

Nr. 02 / März 2012

## ***Newsletter-Arbeitsrecht***

### **In dieser Ausgabe:**

Erstattungsanspruch des Arbeitnehmers für Unfallschaden an seinem Fahrzeug .....	2
Voraussetzungen für eine Kündigung während der Elternzeit - Unzulässigkeit im Fall eines Betriebsübergangs .....	2
Entfernung unberechtigter Abmahnung aus Personalakte .....	2
Freiwilligkeitsvorbehalt für Sonderzahlung muss transparent sein .....	3
Kein Annahmeverzug bei fehlendem Leistungswillen.....	3
Anweisung zur Vorlage von Krankheitsbescheinigung .....	3
Zugang einer Kündigung gegenüber minderjährigem Lehrling .....	4
Verdachtskündigung nur bei dringendem Tatverdacht .....	4
Kündigung eines HIV-infizierten Arbeitnehmers in der Probezeit .....	5
Hinweispflicht auf Schwerbehinderteneigenschaft.....	5
Kündigung eines Ausbildungsverhältnisses vor Antritt .....	6
Arbeitsentgelt ist regelmäßig Bruttobetrag .....	6
Kürzung des gesetzlichen Mindesturlaubs ist tabu .....	6
Frage nach Behinderteneigenschaft zulässig? .....	7
Entschädigungsanspruch wegen Benachteiligung bei Bewerbung.....	7
Veranstaltungen .....	8
„FIT FÜR ... Suchmaschinenmarketing und -optimierung“ .....	8
„FIT FÜR ... Social Media“ .....	8

### **Erstattungsanspruch des Arbeitnehmers für Unfallschaden an seinem Fahrzeug**

Das BAG hat mit Urteil vom 22.06.2011, 8 AZR 102/10, entschieden: Ein Arzt, der im Rahmen seiner Rufbereitschaft bei der Fahrt von seinem Wohnort zur Klinik mit seinem Privatfahrzeug verunglückt, hat grundsätzlich Anspruch gegen seinen Arbeitgeber auf Ersatz des Unfallschadens, wenn er es für erforderlich halten durfte, seinen privaten Wagen für die Fahrt zur Arbeitsstätte zu benutzen, um rechtzeitig zu erscheinen.

Der Ersatzanspruch besteht nur in dem Umfang, in dem der Arbeitgeber eine Beschädigung seiner eigenen Sachmittel hinzunehmen hätte (innerbetrieblicher Schadensausgleich).

Wegen der Höhe des Erstattungsanspruchs finden die Grundsätze des innerbetrieblichen Schadensausgleichs Anwendung.

Grund für einen Erstattungsanspruch entsprechend § 670 BGB ist, dass der Arbeitgeber das Schadensrisiko nicht auf den Arbeitnehmer abwälzen darf, wenn er sich dessen eingebrachter Sachen als Arbeitsmittel bedient. Andererseits soll der Arbeitnehmer durch die Einbringung eigener Sachmittel nicht besser gestellt sein, als er bei der Beschädigung betriebseigener Sachmittel stünde. Ein Ersatzanspruch kann daher nur in dem Umfang bestehen, in dem der Arbeitgeber eine Beschädigung seiner eigenen Sachmittel hinzunehmen hätte (innerbetrieblicher Schadensausgleich).

### **Voraussetzungen für eine Kündigung während der Elternzeit - Unzulässigkeit im Fall eines Betriebsübergangs**

Das BAG hat mit Urteil vom 22.06.2011, 8 AZR 107/10, entschieden: Eine von der obersten Landesbehörde ausnahmsweise zugelassene Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines sich in Elternzeit befindlichen Arbeitnehmers muss nicht innerhalb einer bestimmten Frist ab Zustellung der Zulässigkeitsklärung ausgesprochen werden.

Dient die „Veräußerung“ einer Arztpraxis lediglich der an sich rechtlich nicht zulässigen Übertragung der kassenärztlichen Zulassung, ohne dass die für die Arztpraxis wesentlichen Betriebsmittel und/oder das identitätsbildende Personal übernommen werden, liegt kein Betriebsübergang vor.

### **Entfernung unberechtigter Abmahnung aus Personalakte**

Wenn ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer eine Abmahnung erteilt, die sich als unberechtigt herausstellt, muss diese auf Antrag aus der Personalakte entfernt werden. Das hat das Arbeitsgericht Berlin im Fall einer leitenden Arbeitnehmerin aus dem Bereich Marktanalyse und Strategieentwicklung in einem Handelsunternehmen entschieden. Sie erhielt nach Meinungsverschiedenheiten mit einem Vorgesetzten eine förmliche Abmahnung, in der ihr vorgehalten wurde, sie habe mit ihren Ausführungen in einer Email den Straftatbestand einer falschen Anschuldigung erfüllt. Die Arbeitnehmerin verlangte daraufhin vom Arbeitgeber die Entfernung der Abmahnung und den Widerruf der darin enthaltenen Behauptung. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass eine unberechtigte förmliche Abmahnung einen rechtswidrigen Eingriff in das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers beinhalte. Der Arbeitgeber habe strafrechtliche Vorwürfe erhoben, die unzutreffend seien. Zum einen existiere der vom Arbeitgeber in der Abmahnung genannte Straftatbestand gar nicht, zum anderen sei der vermutlich gemeinte Straftatbestand einer falschen Verdächtigung ersichtlich nicht erfüllt. Als Akt der Störungsbeseitigung schulde der Arbeitgeber auch den Widerruf des herabsetzenden Vorwurfs, die Arbeitnehmerin habe den Straftatbestand der falschen Anschuldigung erfüllt.

(Urteil des Arbeitsgerichts – ArbG – Berlin vom 04. November 2011; Az.: 28 Ca 11553/11)

### **Freiwilligkeitsvorbehalt für Sonderzahlung muss transparent sein**

Stellt ein Arbeitgeber Sonderzahlungen unter einen Freiwilligkeitsvorbehalt und vereinbart zugleich einen Widerrufsvorbehalt, liegt in dieser Kombination ein Verstoß gegen das Transparenzgebot, der zur Unwirksamkeit der Klausel führt. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines bei einem Verein beschäftigten Sozialpädagogen entschieden, der über zwanzig Jahre jeweils im November ein 13. Monatsgehalt erhielt. Diese Sonderzahlung stellte der Arbeitgeber 2008 unter Hinweis auf eine im Arbeitsvertrag enthaltene Freiwilligkeitsklausel mit Widerrufsvorbehalt ersatzlos ein. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass der Arbeitgeber vorliegend eine freiwillige Leistung unter einen Widerrufsvorbehalt gestellt habe. Während der Arbeitnehmer bei einem wirksamen Freiwilligkeitsvorbehalt überhaupt keinen Anspruch auf die Leistung habe, setze ein Widerrufsvorbehalt gerade einen Anspruch voraus, dessen einseitige Änderung der Arbeitgeber sich vorbehalte. Eine solche Kombination von Freiwilligkeits- und Widerrufsvorbehalt führe regelmäßig zur Unwirksamkeit der Klausel wegen Verstoß gegen das Transparenzgebot (vgl. § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB). Der Arbeitgeber könne sich daher vorliegend auf den Freiwilligkeitsvorbehalt nicht berufen.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts – BAG – vom 14. September 2011; Az.: 10 AZR 526/10)

### **Kein Annahmeverzug bei fehlendem Leistungswillen**

Besteht ein Arbeitnehmer während eines Kündigungsschutzprozesses aufgrund eines Weiterbeschäftigungstitels auf Beschäftigung, kann er bei Angebot einer zumutbaren Beschäftigung keinen Verzuglohn verlangen, solange er mangels Leistungswillen die Tätigkeit nicht aufnimmt. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Verpackungsentwicklers entschieden, der vom Arbeitgeber wegen einer Alkoholerkrankung die Kündigung erhalten hatte. Nach dem erstinstanzlichen Urteil leitete der Arbeitnehmer die Zwangsvollstreckung zur Weiterbeschäftigung ein, erschien aber trotz des vom Arbeitgeber übermittelten Angebots zur Prozessbeschäftigung mit unveränderten Bedingungen nicht zur Arbeit. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass der Arbeitnehmer nur dann Arbeitslohn wegen Annahmeverzug des Arbeitgebers verlangen könne, wenn neben seinem Leistungsangebot auch der Leistungswille während des gesamten Zeitraums vorliege. Da der Arbeitnehmer nach eingeleiteter Zwangsvollstreckung aus dem Weiterbeschäftigungstitel die angebotene urteilsgemäße Arbeit nicht aufgenommen habe, belege das seinen fehlenden Leistungswillen. Gründe, aus denen ihm die angebotene Beschäftigung nicht zumutbar gewesen sei, habe er nicht vorgetragen. Ein Vergütungsanspruch wegen Annahmeverzug bestehe daher für diese Zeit nicht.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts – BAG – vom 17. August 2011; Az.: 5 AZR 251/10)

### **Anweisung zur Vorlage von Krankheitsbescheinigung**

Verlangt ein Arbeitgeber im Krankheitsfall die Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung früher als nach drei Kalendertagen, bedarf es hierfür keiner besonderen Begründung. Das hat das Landesarbeitsgericht Köln im Fall einer Redakteurin bei einer öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalt entschieden. Die Redakteurin meldete sich, nachdem ein von ihr gestellter Dienstreiseantrag zweimal abschlägig beschieden wurde, am Folgetag für einen Tag krank. Der Arbeitgeber verlangte daraufhin, bei zukünftigen Krankheitsfällen bereits am ersten Krankheitstag einen Arzt aufzusuchen und ein entsprechendes Attest einzureichen. Die Redakteurin wehrte sich dagegen und verlangte für die Anweisung des Arbeitgebers eine nachvollziehbare Begründung oder die Rücknahme. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass der Arbeitgeber auch ohne nähere Begründung vom Arbeitnehmer eine Vorlage der ärztlichen Bescheinigung vor dem vierten Tag der Arbeitsunfähigkeit verlangen könne (vgl. § 5 Abs. 1 Satz 3 EFZG). Eine

Überprüfung dieser Anweisung unterliege nicht der allgemeinen Billigkeitskontrolle. Lediglich die allgemeinen gesetzlichen Schranken der Willkür und des Verbots diskriminierendes Verhaltens seien einzuhalten. Vorliegend habe der Arbeitgeber in dem Verhalten der Redakteurin mit ihrer kurzfristig nach Ablehnung des Dienstreiseantrags aufgetretenen Erkrankung einen hinreichenden Anlass für seine Anweisung gehabt.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Köln vom 14. September 2011; Az.: 3 Sa 597/11)

### **Zugang einer Kündigung gegenüber minderjährigem Lehrling**

Kündigt ein Arbeitgeber einem minderjährigen Auszubildenden, reicht es aus, dass die an die gesetzlichen Vertreter gerichtete Kündigung bei deren Ortsabwesenheit am letzten Tag der Kündigungsfrist in den gemeinsamen Hausbriefkasten der Familie eingeworfen wird. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Auszubildenden als Fachkraft für Lagerlogistik entschieden, dessen Arbeitgeber die schriftliche Kündigung am letzten Tag der dreimonatigen Kündigungsfrist durch Boten in den gemeinsamen Hausbriefkasten der Familie einwerfen ließ. Die den Lehrling gesetzlich vertretenden Eltern waren verreist und fanden die Kündigung nach ihrer Rückkehr einige Tage später vor und machten die Unwirksamkeit der Kündigung geltend. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass die Kündigung korrekterweise gegenüber den Eltern als gesetzliche Vertreter des Auszubildenden erklärt worden sei. Der Zugang der Kündigung sei mit dem Einwurf in den gemeinsamen Hausbriefkasten der Familie bewirkt, auch wenn die Eltern ortsabwesend waren. Für den Zugang sei ausreichend, dass das Kündigungsschreiben in den Herrschaftsbereich der Eltern gelangt sei und sie es daher unter normalen Umständen zur Kenntnis hätten nehmen können.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts – BAG – vom 08. Dezember 2011; Az.: 6 AZR 354/10)

### **Verdachtskündigung nur bei dringendem Tatverdacht**

Spricht ein Arbeitgeber eine Verdachtskündigung gegenüber einem Arbeitnehmer wegen Entwenden einer Geldsumme aus, muss hierfür ein dringender Tatverdacht gegeben sein. Andernfalls ist die Kündigung unwirksam. Das hat das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein im Fall einer Kassenaufsicht bei einem Unternehmen des Selbstbedienungs Großhandels in der Lebensmittelbranche entschieden. Der Arbeitgeber hatte nach dem Verschwinden des Inhalts einer Geldbombe mit einem Inhalt von 4.855 Euro eine außerordentliche Kündigung ausgesprochen. Die Arbeitnehmerin hat hiergegen Kündigungsschutzklage erhoben. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass eine Verdachtskündigung vorliege, wenn der Arbeitgeber seine Kündigung damit begründe, dass gerade der Verdacht eines nicht erwiesenen strafbaren Verhaltens das für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauen zerstört habe. Dieser Verdacht müsse durch bestimmte, im Zeitpunkt der Kündigung vorliegende Indiztatsachen begründet und zudem schwerwiegend sein und einen verständigen und gerecht abwägenden Arbeitgeber zur Kündigung veranlassen. Vorliegend bestünden jedoch diverse Möglichkeiten, dass der Geldbetrag ohne Mitwirkung der Kassenaufsicht von anderen Personen entwendet worden sei. Dass sich dies heute nicht mehr aufklären lasse, hänge unter anderem mit Lücken im Sicherheits- und Aufklärungssystem zusammen, die vom Arbeitgeber zu verantworten seien. Es bestehe daher allenfalls ein Anfangsverdacht, der sich nicht als dringend erweise. Vom Standpunkt eines verständigen und gerecht abwägenden Arbeitgebers rechtfertige er eine außerordentliche Kündigung nicht.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Schleswig-Holstein vom 14. September 2011; Az.: 3 Sa 236/11)

### **Kündigung eines HIV-infizierten Arbeitnehmers in der Probezeit**

Wenn ein Arbeitgeber aus sachlichen Gründen einem Arbeitnehmer in der Probezeit kündigt, nachdem er von dessen HIV-Infektion erfahren hat, ist die Kündigung wirksam und führt nicht zu einem Entschädigungsanspruch nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Das hat das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg im Fall eines bei einem Pharmaunternehmen beschäftigten chemisch-technischen Assistenten entschieden. Der Arbeitnehmer war im Reinbereich der Medikamentenherstellung tätig; der Arbeitgeber hatte für diesen Fertigungsbereich ein Beschäftigungsverbot für Personen mit Erkrankungen jeder Art, insbesondere auch HIV-Infektion, festgelegt. Nachdem er von der Infektion erfuhr, kündigte er in der Probezeit unter Einhaltung der vorgesehenen Kündigungsfrist. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass die Kündigung nicht willkürlich sei und daher nicht gegen Treu und Glauben verstoße. Dem Arbeitgeber sei es nicht verboten, wenn er für den Bereich der Medikamentenproduktion den Einsatz erkrankter Arbeitnehmer ausschließe. Da auf das Arbeitsverhältnis das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung finde, sei eine soziale Rechtfertigung der Kündigung nicht erforderlich. Auch ein Anspruch auf Entschädigung nach dem AGG komme nicht in Betracht. Die Frage, ob eine HIV-Infektion eine Behinderung darstelle, könne unbeantwortet bleiben, weil selbst eine unterstellte Ungleichbehandlung durch das Interesse des Arbeitgebers gerechtfertigt sei, keine erkrankten Arbeitnehmer mit der Medikamentenherstellung zu betrauen.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Berlin-Brandenburg vom 13. Januar 2012; Az.: 6 Sa 2159/11)

### **Hinweispflicht auf Schwerbehinderteneigenschaft**

Wenn ein schwerbehinderter Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber nicht über die Schwerbehinderteneigenschaft informiert hat, muss er im Fall einer Kündigung den Arbeitgeber innerhalb einer angemessenen Frist (in der Regel drei Wochen) auf den besonderen Kündigungsschutz hinweisen. Dadurch soll dem Gebot der Rechtssicherheit Rechnung getragen werden. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Sachbearbeiters in einem Steuerberatungsbüro entschieden. Dieser beantragte nach mehrmonatiger Arbeitsunfähigkeit beim Versorgungsamt die Feststellung der Behinderung, die später rückwirkend erfolgte. In einem ersten Kündigungsschutzprozess erfuhr der Arbeitgeber von dem Antrag auf Feststellung der Behinderung. Später kündigte der Arbeitgeber fristlos wegen des Vorwurfs der Nötigung und Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten, ohne die Zustimmung des Integrationsamtes einzuholen. Hiergegen wehrte sich der Arbeitnehmer mit einer Kündigungsschutzklage. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass vorliegend die Kündigung dem Zustimmungserfordernis des Integrationsamtes unterliege. Das Eingreifen des Sonderkündigungsschutzes setze voraus, dass im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung entweder die Schwerbehinderteneigenschaft bereits anerkannt sei oder die Antragstellung mindestens drei Wochen zurückliege. Wenn der Arbeitnehmer im Kündigungszeitpunkt bereits als schwerbehinderter Mensch anerkannt sei, stehe ihm der Sonderkündigungsschutz auch zu, ohne dass der Arbeitgeber davon wisse. Bei Unkenntnis des Arbeitgebers treffe den Arbeitnehmer aber eine Informationspflicht, binnen in der Regel drei Wochen auf den Sonderkündigungsschutz hinzuweisen. Andernfalls könne der Anspruch verwirkt sein, was aus Gründen des Vertrauensschutzes gerechtfertigt sei. Das gelte jedoch nur, wenn der Arbeitgeber schutzbedürftig sei, woran es vorliegend fehle. Denn ihm sei durch ein Schreiben mehrere Monate vor der Kündigung die Antragstellung bekannt gewesen, sodass er mit der Zustimmungsbedürftigkeit der Kündigung habe rechnen müssen.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts – BAG – vom 09. Juni 2011; Az.: 2 AZR 703/09)

### **Kündigung eines Ausbildungsverhältnisses vor Antritt**

Wenn ein Arbeitgeber ein Ausbildungsverhältnis vor Antritt der Ausbildung kündigt, weil sich im Zeitraum vor Ausbildungsbeginn Zweifel an der Eignung ergeben haben, ist die Kündigung wirksam. Es sei denn, es ist ausnahmsweise etwas anderes vereinbart. Das hat das Landesarbeitsgericht Düsseldorf im Fall einer Bewerberin für die Ausbildung zur Bankkauffrau entschieden. Der Ausbildungsvertrag wurde im Januar geschlossen, Ausbildungsstart sollte im August sein; im Juni erfuhr der Arbeitgeber nach einer Schufa-Auskunft von Schulden der Ausbildungsbewerberin in Höhe von 12.800 Euro und sprach nach einer Anhörung die Kündigung aus. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass ein Berufsausbildungsverhältnis schon vor Beginn gekündigt werden könne, wenn keine abweichende Regelung bestehe oder sich ein Ausschluss der Kündigung aus anderen Gründen ergebe. Da ein Lehrverhältnis am ersten Tag der Ausbildung in der Probezeit ohne Frist gekündigt werden könne, bestehe kein Schutzbedürfnis, wonach die Kündigung vor Ausbildungsbeginn ausgeschlossen sei. Im Gegenteil müsse der Lehrling ein Interesse daran haben möglichst frühzeitig zu erfahren, wenn die Ausbildung nicht durchgeführt werden könne, um schnellstmöglich eine Alternative zu suchen. Die Kündigung sei auch nicht treuwidrig, da das Verhalten der Ausbildungskandidatin Anlass zu Zweifeln hinsichtlich ihrer Fähigkeit im Geldumgang gegeben habe, was für die Ausbildung zur Bankkauffrau vorausgesetzt werde.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Düsseldorf vom 16. September 2011; Az.: 6 Sa 909/11)

### **Arbeitsentgelt ist regelmäßig Bruttobetrag**

Wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer Regelungen über Entgelt vereinbaren, handelt es sich üblicherweise um Bruttobeträge. Nettolohnvereinbarungen sind Ausnahmen, die nur anzunehmen sind, wenn die Vertragsparteien hierfür erkennbare Willensbekundungen abgegeben haben. Das hat das Landesarbeitsgericht Düsseldorf im Fall eines Arbeitnehmers entschieden, der mit seinem Arbeitgeber anlässlich eines Auflösungsvertrages eine Abfindungsvereinbarung in Höhe von 138.673 Euro getroffen hatte. Dabei hatte sich der Arbeitgeber verpflichtet, für den Ausgleichszeitraum auch notwendige Krankenversicherungsbeiträge als Bruttobetrag bis zu einer Maximalhöhe zu übernehmen. Als die Krankenversicherung vom Arbeitnehmer Beiträge auf den vom Arbeitgeber gezahlten Zuschuss verlangte, forderte der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber Erstattung dieser Nachforderung. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass die Vereinbarung einer Bruttozahlung bedeute, dass der Arbeitnehmer die darauf anfallenden Lohnsteuern und Sozialversicherungsanteile zu tragen habe. Die Krankenversicherungsbeiträge habe der Arbeitgeber ausdrücklich als Bruttobetrag übernommen. Es gebe keine Anhaltspunkte dafür, dass vorliegend eine vom Normalfall abweichende Nettolohnvereinbarung getroffen worden sei.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Düsseldorf vom 19. Oktober 2011; Az.: 7 Sa 452/11)

### **Kürzung des gesetzlichen Mindesturlaubs ist tabu**

Wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer Regelungen zur Gestaltung oberhalb des gesetzlichen Mindesturlaubs treffen, sind sie darin grundsätzlich frei. Der gesetzliche Mindesturlaub darf dabei aber nicht unterschritten werden. Das hat das Landesarbeitsgericht Hamm im Fall eines Mitarbeiters für strategischen Einkauf und Produktentwicklung entschieden, in dessen Arbeitsvertrag ein Urlaubsanspruch von 28 Arbeitstagen vereinbart war. Für Eintritt oder Austritt im laufenden Kalenderjahr war eine anteilige Urlaubsgewährung vorgesehen. Nach einer verhaltensbedingten Kündigung bestand Streit über die Urlaubsabgeltung. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass die Urlaubsregelung der anteiligen Gewährung im Ein- und Austrittsjahr der Rechtskontrolle nicht standhalte, weil sie hier den Mindestanspruch des Bundesurlaubsgesetzes (vgl. § 13 Abs. 1 in Verbindung mit §§ 3, 5 BUrlG) unterlaufe, wonach bei über sechsmonatigem Bestand des Arbeitsverhältnisses der gesetzliche Mindesturlaub zu gewähren sei.

Da die insoweit getroffene Regelung nicht gesetzeskonform sei, trete an die Stelle der unwirksamen die gesetzliche Regelung, woraus dann sich der volle Urlaubsanspruch nach vertraglicher Vereinbarung in Höhe von 28 Tagen ergebe.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Hamm vom 11. November 2011; Az.: 19 Sa 700/11)

### **Frage nach Behinderteneigenschaft zulässig?**

Erfragt ein Arbeitgeber nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses die Behinderteneigenschaft, um die notwendigen Abwägungen für beabsichtigte Kündigungen zu ermöglichen, bestehen dagegen keine rechtlichen Bedenken. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Arbeitnehmers entschieden, dessen Arbeitgeber als Insolvenzverwalter mit Fragebögen Informationen zur Vervollständigung von Daten zur Schwerbehinderung oder Gleichstellung erbat. Obgleich der Arbeitnehmer eine Schwerbehinderung mit einem Grad von 60 hatte, verneinte er wahrheitswidrig die Frage. Nach Erhalt der Kündigung wehrte er sich hiergegen mit einer Kündigungsschutzklage. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass die Frage nach der Schwerbehinderung jedenfalls nach sechs Monaten, dem Zeitpunkt nach Erwerb des Sonderkündigungsschutzes, zulässig sei. Das gelte insbesondere zur Vorbereitung von geplanten Kündigungen. Die Frage habe im Zusammenhang mit der durch das Kündigungsschutzgesetz (§ 1 Abs. 3 KSchG) bestehenden Pflichtenbindung des Arbeitgebers gestanden und habe ihm dazu gedient, sich rechtstreu zu verhalten. Eine Diskriminierung behinderter Arbeitnehmer liege darin nicht und datenschutzrechtliche Belange hätten der Frage nicht entgegengestanden. Aufgrund der wahrheitswidrigen Beantwortung der rechtmäßigen Frage sei es dem Arbeitnehmer unter dem Gesichtspunkt widersprüchlichen Verhaltens verwehrt, sich im Kündigungsschutzprozess auf seine Behinderteneigenschaft zu berufen.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts – BAG – vom 16. Februar 2012; Az.: 6 AZR 553/10)

### **Entschädigungsanspruch wegen Benachteiligung bei Bewerbung**

Lädt ein öffentlicher Arbeitgeber einen schwerbehinderten Bewerber bei einem Bewerbungsverfahren nicht ein, entsteht eine Vermutung, dass der Bewerber wegen seiner Schwerbehinderteneigenschaft benachteiligt wurde. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Schwerbehinderten (GdB 60) entschieden, der sich bei der Bundespolizeidirektion des Frankfurter Flughafens auf eine Stelle als Pförtner/Wächter beworben hatte. Auf der Grundlage einer beim Arbeitgeber bestehenden Integrationsvereinbarung von Zentralabteilung, Schwerbehindertenvertretung und Gleichstellungsbeauftragter wurde von einer Einladung des Bewerbers abgesehen, weil Einvernehmen darüber bestand, dass der Bewerber für den Arbeitsplatz nicht in Betracht komme. Der abgelehnte Bewerber verlangte wegen Benachteiligung aufgrund seiner Behinderung eine Entschädigung von 5.723 Euro. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass durch die beim Arbeitgeber bestehende Integrationsvereinbarung das Recht von dem öffentlichen Arbeitgeber zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden (§ 82 Satz 2 SGB IX) nicht eingeschränkt werden könne. Es bestehe daher die Vermutung einer Benachteiligung aufgrund der Behinderung. Diese Vermutung habe der Arbeitgeber nicht widerlegt mit Tatsachen, welche keinen Bezug zur Schwerbehinderung und der fachlichen Eignung des Bewerbers haben. Die Höhe der Entschädigung betrage 2.700 Euro.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts – BAG – vom 16. Februar 2012; Az.: 8 AZR 697/10)

## Veranstaltungen

### „FIT FÜR ... Suchmaschinenmarketing und -optimierung“

**Dienstag, 20. März 2012, 18.00 bis 20.00 Uhr**, Seminargebäude, Raum 0.01, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Viele Unternehmen haben ihren Internetauftritt: aber werden sie auch besucht? Es ist gerade im Internet besonders wichtig, dass die Unternehmensseiten professionell gestaltet und auch über die gängigen Suchmaschinen gefunden werden. Es gilt, die eigene Webseite optimal zu vermarkten. Dazu muss jeder Webseitenbetreiber wissen, wie Suchmaschinen arbeiten, wie Seiten optimiert werden können und welche Instrumente des Webcontrollings dafür eingesetzt werden können.

**Frau Sabine Betzholz-Schlüter, Kompetenzzentrum für elektronischen Geschäftsverkehr-KEG Saar** -, und **Herr Thomas Kleinert**, sind seit Jahren betraut mit der Beratung von Unternehmen bei der Erstellung und Optimierung von deren Webseiten. In ihrem Vortrag werden sie sowohl auf die technischen wie auch auf die konzeptionellen Aspekte der Realisierung des jeweiligen Unternehmens-Internetauftrittes eingehen. Die Referenten stehen Ihnen nach der Veranstaltung als Ansprechpartner zur Verfügung.

Anmeldungen **bis 19. März 2012** unter E-Mail: [rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de](mailto:rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de).

### „FIT FÜR ... Social Media“

**Dienstag, 17. April 2012, 18.00 bis 20.00 Uhr**, Seminargebäude, Raum 0.01, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Ob für PR-Maßnahmen oder Marketingzwecke, zur Kundenbindung oder Imagesteigerung: Die Zahl der Unternehmen, die Social-Media-Plattformen nutzen, steigt stetig. Aus gutem Grund: Gerade kleinen und mittleren Unternehmen bieten sich durch Web 2.0 zahlreiche Möglichkeiten, den Bekanntheitsgrad ihrer Produkte und Dienstleistungen zu steigern.

Die IHK-Experten **Dr. Mathias Hafner, Leiter Information- und Kommunikation**, sowie **Susanne Bartel, IHK-Internetverantwortliche**, informieren über die wichtigsten Social-Media-Plattformen, ihren Nutzen und die Rahmenbedingungen.

Anmeldungen **bis 16. März 2012** unter E-Mail: [rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de](mailto: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](mailto: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](mailto:heike.closs@saarland.ihk.de)