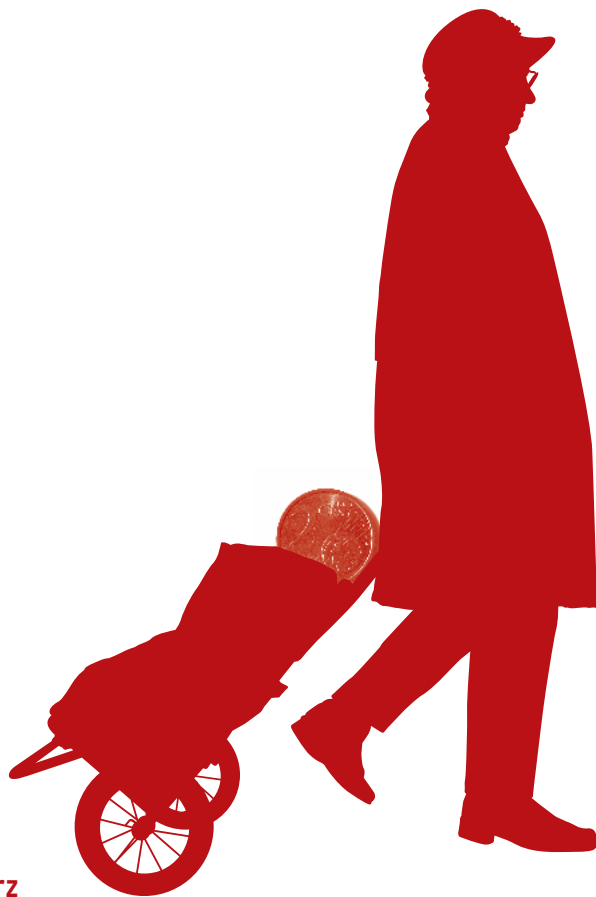


Rundbrief

ARBEITNEHMERANWÄLTE

Die deutschlandweite Anwaltskooperation für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Betriebs- und Personalräte.



Gegen den Absturz

Wertguthaben und Ausgleich von Rentenverlusten. | Seite 3

Das verbotene Kopftuch

LAG Nürnberg zu Diskriminierung am Arbeitsplatz. | Seite 11

Prämien für Streikbrecher zulässig

BAG bleibt bei seiner Meinung. | Seite 14





Arbeitnehmer-
Anwälte

in ganz Deutschland

→ Wir haben uns bundesweit zu einer Kooperation von Anwältinnen und Anwälten zusammengeschlossen.

Als Experten mit langjährigen Erfahrungen im Arbeitsrecht beraten und vertreten wir ausschließlich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Betriebs- und Personalräte, Mitarbeitervertretungen sowie Gewerkschaften. Über die anwaltliche Tätigkeit hinaus bringen sich die Mitglieder der Kooperation auch fallübergreifend in die rechtliche und rechtspolitische Diskussion ein.

Kooperationskanzleien befinden sich in: Berlin, Bremen, Dortmund, Frankfurt am Main, Freiburg im Breisgau, Hamburg/Kiel, Hannover, Mannheim, München, Münster, Nürnberg, Stuttgart und Wiesbaden.

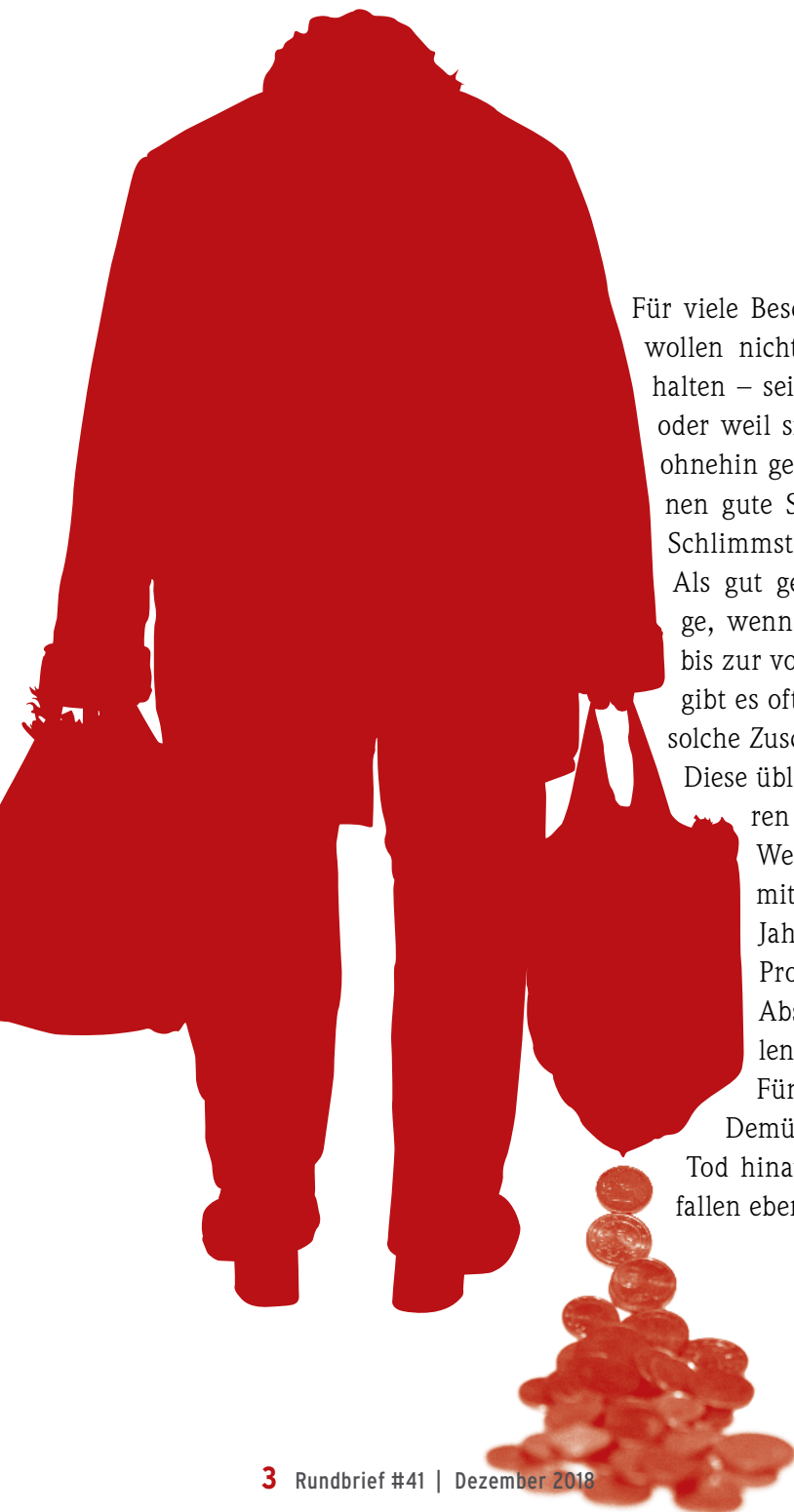
Kontaktdaten finden Sie am Ende dieses Rundbriefs und unter:

www.arbeitnehmer-anwaelte.de

Gegen den Absturz

Wertguthaben und Ausgleich von Rentenverlusten

Viele Beschäftigte fürchten Altersarmut, weil die Rente mager ausfällt. Betriebsräte und juristische Berater können das Problem zwar nicht lösen. Sie können aber im Sozialplan und im Aufhebungsvertrag dazu beitragen, dass es nicht ganz so düster aussieht - mit Hilfe der Deutschen Rentenversicherung.



Für viele Beschäftigte ist es Realität: Sie können oder wollen nicht bis zum offiziellen Rentenalter durchhalten – sei es, weil die Gesundheit nicht mitmacht oder weil sie ihren Job verlieren. Die Folge: Die oft ohnehin geringe Rente sinkt weiter. Manchmal können gute Sozialpläne oder Aufhebungsverträge das Schlimmste abfedern.

Als gut gelten Sozialpläne und Aufhebungsverträge, wenn sie 80 bis 95 Prozent der Nettoausfälle bis zur vorgezogenen Rente ausgleichen. Zusätzlich gibt es oft einen Zuschlag für die Rentenabschläge; solche Zuschläge sind aber meist viel zu bescheiden.

Diese üblichen „guten“ Regeln führen nach 40 Jahren voller Arbeit zu einer schwachen Rente. Wenn beispielsweise das Arbeitsverhältnis mit 59 Jahren endet und die Rente mit 63 Jahren beginnt, fällt die Rente um circa 18 Prozent geringer aus. Das hat zwei Gründe. Abschläge kürzen die Rente, und zudem fehlen Beitragsjahre.

Für die Betroffenen sind solche Renten eine Demütigung – und eine Abstrafung über den Tod hinaus, denn die Renten der Hinterbliebenen fallen ebenfalls geringer aus.

»Mannheimer Modell«

In Fachkreisen wurde zum Gegensteuern das „Mannheimer Modell“ erdnen. Es erlaubt beispielsweise mit 59 Jahren eine Art Vorruhestand mit Rentenverlusten von nur etwa 1 bis 2 Prozent. Dieses Modell besteht aus zwei Teilen: Einem Wertguthaben und dem Freikaufen von Rentenabschlügen. Beides läuft über die Deutsche Rentenversicherung. Das Mannheimer Modell hat sich in der Praxis sehr bewährt – Grund genug, es hier näher vorzustellen.

Wie entstehen Wertguthaben bei der Deutschen Rentenversicherung (DRV)?

Wertguthaben entstehen zunächst beim Arbeitgeber, und zwar meist durch Entgeltverzicht des Beschäftigten. Ein Wertguthaben – auch Zeitwertkonto, Langzeitkonto oder Langzeitarbeitskonto genannt – soll eine längere Freistellung etwa für Pflegezeit, Elternzeit, Vorruhestand oder Teilzeit aus dem Einkommen des Arbeitnehmers finanzieren. Dazu muss eine schriftliche Wertguthabenvereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber nach § 7b ff. Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV) geschlossen werden. Das Konto muss in Geld geführt und gegen Insolvenz geschützt sein. Flankierende Regeln können in Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträgen enthalten sein. Auf der Basis der Wertguthabenvereinbarung wird Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers in einem vom Arbeitgeber geführten Wertguthaben angespart, verzinst und im Falle einer Freistellung oder bei Teilzeit durch den Arbeitgeber wieder ausgezahlt.

Zum Entgelt gehören auch Abfindungen, die ins Konto einfließen können – ein Gedanke, der bei Wertguthaben für die Praxis neu ist. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses können Beschäftigte beim Arbeitgeber beantragen, dass er das Wertguthaben auf die Deutsche Rentenversicherung Bund überträgt. Dort gibt es dafür einen eigenen Geschäftsbereich.

Was bedeutet ein Wertguthaben bei der DRV?

Beschäftigte können in vielen Fällen Wertguthaben bei der DRV dann abrufen, wenn sie sie benötigen. Bezieher von Wertguthaben arbeiten nicht, weil sie dann ja freigestellt sind, erhalten aber monatlich Entgelt aus dem Konto. Sie sind bei der DRV sozusagen „angestellt“. So können sie Zeiten bis zur Rente überbrücken, zum Beispiel, nachdem sie 24 Monate Arbeitslosengeld I bezogen haben.

Welche Vorteile hat die Übertragung des Wertguthabens auf die DRV?

- Einzahlungen sind steuer- und sozialversicherungsfrei. Abgaben und Beiträge fallen erst bei der Auszahlung in geringerem Umfang an.
- Bezieher von Wertguthaben erhalten monatliches Entgelt ohne Arbeitsverpflichtung.
- Der volle Sozialversicherungsschutz bleibt erhalten.
- Es werden weiterhin Rentenversicherungsbeiträge an die Deutsche Rentenversicherung gezahlt.
- Wer Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse ist, bleibt es weiterhin.
- Der Krankenkassenbeitrag ist geringer, da kein Anspruch auf Krankengeld besteht.

- Das Wertguthaben ist flexibel einsetzbar.
- Man profitiert von unschlagbar geringen Verwaltungskosten der DRV im Gegensatz zu privaten Geldanlagen.
- Der bürokratische Aufwand ist gering.
- Das Wertguthaben geht nicht verloren – etwa bei Arbeit bis zur Regelaltersgrenze – und ist darüber hinaus vererbbar.

Wie das Ganze praktisch aussehen kann, zeigt das Beispiel der Reifenfirma Goodyear in Philippsburg:

→ Vorteile für Beschäftigte

Die Firma Goodyear schloss ein Reifenwerk in Philippsburg mit fast 900 Beschäftigten. Über 100 Beschäftigte waren am Ende ihres Arbeitsverhältnisses älter als 57 Jahre. Für sie sahen die Betriebsparteien mit Unterstützung der IG BCE Karlsruhe im Kern vor:

- Ein Jahr Transfergesellschaft nach Auslaufen der Kündigungsfristen und zwei Jahre Arbeitslosengeld.
- Bis zur Vollendung des 63. Lebensjahres, also bis zu drei Jahren, »Anstellung« bei der DRV.
- »Freikaufen« von 90 Prozent der Rentenabschläge.

Das bedeutet:

- Bis zum 63. Lebensjahr circa 86 Prozent des früheren Jahresnettos.
- Bei Rente ab dem 63. Lebensjahr nur Rentenverluste von insgesamt 1 bis 2 Prozent.



Warum sollte ein Arbeitgeber das Konto einführen?

Ein Arbeitgeber wird Wertguthabenkonten in der Regel nur einführen, wenn der Betriebsrat ihn in einem Sozialplan dazu verpflichtet. Oder wenn Beschäftigte ohne solche Leistungen nicht bereit sind, aus dem Arbeitsverhältnis auszuscheiden.

Wieviel muss der Arbeitgeber einzahlen?

Das hängt von der Vereinbarung ab. Ein Wertguthaben muss auch spätere Steuern und Sozialversicherungsbeiträge, auch die des Arbeitgebers, umfassen. Wertguthaben können nur auf die DRV übertragen werden, wenn ein Mindestbetrag in Höhe der sechsfachen monatlichen Bezugsgröße erreicht ist (im Jahr 2018: 18.270 Euro West/16.170 Euro Ost).

Wie hoch ist die monatliche Auszahlung aus einem Wertguthaben?

Das hängt von der Einzahlungssumme und dem Auszahlungszeitraum ab. Es gibt Vorgaben, aber auch Gestaltungsspielräume:

Auszahlungen hängen vom Durchschnittsentgelt in den letzten 12 Monaten der Beschäftigung ab. Bezieher von Wertguthaben können bei der Auszahlung zwischen 70 und 130 Prozent frei wählen. Es darf also vom letzten Entgelt 30 Prozent nach oben oder unten abgewichen werden. Das gilt auch dann, wenn die Bezieher nach einer Beschäftigung in einer Transfergesellschaft und danach arbeitslos waren. Eine Transfergesellschaft bringt also für ein Wertguthaben keinerlei Nachteile. Voraussetzung ist aber: Es gelang, dass die Arbeitsagentur alles sozialversicherungspflichtige Entgelt beim Transferkurzarbeitergeld berücksichtigt.

Was zählt zum Durchschnittsentgelt?

Einberechnet wird das Bruttoentgelt einschließlich regelmäßiger Einmalzahlungen. Beitragsfreie Zulagen oder beitragsfreie Zuschläge bleiben außer Betracht. Während der Arbeitsphase gewährte Sachbezüge (zum Beispiel Dienstwagen) sind nicht zu berücksichtigen.

→ Beispiel: Was bleibt Netto in der Freistellung?

Andreas B. verdiente jährlich 36.000 Euro. Er erhielt am Ende seines Arbeitsverhältnisses ein Wertguthaben von 72.000 Euro und ließ es auf die DRV übertragen. Während einer zweijährigen Freistellung entnimmt er monatlich 2.500 Euro brutto.

Brutto-Wertguthaben	72.000 Euro
- Sozialversicherungsbeiträge (Arbeitgeberanteil)	- ca. 11.600 Euro
- SV-Beiträge (Arbeitnehmeranteil) (ca. 520 Euro x 24 Monate)	- ca. 12.500 Euro
- Steuer und Solidaritätszuschlag (ca. 330 Euro x 24 Monate)	- ca. 7.900 Euro
Netto-Wertguthaben	ca. 40.000 Euro

Muss ein Wertguthabekonto schon länger bestehen?

Nein. Der Arbeitgeber kann es auch im letzten Monat eines Arbeitsverhältnisses einrichten und beispielsweise mit einem Mal 80.000 Euro einzahlen.

Was ist mit Steuern und Sozialversicherung?

Steuern und Sozialversicherungsbeiträge sind nicht schon bei der Einzahlung fällig, sondern erst bei der Auszahlung.

Woher wissen Bezieher, dass ihre Entnahme bis zum Rentenbeginn reicht?

Das kann man durch Brutto-Netto-Rechner im Internet ziemlich genau selbst berechnen. Bitte nie den Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung vergessen! Sobald bei der DRV eingezahlt worden ist, kann man alle Varianten bei der DRV erfragen.

Muss man das Wertguthaben nach dem Bezug von Arbeitslosengeld in Anspruch nehmen?

Nein. Wertguthaben werden nur auf Antrag ausbezahlt, solange keine Rente bezogen wird.

Was passiert, wenn man eine Zeit lang arbeitet?

Jeder kann sein Wertguthaben stehen lassen und es später in Anspruch nehmen.

→ Beispiel: Arbeit zwischendrin?

Das Arbeitsverhältnis von Dieter A. endete 2017. Er wurde 1958 geboren, so dass seine Regelaltersrente mit 66 beginnt. Der Arbeitgeber zahlt ihm nach Sozialplan:

- **Ein Jahr Transfergesellschaft mit einer Aufstockung auf 80 Prozent brutto,**
- **eine Abfindung, so dass er während zwei Jahren Arbeitslosengeldbezugs auf 80 Prozent seines alten Bruttoeinkommens kommt, und**
- **für ein Jahr 80 Prozent brutto in ein Wertguthaben.**

Er kann so mit 63 Jahren vorgezogene Rente beziehen. Findet er für insgesamt noch drei Jahre Arbeit, könnte er mit 66 in Rente gehen. Er könnte dann das Wertguthaben ein Jahr vor Beginn der Regelaltersgrenze in Anspruch nehmen.

Was passiert bei Arbeit bis zur Regelaltersgrenze?

Besteht bei Rentenbeginn noch ein Wertguthaben, wird es ausgezahlt. Vorher werden Steuern und Sozialversicherungsbeiträge, auch die des Arbeitgebers, abgezogen.

Gibt es Steuernachteile bei Auflösung wegen Renteneintritts?

Nein. In der Regel ist die Auflösung steuerlich ein Vorteil. Denn oft kann nach der sogenannten Fünftelregelung begünstigt versteuert werden.

Wie hoch ist der Sozialversicherungsbeitrag bei Auflösung wegen Renteneintritt?

Wurde das Wertguthaben durch einen Einmalbetrag gefüllt, bleiben diese Beträge meist gering.

Können Wertguthaben verschenkt oder vererbt werden?

Berechtigte können ihr Wertguthaben verschenken. Dann hat die DRV die Wertguthaben vor der Auszahlung zu versteuern und Beiträge an die Sozialversicherung zu zahlen. Wertguthaben sind auch – im Gegensatz zu den Ansprüchen auf betriebliche Altersversorgung oder auf gesetzliche Rente – frei vererbbar. Dann ist das Wertguthaben ebenfalls zu versteuern und Sozialversicherungsbeiträge sind zu entrichten.

Wie hoch sind die Verwaltungskosten?

Die DRV verlangt geringe Verwaltungsgebühren, im Jahr 2016 nur 0,12 Prozent pro Jahr auf die eingezahlte Summe. Vergleichbare private Dienstleister verlangen das 30-Fache.

Verzinst die DRV ein Wertguthaben?

Ja. Dazu ist sie gesetzlich verpflichtet. 2016 gab es 0,19 Prozent Zinsen. Das ist etwas mehr als die Verwaltungskosten.

Sind Nebentätigkeiten erlaubt?

Ja. Wer Entgelt aus seinem Wertguthaben bei der DRV bezieht, kann Nebentätigkeiten aller Art ausüben. Für die Sozialversicherung werden alle Entgelte bis zur jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze zusammengezählt und verarbeitet.

Rentenverluste durch zu geringe Einzahlungen vermeiden!

Wer Transferkurzarbeitergeld oder Arbeitslosengeld I bezieht, verliert Rentenpunkte bei der DRV. In diesen Zeiten werden 80 Prozent der bisherigen Beiträge in die DRV eingezahlt. Auch für alle, die sich 80 Prozent ihres bisherigen Entgelts bis zur vorgezogenen Rente aus dem Wertguthaben auszahlen lassen, werden nur 80 Prozent der bisherigen Beiträge in die DRV eingezahlt. Damit gehen ab Ausscheiden beim Arbeitgeber für die Dauer der Leistungen jedes Jahr 20 Prozent der bisherigen Beitragszahlung verloren. Diesen Verlust sollte der Arbeitgeber (wenigstens zur Hälfte) ausgleichen und die entsprechenden Beträge auf das Versichertenkonto bei der DRV einzahlen. So geschehen in dem beschriebenen Beispiel Goodyear. Dort werden 90 Prozent der bisherigen Beiträge eingezahlt.

Wie läuft das Freikaufen von Rentenabschlägen ab?

Das betrifft den zweiten Teil des Mannheimer Modells: Durch vorzeitigem Renteneintritt entstehen meist Rentenabschläge, für heute 57-Jährige in der Regel 12,6 Prozent. Der Arbeitgeber kann diese Abschläge ganz oder teilweise ausgleichen, indem er auf die Rentenkonto bei der DRV einzahlt. Goodyear „kaufte“ die Rentenabschläge der

Entlassenen zu 90 Prozent „frei“. So können bis zu fünfstellige Beträge bei den Steuern gespart und Abschläge bei der Rente ausgeglichen werden.

Sind private Versicherer nicht günstiger?

Nein. Im Gegenteil. Das Freikaufen von Rentenabschlägen zeigt die Überlegenheit der öffentlichen Sozialkassen gegenüber privaten Rentenlösungen besonders deutlich. Personaler berichteten, dass sie eine sehr große deutsche Versicherung nach ihren Konditionen im Vergleich zur Deutschen Rentenversicherung gefragt haben. Das Ergebnis war eindeutig. Für die ungefähr gleiche Leistung verlangt die sehr große Versicherung ca. 20 Prozent mehr als die Deutsche Rentenversicherung. Dabei ist überhaupt noch nicht berücksichtigt, dass man bei der gesetzlichen Rente mit einer jährlichen Steigerung rechnen kann, bei der privaten hingegen jährlich die Inflation nagt. Es ist sinnvoll auszurechnen, was eine nur 2-prozentige Inflationsrate nach 20 Jahren bedeutet.

Ohne Betriebsrat geht wenig.

Wertguthaben und Freikaufen von Rentenabschlägen bieten sehr viele Vorteile. Die Erfahrung lehrt: Diese Vorteile kommen den meisten Beschäftigten nur durch einen engagierten Betriebsrat zugute. Muss ein Sozialplan abgeschlossen werden, kann der Betriebsrat die Einbeziehung des Mannheimer Modells verlangen. Für dieses Modell kann sich die Mehrheit der Beschäftigten erwärmen, wenn der Betriebsrat entsprechende Beratungen unterstützt.

→ Rolle des Betriebsrats

Ohne gute Aufklärung und Information für Betroffene geht gar nichts. Auch wenn das Thema auf den ersten Blick zu kompliziert scheint – der Betriebsrat kann viel für die Betroffenen tun. Beispiel Goodyear Philippsburg: Betriebsrat und Arbeitgeber vereinbarten das Mannheimer Modell im Sozialplan und informierten auf einer Betriebsversammlung. Gemeinsam organisierten sie dann ganztägige Workshops für alle Betroffenen. Die Teilnahme wurde wie Arbeitszeit bezahlt. Die Gruppen wurden moderiert und auf höchstens 25 Teilnehmer begrenzt. Den mehr als 100 Älteren (57 Jahre und älter) wurde erläutert, was das Mannheimer Modell für sie bedeutet. So wurde es von fast allen akzeptiert. Nur knapp 5 Prozent entschieden sich stattdessen für Abfindungen.

Mannheimer Modell wegweisend

Wir wissen: Prognosen sind schwierig, besonders wenn sie die Zukunft betreffen. So hat es der Kabarettist Karl Valentin gesagt. Trotzdem sei eine Prognose gewagt: In wenigen Jahren wird das Mannheimer Modell mit Wertguthaben und Freikaufen von Rentenabschlägen zum Standardrepertoire guter Sozialpläne und Aufhebungsverträge gehören.

Ausblick

In der Tarifwelt ist das Thema bereits angekommen. So gilt in der Metallbranche im Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt seit Mai 2018 ein Tarifvertrag zur Bildung von Wertguthaben und Ausgleich von Rentenabschlägen. Herzlichen Glückwunsch an die Metall-Kolleginnen und -Kollegen in Niedersachsen und Sachsen-Anhalt!

Siehe:

- § 7 Absatz 1a Nr. 2 und § 7f Absatz 1 Satz 1 Sozialgesetzbuch IV (SGB IV), www.gesetze-im-internet.de
- DRV-Broschüre „Übertragung von Wertguthaben“, Seite 9. Diese Berechnungen wurden übernommen.
- Details zum Freikaufen von Rentenabschlägen:
 1. Hjort, *Aufhebungsvertrag und Abfindung*, 5. Auflage 2015, Kapitel 7.5
 2. Dietrich Growe/Thomas Tallafuss, *AiB* 6/2016, Seite 28, 7-8/2016, Seite 41
- Tarifvertrag mit vorgezogener Rente: https://www.igmetall-nieder-sachsen-anhalt.de/fileadmin/user/News/2018/Dokumente/20180403fb_igm-nds_metallhandwerk_abschluss_2018-03.pdf
- Eine sehr gute Darstellung: Winkel, *Das Mannheimer Modell*, *Soziale Sicherheit* 2018, Seite 393



Rechtsanwalt Dr. Dietrich Growe

Fachanwalt für Arbeitsrecht, Mannheim

Dieser Beitrag ist die leicht überarbeitete Fassung eines Aufsatzes in der *AiB* 2/2018. Die *AiB* – Arbeitsrecht im Betrieb – ist die Fachzeitschrift für den Betriebsrat. Wir danken der *AiB*-Redaktion für die freundliche Überlassung.

Das verbotene Kopftuch

LAG Nürnberg zu Diskriminierung am Arbeitsplatz

Nach den Entscheidungen des EuGH aus dem vergangenen Jahr war von vielen angenommen worden, dass Arbeitgeber ihren Beschäftigten relativ unkompliziert verbindliche Vorschriften zu einem religiös und weltanschaulich neutralen Auftreten am Arbeitsplatz machen könnten. Wie ein aktuelles Urteil des Landesarbeitsgerichts Nürnberg zeigt, ist eine solche Vorgabe mit Blick auf die Wertungen des Grundgesetzes und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes doch weniger leicht umzusetzen. Tritt zudem eine betriebliche Interessenvertretung hinzu, muss diese beteiligt werden, bevor Bekleidungsvorgaben gemacht werden.





Der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Nürnberg lag der Fall einer Verkäuferin zugrunde, die in einer Drogeriemarktkette beschäftigt ist und nach dem Ende ihrer Elternzeit ihre Arbeit wieder aufnehmen und hierbei ein Kopftuch tragen wollte. Das Unternehmen teilte der Mitarbeiterin unter Verweis auf eine Kleiderordnung mit, dass sie ohne auffällige großflächige religiöse, politische und sonstige weltanschauliche Zeichen am Arbeitsplatz zu erscheinen habe und damit das Tragen eines Kopftuchs während der Arbeitszeit nicht gestattet sei. Da die Mitarbeiterin dieser Anweisung nicht nachkam, verweigerte der Arbeitgeber ihre Beschäftigung und Bezahlung.

Sowohl das Arbeitsgericht Nürnberg als auch das Landesarbeitsgericht sahen in dem Verhalten des Arbeitgebers eine Diskriminierung und gaben der Mitarbeiterin Recht. Das Landesarbeitsgericht hielt zudem fest, dass die Anweisung, die Mitarbeiterin dürfe die Arbeit nur ohne Kopftuch verrichten, eine Verletzung von deren Grundrecht auf Religionsfreiheit aus Artikel 4 Grundgesetz darstelle. Da die Rechtsfrage grundsätzliche Bedeutung hat, ließ das LAG die Revision zum Bundesarbeitsgericht zu. Das BAG hat noch nicht entschieden.

Beteiligung des Betriebsrats bei Bekleidungsvorgaben

Mangels Betriebsrats konnte die Mitarbeiterin in dem entschiedenen Fall nicht auf die Unterstützung einer betrieblichen Interessenvertretung bauen. Vor diesem Hintergrund war die Frage von Mitbestimmungsrechten nicht zu thematisieren. Dort, wo allerdings ein Betriebsrat besteht, hat der Arbeitgeber vor der geplanten Einführung einer Regelung zur (neutralen) Bekleidung der Beschäftigten im Betrieb den Betriebsrat zu beteiligen. Dieser hat gemäß § 87 Absatz 1 Nr. 1 Betriebsverfassungsgesetz bei Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb erzwingbare Mitbestimmungsrechte. Ohne Freigabe durch den Betriebsrat bzw. ohne Entscheidung der Einigungsstelle, die die fehlende Zustimmung des Betriebsrats ersetzen kann, wären Vorgaben, die das sichtbare Tragen jedes politischen, philosophischen oder religiösen Zeichens am Arbeitsplatz verbieten, grundsätzlich unverbindlich. Der Betriebsrat könnte einseitige Vorgaben zudem mit Hilfe des Arbeitsgerichts untersagen lassen.

Sanktionieren kann der Betriebsrat außerdem einseitige Verstöße des Arbeitgebers gegen die Benachteiligungsverbote aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Verhält sich der Arbeitgeber gegenüber Beschäftigten oder auch Stellenbewerbern wegen deren Religion diskriminierend, steht dem Betriebsrat nach § 17 Absatz 2 AGG ein Unterlassungsanspruch zu. Voraussetzung hierfür ist ein grober Verstoß des Arbeitgebers gegen seine Verpflichtungen aus dem AGG, wobei dieser unter denselben Voraussetzungen anzunehmen ist wie bei dem bekannten § 23 Absatz 3 BetrVG.

Möchte der Arbeitgeber Verhandlungen über Bekleidungsvorgaben mit dem Betriebsrat aufnehmen, sollte sich letzterer nicht zuletzt seiner Überwachungs- und Schutzfunktion aus § 75 BetrVG bewusst sein. So regelt der betriebsverfassungsrechtliche

Gleichbehandlungsgrundsatz in dieser Vorschrift insbesondere, dass darüber zu wachen ist, dass die im Betrieb tätigen Personen nicht aufgrund ihrer Religion oder Weltanschauung benachteiligt werden. Weiter hält § 75 BetrVG fest, dass die freie Entfaltung der Persönlichkeit der Beschäftigten zu schützen und zu fördern ist. Beide Vorgaben richten sich nicht nur an den Betriebsrat, sondern gleichfalls an den Arbeitgeber. Betriebsvereinbarungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber, die die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten in unzulässiger Weise einschränken oder gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen, sind nichtig; Anordnungen des Arbeitgebers, die sich auf solche Vereinbarungen stützen, sind unwirksam.

Die allgemeine Überwachungsaufgabe des Betriebsrats (§ 80 Abs. 1 BetrVG) verpflichtet diesen schließlich dazu, die Integration ausländischer Belegschaftsangehöriger und das gegenseitige Verständnis zwischen in- und ausländischen Beschäftigten zu fördern und auf den Abbau wechselseitiger Vorurteile hinzuwirken. Ein „Kopftuchverbot“ dürfte in diesem Zusammenhang als wenig zweckmäßig angesehen werden.

Fazit

Unter Berücksichtigung der genannten gesetzlichen Vorgaben sollte der Betriebsrat sich gut überlegen, ob er einem Ansinnen des Arbeitgebers zu Bekleidungsangaben nachkommt. Eine Neutralitätsregelung, die unter anderem das Tragen eines Kopftuchs untersagt, könnte nicht nur bestehende Arbeitsverhältnisse gefährden, sondern auch zukünftig Bewerberinnen ganz vom Betrieb fernhalten.

Siehe:

- Landesarbeitsgericht Nürnberg, Urteil vom 27.03.2018, Aktenzeichen 7 Sa 304/17, BeckRS 2018, 7281 (Revision anhängig beim Bundesarbeitsgericht unter dem Aktenzeichen 10 AZR 299/18)
- Europäischer Gerichtshof, Urteil vom 14.03.2017, Aktenzeichen C-157/15, AuR 2017, Seite 456
- Europäischer Gerichtshof, Urteil vom 14.03.2017, Aktenzeichen C-188/15, AuR 2017, Seite 456
- Sendelbeck, Kopftuch im Betrieb, AiB 01/2018, Seite 38



Rechtsanwalt Georg Sendelbeck

Fachanwalt für Arbeitsrecht, Nürnberg

Prämien für Streikbrecher zulässig

BAG bleibt bei seiner Meinung

Wenn Arbeitnehmer streiken, versuchen die Arbeitgeber oft mit verschiedenen Mitteln, den Betrieb aufrechtzuerhalten. So werden Arbeitnehmer, die trotz des Streiks arbeiten, mit Prämien belohnt. Dies hat das Bundesarbeitsgericht schon 1993 für zulässig gehalten. 25 Jahre später: Es bleibt dabei.



In dem jetzt entschiedenen Fall ging es um 1.200 Euro, die ein Arbeitnehmer eines Einzelhandelsunternehmens einklagte. Eine Filiale wurde an zwei Tagen durch die Gewerkschaft ver.di bestreikt. Vorher hatte der Arbeitgeber per Aushang im Betrieb arbeitswilligen Arbeitnehmern eine Streikbruchprämie von 200 Euro pro Tag zugesagt. Später – der Arbeitskampf ging weiter – wiederholte der Arbeitgeber seine Zusage, allerdings nur noch mit 100 Euro pro Tag. Der Kläger beteiligte sich insgesamt acht Tage lang am Streik.

Für diese Tage verlangte er, obwohl er nicht gearbeitet hatte, die Prämien. Der Arbeitgeber habe nämlich, indem er die Prämie nur an Streikbrecher zahlte, das arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgebot verletzt.

Mit seiner Klage hatte der Arbeitnehmer in keiner Instanz Erfolg. Das Bundesarbeitsgericht bestätigte, dass derartige Streikbruchprämien ein zulässiges Mittel im Arbeitskampf seien. Als Begründung wird angeführt, dass ein bestreikter Arbeitgeber im Prinzip dazu berechtigt ist, die zum Streik aufgerufenen Arbeitnehmer durch die Zusage einer Streikbruchprämie von einer Streikbeteiligung abzuhalten. In einer solchen Zusage liegt zwar eine Ungleichbehandlung der streikenden und der nicht streikenden Beschäftigten. Diese ist aber, so das BAG, „aus arbeitskampfrechtlichen Gründen gerechtfertigt“. Der Gleichbehandlungsgrundsatz ist somit nicht verletzt.

Das Arbeitskampfrecht wird in Deutschland aus Artikel 9 Absatz 3 des Grundgesetzes hergeleitet. Mangels anderweitiger gesetzlicher Regelung gibt es keinen festgelegten Katalog von zulässigen Arbeitskampfmaßnahmen. Vielmehr dürfen Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände und Arbeitgeber im Rahmen ihrer Koalitions- und Arbeitskampffreiheit selbst entscheiden, welche Arbeitskampfmittel sie bei Tarifauseinandersetzungen einsetzen. Eine Grenze ist erst dann erreicht, wenn Arbeitskampfmaßnahmen (offenkundig) „unverhältnismäßig“ sind.

Das BAG hat zwar dem Kläger Recht gegeben, dass die Zusage der Prämien an Streikbrecher eine Ungleichbehandlung ist. Gleichzeitig hält das Gericht diese Ungleichbehandlung aber für gerechtfertigt, da die Arbeitgeberin mit den Sonderleistungen „betrieblichen Ablaufstörungen“ begegnen und damit dem Streikdruck entgegenwirken wollte. Die „Kampfmittelfreiheit“ im Arbeitskampf gelte schließlich für Arbeitnehmer wie Arbeitgeber, erklärten die Erfurter Richter. Die gewählten Mittel müssten sich zwar am Verhältnismäßigkeitsgrundsatz messen lassen. Dem sei hier aber genüge getan, auch wenn die Streikbruchprämie mitunter den Tagessatz eines Mitarbeiters um ein Vielfaches übersteige.



Fazit

Das Arbeitskampfrecht erlaubt es den Tarifparteien im Streit um die Arbeitsbedingungen, ihre Kräfte zu messen. Es legt sich dazu über die an sich geltenden arbeitsrechtlichen Regelungen: Der Arbeitnehmer braucht seine vertragliche Arbeitspflicht nicht mehr zu erfüllen, und der Arbeitgeber ist in der Ausnahmesituation des Arbeitskampfes weniger an das Gleichbehandlungsgebot gebunden als sonst.

Eine große Herausforderung ist es daher für die Gewerkschaften, die Reihen der Beschäftigten so zu schließen, dass sich die Arbeitgeber die reibungslose Fortsetzung der Arbeit nicht einfach bei Streikbrechern erkaufen können. Immerhin funktioniert es nicht, die Streikenden schlicht durch Leiharbeitnehmer zu ersetzen, denn hier wirkt der neue § 11 Absatz 5 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes entgegen: Er verbietet es dem Entleiher, „Leiharbeitnehmer ... tätig werden [zu] lassen, wenn sein Betrieb unmittelbar durch einen Arbeitskampf betroffen ist“.

Siehe:

- Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 14.08.2018, Aktenzeichen 1 AZR 287/17, Pressemitteilung unter www.bundesarbeitsgericht.de
- Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 13.07.1993, Aktenzeichen 1 AZR 676/92, NZA 1993, Seite 1135



Rechtsanwältin Kerstin Rogalla

Fachanwältin für Arbeitsrecht, Dortmund



Weiterlesen ...

Eine Auswahl von neueren Veröffentlichungen unserer Kooperations-Anwälte

- **Hjort, Jens Peter**
Auskunftsrechte von Wirtschaftsausschüssen im Konzern
Arbeit und Recht (AuR) 2018, Seite 224
- **Kuby, Mechtild**
Aufhebungsvertrag - und was jetzt?
Arbeitsrecht im Betrieb (AiB) 12/2018, Seite 40
- **Schubert, Michael und Bartl, Ewald**
Mitbestimmung bei der Zuordnung von neu eingestellten Arbeitnehmern zu Rahmendienstplänen
Anmerkung zu BAG vom 22.08.2017, Aktenzeichen 1 ABR 5/16 u. a.,
Arbeit und Recht (AuR) 2018, Seite 530
- **Wionski, Simon**
10 Fakten zum Monatsgespräch
Arbeitsrecht im Betrieb (AiB) 7/2018, Seite 58
- **Wionski, Simon**
30 Prozent Nachtzuschlag auch für Zeitungszusteller
Urteilsbesprechung BAG vom 25.04.2018, Aktenzeichen 5 AZR 25/17
Arbeitsrecht im Betrieb (AiB) 09/2018, Seite 43
- **Wulff, Manfred**
Grenzen der Überwachung
Gute Arbeit 10/2018, Seite 25
- **Wulff, Manfred**
Antworten auf Ihre Fragen: Kann ein Betriebsrat seine Mitbestimmung bei der Einführung von »Desk Sharing« mit einer einstweiligen Verfügung sichern?
Gute Arbeit 7-8/2018, Seite 60
- **Wulff, Manfred**
Gewerkschaftsrechte
Arbeitsrecht im Betrieb (AiB) 7-8/2018, Seite 50

Zur Beachtung

→ Soweit in diesem Rundbrief rechtliche Hinweise gegeben werden, ist dies nur als allgemeine, vereinfachende Orientierung zu verstehen und kann keine rechtliche Beratung im konkreten Fall ersetzen. Für rechtliche Beratung und Vertretung wenden Sie sich bitte an eine der im Folgenden aufgeführten Kanzleien.

Unsere Kanzleien

10405 Berlin | dka Rechtsanwälte | Fachanwälte

Marion Burghardt*, Christian Fraatz*, Dieter Hummel*, Mechtild Kuby*, Nils Kummert*, Sebastian Baunack*, Dr. Lukas Middel, Sandra Kunze*, Dr. Silvia Velikova*, Damiano Valgolio*, Anne Weidner*, Gerd Denzel, Norbert Schuster, Mara Neele Künkel, Daniel Weidmann*, Dr. Raphaël Callsen, Dr. Vera Finger, Dr. Laura Krüger

Immanuelkirchstraße 3-4

10405 Berlin

Telefon: 030 446792-0

Fax: 030 446792-20

info@dka-kanzlei.de | www.dka-kanzlei.de

22303 Hamburg | Müller-Knapp · Hjort · Wulff Partnerschaft

Klaus Müller-Knapp* (bis März 2018), Jens Peter Hjort*, Manfred Wulff*, Andreas Bufalica*, Dr. Julian Richter*, Christopher Kaempf, Dr. Ragnhild Christiansen*, Daniela Becker, Marek Beck, LL.M., Sabrina Burkart*, Simon Dilcher

Kaemmererufer 20

22303 Hamburg

Telefon: 040 65066690 | Fax: 040 650666999

kanzlei@arbeitsrechtsanwaelte-hamburg.de

www.arbeitsrechtsanwaelte-hamburg.de

24103 Kiel | Müller-Knapp · Hjort · Wulff Partnerschaft (Zweigstelle)

Dr. Julian Richter*

Kleiner Kuhberg 2-6

24103 Kiel

Telefon: 0431 90880123 | Fax: 0431 90880124

kanzlei@arbeitsrechtsanwaelte-kiel.de | www.arbeitsrechtsanwaelte-kiel.de

28195 Bremen | Rechtsanwälte Dette Nacken Ögüt & Kollegen

Dieter Dette*, Michael Nacken*, Dr. jur. Pelin Ögüt*, Markus Barton*, Simon Wionski*, Christoph Gottbehüt, Sven Bleck-Vogdt LL.M. (Köln/Paris I)

Bredenstr. 11

28195 Bremen

Telefon: 0421 6990150 | Fax: 0421 69901599

kanzlei@dnoe.de | www.anwaelte-fuer-arbeitsrecht.de

* Fachanwälte für Arbeitsrecht

30159 Hannover | Kanzlei Detlef Fricke und Joachim Klug

Detlef Fricke, Joachim Klug*

Goseriede 12

30159 Hannover

Telefon: 0511 70074-0 | Fax: 0511 70074-22

post@fricke-klug.de | www.fricke-klug.de

44137 Dortmund | Kanzlei für Arbeitsrecht Ingelore Stein

Ingelore Stein*, Kerstin Rogalla*, Alev Ülbegi

Kampstraße 4A (Krügerpassage)

44137 Dortmund

Telefon: 0231 396301-0 | Fax: 0231 822014

arbeitsrecht@ingelore-stein.de | www.ingelore-stein.de

48145 Münster | Meisterernst Düsing Manstetten

Dietrich Manstetten*, Klaus Kettner*, Veronica Bundschuh*,

Bernd Meisterernst*, Marius Schaefer

Oststraße 2

48145 Münster

Telefon: 0251 520910 | Fax: 0251 5209152

info@meisterernst.de | www.meisterernst.de

60313 Frankfurt am Main | Büdel Rechtsanwälte

Detlef Büdel*, Udo Rein*, Nina Krüger*, Dr. Patrick Fütterer*, Christine Zedler*

Anne-Kathrin Rothhaupt

Petersstraße 4

60313 Frankfurt am Main

Telefon: 069 1338581-0 | Fax: 069 1338581-14

anwaelte@fbb-arbeitsrecht.de | www.fbb-arbeitsrecht.de

**60318 Frankfurt am Main | franzmann. geilen. brückmann.
fachanwälte für arbeitsrecht**

Armin Franzmann*, Yvonne Geilen*, Jan Brückmann*,

Kathrin Poppelreuter, Kathrin Schlegel*

Falkensteiner Straße 77

60322 Frankfurt

Telefon: 069 15392820 | Fax: 069 15392821

mail@arbeitnehmer-kanzlei.de | www.arbeitnehmer-kanzlei.de

65185 Wiesbaden | Schütte, Lange & Kollegen

Reinhard Schütte*, Jakob T. Lange*, Julia Windhorst, LL.M.

Adolfsallee 22

65185 Wiesbaden

Telefon: 0611 950011-0 | Fax: 0611 950011-20

rae@wiesbaden-arbeitsrecht.com | www.wiesbaden-arbeitsrecht.com

* Fachanwälte für Arbeitsrecht

68161 Mannheim | Kanzlei für Arbeitsrecht – Dr. Growe & Kollegen

Dr. Dietrich Growe*, Andrea von Zelewski, Mirjam Scherm*

Q 7, 23

68161 Mannheim

Telefon: 0621 862461-0 | Fax: 0621 862461-29

mail@kanzlei-growe.de | www.kanzlei-growe.de

70176 Stuttgart | Bartl & Weise – Anwaltskanzlei

Ewald Bartl*, Dirk Weise, Benja Mausner*, Maike Hellweg*, Alexandra Horschitz*,
Diana Arndt-Riffler* (in Bürogemeinschaft)

Johannesstraße 75

70176 Stuttgart

Telefon: 0711 6332430 | Fax: 0711 63324320

info@bartlweise.de | www.bartlweise.de

79098 Freiburg | Anwaltsbüro im Hegarhaus

Michael Schubert*, Ricarda Ulbrich* (auch Fachanwältin für Sozialrecht und
Mediatorin), Cornelia Czuratis*, Dr. Sérgio Fernandes Fortunato*

Wilhelmstraße 10

79098 Freiburg

Telefon: 0761 3879211 | Fax: 0761 280024

kanzlei@anwaltsbuero-im-hegarhaus.de | www.anwaltsbuero-im-hegarhaus.de

80336 München | kanzlei huber.mücke.helm – Menschenrechte im Betrieb

Michael Huber, Matthias Mücke*, Dr. Rüdiger Helm, LL.M., Susanne Gäbelein,
Gerd Nies, Christine Steinicken*, Andreas von Fumetti

Schwanthalerstraße 73

80336 München

Telefon: 089 51701660 | Fax: 089 51701661

kanzlei@kanzlei-hmh.de | www.menschenrechte-im-betrieb.de

90429 Nürnberg | Manske & Partner

Jürgen Markowski*, Ute Baumann-Stadler*, Beate Schoknecht*, Sabine Feichtinger*,
Thomas Müller*, Dr. Sandra B. Carlson*, LL.M., Judith Briegel*, Andreas Bartelmeß*,
Georg Sendelbeck*, Axel Angerer*, Magdalena Wagner, Sebastian Lohneis,
Sabrina Eckert; Berater der Kanzlei: Wolfgang Manske

Bärenschanzstraße 4

90429 Nürnberg

Telefon: 0911 307310 | Fax: 0911 307319800

kanzlei@manske-partner.de | www.manske-partner.de

* Fachanwältinnen für Arbeitsrecht

Impressum

- Der Rundbrief der Anwaltskooperation **ArbeitnehmerAnwälte** wird herausgegeben von dem Rechtsanwaltsbüro
 - **Müller-Knapp · Hjort · Wulff Partnerschaft**
Kaemmererufer 20
22303 Hamburg
Telefon: 040 65066690 | Fax: 040 650666999
kanzlei@arbeitsrechtsanwaelte-hamburg.de
www.arbeitsrechtsanwaelte-hamburg.de
Partnerschaftsregister: AG Hamburg, PR 816
 - Verantwortlicher Redakteur: Rechtsanwalt Dr. Julian Richter

Die Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte des Rechtsanwaltsbüros Müller-Knapp · Hjort · Wulff Partnerschaft sind Mitglieder der Hanseatischen Rechtsanwaltskammer (Hamburg) und führen die Berufsbezeichnung Rechtsanwältin bzw. Rechtsanwalt, die ihnen in Deutschland verliehen wurde. Aufsichtsbehörde ist gemäß § 73 Abs. 2 Nr. 4 BRAO die Hanseatische Rechtsanwaltskammer, Bleichenbrücke 9, D-20354 Hamburg.

Die für die Berufsausübung maßgeblichen Regelungen – Bundesrechtsanwaltsordnung (BRAO), Rechtsanwaltsvergütungsgesetz (RVG), Berufsordnung der Rechtsanwälte (BORA), Berufsregeln der Rechtsanwälte der Europäischen Gemeinschaft, Fachanwaltsordnung – können im Internetangebot der Bundesrechtsanwaltskammer (www.brak.de) eingesehen werden.

Dieser Rundbrief enthält in seiner elektronischen Fassung externe Hyperlinks zu Internetangeboten, die nicht von uns zur Verfügung gestellt werden.

- Gestaltung, Layout & Fotos: formation_01 · netzwerk für digitale gestaltung
www.formation01.com
- Autorenportraits: Autoren