

Mandanten Newsletter

Oktober 2010

www.timmermann-rechtsanwaelte.de

Sehr geehrte Damen und Herren,

Im September fand der 68. Deutsche Juristentag (DJT) in Berlin statt – eine altherwürdige Einrichtung, die auf 150 Jahre Geschichte zurückblickt. Die Stimme des DJT hat in der Rechtspolitik Gewicht: Seine Beschlüsse haben in der Vergangenheit oft die Gesetzgebung in Deutschland beeinflusst. Auch im Arbeitsrecht hat der DJT in diesem Jahr für Arbeitgeber und Arbeitnehmer interessante Beschlüsse gefasst. Wir stellen die wichtigsten vor. In unseren Rechtstipps finden Sie diesmal unter anderem ein Urteil des Europäischen Gerichtshofes und natürlich wie gewohnt den „BAG-Ticker“.

In diesen Newsletter haben wir ein aktuelles, spezielles regionales Thema aufgenommen: die Reform des LGG, die in den nächsten Monaten ansteht und voraussichtlich auch privatrechtlich organisierte juristische Personen und Personengesellschaften, an denen das Land Berlin Mehrheitsbeteiligungen hält, betreffen wird.

Wir wünschen Ihnen eine informative Lektüre.

Mit herzlichen Grüßen

Maria Timmermann

Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht



Inhalte: Mandanten Newsletter Oktober 2010

Seite 02 // Deutscher Juristentag: Gegen Lockerung des Kündigungsschutzes – für Mindestlohn
// EuGH entscheidet: Grundgehalt und Zulagen auch während Schwangerschaft und Mutterschaftsurlaub

Seite 03 // BAG-Ticker – Neues aus dem Bundesarbeitsgericht

Seite 04 // Fristlose Kündigung wegen Privatfahrt

Seite 05 // LGG Berlin - Geltung jetzt auch für privatrechtlich organisierte Arbeitgeber?

Seite 08 // KAV-Positionspapier: Positionspapier der öffentlichen Arbeitgeber zur Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes Berlin



maria timmermann

Rechtsanwaltskanzlei

Koenigsallee 7, 14193 Berlin

Tel.: 030. 864 797-0

Fax: 030. 864 797-77

kanzlei@timmermann-rechtsanwaelte.de

www.timmermann-rechtsanwaelte.de



Mitglied der Arbeitsgemeinschaft
Arbeitsrecht

Deutscher Anwaltverein

Deutscher Juristentag: Gegen Lockerung des Kündigungsschutzes – für Mindestlohn

Der 68. Deutsche Juristentag (DJT), der vom 20. bis 24. September 2010 in Berlin stattfand, hat sich auch mit arbeitsrechtlichen Fragen beschäftigt. Gegenstand der Beratungen waren unter anderem Beschlüsse über Empfehlungen an den Gesetzgeber. Der alle zwei Jahre stattfindende größte Kongress von Juristen aus Verwaltung, Behörden, Justiz, Anwaltschaft, Unternehmen und anderen Bereichen tat dies vor dem Hintergrund der tiefsten Rezession seit Bestehen der Bundesrepublik im Jahre 2009.

Mit großer Mehrheit stellten die Arbeitsrechtler dabei fest, dass das unbefristete Vollzeitverhältnis auch weiterhin das Rückgrat der rechtlichen Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bilden sollte. Dies ist umso bedeutender, weil gemessen an allen Arbeitsverhältnissen der Anteil dieser „Normal-Arbeitsverhältnisse“ an allen Beschäftigungsformen zwischen 1998 und 2008 von 72,6 Prozent auf 66 Prozent gesunken ist. Vor diesem Hintergrund sprach sich der DJT gegen eine Lockerung des Kündigungsschutzes aus.

Mit einer ebenso klaren Mehrheit wurde das Vorhaben aus dem Koalitionsvertrag der Bundesregierung, die ge-

ringfügige Beschäftigung über die Einkommensgrenze von 400 Euro auszuweiten, als nicht sachgerecht abgelehnt.

Im Gegensatz dazu waren andere Beschlüsse zwischen den Vertretern der Gewerkschaften und der Arbeitgeber umstrittener. Die Abstimmungsergebnisse fielen dementsprechend knapper aus. So sprach sich die Versammlung für die Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns aus. Ebenso gab es eine positive Entscheidung für die Erweiterung des Gleichbehandlungsgrundsatzes zwischen Leiharbeitnehmern und Stammarbeitnehmern. Nach Ansicht des DJT müsse die Leiharbeit stärker reglementiert werden. So dürfe es nicht mehr möglich sein, mit Hilfe von Tarifverträgen die Gehälter der Zeitarbeiter unter die der Stammebelegschaft zu drücken.

Grundsätzlich sind die Beschlüsse des Deutschen Juristentages stets von einiger Brisanz: Der Gesetzgeber ist in den vergangenen 150 Jahren schon häufig seinen Empfehlungen gefolgt. In den letzten Jahren allerdings mit abnehmender Tendenz.

EuGH entscheidet: Grundgehalt und Zulagen auch während Schwangerschaft und Mutterschaftsurlaub

Arbeitnehmerinnen, die aufgrund von Schwangerschaft beurlaubt oder auf einem anderen Arbeitsplatz beschäftigt sind, stehen ihr monatliches Grundgehalt und die Zulagen zu, die sich aus ihrer beruflichen Stellung ergeben. Erhalten sie jedoch Zulagen und Vergütungen, mit denen die Nachteile ausgeglichen werden sollen, die mit der Ausübung bestimmter Tätigkeiten verbunden sind, haben sie darauf keinen Anspruch. Diese Zulagen erhalten die Arbeitnehmerinnen nur dann, wenn sie die Tätigkeiten auch tatsächlich ausüben. Das entschied der Europäische Gerichtshof (EuGH) am 1. Juli 2010 (Az: C-194/08 und C-471/08).

In dem ersten dem EuGH zur Vorabentscheidung vorgelegten Fall ging es um eine Assistenzärztin aus Graz. Diese bezog neben ihrem Grundgehalt eine Bereitschaftsdienstzulage für Überstunden. Während ihrer Schwangerschaft bescheinigte ein medizinisches Zeugnis, dass ihr Leben bzw. ihre Gesundheit oder die ihres Kindes bei Fortdauer der beruflichen Tätigkeit gefährdet wären. Die Ärztin wurde daraufhin nicht mehr beschäftigt. Anschließend nahm sie ihren Mutterschaftsurlaub. Nach österreichischem Recht ist die Zahlung einer Zulage für Bereitschaftsdienste an Personen, die nicht auch tatsächlich diese Dienste leisten, ausgeschlossen. So erhielt die Ärztin die

Zulage nicht in der Zeit, in der sie nicht arbeitete.

In dem zweiten Fall ging es um eine Finnin, die vor ihrer Schwangerschaft als Kabinenchefin bei einer Fluggesellschaft gearbeitet hatte. Ein Großteil ihres Gehaltes bestand aus Zulagen, die sich aus ihrer leitenden Position ergaben oder mit denen die speziellen Nachteile ausgeglichen werden sollten, die mit der Arbeitszeitgestaltung im Luftverkehr verbunden sind.

Während der Schwangerschaft wurde der Kabinenchefin vorübergehend ein Büroamt entsprechend der Arbeitsplatz am Boden zugewie-

sen. Hier arbeitete sie bis zum Beginn ihres Mutterschaftsurlaubs. Ihr monatliches Gehalt verringerte sich mit dieser Umsetzung unter anderem deswegen, weil sie keine Zulagen für ihre Funktion als Kabinenchefin mehr erhielt.

Die beiden nationalen Gerichte legten dem EuGH die Frage vor, ob die europäische Richtlinie über schwangere Arbeitnehmerinnen es Arbeitgebern gestattet, diesen Arbeitnehmerinnen die Zahlung bestimmter Zulagen zu verweigern, die sie vor ihrer Schwangerschaft erhalten haben.

Dies richte sich nach dem Charakter der Zulage, so die Richter. Beide Frauen hätten aufgrund ihrer Schwangerschaft nicht mehr die Aufgaben ausüben können, die ihnen vor ihrer Schwangerschaft zugewiesen waren. Die Bereitschaftsdienstzulage und bestimmte Zulagen, die die Kabinenchefin erhielt, seien Bestandteile ihres Gehalts, die davon abhängen, dass bestimmte Tätigkeiten unter besonderen Umständen

ausgeübt würden. Mit ihnen sollten die mit diesen Tätigkeiten verbundenen Nachteile ausgeglichen werden. Somit dürfe ihre Zahlung davon abhängig gemacht werden, dass die schwangere Arbeitnehmerin im Gegenzug bestimmte Leistungen tatsächlich erbringe.

Anders verhalte es sich mit Bezügen, die sich aus dem monatlichen Grundgehalt sowie den Bestandteilen des Gehalts und den Zulagen zusammensetzten, die an die berufliche Stellung anknüpfen, betonen die Richter. Dazu zählten etwa die Zulagen, die sich aus einer leitenden Position, der Dauer der Betriebszugehörigkeit und beruflichen Qualifikationen ergäben.

Das Gehalt einer schwangeren Arbeitnehmerin, die vorübergehend auf einem anderen Arbeitsplatz beschäftigt werde, dürfe jedoch nicht geringer sein als das der Arbeitnehmer, die regulär diesen Arbeitsplatz innehätten. Die Arbeitnehmerin habe Anspruch auf die mit diesem Arbeitsplatz verbundenen Gehaltsbestandteile und Zulagen.

Die Richtlinie sehe im übrigen vor, dass die zu zahlenden Mindestbezüge dem entsprächen, was die betreffende Arbeitnehmerin erhalte, unterbräche sie ihre Erwerbstätigkeit aus gesundheitlichen Gründen.



Foto: www.fotolia.de © NiDerLänder

BAG-Ticker – Neues aus dem Bundesarbeitsgericht

Diskriminierung eines Stellenbewerbers wegen seines Alters.

Eine Stellenausschreibung verstößt grundsätzlich gegen das Altersdiskriminierungsverbot, wenn ein „junger“ Bewerber gesucht wird.

Ein 1958 geborener Jurist bewarb sich 2007 auf eine Stellenausschreibung in der „eine(n) junge(n) engagierte(n) Volljuristin/Volljuristen“ gesucht wurde. Der Mann erhielt eine Absage, ohne zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen worden zu sein. Eingestellt wurde eine 33-jährige Juristin.

Der Mann klagte und verlangte wegen unzulässiger Benachteiligung aufgrund seines Alters eine Entschädigung in Höhe von 25.000 Euro und Schadensersatz in Höhe eines Jahresgehalts.

Das BAG bestätigte die Entscheidungen der Vorinstanzen. Der beklagte Arbeitgeber musste eine Entschädigung in Höhe eines Monatsgehalts zahlen. Die Stellenausschreibung des Beklagten verstöße gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), besser bekannt als „Antidiskriminierungsgesetz“. Stellen seien „altersneutral“ auszuschreiben, sofern kein spezieller Rechtfertigungsgrund für eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters vorliege. Die unzulässige Stellenausschreibung sei ein Indiz dafür, dass der Kläger wegen seines Alters nicht eingestellt worden sei. Da der beklagte Arbeitgeber nicht habe darlegen können, dass kein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot vorgelegen habe, stehe dem Kläger ein Entschädigungsanspruch zu. Da dieser wiederum nicht habe nachweisen können, dass er bei einer diskriminierungsfreien Auswahl eingestellt worden wäre, stehe ihm aber der Schadensersatz nicht in der geforderten Höhe zu.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19. August 2010 (Az: 8 AZR 530/09)

Rechte der Schwerbehindertenvertretung bei Besetzung von Führungsstellen

Der Arbeitgeber hat die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören. Wird eine Führungsposition besetzt, muss die Schwerbehindertenvertretung jedoch nur dann am Besetzungsverfahren beteiligt werden, wenn die Aufgabe besondere schwerbehindertenspezifische Führungsanforderungen stellt. Dies kann zum Beispiel der Fall sein, wenn es zu den Aufgaben der Führungskraft gehört, Arbeitsplätze behindertengerecht zu gestalten.

Die Schwerbehindertenvertretung eines Kommunalverbandes wollte immer dann an der Besetzung einer Leitungsstelle beteiligt werden, wenn der Führungsfunktion mindestens ein schwerbehinderter Mensch zugeordnet ist. Das wies das BAG zurück. Die Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretung bestünden nur, wenn die Angelegenheit schwerbehinderte Menschen in ihrer tatsächlichen oder rechtlichen Stellung in anderer Weise berühre als nicht behinderte Arbeitnehmer. Wirke sich die Maßnahme – also im vorliegenden Fall die Besetzung einer Führungsposition – in gleicher Weise auf schwerbehinderte und nicht behinderte Arbeitnehmer aus, bestehe kein Unterrichts- und Anhörungsrecht der Schwerbehindertenvertretung.

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 17. August 2010 (Az: 9 ABR 83/09)

Fristlose Kündigung wegen Privatfahrt

Nutzt ein Arbeitnehmer entgegen der Anweisung des Arbeitgebers den Firmen-Lkw privat und leugnet anschließend die Nutzung, kann dies ein Grund zur fristlosen Kündigung sein. Das entschied das Arbeitsgericht Nürnberg am 16. März 2010 (Az: 13 Ca 2025/09).

Ein Mann hatte seine Arbeitsstelle mit dem Firmen-Lkw verlassen, um die entflohenen Pferde seiner Lebensgefährtin wieder einzufangen. Durch die Fahrt verursachte der Beschäftigte seinem Arbeitgeber Kosten von ungefähr 20 Euro. Dem Arbeitnehmer war zuvor häufiger gesagt worden, dass die private Nutzung des Fahrzeugs verboten sei und ein Verstoß dagegen eine Kündigung nach sich zöge. Auf die Nachfrage seines Arbeitgebers, ob er an dem besagten Tag den Lkw privat genutzt habe, leugnete der Mitarbeiter und versuchte, den höheren Kilometerstand anders zu rechtfertigen. Der Arbeitgeber kündigte ihn fristlos und ohne Abmahnung.

Nach Aussage des Gerichtes kann ein Arbeitsverhältnis dann fristlos gekündigt werden, wenn einem der beiden Vertragspartner die Fortführung nicht zugemutet werden kann. Ein schwerer Vertrauensbruch kann eine solche unzumutbare Situation herbeiführen. So verständlich die Situation des Mannes gewesen sei, so müsse ihm doch bewusst gewesen sein, dass sein Verhalten Konsequenzen haben würde, erläuterte das Gericht. Die fristlose Kündigung ohne Abmahnung werde aber erst dadurch gerechtfertigt, dass der Mann sein Verhalten gegenüber dem Arbeitgeber geleugnet und so das Vertrauen unwiederbringlich verletzt habe.



LGG Berlin - Geltung jetzt auch für privatrechtlich organisierte Arbeitgeber? Frauenvertreterinnen werden mit der Novelle des LGG Berlin mehr Rechte zugebilligt.

Die Novelle des LGG Berlin soll voraussichtlich noch in diesem Jahr zur Abstimmung im Abgeordnetenhaus gestellt werden.

Im Zusammenhang mit der LGG-Novelle habe ich für den kommunalen Arbeitgeberverband Berlin (KAV Berlin) eine Betrachtung darüber angestellt, welche wesentlichen inhaltlichen Änderungen das LGG Berlin durch die Novelle erfährt. In einer vom KAV Berlin ins Leben gerufenen Arbeitsgruppe wurde sodann ein Positionspapier der öffentlichen Arbeitgeber zur Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes entwickelt. Dieses Positionspapier wurde inzwischen an alle an der Gesetzgebung Beteiligten und an die Presse versandt. Das Positionspapier des KAV Berlin vom 30. August 2010 ist zu Ihrer Information meinem Newsletter beigelegt.

Ich will wegen der Aktualität und im Hinblick auf die weitreichenden Auswirkungen der Gesetzesnovelle, auch für bisher nicht von dem LGG Berlin erfasste Arbeitgeber, noch einmal die wesentlichen Änderungen darstellen:

1.

Die Regelungen des LGG Berlin sollen auch in juristischen Personen des Privatrechts oder Personengesellschaften, an denen das Land Berlin Mehrheitsbeteiligungen hält, zur Anwendung kommen; das Gesetz spricht davon, dass „die Maßnahmen der Frauenförderung entsprechend den Regelungen des LGG umgesetzt“ werden sollen. Dies bedeutet, dass das LGG Berlin in GmbH's, AG's, aber auch zum Beispiel in Stiftungen privaten Rechts, an denen das Land Berlin Mehrheitsbeteiligungen hält, zur Anwendung kommen soll. So wird zum Beispiel in den städtischen Wohnungsbaugesellschaften, die in der Rechtsform einer GmbH organisiert sind, das LGG Berlin ebenfalls umgesetzt werden müssen.

2.

Künftig werden Vorstands- und Geschäftsleiterpositionen der Anstalten, Körperschaften und Stiftungen öffentlichen Rechts „öffentlich bekanntzumachen“ sein, wenn sie besetzt werden sollen und eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht. Entsprechendes gilt für juristische Personen des privaten Rechts und Personengesellschaften mit Mehrheitsbeteiligungen des Landes Berlin. Eine öffentliche Bekanntmachung im Fall der Unterrepräsentanz

von Männern in derartigen Positionen ist gesetzlich nirgendwo normiert. Hier wird meines Erachtens in einem Landesgesetz ein AGG-Verstoß angelegt.



3.

Soweit Stellenbesetzungen erfolgen sollen und Auswahlverfahren durchgeführt werden müssen, ist künftig die Berücksichtigung von Frauen im Auswahlverfahren in Bereichen, in denen diese unterrepräsentiert sind, in geeigneter Form zu dokumentieren und den an der Personalfindung Beteiligten rechtzeitig vor der Auswahlentscheidung zur Kenntnis zu bringen. Es sind in einem solchen Fall entweder alle Bewerberinnen oder mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zum Vorstellungsgespräch einzuladen. Dies gilt auch für Vorstands- oder aber Direktorenposten beziehungsweise Geschäftsführerpositionen.

An diesem Beispiel wird deutlich, dass nicht immer die Begrifflichkeiten sauber definiert sind. Was versteht der Gesetzgeber unter Bereichen – ist das eine Abteilung, ein Bereich, eine Dienststelle oder der Arbeitgeber insgesamt, oder etwa der „Fach“bereich? Eine solche Unklarheit, die sich in gleicher oder ähnlicher Weise auch in anderen Regelungen des Gesetzes findet, wird ganz sicher zu Streitigkeiten zwischen Arbeitgebern und

Frauenvertreterinnen führen. Dies betrifft auch den Begriff der Dienststelle der verschiedentlich verwendet wird: ist damit die Dienststelle gem. Anlage zum PersVG Berlin gemeint?

4.

Frauenförderung durch öffentliche Auftragsvergabe war bisher schon so geregelt, dass ab einem bestimmten Schwellenwert die Auftragnehmer verpflichtet waren, Maßnahmen zur Frauenförderung und zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in ihren Unternehmen durchzuführen. Bisher galt die Regelung aber nur für Dienstleistungen, nicht für Bauleistungen.

Diese Verpflichtung ist nunmehr auf Bauleistungen mit einem Mindestauftragswert von 200.000,00 Euro ausgedehnt worden. Für alle übrigen Leistungen gilt fortan ein niedrigerer Schwellenwert von 25.000,00 Euro.

5.

Grundsätzlich soll eine Frauenvertreterin in den Dienststellen gewählt werden. Soweit eine Wahl einer Frauenvertreterin nicht gelingt, soll nunmehr nach der Gesetzesnovelle eine Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte bestellt werden müssen.

Es wird sich das Problem ergeben, dass das Direktionsrecht des Arbeitgebers in der Regel gar nicht soweit reicht, dass eine einseitige Bestellung durch den Arbeitgeber möglich sein wird.

6.

Die Frauenvertreterin, die grundsätzlich an allen personalen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen zu beteiligen ist, kann, wenn dies versäumt worden ist, die Maßnahme blockieren, indem nach einer entsprechenden Rüge der Frauenvertreterin die Entscheidung über eine Maßnahme für zwei Wochen auszusetzen ist und die Beteiligung der Frauenvertreterin nachzuholen ist. In dringenden Fällen, wie zum Beispiel bei außerordentlichen Kündigungen, ist die Aussetzungsfrist auf drei Tage verkürzt.

Ein Novum ist außerdem die Regelung, dass der Vollzug einer von der Frauenvertreterin beanstandeten Maßnahme vor Ablauf der Beanstandungsfristen, die im Gesetz geregelt sind, unzulässig ist. Eine Beanstandung kann eine Maßnahme nach den gesetzlich geregelten Fristen mehrere Wochen bis hin zu mehreren Monaten verzögern.

Insbesondere beim Ausspruch außerordentlicher Kündigungen wird dies zu Schwierigkeiten führen: Bei außerordentlichen Kündigungen gemäß § 626 Abs. 2 BGB kann eine Kündigung nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Die zusätzliche Zeitdauer, die bei Beanstandungen einkalkuliert werden muss, wird die Einhaltung dieser Frist zusätzlich erschweren.

Soweit Kündigungsfristen einzuhalten sind, können sich diese bei einem nicht kalkulierbaren zeitlichen Vorlauf verlängern, was unter Wirtschaftlichkeitsgesichtspunkten äußerst problematisch ist.

Die hier genannten prägnanten Änderungen des Gesetzes stellen lediglich einen Teil der gesamten Änderungen, wenn auch sicher die einschneidenden Änderungen, dar. Die in der Arbeitsgruppe des KAV Berlin dazu entwickelten Positionen im Einzelnen können Sie dem anliegenden Positionspapier der öffentlichen Arbeitgeber zur Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes Berlin entnehmen. Materialien dazu finden Sie außerdem sowohl auf der Homepage des KAV Berlin - www.kavberlin.de - als auch auf meiner Homepage unter dem Menüpunkt LGG-Novelle

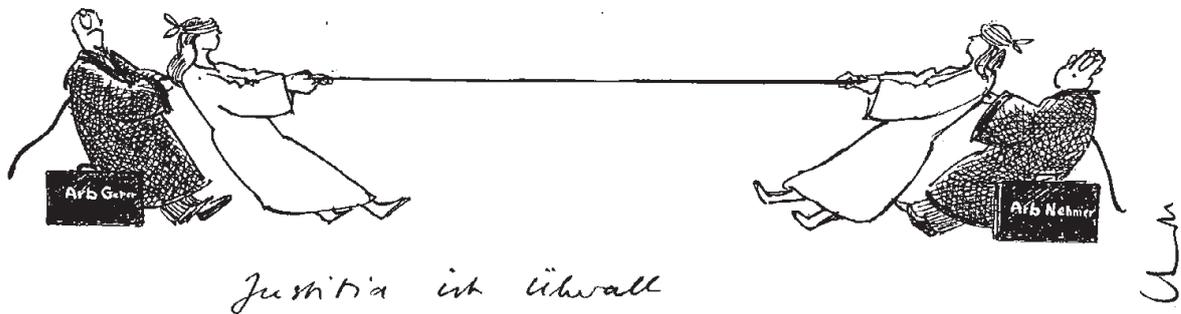
- www.timmermann-rechtsanwaelte.de/lggnovelle -.

Mandanten Newsletter

Oktober 2010

m
maria timmermann
Rechtsanwaltskanzlei

Koenigsallee 7, 14193 Berlin
Tel.: 030. 864 797-0
www.timmermann-rechtsanwaelte.de





Kommunaler Arbeitgeberverband Berlin
Goethestraße 85 • 10623 Berlin

Name: Claudia Pfeiffer
Telefon: (0 30) 21 45 81-16
Telefax: (0 30) 21 45 81-20
E-Mail: claudia.pfeiffer@kavberlin.de
Internet: www.kavberlin.de

Anlage/n:

Montag, 30. August 2010

KAV Berlin • Goethestraße 85 • 10623 Berlin

Positionspapier der öffentlichen Arbeitgeber zur Novellierung des Landesgleichstellungsgesetz Berlin

Sehr geehrte Frau/sehr geehrter Herr Titel Name,

die öffentlichen Arbeitgeber, vertreten im KAV Berlin, stimmen grundsätzlich mit der Zielsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes Berlin (LGG) überein. Sie sehen jedoch in der praktischen Umsetzung der Novellierung Schwierigkeiten und plädieren für eine Überarbeitung der Gesetzesnovelle in folgenden Punkten:

Zu § 1:

§ 1 der Gesetzesnovelle dient der Definition des Geltungsbereiches. Der Begriff „Dienststellen“ findet sich in mehreren Vorschriften der Novellierung und wird dort unterschiedlich, teilweise mit dem Zusatz „i.S.d. PersVG“ und teilweise ohne diesen Zusatz gebraucht, eine Definition des Begriffes fehlt jedoch. Deshalb sollte mit einem neuen Absatz **unter § 1 eine Klarstellung und somit eine einheitliche Festlegung des Begriffes erfolgen.**

Zur Rechtsklarheit sollte vereinheitlichend der Begriff „Dienststelle gem. Anlage zu § 5 Abs.1 zum PersVG“ definiert werden.

Erfolgt eine klarstellende Definition des Begriffes „Dienststelle“, so hat dies auch Auswirkung auf § 3 Abs. 4. Dafür sollte dieser im Falle einer einheitlichen Definition in einem neuen § 1 Abs. 7 komplett gestrichen werden.

Zu § 1 Abs. 3:

Die bisherige Regelung in § 1 Abs. 2 LGG Berlin sollte als § 1 Abs. 3 LGG Berlin beibehalten werden. Zumindest hilfsweise sollten bestimmte Umsatzschwellenwerte und das Vorliegen von operativer Geschäftstätigkeit der Mehrheitsbeteiligungen festgeschrieben werden, denn ansonsten wären auch Gesellschaften ohne operatives Geschäft oder nur sehr kleine Unternehmen davon betroffen. Diese „Pauschalisierung“ / Geltung für jegliche Mehrheitsbeteiligung ohne Unterscheidung wäre nicht zielführend und der Anwendungszweck wäre verfehlt.

Eingetragen im Vereinsregister des
Amtsgerichts Charlottenburg
Nr. 18508 Nz

Vorsitzender des Vorstandes:
Norbert Schmidt

Geschäftsführerin:
Claudia Pfeiffer

SEB Bank AG, Konto 1901 660 100, BLZ 100 101 11
IBAN: DE02 1001 0111 1901 6601 00
BIC: ESSEFE5F100



Der Zwang zur Umsetzung von Maßnahmen zur Frauenförderung entsprechend den Regelungen des LGG auch von juristischen Personen des privaten Rechts und Personengesellschaften, an denen das Land Berlin Mehrheitsbeteiligungen unmittelbar oder mittelbar hält oder erwirkt, führt dazu, dass sich der Verwaltungsaufwand und der finanzielle Aufwand für solche Gesellschaften erhöht. **Im Verhältnis zu anderen privatrechtlich organisierten Arbeitgebern führt dies zu einem Wettbewerbsnachteil, den es zu vermeiden gilt. Kostensenkungsverpflichtungen der öffentlichen Unternehmen werden mit dieser Regelung konterkariert und sind nicht zielführend.**

Zu § 5 Abs. 1:

Der Absatz sollte um den Hinweis darauf, dass es sich um „freie“ Stellen, die immer nur auszuscheiden sein können, wie folgt ergänzt werden:

„Alle **freien** Stellen sind intern auszuscheiden. In Bereichen oberhalb der Besoldungsgruppe A9 bzw. der entsprechenden tarifrechtlichen Regelungen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind die **freien** Stellen öffentlich auszuscheiden.“

Die Ergänzung um die Präzisierung „freie“ Stellen würde dem **Grundsatz der sparsamen Haushaltsführung** entsprechen, so dass vorhandenes Personal aus dem Bestandspersonal, dem Stellenpool oder dem Personalüberhang die entsprechenden Positionen unmittelbar besetzen könnte.

Zu § 7 Abs. 3 Satz 1

Satz 1 des Absatzes 3 sollte gestrichen und Satz 2 wie folgt formuliert werden:

„Haben sich nicht genügend geeignete Kandidatinnen beworben, werden die Ausbildungsplätze nach der Bewerbungslage vergeben.“

Der demografische Wandel wird es mit sich bringen, dass weiter sinkende Zahlen von Schulabgängern für den Ausbildungsmarkt zur Verfügung stehen. Es wird daher für die Ausbildungsbetriebe zunehmend schwerer werden, geeignete Auszubildende zu finden. Die ausschließlich im Anwendungsbereich des LGG Berlin geltende Verpflichtung, ein zweites Bewerbungsverfahren durchzuführen, führt zu einem Wettbewerbsnachteil gegenüber der Privatwirtschaft. Denn es ist zu erwarten, dass Bewerber aus dem ersten Bewerbungsverfahren eher eine zwischenzeitliche Zusage aus der nicht dem LGG Berlin unterfallenden Privatwirtschaft nutzen werden, als den zweiten Bewerbungsdurchgang bei einem öffentlichen Ausbildungsbetrieb abzuwarten. Dies sollte im Interesse einer zukunftsgerichteten und bedarfsgerechten Ausbildung im öffentlichen Dienst vermieden werden.

Zu § 13 Abs. 1:

Es sollte bei der bisherigen Regelung bleiben und auch keine Erweiterung auf Bauleistungen erfolgen. Zu überlegen ist zudem, ob hier die **Schwellenwerte aus dem europäischen Vergaberecht** zugrunde gelegt werden sollten. Der Schwellenwert für Liefer- und Dienstleistungsverträge liegt im europäischen Vergaberecht bei 193.000 Euro und für Bauaufträge bei 4.845.000



Euro. Zumindest **hilfsweise** sollten die gleichen Werte gelten, wie in anderen Gesetzen (z.B. Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetz oder Berliner Betriebe-Gesetz), um eine Vereinheitlichung und Rechtssicherheit zu gewährleisten.

Die Reduzierung des Schwellenwertes für Lieferanten und Dienstleistungen von 50.000,00 Euro auf 25.000,00 Euro sowie die Einführung eines Schwellenwertes von 200.000,00 Euro für Bauleistungen **schränkt die Möglichkeiten einer kostengünstigen Vergabe** weitergehend ein, weshalb eine Verteuerung insbesondere im Bereich der Bauleistungen bei zu vergebenden Bauleistungen eintreten kann. Dieser Effekt sollte angesichts des zunehmenden Kostendrucks auf die öffentlichen Betriebe möglichst nicht eintreten; daher sollte es bei der bisherigen Regelung verbleiben.

Zu § 13. Abs. 2:

Für die **Sicherstellung der Effektivität des Landesgleichstellungsgesetzes sollte die zuständige Senatsverwaltung verantwortlich sein** und nicht die einzelnen Betriebe und Einrichtungen nach § 1 Absatz 1. **Der Abs. 2 sollte deshalb gestrichen** oder dahingehend geändert werden, dass die zuständige Senatsverwaltung diese Daten erfasst und kontrolliert.

In den Vergabestellen der in § 1 Abs. 1 genannten Einrichtungen würden enorme Controllingkosten und ein hoher verwaltungstechnischer Aufwand entstehen, wenn sie anfallende Daten ihrer Dienstleister zu Maßnahmen zur Frauenförderung und zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie erfassen müssten. Dieser Effekt sollte angesichts zunehmenden Kosten- und Spardrucks auf die öffentlichen Betriebe möglichst nicht eintreten. Zudem kann das öffentliche Unternehmen keine Sanktionsmaßnahmen gegen seinen Vertragspartner ergreifen. Die Landeshaushaltsordnung gebietet für alle Unternehmen den Grundsatz der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit. Das verpflichtet dann aber auch den Gesetzgeber, keine Gesetze zu machen, die dem ohne Not zuwider laufen. Auch in der noch zu schaffenden Rechtsverordnung sollten diese Argumente beachtet werden.

Zu § 16 Abs. 1 Satz 7:

Es ist aus arbeitsrechtlicher Sicht bedenklich, eine Frauenvertreterin **durch den Arbeitgeber bestellen zu lassen**. Eine Bestellung der Frauenvertreterin durch den Arbeitgeber ist **nicht mit dem Wahlamt zu vereinbaren**. Deshalb wird diese Forderung abgelehnt.

Die **zwangsweise Bestellung** einer Frauenvertreterin ist nicht zugunsten einer motivierten Ausübung des Amtes sinnvoll. Falls eine solche zwangsweise bestellte Frauenvertreterin nicht an den Vorgängen so mitwirkt, wie es das Gesetz vorsieht, erschwert dies die Bearbeitung von Vorgängen, bei denen die Beteiligung der Frauenvertreterin vorgesehen ist.

In der Regel reicht das **Direktionsrecht des Arbeitgebers nicht so weit**, dass er tatsächlich in der Lage ist, aus dem Kreis der in Betracht kommenden Beschäftigten eine Beschäftigte zu bestellen. Das Direktionsrecht des Arbeitgebers wird in den Fällen, in denen eine konkrete arbeitsvertragliche Tätigkeit vereinbart worden ist, üblicherweise nicht umfassen, dass eine Mitarbeiterin als Frauenvertreterin „zwangsverpflichtet“ werden kann.



Zu § 17 Abs. 3:

Die Verlängerung der Aussetzungsfrist auf drei „Arbeits“tage bei beabsichtigten außerordentlichen Kündigungen sollte nicht erfolgen.

Es ist nicht erkennbar, dass die Verlängerung der Aussetzungsfrist auf drei „Arbeits“tage für die Frauenvertreterinnen einen Vorteil bietet.

Hingegen **erschwert** die Verlängerung der Aussetzungsfrist bei außerordentlichen Kündigungen auf drei „Arbeits“tage **das Handling bei der Vorbereitung außerordentlicher, fristloser Kündigungen unnötig**, weil die Frist zum Ausspruch der Kündigung seit Bekanntwerden des wichtigen Grundes zur Kündigung gem. § 626 II BGB ohnehin nur zwei Wochen beträgt. Da im Geltungsbereich des PersVG Berlin die Äußerungsfrist für die Personalvertretung im Fall außerordentlicher Kündigungen eine Woche beträgt (im BetrVG bzw. in anderen PersVGen ist diese auf drei Tage abgekürzt) und die Personalvertretungen nach der Frauenvertretung zu beteiligen sind, in dringenden Fällen zeitgleich, ist es bisher bereits äußerst schwierig die Frist zum Ausspruch der außerordentlichen Kündigung einzuhalten.

Die neue Regelung behindert die Einhaltung der Frist des § 626 Abs. 2 BGB unnötig. Die alte Regelung sollte daher beibehalten oder „Arbeits“tage **durch Kalendertage** ersetzt werden, um **eine Parallelität zum BetrVG herzustellen**.

Zu § 17 Abs. 4:

Es wird angeregt gesetzlich oder in der Gesetzesbegründung eine Klarstellung zu treffen, welches bei der Besetzung von Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen der Anstalten, Körperschaften und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die jeweils zuständige Frauenvertretung sein soll. Festgelegt werden sollte, ob es sich um die Frauenvertretung des Eigentümers (Bsp. Land Berlin bei den Anstalten) oder die der Gesellschaft/Anstalt/Körperschaft (ggf. also z.B. die Gesamtfrauenvertreterin) handelt.

Zu § 18 Abs. 3:

Die Regelung, dass der Vollzug einer beanstandeten Maßnahme vor Ablauf der Beanstandungsfristen aus Abs. 1 und Abs. 2 unzulässig ist, **erschwert erforderliche unternehmerische Entscheidungen in nicht unerheblicher Weise. Hinzu kommt, dass keine Zeitdauer festgelegt worden ist, innerhalb derer der Entscheidungsvorschlag der Senatsverwaltung vorgelegt werden muss. Besonders eklatante Folgen treten in den Fällen ein, in denen eine außerordentliche Kündigung eines Arbeitsverhältnisses erfolgen soll.** Nach § 626 Abs. 2 BGB kann eine Kündigung nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt.

Durch die Verzögerung bis zum Ausspruch einer Kündigung nach § 18 Abs. 3 entsteht den Betrieben und öffentlichen Einrichtungen im Hinblick auf einzuhaltende Kündigungsfristen, die sich zudem bei einem nicht kalkulierbaren Zeitablauf verlängern können, ein hoher finanzieller Aufwand. Dies steht zudem **nicht im Einklang mit der Wirtschaftlichkeitsverpflichtung** der Unternehmen.



Es kann nicht gewollt sein, dass das Beteiligungs- und Beanstandungsverfahren den Ausspruch von außerordentlichen Kündigungen verhindern können soll, weil z.B. die Frist des § 626 Abs. 2 BGB nicht mehr eingehalten werden kann. Der Frauenvertretung würde hier mehr Rechte eingeräumt als den Personalvertretungen, wo mit dem Einigungsstellenverfahren ein eindeutiges Verfahren vorgeschrieben ist. Um Rechtsunsicherheiten zu vermeiden, ist eine Klarstellung zu den rechtlichen Folgen, auch für Individualmaßnahmen, sinnvoll. Hilfsweise sollte zumindest gesetzlich geregelt werden, dass eventuell laufende Fristen gehemmt sind, solange das Beteiligungs- oder Beanstandungsverfahren nicht abgeschlossen ist. Alternativ würde eine Klarstellung reichen, dass Individualmaßnahmen wie z.B. die außerordentliche Kündigung nicht unwirksam werden.

Der KAV Berlin plädiert dafür, den Satz 2 aus § 18 Abs. 3 ganz zu streichen.

Der KAV Berlin und seine Mitglieder begrüßen alle Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Aktive Frauenförderung gehört für öffentliche Betriebe und Einrichtungen schon lange zum Alltag. Deshalb steht der KAV Berlin grundsätzlich hinter der Zielführung des LGG.

Wie Sie aus oben aufgelisteten Punkten erkennen können, gibt es dennoch einige Punkte, die aus unserer Sicht einer Anpassung und Klärung bedürfen. Wir plädieren dafür, dass das Abgeordnetenhaus zu Berlin ein Gesetz verabschiedet, das die Interessen der Unternehmen mit Landesbeteiligung berücksichtigt.

Mit freundlichen Grüßen



Claudia Pfeiffer
Geschäftsführerin