

Nr. 01 / Januar 2009

Newsletter-Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

Anwaltsverschulden wird Arbeitnehmer zugerechnet	2
Kein Anspruch auf Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages.....	2
Verhältnis von Berufsausbildung und befristetem Arbeitsvertrag	2
Schadensersatz wegen geschlechtsspezifischer Diskriminierung	3
Mitbestimmung auch bei Einbau von GPS-Navigationsgeräten	3
Kein unbegrenztes Beratungsrecht der Schwerbehindertenvertretung	3
Mitbestimmung bei vorübergehendem Einsatz von Auszubildenden.....	4
Vorgesetzter nur durch Änderungskündigung degradierbar	4
Arbeitnehmer-Kündigung nur nach vorheriger Anhörung	5
Beweislast bei Schadensersatz aus Insolvenzverschleppung.....	5
Betriebsbedingte Kündigung bei Gleichstellungsbeauftragter	5
Tatsächliche Verständigung bindend.....	6
Neuerungen bei den Mini-Jobbern	6
Auch auf Ibiza geschützt	6
BAG: Beschäftigungspflicht bei Elternzeit	7
BAG: Gesetzlicher Teilzeitanspruch und Betriebsvereinbarung	7
BAG: Verringerung der Arbeitszeit	7
Betriebssport nicht versichert	7
Schutz unterwegs, nicht am Ziel.....	7
Veranstaltungen	8
„FIT FÜR ... die Vermeidung der Stolpersteine vor und nach der Gründung“	8
„Ein Jahr neues VVG - Erste Erfahrungen aus Vertriebsicht“	8
„Suchen Sie noch - oder organisieren Sie schon?“	9

Anwaltsverschulden wird Arbeitnehmer zugerechnet

Wenn ein Arbeitnehmer nach Erhalt einer Kündigung einen Rechtsanwalt mit der Einreichung der Kündigungsschutzklage beauftragt und dieser die fristgerechte Klageeinreichung schuldhaft versäumt, muss der Arbeitnehmer sich dieses Verschulden nach den Grundsätzen des Prozessrechts zurechnen lassen. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Falle einer Arbeitnehmerin entschieden, die nach Zugang der Kündigung einen Rechtsanwalt mit der Klage beauftragt hatte, der allerdings die fristgerechte Klageeinreichung schuldhaft versäumte. Die Arbeitnehmerin beauftragte darauf hin einen anderen Rechtsanwalt, der die nachträgliche Zulassung der Kündigungsschutzklage beantragte. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass die Arbeitnehmerin die dreiwöchige Klagefrist nicht unverschuldet versäumt habe. Ein Verschulden ihres Prozessbevollmächtigten bei der verspäteten Klageerhebung stehe einer eigenen verschuldeten Fristversäumnis gleich. Daher müsse sie sich das Versäumnis ihres ersten Prozessvertreters zurechnen lassen. Die Klage sei daher verspätet erhoben und die Kündigung insofern rechtswirksam. (Urteil des Bundesarbeitsgerichts - BAG - vom 11. Dezember 2008; Aktenzeichen: 2 AZR 472/08).

Kein Anspruch auf Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages

Hat ein Arbeitgeber mit einem Arbeitnehmer einen befristeten Arbeitsvertrag vereinbart, kann der Arbeitnehmer nach Fristablauf keine Verlängerung unter Berufung auf den Gleichbehandlungsgrundsatz beanspruchen. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall der Außendienstmitarbeiterin einer Arbeitsgemeinschaft zur Feststellung von Sozialleistungsmissbrauch entschieden, die nach Ablauf eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrages den Abschluss einer Vertragsverlängerung begehrte und sich dabei darauf berief, dass 18 anderen Arbeitnehmern solche Verlängerungen angeboten worden waren. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass sich ein Verlängerungsanspruch weder aus dem Grundsatz der Vertrauenshaftung noch aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz ergebe. Aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz könne sich jedenfalls keine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Verlängerung eines wirksam sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrages ergeben. Insoweit müsse der Grundsatz der Vertragsfreiheit Vorrang genießen. Andernfalls würde dem Arbeitgeber entgegen dem Gesetzeszweck die Möglichkeit genommen, frei und ohne Bindung an sachliche Gründe zu entscheiden, ob er den befristet beschäftigten Arbeitnehmer nach Ablauf der vereinbarten Vertragslaufzeit weiterbeschäftigen wolle. (Urteil des Bundesarbeitsgerichts - BAG - vom 13. August 2008; Aktenzeichen: 7 AZR 513/07).

Verhältnis von Berufsausbildung und befristetem Arbeitsvertrag

Schließt ein Arbeitgeber mit einem ehemaligen Auszubildenden nach dessen abgeschlossener Ausbildung einen befristeten Arbeitsvertrag ohne Sachgrund ab, steht dem das Teilzeitbefristungsgesetz (TzBfG) nicht entgegen. Das hat das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg im Fall einer Industriemechanikerin entschieden, deren nach Ausbildungsende aufgrund des Tarifvertrages zur Beschäftigungssicherung geschlossener befristeter Arbeitsvertrag über 12 Monate anschließend nochmals um 12 Monate verlängert wurde. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass die erfolgte Befristung wirksam sei und ein Verstoß gegen das Anschlussverbot (vergleiche § 12 Absatz 2 Seite 2 TzBfG) nicht vorliege. Es habe sich um ein befristetes Arbeitsverhältnis gehandelt, das innerhalb des Zeitrahmens von zwei Jahren verlängert worden sei. Das vorangegangene Ausbildungsverhältnis habe einer sachgrundlosen Befristung nicht entgegengestanden, weil Ausbildungsverhältnisse keine Arbeitsverhältnisse im Sinne von § 14 Absatz 2 Seite 2 TzBfG seien. Die tarifvertragliche Verpflichtung zur Übernahme eines Auszubildenden für eine Mindestzeit in ein Arbeitsverhältnis schließe nicht aus, diese Verpflichtung durch Abschluss eines befristeten Vertrages ohne Sachgrund zu erfüllen.

Aus der Tatsache, dass eine solche Übernahmeverpflichtung ein Sachgrund (§ 14 Absatz 1 TzBfG) sei, könne nicht geschlossen werden, dass damit eine sachgrundlose Befristung ausgeschlossen sei. (Urteil des Landesarbeitsgerichts - LAG - Baden-Württemberg vom 9. Oktober 2008; Aktenzeichen 10 Sa 35/08, Revision zugelassen).

Schadensersatz wegen geschlechtsspezifischer Diskriminierung

Sind bei einem Arbeitgeber sämtliche Führungspositionen mit Männern besetzt, obwohl zwei Drittel der Belegschaft Frauen sind, kann eine Statistik über die Geschlechterverteilung auf den einzelnen Hierarchieebenen als Indiz für eine Geschlechterdiskriminierung herangezogen werden. Das hat das Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg im Fall einer Abteilungsleiterin Personal der Verwertungsgesellschaft GEMA entschieden, die im Rahmen einer Beförderung auf eine Führungsposition als Personaldirektor nicht berücksichtigt worden war. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass die als mathematisches Gutachten vorgelegte Statistik ein ausreichendes Indiz für eine Geschlechterdiskriminierung darstelle, weil sämtliche 27 Führungspositionen mit Männern besetzt seien, obwohl ein ausreichendes Potenzial an qualifizierten Frauen vorhanden sei. Da der Arbeitgeber weder eine Stellenausschreibung noch sonstige schriftlich dokumentierte Auswahlkriterien habe vorlegen können, sei dieses Indiz nicht widerlegt. Das Gericht sprach der Bewerberin als Schadensersatz die Vergütungsdifferenz für die Zukunft unbegrenzt zu sowie wegen Verletzung des Persönlichkeitsrechts eine Schadensersatzsumme von 20.000 Euro. (Urteil des Landesarbeitsgerichts - LAG - Berlin-Brandenburg vom 26. November 2008; Aktenzeichen 14 Sa 517/08, Revision zugelassen).

Mitbestimmung auch bei Einbau von GPS-Navigationsgeräten

Baut ein Arbeitgeber in von Arbeitnehmern genutzte Dienstfahrzeuge zur Ortung geeignete Navigationsgeräte ein, unterliegt dies der Mitbestimmung durch den Betriebsrat. Das hat das Arbeitsgericht Kaiserslautern in einem einstweiligen Verfügungsverfahren im Fall eines Betriebsinhabers entschieden, der GPS-Navigationsgeräte in die Dienstwagen hatte einbauen lassen, obwohl der Betriebsrat dem wegen fehlender Betriebsvereinbarung hierüber widersprochen hatte. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass die Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen, der Mitbestimmung unterliegen (vergleiche § 87 Absatz 1 Nummer 6 BetrVG). Dafür sei ausreichend, dass die Einrichtung objektiv und unmittelbar zur Überwachung geeignet sei, ohne Rücksicht, ob der Arbeitgeber dieses Ziel tatsächlich verfolge und ob er die Daten auswerte. Es komme daher nicht darauf an, ob die Einrichtung der Überwachung diene, sondern nur, ob sie auch dazu genutzt werden könne. Da das bei dem streitigen Ortungssystem der Fall sei, habe der Betriebsrat Mitbestimmungsrecht. Die Motivation des Arbeitgebers, ausschließlich bei Kundennachfragen genaue Auskunft über den Standort der Ware geben zu können, sei dabei unerheblich. (Beschluss des Arbeitsgerichts - ArbG - Kaiserslautern vom 27. August 2008; Aktenzeichen: 1 BVGa 5/08).

Kein unbegrenztes Beratungsrecht der Schwerbehindertenvertretung

Besteht in einem Betrieb eine Schwerbehindertenvertretung, hat diese nicht das Recht an allen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat geführten Gesprächen beratend teilzunehmen. Das hat das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein im Fall eines Schwerbehindertenvertreters in einem Betrieb mit ca. 220 Arbeitnehmern und 12 Schwerbehinderten entschieden, der neben der Teilnahme an Ausschusssitzungen und Monatsgesprächen (vergleiche § 74 Absatz 1 BetrVG) auch an zusätzlichen in 14-tägigem Rhythmus stattfindenden „Standardgesprächen“ teilnehmen und dafür freigestellt werden wollte. In seiner Begründung weist das Gericht

darauf hin, dass sich weder aus dem Betriebsverfassungsgesetz noch aus dem Sozialgesetzbuch IX ein Anspruch der Schwerbehindertenvertretung ergebe, an allen Gesprächen zwischen Betriebsratsmitgliedern und Arbeitgeber beratend teilzunehmen. Das Teilnahmerecht beschränke sich auf Ausschusssitzungen und das Monatsgespräch. Aufgabe der Schwerbehindertenvertretung sei es dort zu beraten, wo in entscheidungsfähigen Gremien eine Information oder Willensbildung zum Zweck der vertrauensvollen Zusammenarbeit dieser Gremien erfolge. (Beschluss des Landesarbeitsgerichts - LAG - Schleswig-Holstein vom 10. September 2008; Aktenzeichen: 3 TaBV 26/08).

Mitbestimmung bei vorübergehendem Einsatz von Auszubildenden

Setzt ein Arbeitgeber Lehrlinge aus einem reinen Ausbildungsbetrieb zur praktischen Ausbildung in einem anderen Betrieb ein, handelt es sich für den Einsatzbetrieb um eine mitbestimmungspflichtige Einstellung. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall des Betriebsrates eines Telekommunikationsunternehmens entschieden, das die Ausbildung über eine gemeinsame Ausbildungsgesellschaft organisiert, die Auszubildenden aber die praktische Ausbildung in dreibis sechsmonatigen Einsätzen in den diversen Betriebseinheiten absolvieren lässt. Der Arbeitgeber sah in diesen Einsätzen keine mitbestimmungspflichtige Zuweisung, während der Betriebsrat auf einem Mitbestimmungsrecht bestand. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass die Auszubildenden für die Zeit ihrer praktischen Ausbildung in dem Einsatzbetrieb eingestellt würden (vergleiche § 99 Absatz 1 BetrVG). Eine Einstellung in diesem Sinne liege vor, wenn Personen in den Betrieb eingegliedert würden, um zusammen mit den dort bereits beschäftigten Arbeitnehmern dessen arbeitstechnischen Zweck durch weisungsgebundene Tätigkeit zu verwirklichen. Der Betriebsinhaber müsse Personalhoheit besitzen und wenigstens einen Teil der Arbeitgeberstellung gegenüber den betreffenden Personen besitzen, wobei es auf die Dauer der Eingliederung nicht ankomme. Dieses Zustimmungserfordernis gelte auch für die Einstellung von Personen, die zu ihrer Ausbildung beschäftigt werden. (Beschluss des Bundesarbeitsgerichts - BAG - vom 30. September 2008; Aktenzeichen: 1 ABR 81/07).

Vorgesetzter nur durch Änderungskündigung degradierbar

Will ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer mit Vorgesetztenfunktion nach jahrelanger Tätigkeit in dieser Position degradieren, kann das nur über den Weg einer Änderungskündigung erfolgen. Das hat das Arbeitsgericht Frankfurt/Main im Fall eines Bauleiters in einem Montagebetrieb entschieden, der nach zehnjähriger Tätigkeit als Bauleiter in das Stammwerk versetzt wurde, wo er in einer Werkstatt einfache Montagearbeiten verrichten sollte. Grund war die Unzufriedenheit des Arbeitgebers mit den Leistungen des Bauleiters. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass auch die Tatsache, dass der Arbeitnehmer ursprünglich als einfacher Monteur eingestellt worden war, nichts daran ändere, dass aufgrund zehnjähriger Leitungstätigkeit auf Baustellen ein vertraglicher Anspruch auf diese Arbeit und den damit verbundenen Status entstanden sei. Dieser Status könne nur mittels einer sozial zu rechtfertigenden Änderungskündigung wirksam verändert werden. (Urteil des Arbeitsgerichts - ArbG - Frankfurt/Main vom 10. Dezember 2008; Aktenzeichen: 22 Ca 3671/08).

Arbeitnehmer-Kündigung nur nach vorheriger Anhörung

Will ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer nach einem Verstoß gegen arbeitsvertragliche Verpflichtungen fristlos kündigen, ist auch bei betriebsratslosen Betrieben eine vorherige Anhörung zu dem Vorwurf erforderlich. Das hat das Arbeitsgericht Dortmund im Fall eines Kassierers in einem Tankstellenverkaufsshop entschieden, dem wegen angeblichen Verkaufs von zollfreien Zigaretten an Kunden fristlos gekündigt wurde. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass der Anspruch der fristlosen Kündigung ohne Anhörung dem Grundsatz von Treu und Glauben widerspreche. Sowohl die dem Arbeitgeber obliegende Fürsorgepflicht als auch das Gebot der Fairness geböten, dem Arbeitnehmer die Möglichkeit einzuräumen, sich zu den Vorwürfen vorab zu äußern. Eine ohne Anhörung erfolgte Kündigung sei unverhältnismäßig und verletze den Arbeitnehmer in seiner Menschenwürde, seinem Recht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit und seiner Berufsfreiheit. (Urteil des Arbeitsgerichts - ArbG - Dortmund vom 30. Oktober 2008; Aktenzeichen: 2 Ca 2492/08).

Beweislast bei Schadenersatz aus Insolvenzverschleppung

Will ein Arbeitnehmer Schadensersatzansprüche gegen den ehemaligen Geschäftsführer einer GmbH wegen Insolvenzverschleppung geltend machen, trägt er die Darlegungs- und Beweislast für die anspruchsbegründenden Tatsachen. Das hat das Landesarbeitsgericht Hamm im Fall eines bei einer GmbH beschäftigten Arbeitnehmers entschieden, der den ehemaligen Geschäftsführer der Gesellschaft auf Schadensersatz aus angeblicher Insolvenzverschleppung in Anspruch nehmen wollte wegen rückständiger Vergütungsansprüche. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass ein GmbH-Geschäftsführer hafte, wenn er nicht unverzüglich, spätestens drei Wochen nach Eintritt der Zahlungsunfähigkeit oder Überschuldung der Gesellschaft die Eröffnung der Insolvenz beantrage (vergleiche § 64 GmbHG). Dabei bestehe eine Haftung gegenüber Altgläubigern, deren Verbindlichkeiten zum maßgeblichen Zeitpunkt bereits entstanden waren, für die er nur auf das negative Interesse. Der Arbeitgeber habe vorliegend ausschließlich Forderungen geltend gemacht, die nach dem maßgeblichen Zeitpunkt entstanden seien. Darüber hinaus sei es ihm nicht gelungen, die Tatsache der verspäteten Insolvenzantragstellung darzulegen, für die er jedoch die volle Darlegungs- und Beweislast trage. (Urteil des Landesarbeitsgerichts - LAG - Hamm vom 12. September 2008; Aktenzeichen: 7 Sa 737/08).

Betriebsbedingte Kündigung bei Gleichstellungsbeauftragter

Beschließt eine Gemeinde als Arbeitgeber, die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten zukünftig einer ehrenamtlichen Kraft zu übertragen, stellt das für die Kündigung der bisher in einem hauptberuflichen Arbeitsverhältnis stehenden Arbeitnehmerin mit dieser Funktion eine dringendes betriebliches Erfordernis dar. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall einer niedersächsischen Gemeinde entschieden, die durch Ratsbeschluss von der gesetzlichen Möglichkeit Gebrauch gemacht hatte, diese Funktion nicht mehr durch eine hauptberufliche Kraft mit zehn Stunden sondern durch eine ehrenamtliche Kraft gegen eine Aufwandentschädigung übernehmen zu lassen. Dagegen setzte sich die von der ordentlichen Kündigung betroffene Arbeitnehmerin zur Wehr. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass auch öffentliche Arbeitgeber zur Erfüllung ihrer Aufgaben unter den bestehenden rechtlichen Gestaltungsmöglichkeiten die zweckmäßigste wählen dürften. Zu den dabei berücksichtigungsfähigen Aspekten gehöre auch die Wirtschaftlichkeit. Da der Stadtrat den Wegfall der Stelle und die ehrenamtliche Wahrnehmung beschlossen habe, sei die Grundlage für die Beschäftigung auf der Stelle als

Gleichstellungsbeauftragte entfallen. Es handele sich auch keineswegs um eine unzulässige

Austauschkündigung, weil die gekündigte Arbeitnehmerin eben nicht durch eine andere Arbeitnehmerin ersetzt werde. (Urteil des Bundesarbeitsgerichts - BAG - vom 18. September 2008; Aktenzeichen: 2 AZR 560/07).

Tatsächliche Verständigung bindend

Eine tatsächliche Verständigung im Steuerfestsetzungsverfahren ist nicht schon deshalb unwirksam, weil sie zu einer von einem Beteiligten nicht vorhergesehenen Besteuerungsfolge führt und dadurch die vor der Verständigung offengelegten Beweggründe des Beteiligten zum Abschluss der Verständigung entwertet werden. So urteilte der Bundesfinanzhof am 8. Oktober 2008. Die nicht vorhergesehenen Besteuerungsfolgen sind dabei ein deutliches Mehr für den Steuerpflichtigen, weshalb dieser nicht unter Druck setzen lassen sollte, sondern die Folgen einer angebotenen Verständigung deutlich kennen muss. Aktenzeichen: I R 63/07 (veröffentlicht am 11.12.2008).

Neuerungen bei den Mini-Jobbern

Seit dem 01.01.2009 gibt es etliche Änderungen im Melde- und Beitragsnachweisverfahren. Alle Informationen können eingesehen werden unter <http://www.minijob-zentrale.de>, Rubrik „Aktuelles“. Die wichtigsten Änderungen sind:

Sofortmeldung in bestimmten Wirtschaftszweigen

Arbeitgeber der nachfolgend aufgezählten Branchen haben seit Jahreswechsel unmittelbar nach der Tätigkeitsaufnahme eines Mitarbeiters (auch geringfügig Beschäftigte) diesen auf elektronischem Weg bei der Datenstelle der Deutschen Rentenversicherung anzumelden. Bei dieser Sofortmeldung handelt es sich um eine zusätzliche Meldung. Bei den sofortmeldepflichtigen Wirtschaftszweigen handelt es sich in der Regel um solche Arbeitgeber, bei denen der Sozialversicherungsausweis mitführungspflichtig ist. Davon betroffen sind die folgenden Wirtschaftsbereiche: Baugewerbe, Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, Personenbeförderungsgewerbe, Speditions-, Transport- und damit verbundene Logistikgewerbe, Schaustellergewerbe, Unternehmen der Forstwirtschaft, Gebäudereinigungsgewerbe, Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen und die Fleischwirtschaft.

Erweitertes Meldeverfahren aufgrund der Übermittlung der Unfallversicherungsdaten

Mit Jahresbeginn wurde auch das Meldeverfahren um die prüfrelevanten Informationen zur Unfallversicherung erweitert. Statt einer jährlichen Meldung für das gesamte Unternehmen hat der Arbeitgeber zukünftig die Daten zur Unfallversicherung mit den Entgeltmeldungen für alle Beschäftigten im maschinellen Meldeverfahren nach der Datenerfassungs- und Vermittlungsverordnung (DEÜV) zu übermitteln.

Erhöhung der Umlagen für Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit und Mutterschaft

Bei Minijobbern muss der Arbeitgeber neben pauschalen Sozialversicherungsbeiträgen evtl. auch eine Umlage zum Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen im Krankheitsfall (U1) sowie auch eine Umlage für den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft (U2) abführen. Diese Umlage ist zum Jahreswechsel angestiegen. Sie beträgt nunmehr bei der U1-Umlage 0,6 Prozent des Bruttoarbeitsentgeltes und bei der U2-Umlage 0,07 Prozent.

Auch auf Ibiza geschützt

Gegen Arbeitsunfälle sind Deutsche auch in anderen EU-Staaten geschützt. Dort gelten dieselben Voraussetzungen für eine Erwerbsminderungsrente, wie bei Arbeitsunfällen in Deutschland, hat das Bundessozialgericht 2005 entschieden und seine bisherige Rechtsprechung aufgegeben (AZ.: B 13 RJ 40/04 R). Grund sei der Schutz der Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der EU.

BAG: Beschäftigungspflicht bei Elternzeit

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 15.04.2008, AZ.: 9 AZR 380/07 wie folgt: Die Arbeitspflicht des Arbeitnehmers und damit korrespondierend die Beschäftigungspflicht des Arbeitgebers ruhen während der Elternzeit. Möchte ein Arbeitnehmer nach § 15 Abs. 6 BErzGG (nunmehr § 15 Abs. 6 BEEG) während der Elternzeit die Verringerung seiner Arbeitszeit (Elternteilzeit) beanspruchen, so setzt das gegenüber dem Elternzeitverlangen einen zusätzlichen Beschäftigungsbedarf voraus. Besteht dieser nicht, kann sich hieraus ein dem Teilzeitverlangen entgegenstehender dringender betrieblicher Grund i. S. v. § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 4 BErzGG (§ 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 4 BEEG) ergeben. Konkurriert ein Arbeitnehmer während der Elternzeit mit anderen sich nicht in Elternzeit befindenden Arbeitnehmern um einen freien Arbeitsplatz, ist unter den Bewerbern keine Sozialauswahl vorzunehmen. Der Arbeitgeber hat gegenüber den anderen Arbeitnehmern seine Beschäftigungspflicht zu erfüllen.

BAG: Gesetzlicher Teilzeitanspruch und Betriebsvereinbarung

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 24.06.2008, 9 AZR 313/07, wie folgt: Arbeitnehmer haben nach § 8 Teilzeitbefristungsgesetz (TzBfG) Anspruch auf Verringerung und Neuverteilung ihrer Arbeitszeit. Der Arbeitgeber kann den Teilzeitwunsch ablehnen, wenn ihm betriebliche Gründe entgegenstehen. Aus einer erzwingbaren Betriebsvereinbarung zur Regelung der Lage der Arbeitszeit im Betrieb können sich Gründe ergeben, auf Grund derer der Arbeitgeber die Zustimmung zu der vom Arbeitnehmer gewünschten Neuverteilung der Arbeitszeit verweigern kann.

BAG: Verringerung der Arbeitszeit

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 24.06.2008, AZ.: 9 AZR 514/07, wie folgt: Der Arbeitnehmer kann sein Angebot auf Verringerung der regelmäßigen Arbeitszeit gem. § 8 Abs. 2 TzBfG davon abhängig machen, dass der Arbeitgeber auch seinem Verteilungswunsch zustimmt. Er unterbreitet damit ein einheitliches Vertragsangebot. Der Arbeitnehmer darf auf Grund des Ergebnisses der Erörterung nach § 8 Abs. 3 TzBfG seinen Verteilungswunsch erstmals äußern oder einen vorher geäußerten Verteilungswunsch ändern. Danach ist er hieran gebunden.

Betriebssport nicht versichert

Betriebliche Sportwettkämpfe sind nicht von der gesetzlichen Unfallversicherung gedeckt, hat das Landessozialgericht Sachsen-Anhalt entschieden – auch nicht, wenn die Teams Trikots mit dem Logo des Arbeitgebers tragen. Betriebssport diene vor allem dem Ziel, einen Ausgleich zu der versicherten Arbeit zu leisten. Ein Turnier mit anderen Betriebssportgruppen haben vor allem Wettkampfcharakter, der Arbeitgeber hafte für die Unfälle daher nicht (AZ.: L 6 U 49/03).

Schutz unterwegs, nicht am Ziel

Die gesetzliche Unfallversicherung schützt Arbeitnehmer auf dem Weg zur Kantine und zur Toi-

lette. Sie sind auch versichert, wenn sie mittags zu einem Restaurant außerhalb des Betriebsgeländes gehen. Allerdings sind Essenaufnahme oder Klogang selbst private, nicht betriebliche Tätigkeiten und daher nicht geschützt. Wer hinter der Toilettentür stürzt oder sich in der Kantine den Magen verdirbt, ist nicht versichert (Landessozialgericht München, AZ.: L 3 U 323/01).

Veranstaltungen

„FIT FÜR ... die Vermeidung der Stolpersteine vor und nach der Gründung“

Dienstag, 20. Januar 2009, 18.00 bis 20.00 Uhr, Seminargebäude, Raum 0.01, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Unternehmer werden ist nicht schwer! Die Existenzgründung ist kein Buch mit sieben Siegeln. Vielmehr gibt es eine Fülle von Informationen, Hilfestellungen und Beratungen, die jedem potentiellen Existenzgründer zur Verfügung stehen. Die Stolpersteine der Existenzgründung können bereits sehr früh aus dem Weg geräumt werden. So kann und sollte vorab geklärt werden, welche Existenzgründungszuschüsse beantragt werden können. Bevor die Anmeldung beim Gewerbeamt erfolgt, kann bei der IHK nachgefragt werden, wie die Firma korrekt zu bezeichnen ist. Neben der Anmeldung beim Gewerbeamt existieren auch Verpflichtungen gegenüber der Finanzverwaltung sowie auch gegenüber der Berufsgenossenschaft.

Herr Dipl.-Wirtschaftsingenieur Uwe Schwan, GUB Gesellschaft für Unternehmensanalyse und Betriebsberatung AG, Kirkel, zeigt auf, wie Existenzgründer Schritt für Schritt den erfolgreichen Weg in die Selbstständigkeit gehen können. Herr Schwan betreut seit Jahren Existenzgründer und ist mit deren Situation wohl vertraut.

Anmeldungen **bis 19. Januar 2009** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

„Ein Jahr neues VVG - Erste Erfahrungen aus Vertriebsicht“

Donnerstag, 5. Februar 2009, 19.00 bis 21.00 Uhr, Saalgebäude, Raum 1 - 3, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Nach fast 100jährigem Bestand wurde das Versicherungsvertragsgesetz zum 01.01.2008 geändert. Es wurde dabei der Vertragsschluss komplett umgekrempelt und zahlreiche vertragsspezifische Beratungs- und Informationspflichten neu eingeführt. Zum 01.01.2009 wird das neue Recht auch für Altverträge gelten. Es kündigt sich bereits jetzt schon an, dass Versicherungsverträge zu Lasten der Versicherungsvertreter angepasst werden.

Herr Rechtsanwalt Peter Dörrenbächer, Fachanwalt für Versicherungsrecht, St. Wendel, wird einen Überblick geben, was sich seit dem 01.01.2008 in der Praxis geändert hat: Welches Vertragsschlussmodell hat sich bewährt? Vertrieb im Supermarkt - Tippgeber oder Vermittler? Alternative Vergütungsmodelle: Was wird diskutiert? Beratungs- und Dokumentationspflichten Wie sieht die Praxis aus? Leistungskürzung bei „grober Fahrlässigkeit“ nach Tabellen? Erste Erfahrungen mit Offenlegung der Abschlusskosten? Einseitige Anpassung von Provisionsvereinbarungen wegen neuer Rückkaufswerte durch Versicherer: was greift? Auswirkungen der Finanzkrise - Risiken kapitalmarktnaher Produkte? Was sich bei der Vermittlerordnung verändern soll?

Anmeldungen **bis 4. Februar 2009** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

„Suchen Sie noch - oder organisieren Sie schon?“

Mittwoch, 11. Februar 2009, 19.00 bis 21.00 Uhr, Seminargebäude, Raum 0.01, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Optimale Arbeitsorganisation und Zeitplanung: Nicht nur der gute Vorsatz zum neuen Jahr, sondern immer das Ziel vieler Unternehmer und Unternehmerinnen. Die Frage ist nur: Wie erreiche ich das? Welche Methode ist für mich die richtige? Wie schaffe ich es, mit mehr Spaß und weniger Stress an den Aufgaben zu arbeiten, die primär wichtig sind?

Diese Fragen beantwortet Ihnen **Frau Christiane Wittig, WWS Werbung & Schulung, München**, in einem Aktivvortrag. Sie wird dabei darauf eingehen, wie man eine transparente Ablagestruktur in Papier und im PC schafft, die einfach und praktisch ist. Sie stellt uns die Implementierung eines effektiven Zeitmanagements durch Prioritätensetzung vor und wie dieses durch elektronische Aufgabenplanung und Kalenderführung unterstützt werden kann. Und nicht nur für Frauen geht Sie darauf ein: Wie funktioniert das Nein-Sagen.

Frau Wittig wird in Ihrem Aktivvortrag Einblicke in ein training on the job am eigenen Arbeitsplatz für alle geben, die ihr Selbstmanagement verbessern wollen damit sie leistungsfähiger werden, ihre Vitalität erhalten und mehr Spaß an der Arbeit haben wollen.

Anmeldungen **bis 10. Februar 2009** 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