

Newsletter

Der Dezember-Newsletter des Bundesverbandes der Selbständigen informiert Sie über folgende Themenbereiche:

1. KOLUMNE

„Neue deutsche Medienmacher“ als Sprachpolizisten

Hugo Müller-Vogg über ein Netzwerk, das mit Worten Politik machen und die wahren Ziele hinter dem Schutzschild scheinbar neutraler Sprachkritik verbergen will. [...mehr](#)

2. TIPPS FÜR DIE TÄGLICHE BETRIEBSPRAXIS

Gekaufte Bewertungen – Zulässig?

Immer mehr Marketing Aktivitäten werden in das Internet verlagert. So werden für eigene Marken sogar eigene Webseiten eingerichtet. Diese sind als Werbung jedoch zumindest erkennbar. Es gibt allerdings auch andere Wege zu werben, ohne dass dies ersichtlich ist. [...mehr](#)

Sozialplanabfindung - Benachteiligung wegen Behinderung

Eine unmittelbar an das Merkmal der Behinderung knüpfende Bemessung einer Sozialplanabfindung ist unwirksam, wenn sie schwerbehinderte Arbeitnehmer gegenüber anderen Arbeitnehmern, die in gleicher Weise wie sie von einem sozialplanpflichtigen Arbeitsplatzverlust betroffen sind, schlechter stellt. [...mehr](#)

Gleichbehandlung von Arbeitern und Angestellten

Eine unterschiedliche Behandlung von Arbeitern und Angestellten ist nicht zu beanstanden, wenn mit der Anknüpfung an den Statusunterschied gleichzeitig auf einen Lebenssachverhalt abgestellt wird, der geeignet ist, die Ungleichbehandlung sachlich zu rechtfertigen. [...mehr](#)

Forderung von Englischkenntnissen ist keine Diskriminierung

Ein Unternehmen, das von Bewerbern für Programmieraufgaben sehr gute Englischkenntnisse verlangt, bleibt innerhalb der Grenzen eines legitimen unternehmerischen Ziels und verlangt nichts Unverhältnismäßiges, wenn Englisch in der Branche, in der das Unternehmen tätig ist, die vorherrschende Kommunikationssprache ist. [...mehr](#)

Anrechnung eines Praktikums auf die Probezeit

§ 20 Satz 1 BBiG ordnet zwingend an, dass das Berufsausbildungsverhältnis mit einer Probezeit beginnt. Beide Vertragspartner sollen damit ausreichend Gelegenheit haben, die für die Ausbildung im konkreten Ausbildungsberuf wesentlichen Umstände eingehend zu prüfen. [...mehr](#)

3. EXKLUSIVER SERVICE FÜR BDS-MITGLIEDER

Die neue Telekom IP-Technologie (extra PDF)

Verantwortlich für den Inhalt und Kontakt

Hans-Peter Murmann, Geschäftsführender Vizepräsident, Bundesverband der Selbständigen e.V.

Reinhardtstraße 35, 10117 Berlin, E-Mail: murmann@bds-dgv.de

Bitte senden Sie den Newsletter an befreundete Selbstständige weiter.

Anmelden und abbestellen unter info@bds-dgv.de

KOLUMNE

„Neue deutsche Medienmacher“ als Sprachpolizisten

von Dr. Hugo Müller-Vogg

Die Broschüre trägt den Titel: „Glossar der Neuen deutschen Medienmacher – Formulierungshilfen für die Berichterstattung im Einwanderungsland“. Vor einiger Zeit lag sie in Berlin im Haus der Bundespressekonferenz aus, 3. Auflage vom 1. Oktober 2015. Wer glaubt, der deutschen Sprache nicht mächtig und auf Formulierungshilfe angewiesen zu sein, kann sich bedienen. Wer nicht weiß, ob seine Terminologie politisch korrekt ist, erst recht.

„Das große „I“ als Signal“

Die „Neuen deutschen Medienmacher“ sind nach eigenen Angaben „ein bundesweiter unabhängiger Zusammenschluss von JournalistInnen mit und ohne Migrationshintergrund.“ Das große „I“ in



Hugo Müller-Vogg war Mitherausgeber der FAZ, Bild-Kolumnist und ist heute gefragter Gesprächspartner der Nachrichten-Sender n-tv, N24 und Phoenix

Journalistinnen verrät gleich, aus welcher Ecke der publizistische Wind weht. Weiter heißt es: „Unser Netzwerk versteht sich als Interessenvertretung für Medienschaffende mit Migrationshintergrund und tritt für eine ausgewogene Berichterstattung ein, die das Einwanderungsland Deutschland adäquat wiedergibt.“

Was diese Interessengruppe unter einer „ausgewogenen“ Berichterstattung versteht, wird deutlich, wenn man sich mit dem Glossar beschäftigt, das in nüchterner, scheinbar wissenschaftlicher Diktion erklärt, dass der Begriff Asylant „negativ konnotiert“ sei, und Worte wie Asylantenflut oder Asylantenstrom „von Experten“ als „emotional aufgeladene Angstmacherei“ kritisiert würden. Die

neuen deutschen Medienmacher sagen nicht nur, was man nicht schreiben soll, sie machen auch Vorschläge für eine bessere, das heißt politisch-korrekte Wortwahl: Zuzug statt Asylantenstrom, Schutzsuchender statt Asylant, Geflüchtete statt Wirtschaftsflüchtlinge.

„Politik mit Wortwahl“

Natürlich geht es hier gar nicht um die richtige oder falsche Wortwahl. Das Netzwerk will mit Worten Politik machen. Wer sich an das Glossar hält, propagiert allein durch seine Wortwahl eine Flüchtlings- und Zuwanderungspolitik, die den mehr oder weniger unregulierten und unbegrenzten „Zuzug“ von „Schutzsuchenden“ zum Ziel hat. Demnach steht auch das Wort „Asylmissbrauch“ als „Kampfbegriff von Rechtsextremen“ auf dem Index der verbotenen Begriffe. Hier die trickreiche Begründung: „Hinsichtlich der Begriffe Asylmissbrauch oder Sozialmissbrauch ist zu beachten: Ein Recht einzufordern beziehungsweise zu beantragen, ist kein Missbrauch, selbst wenn das Begehren erfolglos bleibt. Missbräuchlich ist erst der Betrugsversuch.“ Wenn nach dieser Logik ein Arbeitssuchender aus Mazedonien hierher kommt und Asyl beantragt, obwohl er weder politisch noch aus anderen Gründen verfolgt ist, fordert er nur ein Recht ein. Alles klar? Alles klar! Noch ein paar Kostproben, was man nicht mehr schreiben und senden soll, wenn man nicht gegen die Vorschriften dieser Spracherzieher verstoßen will. Ausländerkriminalität darf nur für solche Gesetzesverstöße verwendet werden, die ausschließlich von Ausländern begangen werden können wie Visavergehen. Werden Asylbewerber dagegen untereinander gewalttätig, dann ist das „allgemein unter Kriminalität“ einzuordnen.

Die politische Absicht ist klar: Kein Leser soll erfahren, ob „Zugezogene“ straffällig werden oder nicht. Die Bezeichnung „ausländischer Mitbürger“ wird immerhin als „wohlmeinend“ eingestuft, sogleich aber als widersprüchlich verworfen. Wer aus dem Ausland gekommen ist und inzwischen einen deutschen Pass hat, ist demnach kein Ausländer. Weiter heißt es: „Soll die nicht-deutsche Staatsbürgerschaft betont werden, ist ausländischer Bürger passender, da beim ‚Mit-Bürger‘ ein unnötiges ‚Othering‘ stattfindet, d.h. ein Mitbürger ist damit scheinbar anders als ein Bürger.“ Auf die Idee muss man erst mal kommen: „ein unnötiges Othering.“

„Asylkritiker sind Rechtsextreme?“

Unsere „Medienmacher“ lehnen die Worte Asylkritiker und Asylgegner als „Euphemismen“ für Rassisten und Rechtsextremisten ab. Heißt das etwa, dass jeder, der die aktuelle Asylpolitik kritisch sieht,

automatisch ein Rassist oder Extremist ist? Das verrät das Glossar nicht; doch man merkt die Absicht. Überdies vermeldet die Initiative einen sprachpolitischen Erfolg: „Die Nachrichtenagentur dpa verwendet die Begriffe Asylkritiker/Asylgegner seit Juli 2015 nicht mehr, weil sie beschönigend sind.“ Na also: Es klappt doch schon ganz gut mit dem „Neusprech“.

Noch ein Beispiel, wie dieses Netzwerk die Sprache in ihrem Sinn zu politisieren versucht. „Illegale Migranten“ oder gar „Illegale“ gehen gar nicht, da Illegalität mit Kriminalität assoziiert werde. Was aber, wenn sich Menschen tatsächlich illegal im Land aufhalten, was derzeit sicher auf einige Hunderttausend zutrifft? Da wissen die Medienmacher Rat: „Illegalisierte Migranten.“ Das heißt übersetzt: Der illegale Zuwanderer ist eigentlich nicht illegal hier, er wird nur zum Illegalen gemacht. Kein Schelm, wer Böses dabei denkt.

Natürlich ist es das gute Recht von „JournalistInnen mit und ohne Migrationshintergrund“ für eine Asylpolitik nach dem Motto „Lasst alle zu uns kommen“ einzutreten. Aber wäre es nicht ehrlicher, sich als „Neue deutsche Medienmacher“ zur eigenen politischen Agenda zu bekennen, statt die wahren Ziele hinter dem Schutzschild scheinbar neutraler Sprachkritik zu verbergen? Das Gegenteil ist jedoch der Fall: Die neuen deutschen Sprachpolizisten (pardon: PolizistInnen) tarnen sich als gutmeinende Lehrbeauftragte für die Reinheit der deutschen Sprache. Ein nettes, aber allzu durchsichtiges Manöver.

„Immer dabei: Der Steuerzahler“

Übrigens: Die zuwanderungsfördernde Tätigkeit der „Neuen deutschen Medienmacher“ liegt offenbar im Interesse der Bundesregierung.

Jedenfalls führt das Netzwerk auf seiner Homepage gleich zwei Regierungsinstitutionen als Unterstützer auf: die direkt im Kanzleramt angesiedelte „Beauftragte für Migration, Flüchtlinge und Integration“ sowie das dem Innenministerium unterstellte „Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF)“, jeweils mit dem Bundesadler als offiziellem Gütestempel. Man kann es auch so sehen: Bei den „SprachpolizistInnen“ ist der Steuerzahler mit dabei – als Zahlmeister.

Erstveröffentlichung: „Tichys Einblick - die liberal-konservative Meinungsseite - www.rolandtichy.de

TIPPS FÜR DIE TÄGLICHE BETRIEBSPRAXIS

1. Gekaufte Bewertungen – Zulässig?

Immer mehr Marketing Aktivitäten werden in das Internet verlagert. So werden für eigene Marken sogar eigene Webseiten eingerichtet. Diese sind als Werbung jedoch zumindest erkennbar. Es gibt allerdings auch andere Wege zu werben, ohne dass dies ersichtlich ist. So etwa, wenn in Bewertungsportalen oder auf Plattformen wie Youtube, Facebook oder dergleichen mit Empfehlungen geworben wird, die tatsächlich gar nicht oder aber nur gegen Vergünstigung abgegeben wurden. Ob das (noch) zulässig ist, ist fraglich.

In Betracht kommt in diesen Fällen zunächst ein Verstoß gegen das Verbot irreführender geschäftlicher Handlungen aus § 5 UWG. Ein Verstoß liegt dabei schon dann vor, wenn allein die Gefahr besteht, dass die beteiligten Verkehrskreise über die wesentlichen Merkmale des beworbenen Produkts getäuscht werden können. Zu diesen wesentlichen Merkmalen zählen auch Vorteile und Risiken sowie die von der Verwendung des Produkts zu erwartenden Ergebnisse. Mit anderen Worten darf nichts Falsches über die beworbenen Produkte selbst gesagt werden. Dessen ungeachtet ist Werbung – unabhängig von ihrem Inhalt – unlauter im Sinne von § 4 Nr. 3 UWG, wenn ihr Werbecharakter verschleiert wird. Das ist insbesondere dann der Fall, wenn Werbungen als private Äußerungen getarnt werden. Selbst wenn die privaten Äußerungen „echt“ sind, aber durch besondere Vergünstigungen „erkauft“ wurden, kann ein Verstoß gegen das Irreführungsverbot gegen § 5 UWG vorliegen. Der Verkehr erwartet nämlich in der Regel unabhängige und neutrale Stellungnahmen.

Daher hat das Oberlandesgericht Hamm (Urteil vom 23.11.2010, Az.: I-4 U 136/10) bereits ein entsprechendes Verbot ausgesprochen. Dort ist mit Kundenempfehlungen und anderen Referenzschreiben geworben worden. Als Gegenleistung für die Abgabe der Bewertung haben die Verfasser einen Rabatt entweder von 10 Prozent oder sogar von 25 Prozent auf einen zukünftigen Kauf der bewerteten Produkte erhalten. Das Oberlandesgericht Hamm sah die so zu Stande gekommenen Bewertungen als wettbewerbswidrig an. Werde mit Kundenempfehlungen und anderen Referenzschreiben geworben, dürfe das Urteil des Kunden grundsätzlich nicht erkaufte sein. Die Kunden der dortigen Klägerin, die ihre Bewertungen auf dem fraglichen Meinungsportal abgegeben hätten, seien bei der Abgabe ihres Urteils über die Qualität der Produkte nicht frei und unbeeinflusst gewesen. Das erwarte der Verkehr jedoch, wenn ihm derartige Äußerungen anderer Verbraucher in der Werbung entgegneten würden. Weil die lobende Äußerung über das Produkt „erkauft“ worden sei, ohne dass auf die versprochene Gegenleistung hingewiesen worden sei, werde der Verkehr irregeführt. Entsprechend hat das Landgericht Stuttgart (Beschluss vom 06.08.2014, Az.: 37 O 34/14 KfH) unlängst

entschieden. Es verbot einem Unternehmen, mittels zugekaufter „Fans“ oder „Likes“ oder „Gefällt mir-Angaben“ auf der Internetplattform Facebook zu werben und dadurch den Eindruck zu erwecken, dass diese Personen den entsprechenden Button geklickt hätten. Bei der dortigen Antragsgegnerin handelte es sich um ein junges Direktvertriebsunternehmen. Diesem gelang es in wenigen Monaten, über 14.500 „Gefällt mir“-Klicks zu erhalten. Bei genauerem Hinsehen stellte sich jedoch heraus, dass ein Großteil der Fans aus Indonesien, Indien und Brasilien stammte, obwohl die Antragsgegnerin dort gar nicht tätig war. Das Landgericht Stuttgart sah hierin eine irreführende Werbung, da die hohe Zahl der Likes eine besondere Fähigkeit, mit dem Kunden umzugehen, eine weitreichende Vernetzung sowie eine große Bekanntheit unterstellte, obwohl dies tatsächlich, jedenfalls aber in dem in Anspruch genommenen Ausmaß, gar nicht gegeben war.

Dem Ärzteempfehlungsportal „Jameda“ hat außerdem das Landgericht München I (Urteil vom 18.03.2015, Az.: 37 O 19570/14) verboten, Ärzte oben auf die Bewertungsskala zu setzen, nur weil diese für das Ranking bezahlten. Gekaufte Topplatzierungen – so das Landgericht München I – müssten deutlich als Anzeigen gekennzeichnet werden. Ansonsten bestehe die Gefahr, dass der Verbraucher, der online nach einem gut bewerteten Arzt suche, in die Irre geführt werde.

Das Landgericht Berlin (Beschluss vom 25.08.2011, Az.: 16 O 418/11) untersagte der niederländischen Betreibergesellschaft des Hotelbuchungsportals www.booking.com, auf ihrem Portal Hotels in der Rubrik „Beliebtheit“ in absteigender Reihenfolge aufzulisten, wenn die Hotelbetreiber mit einer Provision die Position positiv beeinflussten. Die Beeinflussung des Rankings durch Provision von Hotelbetrieben an den Betreiber hielt das Landgericht Berlin dabei für generell unzulässig.

Außerdem hat das Landgericht Duisburg (Urteil vom 21.03.2011, Az.: 25 O 44/11) untersagt, mit Bewerbungen zu werben, die nicht in einem objektiven Verfahren zustande gekommen sind. Ein unerlaubter Einfluss liege auch dann vor, wenn es ein Unternehmen den Verbrauchern schwer mache, negative Bewertungen abzugeben. Daher sei die Werbung mit Bewertungen unzulässig, wenn das Bewertungsportal Kundenmeinungen filtere und negative Bewertungen erst nach einem Schlichtungsverfahren veröffentliche.

Zudem hat das Oberlandesgericht München (WRP 2012, 1145) entschieden, der Verbraucher sehe Einträge bei Wikipedia als unabhängige und neutrale Stellungnahme an. Er lasse sich hierdurch eher beeinflussen als durch (erkennbare) Werbung. Auch bei Wikipedia darf daher nicht (verschleiert) Werbung betrieben werden.

Stammen Bewertungen „nur“ von einem Mitarbeiter eines Unternehmens, ohne dass dies kenntlich gemacht wird, ist dabei bereits von einer getarnten Werbung auszugehen. Für diese haftet das Unternehmen selbst. Das hat schließlich das Landgericht Hamburg klargestellt (GRUR-RR 2012, 400). Das alles heißt nun nicht, dass (vorausgesetzt, es wird nichts falsches über die Produkte berichtet) derartige Werbungen nicht legalisiert werden könnten. Wenn nämlich klargestellt wird, dass keine private Äußerungen oder keine unabhängige bzw. neutrale Stellungnahme vorliegt, dann kann durchaus entsprechend geworben werden. Die entscheidende Frage also ist: Ab wann reicht die Kennzeichnung aus, um (schon) den Verboten aus § 5 UWG und § 4 Nr. 3 UWG zu entgehen? Dies muss sorgsam geprüft werden.

Rückfragen:

Dr. Jan-Felix Isele, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Gewerblichen Rechtsschutz
 Mainzer Landstraße 18, 60325 Frankfurt,
 Tel. 069 - 920727-0 Fax: 069 - 920727-60
 E-Mail ra.dr.isele@danckelmann-kerst.de www.danckelmann-kerst.de

2. Sozialplanabfindung - Benachteiligung wegen Behinderung

Eine unmittelbar an das Merkmal der Behinderung knüpfende Bemessung einer Sozialplanabfindung ist unwirksam, wenn sie schwerbehinderte Arbeitnehmer gegenüber anderen Arbeitnehmern, die in gleicher Weise wie sie von einem sozialplanpflichtigen Arbeitsplatzverlust betroffen sind, schlechter stellt. (Mitteilung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 17.11.2015 zu seinem Urteil vom selben Tage, Az. 1 AZR 938/13).

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

Der 1950 geborene und schwerbehinderte Kläger war seit Mai 1980 bei der Beklagten beschäftigt. Anlässlich der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses am 31. März 2012 erhielt er neben dem Zusatzbetrag weitere 10.000 Euro als Abfindung, die sich nach der Formelberechnung ansonsten auf 64.558 Euro belaufen hätte. Mit seiner Klage hat er zuletzt die Zahlung einer weiteren Abfindung in Höhe von 30.000 Euro unter Berücksichtigung der Begrenzung für rentennahe Jahrgänge verlangt.

In diesem Umfang haben die Vorinstanzen der Klage stattgegeben. Die hiergegen gerichtete Revision der Beklagten hatte vor dem Ersten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Differenziert ein Sozialplan für die Berechnung einer Abfindung zwischen unterschiedlichen Arbeitnehmergruppen, hat ein damit einhergehender Systemwechsel die Diskriminierungsverbote des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) zu beachten. In der Regelung über den pauschalierten Abfindungsbetrag für Arbeitnehmer, die wegen ihrer Schwerbehinderung rentenberechtigt sind, liegt eine unmittelbar an das Merkmal der Behinderung knüpfende Ungleichbehandlung. Diese benachteiligt behinderte Arbeitnehmer, denen nach einer für nicht schwerbehinderte Arbeitnehmer geltenden Berechnungsformel ein höherer Abfindungsbetrag zustehen würde. Sie darf gemäß § 7 Abs. 2 AGG ihnen gegenüber nicht angewendet werden.

Rückfragen:

Michael Henn, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Fachanwalt für Erbrecht
Kronprinzstraße 14, 70173 Stuttgart,
Tel.: 0711 – 3058 9320 Fax: 0711 - 3058 9311
E-Mail: info@vdaa.de www.vdaa.de

3. Gleichbehandlung von Arbeitern und Angestellten

Eine unterschiedliche Behandlung von Arbeitern und Angestellten ist nicht zu beanstanden, wenn mit der Anknüpfung an den Statusunterschied gleichzeitig auf einen Lebenssachverhalt abgestellt wird, der geeignet ist, die Ungleichbehandlung sachlich zu rechtfertigen. (Mitteilung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 10.11.2015 zu seinem Urteil vom selben Tage, Az. 3 AZR 575/14).

Bei der Beklagten gilt eine als Betriebsvereinbarung abgeschlossene Versorgungsordnung, wonach die Höhe der Betriebsrente ua. von der Einreihung in eine der 21 Versorgungsgruppen abhängt. Die Zuordnung der Angestellten zu den Versorgungsgruppen richtet sich nach sog. Rangstufen, die Zuordnung der Arbeiter nach sog. Arbeitswerten. Bis zur Versorgungsgruppe 14 können in die Versorgungsgruppen sowohl Arbeiter als auch Angestellte eingereiht werden.

Der Kläger, der in die Versorgungsgruppe 10 eingereiht ist, hat mit seiner Klage die Einordnung in eine höhere Versorgungsgruppe begehrt. Seine Klage blieb - wie bereits in den Vorinstanzen - auch vor dem Dritten Senat des Bundesarbeitsgerichts erfolglos. Die Versorgungsordnung der Beklagten verstößt nicht gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Die unterschiedliche Zuordnung der Arbeiter und Angestellten zu den Versorgungsgruppen knüpft an die bei Erlass der Versorgungsordnung geltenden unterschiedlichen Vergütungssysteme für beide Beschäftigtengruppen an. Entgegen der Ansicht des Klägers wurden die Arbeiter bei der konkreten Zuordnung zu den Versorgungsgruppen auch nicht gegenüber den Angestellten unzulässig benachteiligt. Die Betriebsparteien haben die Zuordnung der Arbeiter und Angestellten zu den Versorgungsgruppen anhand der von den Arbeitnehmern durchschnittlich erreichbaren Vergütungen vorgenommen. Dies ist nicht zu beanstanden.

Rückfragen:

Michael Henn, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Fachanwalt für Erbrecht
Kronprinzstraße 14, 70173 Stuttgart,
Tel.: 0711 – 3058 9320 Fax: 0711 - 3058 9311
E-Mail: info@vdaa.de www.vdaa.de

4. Forderung von Englischkenntnissen ist keine Diskriminierung

Ein Unternehmen, das von Bewerbern für Programmieraufgaben sehr gute Englischkenntnisse verlangt, bleibt innerhalb der Grenzen eines legitimen unternehmerischen Ziels und verlangt nichts Unverhältnismäßiges, wenn Englisch in der Branche, in der das Unternehmen tätig ist, die vorherrschende Kommunikationssprache ist (Entscheidung des Landesarbeitsgerichts (LAG) Hamburg, vom 19. Mai 2015, Az.: 5 Sa 79/14).

Die Beklagte vertreibt Online-Computerspiele. In zwei Anzeigen forderte sie für eine ausgeschriebene Stelle „sehr gute Englisch- und Deutschkenntnisse“ bzw. sehr gute Englischkenntnisse in Wort und Schrift. Die Klägerin russischer Herkunft spricht gut Deutsch und hat vorgetragen, auch Englisch spreche sie gut. Sie sieht in dem Verlangen der Beklagten ein Indiz für eine Diskriminierung wegen ihrer ethnischen Herkunft und macht einen Entschädigungsanspruch gegen die Beklagte geltend. .

Das Arbeitsgericht wies ihre Klage zurück. Die Klägerin beantragte sodann vor dem Berufungsgericht die Gewährung von Prozesskostenhilfe. Das Landesarbeitsgericht Hamburg wies den Antrag zurück. Die Klägerin habe bereits keine hinreichenden Indizien für eine Diskriminierung aufgrund Ihrer ethnischen Herkunft vorgetragen. Nach Ansicht der Hamburger Richter ist in einer vernetzten Welt die Forderung nach „sehr guten“ Englischkenntnissen für Spezialisten in der IT-Branche regelmäßig sachlich gerechtfertigt. Sehr gutes, also verhandlungssicheres Englisch in Wort und Schrift zu fordern, sei angesichts der internationalen Ausrichtung der Beklagten und ihrer Unternehmensziele im Online-Spielebereich nicht überzogen, sondern selbstverständlich und von der Rechtsordnung zu akzeptieren. Die von der Beklagten aufgestellte Eignungsvoraussetzung bleibe innerhalb der Grenzen eines legitimen unternehmerischen Ziels und verlange nichts Unverhältnismäßiges. Die Klägerin habe die von der Beklagten aufgestellte Eignungsvoraussetzung nicht erfüllt. Sie sei von daher für die ausgeschriebene Stelle objektiv nicht geeignet gewesen.

Die Rechtsprechung will verhindern, dass objektiv ungeeignete Bewerber und Bewerberinnen Entschädigungsansprüche geltend machen können. Denn, so das Bundesarbeitsgericht, dies „steht nicht im Einklang mit dem Schutzzweck des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes“ (BAG vom 26. September 2013, Az.:8 AZR 650/12). Das Gesetz wolle vor ungerechtfertigter Benachteiligung schützen, nicht aber eine unredliche Gesinnung des Arbeitgebers sanktionieren. Darf das Unternehmen danach eine Qualifikation zulässigerweise fordern und weist die Bewerberin diese nicht auf, ist sie von vornherein objektiv ungeeignet. Die objektiv ungeeignete Bewerberin kann in diesem Fall keine Entschädigungsansprüche geltend machen und zwar auch selbst dann nicht, wenn das Unternehmen gegen ein Diskriminierungsmerkmal verstoßen sollte.

Rückfragen:

Klaus-Dieter Franzen, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht und für Gewerblichen Rechtsschutz
Domshof 8-12, 28195 Bremen, Tel.: 0421-79273-30 Fax: 0421-79273-55
<mailto:franzen@legales.de> <http://www.legales.de>

5. Anrechnung eines Praktikums auf die Probezeit

§ 20 Satz 1 BBiG ordnet zwingend an, dass das Berufsausbildungsverhältnis mit einer Probezeit beginnt. Beide Vertragspartner sollen damit ausreichend Gelegenheit haben, die für die Ausbildung im konkreten Ausbildungsberuf wesentlichen Umstände eingehend zu prüfen.

Dies ist nur unter den Bedingungen des Berufsausbildungsverhältnisses mit seinen spezifischen Pflichten möglich. Die Dauer eines vorausgegangenen Praktikums ist deshalb nicht auf die Probezeit in einem folgenden Berufsausbildungsverhältnis anzurechnen. Auf den Inhalt und die Zielsetzung des Praktikums kommt es nicht an. (Mitteilung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 19.11.2015 zu seinem Urteil vom selben Tage, Az. 6 AZR 844/14).

Der Kläger bewarb sich im Frühjahr 2013 bei der Beklagten um eine Ausbildung zum Kaufmann im Einzelhandel. Die Beklagte versprach ihm die Aufnahme der Ausbildung zum 1. August 2013. Zur Überbrückung schlossen die Parteien einen „Praktikantenvertrag“ mit einer Laufzeit bis zum 31. Juli 2013. Nach dem gesonderten Berufsausbildungsvertrag begann anschließend die Ausbildung mit einer Probezeit von drei Monaten. Mit Schreiben vom 29. Oktober 2013, welches dem Kläger am gleichen Tag zuzuging, kündigte die Beklagte das Berufsausbildungsverhältnis zum 29. Oktober 2013. Der Kläger hält die Kündigung für unwirksam. Sie sei erst nach Ablauf der Probezeit erklärt worden. Das dem Berufsausbildungsverhältnis vorausgegangene Praktikum sei auf die Probezeit anzurechnen. Die Beklagte habe sich bereits während des Praktikums ein vollständiges Bild über ihn machen können.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision hatte vor dem Sechsten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Das Berufsausbildungsverhältnis konnte während der Probezeit gemäß § 22 Abs. 1 BBiG ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden. Die Tätigkeit des Klägers vor dem 1. August 2013 ist nicht zu berücksichtigen. Dasselbe würde auch dann gelten, wenn es sich hierbei nicht um ein Praktikum, sondern um ein Arbeitsverhältnis gehandelt hätte (vgl. BAG 16. Dezember 2004 - 6 AZR 127/04 -).

Von Bredow empfahl, dies zu beachten und bei Fragen zum Arbeitsrecht Rechtsrat in Anspruch zu nehmen, wobei er u. a. auch auf den VDAA Verband deutscher Arbeitsrechtsanwälte e. V. – www.vdaa.de – verwies.

Rückfragen:

Frhr. Fenimore von Bredow, Rechtsanwalt/Fachanwalt für Arbeitsrecht
Bismarckstraße 34, 50672 Köln
Telefon: 0221/283040 Telefax: 0221/2830416
Email: v.bredow@dvbw-legal.de www.dvbw-legal.de