



Liebe Leserin, lieber Leser!



Für das neue Jahr haben viele von uns gute Vorsätze ins Auge gefasst. Einer davon könnte sein, einen Blick auf das eigene Führungsverhalten zu werfen. In unserem Schwerpunktbeitrag befassen wir uns diesmal mit dem Thema

"Systemische Führung". Als Führungskraft muss man sich auch immer wieder orientieren und dem Wandel der Zeit anpassen. Viva Fialka und Michael Fischer zeigen auf, wie man einen Weg finden kann, der sowohl dem eigenen Führungsstil, als auch den Bedürfnissen der Mitarbeiter gerecht werden kann.

Wir haben uns einigen immer wieder kehrenden Fragen im Berufsalltag zugewandt, so z. B. in unserer Frage des Monats: Darf der abgelehnte Stellenbewerber nach dem Ablehnungsgrund fragen? Auch zur Frage wie man mit dem beständig steigenden Stresspegel umgeht oder vielleicht auch mit einer Unterforderung, dem sogenannten "Boreout", nehmen wir im heutigen Newsletter Stellung. Neben den wichtigsten arbeits- und personalrechtlich aufgearbeiteten Urteilen, präsentieren wir Ihnen diesmal auch einen Beitrag dazu, wie man die Beschäftigungsfähigkeit erhalten kann.

Ich wünsche Ihnen eine interessante und hilfreiche Lektüre.

Nicole Schmitz
Ass. jur.

Sicher kennen Sie Personen, für die dieser Newsletter auch interessant sein könnte. Wir sind Ihnen daher sehr dankbar, wenn Sie ihn dann entsprechend an diese weiterleiten.

Themen dieser Ausgabe

1. Frage des Monats

2. Schwerpunktthema: Professionell führen - systemisch führen

3. Aktuelle Entscheidungen

I. Freistellung als Betriebsrat im Arbeitszeugnis

II. Anrechnung von Arbeitgeberleistungen auf den tariflichen Mindestlohn

III. Höchstaltersgrenze in einem Leistungsplan einer Unterstützungskasse

IV. Passivlegitimation des Insolvenzverwalters für Kündigungsschutzklage

V. Schließung einer Krankenkasse - arbeitsrechtliche Folgen

VI. Mindestaltersgrenze für den Anspruch auf Invalidenrente

VII. Anerkennungstarifvertrag und Gleichstellungsabrede

VIII. Wartezeitkündigung wegen symptomloser HIV-Infektion - Behinderung

VIII. Kündigung während der Schwangerschaft

4. Wissenswertes: Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit

5. Praxistipp: Literaturempfehlung

6. Inhouse-Service: Bore-out - krank vor Langeweile

7. Aktuelle Seminare

8. Zu guter Letzt

Bewerbungsverfahren: Auskunftsrecht des Bewerbers nach Ablehnung

Frage des Monats

Frage des Monats: Regelmäßig stellt sich die Frage, welchen Auskunftsanspruch Stellenbewerber gegenüber dem potenziellen Arbeitgeber haben, wenn sie mit ihrer Bewerbung erfolglos waren. Haben sie etwa einen Anspruch darauf, die Gründe für die Ablehnung zu erfahren? Oder: Muss ihnen der Arbeitgeber auf Nachfrage mitteilen, ob ein anderer Bewerber eingestellt wurde?

Die Antwort auf die Frage des Monats finden Sie am Ende des Newsletters in der Rubrik "Zu guter Letzt".

2. Schwerpunktthema: Professionell führen - systemisch führen

von **Viva Fialka und Michael Fischer**
Führungskräftetrainer/in und -Coachs



Führung ist nicht steuerbar wie eine einfache Maschine. Dafür sind die Einflussfaktoren in höchstem Maße subjektiv, nicht immer fass- und interpretierbar und dem steten Wandel unterworfen. Bedürfnisse und Motivationen von Mitarbeiter/innen sind hochindividuell, Veränderungen des Marktes ziehen kontinuierliche Veränderungen der Produkte, Prozesse und Strukturen nach sich und Veränderung der Arbeitswelt, wie z. B. Fachkräftemangel bedeuten Mehrarbeit für bestehendes Personal mit z. T. entsprechenden negativen Konsequenzen.



Wenn wir nun von "systemisch führen" sprechen, heißt dies, sich dieser Einflussfaktoren im Wandel und deren Wechselwirkungen bewusst zu sein und in Führungshandeln einzubeziehen. Dies bedeutet, dass Führungskräfte nicht immer "Herr der Lage" sein können, sondern im Gegenteil sich immer wieder neu zu orientieren haben und eher die Veränderungen im Blick haben, als das stabile, was gestern noch möglich war. Bei vielen Führungskräften löst dieses Führungsverständnis Unsicherheit aus, denn es bedeutet nicht selten die Verabschiedung von Sicherheit, Vorhersehbarkeit und direkter Steuerbarkeit.

Wie kann eine Führungskraft mit dem Dilemma umgehen, systemisch zu führen und dabei doch die eigenen Bedürfnisse sowie die an sie gestellten Erwartungen nach Sicherheit und Planbarkeit zu erfüllen?

Folgende Verhaltensweisen können dabei nützlich sein:

- Beobachten von Veränderungen, offen sein, nicht direkt bewerten, nach dem Motto "Das kenne ich schon". Dabei nicht nur Äußeres beobachten, sondern auch die innere, eigene Welt wahrnehmen. Welche Gedanken und Gefühle lösen die wahrgenommenen Veränderungen aus? Zwischen Äußerem und Innerem gibt es immer eine Korrespondenz.
- Nichtverstehen zulassen und als Quelle für weiteres Nachforschen nutzen. Meine Mitarbeiter/innen dadurch in Wert setzen, indem ich sie einbeziehe in die mögliche Klärung von auftretenden Problemen, und etwas in der Waage halte, bevor ich entscheide.
- Handeln verstehen als ein Probehandeln, Versuch und Irrtum, mit der Schlussfolgerung, dass mit einem Irrtum eine neue Option entstehen kann, etwas anderes zu tun.
- Aufmerksam, zugewandt und interessiert sein, wissend, dass es keine objektive Wirklichkeit gibt, wenn wir mit Menschen arbeiten, sondern nur Sichtweisen, die sich decken können oder auch nicht.
- Betrachtung von Wechselwirkungen statt Ursachensuche: Selbst wenn es möglich wäre herauszufinden, wer z. B. tatsächlich mit dem Streit angefangen hat, bietet dies nicht unbedingt die Lösung, wie nun damit umzugehen ist. Stattdessen hilft z. B. die Frage, "Wenn Sie dies so umsetzen, wie wird wohl die Reaktion des Kunden sein?" um daraus dann abzuleiten, was im Moment sinnvoll sein mag und was nicht.
- Intuition und Ratio geschickt verknüpfen: Moderne Hirnforschung zeigt, dass wir ohne Intuition

Alltagssituation nur schwerlich bewältigen können. Mit Intuition ist unser Erfahrungswissen gemeint, jenseits von Zahlen, Daten, Fakten. Führungskräfte tun gut daran, dieser Fähigkeit mehr zu vertrauen.

Seminartipp:

Professionell führen Grundlagen erfolgreicher Führung

Modulreihe A - 2014

12.03. - 14.03.2014, Münster

21.05. - 23.05.2014, Münster

27.08. - 29.08.2014, Münster

Modulreihe B - 2014

07.05. - 09.05.2014, Heidelberg/Leimen

02.07. - 04.07.2014, Frankfurt/Main

24.09. - 26.09.2014, Rothenburg o. d. Tauber



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

3. Aktuelle Entscheidungen

I. Freistellung als Betriebsrat im Arbeitszeugnis

Der Arbeitgeber ist nicht dazu verpflichtet, in einem qualifizierten Arbeitszeugnis zu verschweigen, dass der betreffende Mitarbeiter zur Ausübung seines Betriebsratsamtes die letzten Jahre vollständig freigestellt war.

LAG Köln, Urteil vom 06.12.2013 - 7 Sa 583/1

Der Fall:

Der Kläger ist seit 1998 beim beklagten Unternehmen beschäftigt. Von 2005 bis 2010 war er in seiner Eigenschaft als Mitglied des Betriebsrats von seiner beruflichen Tätigkeit freigestellt.

Das Arbeitsverhältnis wurde durch außerordentliche, fristlose Kündigung beendet. Die Arbeitgeberin erteilte dem Kläger auf dessen Wunsch ein Zeugnis, in dem es unter anderem hieß: "Seit [...] bis zu Beendigung des Arbeitsverhältnisses war Herr V. von seiner beruflichen Tätigkeit aufgrund seiner Mitgliedschaft im Betriebsrat freigestellt. Sein Verhalten gegenüber Vorgesetzten und Kollegen war in der Regel angemessen."

Mit der Klage verlangt der Kläger die vollständige Streichung des Zeugnisabsatzes, in dem die Freistellung aufgrund seiner Betriebsratsmitgliedschaft erwähnt ist sowie die Ersetzung des letzten Satzes des Zeugnisses durch die Formulierung: "Sein Verhalten gegenüber Vorgesetzten und Kollegen war stets einwandfrei."

Die Lösung:

Das Arbeitsgericht verurteilte die Arbeitgeberin lediglich dazu, den letzten Zeugnissatz neu zu formulieren. Im Übrigen wurde die Klage abgewiesen. Die Berufung beider Parteien hatte beim LAG Köln keinen Erfolg.

1. Zur Erwähnung der Freistellung wegen der Betriebsratsstätigkeit:

- Zwar - so das LAG - dürfe die bloße Mitgliedschaft im Betriebsratsgremium nur dann im Zeugnis erwähnt werden, wenn der Arbeitnehmer dies ausdrücklich wünscht.
- Bei einer längerfristigen vollständigen Freistellung von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung wegen der übernommenen betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben dürfe dies jedoch im Zeugnis zum Ausdruck kommen. Denn Aussagen über Leistung und Führung in Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten sind nicht möglich, solange diese wegen der Freistellung nicht erbracht werden. Ein fehlender Hinweis

auf die Freistellung wegen der Betriebsratsstätigkeit würde dem Grundsatz der "Zeugniswahrheit" widersprechen, da ein neutraler Leser den falschen Eindruck gewinnen könnte, die Tätigkeitsbeschreibung und Leistungsbeurteilung des Arbeitgebers im Zeugnis beziehe sich auf die gesamte Dauer des Arbeitsverhältnisses.

2. Zum Verhalten gegenüber Vorgesetzten und Kollegen:

Hinsichtlich der Beurteilung des Sozialverhaltens obliegt es der Arbeitgeberin, darzulegen und ggf. zu beweisen, dass es Beanstandungen gegeben hat, die es rechtfertigen, von der "Regel" eines "stets einwandfreien Verhalten" zum Nachteil des Arbeitnehmers abzuweichen. Dies, so das LAG, ist der Arbeitgeberin nicht gelungen.

Hinweis für die Praxis:

Der Entscheidung ist voll inhaltlich zuzustimmen. Die gefestigte Rechtsprechung des BAG verlangt, das ein Zeugnis einerseits wahr sein muss (Grundsatz der Zeugniswahrheit), andererseits aber auch wohlwollend, um die berufliche Entwicklung des Arbeitnehmers nicht zu gefährden. Diesen "Spagat" zu überstehen, kann häufig schwierig sein. Deshalb ist bei berechtigten negativen Wertungen grundsätzlich zu prüfen, ob durch das Weglassen der negativen Wertung der Grundsatz der Zeugniswahrheit gewahrt werden kann, ohne dass das Zeugnis nicht mehr wohlwollend ist.

Beispiel:

Die Arbeitnehmerin war als Verkäuferin im Einzelhandel an der Kasse beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis endete infolge arbeitgeberseitiger fristloser Kündigung wegen Diebstahls bzw. Unterschlagung von Kassengeldern.

- Wenn der Arbeitgeber hier in das Zeugnis mit aufnehmen würde, dass die Arbeitnehmerin ehrlich war, würde dies dem Grundsatz der Zeugniswahrheit widersprechen; also kann die Arbeitnehmerin verlangen, dass zur "Ehrlichkeit" nichts in das Zeugnis aufgenommen wird.
- Aber: jeder geschulte Arbeitgeber wird bei einem solchen Zeugnis ohne "Ehrlichkeitsvermerk" misstrauisch werden und nachfragen.

Hier im vom LAG Köln zu entscheidenden Fall hätte das "Streichen" der Passage zur langjährigen Freistellung von der Arbeitspflicht wegen der Wahrnehmung des Betriebsratsamts dazu geführt, dass sich die Tätigkeitsbeschreibung sowie die Leistungs- und Führungsbeurteilung für einen unbefangenen Leser auf den gesamten Zeitraum des Bestandes des Arbeitsverhältnisses bezogen hätte, was falsch wäre und dem Grundsatz der Zeugniswahrheit widersprechen würde.

Auch hierzu folgendes Beispiel:

Der Arbeitnehmer ist als EDV Entwickler seit dem 1.1.2000 bei dem Arbeitgeber beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis endete durch Aufhebungsvertrag zum 31.12.2012. In der Zeit vom 1.1.2007 bis zum 31.12.2012 war der Arbeitnehmer vollständig von der Erbringung der Arbeitsleistung freigestellt, um sein Betriebsratsmandat wahrzunehmen.

Lösung: Würde der Arbeitgeber in diesem Fall die Freistellung nicht in das Zeugnis mit aufnehmen, könnte ein "neuer" Arbeitgeber über die Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers als EDV Entwickler getäuscht werden. Denn dieser ist nicht mehr auf dem letzten Stand, was Kenntnisse und Fertigkeiten anbelangt, da er seit 6 Jahren nicht mehr im erlernten Beruf tätig war.

Tipp: Bei vollständiger Freistellung von der Erbringung der Arbeitsleistung für die Betriebsratsstätigkeit muss sich der Arbeitnehmer darüber im Klaren sein, dass er - je länger dieser Zeitraum dauert - immer mehr Wissen und Kenntnisse für die eigentliche Arbeit verliert und dementsprechend

- bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses kaum noch im erlernten Beruf einsetzbar ist, jedenfalls wenn es sich nicht gerade um angelernte Tätigkeiten handelt,
- dass er "abhängig" ist von der Belegschaft (wird er bei der nächsten Betriebsratswahl wieder gewählt?), vom Betriebsratsgremium (wird er, wenn er wieder als Betriebsratsmitglied gewählt wird, auch wieder freigestellt?) und nicht zuletzt vom Arbeitgeber (was geschieht, wenn der Arbeitnehmer

nicht mehr freigestelltes Betriebsratsmitglied ist, wie wird er zukünftig eingesetzt? Vgl. aber auch § 38 Absatz 4 BetrVG).

Jedes Betriebsratsmitglied sollte sich gut überlegen, ob eine vollständige Freistellung die richtige Perspektive bietet, zumal der Gesetzgeber die Möglichkeit der **Teilfreistellung** (§ 38 Absatz 1 Satz 3 BetrVG) eröffnet, um neben der Betriebsratstätigkeit auch im erlernten Beruf auf dem "Laufenden" zu bleiben.

II. Anrechnung von Arbeitgeberleistungen auf den tariflichen Mindestlohn

Europarecht ist dahin auszulegen, dass es der Einbeziehung von Vergütungsbestandteilen in den Mindestlohn nicht entgegensteht, wenn sie das Verhältnis zwischen der Leistung des Arbeitnehmers auf der einen und der Gegenleistung, die er dafür erhält, auf der anderen Seite nicht verändern. Es ist Sache des vorlegenden Gerichts, zu prüfen, ob dies bei den im Ausgangsverfahren in Rede stehenden Vergütungsbestandteilen der Fall ist.

EuGH, Urteil vom 7.11.2013 - C-522/12

Der Fall:

In vielen Bereichen des deutschen Arbeitslebens gibt es bereits gesetzliche Mindestlöhne. Fraglich ist häufig, welche Leistungen, die der Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer über die reine Lohnzahlung hinaus erbringt, auf den Mindestlohn anzurechnen sind.

Die Lösung:

Der EuGH bestätigt die Rechtsauffassung des BAG zur Auslegung des § 5 Nr. 1 Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG). Der EuGH stellt fest, dass "nur Bestandteile der Vergütung, die das Verhältnis zwischen der Leistung des Arbeitnehmers auf der einen und der ihm hierfür erbrachten Gegenleistung auf der anderen Seite nicht verändern", bei der Bestimmung des Mindestlohns im Sinne der Richtlinie 96/71 berücksichtigt werden können.

- Dazu können auch pauschale Zahlungen, die von den Tarifvertragsparteien anstelle tabellenwirksamer Lohnerhöhungen vereinbart werden, gehören.
- Vermögenswirksame Leistungen sind zwar von der Arbeitsleistung nicht trennbar, unterscheiden sie sich aber vom Lohn im eigentlichen Sinne, da sie durch die Bildung von Vermögen, in dessen Genuss der Arbeitnehmer binnen einer mehr oder weniger langen Frist kommen wird, darauf abzielen, ein auch durch einen finanziellen Beitrag der öffentlichen Hand gefördertes sozialpolitisches Ziel zu verwirklichen. Sie können daher auf den Mindestlohnanspruch nicht angerechnet werden.

Seminartipp:

[Arbeitsrecht in der betrieblichen Praxis Von der Begründung bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses](#)

24.03. - 25.03.2014, Köln
19.05. - 20.05.2014, Augsburg



Für mehr Infos oder Buchung einfach Semintitel anklicken!

III. Höchstaltersgrenze in einem Leistungsplan einer Unterstützungskasse

Eine Bestimmung in einem Leistungsplan einer Unterstützungskasse, nach der ein Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung nicht mehr erworben werden kann, wenn der Arbeitnehmer bei Eintritt in das Arbeitsverhältnis das 50. Lebensjahr vollendet hat, ist wirksam.



BAG, Urteil vom 12. November 2013 - 3 AZR 356/12

Der Fall:

Die im November 1944 geborene Klägerin war von 1996 bis zum 30. Juni 2010 bei der Arbeitgeberin und ihrer Rechtsvorgängerin beschäftigt. Ihr waren Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach dem Leistungsplan der Beklagten, einer Unterstützungskasse, zugesagt worden. Der Leistungsplan sieht vor, dass bei einer Aufnahme der Tätigkeit nach dem vollendeten 50. Lebensjahr eine Anwartschaft auf Versorgungsleistungen nicht erworben werden kann. Die Klägerin begehrt Zahlung einer Betriebsrente.

Die Lösung:

Die Klage hatte in allen Instanzen keinen Erfolg. Die beklagte Unterstützungskasse ist nicht verpflichtet, an die Klägerin Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu erbringen. Dem Anspruch steht die Bestimmung des Leistungsplans entgegen, wonach bei einer Aufnahme der Tätigkeit nach dem vollendeten 50. Lebensjahr eine Anwartschaft auf Versorgungsleistungen nicht erworben werden kann. Diese Bestimmung ist wirksam. Sie führt weder zu einer unzulässigen Diskriminierung wegen des Alters noch bewirkt sie eine unzulässige Benachteiligung wegen des Geschlechts.

Hinweis für die Praxis:

Die Problematik betriebliche Altersversorgung versus Altersgrenzen beschäftigt die Rechtsprechung seit geraumer Zeit.

Das BAG (Urteil vom 15.10.2013 - 3 AZR 10/12) hat bereits entschieden, dass die in § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG idF des Gesetzes vom 19. Dezember 1974 genannte Voraussetzung, wonach eine unverfallbare Anwartschaft auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung erst entsteht, wenn der Arbeitnehmer bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Mindestalter von 35 Jahren erreicht hat, sowohl mit Unionsrecht vereinbar wie auch verfassungsgemäß ist.

Wie der Arbeitgeber eine Versorgungszusage – es handelt sich dabei idR um eine freiwillige Leistung - ausgestaltet, bleibt grundsätzlich ihm überlassen. Aber selbstverständlich sind europarechtliche, verfassungsrechtliche und gesetzliche Vorgaben zu beachten. So hat etwa das BAG (Urteil vom 17.9.2013 - 3 AZR 686/11) entschieden, dass die Festsetzung von Altersgrenzen in den betrieblichen Versorgungssystemen grundsätzlich zulässig ist, wobei gemäß § 10 Satz 3 Nr. 4 AGG in Verbindung mit § 10 Satz 2 AGG die in der jeweiligen Versorgungsregelung bestimmte konkrete Altersgrenze angemessen sein muss. Danach, so das BAG, kann eine Regelung in einer Betriebsvereinbarung zulässig sein, die Arbeitnehmer von der Überleitung in ein geändertes System der betrieblichen Altersversorgung ausschließt, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens der Änderung bereits das 63. Lebensjahr vollendet haben.

In diese Rechtsprechung "passt" die oben genannte Entscheidung des BAG.

Seminartipp:

[Update Arbeitsrecht](#)
[Aktuelle Rechtsprechung zum Arbeitsrecht](#)

26.05.2014 Hamburg
15.07.2014 Stuttgart



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

IV. Passivlegitimation des Insolvenzverwalters für Kündigungsschutzklage

Mit Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen des Arbeitgebers geht die Verwaltungs- und Verfügungsbefugnis auf den Insolvenzverwalter über. Eine Kündigungsschutzklage ist dann gegen den Insolvenzverwalter in seiner Eigenschaft als Partei kraft Amtes zu richten, und zwar auch dann, wenn die Kündigung noch vom Insolvenzschuldner erklärt wurde. Übt der Schuldner nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens aber eine selbstständige Tätigkeit aus und gibt der Insolvenzverwalter diese nach § 35 Abs. 2 InsO aus der Insolvenzmasse frei, fällt die Verwaltungs- und Verfügungsbefugnis an den Schuldner zurück. Ab dann ist der Schuldner und nicht mehr der Insolvenzverwalter passiv legitimiert für eine Kündigungsschutzklage.

BAG, Urteil vom 21. November 2013 - 6 AZR 979/11

Der Fall:

Der Kläger war seit 2010 beim Schuldner als Kraftfahrer beschäftigt. Am 15.05.2010 kündigte der Schuldner das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger außerordentlich und fristlos. Am 20.05.2010 wurde das Insolvenzverfahren eröffnet und der Beklagte zum Insolvenzverwalter bestellt. Einen Tag später erklärte der Beklagte gegenüber dem Schuldner, dass er die von ihm ausgeübte selbstständige Tätigkeit nach § 35 Abs. 2 InsO aus der Insolvenzmasse freigebe. Mit seiner am 01.06.2010 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage will der Kläger gegenüber dem Insolvenzverwalter festgestellt wissen, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht fristlos, sondern ordentlich beendet wurde.

Die Lösung:

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht und das BAG haben sie abgewiesen, weil die "Passivlegitimation" des Insolvenzverwalters fehlte.

Hinweis für die Praxis:

Der Fall zeigt nachdrücklich, wie wichtig es ist, sich vor Klageerhebung zu informieren, um die Klage gegen den richtigen Beklagten zu richten. Ist die "falsche" Partei verklagt, führt dies dazu, dass die Klage unbegründet ist; gegen den richtigen Beklagten kann dann häufig nicht mehr geklagt werden, weil die Klageerhebungsfrist (z. B. §§ 4, 7 KSchG; § 17 TzBfG) abgelaufen ist. **Im Zweifel kann es sich anbieten, lieber beide möglichen Beklagten zu verklagen, um alle Chancen zu wahren. Gegebenenfalls kann im Laufe des Verfahrens immer noch die Klage gegen einen der Beklagten zurückgenommen werden, wenn auch unter Umständen mit Kostennachteilen.**

V. Schließung einer Krankenkasse - arbeitsrechtliche Folgen

Eine Betriebskrankenkasse kann nach § 153 Sozialgesetzbuch V (SGB V) von der Aufsichtsbehörde geschlossen werden. In diesem Fall ist denjenigen Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nicht durch ordentliche Kündigung beendet werden kann, beim Landesverband der Betriebskrankenkassen oder einer anderen Betriebskrankenkasse eine ihrer bisherigen Dienststellung vergleichbare, zumutbare Stellung anzubieten. Für Beschäftigte von Betriebskrankenkassen, deren Arbeitsverhältnis ordentlich gekündigt werden kann, gilt diese Regelung nicht. Nach § 164 Abs. 4 Satz 1 SGB V enden die Vertragsverhältnisse der Beschäftigten, "die nicht nach Absatz 3 untergebracht werden", mit dem Tag der Schließung der Kasse.



BAG, Urteile vom 21. November 2013 - 2 AZR 474/12 u. a.

Der Fall:

Nachdem die "City-BKK" und die "BKK-Heilberufe" zum 30. Juni 2011 bzw. 31. Dezember 2011 vom Bundesversicherungsamt geschlossen worden waren, erhielten sämtliche 400 bzw. 270 Beschäftigten die Mitteilung, ihre Arbeitsverhältnisse endeten zum jeweiligen Schließungszeitpunkt. Vorsorglich sprachen die Arbeitgeberinnen außerordentliche Kündigungen mit Auslauf Fristen und - wo rechtlich möglich - ordentliche Kündigungen zum Schließungszeitpunkt, hilfsweise zum Ablauf der einschlägigen Kündigungsfristen aus. Hunderte von Beschäftigten haben gegen die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses Klage erhoben.

Die Lösung:

In den ersten **vier - von etwa 280 - Verfahren vor dem Bundesarbeitsgericht** hat das BAG den Klagen - wie zuvor die Landesarbeitsgerichte - stattgegeben.

- Den beiden Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis durch ordentliche Kündigung nicht beendet werden konnte (ordentliche Unkündbarkeit), war eine zumutbare Stellung beim Landesverband oder einer anderen Betriebskrankenkasse nicht angeboten worden. Ihre Arbeitsverhältnisse haben aus diesem Grunde am Tag der Schließung nicht geendet. § 164 Abs. 4 Satz 1 SGB V ist dahin zu verstehen, dass die gesetzliche Anordnung der Beendigung des Arbeitsverhältnisses das Angebot einer zumutbaren Stellung im Sinne von § 164 Abs. 3 Satz 3 SGB V voraussetzt.
- Auch die beiden Arbeitsverhältnisse, die durch ordentliche Kündigung beendet werden konnten, haben nicht mit dem Tag der Schließung geendet. Eine Auslegung der einschlägigen Vorschriften ergibt, dass die gesetzliche Anordnung in § 164 Abs. 4 Satz 1 SGB V - da den betreffenden Arbeitnehmern eine zumutbare Stellung bei einer anderen Betriebskrankenkasse zuvor nicht angeboten worden sein muss - für solche Arbeitsverhältnisse nicht gilt. Sie unterliegen allein den Regelungen des Kündigungsschutzrechts. Die vorsorglich erklärten (außer-) ordentlichen Kündigungen waren in allen vier Fällen rechtsunwirksam. Bei Ablauf der Kündigungsfristen lagen dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung der Arbeitnehmer entgegengestanden hätten, nicht vor.

Hinweis für die Praxis:

In allen Verfahren ging es - soweit ersichtlich - um 2 Problemkreise:

- Bei den ordentlich nicht kündbaren Arbeitnehmern muss eine angemessene andere Stelle angeboten werden. Ist das nicht der Fall, so enden die Arbeitsverhältnisse nicht "automatisch" kraft Gesetzes, sondern es bedarf einer betriebsbedingten Kündigung.
- Bei den ordentlich kündbaren Arbeitnehmern meinten die Beklagten, aus dem Gesetz ergebe sich quasi automatisch, dass das Arbeitsverhältnis - ohne Kündigung - allein aufgrund der Schließung der Krankenkasse kraft Gesetzes beendet werde. Dem erteilt das BAG eine deutliche Absage. Will man die gesetzlichen Vorschriften so, wie die Beklagten meinen, auslegen, so würde jeglicher Arbeitnehmerschutz bei Schließung der Krankenkasse wegfallen. Das bedeutet: es bedarf auch in diesen Fällen einer - in der Regel ordentlichen - Kündigung, die - wie bei allen anderen Arbeitsverhältnissen, die dem KSchG unterliegen - als betriebsbedingte Kündigung geprüft wird. Also:
- (1) es müssen dauerhaft Beschäftigungsmöglichkeiten entfallen sein und zwar spätestens mit Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist. Das heißt: der Arbeitnehmer muss entweder bereits bei Ausspruch der Kündigung, spätestens aber mit Auslaufen der Kündigungsfrist entbehrlich sein. Daran fehlte es hier offenbar, da noch umfangreiche Abwicklungsarbeiten angefallen sind und zwar weit über den Ablauf der Kündigungsfrist hinaus.
- (2) Der Arbeitgeber muss eine angemessene Sozialauswahl durchführen (§ 1 Absatz 3 Satz 1 KSchG).
- (3) Der Arbeitgeber hat zu prüfen, ob im Betrieb oder Unternehmen freie, geeignete Stellen verfügbar sind, die - unter Berücksichtigung der jeweiligen Schutzbedürftigkeit der betroffenen Arbeitnehmer - anzubieten sind.

Unsere firmeninterne Veranstaltung zum Thema:

[Beendigung des Arbeitsverhältnisses](#)

Arbeits- und sozialrechtliche Folgen



Für mehr Infos einfach Seminartitel anklicken!
Weitere Informationen rund um unseren Inhouse-Service finden Sie [hier](#).

VI. Mindestaltersgrenze für den Anspruch auf Invalidenrente

Eine Bestimmung in einer Pensionsordnung, nach der ein Anspruch auf eine Invalidenrente bei Berufsunfähigkeit nur besteht, wenn der Arbeitnehmer bei Eintritt des Versorgungsfalls mindestens das 50. Lebensjahr vollendet hat, ist wirksam. Sie verstößt nicht gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters.

BAG, Urteil vom 10. Dezember 2013 - 3 AZR 796/11

Der Fall:

Der im August 1945 geborene Kläger war seit 1977 bei der Beklagten beschäftigt. Ihm waren Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach der Pensionsordnung der Beklagten zugesagt worden. Diese sieht vor, dass Rentenleistungen gewährt werden, wenn der Betriebsangehörige bei Eintritt des Versorgungsfalls eine Mindestdienstzeit und ein Mindestalter in den Diensten der Firma erreicht hat. Bei Invalidität infolge Berufsunfähigkeit beträgt das Mindestalter für die Rentenzahlung 50 Jahre. Nachdem dem Kläger mit Wirkung ab dem 1. September 2002 eine gesetzliche Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung bei Berufsunfähigkeit bewilligt worden war, schlossen die Parteien einen Aufhebungsvertrag zum 31. März 2003. Der Kläger begehrt die Zahlung einer Invalidenrente.

Die Lösung:

Die Klage hatte in allen Instanzen keinen Erfolg. Dem Anspruch des Klägers steht die Bestimmung der Pensionsordnung entgegen, wonach das Mindestalter für die Rentenzahlung bei Invalidität infolge Berufsunfähigkeit 50 Jahre beträgt. Dieses Mindestalter hatte der Kläger bei Eintritt des Versorgungsfalls der teilweisen Erwerbsminderung bei Berufsunfähigkeit nicht erreicht.

Hinweis für die Praxis:

Der Arbeitgeber, der eine freiwillige Leistung gegenüber Arbeitnehmern erbringen will, ist berechtigt, zu bestimmen, welche Leistung in welcher Höhe er erbringen will, welchen Personenkreis er berücksichtigen möchte und welche Ziele er mit der Leistung erreichen möchte. Selbstverständlich sind gesetzliche Bestimmungen, etwa der Gleichbehandlungsgrundsatz oder das AGG zu berücksichtigen. Eine Stichtagsklausel ist dabei grundsätzlich zulässig, zumal bei einem "frühen Eintrittsalter" in das System der betrieblichen Altersversorgung aufgrund des zu erwartenden Lebensalters viel höhere Ansprüche der Arbeitnehmer entstehen würden als bei einem später gewählten Stichtag. Somit besteht ein sachlicher Grund für die "Ungleichbehandlung" wegen des geringeren Alters des Klägers.

VII. Anerkennungstarifvertrag und Gleichstellungsabrede

Nehmen die Parteien in einem vor dem 1. Januar 2002 geschlossenen Arbeitsvertrag ("Altvertrag") einen Tarifvertrag in seiner jeweiligen Fassung in Bezug, an den der Arbeitgeber seinerseits normativ gebunden ist, endet mit dem Wegfall der normativen Tarifgebundenheit des Arbeitgebers regelmäßig die Dynamik. Dies gilt auch, wenn die Tarifgebundenheit an Verbandstarifverträge nicht über eine Mitgliedschaft des Arbeitgebers im tarifschließenden Verband, sondern über einen von ihm als Tarifvertragspartei mit der Gewerkschaft geschlossenen Anerkennungstarifvertrag vermittelt ist.

BAG, Urteil vom 11. Dezember 2013 - 4 AZR 473/12

Der Fall:

Der Kläger ist seit 1995 bei der Beklagten als kaufmännischer Angestellter beschäftigt. In seinem Arbeitsvertrag ist neben einer Verweisung auf die tariflichen Urlaubs- und Kündigungsfristenregelungen "ein Bruttogehalt nach Tarifgruppe 5/4 in Höhe von DM 5.400,-" vereinbart, das sich aus einem Tarifgehalt von DM 4.848,- und einer außertariflichen Zulage von DM 552,- zusammensetzt. Zu dieser Zeit war die Beklagte, die keinem Arbeitgeberverband angehört, an einen mit der IG Metall geschlossenen Anerkennungstarifvertrag gebunden, der mehrere Verbandstarifverträge der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie in Bezug genommen und vorübergehend teilweise modifiziert hatte. Dieser Anerkennungstarifvertrag wurde von der Beklagten zum 31. Dezember 2001 gekündigt. Nachfolgende Änderungen der Verbandstarifverträge wurden im Arbeitsverhältnis der Parteien nicht mehr umgesetzt. Der Kläger hat mit seiner Klage unter anderem Vergütungsdifferenzen zwischen dem ihm gezahlten Entgelt und den tariflichen - zwischenzeitlich - erhöhten Tabellenwerten der Tarifgruppe 5/4 geltend gemacht.

Die Lösung:

Die Klage ist nicht begründet. Selbst wenn man zugunsten des Klägers eine dynamische Anwendung der jeweiligen Vergütungsregelungen annehmen würde, wäre diese Dynamik aufgrund des Wegfalls der Tarifgebundenheit des Arbeitgebers nach der Kündigung des Anerkennungstarifvertrages in Anwendung der früheren Rechtsprechung des BAG zur "Gleichstellungsabrede" entfallen, die aufgrund Vertrauensschutzes für "Altverträge" weiterhin gilt. Ob die Tarifgebundenheit an die im Arbeitsvertrag in Bezug genommenen Tarifregelungen im Zeitpunkt des Vertragsschlusses auf einer Mitgliedschaft des Arbeitgebers im Verband oder auf einem von ihm selbst geschlossenen Anerkennungstarifvertrag beruht, ist dabei ohne Bedeutung.

Hinweis für die Praxis:

Der Entscheidung ist vollinhaltlich zuzustimmen. Eine Gleichstellungsabrede bezweckt, dass der Arbeitgeber tarifgebundene und nicht tarifgebundene Arbeitnehmer „gleich behandeln will“. Nach neuer Rechtsprechung des BAG muss der Wille zur bloßen Gleichbehandlung von Gewerkschaftsmitgliedern und Nichtgewerkschaftsmitgliedern jedoch im Arbeitsvertrag hinreichend deutlich zum Ausdruck kommen. Dabei könnte folgende Formulierung verwandt werden:

"Auf das Arbeitsverhältnis finden die XY Tarifverträge in ihrer jeweiligen Fassung und die sie ergänzenden, ändernden und ersetzenden (Haus-) Tarifverträge Anwendung. Diese Verweisung auf die Tarifverträge in ihrer jeweiligen Fassung gilt, weil und solange der Arbeitgeber an sie tarifgebunden ist. Nach der Mitteilung des Arbeitgebers vom Ende seiner Tarifgebundenheit in der für Bekanntmachungen an die Belegschaft üblichen Form gelten die in Bezug genommenen Tarifverträge mit dem Inhalt, den sie zum Zeitpunkt dieser Bekanntmachung hatten."

Allerdings bedarf es einer solchen Formulierung nur bei Arbeitsverträgen, die nach dem 1.1.2002 abgeschlossen worden sind. Für sog. Altverträge - wie im oben genannten Fall - gilt die "alte" Rechtsprechung des BAG, wonach ein tarifgebundener Arbeitgeber bei Inbezugnahme des einschlägigen Tarifvertrages im Arbeitsvertrag immer nur eine Gleichstellungsabrede vereinbaren will unabhängig davon, ob dies aus der Klausel im Arbeitsvertrag für den Arbeitnehmer erkennbar wird.

Endet die Tarifbindung des Arbeitgebers und hat er eine wirksame Gleichstellungsabrede vereinbart, wird der Tarifinhalt zum Zeitpunkt des Endes der Tarifbindung "eingefroren" und nimmt an der späteren Dynamik nicht mehr teil.

Dies - so das BAG - gilt nicht nur für Arbeitgeber, die über ihre Verbandsmitgliedschaft an die Tarifverträge gebunden sind sondern auch für nicht tarifgebundene Arbeitgeber, die mit der Gewerkschaft eine Vereinbarung getroffen haben, wonach bestimmte Flächentarifverträge gegebenenfalls mit Modifikationen betrieblich gelten sollen.

VIII. Wartezeitkündigung wegen symptomloser HIV-Infektion - Behinderung

Das AGG untersagt Diskriminierungen unter anderem wegen einer Behinderung. Eine Behinderung liegt bei einem Arbeitnehmer vor, der an einer symptomlosen HIV-Infektion erkrankt ist. Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis eines solchen Arbeitnehmers in der gesetzlichen Wartezeit des § 1 KSchG wegen der HIV-Infektion, ist die Kündigung im Regelfall diskriminierend und damit unwirksam, wenn der Arbeitgeber durch angemessene Vorkehrungen den Einsatz des Arbeitnehmers trotz seiner Behinderung ermöglichen kann.

BAG, Urteil vom 19. Dezember 2013 - 6 AZR 190/12

Der Fall:

Der an einer symptomlosen HIV-Infektion erkrankte Kläger wurde von der Beklagten, die intravenös verabreichte Arzneimittel zur Krebsbehandlung herstellt, als Chemisch-Technischer Assistent für eine Tätigkeit im sogenannten Reinraum eingestellt. Anlässlich seiner Einstellungsuntersuchung wenige Tage nach Beginn des Arbeitsverhältnisses wies der Kläger den Betriebsarzt auf seine Infektion hin. Der Arzt äußerte Bedenken gegen einen Einsatz des Klägers im Reinraumbereich und teilte der Beklagten nach Entbindung von der ärztlichen Schweigepflicht die HIV-Infektion des Klägers mit. Noch am selben Tag kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis ordentlich. Wegen seiner ansteckenden Krankheit könne sie den Kläger nach ihrem internen Regelwerk nicht einsetzen. Der Kläger hat geltend gemacht, er sei behindert. Die Kündigung sei unwirksam, weil sie ihn wegen seiner Behinderung diskriminiere. Er hat außerdem eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG von drei Monatsgehältern wegen seines immateriellen Schadens verlangt.

Die Lösung:

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Auf die Revision des Klägers hat das BAG das Berufungsurteil aufgehoben und die Sache zur weiteren Aufklärung an das LAG zurückverwiesen.

- Die Kündigung benachteiligt den Kläger unmittelbar im Sinne des § 3 Abs. 1 AGG, weil sie in untrennbarem Zusammenhang mit seiner Behinderung steht.
- Ob die Kündigung gleichwohl gerechtfertigt ist, steht noch nicht fest. Das LAG muss noch aufklären, ob die Beklagte durch angemessene Vorkehrungen den Einsatz des Klägers im Reinraum hätte ermöglichen können. Ist das nicht der Fall, ist die Kündigung wirksam. Ob dem Kläger eine Entschädigung zusteht, hängt davon ab, ob die Kündigung wirksam ist.

Hinweis für die Praxis:

Die Entscheidung ist in mehrfacher Hinsicht wichtig.

- Eine Kündigung in der Wartezeit, also in den ersten 6 Monaten des Bestandes des Arbeitsverhältnisses unterliegt nicht den Prüfungsmaßstäben des KSchG (§ 1 KSchG).
- Demgemäß wird eine solche Kündigung allenfalls daraufhin überprüft, ob sie sittenwidrig, treuwidrig oder gesetzeswidrig erfolgte (§§ 134, 138, 242, 612 a BGB). Da der Kläger "behindert" im Sinne des AGG ist und die Kündigung wegen der Behinderung erfolgte, ist die Kündigung unwirksam, wenn die Benachteiligung wegen der Behinderung nicht gerechtfertigt ist. Dies muss das LAG weiter aufklären. Im Ergebnis spielen die Diskriminierungsverbote des AGG bei der Überprüfung von Kündigungen somit eine erhebliche Rolle.
- Ist die Benachteiligung durch die Arbeitgeberin nicht gerechtfertigt, ist die Kündigung unwirksam und das Arbeitsverhältnis besteht fort. Zusätzlich steht dem Arbeitnehmer dann eine Entschädigung in Höhe von bis zu 3 Monatsverdiensten gemäß § 15 AGG zu.

IX. Kündigung während der Schwangerschaft kann Entschädigungsanspruch nach dem AGG auslösen

Wird einer schwangeren Arbeitnehmerin unter Verstoß gegen das MuSchG gekündigt, so stellt dies eine Benachteiligung wegen des Geschlechts dar und kann einen Entschädigungsanspruch nach dem AGG auslösen.

BAG, Urteil vom 12.12.2013 - 8 AZR 838/12

Der Fall:

Die Klägerin war als Vertriebsmitarbeiterin beschäftigt. Mitte 2011 wurde bei ihr eine Schwangerschaft festgestellt. Seit Anfang Juli 2011 bestand aus medizinischen Gründen ein Beschäftigungsverbot nach § 3 Abs. 1 MuSchG. Der Aufforderung der Beklagten, dieses Beschäftigungsverbot zu missachten, widersetzte sich die Klägerin. Am 14.7.2011 stellten die Ärzte fest, dass das Kind nicht mehr lebte. Deshalb musste die Schwangerschaft am Folgetag abgebrochen werden.

Die Klägerin unterrichtete die Beklagte noch am 14.7. von dieser Entwicklung und fügte hinzu, dass sie nach der Genesung keinem Beschäftigungsverbot mehr unterliegen werde. Die Beklagte sprach dennoch umgehend eine fristgemäße Kündigung aus und warf diese noch am 14.7. in den Briefkasten der Klägerin. Die Klägerin fand das Kündigungsschreiben dort nach ihrer Rückkehr aus dem Krankenhaus am 16.7. vor.

Im Kündigungsschutzverfahren wurde rechtskräftig festgestellt, dass die Kündigung das Arbeitsverhältnis nicht beendet hat. Zusätzlich verlangte die Klägerin von der Beklagten eine Entschädigung nach dem AGG wegen Diskriminierung aufgrund ihres Geschlechts.

Die Lösung:

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das LAG gab ihr statt. Die hiergegen gerichtete Revision der Beklagten hatte keinen Erfolg. Das LAG hat der Klägerin zu Recht eine Entschädigung in Höhe von 3.000 Euro zugesprochen.

- Die Klägerin wurde wegen ihrer Schwangerschaft von der Beklagten ungünstiger behandelt und daher wegen ihres Geschlechtes benachteiligt (§ 3 Abs. 1 Satz 2 AGG in Verbindung mit § 1 AGG). Dies ergibt sich schon aus dem Verstoß der Beklagten gegen den besonderen Kündigungsschutz aus § 9 MuSchG. Denn im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung bestand auch noch eine Schwangerschaft, da Mutter und totes Kind am 14.7. noch nicht getrennt waren. Auch der Versuch der Beklagten, die Klägerin zur Missachtung des Beschäftigungsverbots zu bewegen, und der Ausspruch der Kündigung noch vor der künstlich einzuleitenden Fehlgeburt indizieren die ungünstigere Behandlung der Klägerin wegen ihrer Schwangerschaft.
- Der besondere Schutz der schwangeren Frau vor Benachteiligungen führt jedenfalls in einem Fall wie dem vorliegenden auch zu einem Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG. Dies ist unabhängig von der Frage zu sehen, ob und inwieweit Kündigungen auch nach den Bestimmungen des AGG zum Schutz vor Diskriminierungen zu beurteilen sind.

Hinweis für die Praxis:

Der sicherlich extreme Fall zeigt, wie man als Arbeitgeber nicht mit Arbeitnehmern umgehen sollte.

- Die Aufforderung, trotz des bestehenden Beschäftigungsverbots weiter zu arbeiten steht im klaren Widerspruch zu unserer Rechtsordnung; gleiches gilt für die ausgesprochene Kündigung zu einem Zeitpunkt, wo die Klägerin noch besonderen Kündigungsschutz genoss (§ 9 MuSchG).
- Als Sanktion für derartiges diskriminierendes Verhalten sieht das Kündigungsrecht die Rechtsfolge der Unwirksamkeit der Kündigung vor. Daneben - so das BAG - hat der Arbeitgeber auch Entschädigung nach § 15 AGG zu leisten. Aus der bislang nur vorliegenden Pressemitteilung des BAG lässt sich nicht entnehmen, ob in allen Fällen einer diskriminierenden und deshalb unwirksamen Kündigung zusätzlich Entschädigungsansprüche nach § 15 AGG in Betracht kommen. Es bleibt also spannend.

4. Wissenswertes: Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit

Zur demographischen Entwicklung aus der Perspektive des betrieblichen Gesundheitsschutzes hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales im August 2013 eine Empfehlung des Ausschusses für Arbeitsmedizin herausgegeben. Bereits ihr Titel "Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit" drückt prägnant aus, welchen Herausforderungen sich der betriebliche Gesundheitsschutz stellen muss, wenn es angesichts älter werdender Beschäftigter nicht zu einer kontinuierlichen Zunahme chronischer Krankheiten, Arbeitsunfähigkeiten und Erwerbsunfähigkeiten in den Betrieben kommen soll, die einerseits die Betroffenen in ihrer gesundheitlichen und sozialen Lebensqualität natürlich beeinträchtigen, aber andererseits auch die Unternehmen selbst durch Fehlzeiten oder Wegfall von Wissenskontinuität und dringend benötigter Expertise abschneiden.

Die sehr lesenswerte, 56 Seiten starke, Broschüre richtet sich nicht nur an Betriebsärzte, sondern auch an die betrieblichen Sozialpartner und alle anderen Personen, die am Thema Interesse haben. Sie ist verständlich geschrieben, sehr praxisnah und ermöglicht durch ihre klare inhaltliche Struktur eine gute Übersicht zu den wesentlichen Aspekten des Themas. Diese werden ausgewogen, inhaltlich umfassend und gleichzeitig formal straff präsentiert. Kernaussagen sind hervorgehoben und ermöglichen eine schnelle Orientierung in der Publikation. Sie können die [Broschüre hier](#) kostenlos bestellen oder als PDF-Datei downloaden.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Referat Information, Publikation, Redaktion, 53107 Bonn
(Herausgeber): Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit,
Arbeitsmedizinische Empfehlung (Ausschuss für Arbeitsmedizin), August 2013

[Lesen Sie, über welche zahlreichen Aspekte Ihnen diese Broschüre Informationen bietet ...](#)

5. Praxistipp: Literaturempfehlung

Tilman Anuschek

Betriebsratswahl - Handbuch zur fehlerfreien Wahldurchführung

4. Auflage August 2013
Rieder Verlag
ISBN 978-3-939018-78-0
450 Seiten, 35,00 €



Mit diesem Buch erhalten Sie einen aktuellen und rechtssicheren Leitfaden für die Wahldurchführung mit Checklisten und Musterformularen für alle unterschiedlichen Wahlmöglichkeiten. Themen des Buches mit vielen Tipps und Hinweisen sind u. a.:

- ausführliche Erläuterungen zum Wahlrecht, auch zum vereinfachten Wahlverfahren
- ein rechtssicherer Leitfaden für die erfolgreiche Wahldurchführung in sieben Schritten
- aktuelle Rechtsprechung des BAG zur Betriebsratswahl
- Tipps zum richtigen Timing der Wahl
- effektiver Rechtsschutz bei Wahlverfahrensfehlern

Eine große Arbeitserleichterung ist die beiliegende CD-ROM: Sie enthält den kompletten Buchtext mit einer umfassenden Formulareammlung: alle Formulare können im RTF-Format in allen gängigen Schreibprogrammen als Einzeldateien zur individuellen Gestaltung gespeichert, bearbeitet und ausgedruckt werden. Außerdem finden Sie den Text der Wahlordnung auf der CD.

Daneben enthält die CD-ROM einen Betriebsratswahlrechner, mit dem alle wichtigen Fristen bei Feststehen des Wahltermines, Geschlechterquoten für das Geschlecht der Minderheit und die Sitzverteilung einfach und komfortabel berechnet werden können.

Mehr Informationen und Online-Bestellmöglichkeiten finden Sie auf den Webseiten des Rieder Verlages:
www.riederverlag.de

6. Inhouse-Service: Bore-out - krank vor Langeweile

von **Dr. Frank Stöpel**

Trainer und Berater



Burn-out ist schon lange in der Diskussion, jetzt kommt auch noch Bore-out und so gibt es noch mehr Wortgeklingel - mag man womöglich zuerst denken. Dass Bore-out mehr ist als eine einfache Worthölse von Trainern und Beratern, die neue Dienstleistungen verkaufen wollen, zeigt sich aber bei näherer Betrachtung schnell. Fortschreitende Technologisierung und Digitalisierung prägen die moderne Arbeitswelt. Diese Entwicklung entlastet zwar von vielen Tätigkeiten, aber infolge Rationalisierungs- und Standardisierungsmaßnahmen gestaltet sich der Arbeitsalltag oft monotoner. Hoch qualifizierte Fachkräfte werden mit Routinetätigkeiten beschäftigt oder gar durch Missmanagement ohne Aufgaben belassen. So paradox es klingt: Auf der einen Seite sind Beschäftigte durch zu viel Arbeit von Burn-out akut bedroht und

auf der anderen Seite finden sich - womöglich sogar in derselben Abteilung! - Mitarbeiter, die unterfordert, gelangweilt und desinteressiert sind.

Bore-out beschreibt konkreter gesagt eine Situation, die verhindert bzw. es unmöglich macht, dass sich jemand engagiert. Es handelt sich um einen länger andauernden Zustand der qualitativen und quantitativen Arbeitsunterforderung, welche in Wechselwirkung mit den beiden weiteren charakteristischen Merkmalen eines Bore-out, nämlich Desinteresse und Langeweile am Arbeitsplatz stehen: Wenn jemand unterfordert ist, verliert er schnell das Interesse und langweilt sich. Umgekehrt fühlt sich jemand der desinteressiert ist, schnell unterfordert und wenn jemand gelangweilt ist, verliert er wiederum schnell das Interesse. Um von einem Bore-out sprechen zu können, müssen diese drei Elemente regelmäßig und über eine längere Zeitdauer vorhanden sein.

Die Ursachen für Bore-out können in der Person selber liegen. Hier sind es z. B. berufliche Fehlentscheidungen, die dazu geführt haben, dass sich ein Mitarbeiter mit Aufgaben konfrontiert sieht, für die er grundsätzlich kein Interesse hat oder überqualifiziert ist. Langjährige Erfahrung sowie Fort- und Weiterbildung führen zu einem Kompetenzzuwachs, der schließlich zu dem Gefühl der Unterforderung führen kann. Auch der Verlust der Aufgaben- oder Firmenidentifikation kann eine Ursache dafür sein, dass das Interesse verloren gegangen ist.

Oft sind die persönlichen Ursachen für Bore-out aber zumindest mitverursacht durch betriebliche Faktoren. Hier sind an erster Stelle Fehler bei der Arbeitsverteilung und Missmanagement zu nennen. Immer wieder werden auch Kompetenzen auf Vorrat eingekauft: weil es einfach chic ist, viele Planstellen in seinem Verantwortungsbereich zu haben, weil man jemanden mit einer höheren Qualifikation einstellen kann als aktuell benötigt wird, oder es werden schon einmal Mitarbeiter für ein Projekt eingestellt, das eventuell kommen könnte. In der Folge kommt es zur qualitativen und/oder quantitativen Unterforderung der Mitarbeiter. Da der betroffene Mitarbeiter seine Arbeitsstelle nicht verlieren möchte, wendet er Strategien an, um beschäftigt zu wirken. Außerdem ist es sozial auch nicht erwünscht, gelangweilt am Arbeitsplatz zu sitzen - Stress zu haben ist in unserer Gesellschaft angesagt.

Auch ein demotivierender Führungsstil, geringer Handlungsspielraum, fehlende Abwechslung, mangelnde Rückmeldung und Vereinzelung bei der Arbeit sind Faktoren, welche Bore-out begünstigen.

Die Folgen eines Bore-out können unter anderem Arbeitsunzufriedenheit, Lustlosigkeit oder Müdigkeit sein. Langeweile bei der Arbeit erhöht das Risiko für Fehlzeiten, Drogenkonsum und arbeitsbedingte Verletzungen. Sicherheitsvorschriften werden weniger beachtet und durch die eingeschränkte physische und psychische Funktionstüchtigkeit treten vermehrt Fehler auf. Aufgrund der verminderten Wahrnehmung braucht es außerdem länger, bis Fehler und Gefahren erkannt und korrigiert werden. Infolge von Unterforderung und subjektiv erlebter Monotonie kommt es zu mehr krankheitsbedingter Abwesenheit. Nach längerer Zeit kann ein Bore-out zu einer inneren Kündigung führen. Dafür muss die Person jedoch ihre Situation und das Nichtstun

als Problem erachten. Die innere Kündigung führt zu Passivität, Distanz und gleichbleibend tiefer oder sinkender Leistung. So kann Langeweile zu Missbrauch, Sabotage, Rückzug, Fehlverhalten, Diebstahl und Unfug führen.

Bore-out führt somit sowohl zu hohen betriebswirtschaftlichen Kosten als auch zu ernsthaften gesundheitlichen Schädigungen! Daher sollten verantwortungsvolle Führungskräfte in ihrem Verantwortungsbereich sorgfältig mit diesem Thema umgehen und durch Maßnahmen der Arbeitsgestaltung wirksam vorbeugen. In Zeiten, in denen es in bestimmten Arbeitsbereichen dennoch zu wenig Arbeit gibt, gibt es auch andere Möglichkeiten jenseits einer "Beschäftigungstherapie" die Kapazitäten sinnvoll einzusetzen.

Unsere firmeninterne Veranstaltung zum Thema:

Arbeitsmonotonie und Bore-out **Krank durch Unterforderung und fehlende Anerkennung**



Für mehr Infos einfach Seminartitel anklicken!
Weitere Informationen rund um unseren Inhouse-Service finden Sie [hier](#).

Ihre Ansprechpartnerinnen:

Dipl.-Päd. Sina Zimmermann,
Dipl.-Päd. Gerlinde Rau
Telefon 0251 1350-6555
Telefax 0251 1350-6999
inhouse@personal.poko.de

7. Aktuelle Seminare

Betriebsratswahl 2014 - Ihre Rechte und Pflichten als Arbeitgeber

20.02.2014, Berlin

Personal Aktuell 2013/2014 **Rechtliche Neuerungen im Arbeits- und Sozialrecht**

12.02.2014, Köln
18.02.2014, Berlin
26.02.2014, Düsseldorf
04.03.2014, München
12.03.2014, Dortmund

Betriebsratswahl 2014 - Ihre Rechte und Pflichten als Arbeitgeber

20.02.2014, Berlin

Vom Kollegen zur Führungskraft **Den Rollenwechsel vom Mitarbeiter zum Vorgesetzten professionell gestalten**

17.03. - 18.03.2014, Münster
08.05. - 09.05.2014, Koblenz
03.06. - 04.06.2014, Berlin
09.07. - 10.07.2014, Augsburg

Selbst- und Zeitmanagement **Mehr Effizienz durch bewussten Umgang mit Zeit und Zielen**

03.04. - 04.04.2014, Bremen
30.06. - 01.07.2014, Frankfurt/Main
01.12. - 02.12.2014, Bochum

Führungskräfteworkshop intensiv Schwierige Führungssituationen erfolgreich meistern

02.04. - 03.04.2014, Stuttgart/Herrnberg
30.06. - 01.07.2014, Lübeck
23.10. - 24.10.2014, Gelsenkirchen

Symposium: Behinderung und Beruf Gemeinsam für optimale Arbeitsbedingungen für schwerbehinderte Menschen

08.04.-.09.04.2014, Berlin



Für weitere Termine, mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

Unser gesamtes Seminarprogramm finden Sie auf www.poko.de/Personal.

8. Zu guter Letzt: Beantwortung der Frage des Monats

Bewerbungsverfahren: Auskunftsrecht des Bewerbers nach Ablehnung

Frage des Monats: Regelmäßig stellt sich die Frage, welchen Auskunftsanspruch Stellenbewerber gegenüber dem potenziellen Arbeitgeber haben, wenn sie mit ihrer Bewerbung erfolglos waren. Haben sie etwa einen Anspruch darauf, die Gründe für die Ablehnung zu erfahren? Oder: Muss ihnen der Arbeitgeber auf Nachfrage mitteilen, ob ein anderer Bewerber eingestellt wurde?



Antwort: Insbesondere vor dem Hintergrund eines möglichen Verstoßes gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) im Bewerbungsverfahren ist die Frage nach den Auskunftsansprüchen eines Stellenbewerbers gegenüber dem potenziellen Arbeitgeber nach einer Absage im Bewerbungsverfahren relevant.

Bereits im Frühjahr 2012 hat der Europäische Gerichtshof festgestellt, dass ein Stellenbewerber keinen konkreten Anspruch auf Auskunft gegenüber seinem potenziellen Arbeitgeber hat, ob dieser die offene Stelle am Ende des Bewerbungsverfahrens mit einem anderen Bewerber besetzt hat (EuGH, Urteil vom 19. April 2012 - C- 415/10). Allerdings, so der EuGH, könne die Verweigerung jeglicher Informationen unter Umständen ein Indiz für eine vermutete Diskriminierung sein. Denn: Immer dann, wenn sich jemand (z. B. in einem Bewerbungsverfahren) für diskriminiert hält, muss er Tatsachen dafür glaubhaft machen. Gelingt ihm dies, kommt es zu einer Umkehr der Beweislast und es muss nunmehr nachgewiesen werden, dass keine Verletzung des Diskriminierungsverbots vorliegt.

Das Bundearbeitsgericht hat in der gleichen Rechtssache - die Richter hatten die Sache dem EuGH zur Entscheidung vorgelegt - ähnlich entschieden und festgestellt, dass ein abgelehnter Bewerber vom potenziellen Arbeitgeber tatsächlich kein Recht darauf hat, die Gründe für seine Ablehnung zu erfahren (BAG, Urteil vom 25. April 2013 - 8 AZR 287/08). Zur Begründung führte das BAG aus, auch die Verweigerung jeglicher Auskunft begründe - jedenfalls im vorliegenden Fall - nicht die Vermutung einer unzulässigen Benachteiligung im Sinne des AGG.

Haben Sie noch Fragen?

Dann schreiben Sie uns bitte eine E-Mail an admin@poko.de

Im [Newsletter-Archiv](#) finden Sie die aktuelle und ältere Ausgaben im PDF-Format. Alle Angaben sind ohne Gewähr. Nachdruck und Weiterverbreitung nur für den persönlichen Gebrauch. Dieser Newsletter darf an Kollegen und Bekannte weitergeleitet werden, aber nicht nachgedruckt, auf CD-ROMs oder in Online-Angebote übernommen werden.

[Hier anmelden für diesen Newsletter](#)

Wenn Sie den Poko-Newsletter für Führungskräfte nicht mehr erhalten möchten, klicken Sie auf den Link, um Ihre E-Mailadresse abzumelden

[» Abmelden](#)

Impressum

Poko Newsletter für Führungskräfte und Mitarbeiter

Poko-Institut

Heidrun und Hans Dieter Rieder

Kaiser-Wilhelm-Ring 3a

48145 Münster

info@poko.de

www.poko.de

Redaktionsteam

Poko Newsletter für Führungskräfte und Mitarbeiter

redaktion@poko.de

Tel. 0251 1350-1414

Fax. 0251 1350-500