

Nr. 04 / April 2010

Newsletter-Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

BAG: Mitbestimmung bei Übernahme von Leiharbeitnehmern.....	2
BAG: Mitbestimmung bei Arbeits- und Umkleidezeit	2
ArbG Köln: Keine Gehaltskürzung bei häufigen Toilettenbesuchen	2
BAG: Arbeitszeit bei Pausen	2
BAG: Weihnachtsgatifikationen für Betriebsrentner	2
BAG: Gleichbehandlung von Arbeitern und Angestellten in der betrieblichen Altersversorgung	3
Spätere Gründe können Kündigung nicht rechtfertigen.....	3
Angebot von Aufhebungsverträgen und Altersdiskriminierung	4
Ungeeigneter Bewerber: keine Entschädigung wegen Diskriminierung	4
Kein unbefristetes Arbeitsverhältnis nach Widerspruch gegen Fortsetzung.....	4
Verdachtskündigung nur bei starken Vermutungen wegen objektiver Tatsachen	5
Betriebsrat kann interne Stellenausschreibung verlangen.....	5
Entschädigung für Diskriminierung wegen vermuteter Behinderung	6
Parteiliches Neutralitätsgebot des Betriebsrats.....	6
Prämie nur für nachhaltigen Verbesserungsvorschlag	6
Geschlechtsspezifische Ausschreibung bei besonderem Anforderungsprofil zulässig....	7
Ostersonntag und Pfingstsonntag keine gesetzlichen Feiertage	7
Risiken der Subsidiärhaftung bei Beschäftigung von Leih-Arbeitnehmern reduzieren	8
Veranstaltungen	8
„Wie kommuniziere ich als Vermittler richtig mit meinen Kunden?“.....	8
„Erbrecht und Erbschaftsteuer: Auswirkungen auf die Unternehmen“	9
„Liquidität in meinem Unternehmen - Planung - Sicherung - Förderung -“.....	9
„FIT FÜR ... Suchmaschinenmarketing und -optimierung“.....	9

BAG: Mitbestimmung bei Übernahme von Leiharbeitnehmern

Das BAG hat mit Beschluss vom 21.07.2009, Aktenzeichen: 1 ABR 35/08, entschieden, dass der Betriebsrat im Betrieb des Entleihers seine Zustimmung zur Übernahme eines Leiharbeitnehmers nicht mit der Begründung verweigern kann, die Arbeitsbedingungen des Leiharbeitnehmers verstießen gegen das Gleichzahlungsverbot „equal payment“ (§ 3 Abs. 1 Nr. 3, § 9 Nr. 2 a AÜG). Hintergrund des Beschlusses war die Praxis eines Unternehmens, eigene „teure“ Arbeitnehmer durch „billige“ Leiharbeitnehmer zu ersetzen, die abweichend vom grundsätzlichen Gleichstellungsgebot nach AÜG schlechter vergütet wurden als vergleichbare Arbeitnehmer des Entleihers. Das BAG hat dem Betriebsrat insoweit keine Widerspruchsmöglichkeit zugestimmt. Nach der derzeitigen Rechtslage ist es einem Arbeitgeber unbenommen, die Gestaltungsmöglichkeiten aus dem Recht der Arbeitnehmerüberlassung gezielt zur legalen Personalkostensenkung zu nutzen.

BAG: Mitbestimmung bei Arbeits- und Umkleidezeit

Das BAG entschied in seinem Beschluss vom 10.11.2009 - 1 ABR 54/08 - wie folgt: Das Ankleiden vorgeschriebener Dienstkleidung im Betrieb gehört zur Arbeitszeit i. S. d. § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG, wenn diese Kleidung besonders auffällig ist und deshalb nicht bereits auf dem Arbeitsweg getragen werden braucht. Hierfür kommt es nicht auf die subjektiven Vorstellungen des Arbeitnehmers, sondern eine objektive Betrachtungsweise an.

ArbG Köln: Keine Gehaltskürzung bei häufigen Toilettenbesuchen

Das ArbG entschied in seinem Urteil vom 21.01.2010 - 6 Ca 3846/09 - wie folgt: Ein Abzug der zusätzlich zu den üblichen Pausenzeiten genommenen Toilettenzeiten vom Nettogehalt ist nicht gerechtfertigt. Der als Rechtsanwalt angestellte Kläger verbrachte nachweislich in einem Zeitraum von ca. zwei Wochen 384 Minuten auf der Toilette. Der Arbeitgeber berechnete daraus, dass der Kläger innerhalb der zehn Anstellungsmonate 90 Stunden auf der Toilette verbrachte und brache dies zum Abzug.

BAG: Arbeitszeit bei Pausen

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 13.10.2009 - 9 AZR 139/08 - wie folgt: Ruhepausen i. S. v. § 4 ArbZG sind Unterbrechungen der Arbeitszeit von bestimmter Dauer, die der Erholung dienen. Es muss sich um im Voraus festliegende Unterbrechungen der Arbeitszeit handeln, in denen der Arbeitnehmer weder Arbeit zu leisten noch sich dafür bereitzuhalten hat. Er muss frei darüber entscheiden können, wo und wie er diese Zeit verbringen will. Entscheidendes Merkmal der Ruhepause ist, dass der Arbeitnehmer von jeder Arbeitsverpflichtung und auch von jeder Verpflichtung, sich zur Arbeit bereitzuhalten, freigestellt ist. Kurzpausen i. S. v. § 7 Abs. 1 Nr. 2 ArbZG sind, sofern sie die allgemeinen Anforderungen an eine Pause erfüllen, Ruhepausen im arbeitszeitrechtlichen Sinn. Der Arbeitgeber erfüllt mit ihrer Gewährung seine gesetzliche Verpflichtung aus § 4 ArbZG. Auch Kurzpausen müssen gem. § 4 Satz 1 ArbZG im Voraus feststehen. In einem Dienstplan vorgesehene Lenkzeitunterbrechungen erfüllen regelmäßig diese Anforderung.

BAG: Weihnachtsgratifikationen für Betriebsrentner

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 16.02.2010 - 3 AZR 123/08

Gewährt ein Arbeitgeber seinen Betriebsrentnern in drei aufeinanderfolgenden Jahren vorbehaltlos eine Weihnachtsgratifikation in gleicher Höhe, so entsteht dadurch eine betriebliche Übung, die ihn zur Zahlung auch in den Folgejahren verpflichtet. Erklärt er den Betriebsrentnern gegenüber zu einem späteren Zeitpunkt, er gewähre die Gratifikation nur noch in den kommenden drei Jahren, und rechnet er sie ab diesem Zeitpunkt mit dem Hinweis „Versorgungsbezug

freiwillige Leistung“ ab, lässt dies den Anspruch auch dann nicht entfallen, wenn die Versorgungsberechtigten der vom Arbeitgeber beabsichtigten Änderung nicht widersprechen. Der Arbeitgeber kann sich nicht darauf berufen, es sei eine gegenläufige betriebliche Übung entstanden.

Geklagt hatte ein Betriebsrentner, dessen frühere Arbeitgeberin über mehr als zehn Jahre an ihre Betriebsrentner jeweils mit den Versorgungsbezügen für den Monat November ein Weihnachtsgeld i. H. von zunächst 500 DM und später 250 € gezahlt hatte. Die an die Versorgungsberechtigten gerichtete Mitteilung der Arbeitgeberin, sie werde die freiwillige Leistung nach dem Ablauf von drei Jahren einstellen, beseitigte die betriebliche Übung ebenso wenig wie der in den Versorgungsabrechnungen enthaltene Hinweis, es handele sich um einen „Versorgungsbezug freiwillige Leistung“. Die Klage hatte in allen drei Instanzen (LAG Köln - 8 Sa 890/07) Erfolg. (Hinweis: Der Senat hat mehrere Urteile in Parallelsachen verkündet.)

BAG: Gleichbehandlung von Arbeitern und Angestellten in der betrieblichen Altersversorgung

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 16.02.2010 - 3 AZR 216/09.

Der bloße Statusunterschied zwischen Arbeitern und Angestellten rechtfertigt eine Ungleichbehandlung im Arbeitsverhältnis nicht. Etwas anderes gilt nur dann, wenn damit an Unterschiede angeknüpft wird, die eine derartige Ungleichbehandlung rechtfertigen. Dabei ist das Ziel, Unterschiede im durch die gesetzliche Rentenversicherung erreichten Versorgungsgrad auszugleichen, legitim. Damit die Ungleichbehandlung gerechtfertigt ist, müssen die unterschiedlichen Versorgungsgrade für die Gruppen tatsächlich bezeichnend sein. Dabei kommt es nicht auf Durchschnittsberechnungen an. Entscheidend ist, ob die Gruppen hinsichtlich des Versorgungsgrads in sich ausreichend homogen und im Vergleich zueinander unterschiedlich sind.

Fehlt es an einer Rechtfertigung für eine schlechtere Behandlung von Arbeitern, steht diesen für Beschäftigungszeiten ab dem 01.07.1993 im Weg der Angleichung nach oben dieselbe Leistung zu wie Angestellten. Für Zeiträume vorher besteht Vertrauensschutz, da auch gesetzliche Regelungen an den bloßen Statusunterschied anknüpfen. Die Angleichung nach oben ist im Betriebsrentenrecht auch geboten, wenn die Ungleichbehandlung aufgrund einer Betriebsvereinbarung erfolgte. Der Anspruch richtet sich nicht nur gegen den Arbeitgeber, sondern auch gegen eine konzernübergreifende Gruppenunterstützungskasse, wenn der Arbeitnehmer zum Kreis der Begünstigten gehört.

Nach diesen Grundsätzen hatte die Klage eines früher bei einem Automobilhersteller als Arbeiter beschäftigten Betriebsrentners vor dem Dritten Senat des BAG ebenso Erfolg wie im Wesentlichen auch in den Vorinstanzen (LAG Köln - 13 Sa 598/08 - Hinweis: Der Senat hat mehrere Urteile in vergleichbaren Sachen verkündet).

Spätere Gründe können Kündigung nicht rechtfertigen

Spricht ein Arbeitgeber eine betriebsbedingte Kündigung aus, müssen die Kündigungsgründe zum Zeitpunkt der Kündigung vorliegen, spätere Änderungen des Unternehmenskonzepts können die Kündigung nicht rechtfertigen. Das hat das Arbeitsgericht Cottbus im Fall einer Angestellten in einem Schwimmbad entschieden, deren Arbeitgeber aufgrund finanzieller Schieflage einen Betriebsteil stilllegte und die Öffnungszeiten änderte. Damit begründete er die Kündigung von acht Mitarbeitern. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, der Arbeitgeber habe nicht hinreichend konkret vorgetragen, dass diese unternehmerische Entscheidung zum Wegfall des Beschäftigungsbedarfs für die Mitarbeiterin geführt habe. Er habe lediglich pauschal behauptet, dass der Badebetrieb entsprechend der unternehmerischen Entscheidung ohne überobligatorische Mehrleistungen umsetzbar sei. Daraus habe das Gericht sich kein Bild über den

Schwimmbadbetrieb und die hierfür erforderlichen Arbeitskräfte machen können. Konkrete Darlegung des Arbeitgebers wäre auch deshalb erforderlich gewesen, weil es Anhaltspunkte dafür gab, dass das Unternehmenskonzept nicht umsetzbar sei. Das nach der Kündigung nochmals geänderte Unternehmenskonzept könne die Kündigung nicht rechtfertigen sondern allenfalls Grundlage für eine erneute Kündigung sein.

(Urteil des Arbeitsgerichts Cottbus vom 15. Dezember 2009; Az.:6 Ca 1347/09)

Angebot von Aufhebungsverträgen und Altersdiskriminierung

Nimmt ein Arbeitgeber bei einer Personalabbaumaßnahme ältere Mitarbeiter vom Angebot mit Aufhebungsverträgen gegen Abfindung aus, liegt darin keine Diskriminierung aufgrund des Alters. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Arbeitnehmers entschieden, der von einer Personalabbaumaßnahme nicht betroffen war, weil er über 55 Jahre alt war. Er verlangte vom Arbeitgeber ein Aufhebungsangebot mit Abfindung in Höhe von 171.720 Euro, was dieser ablehnte. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass es an einer unmittelbaren Benachteiligung aufgrund des Alters fehle (vgl. § 3 Abs. 1 Satz 1 AGG), weil der Arbeitsplatz erhalten bleibe. Der Mitarbeiter werde nicht ungünstiger behandelt als die jüngeren Arbeitnehmer, die ihre Arbeitsplätze verlören, auch wenn sie dafür eine Abfindung erhielten. Das vom Gesetzgeber geschaffene Verbot der Altersdiskriminierung verfolge wesentlich den Zweck, älteren Arbeitnehmern den Verbleib im Arbeitsleben zu erhalten.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 25. Februar 2010; Az.: 6 AZR 911/08)

Ungeeigneter Bewerber: keine Entschädigung wegen Diskriminierung

Schreibt ein Arbeitgeber eine Stelle aus und bewirbt sich ein offensichtlich ungeeigneter Bewerber, liegt in der Nichtberücksichtigung im weiteren Bewerbungsverfahren keine zur Entschädigung führende Benachteiligung im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Das hat das Landesarbeitsgericht Köln in einem Prozesskostenhilfverfahren eines 61-jährigen Bewerbers auf eine Stelle als Vertriebsleiter mit 15 Mitarbeitern entschieden, der bei der Stellenbesetzung nicht berücksichtigt worden war. Im fehlte die in der Stellenausschreibung geforderte Erfahrung in ähnlicher Position. Zudem war er unangemeldet bei der Personalleiterin erschienen und hatte behauptet, er sei der bestgeeignete und bestqualifizierte Bewerber, deshalb verlange er ultimativ seine Einstellung. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass der Bewerber die geforderte Personalführungskompetenz nicht besitze. Außerdem habe er seine mangelnde Eignung für die Stelle in seinem provokanten Auftreten bei der Personalleiterin bewiesen, das von Selbstüberschätzung geprägt gewesen sei. Daraus habe der Arbeitgeber den Schluss ziehen müssen, dass eine Integration in die betriebliche Organisation und eine sachgerechte Arbeit von ihm nicht zu erwarten sei. Bei offensichtlich fehlender Eignung für die ausgeschriebene Stelle fehle es an einer Benachteiligung im Sinne des AGG.

(Beschluss des Landesarbeitsgerichts Köln vom 10. Februar 2010; Az.: 5 Ta 408/09)

Kein unbefristetes Arbeitsverhältnis nach Widerspruch gegen Fortsetzung

Bietet der Arbeitgeber vor Ablauf eines befristeten Beschäftigungsverhältnisses mit einem schriftlichen Arbeitsvertrag eine weitere Befristung an, steht dies dem Entstehen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses auch dann entgegen, wenn der Arbeitnehmer diesen Arbeitsvertrag nicht unterschreibt. Das hat das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein im Fall einer Köchin in einer Einrichtung entschieden, der vor Ablauf des Befristungszeitraums ein schriftlicher Arbeitsvertrag mit weiterer Befristung angeboten wurde, den sie aber nicht unterschrieb. Die Arbeitnehmerin wurde noch kurzzeitig beschäftigt und im Dienstplan eingeteilt. Zwei Wochen später kündigte der Arbeitgeber und stellte die Arbeitnehmerin vom Dienst frei. Die Köchin beharrte darauf, dass dadurch ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis zustande gekommen sei. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass mit dem Angebot eines schriftlichen Ar-

beitsvertrages mit weiterer Befristung der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses auf unbefristete Zeit ausdrücklich widersprochen worden sei. Das vor Fristablauf unterbreitete Angebot habe unmissverständlich zum Ausdruck gebracht, dass der Arbeitgeber mit einer unbefristeten Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht einverstanden sei.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 18. November 2009; Az.: 4 Sa 308/09)

Verdachtskündigung nur bei starken Vermutungen wegen objektiver Tatsachen

Will ein Arbeitgeber eine Verdachtskündigung gegenüber einem Arbeitnehmer aussprechen, muss sich diese auf starke Verdachtsmomente stützen und diese geeignet sein, das für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauen zu zerstören. Der Arbeitgeber muss zudem alle zumutbaren Aufklärungsmöglichkeiten ausgeschöpft und dem Arbeitnehmer Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben haben. Das hat das Landesarbeitsgericht Köln im Fall einer Postzustellerin entschieden. Ein Mitbewohner im Mietwohnhaus hatte in einer Anzeige gegenüber der Polizei angegeben, im gemeinsamen Papierabfallcontainer nicht zugestellte Postwurfsendungen gefunden zu haben. Der Arbeitgeber nahm dies zum Anlass für eine Kündigung, die er auf Tat- und Verdachtsmomente stützte. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass die Kündigung aufgrund einer fehlerhaften Anhörung des Betriebsrates unwirksam sei. Denn die Information gegenüber dem Betriebsrats habe den irreführenden Hinweis enthalten, eine Überprüfung der Mitbewohner des Hauses habe ergeben, dass keine der dort wohnenden Personen dem Arbeitgeber bekannt sei. Dies sei aber nicht zutreffend gewesen, weil der Anzeigenerstatter der Bruder eines Kollegen der Verdächtigen sei. Zudem habe der Arbeitgeber der Zustellerin den Namen des Anzeigenerstatters nicht genannt und damit nicht alle zumutbaren Anstrengungen zur Aufklärung des Sachverhalts unternommen.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 27. Januar 2010; Az.: 8 Sa 698/09)

Betriebsrat kann interne Stellenausschreibung verlangen

Verlangt der Betriebsrat die interne Stellenausschreibung, muss der Arbeitgeber sie auch dann vornehmen, wenn mit internen Bewerbungen höchstwahrscheinlich nicht zu rechnen ist. Das hat das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg im Fall eines Spielcasinobetreibers entschieden, dessen Betriebsrat der Einstellung von Pokercroupiers widersprochen hatte, weil die verlangte interne Ausschreibung vom Arbeitgeber versäumt worden war. Der Arbeitgeber beantragte daraufhin die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass der Zustimmungsersetzungsantrag nicht begründet sei, weil dem Betriebsrat ein Zustimmungsverweigerungsgrund zustehe (vgl. § 99 Abs. 2 Nr. 5 BetrVG). Der Betriebsrat habe vor dem Antrag des Arbeitgebers auf Zustimmung die allgemeine Ausschreibung der Stellen innerhalb des Betriebs verlangt. Das sei auch nicht ausnahmsweise entbehrlich gewesen, denn weder sei der Arbeitgeber davon ausgegangen, dass keine internen Bewerber vorhanden seien, noch habe es sich um eine wiederholte befristete Stellenbesetzung gehandelt. Allein die Tatsache, dass sich mit großer Wahrscheinlichkeit keine Belegschaftsmitglieder bewerben würden, habe der erforderlichen internen Ausschreibung nicht entgegengestanden.

(Beschluss des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 14. Januar 2010; Az.: 26 TaBV 1954/09)

Entschädigung für Diskriminierung wegen vermuteter Behinderung

Stellt ein Arbeitgeber im Rahmen eines Bewerbungsverfahrens Fragen nach gesundheitlichen Beeinträchtigungen, kann dies als Nachfrage nach vorliegenden Behinderungen anzusehen sein. Im Fall der Nichteinstellung des Bewerbers kann darin eine Diskriminierung aufgrund einer Behinderung liegen, die zu einem Entschädigungsanspruch führt. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines promovierten Biologen entschieden, der sich bei einem in Forschung und Entwicklung tätigen Medizinunternehmen beworben und nach drei Bewerbungsgesprächen nicht eingestellt worden war. Dabei hatte der Arbeitgeber aufgrund des steifen Ganges des Bewerbers nach dem Krankheitsbild Morbus Bechterew (Wirbelsäulenversteifung) gefragt und um schriftliche Bestätigung gebeten, dass er nicht in psychiatrischer Behandlung sei. Nach der Ablehnung forderte der Bewerber 13.618 Euro Schadensersatz. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass aus der Frage nach bestimmten Erkrankungen oder Leiden aus den Einzelumständen auch auf die Erkundigung nach einer Behinderung geschlossen werden könne. Die Äußerung des Arbeitgebers, der steife Gang lasse auf Morbus Bechterew schließen sowie die Aufforderung sich ärztlich untersuchen zu lassen, rechtfertige die Annahme, dass er eine Behinderung vermutet habe und die Nichteinstellung daran angeknüpft habe. Zur weiteren Aufklärung, insbesondere zu der Frage, ob die Benachteiligungshandlung in den zeitlichen Geltungsbereich des AGG ab 18. August 2006 fiel, wurde der Rechtsstreit an die Vorinstanz zurückverwiesen. (Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 17. Dezember 2009; Az.: 8 AZR 670/08)

Parteiliches Neutralitätsgebot des Betriebsrats

Verstößt der Betriebsrat gegen das parteipolitische Neutralitätsgebot des Betriebsverfassungsgesetzes, folgt daraus kein Unterlassungsanspruch des Arbeitgebers. Möglich ist dagegen ein gerichtlicher Feststellungsantrag oder ein Auflösungsantrag. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Betriebsrates entschieden, der im Jahr 2003 im Betrieb einen Aufruf gegen den Irak-Krieg und 2007 zur Beteiligung an einer Volksentscheidung in Hamburg ausgehängt hatte. Der Arbeitgeber nahm dies zum Anlass für eine Unterlassungsklage gegenüber dem Betriebsrat. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass sowohl für den Betriebsrat wie auch für den Arbeitgeber ein parteipolitisches Betätigungsverbot (vgl. § 74 Abs. 2 Satz 3 BetrVG) bestehe. Davon werde aber nicht jede parteipolitische Äußerung erfasst. Ein Unterlassungsanspruch bei Verstößen des Betriebsrats sei gesetzlich nicht vorgesehen, zudem fehle es auch wegen Vermögenslosigkeit des Betriebsrats an einer Vollstreckungsmöglichkeit. Bei Streitigkeiten bestehe für den Arbeitgeber der Weg einer Feststellungsklage oder des gerichtlichen Antrags zur Auflösung des Betriebsrats. Vorliegend scheitere die Feststellung zu der Aussage zum Irak-Krieg daran, dass kein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers mehr bestehe. Denn der Krieg sei beendet und eine erneute Äußerung des Betriebsrats hierzu nicht zu besorgen. Hinsichtlich der Aufforderung zur Wahlbeteiligung an einer Volksentscheidung fehle es an einer parteipolitischen Betätigung, sodass dieser Antrag des Arbeitgebers unbegründet sei. (Beschluss des Bundesarbeitsgerichts vom 17. März 2010; Az.: 7 ABR 95/08)

Prämie nur für nachhaltigen Verbesserungsvorschlag

Besteht in einem Unternehmen eine Betriebsvereinbarung zum betrieblichen Vorschlagswesen, kann diese vorsehen, dass Mitarbeiter nach Einreichung geeigneter Vorschläge eine Prämie erhalten, deren Höhe sich nach dem bewerteten Nutzen richtet. Dabei stellen Vorschläge, die sich auf allgemeine Anregungen zur Zentralisierung oder Dezentralisierung von Arbeitsbereichen beschränken, angesichts der Komplexität von Organisationsprozessen keine betrieblichen Verbesserungsvorschläge dar. Das hat das Landesarbeitsgericht Köln im Fall einer Sachbearbeiterin in einem Versicherungsunternehmen entschieden, die zwei Vorschläge zur Arbeitsorganisation eingereicht hatte, die als nicht prämienerwerblich abgelehnt wurden. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass die Vergütung von nichttechnischen Verbesserungsvorschlägen gesetzlich nicht geregelt sei. Einschlägig sei daher vorliegend die im Unternehmen

geltende Betriebsvereinbarung. Danach entscheide abschließend und unanfechtbar der im Betrieb gebildete Bewertungsausschuss. Unabhängig davon stellten bloße Anregungen, die Organisationsstruktur in bestimmten Arbeitsbereichen zu zentralisieren oder weiter zu zentralisieren, angesichts der Komplexität der Fragestellungen keine verwertbare Äußerung im Sinne der Betriebsvereinbarung dar und lösten daher keinen Prämienanspruch aus.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 18. November 2009; Az.: 9 Sa 483/09)

Geschlechtsspezifische Ausschreibung bei besonderem Anforderungsprofil zulässig

Berücksichtigt ein Arbeitgeber bei der Besetzung einer Stelle mit einem spezifischen Anforderungsprofil nur weibliche Bewerber, liegt darin keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall einer Gemeinde entschieden, die für eine Stelle als kommunale Gleichbehandlungsbeauftragte die Ausschreibung auf weibliche Bewerber beschränkte, weil der Schwerpunkt der Tätigkeit in der Beratung und der Integrationsarbeit mit zugewanderten Frauen lag. Ein männlicher Bewerber, der zuvor als Betriebsrat und stellvertretender Gleichstellungsbeauftragter tätig war, sah hierin eine Diskriminierung und verlangte Entschädigung nach dem AGG. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass die Gemeinde die Bewerberauswahl beschränken durfte, weil ein Schwerpunkt der Tätigkeit in Projekt- und Beratungsangeboten liege, deren Erfolg bei der Stellenbesetzung mit einem männlichen Stelleninhaber gefährdet sei. Die geplanten Angebote seien an Frauen in Problemlagen gerichtet, in denen sie typischerweise zu einer weiblichen Gleichstellungsbeauftragten leichter Kontakt aufnahmen und sich ihr besser offenbaren könnten oder ihnen mehr Lösungskompetenzen zutrauten. Das weibliche Geschlecht stelle wegen der besonderen Stellenausgestaltung eine wesentliche und entscheidende Anforderung für die Zulässigkeit einer unterschiedlichen Behandlung dar (vgl. § 8 Abs. 1 AGG).

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 18. März 2010; Az.: 8 AZR 77/09)

Ostersonntag und Pfingstsonntag keine gesetzlichen Feiertage

Sind in einem Tarifvertrag Zuschläge für gesetzliche Feiertage vereinbart, gilt der Zuschlag nicht für den Ostersonntag. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Beschäftigten in der Brot- und Backwarenindustrie entschieden, der für den Ostersonntag vom Arbeitgeber den Feiertagszuschlag von 175 Prozent verlangte. Der Arbeitgeber gewährte jedoch nur den tariflichen Sonntagszuschlag von 75 Prozent. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass der tarifliche Anspruch auf den Feiertagszuschlag nicht bestehe, da der Ostersonntag, ebenso wie der Pfingstsonntag, kein gesetzlicher Feiertag sei. Es bestehe lediglich Anspruch auf den tariflichen Sonntagszuschlag von 75 Prozent. Auch die Tatsache, dass der Arbeitgeber in der Vergangenheit den erhöhten Feiertagszuschlag bezahlt habe, führe nicht zu dem begehrten Anspruch. Eine betriebliche Übung sei dadurch nicht entstanden, denn der Arbeitgeber habe in der Vergangenheit aus Belegschaftssicht nur seine vermeintlich bestehende Verpflichtung erfüllt, ohne damit übertarifliche Ansprüche zu begründen.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 17. März 2010; Az.: 5 AZR 317/09)

Risiken der Subsidiärhaftung bei Beschäftigung von Leih-Arbeitnehmern reduzieren

Unternehmen aller Größen und Branchen machen zunehmend von der Möglichkeit der Arbeitnehmerüberlassung Gebrauch. Jedoch, geht ein Entleiher von Zeitarbeitskräften in die Insolvenz, dann haftet (Subsidiärhaftung) das Kundenunternehmen (Entleiher) gegenüber den Trägern der Sozialversicherung wie ein selbstschuldnerischer Bürge (§ 28e Absatz 2 Sozialgesetzbuch – SGB IV). Weiter haftet der Entleiher gemeinsam mit dem Verleiher, wenn der Vertrag nach § 9 Nr. 1 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) unwirksam ist. Darum: Hände weg von unseriösen „Geschäftemachern“, warnen unabhängige Experten.

Die Sorge von Kundenunternehmen vor den Risiken haben nun auch Dienstleister der Finanz- und Versicherungsbranche auf den Plan gebracht, mit der Vermittlung von Versicherungsprodukten und Bürgschaften ein Geschäft zu machen. Verbandsexperten sind der Ansicht, dass eine zusätzliche Absicherung in der Regel überflüssig sei. Die Kosten würden zudem so zu Buche schlagen, dass sich der Rückgriff auf Zeitarbeit meist nicht mehr rechnet.

Tipp: Unternehmen, die Zeitarbeitskräfte einsetzen, sollten ihr Risiko dadurch minimieren, dass sie die Zusammenarbeit mit erfahrenen und zuverlässigen Personaldienstleistern eingehen. Schutz vor Ansprüchen aus der Subsidiärhaftung bietet beispielsweise die Zusammenarbeit mit Zeitarbeitsunternehmen, die einen zwischen den Gewerkschaften und den Arbeitgeberverbänden geschlossenen Tarifvertrag anwenden.

Nähere Infos: Ralf E. Geiling, Itterstraße 24, 41469 Neuss, Tel.: 02137 / 929070, E-Mail: info@gms-infoservice.de.

Veranstaltungen

„Wie kommuniziere ich als Vermittler richtig mit meinen Kunden?“

Dienstag, 4. Mai 2010, 19.00 bis 21.00 Uhr, Raum 1-3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken

Die Versicherungsvermittlung lebt vom Kundenkontakt. Wie kann der Vertrieb diese Kontaktaufnahme rechtssicher gestalten? Zur Verfügung stehen Brief, Telefon, Fax oder Mail als Kommunikationsmittel. Was muss der einzelne Vertriebler hierbei beachten? Auch im Internet wird immer mehr der Kunde direkt angesprochen. Welche Angaben muss ich als Versicherungsvermittler in meinem Impressum zwingend aufnehmen? Und: Wie sehen die Informationspflichten aus, die der einzelne Vermittler bei einem ersten Geschäftskontakt mit einem Kunden zu erfüllen hat?

Frau Heike Cloß, Justiziarin der IHK Saarland, wird Ihnen aufzeigen, welche Vorschriften das Wettbewerbsrecht für die Kontaktaufnahme mit dem Kunden vorsieht. Anhand von praxisgerechten Beispielen zeigt sie auf, wie Sie sich hier richtig verhalten können. Für Fragen und Antworten steht die Referentin Ihnen auch nach ihrem Vortrag zur Verfügung.

Anmeldungen **bis 3. Mai 2010** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

„Erbrecht und Erbschaftsteuer: Auswirkungen auf die Unternehmen“

Mittwoch, 5. Mai 2010, 19.00 bis 21.00 Uhr, Raum 1-3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken

Die Lebenszeit eines erfolgreichen Unternehmens ist praktisch unbegrenzt, die eines Unternehmers hingegen leider nicht. Wer will, dass seine unternehmerischen Erfolge auch an die nächste Generation weitergegeben werden, muss deshalb Vorsorge treffen. **Herr Rechtsanwalt Karl Michael Krempel, Saarbrücken**, wird uns über die verschiedenen Aspekte des Erbrechts informieren.

Als Themen werden behandelt: die gesetzliche Erbfolge, warum also im Hinblick auf die Besteuerung und auf das Pflichtteilsrecht etwas geregelt werden muss; wie die Erbfolge in Einzelunternehmen und Kapitalgesellschaften aussieht und welches Bindeglied zwischen Erbrecht und Gesellschaftervertrag besteht. Themenschwerpunkte sind die erbrechtlichen Gestaltungsmöglichkeiten im gesetzlich vorgegebenen Rahmen sowie die Handlungsmöglichkeiten, die das neue Erbrecht gibt. Herr Krempel wird im Anschluss an seinen interessanten Vortrag auch für Fragen zur Verfügung stehen.

Anmeldungen **bis 4. Mai 2010** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

„Liquidität in meinem Unternehmen - Planung - Sicherung - Förderung -“

Donnerstag, 6. Mai 2010, 19.00 bis 21.00 Uhr, Raum 1-3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken

Die schwierige wirtschaftliche Entwicklung der letzten Monate bleibt nicht ohne Folgen für die Liquidität eines Unternehmens - Kosten fallen trotz Auftragsrückgängen weiterhin an. Mittelzuflüsse gestalten sich schwierig, viele Finanzierungswege sind ausgereizt. Viele Unternehmer wollen deshalb wissen, wie sie die Liquidität ihres Betriebes stärken können. Wo sind möglicherweise noch Liquiditätsreserven?

Wir wollen Ihnen im Rahmen unserer Veranstaltung aufzeigen, wie Sie zu einem Liquiditätsmanagement in Ihrem Betrieb kommen. Informieren Sie sich über Möglichkeiten Ihrer Liquiditätsplanung, der Überprüfung Ihrer Liquiditätssituation und welche Fördermöglichkeiten es gibt.

Die Veranstaltung findet im Rahmen einer bundesweiten Aktion der deutschen IHKs und des DIHK unter dem Slogan „Stark für den Aufschwung“ statt.

Anmeldungen **bis 5. Mai 2010** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

„FIT FÜR ... Suchmaschinenmarketing und -optimierung“

Dienstag, 18. Mai 2010, 18.00 bis 20.00 Uhr, Seminargebäude, Raum 0.01, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Presstexte, Broschüren und vor allem Internetseiten, die auch gelesen werden, sind rar. Gerade im Internet ist es besonders wichtig, dass Webseiten professionell gestaltet und auch über die Suchmaschinen gefunden werden. Es gilt, die eigene Webseite optimal zu vermarkten. Hierzu muss man wissen, wie Suchmaschinen arbeiten, wie Seiten optimiert werden können und welche Instrumente des Webcontrollings es gibt.

Herr Johannes Hoen vom Kompetenzzentrum für elektronischen Geschäftsverkehr KEG Saar ist ein Kenner der Materie und berät seit Jahren Unternehmer bei der Erstellung und Optimierung von Webseiten. Er geht in seinem Vortrag sowohl auf die technischen wie auch die konzeptionellen Aspekte der Realisierung Ihres Internetauftrittes ein. Herr Hoen steht Ihnen nach der Veranstaltung als Ansprechpartner zur Verfügung.

Anmeldungen **bis 17. Mai 2010** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

Impressum:

Verantwortlich und Redaktion:

Ass. Heike Cloß, Tel.: (0681) 9520-600, Fax: (0681) 9520-690,

E-Mail: heike.closs@saarland.ihk.de

IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken

Ihre Ansprechpartnerin:

Heike Cloß

Tel.: (0681) 9520-600

Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: heike.closs@saarland.ihk.de