

### Editorial



Dr. Joachim Hetscher,  
Herausgeber

Liebe Leserin,  
lieber Leser,

„Präsentismus“ – dieses Schlagwort bezeichnet ein Phänomen im Zusammenhang mit der seit Jahren sinkenden krankheitsbedingten Fehlquote von

Arbeitnehmern. Gemeint ist damit, dass immer mehr Beschäftigte krank zur Arbeit kommen – und eigentlich nur körperlich anwesend sind. Ein wünschenswerter Zustand kann das nicht sein, weder für den Beschäftigten noch für das Unternehmen. Wie es dazu kommt und warum sich dieses Phänomen nachweislich auch betriebswirtschaftlich nicht rechnet – das macht Ihnen unser aktueller „Zur Sache“-Artikel deutlich.

Unstimmigkeiten oder der Eindruck von Ungerechtigkeiten kommen in jedem Betrieb vor, und jedem Arbeitnehmer steht das Recht zu, sich in diesen Fällen zu beschweren.

Mit dem Thema „Beschwerden von Arbeitnehmern“ beschäftigt sich unser heutiger „Schwerpunkt“-Artikel. Unser Fachautor hat für Sie kurz, aber umfassend die Informationen zu den verschiedenen Beschwerdeverfahren aufbereitet. Er informiert über den richtigen Umgang mit der jeweils eingereichten Beschwerde und macht deutlich, was es dabei zu berücksichtigen gilt. Eine Checkliste zur Prüfung von Beschwerden sowie ein Beschwerdeformular finden Sie auf den Seiten 11 und 12.

Joachim Hetscher

Dr. Joachim Hetscher,  
Verlagsleiter Personal & Arbeitsrecht

### Krank ins Büro: Gut gemeint, aber gefährlich und teuer

#### Präsentismus stellt Firmen vor neue Herausforderungen/ Frauen häufiger betroffen

*Sonja Schneider liest die E-Mail bereits zum dritten Mal. Ihr Kopf dröhnt, der Hals tut weh und die Buchstaben flimmern vor ihren Augen. Schon wieder entdeckt sie einen Schreibfehler: „Mist“, denkt die 26-jährige Bürokauffrau, „die Angebotsbestätigung hätte schon vor ´ner halben Stunde raus sein sollen!“. Schuld an der Misere ist aber nicht der PC, sondern der grippale Infekt, der sich bei ihr seit vorgestern bemerkbar macht.*

Sonja ist kein Einzelfall: 71 Prozent der deutschen Arbeitnehmer sind nach einer repräsentativen Studie der Bertelsmann-Stiftung im Jahr 2006 mindestens einmal zur Arbeit gegangen, obwohl sie sich eigentlich richtig krank fühlten. Über 46 Prozent der Befragten taten dies sogar mehrfach. Fast ein Drittel ging sogar entgegen den ausdrücklichen Rat ihres Arztes ins Büro.<sup>1)</sup> Das Wissenschaftliche Institut der AOK (WIdO) kommt zu ähnlichen Ergebnissen.<sup>2)</sup> Frauen ignorieren gesundheitliche Beschwerden im Übrigen nach Ansicht von Fachleuten erheblich häufiger als Männer.<sup>3)</sup>

#### Präsentismus wird immer mehr zum Thema ...

Das Phänomen, krank zur Arbeit zu gehen, ist mittlerweile derart verbreitet, dass Arbeitsmediziner und Soziologen ein eigenes Wort dafür verwenden: Präsentismus bezeichnet die rein körperliche Anwesenheit (= Präsenz) am Arbeitsplatz. Betroffene Mitarbeiter kommen ins Büro, können aber

die an sie gestellten Aufgaben nicht erfüllen und bleiben zudem hinter den eigenen Anforderungen zurück.

Gründe dafür sind laut Bertelsmann-Gesundheitsmonitor vor allem Pflichtgefühl (53 Prozent), Rücksicht auf Kolleginnen und Kollegen (46 Prozent) sowie die Angst vor beruflichen Nachteilen oder Arbeitsplatzverlust (ca. 25 Prozent). Die Folgen dieser Entwicklung sind enorm. Denn kranke Mitarbeiter, die sich gut gemeint zur Arbeit quälen, schaden nicht nur sich selbst, sondern verursachen immense Kosten für den Arbeitgeber.

So geht eine 2003 im renommierten „Journal of the American Medical Association“ veröffentlichte amerikanische Studie davon aus, dass bei Schmerzen (z.B. Kopf-, Rückenschmerzen) gut drei Viertel der verlorenen Arbeitsstunden Folgen von Präsentismus sind und lediglich 20 bis 25 Prozent auf tatsächliche Fehlzeiten zurückzuführen waren.<sup>4)</sup> Das heißt umgekehrt: Die gut gemeinte Anwesenheit

### Inhalt

#### Zur Sache

Krank ins Büro: Gut gemeint, aber gefährlich und teuer

1

#### Recht

3

#### Schwerpunkt

Beschwerden von Arbeitnehmern

4

#### Fachpresse

6

#### Fachliteratur

7

#### Leserfragen

8

#### Service

9

#### Arbeitshilfe

11

am Arbeitsplatz führt zu Folgekosten, die dreimal höher sind als die eigentlichen Produktivitätsverluste durch Fehlzeiten. Bei Erkältungen und Infektionskrankheiten dürften ähnliche Werte gelten.

Doch wer krank weiterarbeitet, ist nicht nur weniger belastbar und konzentriert, macht leichter Fehler und riskiert Unfälle bei der Arbeit sowie auf der Fahrt zur Arbeit bzw. nach Hause. Auch handfeste gesundheitliche Risiken drohen. Eine Studie unter rund 5.000 männlichen Beschäftigten im britischen öffentlichen Dienst zeigt beispielsweise, dass diejenigen, die trotz Erkrankung stets zu arbeiten versuchen, ein nahezu doppelt so hohes Risiko haben, eine schwere Herzerkrankung zu erleiden, als diejenigen, die sich zumindest ab und zu krankmelden.<sup>5)</sup>

Falscher Ehrgeiz birgt zudem psychologische Risiken: Betroffene bekommen leicht das Gefühl, nicht das zu schaffen, was sie als notwendig oder wünschenswert erachten, und arbeiten zur Kompensation dann umso mehr. Der Drang, krank zum Dienst zu kommen, verstärkt sich damit paradoxerweise unter Umständen sogar.

## ... und kostet mehr als die eigentliche Abwesenheit

Fehlzeiten sind angesichts dessen nach Meinung von Experten als alleinige Kennzahl zur Messung des Gesundheitszustandes unzulänglich. Für Andreas Heyer, Projektmanager im Kompetenzzentrum Unternehmenskultur/Führung der Bertelsmann Stiftung, lohnt es sich vielmehr, die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Anwesenden in den Betrieben zu beobachten: „Denn Mitarbeiter, die sich trotz Krankheit zur Arbeit schleppen, sind durch Produktivitätseinbußen und Ansteckungsgefahr für Kollegen langfristig auch nicht im Interesse der Unternehmen“, so Heyer.

Wissenschaftler der Universität Frankfurt/Main weisen zudem darauf hin, dass „eine forcierte Senkung des nominellen Krankenstands zu steigenden Grenzkosten führt“.<sup>6)</sup>

Denn für jeden weiteren Rückgang „auch nur um einen Zehntel-Prozent-Punkt fallen einerseits steigende Kontroll- und Sanktionskosten an, während sich andererseits ein belastetes Betriebsklima negativ auf die Motivation der Mitarbeiter auswirkt“. Eine einseitige Ausrichtung an den Fehlzeiten sei damit nicht nur gesundheitspolitisch, sondern auch rein betriebswirtschaftlich „verkürzt“.<sup>7)</sup>

## Neue Herausforderungen

Personalverantwortliche stehen angesichts dessen vor besonderen Herausforderungen. Ein erster Ansatz ist hier nach Meinung von Experten die Schaffung eines angstfreien Arbeitsklimas, in dem Mitarbeiter das Gefühl haben, auch einmal krank sein zu „dürfen“. Zudem gilt es, etwaige betriebliche Ursachen für Gesundheitsprobleme von Mitarbeitern (z.B. Bildschirme, Sitzgelegenheiten oder individuelle Belastungsniveaus in besonders „eng“ besetzten Betriebsteilen) systematisch und tabufrei zu analysieren. In erfolgskritischen Abteilungen bieten sich – trotz der damit verbundenen Kosten – auch personelle Redundanzen an. Die Initiative Gesundheit und Arbeit (IGA) empfiehlt zudem, Prävention und betriebliche Gesundheitsförderung „auch bei geringen Fehlzeiten auszubauen“, da die Wirksamkeit dieser Instrumente nachgewiesen und die Akzeptanz bei Mitarbeitern „sehr hoch“ sei.<sup>8)</sup>

Auf den sprichwörtlichen Punkt gebracht heißt das: Zwischenzeitliche Mattheit wegen der bierseligen Geburtstagsfeier am Vorabend, nächtlicher Besuche des Nachwuchses oder des Schnitzeltellers am Mittag ist eine (weitgehend) persönliche Angelegenheit. Mitarbeiter aber, die gesundheitlich angeschlagen sind, gehören auch im betrieblichen Interesse zum Arzt und ins Bett. Denn die berühmte „verschleppte Grippe“ ist – wie gezeigt – nicht nur schlecht für die eigene Gesundheit des Betroffenen und die seiner Kollegen, sie kostet auch eine Menge Geld.

Sonja Schneider hat ihre E-Mail am kommenden Tag übrigens noch einmal komplett neu geschrieben.

*Frank Strankmann, Münster*

*Der Autor beschäftigt sich als Fachjournalist insbesondere mit den Themen Unternehmensführung, Mitbestimmung und Arbeitsrecht.*

1) Bertelsmann-Stiftung (Hrsg.): Gesundheitsmonitor April/Mai 2007, Gütersloh 2007 ([http://www.bertelsmann-stiftung.de/cps/rde/xchg/SID-0A000F14-6642BC17/bst/hs.xsl/nachrichten\\_53877.htm](http://www.bertelsmann-stiftung.de/cps/rde/xchg/SID-0A000F14-6642BC17/bst/hs.xsl/nachrichten_53877.htm)).

2) Badura/Schröder/Vetter (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2007, Schwerpunktthema: Arbeit, Geschlecht und Gesundheit – Geschlechteraspekte im betrieblichen Gesundheitsmanagement; Berlin 2008. Das WIdO geht von rund 61,8 Prozent der Beschäftigten aus, die mindestens einmal zur Arbeit gegangen sind, „obwohl sie sich richtig krank gefühlt haben“.

3) A.a.O.: „Bei erwerbstätigen Frauen ist der Anteil derer, die trotz Krankheit ihrer Arbeit nachgingen, deutlich höher als bei Männern (Frauen: 64,4 %, Männer: 58,9 %).“ Auch der Anteil der Frauen, die entgegen ärztlichem Rat zur Arbeit gingen, sei erheblich höher als bei den Männern.

4) Stewart/Ricci/Chee/Morganstein/Lipton: Lost Productive Time and Cost Due to Common Pain Conditions in the US Workforce, in: Journal of the American Medical Association, 290 (2003), S. 2443-2454. „The majority (76.6 %) of the lost productive time was explained by reduced performance while at work and not work absence.“

5) Kivimäki/Head u.a.: Working while ill as a risk factor for serious coronary events: The Whitehall II study, in: American Journal of Public Health, Vol 95, No. 1, S. 98-102.

6) Kocyba/Voswinkel: Störfaktor Krankheit. Warum der rückläufige Krankenstand das falsche Signal für betriebliche Gesundheitspolitik ist, in: Forschung Frankfurt (Wissenschaftsmagazin der Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main), 3/2007, S. 43-46.

7) A.a.O.

8) IGA (Hrsg.): IGA-Barometer 2007, Einschätzungen der Erwerbsbevölkerung zum Stellenwert der Arbeit, zur Verbreitung und Akzeptanz von betrieblicher Prävention und zur krankheitsbedingten Beeinträchtigung der Arbeit, Essen/Dresden/Bonn/Siegburg, 2008 ([http://www.iga-info.de/fileadmin/texte/iga\\_report\\_12.pdf](http://www.iga-info.de/fileadmin/texte/iga_report_12.pdf)).

## Zwischenzeugnis gilt auch nach Unternehmensübergabe

*Bei der Erstellung eines Endzeugnisses nach einer Unternehmensübernahme muss der neue Aussteller sich inhaltlich an einem zuvor ausgestellten Zwischenzeugnis orientieren.*

Geklagt hatte ein Abteilungsleiter, der seit dem Jahr 2000 in einem Unternehmen beschäftigt war. Im März 2002 kam es zu einem Betriebsübergang. Zu diesem Zeitpunkt erteilte der ehemalige Betriebseigner dem Abteilungsleiter ein Zwischenzeugnis. Wenige Monate später erteilte ihm der neue Arbeitgeber ein Endzeugnis, das zuungunsten des Klägers vom Zwischenzeugnis abwich. Dieser beanstandete das Zeugnis und verlangte Korrekturen, die der neue Arbeitgeber jedoch verweigerte.

Die Richter am BAG gaben der Klage des Abteilungsleiters mit der Begründung statt, dass der neue Arbeitgeber inhaltlich an das Zwischenzeugnis gebunden sei. Der Einwand, dass dieser nicht nachvollziehen konnte, ob das vom ehemaligen Arbeitgeber ausgestellte Zwischenzeugnis der Wahrheit entsprach, fand bei den Richtern keine Berücksichtigung. Vielmehr wiesen sie darauf hin, dass die behauptete Unkenntnis weder von der Pflicht zur Erfüllung des Zeugnisanspruchs noch von der inhaltlichen Bindung an das von der Betriebsveräußerin erteilte Zwischenzeugnis befreit.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 16.10.2007, Az.: 9 AZR 248/07

## Sonntagsarbeit als Baptist?

*Arbeitnehmer dürfen Sonntagsarbeit aus religiösen Gründen verweigern ohne eine Kündigung zu riskieren, wenn sie im Betrieb an einer anderen Stelle oder in einem Schichtplan ohne Sonntagsarbeit beschäftigt werden könnten.*

Das beklagte Unternehmen hatte im Jahr 2006 Sonntagsarbeit eingeführt. Zu den ersten Sonntagsschichten erschien der Ar-

beitnehmer, der seit 1994 im Unternehmen beschäftigt war. Im Frühsommer 2006 kündigte er an, dass er zukünftig keiner Sonntagsarbeit mehr nachkommen werde, da ihm dies aus religiösen Gründen nicht gestattet sei. Ab Juli 2006 blieb er wie angekündigt mehrfach der festgesetzten Schicht am Sonntag fern. Der Mann begründete seine Verweigerung in diversen Gesprächen mit religiösen Gründen, denn als gläubiger Baptist sei ihm Sonntagsarbeit verboten. Nach mehreren erfolglosen Abmahnungen sprach ihm das Unternehmen schließlich eine verhaltensbedingte Kündigung aus.

Die Richter entschieden den Interessenskonflikt zwischen dem Grundrecht des Arbeitnehmers auf Religionsfreiheit und dem des Arbeitgebers auf unternehmerische Freiheit zugunsten des Arbeitnehmers.

Zur Begründung führten sie aus, dass der Kläger die Sonntagsarbeit tatsächlich aus religiösen Gründen und nicht aus einer anderen Motivation heraus abgelehnt habe. Daher hätte der Arbeitgeber versuchen müssen, alternative Wochentage anzubieten, den Schichtplan zu ändern oder den Arbeitnehmer in eine andere Abteilung zu versetzen, in der sonntags nicht gearbeitet wird. Notfalls müsse der Arbeitgeber sogar versuchen, den Arbeitnehmer unbezahlt von der Sonntagsarbeit freizustellen, betonten die Richter. Da der beklagte Arbeitgeber keinerlei alternative Einsatzmöglichkeiten geprüft und auch nicht realisiert hatte, war die Kündigung des Klägers unwirksam.

Landesarbeitsgericht Hamm, Urteil vom 8.11.2007, Az. 15 Sa 271/07

## Keine Aktienoptionen für Betriebsratsmitglieder?

*Das Arbeitsentgelt von Betriebsratsmitgliedern darf nicht geringer bemessen werden als das vergleichbarer Arbeitnehmer. Leistungen eines Dritten – im entschiedenen Fall Aktienoptionen – können ein solches Arbeitsentgelt darstellen,*

*wenn der Arbeitgeber diese Leistungen versprochen hat und sie daher auch einem Betriebsratsmitglied zustehen.*

Die in den Vereinigten Staaten ansässige Muttergesellschaft einer deutschen GmbH gewährte ausgewählten Arbeitnehmern der GmbH Optionen, die diese nach Maßgabe der von der amerikanischen Gesellschaft festgelegten Optionsbedingungen zum Bezug von Aktien der Muttergesellschaft berechneten.

Der Kläger ist bei der inländischen Gesellschaft angestellt und erhielt in den Jahren 2000 und 2001 Aktienoptionen. Nachdem er 2002 in den Betriebsrat gewählt wurde, wurden ihm in den Jahren 2002 bis 2005 keine Aktienoptionen der Muttergesellschaft mehr zugeteilt. Er verklagte seine Arbeitgeberin daraufhin auf Verschaffung von Aktienoptionen für den Zeitraum von 2002 bis 2005.

Nachdem die Vorinstanzen die Klage abgewiesen hatten, fand das Bundesarbeitsgericht die Klage des Betriebsratsmitglieds begründet und verwies den Rechtsstreit zur erneuten Entscheidung an die Vorinstanz zurück. Die Richter machten deutlich, dass das Arbeitsentgelt von Betriebsratsmitgliedern nach § 37 Abs. 4 BetrVG nicht geringer bemessen werden darf als das Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung. Dadurch soll sichergestellt werden, dass Mitglieder des Betriebsrats keine Nachteile erleiden. Zum Arbeitsentgelt im Sinne des Gesetzes gehört an sich nur das vom Arbeitgeber aufgrund des Arbeitsvertrags geschuldete Arbeitsentgelt. Allerdings können Leistungen eines Dritten – hier die Aktienoptionen der Muttergesellschaft – Arbeitsentgelt darstellen, wenn der Arbeitgeber diese Leistungen versprochen hat.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 16.1.08, AZ: 7 AZR 887/06

## Beschwerden von Arbeitnehmern

*Arbeitsverhältnisse werden von einem ständigen Miteinander von Menschen geprägt. Dabei bleibt es nicht aus, dass es gelegentlich zu Unstimmigkeiten oder Ungerechtigkeiten kommt. In diesen Fällen kann sich jeder Arbeitnehmer beschweren. Dies kann auf mehreren Wegen geschehen: bei der für Beschwerden zuständigen Stelle des Betriebes und/oder beim Betriebsrat. Auch eine Beschwerde nach § 13 AGG ist denkbar.*

Probleme mit Vorgesetzten und Arbeitskollegen, Arbeitsüberlastung, schlechte Arbeitsbedingungen, Ungleichbehandlung gegenüber anderen Kollegen, Belästigung durch Rauchen, ungerechte Leistungsbeurteilung, Mobbing, sexuelle Belästigungen oder ausländerfeindliche Äußerungen und Betätigungen – in allen diesen Fällen haben die betroffenen Mitarbeiter das Recht, sich zu beschweren.

### Mögliche Beschwerdegegenstände

Allgemein kann eine Beschwerde alle möglichen individuellen Beeinträchtigungen oder Benachteiligungen betreffen, die jemand im Zusammenhang mit seinem Arbeitsverhältnis erlebt oder empfindet. Typische Beschwerdegegenstände bilden insbesondere das zu beanstandende Verhalten von Vorgesetzten und Kollegen, ein unzureichender Arbeits- und Gesundheitsschutz und eine schlechte Arbeitsorganisation.

Wichtig ist nur, dass der sich Beschwerende selbst persönlich betroffen ist. Insofern ist eine sog. Popularbeschwerde, also eine Beschwerde durch nicht betroffene Kollegen im Namen eines anderen Kollegen, unzulässig.

### Verschiedene Beschwerdewege

Insgesamt stehen den Mitarbeitern für eine Beschwerde verschiedene Wege offen. Sie können sich gemäß § 84 BetrVG mit ihrem Anliegen an die für Beschwerden zuständige Stelle des Betriebes wenden (sog. individuelles Beschwerdeverfahren). Alternativ oder ergänzend können sie auch den Betriebsrat dazwischenschalten und ihre Beschwerde nach § 85 BetrVG beim

Betriebsrat vorbringen. Dann muss sich der Betriebsrat zunächst mit der Beschwerde auseinandersetzen und – falls die Beschwerde berechtigt erscheint – beim Arbeitgeber auf Abhilfe hinwirken (sog. kollektives Beschwerdeverfahren). Schließlich ist bei bestimmten Diskriminierungen ein Beschwerderecht in § 13 AGG vorgesehen.

### Individualbeschwerde nach § 84 BetrVG

Das individuelle Beschwerdeverfahren ist in § 84 Abs. 1 Satz 1 BetrVG geregelt. Danach hat jeder Arbeitnehmer das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebes zu beschweren, wenn er sich vom Arbeitgeber oder von anderen Kollegen benachteiligt, ungerecht behandelt oder in sonstiger Weise beeinträchtigt fühlt.

Als zuständige Stelle des Betriebes kommt in erster Linie der direkte Vorgesetzte des Arbeitnehmers in Betracht. Bleibt die Beschwerde bei diesem erfolglos oder bildet dessen Verhalten den Beschwerdegegenstand, kann sich der Betroffene an die nächsthöhere Stelle im Betrieb wenden. Der Arbeitgeber kann auch eine betriebliche Beschwerdestelle einrichten, an die alle Beschwerden zu richten sind.

### Weder Form noch Frist

Auf die Frage, wie und bis wann eine Beschwerde eingereicht werden muss, gibt es eine einfache Antwort: Grundsätzlich sind bei Beschwerden keine besondere Form oder Frist einzuhalten. Jeder Arbeitnehmer kann sich jederzeit formlos beschweren.

Etwas anderes kann sich aus einer Beschwerdeordnung ergeben. Diese kann auf der Grundlage von § 86 BetrVG durch

Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung vereinbart werden und weitere Einzelheiten zum Beschwerdeverfahren vorsehen.

Im Übrigen kann eine gewisse Formvorgabe beispielsweise in Form eines Beschwerdeformulars durchaus sinnvoll sein. Denn dadurch wird der Beschwerdeführer dazu angehalten, sich über die Ernsthaftigkeit und den genauen Inhalt seiner Beschwerde klar zu werden. Zum einen können dadurch ernsthafte Beschwerden von bloßen Unmutsbekundungen mit Bagatelldarakter ausgedeutet werden, zum anderen dient dies der präzisen Dokumentation des Beschwerdegegenstandes.

### Hinzuziehung eines Betriebsratsmitglieds

Ist ein Mitarbeiter unsicher oder benötigt er bei der Beschwerde Unterstützung, kann er nach § 84 Abs. 1 Satz 2 BetrVG auch ein Mitglied des Betriebsrats hinzuziehen. An welches Betriebsratsmitglied der Beschwerdeführer sich wendet, liegt in seinem Ermessen. Er kann sich grundsätzlich an jedes ordentliche Betriebsratsmitglied seiner Wahl und seines Vertrauens wenden. Dieses hat dann die Aufgabe, den Beschwerdeführer bei seiner Beschwerde zu unterstützen und gegebenenfalls zwischen den Beteiligten zu vermitteln.

### Ablauf beim individuellen Beschwerdeverfahren

Nach Erhebung der Beschwerde muss der Arbeitgeber die Berechtigung der Beschwerde innerhalb einer angemessenen Frist prüfen. Dauert die Prüfung länger, ist zumindest ein Zwischenbescheid zu geben.

Schließlich ist der Arbeitnehmer nach § 84 Abs. 2 BetrVG über die Behandlung seiner Beschwerde zu informieren. Die Information kann sowohl mündlich als auch schriftlich erfolgen. Wird die Beschwerde abgelehnt, sollte dies kurz begründet werden. In diesem Fall bleibt es dem Mitarbeiter unbenommen, zusätzlich noch den Betriebsrat einzuschalten und

den Beschwerdeweg nach § 85 BetrVG zu gehen. Betraf die Beschwerde einen individuellen Rechtsanspruch, kann der Arbeitnehmer diesen auch noch beim Arbeitsgericht einklagen.

Wird die Beschwerde hingegen als berechtigt angesehen, muss der Arbeitgeber ihr abhelfen, d.h. den Beschwerdegrund durch geeignete Maßnahmen beseitigen. Dies gilt allerdings nur, soweit die Abhilfe in seinem Einflussbereich liegt.

## Kollektivbeschwerde nach § 85 BetrVG

Alternativ können sich Arbeitnehmer mit einer Beschwerde gemäß § 85 BetrVG auch erst an den Betriebsrat wenden. Dies gilt unabhängig davon, ob sie sich bereits bei der zuständigen Stelle des Betriebes nach § 84 BetrVG beschwert haben. Hinsichtlich des möglichen Beschwerdegegenstandes sowie der Form und Frist gelten die gleichen Grundsätze wie beim Beschwerderecht nach § 84 BetrVG. Die Beschwerde ist direkt an den Betriebsrat zu richten.

Um sich die Arbeit im Betriebsrat aufzuteilen, kann der Betriebsrat auch einen gesonderten Beschwerdeausschuss bilden und diesem die Behandlung der Beschwerden übertragen. Dies ist gemäß § 28 Abs. 1 BetrVG allerdings nur möglich, wenn im Betrieb mehr als 100 Arbeitnehmer beschäftigt werden.

## Ablauf beim kollektiven Beschwerdeverfahren

Bei einer kollektiven Beschwerde hat der Betriebsrat die Beschwerde entgegenzunehmen und sich inhaltlich mit ihr auseinanderzusetzen. Er muss sie auf ihre Berechtigung hin prüfen und darüber einen Beschluss fassen.

Hält der Betriebsrat die Beschwerde für berechtigt, ist sie an den Arbeitgeber mit der Bitte um Abhilfe weiterzuleiten. Andernfalls lehnt der Betriebsrat die weitere Verfolgung der Beschwerde ab und un-

terrichtet den Beschwerdeführer hiervon unter Angabe von Gründen.

Der Arbeitnehmer kann das Tätigwerden des Betriebsrats nicht gerichtlich erzwingen, wohl aber kann er – soweit noch nicht geschehen – ein Beschwerdeverfahren nach § 84 BetrVG einleiten.

## Einigungsstelle bei Meinungsverschiedenheiten

Sind sich Betriebsrat und Arbeitgeber über die Berechtigung der Beschwerde ihrerseits nicht einig, hat der Betriebsrat die Möglichkeit, nach § 85 Abs. 2 BetrVG die Einigungsstelle anzurufen. Diese entscheidet dann verbindlich über die Berechtigung der Beschwerde und ersetzt insoweit die fehlende Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Dies gilt allerdings nicht, soweit Gegenstand der Beschwerde ein Rechtsanspruch ist. In diesem Fall kann der Betriebsrat dem Arbeitgeber lediglich ein freiwilliges Einigungsstellenverfahren vorschlagen, aber nicht erzwingen.

## Beschwerde nach § 13 AGG

Schließlich ist in § 13 AGG noch ein weiteres Beschwerderecht verankert.

Nach § 13 AGG haben alle Beschäftigten das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebes, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines der in § 1 AGG genannten Diskriminierungsmerkmale benachteiligt fühlen. Insoweit handelt es sich um ein spezielles Beschwerderecht, welches nur bei Benachteiligungen im Sinne des AGG gilt.

### Hinweis:

Dieses Beschwerderecht steht allen Beschäftigten im Sinne von § 6 AGG zu – es dürfen sich also auch Bewerber, ausgeschiedene Mitarbeiter, arbeitnehmerähnliche Personen sowie bedingt so-

gar Selbstständige und Organmitglieder beschweren.

## Ablauf bei der AGG-Beschwerde

Die Beschwerde ist an die zuständige Stelle des Betriebes oder Unternehmens zu richten. Welche Stelle zuständig ist, muss der Arbeitgeber nach § 12 Abs. 5 AGG im Betrieb bekannt geben. Diese Beschwerdestelle hat die Berechtigung der Beschwerde zu prüfen und das Ergebnis dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen.

Unabhängig von der AGG-Beschwerde kann der betroffene Arbeitnehmer auch noch die Beschwerdewege nach § 84 BetrVG und § 85 BetrVG beschreiten und, sofern es um einen Rechtsanspruch geht, auch das Arbeitsgericht damit bemühen.

### Hinweis: Benachteiligungsverbot

Beschwert sich ein Mitarbeiter, ist das sein gutes Recht. Daher dürfen ihm wegen der Erhebung einer Beschwerde keinerlei Nachteile entstehen, selbst dann nicht, wenn sich seine Beschwerde als unberechtigt herausstellt. Obwohl dieses Benachteiligungsverbot so ausdrücklich nur in § 84 Abs. 3 BetrVG geregelt ist, gilt es für alle Beschwerdeverfahren.

### Tipp der Redaktion:

Eine Checkliste zum Umgang mit der jeweiligen Beschwerde eines Beschäftigten finden Sie auf Seite 11.



Der Autor Rechtsanwalt & Dipl.-Arbeitswissenschaftler Ingo Mrowka LL.M. ist Experte für Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht.  
Kontakt: mail@ra-arbeitsrecht.com

## Das Verbot der Altersdiskriminierung

Zusammenfassung von „Der Prüfungsmaßstab bei Altersdiskriminierung“ von Prof. Dr. Ulrike Wendeling-Schröder, original erschienen in: NZA 2007 Heft 24, 1399–1405.

Die Autorin entwickelt in ihrem Aufsatz einen Prüfungsmaßstab für die Altersdiskriminierung. Hierzu differenziert sie nach den Regelungen zum Schutz bestimmter Arbeitnehmer und zur Eingliederung.

Die Verfasserin weist darauf hin, dass sich das Verbot der Altersdiskriminierung auf das biologische Alter des Menschen beziehe und daher sowohl ältere als auch jüngere Arbeitnehmer davon betroffen sein können. Im Bereich des Arbeitsrechts stelle wegen des weiten Altersbegriffs jede Anknüpfung an das Alter eine Benachteiligung dar, die einer Rechtfertigung bedürfe. Neben § 8 AGG und § 5 AGG enthalte § 10 AGG spezifische Rechtfertigungsgründe.

Nach dieser Vorschrift könne eine Maßnahme gerechtfertigt sei, wenn sie „objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt sei“ und „die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich seien“. Ein legitimes Ziel könnten z. B. die Beschäftigungspolitik, der Arbeitsmarkt und die berufliche Bildung darstellen. Außerdem werde den Arbeitsvertrags- und Tarifvertragsparteien ein eigenständiger Spielraum zur Bestimmung legitimer Ziele zugebilligt. Als bedeutsames Beispiel für ein legitimes Ziel hebt die Autorin eine „ausgewogene Altersstruktur“ hervor.

Im Hinblick auf die Angemessenheit und Erforderlichkeit der Mittel betont sie, dass auf dieser Ebene eine strenge Verhältnismäßigkeitsprüfung zu erfolgen habe.

Des Weiteren stellt die Autorin als legitime Ziele den Schutz und die Eingliederung von Arbeitnehmern dar. Das Schutzkonzept stellt sie exemplarisch anhand der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses vor. Im

Bereich der Eingliederungskonzepte geht sie näher auf die Altersbefristung ein.

Die gefundenen Ergebnisse verdeutlicht die Verfasserin detailliert am Sonderschutz Älterer. So existiere beispielsweise für die Orientierung der Kündigungsfrist an der Dauer der Betriebszugehörigkeit ein sachlicher Grund, da ein langfristig betriebstreuer Arbeitnehmer schutzwürdiger sei als ein jüngerer, gerade erst eingestellter.

### Bewertung:

Der Aufsatz ist sehr ausführlich und gut verständlich geschrieben. Er lohnt sich zur vertiefenden Beschäftigung mit der Thematik.

## Zulässigkeit von Sympathiestreiks

Zusammenfassung von „Anmerkung zum Urteil des BAG vom 19.6.2007, Az.: 1 AZR 396/06 (Zulässigkeit von Unterstützungstreiks)“ von Prof. Dr. Abbo Junker, original erschienen in: JZ 2008 Heft 2, 102–104.

Der Beitrag setzt sich mit dem Urteil des BAG vom 19.6.2007 (1 AZR 396/06) auseinander. In dem Verfahren ging es um die Rechtmäßigkeit eines Unterstützungstreiks (Sympathiestreik).

Das BAG kam in diesem Urteil zu dem Ergebnis, dass die Unterstützungstreiks grundsätzlich in den Schutzbereich des Grundgesetzes fallen. Die Zulässigkeit solcher Streiks richte sich also – so das BAG weiter – nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Ein Sympathiestreik sei

rechtswidrig, wenn er zur Unterstützung des Hauptarbeitskampfes offensichtlich ungeeignet, offensichtlich nicht erforderlich oder unangemessen sei.

Der Autor vergleicht die Entscheidung insbesondere mit einer früheren „großen“ Entscheidung des BAG (Urteil vom 5.3.1985, BAGE, 48, 160). Damals habe das BAG festgestellt, dass Sympathiestreiks in der Regel rechtswidrig seien. Streiks dienten nur dem Ausgleich sonst nicht lösbarer tariflicher Interessenkonflikte und dürften nur als Instrument zur Durchsetzung tariflicher Regelungen eingesetzt werden. Der Sympathiestreik diene aber gerade nicht diesem Zweck.

Demgegenüber vertritt das BAG nach Meinung des Autors in seinem jüngeren Urteil eine diametral entgegengesetzte Position: Die Unterstützungstreiks seien grundsätzlich zulässig. Zwar gehe es den Arbeitnehmern, die im Wege des Sympathiestreiks ihre Arbeit niederlegen, in der Regel nicht um die Verbesserung eigener Rechte. Gleichwohl diene der Streik dem Ziel der Gestaltung von Arbeitsbedingungen.

Der Autor analysiert im Folgenden die Auswirkungen des Urteils und sieht die Gewichte nunmehr deutlich zugunsten der Gewerkschaften verschoben.

### Bewertung:

Aufschlussreiche und ausgewogene Kommentierung zu dem Paradigmenwechsel des BAG zur Zulässigkeit von Sympathiestreiks.

### Impressum

Der Infodienst wird herausgegeben von der LexisNexis Deutschland GmbH – Category Human Resources, Feldstiege 100, 48161 Münster

Redaktion & V.i.S.d.P.: Dr. Joachim Hetscher

Kontakt zur Redaktion: Tel.: 0 25 33 - 93 00 770,  
E-Mail: joachim.hetscher@lexisnexis.de,  
sigrun.knoche@lexisnexis.de,  
p.jeschke@vm-service.info

Erscheinungsweise: monatlich

Bezugspreis: Jahresabonnement 198,00 EUR (einschl. MwSt. und Versandkosten)

Abonnenten erhalten diesen Dienst kostenlos.

Fragen zum Abonnement: Tel.: 0180 - 5 - 3 97 63 (0,14 EUR/Min)



Stefani Röwekamp/Michael Worzalla

## Teilzeit- und Befristungsgesetz – kurz kommentiert

1. Auflage 2007, 352 Seiten

54,95 EUR

ISBN: 978-3-936074-94-9

Gesellschaft für Marketing und Service der Deutschen Arbeitgeber mbH

Bei der Flexibilisierung von Arbeitsbedingungen sind die Teilzeitarbeit und die Befristung von Arbeitsverhältnissen wichtige Instrumente für Unternehmen. Gerade bei der Gestaltung dieser Arbeitsverhältnisse treten aber oftmals Unwägbarkeiten auf. Insbesondere im Rahmen der Teilzeitarbeit entstehen bei der Umsetzung häufig Probleme bei der Kürzung und Neuverteilung der wöchentlichen Arbeitszeit. Die Kommentierung erfasst die 2007 neu gestaltete Regelung des § 14 Abs. 3 TzBfG zur Befristung von Arbeitsverhältnissen mit älteren Arbeitnehmern.

Die Autoren geben zu Beginn eine angenehm kurze systematische Einführung in das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge.

Ein ebenfalls kurzer Überblick über die gesetzlichen Regelungen und ihre Änderungen schließt sich an.

So eingeleitet liefern die anschließenden Erläuterungen der gesetzlichen Grundlagen relativ umfassende Informationen, die aber knapp und präzise und damit für den betrieblichen Alltag praxistauglich gehalten sind.

Sehr übersichtlich ist dabei die Strukturierung der Kommentierungen. Der Text

wird durch gut aufbereitete Schaubilder aufgelockert, die z.B. besondere Voraussetzungen oder Prüfungsschemata herausstellen. Wichtige Praxistipps werden farbig hervorgehoben, Beispiele ebenfalls gesondert dargestellt. Die Formulierungsbeispiele und Hinweise erweisen sich als praxisorientierte Hilfestellungen.

Hilfreich sind die am Ende jeder Seite aufgelisteten Fundstellen, die insbesondere die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes bzw. sonstige einschlägige Entscheidungen berücksichtigen. Zusätzlich werden aber auch abweichende Auffassungen zu einem Problem aufgezeigt.

Insgesamt ist das Werk eine sehr praxisorientierte Kommentierung zur schnellen Information. Schade nur, dass es kein begleitendes Internetangebot zum Buch gibt, über das z.B. die Mustertexte des Werkes als Download bezogen werden oder auch aktuelle Gesetzesänderungen nachgelesen werden könnten.



Herausgeber: Alexander Ignor,  
Stephan Rixen

## Handbuch Arbeitsstrafrecht

2. Auflage 2008, 828 Seiten

78,00 EUR

ISBN: 978-3-415-03834-9

Richard Boorberg Verlag

Personalverantwortung als Strafbarkeitsrisiko? Mit dieser Frage beschäftigt sich das Handbuch Arbeitsstrafrecht. Die Autoren erläutern, unter welchen Voraussetzungen mit arbeitsstrafrechtlichen Sanktionen zu rechnen ist.

Jeder Arbeitgeber hat eine Vielzahl von Vorschriften einzuhalten, die die unterschiedlichsten Rechtsgebiete berühren. Bei der Nicht-Einhaltung dieser Vorschriften drohen sowohl Bußgeld- als auch Strafrisiken. Die maßgeblichen Rechtsvorschriften sind auf verschiedenste Gesetze verteilt, was den Überblick erschwert.

Hier setzen die Autoren an. Sie stellen systematisch die Risiken dar, die sich z.B. bei der Personalgewinnung oder der Nichterfüllung von Abgabepflichten aus arbeitsstrafrechtlicher Sicht ergeben. Ein weiteres Kapitel behandelt in diesem Zusammenhang die Gewährleistung humaner Arbeitsbedingungen.

Jede Kommentierung zeigt zunächst die gesetzlichen Regelungen auf, die sich mit der jeweiligen Fragestellung beschäftigen. Anschließend werden die Tatbestandsmerkmale erläutert. Einschlägige Rechtsprechung und Literaturhinweise werden am Anfang des Textes bzw. in den Fußnoten gesondert dargestellt. Innerhalb der Kommentierung nehmen die Autoren zu den wesentlichen Praxisproblemen Stellung und zeigen konkrete Lösungsmöglichkeiten.

Fragestellungen wie das Vorenthalten von Sozialversicherungsbeiträgen werden ebenso behandelt wie Lohnwucher – also die Beschäftigung unter ausbeuterischen Arbeitsbedingungen – oder die Unterlassung von Aufsichtsmaßnahmen.

Das Buch ist mit seinem systematischen Ansatz eine große Hilfe, um sich in den unterschiedlichen Sanktionsvorschriften zurechtzufinden. Insgesamt handelt es sich um eine sehr praxisorientierte Darstellung zum Umgang mit arbeitsstrafrechtlichen Problemen. Es ist für Juristen und Unternehmenslenker geeignet, aber auch für interessierte Personalverantwortliche sehr informativ.

### Kündigung bei Langzeiterkrankung möglich?

**Frage:** Eine Mitarbeiterin unseres Betriebs ist seit über einem Jahr dauerhaft arbeitsunfähig erkrankt. Zumindest eine weitere Operation wird noch erfolgen; ob die Arbeitsfähigkeit danach wieder hergestellt sein wird, ist derzeit nicht abzusehen.

Wir haben den Aufgabenbereich der Mitarbeiterin zunächst auf ihre Kollegen verteilt, jedoch ließen sich Störungen des Betriebsablaufs nicht vermeiden. Zudem sehen wir uns durch die Ungewissheit der Rückkehr der erkrankten Mitarbeiterin in unserer Personalplanung eingeschränkt. Aus diesen Gründen beabsichtigen wir, das Arbeitsverhältnis fristgerecht zu kündigen, und haben den Betriebsrat um Zustimmung gebeten. Die Mitarbeitervertretung ist jedoch der Auffassung, dass kein ausreichender Kündigungsgrund vorhanden sei, der einer gerichtlichen Überprüfung standhielte. Ist das so?

**Antwort:** Die Arbeitsunfähigkeit eines Mitarbeiters aufgrund einer Erkrankung berechtigt den Arbeitgeber zunächst nicht zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Auch bei Langezweiterkrankungen sind Kündigungen nicht ohne Weiteres zulässig. Nur wenn eine negative Prognose zur voraussichtlichen Dauer der Arbeitsunfähigkeit vorliegt und deshalb nachweisbar eine erhebliche Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen vorliegt, kann eine Kündigung ausnahmsweise in Betracht kommen, wenn der Arbeitgeber zusätzlich im Einzelfall unzumutbar benachteiligt ist.

Die gefestigte Rechtsprechung des BAG wird durch ein Urteil des LAG Rheinland-Pfalz konkretisiert. Die Richter betonten die Beweislast des Arbeitgebers und erklärten, es reiche nicht aus, eine Kündigung pauschal mit betrieblichen Beeinträchtigungen zu begründen.

Vielmehr müsse der Arbeitgeber substantiiert darlegen, welche betrieblichen und wirtschaftlichen Störungen eine Weiterbeschäftigung unzumutbar machten.

Ein allgemeiner Hinweis auf Beeinträchtigungen bei der Personalplanung könne eine Kündigung keinesfalls rechtfertigen (LAG Rheinland-Pfalz 12.9.2007 – 7 Sa 253/07).

### Zusammenhang zwischen Abmahnung und Kündigung

**Frage:** Wegen verschiedener Vorfälle haben wir einen Mitarbeiter in der Vergangenheit zweimal schriftlich abgemahnt. Nach einem erneuten Fehlverhalten haben wir die fristlose Kündigung unter Bezugnahme auf die vorherigen Abmahnungen ausgesprochen. Jedoch behauptet der Mitarbeiter, die Abmahnungen könnten wegen Zeitablaufs nicht mehr für die Kündigung herangezogen werden. Hätte eine Kündigungsschutzklage Aussicht auf Erfolg?

**Antwort:** Bei mehreren Abmahnungen ist der Bestand des Arbeitsverhältnisses immer gefährdet. Es ist jedoch nicht so, dass mehrere Abmahnungen automatisch eine Kündigung rechtfertigen können. Im Gegenteil verliert eine Abmahnung immer mehr an Wirkung, je länger der gerügte Pflichtverstoß zurückliegt. Welche zeitlichen Grenzen jedoch gelten und wie lange ein Arbeitgeber bei Ausspruch einer Kündigung auf vorherige Abmahnungen Bezug nehmen kann, ist eine Frage des Einzelfalls. Soll unter Bezugnahme auf eine Abmahnung eine außerordentliche Kündigung ausgesprochen werden, muss ein enger zeitlicher Zusammenhang bestehen. Nach Ansicht des LAG Rheinland-Pfalz können Abmahnungen, die länger als zwei Monate zurückliegen, nicht mehr als wichtige Kündigungsgründe i. S. d. § 626 Abs. 2 BGB herangezogen werden (LAG Rheinland-Pfalz 6.6.2007 – 7 Sa 117/07).

### Kündigung in der Probezeit nach Tätigkeitsart differenziert?

**Frage:** Vor kurzem haben wir einen neuen Mitarbeiter eingestellt, der im Wesentlichen leichte Lagerarbeiten zu erledigen hat. Im schriftlichen Arbeitsvertrag ist eine Probezeit von sechs Monaten vereinbart



Ihre Fragen zu diesen und anderen Themen beantwortet Ihnen

Dirk Lenzing, Rechtsanwalt  
Tätigkeitsschwerpunkt Arbeitsrecht  
RAe Frönd, Nieß, Lenzing, Leiers  
(Münster)

Wenden Sie sich an  
office@ius-flash.de

worden, wie bei allen anderen Mitarbeitern unseres Hauses auch.

Nachdem wir das Arbeitsverhältnis in der Probezeit gekündigt haben, verlangt der Mitarbeiter die Weiterbeschäftigung und behauptet, bei einfachen Tätigkeiten sei eine sechsmonatige Probezeit unzulässig.

**Antwort:** Nach § 622 Abs. 3 BGB haben die Parteien eines Arbeitsvertrages die Möglichkeit, eine Probezeit für die Dauer von bis zu sechs Monaten schriftlich zu vereinbaren.

Beide Vertragspartner sollen in dieser Zeit herausfinden, ob sie zusammenarbeiten wollen und können. Auf die Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses kommt es dabei nicht an. Nach der gesetzlichen Regelung wird nicht zwischen Probezeiten für einfache und anspruchsvolle Tätigkeiten unterschieden.

Vor diesem Hintergrund hat auch das BAG entschieden, dass eine vertraglich vereinbarte Probezeit nicht der Angemessenheitskontrolle des § 307 Abs. 1 BGB unterliegt (BAG 24.1.2008 – 6 AZR 519/07).

## Tonergeräte im Büro gesundheitsschädlich?

Wer einen Kopierer oder Laserdrucker in seinem Büro stehen hat, kann dadurch gesundheitlich geschädigt werden. Je näher man an einem solchen Gerät sitzt, desto mehr häufen sich Beschwerden wie Bindehautreizungen, Beschwerden des Atemtraktes und Rachenschleimhautreizungen. Eine aktuelle Studie legt nun den Schluss nahe, dass die Emissionen dieser Geräte das Gesundheitsrisiko erhöhen.

Das Institut für Innenraum- und Umwelttoxikologie an der Universität Gießen untersuchte das Phänomen und maß in 63 Büroräumen die Zusammensetzung der Raumluft. Das Ergebnis: Die Konzentration feinsten Partikel in der Luft nahm deutlich zu, wenn die Geräte eingeschaltet wurden – und auch, wenn viel gedruckt wurde.

Deshalb sollten Laserdrucker und Fotokopierer in separaten Räumen mit guter Luftzirkulation aufgestellt werden, vor allem wenn sie oft oder ausdauernd genutzt werden.

Genauere Informationen zum richtigen Umgang mit Tonergeräten finden Sie in einem Faltblatt der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: [http://www.baua.de/nn\\_27840/de/Publikationen/Faltblaetter/F44,xv=vt.pdf](http://www.baua.de/nn_27840/de/Publikationen/Faltblaetter/F44,xv=vt.pdf)

## Immer mehr Arbeitnehmer gehen krank zur Arbeit

Seit etwa 30 Jahren gehen die Fehlzeiten stetig zurück: von 5,5 % (1977) auf jetzt 3,3 % (2007). Das bedeutet aber nicht, dass die Arbeitnehmer tatsächlich weniger krank sind – sie gehen nur zunehmend trotz Krankheit zur Arbeit. Warum ein Umdenken gefordert ist, zeigt eine Studie des Instituts für Sozialforschung an der Universität Frankfurt am Main.

Der Umgang mit gesundheitlichen Problemen und Belastungen hat sich in den vergangenen Dekaden nach dieser Studie, die von der Hans-Böckler-Stiftung geför-

dert worden ist, verändert. Wissenschaftler bezeichnen das aktuell beobachtete Phänomen als Krankheitsverleugnung und erkennen die Ursachen sowohl im Verhalten der Arbeitgeber als auch im Verhalten der Arbeitnehmer: Arbeitnehmer setzen demnach die Prioritäten „einseitig auf berufliche Belange“, und Arbeitgeber blenden aus, dass „Krankheitsursachen vielfach in der Arbeit“ liegen.

In den Unternehmen zeigt sich Krankheitsverleugnung in vier Ausprägungen:

- Verantwortungsabwehr,
- Opferfürsorge,
- Ignorieren und
- Kontrolle.

Bei den Beschäftigten erkennen die Sozialwissenschaftler drei Formen der Krankheitsverleugnung:

- Verschweigen,
- Ignorieren und
- Nicht-Wissen-Wollen.

Die Autoren der Untersuchung, Dr. Hermann Kocyba und Dr. habil. Stephan Voswinkel, sehen die Ursachen der Krankheitsverleugnung in einem „nicht angemessenen Umgang mit Gesundheitsproblemen“. Sie verweisen auf Studien aus den USA, nach denen Unternehmen Produktivitätseinbußen verzeichnen, wenn die Mitarbeiter „trotz gesundheitlicher Beschwerden zur Arbeit gehen“.

Der Forschungsbericht „Störfaktor Krankheit – Warum der rückläufige Krankenstand das falsche Signal für betriebliche Gesundheitspolitik ist“, steht auf Mausclick unter [http://www.muk.uni-frankfurt.de/Publikationen/FFFM/2007/Forschung\\_Frankfurt\\_2007/3-07/St\\_rfaktor\\_Krankheit\\_8\\_.pdf](http://www.muk.uni-frankfurt.de/Publikationen/FFFM/2007/Forschung_Frankfurt_2007/3-07/St_rfaktor_Krankheit_8_.pdf) (2,77 MB) zum Download zur Verfügung.

## 628 Euro für den Durchschnitts-Azubi

Die durchschnittliche tarifliche Ausbildungsvergütung lag im Jahr 2007 bei 628 Euro – 2,5 Prozent höher als im Jahr 2006. Zwischen West und Ost liegt dabei immer noch eine Kluft von mehr als 90 Euro: Während die Auszubildenden im Westen Deutschlands auf durchschnittlich 644 Euro im Monat kamen, betrug die durchschnittliche Tarifvergütung im Osten 551 Euro. Entscheidender als die West-/Ost-Differenzierung ist jedoch, in welcher Branche der oder die Auszubildende tätig ist.

Nach der vom Bundesinstitut für Berufsbildung veröffentlichten Übersicht verdienen Azubis in der Binnenschifffahrt nach Tarifvertrag 925 Euro (West/Ost) und gehörten damit zu den Spitzenverdienern. Branchen wie die Gerüstbauer und Dachdecker, die teilweise noch höhere Ausbildungsvergütungen zahlen, fehlen allerdings in der Auflistung. Am unteren Ende der Vergütungsskala rangieren die Auszubildenden zum Friseur/zur Friseurin mit 419 Euro West/266 Euro Ost und zur Floristin/zum Floristen mit 424 Euro West/312 Euro Ost. Geringere Ausbildungsvergütungen werden im Westen nur noch im Maler- und Lackiererhandwerk mit 399 Euro gezahlt (373 Euro Ost).

Erhebliche Unterschiede bestehen auch zwischen den Geschlechtern. So erhalten in Westdeutschland männliche Auszubildende durchschnittlich 659 Euro pro Monat, weibliche nur 620 Euro. Im Osten erhalten die Azubis männlichen Geschlechts im Durchschnitt 564 Euro, die weiblichen 527 Euro. Der Grund dafür liegt darin, dass Jungen häufiger einen besser bezahlten Ausbildungsberuf wählen als Mädchen.

Den kompletten Bericht zu dieser Untersuchung finden Sie auf den Seiten des Bundesinstituts für Berufsbildung unter <http://www.bibb.de/de/783.htm> als Download.

## Studie zur Selbstentfaltung in der Arbeitswelt: Welche Leistung lohnt sich?

Arbeit ist nicht mehr nur Fron, sondern Teil der Selbstverwirklichung: Die Mitarbeiter bringen sich mit ihrer Persönlichkeit in den Arbeitsprozess ein. Das ist Wunsch der Unternehmen und Wille der Arbeitnehmer. Tatsächlich jedoch bleibt für Selbstentfaltung wenig Raum, weil die Anforderungen an die Leistung sehr hoch gesetzt sind – dies ergab eine Studie des Instituts für Sozialforschung an der Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt.

Unternehmen und Beschäftigte ziehen in gewisser Weise an einem Strang: Die Unternehmen fordern Leidenschaft und Leistung, die Arbeitnehmer sind bereit, beides zu erbringen und sich auch selbst zu engagieren. Damit sind die Menschen in der Arbeitswelt auf dem Weg vom „Arbeitnehmer zum internen Unternehmer“, wie es in dem Studienbericht heißt.

Gleichzeitig ändern sich die Maßstäbe, nach denen Leistungen beurteilt werden. Sie verschieben sich „immer mehr von der Aufwands- zur Ergebnisseite hin“, so der Soziologe Kai Dröge. Nach der Untersuchung wird Leistung „am Grad der Erreichung eines vorher festgesetzten ... Ziels bemessen, wobei es in der Eigenverantwortung des jeweiligen Mitarbeiters oder Teams liegt, wie dieses Ziel erreicht wird“ – nur das Ergebnis zählt. Für Unternehmen ist danach „irrelevant, wie viel Zeit, Mühe und Aufwand eine Person investiert“.

„Dies ist ein grundlegender Bruch mit der herkömmlichen Logik, nach der die Leistung vor allem nach dem Qualifikationsniveau und der Zeit bemessen wurde, für die ein Beschäftigter seine Arbeitskraft in den Dienst eines Unternehmens stellte“, schreibt der Autor.

Das Fazit der Forscher lautet daher: „Nicht ob Leistung sich lohnen soll, sondern welche Leistung sich lohnt und warum – diese Frage gilt es heute politisch zu beantworten“.

Die Untersuchungsergebnisse stehen unter dem Titel „Leistung aus Leidenschaft oder das Regime des Marktes?“ (4,25 MB) im Internet zum Download bereit unter [http://www.muk.uni-frankfurt.de/Publikationen/FFFM/2007/Forschung\\_Frankfurt\\_2007/3-07/Leistung\\_aus\\_Leidenschaft\\_\\_2\\_.pdf](http://www.muk.uni-frankfurt.de/Publikationen/FFFM/2007/Forschung_Frankfurt_2007/3-07/Leistung_aus_Leidenschaft__2_.pdf).

## High Potentials wählen ihre Arbeitgeber nach deren Image aus

Attraktive Erst-Arbeitgeber für Absolventen von internationalen Business Schools sind börsennotiert, haben ein gutes Image, liegen in Westeuropa oder Nordamerika und gehören zu den Finanzdienstleistern, den IT- oder Energieversorgungsunternehmen. Zu diesem Ergebnis kommt eine Umfrage unter 507 MBA-Studenten im Auftrag der Kommunikationsberatung Hill & Knowlton.

Hinterfragt wurden in dieser Studie die Kriterien, nach denen Elitestudenten einen möglichen Arbeitgeber auswählen wollen. Der gute Ruf eines Unternehmens dominiert danach für 73 Prozent der Absolventen die Entscheidung für den ersten Arbeitsplatz.

In einem Familienunternehmen starten wollte knapp ein Viertel (24 %) der Befragten, ähnlich groß war das Interesse am Einstieg in ein staatliches Unternehmen (23 %). Das Gros der High Potentials (61 %) möchte jedoch am liebsten in einem börsennotierten Unternehmen beschäftigt sein.

Befragt nach den Entscheidungsfaktoren bei der Stellensuche standen die möglichen Aufstiegschancen mit 95 Prozent ganz oben auf der Wunschliste der MBA-Studenten. Den zweiten Platz nehmen der Bereich Unternehmenskultur und Arbeitsumfeld (86 %) ein, auf den dritten Platz kommen Vergütung und Zulagen (85 %).

Die Studie „Corporate Reputation Watch – Reputation and the War for Talent“ steht

in englischer Sprache im Internet unter <http://www.hillandknowlton.com/crw> zum Download zur Verfügung.

## Mindestlohn-debatte: Zwölf EU-Länder haben ihre Mindestlöhne erneut erhöht

Bei der kontroversen Debatte um die Mindestlöhne in Deutschland wird gern vergessen, dass die meisten europäischen Länder solche Modelle bereits besitzen. So weist der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) auf die zwanzig EU-Staaten hin, in denen gesetzlich fixierte Lohnuntergrenzen, die regelmäßig nach oben angepasst werden, selbstverständlich sind.

Für das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung sind „Mindestlöhne in der großen Mehrheit der europäischen Staaten ein Erfolgsmodell“. Dies zeige sich an der weiten Verbreitung genauso wie an den regelmäßigen Erhöhungen, so Tarifexperte Dr. Thorsten Schulten. Nach einer aktuellen WSI-Auswertung sind zum Jahresanfang in zwölf der zwanzig EU-Staaten mit einem Mindestlohn diese Untergrenzen angehoben worden. Sie liegen in den meisten westeuropäischen Euro-Ländern über 8 Euro.

Den höchsten Mindestlohn verzeichnet Luxemburg mit 9,08 Euro je Stunde, es folgen Irland mit 8,65 Euro und Frankreich mit 8,44 Euro. Die Schlusslichter dieser Statistik finden sich im Süden der EU. In Griechenland liegen die gesetzlichen Einkommensuntergrenzen beispielsweise bei 3,80 Euro, in Spanien bei 3,59 Euro und in Portugal bei 2,55 Euro. In allen drei Ländern gab es zu Jahresbeginn einen Zuwachs um mehr als 5 Prozent.

Die aktuelle Auswertung steht unter dem Titel „Mindestlöhne – Der Osten holt auf“ als PDF-Datei aus dem Magazin BöcklerImpuls 1/2008 unter [http://www.boeckler.de/pdf/impuls\\_2008\\_01\\_6.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/impuls_2008_01_6.pdf) zum Download zur Verfügung.

## Checkliste: Umgang mit Beschwerden von Arbeitnehmern

### I. Beschwerde nach § 84 BetrVG (bei der zuständigen Stelle)

- A. Beschwerdeberechtigt: jeder Arbeitnehmer des Betriebes
- B. Zuständig: zuständige Stelle des Betriebes
- C. Gegenstand der Beschwerde:
  - o individuelle Benachteiligung, ungerechte Behandlung oder sonstige Beeinträchtigungen des beschwerdeführenden Arbeitnehmers
  - o Popularbeschwerden sind nicht zulässig
- D. Ablauf des Beschwerdeverfahrens
  1. Erhebung der Beschwerde durch den beschwerdeführenden Arbeitnehmer
  2. Annahme der Beschwerde durch die zuständige Stelle des Betriebes
  3. Prüfung der Beschwerde durch die zuständige Stelle des Betriebes
  4. ggf. Einholung von weiteren Informationen, insbesondere Befragung von Beteiligten
  5. Wenn Beschwerde als berechtigt erachtet wird: geeignete Abhilfemaßnahmen
  6. Wenn Beschwerde als nicht berechtigt erachtet wird: Mitteilung an den beschwerdeführenden Arbeitnehmer

### II. Beschwerde nach § 85 BetrVG (beim Betriebsrat)

- A. Beschwerdeberechtigt: jeder Arbeitnehmer des Betriebes
- B. Zuständig: Betriebsrat, ggf. ein im Betriebsrat gebildeter Beschwerdeausschuss
- C. Gegenstand der Beschwerde
  - o individuelle Benachteiligung, ungerechte Behandlung oder sonstige Beeinträchtigungen des beschwerdeführenden Arbeitnehmers
  - o Popularbeschwerden sind nicht zulässig
- D. Ablauf des Beschwerdeverfahrens
  1. Erhebung der Beschwerde durch den beschwerdeführenden Arbeitnehmer
  2. Annahme der Beschwerde durch den Betriebsrat
  3. Prüfung der Beschwerde durch den Betriebsrat
  4. ggf. Einholung von weiteren Informationen, insbesondere Befragung von Beteiligten
  5. Wenn der Betriebsrat die Beschwerde als nicht berechtigt erachtet: Mitteilung an beschwerdeführenden Arbeitnehmer
  6. Wenn der Betriebsrat die Beschwerde als berechtigt erachtet: Weiterleitung der Beschwerde an den Arbeitgeber mit der Aufforderung zur Schaffung von Abhilfe
  7. Prüfung der Beschwerde durch den Arbeitgeber
  8. Wenn der Arbeitgeber die Beschwerde auch als berechtigt erachtet, muss er geeignete Abhilfemaßnahmen ergreifen
  9. Wenn der Arbeitgeber die Beschwerde als nicht berechtigt erachtet, muss er dies dem Betriebsrat und dem beschwerdeführenden Arbeitnehmer mitteilen
  10. Bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber über die Berechtigung der Beschwerde kann der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen
  11. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, soweit der Gegenstand der Beschwerde nicht ein Rechtsanspruch ist

### III. Beschwerde nach § 13 AGG (bei der zuständigen Stelle für Verstöße gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz)

- A. Beschwerdeberechtigt: jeder Beschäftigte im Sinne von § 6 Abs. 1 AGG
- B. Zuständigkeit: zuständige Stelle des Betriebes oder des Unternehmens
- C. Gegenstand der Beschwerde:
  - o Subjektive Benachteiligung im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder wegen der sexuellen Identität durch Vorgesetzte, andere Beschäftigte oder Dritte
- D. Ablauf des Beschwerdeverfahrens
  1. Erhebung der Beschwerde durch den beschwerdeführenden Beschäftigten
  2. Annahme der Beschwerde durch die zuständige Stelle des Betriebes
  3. Prüfung der Beschwerde durch die zuständige Stelle des Betriebes
  4. ggf. Einholung von weiteren Informationen, insbesondere Befragung von Beteiligten
  5. Wenn Beschwerde als berechtigt erachtet wird: geeignete Abhilfemaßnahmen
  6. Wenn Beschwerde als nicht berechtigt erachtet wird: Mitteilung an den beschwerdeführenden Beschäftigten

**Muster-Beschwerdeformular**

Beschwerde

1. Angaben zur Person des/der Beschwerdeführers/in:

Name: \_\_\_\_\_

Abteilung: \_\_\_\_\_

Telefon: \_\_\_\_\_

2. Gegenstand der Beschwerde: \_\_\_\_\_

3. Sachverhalt: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

4. Begründung: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

5. Beweismittel (z.B. Zeugen, Unterlagen): \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Ich bitte um Abhilfe meiner Beschwerde.

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift Arbeitnehmer/in

Die Beschwerde hat entgegengenommen: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift