

Nr. 07 / Juli 2013

## ***Newsletter-Arbeitsrecht***

### **In dieser Ausgabe:**

Schmerzensgeldanspruch wegen Mobbing .....	2
Schulungskosten für Betriebsrat.....	2
Schriftformerfordernis für befristetes Arbeitsverhältnis .....	3
Leistungsbonus jährlich festlegen.....	3
Studenten als Minijobber: Welche Grenze gilt? .....	4
ArbG Berlin: Abgeltungsanspruch von Erholungsurlaub.....	4
BAG: Berufsbildung - Schadenersatz wegen verspäteter Erteilung eines Zeugnisses über eine Qualifizierungsmaßnahme .....	5
BAG: Kündigung - qualifiziertes Schriftformerfordernis und Präklusion.....	5
Hessisches LAG: Fristlose Kündigung wegen Konkurrenztaetigkeit .....	5
LAG Berlin: Darlegungs- und Beweislast für Überstunden .....	6
LAG München: „Junges Team“ ist nur werbende Aussage .....	6
Veranstaltungen .....	8
FIT FÜR... die Wahl der richtigen Versicherung.....	8
„SEPA“-Einführung: Was auf die Unternehmen zukommt.....	8
Gesetzliche Unfallversicherung - mehr als nur eine Notwendigkeit .....	9
Personalgespräch - Krankenrückkehrgespräch - Betriebliches Eingliederungsmanagement...	9
Lohnpfändung aus Sicht des Arbeitgebers: Was ist zu beachten? .....	10
FIT FÜR... die Lösung von steuerlichen Problemen .....	10

## Schmerzensgeldanspruch wegen Mobbing

Wenn ein Arbeitnehmer Schmerzensgeldansprüche geltend macht und sich zur Begründung auf Mobbing beruft, ist er darlegungs- und beweispflichtig für das Vorliegen der Tatsachen, aus denen ein systematisches Anfeinden, Schikaniazen oder Diskriminieren durch Kollegen oder Vorgesetzte abgeleitet werden kann. Das hat das Landesarbeitsgericht Düsseldorf im Fall einer Diplom-Ökonomin entschieden, die bei einer Stadt als Prüferin im Bereich Revision beschäftigt war. Im Zusammenhang mit Differenzen bei der Arbeitszeitaufzeichnung, einer anschließend vom Arbeitgeber ausgesprochenen außerordentlichen Kündigung, geändertem Einsatzgebiet und einem abgelehnten Fortbildungswunsch ergaben sich weitere Konfliktsituationen. Die Arbeitnehmerin verklagte die Arbeitgeberin auf Schmerzensgeld in Höhe von 893.000 Euro und verlangte zudem eine Höhergruppierung. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass es bei Mobbing um konfliktbeladene Kommunikation am Arbeitsplatz gehe, bei der jemand systematisch und oft über einen längeren Zeitraum mit dem Ziel oder dem Ergebnis des Ausstoßes aus der Gemeinschaft direkt oder indirekt angegriffen werde und dies als Diskriminierung empfinde. Bei der Beurteilung der Situation sei aber zu berücksichtigen, dass die im Arbeitsleben üblichen Konfliktsituationen, die sich auch über längere Dauer erstrecken könnten, diesen rechtlichen Tatbestand nicht erfüllten. Die Besonderheit bestehe darin, dass nicht einzelne sondern mehrere Einzelakte zusammengefasst zu einer Verletzung des Persönlichkeitsrechts oder der Gesundheit führten. Nach allgemeinen Prozessgrundsätzen müsse der Kläger die hierfür anspruchsbegründenden Tatsachen darlegen und beweisen. Vorliegend habe die Arbeitnehmerin keine ausreichenden Tatsachen vorgetragen, nach denen das Verhalten der Vorgesetzten als Mobbing zu bewerten sei.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Düsseldorf vom 26. März 2013; Az.: 17 Sa 602/12)

**Praxistipp:** Mobbing ist kein Rechtsbegriff und stellt keine Anspruchsgrundlage dar. Auch im Rahmen von Konfliktsituationen ist der Arbeitgeber berechtigt, sein Direktionsrecht sachbezogen auszuüben. Dabei ist als Grenze zu beachten, dass keine Schikane vorliegen darf.

## Schulungskosten für Betriebsrat

Fasst ein Betriebsrat einen Beschluss über die Erforderlichkeit einer Schulung von Mitgliedern des Betriebsrats, müssen hinreichend konkrete Informationen über die bevorstehende Schulung vorliegen. Andernfalls kann ein wirksamer Beschluss, der den Arbeitgeber zur Kostenübernahme verpflichtet, nicht gefasst werden. Das hat das Landesarbeitsgericht Hamm im Fall eines Betriebsrats entschieden, der zunächst für sämtliche sieben Betriebsratsmitglieder die Teilnahme an einer Tagesveranstaltung zu den Themen „Aktuelle Rechtsprechung des BAG“ und „Dienstplanerstellung“ beschlossen hatte. Nachdem der Arbeitgeber die Teilnahme wegen mangelnder Erforderlichkeit abgelehnt hatte, beschloss der Betriebsrat die Teilnahme für zwei Betriebsratsmitglieder. Für die Teilnahme wurde eine Rechnung über 1.487,50 Euro gestellt, deren Begleichung der Arbeitgeber ablehnte. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass der Freistellungsanspruch und die Kostenerstattung zu Recht verweigert worden seien. Dem Betriebsrat hätten bei seiner Beschlussfassung keine hinreichend konkreten Informationen über den Gegenstand der Schulung vorgelegen. Insofern habe der Betriebsrat nicht entscheiden können, ob er die Teilnahme an der Schulung für erforderlich halten durfte. Daher sei der Beschluss des Betriebsrats unwirksam gewesen und habe keinen Kostenerstattungsanspruch ausgelöst.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Hamm vom 18. Januar 2013; Az.: 13 TaBV 60/12)

**Praxistipp:** Der Betriebsrat kann beschließen, dass Mitglieder des Betriebsrats an Schulungen teilnehmen, die er für deren Betriebsrattätigkeit für erforderlich halten darf. Eine solche Beschlussfassung ist kompetent nur möglich, wenn die Schulungsinhalte mit konkreten Inhalten belegt sind.

### **Schriftformerfordernis für befristetes Arbeitsverhältnis**

Wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen Arbeitsvertrag schließen und eine Befristung mündlich vereinbaren und die Befristungsabrede erst nach Vertragsbeginn schriftlich unterzeichnen, ist die mündlich vereinbarte Befristung nichtig. Das hat das Landesarbeitsgericht Hessen bei einer kaufmännischen Verwaltungskraft entschieden, die nach dem Ende ihres einjährigen Arbeitsverhältnisses, das der Arbeitgeber nicht verlängern wollte, die Unwirksamkeit der vereinbarten Befristung geltend machte. Sie behauptete, der Arbeitsvertrag sei wirksam vom Arbeitgeber erst nach Vertragsbeginn unterzeichnet worden. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass sachgrundlose Befristungen zulässig sind, wenn zwischen den Vertragsparteien zuvor kein Arbeitsverhältnis bestand und die Befristung nicht länger als zwei Jahre dauert. Befristungen könnten aber nur wirksam werden, wenn sie das Schriftformerfordernis einhielten. Eine erst später erfolgte schriftliche Niederschrift einer zunächst mündlich vereinbarten Befristung habe keine Rückwirkung der formnichtigen Befristung zur Folge. Vorliegend existiere ein Arbeitsvertrag mit Befristungsabrede, auf dem die Unterschriften beider Vertragsparteien enthalten seien. Die Unterschriftsdaten lägen vor dem Arbeitsantritt der Arbeitnehmerin. Für ihre Behauptung, die Unterschrift der Arbeitgeberin sei erst nach Arbeitsantritt erfolgt, sei sie beweispflichtig geblieben. Die Befristungsabrede sei daher vorliegend wirksam zustande gekommen und das Arbeitsverhältnis durch Fristablauf beendet.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Hessen vom 11. Dezember 2012; Az.: 13 Sa 1336/11)

**Praxistipp:** Bei der Befristung von Arbeitsverhältnissen ist sorgfältig darauf zu achten, dass die Befristungsabrede im Arbeitsvertrag vor Arbeitsantritt von beiden Vertragsparteien unterzeichnet und auch zugegangen ist. Andernfalls kommt ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zustande.

### **Leistungsbonus jährlich festlegen**

Behält sich ein Arbeitgeber im Arbeitsvertrag die jährliche Bestimmung einer Bonusleistung vor, liegt darin keine unangemessene Benachteiligung sofern die Leistungsbestimmung nach billigem Ermessen erfolgt. Das hat das Bundesarbeitsgericht bei einem bei einer Bank beschäftigten Analysten entschieden, der für das Jahr 2008 einen Leistungsbonus verlangte. Der Arbeitgeber, eine Großbank, die in der Bankenkrise in eine finanzielle Schieflage geriet und nur durch staatliche Garantiezahlungen in Milliardenhöhe vor der Insolvenz gerettet wurde, hatte durch den Vorstand beschlossen, dass deshalb für das Geschäftsjahr 2008 keine variablen Vergütungen mehr gezahlt werden. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass Arbeitsverträge, in denen sich der Arbeitgeber die Bestimmung des jährlichen Leistungsbonus vorbehält, zulässig seien; dies habe dann nach billigem Ermessen zu erfolgen. Der Arbeitsvertrag habe vorgesehen, dass der Leistungsbonus sich nach individueller Zielerreichung, Teamverhalten und Bankerfolg richte. In einem solchen Fall entspreche die Leistungsbestimmung regelmäßig

nur dann billigem Ermessen, wenn auch erreichte persönliche Ziele in der Festlegung angemessenen Ausdruck fänden. Vorliegend sei die Leistungsbestimmung auf Null trotz erreichter persönlicher Ziele aufgrund außergewöhnlicher Umstände gerechtfertigt. Denn die Existenz der Bank konnte aufgrund ihrer desaströsen Verluste nur durch massive staatliche Finanzhilfen gesichert werden, die allein dem öffentlichen Interesse an der Abwehr volkswirtschaftlicher Gefahren dienen sollte.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts – BAG – vom 20. März 2013; Az.: 10 AZR 8/12)

**Praxistipp:** Arbeitsvertragliche Regelungen, wonach ein Leistungsbonus vom Arbeitgeber unter Berücksichtigung von erreichten Zielen des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers jährlich bestimmt wird, sind zulässig. Die Leistungsbestimmung muss dann nach billigem Ermessen erfolgen. Ob dies in billiger, d.h. angemessener Weise erfolgt ist, unterliegt gerichtlicher Nachprüfung.

### **Studenten als Minijobber: Welche Grenze gilt?**

Auch für beschäftigte Studenten mit einem Minijob gilt, dass die Sozialversicherungsbeiträge und die Pauschalsteuer von zwei Prozent in der Regel vom Arbeitgeber getragen werden. Wird diese Grenze jedoch mehr als zwei Mal im Jahr überschritten, fallen auch für sie Abgaben an. Beachten müssen beschäftigte Studenten, dass die BAföG-Regeln zum 1. Januar 2013 nicht angepasst wurden. Das heißt, es gilt für sie weiterhin, dass maximal 400 Euro monatlich hinzuverdient werden dürfen. Liegt der Verdienst darüber, wird das BAföG gekürzt. Wer mehr arbeitet, und zum Beispiel ein Minijob-Entgelt von 450 Euro erhält, dem wird das BAföG um 50 Euro im Monat gekürzt.

Wissen sollte man auch, dass es beim Minijob Änderungen hinsichtlich der Rentenversicherungspflicht ergeben haben, die auch für Studenten gelten. Bis Ende 2012 bestand grundsätzlich eine Rentenversicherungsfreiheit für den Arbeitnehmer mit dem Wahlrecht zur Rentenversicherung. Seit Januar 2013 ist dies genau umgekehrt. Jetzt besteht grundsätzlich Rentenversicherungspflicht für den Minijob-Arbeitnehmer mit dem Wahlrecht zur Rentenversicherungsfreiheit.

Infos hierzu unter [www.minijob-zentrale.de](http://www.minijob-zentrale.de)

### **ArbG Berlin: Abgeltungsanspruch von Erholungsurlaub**

Kann Erholungsurlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er auch dann in Geld abzugelten, wenn der Arbeitnehmer erkrankungsbedingt während des Urlaubsjahres nicht in der Lage war, die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen (ständige Rechtsprechung, s aus neuerer Zeit BAG 07.08.2012 - 9 AZR 353/10).

Der Anspruch auf Erholungsurlaub ist nicht allein darauf angelegt, erschöpfte Arbeitskraft zu regenerieren, sondern nicht minder darauf, dem Begünstigten eine Sphäre der Selbstbestimmung in persönlicher Freiheit zu ermöglichen (ArbG Berlin, Urteil vom 27.03.2013 - 28 Ca 1960/13).

Nähere Infos hierzu können Sie unserem Infoblatt A14 „Urlaubsabgeltung, Urlaubsgeld, Urlaubsentgelt“, Kennzahl 67, entnehmen.

## **BAG: Berufsbildung - Schadenersatz wegen verspäteter Erteilung eines Zeugnisses über eine Qualifizierungsmaßnahme**

Auch ein Umschüler hat einen Anspruch auf Erteilung eines Arbeitszeugnisses. Der Zeugnisanspruch eines Umschülers richtet sich nicht nach dem Berufsbildungsgesetz, sondern nach § 630 BGB oder nach § 109 GewO.

Wird eine Umschulung nicht im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses, sondern auf der Grundlage eines Berufsbildungsvertrags durchgeführt, folgt der Zeugnisanspruch aus § 630 BGB.

Der Dienstgeber kann mit der Erteilung des Zeugnisses nach § 630 BGB grundsätzlich erst in Verzug geraten, wenn der Dienstverpflichtete sein Wahlrecht zwischen einem einfachen und einem qualifizierten Zeugnis ausgeübt hat und nach Nichterteilung das gewählte Zeugnis gegenüber dem Dienstgeber angemahnt hat (BAG, Urteil vom 12.02.2013 - 3 AZR 120/11).

### **Praxistipp:**

Jeder Arbeitnehmer und damit auch jeder Umschüler hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses einen Anspruch auf Erteilung eines Arbeitszeugnisses. Der Arbeitgeber ist nicht von sich aus verpflichtet, ein Arbeitszeugnis zu erstellen. In der Praxis werden häufig jedoch Arbeitszeugnisse bei Verlassen des Unternehmens mit dem ausscheidenden Mitarbeiter besprochen.

## **BAG: Kündigung - qualifiziertes Schriftformerfordernis und Präklusion**

Eine arbeitsrechtliche Kündigung ist grundsätzlich nur wirksam, wenn sie schriftlich erfolgt. In dem zu entscheidenden Fall war in dem Arbeitsvertrag geregelt, dass eine arbeitgeberseitige Kündigung die schriftliche Angabe der Kündigungsgründe haben muss. Dies war nicht geschehen. Das BAG hatte zu entscheiden, ob trotz nicht Einhaltung dieser Schriftformerfordernis die Kündigung wirksam war.

Nach § 125 Satz 2 BGB hat ein Mangel der durch Rechtsgeschäft bestimmten Form „im Zweifel“ die Nichtigkeit des Rechtsgeschäfts zur Folge. Ob dies von den Parteien tatsächlich gewollt ist, ist - soweit möglich - durch Auslegung (§§ 133, 157 BGB) zu klären. Bleiben Zweifel, gilt die gesetzliche Regelung.

Nach § 6 Satz 1 KSchG kann sich der Arbeitnehmer zur Begründung der Unwirksamkeit einer Kündigung bis zum Schluss der mündlichen Verhandlung erster Instanz auch auf innerhalb der Frist des § 4 KSchG nicht geltend gemachte Gründe berufen, sofern er überhaupt fristgerecht Kündigungsschutzlage erhoben hat. § 6 Satz 1 KSchG ist damit eine Präklusionsvorschrift. Die Präklusionswirkung tritt nicht ein, wenn das Arbeitsgericht seiner Hinweispflicht nach § 6 Satz 2 KSchG nicht genügt hat. In diesem Fall kann der Arbeitnehmer den weiteren Unwirksamkeitsgrund auch noch in zweiter Instanz geltend machen. Dies geschah vorliegend, da erst in der Berufungsinstanz ein Verstoß gegen das Schriftformerfordernis der Angabe der Kündigungsgründe vorgetragen wurde. Dieses genügte (BAG, Urteil vom 25.10.2012 - 2 AZR 845/11).

**Praxistipp:** Vor Ausspruch der Kündigung sollte der Arbeitgeber genau nachlesen, welche Erfordernisse laut Arbeitsvertrag für die Kündigung gelten.

## **Hessisches LAG: Fristlose Kündigung wegen Konkurrenztaetigkeit**

Wer als Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber unerlaubt Konkurrenz macht, kann fristlos gekündigt werden. Das hat das Hessische Landesarbeitsgericht entschieden und damit ein Urteil des Arbeitsgerichts Wiesbaden abgeändert.

Der 43-jährige Arbeitnehmer war seit August 2000 bei seinem Arbeitgeber, der einen Betrieb für Abflussrohrsanierungen führt, als Rohrleitungsmonteur beschäftigt. Nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme war der Arbeitnehmer im August 2007 zunächst im Auftrag seines Arbeitgebers bei einer Kundin, um die Abflussrohre im Bereich Küche und Keller mit einer Spezialkamera zu

inspizieren. Einige Tage später kam er zurück und verlegte bei der Kundin neue Abflussrohre zur Behebung des festgestellten Schadens. Dafür verlangte er 900 € in bar, die die Kundin auch zahlte. Eine Quittung stellte der Arbeitnehmer nicht aus. Das Geld behielt er für sich.

Durch diese Konkurrenz­tätigkeit hat der Arbeitnehmer nach Ansicht des Hessischen Landesarbeitsgerichts seine arbeitsvertraglichen Pflichten massiv verletzt. Ein Arbeitnehmer darf im Markt­bereich seines Arbeitgebers Dienste und Leistungen nicht anbieten. Dem Arbeitgeber soll dieser Bereich uneingeschränkt und ohne die Gefahr nachteiliger Beeinflussung durch die eigenen Arbeitnehmer offenstehen.

Die dem Arbeitnehmer im Juli 2011 ausgesprochene fristlose Kündigung war deshalb nach Ansicht des Hessischen Landesarbeitsgerichts wirksam und beendete das Arbeitsverhältnis mit deren Zugang. Der Arbeitgeber hatte erst wenige Tage vor der Kündigung von dem Vorfall aus dem Jahr 2007 erfahren, als die Kundin bei ihm wegen der Nachbesserung mangelhafter Leistungen des Arbeitnehmers vorsprach (Hessisches LAG, Urteil vom 28.01.2013 - 16 Sa 593/12).

### **LAG Berlin: Darlegungs- und Beweislast für Überstunden**

Das LAG entschied in seinem Beschluss vom 19.09.2012 - 15 Ta 1766/12 - wie folgt: Im Überstundenprozess genügt der Arbeitnehmer seiner Darlegungslast, indem er vorträgt, an welchen Tagen er von wann bis wann Arbeit geleistet oder sich auf Weisung des Arbeitgebers zu Arbeit bereitgehalten hat. Auf diesen Vortrag muss der Arbeitgeber im Rahmen einer gestuften Darlegungslast substantiiert erwidern (1. Prüfungsschritt). Ist streitig, ob der Arbeitnehmer Überstunden geleistet hat, muss der Arbeitnehmer nach der neueren Rechtsprechung des BAG nicht mehr von vornherein darlegen, welche geschuldete Tätigkeit er während der Mehrarbeit verrichtet hat. Die Anwesenheit eines Arbeitnehmers im Betrieb an seinem Arbeitsplatz begründet eine Vermutung dafür, dass die Überstunden zur Erledigung der Arbeit jeweils notwendig waren. Hier­auf hat der Arbeitgeber substantiiert für jeden einzelnen Tag zu erwidern (2. Prüfungsschritt). Die Darlegung der Leistung von Überstunden durch den Arbeitnehmer hat nicht in Anlagen, sondern im Schriftsatz selbst zu erfolgen. Dies gilt jedenfalls bei Anlagen, die nicht aus sich heraus verständlich sind.

**Praxistipp:** Überstunden sollten transparent gemacht werden, etwa durch die Anfertigung von Überstundenzetteln und deren Abzeichnung durch den Vorgesetzten.

### **LAG München: „Junges Team“ ist nur werbende Aussage**

Seit Geltung des AGG halten sich Unternehmen mit Altersangaben in Stellenanzeigen zurück. Wie dennoch damit juristisch korrekt umgegangen werden kann, zeigt anschaulich ein Urteil des LAG München.

LAG München, Urteil vom 13.11.2012 - 7 Sa 705/12.

Der Hinweis auf ein „junges dynamisches Team“ in einer Stellenanzeige begründet jedenfalls dann keine Vermutung i.S.v. § 22 AGG, wenn dieser Hinweis lediglich Bestandteil einer Selbstdarstellung des Arbeitgebers ist. Die Indizwirkung für eine mögliche Benachteiligung wegen des Alters kann auch durch ein fehlerhaftes Bewerbungsschreiben entkräftet werden.

#### **Sachverhalt**

Der am 30.09.1952 geborene Kläger verlangt von der Beklagten Schadenersatz und Entschädigung wegen Nichtberücksichtigung bei einem Stellenbesetzungsverfahren. Die Beklagte veröffentlichte im Frühjahr 2011 eine Stellenanzeige mit folgendem Inhalt:

### **„S. Providing Special Products to Special People.**

*S. ist ein europäisches Unternehmen, mit dem Fokus auf die Vermarktung von zugelassenen Produkten im Bereich der Nischenindikationen, speziell für den Klinikbereich. Die Vision von S. ist es, die erste wirkliche pan-european Plattform zur Vermarktung von Pharmazeutischen Produkten anzubieten - speziell im Bereich der Nischenindikationen. Wir sind ein junges dynamisches Team und ergänzen einander zu einer spannenden Herausforderung....“*

### **Keine Vermutung der Benachteiligung wegen Alters durch den Text der Stellenausschreibung**

Die vorliegenden Tatsachen, nämlich der Text der von der Beklagten ausgeschriebenen Stelle, lassen eine Benachteiligung des Klägers wegen seines Alters, so das Gericht, nicht vermuten.

Eine weniger günstige Behandlung wegen des Alters ist bereits dann gegeben, wenn die Benachteiligung an das Alter anknüpft oder durch sie motiviert ist. Ausreichend ist, dass das Alter Bestandteil eines Motivbündels ist, das die Entscheidung beeinflusst hat. Auf ein schuldhaftes Handeln oder gar eine Benachteiligungsabsicht kommt es nicht an. Hinsichtlich der Kausalität zwischen Nachteil und dem verpönten Merkmal ist in § 22 AGG eine Beweislastregelung getroffen, die sich auch auf die Darlegungslast auswirkt. Der Beschäftigte genügt danach seiner Darlegungslast, wenn er Indizien vorträgt, die seine Benachteiligung wegen eines verbotenen Merkmals vermuten lassen. Dies ist der Fall, wenn die vorgetragenen Tatsachen aus objektiver Sicht mit überwiegender Wahrscheinlichkeit darauf schließen lassen, dass die Benachteiligung wegen dieses Merkmals erfolgt ist. Durch die Verwendung der Wörter „Indizien“ und „vermuten“ bringt das Gesetz zum Ausdruck, dass es hinsichtlich der Kausalität zwischen einem der in § 1 AGG genannten Gründe und einer ungünstigeren Handlung genügt, Hilfstatsachen vorzutragen, die zwar nicht zwingend den Schluss auf die Kausalität zulassen, die aber die Annahme rechtfertigen, dass die Kausalität gegeben ist. Liegt eine Vermutung für die Benachteiligung vor, trägt nach § 22 AGG die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat (BAG, Urteil vom 19.08.2010 - 8 AZR 530/09).

### **Verwendung der Worte „junges dynamisches Team“ im Eingangsbereich dient der reinen Selbstdarstellung**

Es ist daher insbesondere auf die konkrete textliche Gestaltung der jeweiligen Stellenausschreibung abzustellen, denn nur dadurch kann festgestellt werden, ob das Alter Bestandteil eines Motivbündels ist, das die Entscheidung des Arbeitgebers beeinflusst hat und ob aus objektiver Sicht mit überwiegender Wahrscheinlichkeit darauf geschlossen werden kann, dass eine Benachteiligung wegen des verpönten Merkmals „Alter“ erfolgt ist.

Im vorliegenden Fall ist die Stellenausschreibung der Beklagten untergliedert in einen Eingangsteil, in dem sie sich selbst darstellt. Hieran schließt sich als neuer Abschnitt mit Großbuchstaben in Fettdruck der ausgeschriebene Arbeitsplatz für einen „Key-Account-Manager Nord“ an. Hieran sind drei jeweils mit Fettdruck unterschiedliche Bereiche angegliedert mit den Überschriften „Aufgabenbereich“, „Profil“ und „wir bieten Ihnen“. Weder im Bereich „Aufgabenbereich“ noch „Profil“ und auch nicht in der Rubrik „Wir bieten Ihnen“ ist irgendeine Formulierung oder ein Indiz erkennbar, dass dem Alter eines potenziellen Bewerbers oder einer potenziellen Bewerberin irgendeine Bedeutung zukommt. Es wird vielmehr in der Stellenausschreibung klar strukturiert dargestellt, welcher Aufgabenbereich auf einen Key-Account-Manager Nord zukommt und welches Profil er aufweisen soll, sowie was das Unternehmen dem Arbeitnehmer bietet. Aus der Bezeichnung Key-Account-Manager Nord ergibt sich jedenfalls nicht, dass die ausgeschriebene Stelle vorrangig für einen jungen Bewerber geeignet ist, denn die Tätigkeit eines Key-Account-Managers erfordert in der Regel eine umfassende und längere Berufserfahrung, über die ein jüngerer Arbeitnehmer in aller Regel nicht verfügt.

## **Hinweis der Redaktion:**

Die Frage, wann eine altersbedingte Diskriminierung eines Stellenbewerbers vorliegt, beschäftigt die Arbeitsgerichte nach wie vor:

- Jüngst entschied das BAG in seinem Urteil vom 24.01.2013 - 8 AZR 429/11 - (bisher nur als Pressemitteilung vom 24.01.2013; BB 7/2013), dass ein Indiz für eine Benachteiligung eines Bewerbers wegen seines Alters vorliegt, wenn ein öffentlicher Arbeitgeber in einer an „Berufsanfänger“ gerichteten Stellenanzeige für ein Traineeprogramm „Hochschulabsolventen/Young Professionals“ sucht und einen 36-jährigen Bewerber mit Berufserfahrung bei einer Rechtsschutzversicherung und als Rechtsanwalt ablehnt. Der Arbeitgeber trägt dann die Beweislast dafür, dass ein solcher Verstoß nicht vorgelegen hat. Er darf sich darauf berufen, dass der Bewerber aufgrund seiner im Vergleich zu den Mitbewerbern schlechteren Examennoten nicht in die eigentliche Bewerberauswahl einbezogen worden ist.
- Das LAG Nürnberg sah in seinem Urteil vom 16.05.2012 - 2 Sa 574/11 - (in BB 2012, 2824 mit BB-Kommentar von Melot de Beauregard) bei der Formulierung „wir bieten einen zukunftssicheren Arbeitsplatz in einem jungen motivierten Team“ hingegen keine Indizwirkung für eine Benachteiligung eines Bewerbers wegen des Alters.

Quelle: Betriebs-Berater BB 10.2013 v. 04.03.2013

## **Veranstaltungen**

### **FIT FÜR... die Wahl der richtigen Versicherung**

**Dienstag, 20. August 2013, 18.00 bis 20.00 Uhr**, Seminargebäude, Raum 0.02, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9/Ecke Pestelstraße, 66119 Saarbrücken

Die Versicherungswelt ist für die Meisten ein undurchdringlicher Dschungel. Absichern ja, aber wie und gegen was? Das sind die Fragen, die sich viele Existenzgründer stellen. Wichtig ist dabei, sowohl den Betrieb mit seinen Risiken zu sehen und entsprechend versicherungsmäßig abzudecken, als auch die private Seite nicht zu vergessen. Auch im persönlichen und familiären Umfeld gibt es Risiken, die im Wege der Vorsorge eventuell abgedeckt sein sollten. Hier ist es wichtig, die Weichen rechtzeitig richtig zu stellen.

Unser Referent, **Herr Hans-Joachim Lorenz, LORENZ-Experten-Gruppe, St. Wendel**, wird aufzeigen, welche Versicherungen ein Selbstständiger braucht, um das unternehmerische Risiko für ihn kalkulierbar zu machen.

Herr Lorenz ist ein langjähriger Kenner der Materie und ihm ist insbesondere die Situation von Existenzgründern vertraut. Er steht für Fragen und Antworten der Teilnehmer zur Verfügung.

Anmeldungen **bis 19. August 2013** unter E-Mail: [rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de](mailto:rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de).

### **„SEPA“-Einführung: Was auf die Unternehmen zukommt**

**Mittwoch, 4. September 2013, 19.00 bis 20.30 Uhr**, Saalgebäude, Raum 1, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken



Der Startschuss fällt am 1. Februar 2014: Dann werden die nationalen Zahlungssysteme abgeschaltet und durch den einheitlichen EURO-Zahlungsverkehrsraum „SEPA“ abgelöst. Diese Umstellung bedarf erheblicher Vorbereitungsarbeiten in den Unternehmen: Betroffen sind fast alle Unternehmensbereiche (Buchhaltung, Personal, Vertrieb, IT usw.). Besonders komplex sind die erforderlichen Umstellungen für Anwender des bisherigen Lastschriftinzugsverfahrens, welches durch EU-einheitliche „SEPA-Lastschriftverfahren“ ersetzt wird.

Wenn ein Unternehmen die notwendigen Vorkehrungen zur Umstellung seines Zahlungsverkehrs nicht rechtzeitig getroffen hat, kann es zu schwerwiegenden Beeinträchtigungen der Liquidität kommen. Mit der Vorbereitung der Umstellung sollte daher jetzt begonnen werden!

**Referent** des Fachvortrages ist **Herr Dipl.-Jurist Christian Goede**, DATEV eG, Nürnberg. Die Teilnehmerzahl ist begrenzt.

Anmeldungen **bis 3. September 2013** unter E-Mail: [rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de](mailto:rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de).

### **Gesetzliche Unfallversicherung - mehr als nur eine Notwendigkeit**

**Dienstag, 10. September 2013, 10.00 bis 12.00 Uhr**, Saalgebäude, Raum 3, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Die gesetzliche Unfallversicherung übernimmt bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten von Arbeitnehmern die Haftung des Arbeitgebers. Durch diese sogenannte „Haftungsablösung“ muss der Unternehmer keine Schadensersatzansprüche fürchten, wenn seine Beschäftigten einen Arbeits- oder Wegeunfall erleiden oder auch an einer Berufskrankheit erkranken.

Vor allem durch seine Beitragszahlung gibt der Jungunternehmer als Arbeitgeber die Haftung bei Arbeitsunfällen an die Berufsgenossenschaften ab. Diese kümmern sich um alles, was damit zusammenhängt. Wir möchten Sie mit unserer unentgeltlichen Veranstaltung darüber informieren, wie Sie als Unternehmer im Falle des Falles geschützt sind und was Sie für Ihren Beitrag an Leistungen erhalten.

Gemeinsam mit dem Referenten, **Herrn Rolf Reis, Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV)**, werden wir Ihnen vorstellen, was Ihnen die gesetzliche Unfallversicherung bringt.

Anmeldungen **bis 9. September 2013** unter E-Mail: [rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de](mailto:rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de).

### **Personalgespräch - Krankenrückkehrgespräch - Betriebliches Eingliederungsmanagement**

**Dienstag, 17. September 2013, 19.00 bis 21.00 Uhr**, Saalgebäude, Raum 1, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken.

Mitarbeitergespräche sind oft eine besondere Herausforderung. Besonders problematisch sind diese, wenn sie im Zusammenhang mit einem Krankenrückkehrgespräch stehen. Solche Krankenrückkehrgespräche sind mittlerweile vom Gesetzgeber allen Arbeitgebern als Pflicht auferlegt worden, damit der langzeiterkrankte Arbeitnehmer im Betrieb wieder eingegliedert werden kann. Ein solches betriebliches Eingliederungsmanagement ist eine Grundvoraussetzung, wenn der Arbeitgeber bei dessen Scheitern eine krankheitsbedingte Kündigung aussprechen will.

**Herr Rechtsanwalt Eric Schulien, Eric Schulien GmbH Rechtsanwalts-gesellschaft, Saarbrücken**, wird als **Fachanwalt für Arbeitsrecht und Lehrbeauftragter der HTW Saarland** Wege zu einer praxisgerechten Gestaltung eines solchen Krankerückkehrgespräches aufzeigen und auch, wie die Rechtsfolgen eines unterbliebenen betrieblichen Eingliederungsmanagement aussehen.

Anmeldungen **bis 16. September 2013** unter E-Mail: [rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de](mailto:rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de).

## **Lohnpfändung aus Sicht des Arbeitgebers: Was ist zu beachten?**

**Montag, 23. September 2013, 19.00 bis 21.00 Uhr**, Saalgebäude, Raum 1-3, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken.

Vielen Unternehmen ein vertrautes Bild: Ein Pfändungs- und Überweisungsbeschluss flattert ins Haus. Nur: Was heißt das für den Arbeitgeber? Der Pfändungs- und Überweisungsbeschluss (PfÜb) verpflichtet ihn, die Lohn- bzw. Gehaltsforderung seines Mitarbeiters nicht an diesen aus-zuzahlen, sondern an den Vollstreckungsgläubiger zu überweisen. So einfach wie sich das in der Theorie anhört, so problematisch ist dies in der Praxis. Denn: Jeder weiß, dass dem Arbeit-nehmer ein so genannter Pfändungsfreibetrag zusteht, doch wie hoch der ist, steht leider nicht im PfÜb! Der Arbeitgeber muss ermitteln, was zum Einkommen gehört und welche Freigrenzen - etwa für verheiratete Unterhaltspflichtige zu berücksichtigen sind. Aber gibt die Personalakte das her?

**Herr Rechtsanwalt Matthias Brombach, teras Anwaltskanzlei Brombach Kuhn & Partner | Rechtsanwälte, Saarbrücken**, wird aufzeigen, welche Fallstricke bei der Umsetzung des Pfän-dungs- und Überweisungsbeschlusses auf den Arbeitgeber lauern. Denn: Macht er bei der Aus-zahlung des Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses Fehler, so muss er dafür selbst gerade stehen. Ihre Fragen behandeln wir im Verlaufe unserer unentgeltlichen Veranstaltung. . Der Vor-trag ist praxisorientiert aufgebaut und enthält konkrete Handlungshinweise für jedes betroffene Unternehmen.

Anmeldungen **bis 20. September 2013** unter E-Mail: [rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de](mailto:rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de).

## **FIT FÜR... die Lösung von steuerlichen Problemen**

**Dienstag, 24. September 2013, 18.00 bis 20.00 Uhr**, Seminargebäude, Raum 0.01, IHK Saar-land, Franz-Josef-Röder-Straße 9/Ecke Pestelstraße, 66119 Saarbrücken

Das Steuerrecht hat sich zu einem Steuer-Dschungel entwickelt. Zwar gehen täglich die Mel-dungen über Steuerrechtsänderungen bis hin zu -erleichterungen durch die Presse, jedoch kann Otto Normalverbraucher oft nicht einordnen, wie sich diese Steuerrechtsänderungen auf ihn selbst und seine finanzielle Situation auswirken. Gerade von einer Vereinfachung kann er nichts spüren. Dies trifft auch auf Jungunternehmer und Existenzgründer zu. Gerade für sie ist es über-lebensnotwendig zu wissen, wo sie durch welche Steuer betroffen sind, wie sie welche Erklä-rungen abzugeben haben und welche Möglichkeiten der Steuerersparnis es gibt. **Frau Dipl.-Kffr. Christiane Fritz-Nagel, Steuerberaterin, St. Ingbert**, wird Ihnen in ihrem Vortrag aufzei-gen, worauf sich Existenzgründer bei ihrer steuerrechtlichen Veranlagung einzustellen haben.

Frau Christiane Fritz-Nagel steht als gestandene Expertin den Teilnehmern nach ihrem Vortrag Rede und Antwort für Fragen und Probleme.

Anmeldungen **bis 23. September 2013** 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)