

Editorial

Liebe Mitglieder,

angesichts der sich wieder zu-spitzen EU-Finanzkrise zeigt sich, dass Wirtschaftspolitik ein schwieriges Geschäft ist: Wer kann heute sagen, ob die Stützung der eigentlich insolventen Haushalte von Griechenland und nun mutmaßlich auch Irland der richtige Weg ist, um die Europäische Union auf einen soliden Weg zu führen? Können verschuldete Staaten noch mehr verschuldeten Staaten überhaupt auf Dauer helfen? Hat Europa überhaupt so viel Bindungswirkung entfaltet, dass dies den Bevölkerungen überhaupt abverlangt werden kann?



Die Erfahrungen aus der Privatwirtschaft lehren eigentlich, dass eine geordnete Insolvenz schneller für klare Verhältnisse sorgt und auch den Neuanfang erleichtert. Ob die Einbindung in den Euro den jetzt betroffenen Staaten tatsächlich nützt, ist eine offene Frage. Ein Phänomen ist dabei, dass die Bevölkerung in den betroffenen Ländern mit den EU-Hilfen gar nicht so einverstanden zu sein scheint. Denn die „Geberländer“ und auch der Internationale Währungsfonds (IWF) haben mit den Finanzspritzen drakonische Sparmaßnahmen verbunden. Die Unterstützung kommt daher zunächst als Einschränkungen an, was die Lage in den Ländern politisch destabilisieren könnte. Es liegt auf der Hand, dass eine gemeinsame Währung nur dann erfolgreich ist, wenn es eine stringente Wirtschaftspolitik aus einer Hand gibt. Daran krankt das „Projekt Euro“. Vielleicht wurde dies bisher verdrängt oder verschwiegen.

Jetzt jedenfalls könnte Europa am Scheideweg stehen: Wollen die Europäer eine echte Wirtschafts- und Währungsunion? – dann sind alle Schulden unsere Schulden. Oder sollte das No-Bailout-Versprechen eingehalten werden? Dann wäre der Euro vermutlich gescheitert. Wie ist Ihre Meinung? Sagen Sie es uns unter info@forum-f3.de

*Ihr
Kudger Rammme*

Themenübersicht | November 2010

Intern | Doppelmitgliedschaft bdvb / Forum F3

Arbeitsrecht | Einsicht in Personalakte für Ausgeschiedene

Arbeitsrecht | Altersbefristungen von Arbeitsverträgen

Manager Monitor | Frauen-Quote für Aufsichtsräte

Für Mitglieder | Ausführliche Informationsblätter

Intern

Kooperation zahlt sich aus

Der bdvb und das Forum F3, der branchenübergreifende Mitgliederverband des Deutschen Führungskräfteverbandes ULA räumen sich gegenseitige Doppelmitgliedschaften ein. Davon profitieren bdvb-Mitglieder durch eine exklusive juristische Beratung zu besonders attraktiven Konditionen.

Forum F3-Mitglieder erhalten die Möglichkeit, eine Mitgliedschaft im bdvb zum ermäßigten Jahresbeitrag von 100 Euro einzugehen.

Der reguläre Beitragssatz beträgt 136 Euro für Inhaber eines Hochschulabschlusses, 98 Euro für Studierende mit einem regelmäßigen Einkommen und 48 Euro für alle übrigen Studierenden.

Damit profitieren Forum F3 Mitglieder von dem reichhaltigen Leistungsportfolio des bdvb. Dazu zählen

- ein (im Beitrag enthaltenes) Abonnement der Wirtschaftswoche
- Veranstaltungen:** Vorträge, Workshops, Unternehmensbesichtigungen, die in Ihrer Region von Bezirks- bzw. Hochschulgruppen durchgeführt werden; darüber hinaus auch bundesweite Fachtagungen und Weiterbildungsangebote
- Zugang zum Online-Netzwerk bdbvnet
- eine persönliche bdvb-Mailadresse

Im Gegenzug können Mitglieder des bdvb zum ermäßigten Beitrag von 114 Euro pro Jahr eine Mitgliedschaft bei Forum F3 erhalten und kommen dadurch - neben anderen Vorteilen - in den Genuss einer umfangreichen Rechtsberatung bis hin zur gerichtlichen Vertretung, so wie sie das Forum F3 derzeit auch seinen Mitgliedern anbietet.

Juristischer Service

Einsicht in Personalakte nach beendetem Arbeitsverhältnis

Ein Arbeitnehmer hat auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses das Recht, in seine Personalakte zu schauen. Zu diesem Urteil kommt das Bundesarbeitsgericht (BAG) in seiner Entscheidung vom 16. November 2010 (9 AZR 573/09).

Der Arbeitgeber habe im Rahmen seiner vertraglichen Rücksichtnahmepflicht (§ 241 Absatz 2 Bundesgesetzbuch) auf das Wohl und die berechtigten Interessen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen. Hierzu zählt laut BAG auch das aus dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers resultierende Recht auf informationelle Selbstbestimmung.

Im vorliegenden Fall war der Kläger bei dem ehemaligen Arbeitgeber als Schadensbüroleiter beschäftigt. Die Arbeitgeberin führte die Personalakte des Klägers weiter. Nach Vertragsende teilte ihm eine Personalbearbeiterin im Rahmen einer Zeugnisauseinandersetzung mit, dass Gründe vorlägen, die seine mangelnde Loyalität zeigten. Der Kläger verlangte daraufhin Einsicht in seine Personalakte. Dies verweigerte der Arbeitgeber mit Hinweis auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Die Vorinstanzen hatten die Klage abgewiesen.

Vor dem BAG hatte die Revision des Klägers nun Erfolg. Das Gericht verurteilte den Arbeitgeber, dem Kläger Einsicht in seine Personalakte zu gewähren. Der Arbeitnehmer habe auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein berechtigtes Interesse daran, den Inhalt seiner fortgeführten Personalakte auf ihren Wahrheitsgehalt zu überprüfen. Der Anspruch folge allerdings nicht aus § 34 Bundesdatenschutzgesetz. Die dort geregelten Ansprüche auf Auskunft und Einsicht gelten noch nicht für nur in Papierform dokumentierte personenbezogene Daten.

Ein entsprechendes Änderungsgesetz befindet sich zurzeit in parlamentarischer Beratung.

Forum F3-Praxistipp

Gelegentlich fürchten Arbeitnehmer nach einer strittigen Trennung um ihren guten Ruf in der Branche. Das BAG hat nunmehr geklärt, dass der strenge Maßstab der Erforderlichkeit für

Datenspeicherung nicht dadurch vom Arbeitgeber unterlaufen werden kann, dass er nachvertraglich das klassische Speichermedium Papier statt moderner Formen der elektronischen Medien wählt.

Arbeitsrecht

Befristung auf Regelaltersgrenze zulässig

Tarifvertragsparteien dürfen allgemeine Altersgrenzen festlegen, mit deren Erreichen das Arbeitsverhältnis automatisch endet. Das hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) entschieden.

Die Befürchtung, dass Altersbefristungen von Arbeitsverträgen in großem Umfang unwirksam sein könnten, ist mit dem Urteil vorerst gedämpft worden.

Der EuGH hatte über den Fall einer 65-Jährigen zu entscheiden. Ihr Arbeitgeber hatte ihr Arbeitsverhältnis gemäß ihrem Arbeitsvertrag beendet, als sie das Alter für eine abschlagsfreie Regelaltersrente erreichte. Die Klausel im Arbeitsvertrag beruhte auf dem – von der Bundesregierung für allgemein verbindlich erklärten – Rahmentarifvertrag (RTV) für Gebäudereiniger. Aus Sicht der Klägerin, deren Rentenanspruch noch unterhalb der Schwelle zur Grundsicherung lag, verstößt die Regelung des RTV gegen das Altersdiskriminierungsverbot der EU-Richtlinie 2000/78/EG.

Das Arbeitsgericht Hamburg sah dies ähnlich und legte das Verfahren dem EuGH zur Vorabentscheidung vor. Der EuGH hatte unter anderem zu prüfen, ob § 10 Nr. 5 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) mit der EU-Richtlinie vereinbar ist. Diese Vorschrift erklärt Vereinbarungen für zulässig, die ein automatisches Ausscheiden vorsehen, wenn der Beschäftigte das Rentenalter erreicht.

In seiner Entscheidung am 12. Oktober 2010 (C-45-09) hat der EuGH befunden, dass § 10 Nr. 5 AGG zwar eine auf dem Alter beruhende Ungleichbehandlung bewirkt, dass diese aber nicht im Widerspruch zu europäischem Recht stehe. Laut EU-Richtlinie stellt eine altersbezogene Ungleichbehandlung keine Diskriminierung dar, wenn sie durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt, objektiv und angemessen ausgestaltet ist. Dies sieht der EuGH bei den im strittigen Fall geprüften Vorschriften als gegeben an, trotz des sehr niedrigen Rentenanspruchs.

Die Regelungen über ein automatisches Ausscheiden dienen dazu, den Zugang Jüngerer zur Beschäftigung zu fördern. Dabei handele es sich um ein legitimes Ziel nationaler Beschäftigungspolitik. Den nationalen Sozialpartnern kommt nach Ansicht des EuGH bei sozial- und beschäftigungspolitischen Zielsetzungen ein weiter Ermessensspielraum zu.

Keine unmittelbare Übertragbarkeit

Das Urteil ist auf rein einzelvertragliche Altersbefristungen, die bei Führungskräften weit verbreitet sind, nicht unmittelbar übertragbar. Für derartige Vereinbarungen liefert neben § 10 Abs. 5 AGG auch § 41 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VI) konkretisierende Vorschriften. So sind Befristungen auf ein Alter, ab dem Anspruch auf eine Altersrente mit Abschlägen besteht, nur unter bestimmten Voraussetzungen wirksam. Der Arbeitnehmer muss die Vereinbarung in einem Dreijahreszeitraum vor dem vereinbarten Ausscheiden schriftlich bestätigen oder überhaupt erst abgeschlossen haben.

Insgesamt orientiert sich die Rechtslage auch bei einzelvertraglichen Gesichtspunkten am Ziel eines Interessenausgleichs zwischen den Generationen sowie zwischen den Planungsbedürfnissen der Arbeitgeber und den Sicherungsbedürfnissen der Arbeitnehmer.

Keine Rechtfertigung auf Dauer

Die Altersbefristung von Arbeitsverträgen ist bis auf weiteres vom Verdacht der Altersdiskriminierung befreit. Eine Befreiung „auf ewig“ bedeutet das Urteil aber nicht. Die Altersbefristung wird ihre Eignung für die Erreichung arbeitsmarktpolitischer Ziele und ihre Verhältnismäßigkeit auch in Zukunft immer wieder aufs Neue nachweisen müssen.

Manager Monitor

Uneinigkeit über Frauen-Quote für Aufsichtsräte

Die Karrierechancen von Frauen sind nach wie vor durch Hindernisse und Vorurteile beeinträchtigt. Hierüber besteht laut der aktuellen Panel-Umfrage des Manager Monitor zwischen Männern und Frauen weitgehend Einigkeit. Unterschiedliche Auffassungen bestehen hingegen über die Ursachen sowie die möglichen Abhilfen für die Ungleichbehandlung.

An der Befragung der zum Thema „Frauen in Führungspositionen“ durchgeführten Umfrage nahmen rund 330 Mitglieder des Umfrage-Panels Manager Monitor teil (Beteiligung von 33%). Bei der Frage, wo die wesentlichen Ursachen für den niedrigen Anteil von Frauen in Führungsetagen liegen, gelangen Männer und Frauen teils zu übereinstimmenden, teils zu deutlich unterschiedlichen Einschätzungen:

88 Prozent der männlichen und 76 Prozent der weiblichen Umfrageteilnehmer sehen in häufigeren Karriereunterbrechungen von Frauen, insbesondere wegen Kindererziehung, eine wichtige Ursache.

56 Prozent der Männer, aber lediglich 43 Prozent der Frauen erblicken in Unterschieden bei der Berufs- und Studienwahl einen relevanten Faktor für die derzeit geringeren Chancen von Frauen auf einen beruflichen Aufstieg.

Nahezu alle weiblichen (84 Prozent) und eine Mehrheit der männlichen (52 Prozent) Umfrageteilnehmer schließen sich der These an, dass *Vorurteile* über eine geringere berufliche Durchsetzungsfähigkeit von Frauen deren beruflichen Aufstieg behindern. Dass es auch karrierehemmende *Vorurteile* über das fachliche Können von Frauen gibt, bestätigen 65 Prozent der Frauen, aber nur 38 Prozent der Männer.

Die These, dass ein „männlicher Korpsgeist in Führungsetagen“ die Karriere von Frauen hemme, wird von 89 Prozent der Frauen und immerhin 59 Prozent der Männer bejaht.

Darüber hinaus nehmen sowohl Männer als auch Frauen mehrheitlich für sich in Anspruch, ihre Kollegen unabhängig vom Geschlecht zu beurteilen: Nur sieben Prozent der Männer und drei Prozent der Frauen sind der Auffassung, dass es *tatsächliche* geschlechtsspezifische Unterschiede beim fachlichen Können gibt. Die These, dass Frauen persönlich weniger durchsetzungsfähig sind, bejahen nur 23 Prozent der Männer und 14 Prozent der Frauen.

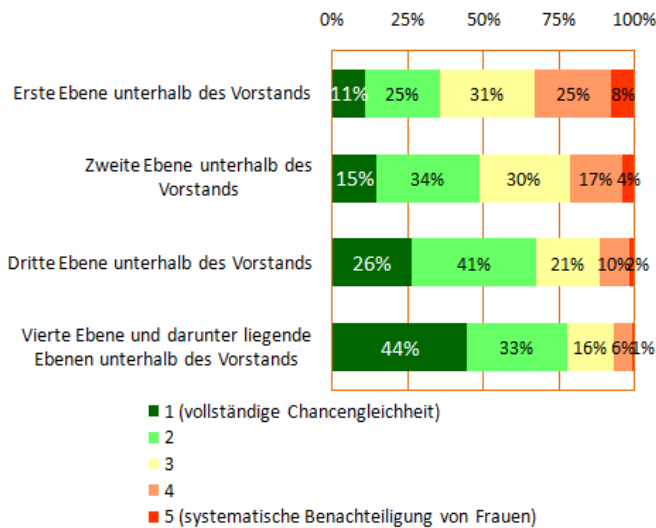
Befragt nach der Situation in ihren eigenen Unternehmen erkennen die Befragten noch merkliche Aufstiegshindernisse für Frauen. Auf der ersten Ebene unterhalb des Vorstands sehen lediglich 36 Prozent der Befragten Chancengleichheit als ganz oder weitgehend gegeben an. Erst auf der vierten Ebene überschreitet dieser Wert die 75 Prozent-Marke.

Eine Frage widmete sich den Vorschlägen der EU-Kommission für eine Erhöhung der Frauenquote in Aufsichtsräten. EU-Justizkommissarin Vivianne Reding schlägt hierfür einen Stufenplan vor. Durch ihn sollen Kapitalgesellschaften gesetzlich verpflichtet werden, den Anteil der Frauen in Aufsichtsräten bis 2015 auf 30 Prozent und bis 2040 auf 40 Prozent zu erhöhen. Bei den Umfrageteilnehmern stößt diese Idee auf ein geteiltes Echo.

Eine Quote nur für die Vertreter der Anteilseigner beziehungsweise für alle Gruppen im Aufsichtsrat - also einschließlich Arbeitnehmervertreter - lehnen jeweils rund 90 Prozent der männlichen Umfrageteilnehmer ab. Bei den Frauen ergibt sich hingegen eine Zustimmung in Höhe von 52 Prozent für eine Quote auf Seiten der Anteilseigner und von 70 Prozent zu Gunsten einer Quote für alle Gruppen im Aufsichtsrat.

Nahezu spiegelbildlich dazu sind 78 Prozent der Männer, aber nur 40 Prozent der Frauen der Auffassung, die Politik solle auf Quotenregelungen verzichten und den Vorrang weiterhin freiwilligen Selbstverpflichtungen einräumen.

Wie bewerten Sie bezogen auf Ihr derzeitiges Unternehmen die Karrierechancen für Frauen in Ihrem Unternehmen in Abhängigkeit von der Führungsebene auf einer Skala von 1 bis 5?



Impressum

Herausgeber **F3 – Forum Fach- und Führungskräfte**
Kaiserdamm 31 | 14057 Berlin
Telefon 030.30 69 63-0 | Fax 030.30 69 63-13
E-Mail info@forum-f3.de | www.forum-f3.de

Redaktion Ludger Ramme, Andreas Zimmermann
Verantwortlich Ludger Ramme
Gestaltung Nolte | Kommunikation

Veröffentlichungen für Mitglieder

Aktuelle Themen ausführlich erläutert – die Informationsblätter zur Erstattung von Krankenkassenbeiträgen und dem GKV-Finanzierungsgesetz

Zu den Themen „Antrag auf Erstattung von Beiträgen zur Kranken- und Pflegeversicherung auf Altersleistungen aus einer Direktversicherung“ und dem „GKV- Finanzierungsgesetz“ hat der Deutsche Führungskräfteverband ULA (der politische Dachverband des Forum F3) aktuelle Informationsblätter herausgegeben.

Diese Informationsblätter stehen exklusiv den Mitgliedern der ULA-Verbände zur Verfügung.

Wenn Sie interessiert sind:

- schicken Sie eine E-Mail an info@ula.de
- oder:** Laden Sie sich die Informationsblätter direkt aus ihrem F3-Mitgliederbereich herunter.