



## Newsletter für Führungskräfte und Mitarbeiter

### INHALT

#### Frage des Monats

- » Versteckte Zeugnisformulierungen

#### Schwerpunktthema

- » Flüchtlinge und ihr Zugang zum Arbeitsmarkt

#### Aktuelle Entscheidungen

- » I. Umsetzung des Koalitionsvertrages
- » II. Sozialplanabfindung für schwerbehinderte Arbeitnehmer
- » III. Anfechtung einer Betriebsratswahl

#### Wissenswertes

- » Entgeltgleichheit

#### Der besondere Seminartipp

- » Symposium: Krankheit im Arbeitsverhältnis

#### Praxistipp

- » Krankheit und weitere personenbedingte Kündigungsgründe

#### Inhouse-Service

- » Frauenrechte sind Menschenrechte!

#### Aktuelle Seminare

- » Seminarempfehlungen

#### Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

- » Unterliegt eine Sondergratifikation der Gleichbehandlung?

### Liebe Leserin, lieber Leser,



2015 nahm Deutschland ca. 1.000.000 Flüchtlinge auf - Tendenz steigend.

Die Politik bzw. Wirtschaft sieht darin eine große Chance für den Arbeitsmarkt, auf dem bekanntermaßen viele Facharbeiter fehlen. Die Flüchtlinge selbst wollen allerdings häufig schnell Geld verdienen. Sie nehmen oft Aushilfsjobs an, um u. a. ihre Familien in der Heimat zu finanzieren anstatt eine Berufsausbildung zu absolvieren, die sich langfristig sowohl für sie selbst als auch die deutsche Industrie auszahlen würde. Da ist sicherlich noch viel Überzeugungsarbeit zu leisten.

Ob und unter welchen Voraussetzungen Flüchtlinge eine Beschäftigung in Deutschland aufnehmen dürfen, erfahren Sie im heutigen Schwerpunktthema.

Gerlinde Rau  
Dipl.-Päd., Referentin der Institutsleitung



PS: In unserem **Blog Update Personal & Führung** lesen Sie regelmäßig Wissenswertes und Unterhaltsames aus den Bereichen Personal, Recht und Kommunikation.

## Frage des Monats

### Kennen Sie diese versteckten Zeugnisformulierungen?



Dass Arbeitsverhältnisse enden ist nichts Ungewöhnliches. Die Gründe hierfür sind vielfältig. Sei es, dass der Arbeitnehmer sich beruflich umorientieren möchte oder auch, dass das Arbeitsverhältnis so zerrüttet ist, dass ein Fortbestehen unzumutbar ist.

Unabhängig von den Beendigungsgründen hat der Arbeitnehmer aber stets Anspruch auf ein Arbeitszeugnis. Wir unterscheiden dabei zwischen einem einfachen Zeugnis, aus dem lediglich Tätigkeit und Dauer des Arbeitsverhältnisses hervorgehen und einem qualifizierten Zeugnis, welches sich auch noch mit dem Leistungsverhalten des Arbeitnehmers auseinandersetzt.

In der Praxis haben dabei die qualifizierten Arbeitszeugnisse die weitaus größere Bedeutung.

Hier herrscht häufig Streit um die ein oder andere Formulierung und natürlich um die abschließende Gesamtnote. Arbeitnehmer vergessen dabei häufig, dass das Arbeitszeugnis der Wahrheit entsprechen muss. Der Arbeitgeber sollte es also vermeiden, z. B. Tätigkeiten in das Arbeitszeugnis zu schreiben, welche der Arbeitnehmer tatsächlich aber nie ausgeführt hat.

Wirklich problematisch sind in aller Regel aber die einzelnen Formulierungen. Dass eine Formulierung wie „...teilweise gelang es ihm andere nicht von der Arbeit abzuhalten...“ nicht gut ist, weiß jeder. Aber nicht jeder weiß, dass auch die Grußformel am Ende des Zeugnisses Bedeutung hat.

Wer seinem ehemaligen Arbeitnehmer zum Abschied nur „alles Gute“ wünscht, ist froh, dass er ihn los ist oder hat keine Ahnung, was er mit dieser Formel zum Ausdruck bringt.

Wir wollen daher an dieser Stelle die Gelegenheit nutzen einige Formulierungen näher zu betrachten. Können Sie sich an der ein oder anderen Stelle ein leichtes Schmunzeln nicht verkneifen, so ist dies beabsichtigt.

Formulierung	Bedeutung
ordentliche Aufgabenerledigung	bürokratisch
genaue Arbeitsweise	unterdurchschnittliches Arbeitstempo
Fähigkeit zu delegieren	faul
bewies Einfühlungsvermögen	hatte Liebschaft(en)
gesellige Art	Alkohol im Dienst
die ihm gemäßen Aufgaben	anspruchslose Aufgaben
zeigt erfrischende Offenheit	vorlaut
mit Interesse	ohne Erfolg
galt als	war es nicht

**Und mein persönlicher Favorit: Engagement für die Interessen der Arbeitnehmer = Betriebsratsmitglied.**

Wussten Sie auch, dass eine unterstrichene Telefonnummer ein Hinweis für den Zeugnisleser ist, dass dieser bei einem Anruf weitere Informationen über den Bewerber einholen kann?

## Schwerpunktthema

### Flüchtlinge und ihr Zugang zum Arbeitsmarkt



von **Eva-Maria Bendick**  
Ass. jur.

Ende der 80iger Jahre war es die "Reisefreiheit", dicht gefolgt von den "neuen Bundesländern", 2006 kam dann die "Fanmeile", bis jetzt ist auch das Wort "Flüchtlinge" von der Gesellschaft für deutsche Sprache zum Wort des Jahres 2015 gewählt worden.

Dieses verdeutlicht nur noch einmal, wie sehr diese Thematik unsere gesamte Gesellschaft bewegt. So sehen einige Stimmen in der Wirtschaft in den großen Flüchtlingszahlen eine Chance, den viel beschriebenen Fachkräftemangel zu beheben. Nur, welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein, damit ein Einwanderer aus einem Nicht-EU-Staat, wie es im juristischen Fachjargon heißt, einen Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt erlangt? Mit genau dieser Frage beschäftigt sich der folgende Beitrag.

Zunächst einmal ist festzuhalten, dass unter dem Begriff „Flüchtlinge“ Ausländer mit unterschiedlichem Status zusammengefasst sind. Ob und unter welchen Voraussetzungen der Flüchtling eine Beschäftigung in Deutschland aufnehmen darf, hängt unter anderem von dem Stand seines Asylverfahrens ab. Insofern kann man folgende Gruppen unterscheiden:

- Schutzsuchende, die noch keinen Asylantrag gestellt haben
- Asylsuchende im Verfahren
- Anerkannte Asylberechtigte
- Geduldete

#### **A. Schutzsuchende, die noch keinen Asylantrag gestellt haben**

Aufgrund der momentanen Überlastung der Behörden können viele Asylsuchende nicht sofort nach ihrer Ankunft einen Asylantrag stellen. Vielmehr erhalten sie zunächst lediglich eine Bescheinigung über ihre Meldung als Asylsuchender (sog. BüMA). Die BüMA ist für 1 Monat gültig, sie kann jedoch um jeweils einen Monat verlängert werden. Einem Schutzsuchenden, welcher lediglich im Besitz einer BüMA ist, ist der Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt grundsätzlich nicht eröffnet.

#### **B. Asylsuchende im Verfahren**

Mit dem Asylantrag des Schutzsuchenden beginnt das Asylverfahren. Für die Dauer dieses Verfahrens erhält der Antragsteller eine Aufenthaltsgenehmigung. Kommt der Asylsuchende aus einem sicheren Herkunftsstaat (§ 29a AsylG), besteht ein umfassendes Ausbildungs- und Beschäftigungsverbot (§§ 61 Abs.2 S.4 AsylG, § 60a Abs. 5 Nr. 3 AufenthG). Ist dies nicht der Fall, ist nach Art der angestrebten Beschäftigung zu differenzieren:

##### **I. Arbeitsverhältnis:**

- Während des Aufenthalts des Asylsuchenden in einer Erstaufnahmeeinrichtung (6 Wochen bis zu 6 Monate) gilt ein generelles Arbeitsverbot (§ 61 Abs.1 i.V.m. § 47 Abs.1 AsylG).
- Nach Ablauf einer Wartefrist von mindestens 3 Monaten kann dem Asylbewerber die Ausübung einer Beschäftigung erlaubt werden, wenn die Arbeitsagentur sowie die zuständige Ausländerbehörde nach einer sog. Vorrangprüfung zugestimmt haben. Dies wiederum bedeutet, dass eine Arbeitserlaubnis nur dann zu gewähren ist, wenn für den konkreten Arbeitsplatz kein Deutscher, EU-Bürger oder ein Drittstaatsangehöriger mit einem besseren Aufenthaltsstatus zur Verfügung steht.
- Auch nach einem Ablauf von 15 Monaten ist vor der Arbeitsaufnahme eine Bewilligung der Arbeitsagentur sowie der Ausländerbehörde erforderlich, die Vorrangprüfung entfällt jedoch.
- Die Vorrangprüfung entfällt auch dann, wenn es sich um eine Beschäftigung in einem sog. Mangelberuf handelt (§ 2 Abs.2 BeschV).
- Ab dem 49. Aufenthaltsmonat ist nur noch eine Zustimmung der Ausländerbehörde zum Arbeitsantritt erforderlich, es entfallen sowohl die Erlaubnis der Arbeitsagentur als auch die Vorrangprüfung.

##### **II. Praktikum:**

- **Praktikum bis zu 3 Monate:** Strebt der Asylsuchende ein Praktikum bis zu drei Monaten (ausbildungsbegleitend oder zur Berufsorientierung) an, ist hierfür lediglich die Erlaubnis der

Ausländerbehörde erforderlich. Eine Zustimmung der Arbeitsagentur entfällt.

- **Praktikum über 3 Monate:** Übersteigt die Praktikumsdauer drei Monate, ist grundsätzlich zur Genehmigung der Ausländerbehörde eine Bewilligung des Praktikums durch die Bundesagentur erforderlich. Eine Ausnahme zu dieser Regelung liegt vor, wenn das vorgeschriebene Praktikum Bestandteil einer schulischen Ausbildung oder eines Studiums und zur Erreichung des Ausbildungsziels notwendig ist.

### III. Anerkannte Asylberechtigte/Flüchtlinge oder Ausländer

Wird das Asylverfahren positiv beschieden, erhält der Antragssteller nach Ende des Verfahrens einen unbeschränkten Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt.

### IV. Geduldete

Wird das Asylverfahren negativ beschieden, erhält der vormalige Asylbewerber den Status des Geduldeten. Der Bewerber verliert sein Aufenthaltsrecht und ist ausreisepflichtig. Während des Zeitraums der Duldung kann dem Geduldeten eine Arbeitserlaubnis erteilt werden. Eine Ausnahme hiervon liegt vor, wenn der Geduldete aus einem sicheren Herkunftsland kommt. In einem solchen Fall wird ein umfassendes Arbeitsverbot ausgesprochen (60a VI AufenthaltsG).

## Aktuelle Entscheidungen

### I. Umsetzung des Koalitionsvertrages

Referentenentwurf des Bundesarbeitsministeriums zur Stärkung der Rechte von Leiharbeitnehmern, Betriebsräten und Mitarbeitern, die im Rahmen von Dienst- oder Werkverträgen beschäftigt werden.

#### Seminartipp:

» **Personal Aktuell**  
**Rechtliche Neuerungen im Arbeits- und Sozialrecht 2015/2016**

17.02.2016 - 17.02.2016 Düsseldorf

24.02.2016 - 24.02.2016 München

02.03.2016 - 02.03.2016 Köln

09.03.2016 - 09.03.2016 Frankfurt/Main

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Semintitel anklicken!

#### a) Kernpunkte des Referentenentwurfs aus dem Bundesarbeitsministerium zur Arbeitnehmerüberlassung sind:

- Die **Höchstüberlassungsdauer** von Leiharbeitnehmern bei einem Entleiher beträgt **18 Monate**. Unterbrechungen müssen mindestens 6 Monate betragen, ansonsten findet eine Anrechnung statt. Durch Tarifvertrag sollen aber auch längere Einsatzzeiten bzw. verkürzte Unterbrechungszeiten vereinbart werden können.
- Leiharbeitnehmer sollen spätestens nach **9 Monaten** hinsichtlich des Arbeitsentgelts mit den Stammarbeitnehmern beim Entleiher gleichgestellt werden (**Equal Pay**). Bis zur Gleichstellung gelten Mindestarbeitsbedingungen, die durch Rechtsverordnung festgelegt werden.
- Leiharbeitnehmer sollen **nicht als Streikbrecher** eingesetzt werden dürfen, selbst wenn sie dazu bereit sind, soweit der Betrieb unmittelbar von einem Arbeitskampf betroffen ist.
- Die **Arbeitnehmerüberlassung soll künftig auch unwirksam** sein (mit der Folge des Entstehens eines Arbeitsverhältnisses zum Entleiher), wenn sie nicht als solche bezeichnet wird. Außerdem ist sie unwirksam, wenn die Höchstüberlassungsdauer überschritten wird.
- **Im Rahmen des BetrVG soll klargestellt werden:**
  - Leiharbeitnehmer sind bei den für die Mitbestimmung geltenden **Schwellenwerten** teilweise auch beim Entleiher zu berücksichtigen.
  - In **§§ 80 Abs. 2, 92 Abs. 1 Satz 1 BetrVG** soll zudem der Inhalt des bereits bestehenden Informationsrechts des Betriebsrats über den Einsatz von Personen, die nicht im Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber des Betriebs stehen, gesetzlich klargestellt werden. Dazu gehören im Zweifel nicht nur Leiharbeitnehmer, sondern möglicherweise auch Mitarbeiter von Dienst- oder Werkvertragsfirmen, die im Kundenbetrieb eingesetzt werden.

#### b) Kernpunkte des Gesetzesentwurfs zur Abgrenzung zwischen Arbeits-, Werk- und Dienstverträgen.

Im Januar 2017 soll zur Vermeidung missbräuchlicher Werk- oder Dienstvertragsgestaltungen § 611 a BGB mit folgenden Formulierungen in Kraft treten:

## "§ 611 a BGB Vertragstypische Pflichten beim Arbeitsvertrag

1. Handelt es sich bei den aufgrund eines Vertrages zugesagten Leistungen um Arbeitsleistungen, liegt ein Arbeitsvertrag vor. Arbeitsleistungen erbringt, wer Dienste erbringt und dabei in eine fremde Arbeitsorganisation eingegliedert ist und Weisungen unterliegt. Wenn der Vertrag und seine tatsächliche Durchführung einander widersprechen, ist für die rechtliche Einordnung des Vertrages die tatsächliche Durchführung maßgebend.
2. Für die Feststellung, ob jemand in eine fremde Arbeitsorganisation eingegliedert ist und Weisungen unterliegt, ist eine wertende Gesamtbetrachtung vorzunehmen. Für diese Gesamtbetrachtung ist insbesondere maßgeblich, ob jemand
  - a) nicht frei darin ist, seine Arbeitszeit oder die geschuldete Leistung zu gestalten oder seinen Arbeitsort zu bestimmen,
  - b) die geschuldete Leistung überwiegend in Räumen eines anderen erbringt,
  - c) zur Erbringung der geschuldeten Leistung regelmäßig Mittel eines anderen nutzt,
  - d) die geschuldete Leistung in Zusammenarbeit mit Personen erbringt, die von einem anderen eingesetzt oder beauftragt sind,
  - e) ausschließlich oder überwiegend für einen anderen tätig ist,
  - f) keine eigene betriebliche Organisation unterhält, um die geschuldete Leistung zu erbringen,
  - g) Leistungen erbringt, die nicht auf die Herstellung oder Erreichung eines bestimmten Arbeitsergebnisses oder eines bestimmten Arbeitserfolges gerichtet sind,
  - h) für das Ergebnis seiner Tätigkeit keine Gewähr leistet.
3. Das Bestehen eines Arbeitsvertrages wird widerleglich vermutet, wenn die Deutsche Rentenversicherung Bund nach § 7a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch insoweit das Bestehen eines Beschäftigungsverhältnisses festgestellt hat."

Der Gesetzeswortlaut beschreibt grundsätzlich die bisherige Rechtsprechung zur Abgrenzung von Arbeits-, Dienst- und Werkverträgen. Entscheidend ist auch schon jetzt, ob der Beschäftigte in die Arbeitsorganisation eingegliedert ist und dem Weisungsrecht unterliegt.

**Neu** ist § 611 a Absatz 3 BGB, wonach die Feststellung der Deutschen Rentenversicherung Bund, dass ein sozialversicherungspflichtiges - Beschäftigungsverhältnis vorliegt, eine Arbeitnehmerstellung auch im arbeitsrechtlichen Sinne „indiziert“. Es scheint aber auch nach dem Referentenentwurf noch möglich zu sein, dass ein Beschäftigter zwar sozialversicherungspflichtig ist, jedoch nicht unbedingt Arbeitnehmer sein muss (Widerlegung der gesetzlichen Vermutung).

**Nicht nachvollziehbar** ist § 611 a Absatz 2 Satz 2 lit. g) und h) BGB. Denn auch bei einem - erlaubten - Dienstvertrag, der keinen Arbeitsvertrag darstellt, wird - anders als beim Werkvertrag - weder ein Erfolg geschuldet noch eine Gewährleistung übernommen. Diese Kriterien dürften somit untauglich sein, um Arbeitsverträge von Dienstverträgen abzugrenzen.

**Zudem** führen auch die übrigen in § 611 a Absatz 2 BGB genannten Kriterien - selbst wenn sie alle vorliegen würden - nicht „automatisch“ zur Feststellung des Bestehens eines Arbeitsverhältnisses. Denn die Kriterien können auch im konkreten Einzelfall „unbedeutend sein“ und wären dann im Rahmen der wertenden Gesamtbetrachtung irrelevant.

**Beispiel:** Die Bindung an einen Arbeitsort (§ 611 a Absatz 2 Satz 2 a BGB) sagt nichts über die persönliche Abhängigkeit aus, wenn der Arbeitsort für die Tätigkeit typisch ist (vgl. etwa BAG, Urteil vom 21.7.2015 - 9 AZR 484/14). Denn, dass etwa ein mit Dienstvertrag beschäftigter „Hausmeister“ seine Tätigkeit im Haus bzw. auf dem dazugehörigen Grundstück erbringt, dürfte in der Natur der Sache liegen. Gleiches gilt für einen mit Dienstvertrag im Krankenhaus beschäftigten Arzt, der selbstverständlich seine Leistung im Krankenhaus erbringt.

**Fazit:** § 611 a BGB erweckt den Anschein, mehr „Transparenz“ und „Rechtssicherheit“ zu bringen. Dies dürfte aber jedenfalls dann nicht der Fall sein, wenn die Rechtsprechung weiter wie bislang Kriterien nicht einfach „abfragt“, sondern wirklich eine wertende Gesamtbetrachtung durchführt. Denn: Dienst- oder Werkverträge sind selbstverständlich nicht verboten oder „unmoralisch“. Nur dann, wenn der Dienst- oder Werkverpflichtete wie ein Arbeitnehmer in persönlicher Abhängigkeit und Weisungsgebundenheit beschäftigt wird, hat er Anspruch auf Arbeitnehmerschutz und Feststellung, dass er Arbeitnehmer ist.

## II. Sozialplanabfindung für schwerbehinderte Arbeitnehmer

Sozialpläne sollen Nachteile auf Seiten der Arbeitnehmer, die durch den Arbeitsplatzverlust entstehen, soweit wie möglich ausgleichen. Bei der Höhe der Abfindung sind schwerbehinderte Arbeitnehmer gegenüber anderen Arbeitnehmern

### Inhouse-Seminartipp:



» Personalabbau, Interessenausgleich und

gleich zu stellen.

## Sozialplan

**BAG, Urteil vom 17. November 2015 - 1 AZR 938/13**

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Semintitel anklicken!

### Der Fall:

Nach dem Sozialplan errechnet sich die Abfindung für die Milderung der Nachteile aus einem Arbeitsplatzverlust wegen einer Betriebsänderung individuell nach dem Bruttomonatsentgelt, der Betriebszugehörigkeit und einem Faktor (Formelberechnung). Die hiernach ermittelte Abfindung ist bei vor dem 1. Januar 1952 geborenen Arbeitnehmern, welche nach einem Arbeitslosengeldbezug von längstens zwölf Monaten die vorzeitige Altersrente wegen Arbeitslosigkeit erstmals in Anspruch nehmen können, auf maximal 40.000 Euro begrenzt. Hingegen sind Mitarbeiter, die aufgrund einer Schwerbehinderung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine (ungekürzte) Rente beanspruchen können, von der individuellen Abfindungsberechnung ausgenommen. Sie erhalten eine Abfindungspauschale in Höhe von 10.000 Euro sowie einen Zusatzbetrag von 1.000 Euro, der allen schwerbehinderten Arbeitnehmern zusteht.

Der 1950 geborene und schwerbehinderte Kläger war bei der Beklagten beschäftigt. Anlässlich der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses am 31. März 2012 erhielt er neben dem Zusatzbetrag weitere 10.000 Euro als Abfindung, die sich nach der Formelberechnung ansonsten auf 64.558 Euro belaufen hätte. Mit seiner Klage hat er zuletzt die Zahlung einer weiteren Abfindung in Höhe von 30.000 Euro unter Berücksichtigung der Begrenzung für rentennahe Jahrgänge verlangt.

### Die Lösung:

In diesem Umfang haben alle Instanzen der Klage stattgegeben.

Differenziert ein Sozialplan für die Berechnung einer Abfindung zwischen unterschiedlichen Arbeitnehmergruppen, hat ein damit einhergehender Systemwechsel die Diskriminierungsverbote des AGG zu beachten. In der Regelung über den pauschalierten Abfindungsbetrag für Arbeitnehmer, die wegen ihrer Schwerbehinderung rentenberechtigt sind, liegt eine unmittelbar an das Merkmal der Behinderung knüpfende Ungleichbehandlung. Diese benachteiligt behinderte Arbeitnehmer, denen nach einer für nicht schwerbehinderte Arbeitnehmer geltenden Berechnungsformel ein höherer Abfindungsbetrag zustehen würde. Sie darf gemäß § 7 Abs. 2 AGG ihnen gegenüber nicht angewendet werden.

### Hinweis für die Praxis:

Sozialpläne sollen Nachteile auf Seiten der Arbeitnehmer, die durch den Arbeitsplatzverlust entstehen, soweit wie möglich ausgleichen. Deshalb sind Differenzierungen bei der Abfindungsberechnung grundsätzlich zulässig, soweit Arbeitnehmer betroffen sind, die mit geringeren wirtschaftlichen Nachteilen nach ihrem Ausscheiden aus dem Betrieb etwa in die ungekürzte Altersrente gelangen können (vgl. statt aller BAG, Urteile vom 26. März 2013 - 1 AZR 813/11 und 1 AZR 857/11).

Nach bisheriger Rechtsprechung des BAG hätte der Kläger wohl lediglich Anspruch auf eine Abfindung in Höhe von 11.000 € gehabt. Allerdings hat der EuGH (Urteil vom 6.12.2012 - C-152/11) entschieden, dass es eine unzulässige Diskriminierung wegen einer Behinderung darstellt, wenn bei der Berechnung der Minderung von Sozialplanansprüchen die Möglichkeit einer vorzeitigen Altersrente wegen einer Behinderung berücksichtigt wird. Darauf hat das BAG nun reagiert und seine Rechtsprechung im Hinblick auf eine vermeintlich vom EuGH angenommene Benachteiligung wegen einer Behinderung modifiziert.

## III. Anfechtung einer Betriebsratswahl

Ist eine Betriebsratswahl anfechtbar, wenn der Arbeitgeber versucht hat Einfluss auf die Wahl zu nehmen?

**Hessisches LAG, Beschluss vom 12. November 2015 - 9 TaBV 44/15 - nicht rechtskräftig**



### Der Fall:

Im Betrieb des Arbeitgebers wurde im Mai 2014 ein neuer Betriebsrat gewählt. Eine bislang im Betriebsrat vertretene Gruppe erzielte dabei mit ihrer Liste ein schlechteres Ergebnis als bei der vorherigen Wahl.

Die Gruppe meint, ein Grund dafür sei ein Gespräch der Personalleitung mit einer anderen Gruppe von Arbeitnehmern vor der Wahl, wo seitens des Arbeitgebers zur Opposition gegen Kandidaten ihrer Liste aufgerufen und ihre bisherige Arbeit im Betriebsrat kritisiert worden sei.

#### Die Gründe:

Das Wahlanfechtungsverfahren hatte beim LAG nach durchgeführter Beweisaufnahme Erfolg. Die Betriebsratswahl ist unwirksam, weil der Arbeitgeber unter Verstoß gegen seine Neutralitätspflicht aus § 20 BetrVG versucht hat, die Wahl zu beeinflussen.

Zur Überzeugung des LAG steht fest, dass die von den Antragstellern behauptete Einflussnahme durch die Personalleitung stattgefunden hat. Darin liegt ein Verstoß gegen die gesetzliche Neutralitätspflicht des Arbeitgebers. Dadurch kann auch das Wahlergebnis beeinflusst worden sein.

#### Hinweis für die Praxis:

Die Entscheidung ist noch nicht rechtskräftig. Der gewählte Betriebsrat bleibt somit jedenfalls so lange im Amt, bis das Verfahren abgeschlossen ist. Es bleibt zu hoffen, dass das BAG im Rechtsbeschwerdeverfahren noch bis zur regelmäßigen Neuwahl des Betriebsrats entscheidet. Denn anderenfalls wäre das Verfahren "erledigt" und müsste eingestellt werden.

## Wissenswertes

### Warum Unternehmen von Entgeltgleichheit richtig profitieren



von **Dr. A. Jochmann-Döll**

Wissenschaftlerin und Expertin für Entgeltgleichheit

Wenn es um Entgeltgleichheit geht, fühlen sich viele Personalverantwortliche auf der sicheren Seite und argumentieren: "Bei uns wird Arbeit gleich bezahlt, ganz gleich, ob sie von einer Frau oder einem Mann ausgeübt wird. Und außerdem halten wir uns an den Tarifvertrag, da kann Diskriminierung beim Entgelt also gar nicht vorkommen." Leider ist diese Sicherheit trügerisch und die Argumentation unterliegt gleich zwei Irrtümern.

1. Das Prinzip der Entgeltgleichheit fordert nicht nur, gleiche Arbeit gleich zu bezahlen, also zum Beispiel den Einkäufer und die Einkäuferin oder den IT-Techniker und die IT-Technikerin. Der zweite Teil des rechtlichen Entgeltgleichheitsgebotes fordert, auch gleichwertige Arbeit gleich zu bezahlen. Damit sind inhaltlich verschiedene Tätigkeiten gemeint, die aber von ihren Anforderungen und Belastungen her gleichwertig sind. Verrichten Einkäuferinnen und IT-Techniker gleichwertige Tätigkeiten? Diese Frage muss mit Hilfe der Arbeitsbewertung diskriminierungsfrei beantwortet werden.
2. Auch wenn der Tarifvertrag keinen Unterschied zwischen den Entgelten für Frauen und Männer vorsieht, kann eine mittelbare Diskriminierung vorliegen. Sie wäre gegeben, wenn der Tarifvertrag zwar geschlechtsneutrale Regelungen enthält, diese aber im Ergebnis ein Geschlecht benachteiligen. Dies wäre zum Beispiel der Fall, wenn Teilzeitkräfte von bestimmten finanziellen Vergünstigungen ausgenommen werden, denn Teilzeitkräfte sind (heute noch) überwiegend weiblich. Wenn festgestellt wird, dass der Tarifvertrag benachteiligende Bestimmungen enthält, dann dürfen diese nicht mehr angewendet werden. So sieht es das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz in § 7 Abs. 2 vor. Und der Europäische Gerichtshof hat in verschiedenen Urteilen klargestellt, dass ein Unternehmen nicht darauf warten darf, dass die Tarifparteien neue Vereinbarungen treffen. Es muss sofort gehandelt werden.

Doch es sind nicht nur die rechtlichen Vorschriften, die ein Unternehmen dazu veranlassen sollten, Entgeltgleichheit zu gewährleisten. Es gibt auch ökonomische Gründe:

- Ein möglicher Rechtsstreit kann erhebliche finanzielle Belastungen durch Nachzahlungen und Entschädigungen mit sich bringen und auch einen Imageschaden verursachen.
- Aber auch, wenn weibliche Beschäftigte den Klage- oder Beschwerdeweg nicht beschreiten – vielleicht, weil sie keinen Erfolg erwarten – sie könnten sich dennoch beim Entgelt benachteiligt fühlen. Dass Arbeitszufriedenheit und Motivation dadurch eher sinken, ist unmittelbar einsichtig.
- Zufriedenheit und Motivation weiblicher und männlicher Beschäftigten werden durch eine transparente

und erfolgreiche Entgeltgleichheitspolitik sicherlich gesteigert.

- Nur zufriedene und motivierte Beschäftigte fühlen sich langfristig an das Unternehmen gebunden, was die Kosten durch Fluktuation senkt und Investitionen in Einarbeitungs- und Qualifizierungsmaßnahmen rentabler macht.
- Auch das Image des Unternehmens nach außen wird durch eine transparente und erfolgreiche Entgeltgleichheitspolitik positiv beeinflusst.
- Ein gutes Image auf dem Arbeitsmarkt hilft, qualifiziertes Personal zu gewinnen und langfristig zu binden, was Wettbewerbsvorteile mit sich bringt.
- Eine transparente und systematisch gestaltete Entgeltpolitik ist nicht nur gleichstellungspolitisch erforderlich, sondern ein Zeichen handwerklich guter und kompetenter Personalarbeit.

Es kann sich also lohnen, im eigenen Unternehmen zu überprüfen, ob das Prinzip "Gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit" umgesetzt ist und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen, wenn dies nicht der Fall ist. Methoden und Instrumente für eine solche Prüfung gibt es bereits, zum Beispiel das Instrumentarium [www.eg-check.de](http://www.eg-check.de).

Im Übrigen: Wer sich jetzt schon mit dem Thema beschäftigt und sich über Entgeltgleichheit informiert, kann gesetzlichen Vorgaben, wie dem geplanten Entgeltgleichheitsgesetz, gelassener entgegensehen.

## Inhouse-Seminartipp:

» [Arbeitszeit und Entgelt flexibel gestalten](#)

## Der besondere Seminartipp

### Symposium: Krankheit im Arbeitsverhältnis

26.04.2016 - 27.04.2016 Darmstadt



Die krankheitsbedingten Ausfalltage in Deutschland steigen trotz oder wegen hoher produktiver Auslastung weiter an. Damit nehmen auch die Konflikte rund um den Themenbereich Arbeitsunfähigkeit stetig zu. Neben bloßen Formalien stehen dabei oft Fragen der Entgeltfortzahlung, der Meldepflichten und des erlaubten Verhaltens während einer Krankheit im Vordergrund.

Auch die Frage, ob auf die Erkrankung eine Kündigung folgen kann, verunsichert viele Arbeitnehmer. Häufig ruht der Fokus dabei allein auf Fragen der bereits eingetretenen Erkrankung. Dabei umfasst das Thema Krankheit ebenso den besonders breiten, aber oft vernachlässigten und besonders wichtigen Bereich der Prävention. Neuen Schwung erhält das Themenfeld zudem durch die neue Rechtsprechung des BAG zu teilweisen krankheitsbedingten Leistungseinschränkungen und die damit einhergehende Verpflichtung des Arbeitgebers, einen leidensgerechten Arbeitsplatz einzurichten.

» [Weitere Details zum Symposium](#)

## Praxistipp

### Krankheit und weitere personenbedingte Kündigungsgründe



**Bundschuh / Thies**

Auflage: 3. Auflage, Januar 2014

Seitenzahl: 120

Verlag: Rieder Verlag / Ratgeber-Reihe Nr. 14

ISBN: 978-3-939018-83-4

Preis: 12,50 Euro

Dieser Ratgeber wird Ihnen bei der Beantwortung der Frage helfen, ob ein Arbeitgeber eine Kündigung eines Arbeitsverhältnisses auch dann aussprechen kann, wenn der Arbeitnehmer seine Eignung oder



Fähigkeit zur Erbringung der Arbeitsleistung ohne eigenes Verschulden verliert.

Er beschäftigt sich dabei besonders mit der krankheitsbedingten Kündigung und geht eingehend auf die Themen Alkoholsucht, Führerscheinentzug und Beschäftigungsverbote ein.

Sie finden darin aber auch Allgemeines zu Kündigungsfragen, Beschreibung vieler Einzelfälle sowie ein Muster zur Kündigungsschutzklage.

Mehr Informationen und Online-Bestellmöglichkeiten finden Sie auf den Webseiten des » [Rieder Verlags](#).

» [Der direkte Link zum Buch](#).

## Inhouse-Service

### Frauenrechte sind Menschenrechte!



von [Silke Martini](#)

Rechtsanwältin, Gender Consultings Hamburg

Durch die Vorkommnisse in Köln und Hamburg am Silvester Abend ist das Thema Frauenrechte wieder einmal zum Gegenstand der öffentlichen Diskussion geworden. Das rechtswidrige und übergreifende Verhalten junger Männer mit Migrationshintergrund ist dabei ein klarer Verstoß gegen unsere Werte- und Rechtsordnung und durch nichts zu entschuldigen. Hier müssen politische Lösungen gefunden werden. Gleichzeitig zeigt es uns, wie es weltweit um die Gleichstellung von Frauen bestellt ist und dass wir in Deutschland eine positive Entwicklung in dieser Frage verzeichnen können.

Dennoch sollten wir nicht die Augen davor verschließen, dass auch in unserem Lande nicht alles zum Besten steht, wenn es um den wertschätzenden Umgang und die gleichberechtigte Teilhabe von Männern und Frauen geht.

Bleiben wir beim Thema Übergriffigkeit: Das Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz spielt im Berufsleben von Frauen in deutschen Betrieben immer noch eine unrühmliche Rolle. Nach einer 2015 von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes veröffentlichten Untersuchung gaben 57 % der befragten Frauen an schon einmal am Arbeitsplatz sexuell belästigt worden zu sein. Nach wie vor ist es auch hierzulande schwer, bei diesem Thema die notwendige Sachlichkeit aufzubringen um die Verantwortlichkeit bei den Tätern zu sehen und nicht bei den Opfern "... aber wenn sie auch immer so kurze Röcke trägt ...". Die gesetzlichen Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), das sexuelle Belästigung unter dem Tatbestand der Geschlechterdiskriminierung einordnet, helfen zwar im Einzelfall die Täter zu sanktionieren, dafür muss das Vorkommnis allerdings zunächst betriebsöffentlich gemacht werden - und das erfordert nach den Erfahrungen der betroffenen Frauen immer noch viel Mut und Durchhaltevermögen. Auch sie sehen sich mit Stereotypen und Vorurteilen konfrontiert, die etwas über das Geschlechterverhältnis in unserer Gesellschaft aussagen.

Frauen haben zudem nach wie vor nicht die gleichen Chancen auf Teilhabe am Erwerbsleben wie Männer. Das bezieht sich sowohl auf den Berufszugang als auch auf den betrieblichen Aufstieg. Trotz guter bzw. besserer schulischer Ausbildung und Berufsabschlüsse werden sie bei den Auswahlprozessen und Karriereschritten übergangen. Das hat etwas mit „gender“ dem sozialen Geschlecht zu tun, welches auch in unserer Gesellschaft Männern bestimmte Eigenschaften und Fähigkeiten zuspricht, die Frauen abgesprochen werden, wie z. B. „Durchsetzungsfähigkeit, Sachorientierung und Führungsqualität“. Nicht umsonst sah sich die Bundesregierung genötigt, 2015 eine Quotierung für Aufsichtsräte börsennotierter Unternehmen vorzuschreiben um zahlenmäßige Gleichstellung der Geschlechter in diesen Gremien zu gewährleisten. Dabei geht es nicht alleine um die Übertragung des Gleichbehandlungsgrundsatzes aus Art. 3 unseres Grundgesetzes (GG) in die Lebenswirklichkeit, sondern auch um die Erkenntnis, dass ein geschlechtergemischtes Team oder Gremium effektiver und inhaltlich erfolgreicher arbeitet, weil das jeweilige Thema aus der unterschiedlichen Sichtweise der Geschlechterperspektiven betrachtet werden kann und so vielfältigere Wahrnehmungen eingebracht werden können (diversity). Dies hat auch positive Auswirkungen auf das Arbeitsergebnis und damit einen ökonomischen Nutzen für die Unternehmen.

Ein weiterer Aspekt des Themas Geschlechtergerechtigkeit ist die Tatsache, dass es immer noch die Frauen sind, die aufgrund der ihnen zu geordneten Hauptverantwortung für die Familienarbeit und Fürsorge für Kinder ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen um dann nach der Elternzeit meistens teilzeitig wieder in das Berufsleben einsteigen. Daran ändern auch die sog. „zwei Monats Väter“ nichts, die zwar die Statistik der Männer, die

Elternzeit nehmen, positiv beeinflussen, aber nichts am Geschlechterverhältnis verändern. Die allermeisten Männer kehren nämlich rechtzeitig in die Betriebe zurück, bevor sich auch für sie ein Arbeitsmarktrisiko aus Ausfallzeiten wegen Kinderbetreuung realisieren kann. Also tragen allein die Frauen das Risiko aus der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Da sie zudem immer noch nicht das gleiche Geld für ihre Tätigkeit bekommen wie Männer (sog. „Frauenberufe“ werden schlechter bezahlt als sog. „Männerberufe“), ergibt das in Kombination mit Teilzeitarbeit regelmäßig einen „Lohn gap“ von ca. 24 % zwischen dem Lohnvolumen von Männern und Frauen in unserer Gesellschaft.

Folglich sind es auch die Frauen die nach einem langen Arbeitsleben aufgrund der Unterbrechungszeiten und der Teilzeitarbeit eine Durchschnittsrente in Westdeutschland von gerade einmal 600,- Euro erreichen. Wenn dann keine häusliche Wirtschaftsgemeinschaft mehr besteht, bleibt nur der Weg zum Sozialamt.

Nach allem wird deutlich, dass wir allen Grund haben, uns weiter mit der Umsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes des Art. 3 (2)GG zu beschäftigen und die Frauenrechte in unserem Lande weiter zu stärken. Das bedeutet auch, dass wir sie solidarisch und gemeinsam weiterentwickeln und gegen jede Bedrohung aus welchem Kontext auch immer verteidigen.

Arbeitgeber können einen aktiven Beitrag zur Prävention von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz leisten, indem sie sich der aufgeheizten Debatte um dieses wichtige Thema sachlich nähern und Signale in die Belegschaft aussenden, damit ein angemessener Umgang miteinander gepflegt wird.



Unsere Inhouse-Schulung zum Thema:

» **Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz**

» **Schreiben Sie uns!**

**Wir freuen uns auf Ihre Anfrage!**

## Aktuelle Seminare

» **Arbeitsrecht in der täglichen Anwendung  
Von der Begründung bis zur Beendigung des  
Arbeitsverhältnisses**

14.03.2016 - 15.03.2016 Lüneburg  
30.05.2016 - 31.05.2016 Münster  
06.10.2016 - 07.10.2016 Stuttgart/Herrenberg  
21.11.2016 - 22.11.2016 Köln

» **Betriebliches Eingliederungsmanagement I  
Arbeitsunfähigkeit überwinden - Arbeitsplätze  
erhalten**

15.03.2016 - 17.03.2016 Berlin  
05.04.2016 - 07.04.2016 Münster  
27.04.2016 - 29.04.2016 Stuttgart/Bad Cannstatt  
10.05.2016 - 12.05.2016 Bremen  
31.05.2016 - 02.06.2016 Dresden

» **mehr Termine**

» **Demografie - Altern ist Zukunft  
Arbeit generationengerecht gestalten**

01.03.2016 - 04.03.2016 Düsseldorf  
21.06.2016 - 24.06.2016 Rantum/Sylt  
13.09.2016 - 16.09.2016 Friedrichsh./Bodensee  
15.11.2016 - 18.11.2016 Dortmund

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

03.03.2016 - 04.03.2016 Heidelberg/Leimen  
10.05.2016 - 11.05.2016 Berlin  
16.06.2016 - 17.06.2016 Düsseldorf



» **Gefährdungsbeurteilung in der Praxis**

09.03.2016 - 11.03.2016 Düsseldorf  
05.07.2016 - 07.07.2016 Hamburg  
14.09.2016 - 16.09.2016 Bremen  
08.11.2016 - 10.11.2016 Speyer

» **Intensivtraining Rhetorik und Persönlichkeit**

06.04.2016 - 07.04.2016 Heidelberg/Leimen  
13.06.2016 - 14.06.2016 Düsseldorf  
22.09.2016 - 23.09.2016 Bremen  
28.11.2016 - 29.11.2016 Mainz

» **Betriebsverfassungsrecht für Führungskräfte I**

11.04.2016 - 12.04.2016 Münster  
06.06.2016 - 07.06.2016 Berlin  
14.07.2016 - 15.07.2016 München  
12.09.2016 - 13.09.2016 Düsseldorf  
10.11.2016 - 11.11.2016 Bremen

05.09.2016 - 06.09.2016 Hamburg  
07.11.2016 - 08.11.2016 Koblenz  
13.12.2016 - 14.12.2016 Würzburg

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den  
Seminartitel anklicken!

## Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

### Unterliegt eine Sondergratifikation der Gleichbehandlung?



Das Jahr 2016 hat begonnen und vielleicht denkt der eine oder andere Arbeitgeber daran, seinen Mitarbeitern in diesem Jahr eine Sondergratifikation zu zahlen. Die Gründe mögen unterschiedlich sein. Arbeitgeber sollten aber bestimmte „Spielregeln“ beachten, um möglichen, unter Umständen berechtigten Forderungen, ihrer Arbeitnehmer aus dem Weg zu gehen.

Die Höhe etwaig gezahlter Sondergratifikationen ist innerhalb eines Betriebes manchmal unterschiedlich geregelt. Einige Mitarbeiter bekommen vielleicht mehr als andere. Dies führt nicht selten zu Unmut und die Benachteiligten berufen sich auf den Gleichbehandlungsgrundsatz. Doch was bedeutet eigentlich Gleichbehandlungsgrundsatz?

Der Gleichbehandlungsgrundsatz bedeutet, dass ein Arbeitgeber bei Gewährung von Leistungen, z. B. eben solcher Sondergratifikationen, nicht willkürlich einzelne Arbeitnehmer von der Gewährung der Leistung ausnehmen darf. Willkürlich ist der Ausschluss dann, wenn die Differenzierungsmerkmale des Arbeitgebers von der Rechtsordnung nicht akzeptiert werden. Dies bedeutet aber nicht, dass auch bei Sondergratifikationen innerhalb des Betriebes nach Arbeitnehmergruppen unterschieden wird. Allerdings muss die Unterscheidung stets auf einem sachlichen Grund beruhen. Liegt dieser nicht vor, verstößt der Arbeitgeber gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz. Willkür liegt z. B. vor, wenn der Arbeitgeber X allen Mitarbeitern eine Sondergratifikation zahlt, nur dem Arbeitnehmer Y nicht. Der Ausschluss von Mitarbeiter Y wäre grob rechtswidrig. Willkür kann aber auch schon vorliegen, wenn Arbeitgeber X z. B. allen Büroangestellten eine Sondergratifikation zahlt, den gewerblichen Mitarbeitern aber nicht. Für diese Differenzierung müsste es einen sachlichen Grund geben, was im Zweifel aber nicht der Fall ist. Auch eine solche Differenzierung wäre wohl willkürlich und rechtswidrig.

Dennoch hat der Arbeitgeber das Recht, einzelnen Mitarbeitern mehr zu zahlen als anderen. Die Unterscheidung muss dabei aber auf einem sachlichen Grund beruhen. Ein sachlicher Grund kann z. B. im Leistungsbereich des Mitarbeiters liegen oder einfach nur darin, ob es sich um vollzeit- oder teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer handelt. Wobei den Teilzeitbeschäftigten die Sondergratifikation zumindest anteilig gezahlt werden muss. Ein genereller Ausschluss ist nicht zulässig.

Auch kann der Arbeitgeber mit einzelnen Arbeitnehmern höhere Sondergratifikationen oder Konditionen vereinbaren. Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes liegt in diesem Fall nicht vor.

Der Gleichbehandlungsgrundsatz setzt voraus, dass eine Gruppe von Arbeitnehmern bessergestellt ist und der einzelne Arbeitnehmer willkürlich aus der Gruppe ausgeschlossen wird. Eine solche Gruppenbildung liegt aber nicht bei echten Individualvereinbarungen vor, mit denen einzelne Arbeitnehmer bessergestellt werden.

## Kontakt & Impressum

### Haben Sie noch Fragen?

Dann schreiben Sie uns bitte eine E-Mail:  
[admin@poko.de](mailto:admin@poko.de)

**Hat Ihnen unser Newsletter gefallen?** Dann empfehlen Sie ihn weiter.

[Hier anmelden für diesen Newsletter](#)

### Impressum

Poko Newsletter für Führungskräfte und Mitarbeiter  
Poko-Institut  
Heidrun und Hans Dieter Rieder  
Kaiser-Wilhelm-Ring 3a  
48145 Münster

» [info@personal.poko.de](mailto:info@personal.poko.de)  
» [www.personal.poko.de](http://www.personal.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.



Um die Bilder unseres Newsletters direkt angezeigt zu bekommen, fügen Sie die Absender-Adresse zu Ihren Kontakten hinzu.

Sollten Sie kein Interesse an weiteren Newslettern haben, können Sie sich » [hier abmelden](#)

**Redaktionsteam Poko Newsletter für Führungskräfte und Mitarbeiter:**

» [redaktion@poko.de](mailto:redaktion@poko.de)

Tel. 0251 1350-1414

Fax. 0251 1350-500

Erscheinungstag: 01.02.2016