

Nr. 10 / Oktober 2009

Newsletter-Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

Rechtsprechungsänderung zur Anfechtbarkeit einer dem Arbeitgeber erteilten Anrufungsauskunft.....	2
LAG Bremen: Unverzichtbare Arbeitsmittel des Betriebsrats	2
BAG: Reichweite des Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses bei Pfändung des Arbeitseinkommens	2
Wann kommt ein Arbeitsvertrag zustande	3
Betriebsrat: kein generelles Mitbestimmungsrecht bei Verschwiegenheit	3
Schmerzensgeld nach Arbeitsunfall nur bei Vorsatz	3
Darlegungs- und Beweislast bei Rückkehrrecht	4
Manipulation von Mindesthaltbarkeitsdaten: Fristlose Kündigung	4
Schwerbehinderte Bewerber im Auswahlverfahren berücksichtigen	5
Arbeitszeitbetrug in der Raucherpause	5
Pflichtverletzung bei Umgehung einer Sachbezugsregelung	5
Detektivkosten erstatten	6
Wirksamkeit einer Ausgleichsklausel.....	6
Erfüllung von Urlaubsanspruch und Zeitguthaben.....	7
Nichteinstellung bei früherer Stasi-Tätigkeit	7
Arbeitnehmereigenschaft von Lkw-Fahrern ohne eigene Fahrzeuge	7
Keine Fahrtkostenerstattung für Betriebsrat bei umfassender Freistellung	8
Arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz bei Sonderzahlungen.....	8
Schadensersatz wegen Nichterteilung eines Arbeitszeugnisses	9
Veranstaltungen	9
„FIT FÜR ... die Führung von Bankengesprächen“	9
„Das Arbeitszeugnis: Mythen und Wahrheiten“	9

Rechtsprechungsänderung zur Anfechtbarkeit einer dem Arbeitgeber erteilten Anrufungsauskunft

Der BFH hat mit Urteil vom 30.04.2009 - VI R 54/07 - seine Rechtsprechung zur Rechtsnatur einer Anrufungsauskunft (§ 42 e EStG) geändert. Der Arbeitgeber kann danach eine ihm erteilte Anrufungsauskunft jetzt auch durch das Finanzgericht inhaltlich überprüfen lassen. Eine dem Arbeitgeber erteilte Anrufungsauskunft stellt nicht nur eine Wissenserklärung des Finanzamtes (FA) darüber dar, wie im einzelnen Fall die Vorschriften über die Lohnsteuer anzuwenden sind. Sie ist vielmehr ein feststellender Verwaltungsakt.

In dem vom BFH entschiedenen Streitfall hatte die Klägerin, ein Unternehmen, vom Finanzamt Auskunft darüber verlangt, ob ihre Mitarbeiter als Arbeitnehmer oder als Selbstständige zu beurteilen seien. Das Finanzamt hatte nach Prüfung einschlägiger Unterlagen mehrfach die Auskunft erteilt, es handele sich um selbstständig Tätige. Unter Änderung seiner Rechtsauffassung widerrief das Finanzamt diese Anrufungsauskunft; die Mitarbeiter seien Arbeitnehmer. Im Einklang mit der früheren Rechtsprechung des BFH vertraten sowohl das Finanzamt als auch die Vorinstanz die Auffassung, gegen den Widerruf sei kein Rechtsbehelf gegeben. Eine gerichtliche Entscheidung in der Sache könne nur im Steuerfestsetzungs- oder im Haftungsverfahren herbeigeführt werden.

Diese Rechtsprechung hat der BFH aufgegeben. Er vertritt nunmehr die Auffassung, die Anrufungsauskunft stelle - ebenso wie die neu geregelte verbindliche Auskunft (Zusage) nach § 89 Abs. 2 AO - einen Verwaltungsakt dar, gegen den Einspruch und Klage gegeben sei. § 42 e EStG ziele darauf ab, präventiv Konflikte zwischen dem Arbeitgeber und dem Finanzamt zu vermeiden und auftretende lohnsteuerliche Fragen, die häufig auch die wirtschaftliche Dispositionen des Arbeitgebers berühren, in einem besonderen Verfahren zeitnah einer Klärung zuzuführen. Es sei mit den Grundsätzen eines fairen Verfahrens nicht vereinbar, dem vom Fiskus in die Pflicht genommenen Arbeitgeber, der mit einer Anrufungsauskunft nicht einverstanden sei, anheim zu stellen, die Lohnsteuer zunächst (ggf. rechtswidrig) einzuhalten und abzuführen, Rechtsschutz jedoch erst durch Anfechtung der Lohnsteuer- bzw. Haftungsbescheide zu gewähren.

LAG Bremen: Unverzichtbare Arbeitsmittel des Betriebsrats

Das LAG entschied in seinem Urteil vom 02.06.2009 - 5 Sa 41/09 - wie folgt: Der Haftungsausschluss für unfallbedingte Personenschäden greift auch dann, wenn ein Arbeitnehmer mit Erlaubnis des Arbeitgebers den Firmen-LKW abends mit nach Hause nimmt, um am nächsten Arbeitstag von Zuhause aus mit dem Firmen-LKW direkt zur Baustelle zu fahren und auf der Strecke andere Kolonnenmitarbeiter „einzusammeln“ und zur Baustelle mitzunehmen.

BAG: Reichweite des Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses bei Pfändung des Arbeitseinkommens

Ist das Arbeitseinkommen des Arbeitnehmers gepfändet und einem Gläubiger zur Einziehung überwiesen, erfasst der Pfändungs- und Überweisungsbeschluss auch einen Schadensersatzanspruch des Arbeitnehmers gegen seinen Arbeitgeber, wenn dieser seine Nachweispflicht verletzt hat, Vergütungsansprüche des Arbeitnehmers deshalb auf Grund einer tariflichen Ausschlussfrist verfallen sind und der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Schadensersatz in Höhe der verfallenen Vergütungsansprüche zu leisten hat (Urteile vom 06.05.2009 - 10 AZR 834/08).

Wann kommt ein Arbeitsvertrag zustande

Haben sich Arbeitgeber und potenzieller Arbeitnehmer in Vertragsverhandlungen über ein Arbeitsverhältnis über wesentliche Inhalte eines Arbeitsvertrages geeinigt, sich aber die schriftliche Fixierung der Inhalte für einen schriftlichen Unterzeichnungstermin vorbehalten, spricht das im Zweifel dagegen, dass ein Arbeitsvertrag schon zustande gekommen ist. Das hat das Landesarbeitsgericht München im Fall einer Bewerberin entschieden, die sich um die Stelle einer Filialbetreuung in einem Unternehmen beworben hatte. Nach mehreren Vorstellungsgesprächen und Terminen, in denen über wesentliche Punkte Einigkeit erzielt wurde, sollte ein weiterer Termin mit Vertragsunterzeichnung erfolgen, den das Unternehmen dann jedoch absagte. Die Bewerberin verlangte Gehaltszahlungen mit der Begründung, es sei ein wirksamer Arbeitsvertrag geschlossen worden. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass kein Vertrag zustande gekommen sei, weil ein Einigungsmangel bestehe. Zwar seien die wesentlichen Vertragsinhalte bereits zusammengefasst worden, es sei aber beabsichtigt gewesen, dem Arbeitsvertrag eine besondere Form (Schriftform) zu geben. Nach der Auslegungsregel des § 154 Abs. 2 BGB sei das so zu verstehen, dass der Vertrag deshalb erst mit der Errichtung der privatschriftlichen Urkunde zustande kommen sollte.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 26. Juni 2009; Az.: 3 Sa 280/09)

Betriebsrat: kein generelles Mitbestimmungsrecht bei Verschwiegenheit

Der Betriebsrat kann vom Arbeitgeber nicht global die Mitbestimmung für sämtliche Fälle zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu treffenden formularmäßigen, standardisierten Verschwiegenheitsvereinbarungen verlangen. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Betriebsrats in einem Unternehmen für Entwicklung, Vertrieb und Betreuung elektronischer Reisebüroreservierungssysteme entschieden. Der Betriebsrat verlangte ein globales Mitbestimmungsrecht für jegliche inhaltlich gleichlautenden Schweigeverpflichtungen. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass der Antrag keinen Erfolg haben könne, weil von ihm auch Fälle erfasst würden, die sich nicht auf das mitbestimmungspflichtige Ordnungsverhalten sondern auf das mitbestimmungsfreie Arbeitsverhalten der Arbeitnehmer bezögen oder in denen bereits gesetzliche Schweigepflichten bestünden (zum Beispiel nach § 17 UWG). Da der Antrag auch mitbestimmungsfreie Fallgestaltungen betreffe, sei er in vollem Umfang abzulehnen.

(Beschluss des Bundesarbeitsgerichts vom 10. März 2009; Az.: 1 ABR 87/07)

Schmerzensgeld nach Arbeitsunfall nur bei Vorsatz

Wird ein Arbeitnehmer bei einem Arbeitsunfall verletzt, besteht ein Schmerzensgeldanspruch gegen den Arbeitgeber nur bei Vorsatz. Das hat das Landesarbeitsgericht Frankfurt am Main im Fall eines in einem Autohaus beschäftigten kaufmännischen Angestellten entschieden, der in der Werkstatt in eine offenstehende Luke eines fünf Meter tiefen Reifenkellers gestürzt war und sich dabei erhebliche Verletzungen zugezogen hatte. Als Folge war er mehrere Monate arbeitsunfähig und litt auch nach einem Jahr noch an den Unfallfolgen. Der Arbeitnehmer forderte Schmerzensgeld vom Arbeitgeber mit der Begründung, der Arbeitgeber habe seine Sorgfaltspflicht verletzt. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass ein Arbeitgeber Schmerzensgeld bei Arbeitsunfällen nur bei direktem Vorsatz schulde. Bei der offenen Ladelupe sei dieser Nachweis nicht erfolgt. Das fahrlässige Verhalten eines Vorgesetzten rechtfertige den Schmerzensgeldanspruch demgegenüber nicht.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 12. August 2009; Az.: 2 Sa 579/09)

Darlegungs- und Beweislast bei Rückkehrrecht

Hat ein Arbeitnehmer mit seinem Arbeitgeber im Rahmen eines Auflösungsvertrages ein Rückkehrrecht wie bei fiktiver Weiterbeschäftigung vereinbart und macht der Arbeitnehmer dieses Recht geltend, muss er die für eine vergleichbare berufliche Entwicklung notwendigen Tatsachen darlegen und beweisen. Das hat das Landesarbeitsgericht Berlin/Brandenburg im Fall eines zunächst bei der Deutschen Post tätigen Instandhalters entschieden, der später bei einer Kabelgesellschaft tätig wurde. Im Rahmen des Auflösungsvertrages war vereinbart, dass er bei einer Rückkehr hinsichtlich der Arbeitsbedingungen so gestellt werde, als wäre er ohne Unterbrechung weiter bei der Telekom beschäftigt worden. Nachdem der Arbeitnehmer von seinem Rückkehrrecht Gebrauch machte, war streitig, ob ein Arbeitsverhältnis zustande gekommen war. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass die Vereinbarung zur Rückkehr in der vorliegenden Formulierung auch Verschlechterungen nicht ausschließe, wenn sie für vergleichbare Arbeitnehmer hinzunehmen waren. Die Darlegungs- und Beweislast für die vergleichbare berufliche Entwicklung obliege dem Arbeitnehmer. Das erfordere eine konkrete Beschreibung der zuletzt vor der Beurlaubung ausgeübten Tätigkeit nach Standort und Organisationseinheit sowie die Benennung der Organisationseinheiten des Arbeitgebers, in der diese Tätigkeiten nach der Rückkehr noch ausgeübt werden. In Ermangelung eines entsprechenden Vortrags des Arbeitnehmers könne weder ein Anspruch auf Vergütung noch auf Schadensersatz entstanden sein.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin/Brandenburg vom 22. Juni 2009; Az.: 10 Sa 180/09)

Manipulation von Mindesthaltbarkeitsdaten: Fristlose Kündigung

Packt ein Arbeitnehmer in einem Lebensmittelmarkt industriell hergestellte und verpackte, mit einem Mindesthaltbarkeitsdatum versehene Fleischwaren um und versieht diese mit neuem Mindesthaltbarkeitsdatum, macht er sich strafbar. Ein solches Verhalten rechtfertigt zudem eine fristlose Kündigung. Das hat das Landesarbeitsgericht Köln im Fall eines in einem Lebensmittelmarkt angestellten Fleischermeisters entschieden, der mehrfach unerlaubt Fleischware umverpackt und mit neuem Mindesthaltbarkeitsdatum ausgezeichnet hatte. Gegen die vom Arbeitgeber ausgesprochene fristlose Kündigung setzte er sich zur Wehr. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass das Verhalten des Fleischermeisters einen Straftatbestand erfülle (§ 11 Abs. 1 Lebensmittel-, Bedarfsgegenstände- und Futtermittelgesetz = LFBG), wonach es verboten sei Lebensmittel unter irreführender Bezeichnung, Angabe oder Aufmachung gewerbsmäßig in Verkehr zu bringen. Durch die Manipulationen habe er über die Merkmale Ursprung, Herkunft, Art der Herstellung und die aufgeführte Haltbarkeit getäuscht. Damit bestehe ein wichtiger Kündigungsgrund. Auch die Interessenabwägung könne trotz Schwerbehinderung, Lebensalter und Beschäftigungsdauer nicht zugunsten des Arbeitnehmers ausfallen. Denn es habe sich nicht um einen einmaligen Ausnahmefall gehandelt, vielmehr habe er ohne Problembewusstsein regelmäßig in unerträglicher Weise Herkunftsangaben und Mindesthaltbarkeitsdaten manipuliert.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 19. Januar 2009; Az.: 5 Sa 1323/08)

Schwerbehinderte Bewerber im Auswahlverfahren berücksichtigen

Schreibt ein öffentlicher Arbeitgeber eine Stelle aus, muss er einen schwerbehinderten Bewerber regelmäßig einladen, es sei denn, dem schwerbehinderten Bewerber fehlt offensichtlich die fachliche Eignung für die ausgeschriebene Tätigkeit. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines mit einem Grad von 50 Prozent behinderten Juristen entschieden, der sich auf eine Stellenausschreibung eines Landkreises für Rechtsberatung und Prozessführung der Kreisverwaltung beworben hatte. Der Landkreis hatte den Bewerber nicht zum Bewerbungsgespräch eingeladen, weil er schon in der Vorauswahl nur Bewerber mit besseren Examensnoten berücksichtigt hatte, worauf hin der Bewerber Entschädigung in Höhe von drei Monatsgehältern forderte. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass dem Grunde nach eine Entschädigungspflicht bestehe, weil der schwerbehinderte Bewerber zu Unrecht nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen worden sei. Öffentliche Arbeitgeber seien verpflichtet, schwerbehinderte Bewerber einzuladen, wenn ihnen die fachliche Eignung nicht offensichtlich fehle (vgl. § 82 S. 2 SGB IX). Die notwendige fachliche Eignung beurteile sich nach den in der Stellenausschreibung geforderten Qualifikationsmerkmalen und den dort genannten Kriterien. Diese habe der Bewerber vorliegend erfüllt, weil in der Ausschreibung keine bestimmten Examensnoten angegeben worden seien. Die vermutete Benachteiligung aufgrund der Behinderung habe der Arbeitgeber nicht widerlegen können. Zur Entscheidung über die Höhe der Entschädigung wurde der Rechtsstreit an die Vorinstanz zurückverwiesen.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 21. Juli 2009; Az.: 9 AZR 431/08)

Arbeitszeitbetrug in der Raucherpause

Sucht ein Arbeitnehmer trotz Abmahnung wiederholt den Raucherraum auf, ohne dabei die vorgeschriebene Zeiterfassungseinrichtung zu bedienen, kann das eine fristlose Kündigung rechtfertigen. Das hat das Arbeitsgericht Duisburg im Fall einer langjährigen Arbeitnehmerin entschieden, die mehrfach einschlägig abgemahnt worden war, weil sie die Zeiterfassung bei ihren Aufenthalten im Raucherraum nicht betätigt hatte. Gleichwohl hatte sie erneut an drei aufeinander folgenden Tagen Raucherpausen in Anspruch genommen, ohne zuvor oder anschließend die Zeiterfassung zu bedienen. Auch Korrekturbelege in den Folgetagen reichte sie nicht ein. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass die wiederholten Verstöße gegen arbeitsvertraglichen Verpflichtungen eine fristlose Kündigung rechtfertigten. Auch kurzzeitiger Entzug der geschuldeten Arbeitsleistung sei eine gravierende Vertragsverletzung, die das erforderliche Vertrauensverhältnis zerstöre.

(Urteil des Arbeitsgerichts Duisburg vom 14. September 2009; Az.: 3 Ca 1336/09)

Pflichtverletzung bei Umgehung einer Sachbezugsregelung

Umgeht ein Arbeitnehmer die im Betrieb bestehenden Regelungen zur Inanspruchnahme von Sachbezügen, um anstatt der Ware Bargeld zu erhalten, kann hierin grundsätzlich ein wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung liegen. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall einer Verkäuferin in einem bundesweit tätigen Einzelhandelsunternehmen entschieden. Die Verkäuferin hatte die Regelungen zum Barauszahlungsverbot durch eine Kombination von nicht personalisiertem Geschenkgutschein und anschließende Warenrückgabe umgangen, worauf der Arbeitgeber die außerordentliche Kündigung aussprach. In seiner Begründung verweist das

Gericht darauf, dass die bewusste und gewollte Umgehung der Verwendungsvorschriften eines Sachbezugs regelmäßig eine erhebliche Pflichtverletzung des Arbeitnehmers darstelle. Unter besonderen Umständen könne gleichwohl vor einer Kündigung eine Abmahnung erforderlich sein. Vorliegend lägen besondere Umstände vor, wonach der Unrechtsgehalt der Umgehung sowohl von der Verkäuferin wie auch von Kolleginnen falsch eingeschätzt worden sei. Daher sei die Kündigung mangels vorheriger Abmahnung unwirksam gewesen.
(Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 23. Juni 2009; Az.: 2 AZR 103/08)

Detektivkosten erstatten

Verlangt ein Arbeitgeber von einem Arbeitnehmer die Erstattung von Detektivkosten, muss vor der Beauftragung der Detektei ein konkreter Tatverdacht für eine vorsätzliche Pflichtverletzung vorliegen und die Einschaltung der Detektei bei vernünftiger, wirtschaftlicher Betrachtung erforderlich erscheinen. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall einer Sekretärin entschieden, deren Arbeitgeber nach Ausspruch einer fristlosen Kündigung die Überwachung durch eine Detektei veranlasste, um das Verhalten der Sekretärin während ihrer Arbeitsunfähigkeit zu überprüfen. Die dabei entstandenen Kosten in Höhe von 3.546 Euro verlangte der Arbeitgeber anschließend von der Arbeitnehmerin. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass es zwar sozialadäquat für einen Arbeitgeber sei, wenn er von Unkorrektheiten eines Arbeitnehmers erfahre, diesen von einer in Ermittlungsarbeiten erfahrenen Person überwachen und überführen zu lassen. Vorliegend habe der Arbeitgeber aber keinen Verdacht einer Pflichtverletzung der Sekretärin dargelegt, die ursächlich für den geltend gemachten Anspruch sei. Zudem habe der Arbeitgeber nicht dargelegt, dass im Zeitpunkt der Auftragserteilung ein konkreter Verdacht bestanden habe und eine vernünftige, wirtschaftlich denkende Person diese Ermittlungsaufwendungen getätigt hätte. Denn der Besuch einer Schule während der Arbeitsunfähigkeit schließe die Arbeitsunfähigkeit nicht aus, solange der Grund für die Arbeitsunfähigkeit nicht bekannt sei. Zudem sehe das Gesetz mit dem Begutachtungsverfahren (vgl. § 275 SGB V) einen einfacheren und kostengünstigeren Weg zur Beseitigung von Zweifeln an der Arbeitsunfähigkeit vor.
(Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 28. Mai 2009; Az.: 8 AZR 226/08)

Wirksamkeit einer Ausgleichsklausel

Schließen Arbeitgeber und Arbeitnehmer während des Arbeitsverhältnisses einen neuen Arbeitsvertrag, in dem eine dort enthaltene Ausgleichsklausel alle aus dem bisherigen Arbeitsverhältnis bestehenden gegenseitigen Ansprüche als ausgeglichen bezeichnet, bestehen gegen die Wirksamkeit einer solchen Regelung keine rechtlichen Bedenken. Das hat das Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz im Fall einer Altenpflegerin entschieden, die nach zehnjähriger Beschäftigung mit ihrem Arbeitgeber einen neuen Arbeitsvertrag mit geänderten Bedingungen vereinbart hatte. Gleichwohl forderte die Arbeitnehmerin anschließend eine Restvergütung von 2.410 Euro aus der Zeit vor Abschluss des neuen Vertrages. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass die vertragliche Ausgleichsklausel wirksam sei. Sie stelle ein negatives konstitutives Schuldanerkenntnis dar. Es liege auch kein Verstoß gegen das Verzichtsverbot des Tarifvertragsgesetzes vor. Die Klausel sei auch nicht überraschend und auch keine unangemessene Benachteiligung. Dabei sei zu berücksichtigen, dass die Meinungsverschiedenheiten über die Vergütung schon vor dem Zeitpunkt des neuen Vertragsabschlusses bestanden. Es sei daher erkennbar bezweckt worden, alle darüber bestehenden Streitigkeiten zu beenden.
(Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 20. April 2009; Az.: 5 Sa 753/08)

Erfüllung von Urlaubsanspruch und Zeitguthaben

Stellt ein Arbeitgeber bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses den Arbeitnehmer von der Arbeitsleistung frei und will dabei vorhandene Urlaubsansprüche und Zeitguthaben anrechnen, muss die Freistellung hinsichtlich des Urlaubs unwiderruflich erfolgen, um die gewünschte Erfüllungswirkung zu erreichen. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall einer Personalsachbearbeiterin entschieden, die von ihrem Arbeitgeber gekündigt wurde unter Fortzahlung der Vergütung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist bei widerruflicher Freistellung, wobei der Resturlaubsanspruch und ein Gleitzeitguthaben angerechnet werden sollten. Nach Ablauf der Kündigungsfrist forderte die ehemalige Arbeitnehmerin Abgeltung des Resturlaubsanspruchs und des Zeitguthabens. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass die widerrufliche Freistellung von der Arbeitspflicht nicht geeignet sei, den Urlaubsanspruch zu erfüllen. Notwendig sei eine endgültige, nicht unter Vorbehalt stehende Freistellung, denn nur dann sei es dem Arbeitnehmer möglich, die ihm zustehende Urlaubszeit uneingeschränkt selbstbestimmt zu genießen. Anders sei es bei dem Zeitguthaben, weil es sich bei der Gewährung von Freizeitausgleich um eine Weisung zur Verteilung der Arbeitszeit handle. Dieses Weisungsrecht umfasse auch die Befugnis des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer nur an bestimmten Tagen freizustellen. (Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 19. Mai 2009; Az.: 9 AZR 433/08)

Nichteinstellung bei früherer Stasi-Tätigkeit

Stellt ein Arbeitgeber einen Stellenbewerber wegen absehbarer Konflikte mit anderen Arbeitnehmern, die sich an einer früheren Tätigkeit für das Ministerium für Staatssicherheit (MfS) entzündeten, nicht ein, liegt darin keine unerlaubte Benachteiligung wegen einer Weltanschauung. Das hat das Arbeitsgericht Berlin im Fall einer ehemaligen Sekretärin des MfS entschieden, die von einer kassenärztlichen Vereinigung nach heftigen Auseinandersetzungen aufgrund der früheren Stasi-Tätigkeit zwischen einer langjährigen Mitarbeiterin und der Bewerberin nicht eingestellt wurde. Die abgelehnte Bewerberin forderte darauf hin Schadensersatz vom potenziellen Arbeitgeber in Höhe von 8.100 Euro. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass ein Anspruch auf Schadensersatz oder Entschädigung wegen diskriminierender Nichteinstellung nicht bestehe. Es sei nicht dargelegt, dass ein materieller Schaden entstanden sei. Ein Entschädigungsanspruch für immateriellen Schaden scheitere daran, dass kein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot (vgl. § 7 Abs. 1 AGG) vorliege. Grund für die Nichteinstellung sei vorliegend die Gefährdung des Betriebsfriedens aufgrund des Konflikts der beiden Frauen gewesen, nur indirekt die frühere Stasi-Tätigkeit. Auch eine mittelbare Benachteiligung scheide aus, weil die Nichteinstellung wegen der Gewährleistung des Betriebsfriedens als rechtmäßiges Ziel gerechtfertigt sei.

(Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 30. Juli 2009; Az.: 33 Ca 5772/09)

Arbeitnehmereigenschaft von Lkw-Fahrern ohne eigene Fahrzeuge

Wer für einen Auftraggeber bei eingeschränkter Tätigkeit Transportleistungen ohne eigenes Fahrzeug erbringt, ist in der Regel als Arbeitnehmer anzusehen. Das hat das Sozialgericht Würzburg im Fall eines Transportunternehmers entschieden, der drei polnische Fahrer eingesetzt hatte, wobei diese in entsprechenden Verträgen als selbständige Transportfahrer bezeichnet wurden. Im Rahmen einer Betriebsprüfung der Finanzverwaltung wurde die Tätigkeit als sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis angesehen. Es wurden Beiträge und

Säumniszuschläge von 24.416 Euro festgesetzt, wogegen der Unternehmer sich zur Wehr setzte. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass Fahrer ohne eigene Fahrzeuge grundsätzlich abhängig Beschäftigte seien. Zur Abgrenzung selbständiger Tätigkeit gegenüber abhängiger Beschäftigung sei darauf abzustellen, inwieweit der Schuldner die Leistung persönlich zu erbringen habe, wobei die tatsächliche Umsetzung des Vertragsinhaltes entscheidend sei. Eine persönliche Leistungspflicht sei typisches Merkmal eines Arbeitsverhältnisses. Vorliegend hätten die Fahrer die Aufträge ausschließlich selbst angenommen und ausgeführt. Benutzt worden seien lediglich Fahrzeuge des Transportunternehmers, dadurch sei nicht ersichtlich, worin das Unternehmerrisiko der Fahrer gelegen haben soll. Auf die Verträge sei auch deutsches Recht anwendbar, weil sowohl der Betriebssitz des Arbeitgebers als auch der Ort der Leistungserbringung im Inland lagen.

(Urteil des Sozialgerichts Würzburg vom 16 Juni 2009; Az.: S 2 R 55/08 E)

Keine Fahrtkostenerstattung für Betriebsrat bei umfassender Freistellung

Ist ein Betriebsratsmitglied durch Betriebsratsbeschluss dauerhaft und umfassend von der Arbeitspflicht freigestellt, besteht für den Arbeitgeber keine Pflicht zur Fahrtkostenerstattung für das Aufsuchen des Betriebsratsbüros vom Wohnsitz aus. Das hat das Landesarbeitsgericht Nürnberg im Fall einer Betriebsratsvorsitzenden in einem Handelsunternehmen mit 30 Filialen und 110 Mitarbeitern entschieden. Die Betriebsratsvorsitzende war zunächst als Teilzeitkraft mit 18 Wochenstunden beschäftigt und wurde von dieser Tätigkeit vollständig freigestellt zur ausschließlichen Erbringung der Betriebsratsstätigkeit in einer anderen Filiale. Der Arbeitgeber stellte die Zahlung von Fahrtkosten ein, worauf der Betriebsrat die Zahlung von Fahrtkosten für die Strecke zwischen der ehemaligen Stammverkaufsstelle und dem Betriebsratsbüro forderte. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass bei einem freigestellten Betriebsratsmitglied, das sich örtlich nicht mehr in der bisherigen Betriebsstätte sondern einem hiervon räumlich getrennten Sitz des Betriebsrats aufzuhalten habe, durch die Freistellung der Ort der Leistungserbringung ändere. Zu diesem neuen Ort müsse das Betriebsratsmitglied sich auf eigene Kosten begeben. Für die Dauer der Freistellung existiere nämlich keine Verpflichtung zur Arbeitsleistung in der bisherigen Betriebsstätte. Eine andere Handhabung durch den Arbeitgeber würde zudem gegen das Vergünstigungsverbot (vgl. § 78 Abs. 2 BetrVG) verstoßen.

(Beschluss des Landesarbeitsgerichts Nürnberg vom 06 Mai 2009; Az.: 4 TaBV 18/08)

Arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz bei Sonderzahlungen

Ist ein Arbeitgeber vertraglich oder tarifrechtlich nicht gebunden, kann er bei der Gewährung von Sonderzahlungen frei entscheiden, ob und unter welchen Voraussetzungen er diese zuteilt, allerdings unter Beachtung des arbeitsrechtlichen Grundsatzes der Gleichbehandlung. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Facharbeiters in einem Druckereiunternehmen entschieden. Der Arbeitgeber hatte eine Sonderzahlung in Höhe von 300 Euro denjenigen Arbeitnehmern gewährt, die zuvor im Rahmen eines Standortsicherungskonzepts eine längere Wochenarbeitszeit ohne Lohnausgleich und den Wegfall von Freischichten akzeptiert hatten. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass einzelne Arbeitnehmer nur aus sachlichen Gründen von der Sonderzahlung ausgeschlossen werden dürften. Zwar sei es zulässig, bei der Sonderzahlung an die unterschiedlichen Arbeitsbedingungen anzuknüpfen und die damit verbundenen Nachteile teilweise zu kompensieren. Vorliegend habe sich aber der Zweck der Sonderzahlung nicht darin erschöpft sondern zusätzlich vergangene und zukünftige Betriebstreue honorieren sollen, was aus dem Hinweis auf zu einem Stichtag ungekündigte Arbeitsverhältnisse deutlich werde. Daher stehe die Sonderzahlung auch den Arbeitnehmern zu, die sachfremd schlechter gestellt seien als die begünstigten Arbeitnehmer.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 05 August 2009; Az.: 10 AZR 666/08)

Schadensersatz wegen Nichterteilung eines Arbeitszeugnisses

Macht ein Arbeitnehmer geltend, er habe wegen Nichterteilung eines ordnungsgemäßen Arbeitszeugnisses einen Schaden erlitten, ist er hierfür darlegungs- und beweispflichtig. Eine Beweiserleichterung in Gestalt des Beweises des ersten Anscheins besteht dafür nicht, allerdings gibt es Beweiserleichterungen. Das hat das Landesarbeitsgericht Hessen im Fall einer Bankangestellten entschieden, deren Arbeitgeber ihr entgegen seiner Verpflichtung aus einem gerichtlichen Vergleich kein Zeugnis mit guter Leistungs- und Führungsbeurteilung erstellt hatte. Die Arbeitnehmerin machte geltend, eine Arbeitsstelle dadurch nicht erhalten zu haben und forderte 6.000 Euro Schadensersatz. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, die Arbeitnehmerin müsse darlegen und beweisen, dass es gerade wegen der Nichterteilung des geschuldeten Zeugnisses nicht zur Einstellung gekommen sei. Dafür sei eine gewisse Wahrscheinlichkeit des Ursachenzusammenhangs ausreichend. Diese sei vorliegend gegeben, weil der potenzielle Arbeitgeber seine schriftliche Absage unter anderem mit Hinweis auf das schlechte Zeugnis begründet und der ehemalige Arbeitgeber sein mangelhaftes Zeugnis auf persönliche Nachfrage des Arbeitgebers ausdrücklich bestätigt habe. Damit sei der Beweis geführt, dass das mangelhafte Zeugnis ausschlaggebend für die Nichteinstellung der Arbeitnehmerin gewesen sei. (Urteil des Landesarbeitsgerichts Hessen vom 31. März 2009; Az.: 13 Sa 1267/08)

Veranstaltungen

„FIT FÜR ... die Führung von Bankengesprächen“

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

Geld ist nicht alles, aber ohne Geld ist fast alles nichts. Viele Unternehmen führen deshalb im Vorfeld ihrer Existenzgründung bzw. beim Aufbau ihres Unternehmens Gespräche mit Banken. Bankengespräche müssen, damit sie zu dem gewünschten Erfolg führen, vorbereitet sein. Jeder Unternehmer muss deshalb seine Papiere sichten und entsprechende Planungen vorlegen. Diese Geschäftsplanungen beziehen sich auf Ertrag, Liquidität und Personal.

Herr Horst Pink, PWA Unternehmensberatung GmbH, Dillingen, wird diese Materie anhand von konkreten Beispielen den Teilnehmern erklären. Er wird Sie insbesondere auf die einzelnen Schwerpunkte hinweisen, die in den jeweiligen Gesamtkonzepten einzuarbeiten sind. **Herr Karl Lehmann, Saarländische Investitionskreditbank AG, Saarbrücken**, wird Sie über die Möglichkeiten einer subventionierten Darlehensgewährung von Banken informieren und Ihnen praktische Tipps für die Gesprächsführung geben. In der Folgeveranstaltung wird dann das Thema Controlling behandelt.

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

„Das Arbeitszeugnis: Mythen und Wahrheiten“

Dienstag, 3. November 2009, 19.00 Uhr – 21.00 Uhr, Saalgebäude, Raum 1 - 3, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken.

Arbeitszeugnisse müssen wahr sein, sollen aber das berufliche Fortkommen des beurteilten Mitarbeiters auf dem Arbeitsmarkt nicht ungerechtfertigt erschweren. Der hier mögliche Zielkonflikt zwischen der Wahrheits- und der Wohlwollenspflicht ist für die Zeugnisaussteller in der Praxis oft schwierig.

Herr Rechtsanwalt Stephan Weingart, Kanzlei Dr. Neumeier & Kollegen, Saarlouis, wird aufzeigen, wie ein Arbeitszeugnis aufzubauen ist, was notwendigerweise in das Arbeitszeugnis hineingehört und welche Unterschiede es zwischen einem einfachen und qualifizierten Arbeitszeugnis gibt. Der schwierige Bereich der Tätigkeits- und Leistungsbeurteilung wird von ihm ebenso behandelt wie der „Zeugniscode“ und die Bedeutung der Schlussformel. Abgerundet wird sein Vortrag durch Hinweise auf die Entwicklung der Rechtsprechung zu Arbeitszeugnissen sowie auf die Bedeutung der ausgestellten Arbeitszeugnisse im Berufsleben. Er geht auch auf das Thema „Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz und Arbeitszeugnis“ ein.

Der Referent steht Interessierten sowohl während als auch nach dem Vortrag für Fragen und Anregungen zur Verfügung.

Anmeldungen **bis 2. November 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