

Nr. 10 / November 2011

## ***Newsletter-Arbeitsrecht***

### **In dieser Ausgabe:**

Neue Regeln für die Leiharbeit ab 1. Dezember.....	2
Erlaubnispflicht wird ausgedehnt.....	2
Weihnachtsgeld.....	2
Schwerbehinderten-Prüfpflicht gilt für alle Arbeitgeber.....	3
Urlaubsansprüche werden nicht vererbt.....	3
Entschädigung wegen geschlechtsbezogener Stellenausschreibung.....	3
Kündigung in der Probezeit wegen HIV-Infektion.....	4
Altersmäßig gestaffelte Abfindungssummen zulässig?.....	4
Wechsel vom Arbeitsverhältnis in Beschäftigungsgesellschaft.....	5
Stichtagsregelung für Erfolgsvergütung.....	5
Betriebsbedingte Kündigung und Konjunkturerholung.....	5
Kein Anspruch auf Fortzahlung falsch berechneter Betriebsrente.....	6
Persönlichkeitsrecht durch Überwachungskameras verletzt.....	6
Verdachtskündigung wegen Verstoß gegen Sachbezugsregelung.....	6
Anspruch auf Weiterbeschäftigung in zumutbarer Entfernung.....	7
Veranstaltungen.....	7
„FIT FÜR ... meine Gesundheit 2012“.....	7

## **Neue Regeln für die Leiharbeit ab 1. Dezember**

### **Erlaubnispflicht wird ausgedehnt**

Die Umsetzung der Leiharbeitsrichtlinie bringt zum 1. Dezember 2011 weitreichende Änderungen: Die Erlaubnispflicht für die Arbeitnehmerüberlassung wird ausgeweitet auch auf Fälle ohne Gewinnerzielungsabsicht. Auch rein konzerninterne Personalservicegesellschaften, die Leiharbeiter zum Selbstkostenpreis an andere Konzernunternehmen überlassen, brauchen eine Erlaubnis der Agentur für Arbeit. Außerdem wird zum Dezember 2011 die Informationspflicht des Entleihers über freie Arbeitsplätze sowie der Zugang des Leiharbeitnehmers zu Gemeinschaftseinrichtungen oder Diensten gesetzlich vorgeschrieben.

Die Arbeitnehmerüberlassung ist weiterhin grundsätzlich nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz erlaubnispflichtig. Die Erlaubnis muss dabei vor dem ersten Verleih vorliegen. Nicht erlaubnispflichtig sind:

- Abordnungen einer zur Herstellung eines Werkes gebildeten Arbeitsgemeinschaft, wenn bestimmte Voraussetzungen vorliegen;
- Überlassung im selben Wirtschaftszweig zur Vermeidung von Kurzarbeit oder Entlassungen aufgrund tarifvertraglicher Regelungen;
- die gelegentliche Arbeitnehmerüberlassung zwischen Arbeitgebern, sofern der Arbeitnehmer nicht zum Zwecke der Überlassung eingestellt und beschäftigt wird.

Der Rechtsbegriff „gelegentlich“ wird durch die Rechtsprechung zum Begriff der Gewerbsmäßigkeit bestimmt. Das Merkmal bezweckt, Bagatellfälle von dem Erlaubniserfordernis zu befreien. Jedoch kann auch die erstmalige Überlassung von Arbeitnehmern erlaubnispflichtig sein, wenn die Überlassungstätigkeit des Arbeitgebers von vorneherein auf Dauer angelegt ist.

Der Verleih in das Baugewerbe ist weiterhin grundsätzlich unzulässig.

### **Weihnachtsgeld**

Das Weihnachtsgeld ist grundsätzlich eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers. Eine Verpflichtung zur Zahlung des Weihnachtsgeldes besteht nur, wenn dies

- im Arbeitsvertrag vereinbart wurde,
- eine verbindliche tarifvertragliche Regelung getroffen wurde
- oder eine Betriebsvereinbarung besteht.

Wichtig: Auch bei Vorliegen einer „betrieblichen Übung“ muss der Arbeitgeber Weihnachtsgeld zahlen. Von einer solchen betrieblichen Übung kann allerdings nur dann ausgegangen werden, wenn der Arbeitgeber in drei aufeinanderfolgenden Jahren vorbehaltlos Weihnachtsgeld an den Arbeitnehmer gezahlt hat. Um dies zu vermeiden muss der Arbeitgeber die Freiwilligkeit der Zahlung immer ausdrücklich und zweifelsfrei gegenüber dem Arbeitnehmer vorbehalten. Dies tut der Arbeitgeber am sinnvollsten im Arbeitsvertrag. Dabei ist es nicht ausreichend, das Weihnachtsgeld nur als "freiwillige Leistung" zu bezeichnen. Vielmehr sollte in etwa so formuliert werden:

„Weihnachts- und Urlaubsgeld sind Bonuszahlungen, die ohne Anerkennung einer Rechtspflicht gewährt werden und auch bei wiederholter Zahlung keinen Rechtsanspruch für die Zukunft begründen“.

Die Höhe des Weihnachtsgeldes kann der Arbeitgeber nach freiem Ermessen bestimmen. Bei der Zahlung des Weihnachtsgeldes dürfen die Arbeitnehmer jedoch nicht ohne sachlichen Grund ungleich behandelt werden. Es kann aber einzelvertraglich festgelegt werden, dass ein Arbeitnehmer kein Weihnachtsgeld erhält. Sachliche Gründe für eine unterschiedliche Höhe des Weihnachtsgeldes können die Dauer der Betriebszugehörigkeit, die Höhe der Fehlzeiten, der Familienstand oder die Zahl der Kinder sein. Unzulässig ist eine unterschiedliche Behandlung von Angestellten und Arbeitern. Kündigt ein Arbeitnehmer vor Jahresende, so verliert er seinen Anspruch auf Weihnachtsgeld, wenn mit dem Arbeitgeber nichts anderes vereinbart wurde.

### **Schwerbehinderten-Prüfpflicht gilt für alle Arbeitgeber**

Bei der Suche nach Mitarbeitern müssen die zu besetzenden Stellen stets darauf geprüft werden, ob sie für Schwerbehinderte geeignet sind. Dies gilt nach einer aktuellen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (Az.: 8 AZR 608/10) uneingeschränkt für alle Arbeitgeber, also auch für Kleinunternehmer. Erfolgt die Prüfung nicht, gilt dies als Indiz für eine Benachteiligung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

Zu Recht entschied das Bundesarbeitsgericht (BAG). Nach § 81 Abs. 1 SGB IX sind grundsätzlich alle öffentlichen und privaten Arbeitgeber vor der Einstellung eines neuen Mitarbeiters verpflichtet, die freie Stelle dahingehend zu prüfen, ob diese auch durch einen Schwerbehinderten besetzt werden kann. Kommt der Arbeitgeber dieser Prüfungspflicht nicht nach, könne dies als Indiz für eine Diskriminierung im Sinne des AGG gewertet werden, so die BAG-Richter.

### **Urlaubsansprüche werden nicht vererbt**

Stirbt ein Arbeitnehmer, können die Erben nicht die Abgeltung des nicht gewährten Urlaubs verlangen. Denn der Urlaubsanspruch erlischt mit dem Tod. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Arbeitnehmers entschieden, der als Kraftfahrer beschäftigt war und im April 2009 verstarb. Urlaub konnte ihm für die beiden letzten Jahre aufgrund von andauernder Arbeitsunfähigkeit nicht gewährt werden. Die Erben verlangten die Abgeltung der nicht genommenen 35 Urlaubstage. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass das Bundesurlaubsgesetz (vgl. § 7 Abs. 4 BUrlG) zwar die Bestimmung enthalte, dass Urlaub abzugelten ist, wenn er wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommen werden kann. Das gelte jedoch nicht für den Fall, dass das Arbeitsverhältnis durch Tod ende. Dann erlösche mit dem Tod auch der Urlaubsanspruch.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 20. September 2011; Az.: 9 AZR 416/10)

### **Entschädigung wegen geschlechtsbezogener Stellenausschreibung**

Weist ein Arbeitgeber in einer Stellenausschreibung lediglich die männliche Funktionsbezeichnung aus, kann daraus ein Entschädigungsanspruch für eine abgelehnte Bewerberin folgen. Das gilt auch dann, wenn sich der Arbeitgeber zur Personalsuche einer Rechtsanwaltskanzlei bedient hat. Das hat das Oberlandesgericht Karlsruhe im Fall einer Rechtsanwältin entschieden, die sich auf die Anzeige eines mittelständischen Unternehmens mit der Formulierung „Geschäftsführer gesucht“ erfolglos beworben hatte. Anschließend forderte sie eine Entschädigung von 25.000 Euro. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass die Stellenausschreibung gegen das Benachteiligungsverbot des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (vgl. § 7 AGG) verstoße. Geschlechtsneutral sei nur eine Formulierung, wenn sie sich in ihrer gesamten Ausdrucksweise sowohl an Männer wie auch an Frauen richte. Dem sei genüge getan, wenn die

Berufsbezeichnung in männlicher und weiblicher Form verwendet oder ein geschlechtsneutraler Oberbegriff gewählt werde. Vorliegend sei dem nicht entsprochen worden, da auch kein Zusatz „/in“ oder „m/w“ verwendet worden sei. Der männliche Begriff sei auch im weiteren Anzeigentext nicht relativiert worden. Die Formulierung der Anzeige durch eine beauftragte Anwaltskanzlei ändere nichts, da sich der Arbeitgeber deren Verhalten zurechnen lassen müsse. Die nicht geschlechtsneutrale Ausschreibung führe zu der Vermutung einer Benachteiligung, die der Arbeitgeber nicht widerlegt habe. Daher sei eine Entschädigung in Höhe eines Monatsgehalts von 13.000 Euro angemessen.

(Urteil des Oberlandesgerichts Karlsruhe vom 13. September 2011; Az.: 17 U 99/10)

### **Kündigung in der Probezeit wegen HIV-Infektion**

Kündigt ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer in der Probezeit wegen einer bestehenden HIV-Infektion, ist die Kündigung in der Regel wirksam, weil der Kündigungsschutz noch keine Anwendung findet. Das hat das Arbeitsgericht Berlin im Fall eines als Chemisch-Technischen Assistenten eingestellten Arbeitnehmers bei einem Pharmaunternehmen entschieden. Der Arbeitnehmer klagte gegen die Kündigung und verlangte zudem eine Entschädigung, weil er sich durch die Kündigung wegen einer Behinderung diskriminiert fühlte. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass die Kündigung nicht auf ihre sachlichen Gründe überprüft werden müsse, weil das Arbeitsverhältnis noch keine sechs Monate Bestand gehabt habe und daher noch kein Kündigungsschutz bestehe. Die Kündigung erweise sich auch nicht als willkürlich, weil die vom Arbeitgeber angeführten Gründe der Arbeitssicherheit nachvollziehbar seien. Auch eine Diskriminierung aufgrund einer Behinderung liege nicht vor, weil eine reine HIV-Infektion nicht zu einer Beeinträchtigung der Erwerbsfähigkeit führe und damit keine Behinderung im Rechtssinne darstelle.

(Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 21. Juli 2011; Az.: 17 Ca 112/11)

### **Altersmäßig gestaffelte Abfindungssummen zulässig?**

Vereinbart ein Arbeitgeber mit dem Betriebsrat einen Sozialplan und bildet dabei für die Bemessung der Abfindung Altersstufen, ist das rechtlich zulässig, sofern damit das Ziel des Ausgleichs geringerer Arbeitsmarktchancen der älteren Arbeitnehmer in angemessener Weise verfolgt wird. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall einer Kundenberaterin bei einem Unternehmen für die Vermietung von Arbeitsbünen entschieden. Arbeitgeber und Betriebsrat hatten einen Sozialplan zur Schließung eines Regionalstandorts vereinbart. Danach sollten bei betriebsbedingten Kündigungen Abfindungen nach einem Multiplikationsfaktor aus Betriebszugehörigkeit und Bruttoverdienst gebildet werden. Arbeitnehmer bis zum 29. Lebensjahr sollten 80 Prozent, bis zum 39. Lebensjahr 90 Prozent und ab dem 40. Lebensjahr 100 Prozent als Abfindung erhalten. Die 38-jährige Kundenberaterin erhielt danach 31.199 Euro und klagte, weil sie in der Staffelung eine unzulässige Altersdiskriminierung sah. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass die in der Regelung liegende Ungleichbehandlung im Einklang mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) stehe und auch in der konkreten Ausgestaltung verhältnismäßig sei. Zweck sei der Ausgleich der bei einem Arbeitsplatzverlust entstehenden Nachteile. Durch die Verwendung eines Altersfaktors würden die unterschiedlichen Arbeitsmarktchancen nach Altersgruppen gewichtet. Die vorliegende Gruppenbildung sei geeignet, das Regelungsziel – Ausgleich erhöhter wirtschaftlicher Nachteile älterer Arbeitnehmer aufgrund des Arbeitsplatzverlustes – zu fördern.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 12. April 2011; Az.: 1 AZR 764/09)

## **Wechsel vom Arbeitsverhältnis in Beschäftigungsgesellschaft**

Vereinbart ein Arbeitgeber mit seinen Arbeitnehmern vertraglich die Überleitung in eine Beschäftigungsgesellschaft und stellt ein Betriebserwerber vorher bereits neue Arbeitsverhältnisse mit den Arbeitnehmern in Aussicht, verstößt die Aufhebungsvereinbarung gegen zwingendes Recht. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Arbeitnehmers entschieden, dessen Arbeitgeber in Insolvenz geraten war. Der Betriebserwerber wollte den Betrieb mit 352 von 452 Arbeitnehmern fortführen, die durch Losverfahren ermittelt werden sollten. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass ein vor Betriebsübergang geschlossener dreiseitiger Vertrag mit dem Ziel eines Übergangs in eine Beschäftigungsgesellschaft wirksam ist, wenn das endgültige Ausscheiden aus dem Betrieb vorgesehen ist. Demgegenüber sei ein Vertrag mit dem Ziel, die Kontinuität des Arbeitsverhältnisses zu unterbrechen, um die Rechtsfolgen eines Betriebsübergangs (nach § 613a BGB) umgehen, unwirksam. Vorliegend habe der Arbeitnehmer nicht dauerhaft aus dem Betrieb ausscheiden sollen. Es sei ihm vorher die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses verbindlich in Aussicht gestellt worden. Daran habe auch die Auswahl der Arbeitnehmer auf einer Betriebsversammlung durch ein Losverfahren nichts geändert.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 18. August 2011; Az.: 8 AZR 312/10)

## **Stichtagsregelung für Erfolgsvergütung**

Machen ein Arbeitgeber und der Betriebsrat in einer Betriebsvereinbarung die variable Erfolgsvergütung davon abhängig, dass das Arbeitsverhältnis zu einem Stichtag außerhalb des Bezugszeitraums vom Arbeitnehmer noch nicht gekündigt wurde, ist diese Regelung unwirksam. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines bei einer Bank beschäftigten Firmenkundenbetreuers entschieden, dem neben einem Festgehalt von 8.000 Euro eine variable Vergütung zustand. Letztere sollte nach der Betriebsvereinbarung nicht zur Auszahlung gelangen, wenn das Arbeitsverhältnis unterjährig oder bis zum Auszahlungstag gekündigt wird. Nachdem der Arbeitnehmer fristgerecht zur Jahresmitte gekündigt hatte, wurde ihm die Erfolgsvergütung versagt. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass die in der Betriebsvereinbarung enthaltene genannte Stichtagsregelung unwirksam sei. Diese Regelung verstoße gegen höherrangiges Recht. Das Betriebsverfassungsrecht (vgl. § 88 BetrVG) gestatte den mit dieser Regelung beabsichtigten Entzug des bereits verdienten Arbeitslohns nicht. Die in der Betriebsvereinbarung geregelte variable Vergütung stelle Arbeitsentgelt dar, das vom Arbeitnehmer durch die Erbringung der Arbeitsleistung im Bezugszeitraum verdient worden sei. Außerdem ergebe sich dadurch eine unverhältnismäßige Beschränkung der durch das Grundgesetz geschützten Arbeitsplatzwahl-freiheit des Arbeitnehmers (vgl. Art. 12 Abs. 1 GG).

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 12. April 2011; Az.: 1 AZR 412/09)

## **Betriebsbedingte Kündigung und Konjunkturerholung**

Bei einer vom Arbeitgeber ausgesprochenen betriebsbedingten Kündigung gilt die Vermutung der Betriebsbedingtheit der Kündigung nicht als widerlegt anzusehen, wenn die vom Arbeitnehmer behauptete Beschäftigungssituation auf einem unerwarteten Anspringen der Konjunktur beruht. Das hat das Landesarbeitsgericht Düsseldorf im Fall eines Maschinenbedieners bei einem Automobilzulieferer entschieden, dem der Arbeitgeber betriebsbedingt gekündigt hatte. Der Arbeitnehmer bestritt die Betriebsbedingtheit der Kündigung. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass der Arbeitnehmer die Vermutung der Betriebsbedingtheit der Kündigung nicht widerlegt habe und eine grobe Fehlerhaftigkeit der getroffenen Sozialauswahl nicht vorliege. Auch stehe ihm kein Wiedereinstellungsanspruch zu. Die Vermutung der Betriebsbedingtheit könne ein Arbeitnehmer durch seine Darlegung widerlegen, dass der im Interessenausgleich genannte betriebsbedingte Grund nicht vorliege, weil das Beschäftigungsbedürfnis in

Wirklichkeit nicht entfallen sei. Vorliegend habe er jedoch selbst vorgetragen, dass die spätere Beschäftigungssituation auf dem unerwarteten Wiederanspringen der Pkw-Konjunktur beruhe, nicht jedoch auf einer fehlerhaften Prognose des Arbeitgebers. Damit habe der Arbeitnehmer die Betriebsbedingtheit der ausgesprochenen Kündigung selbst eingeräumt.  
(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Düsseldorf vom 13. Juli 2011; Az.: 7 Sa 1553/10)

### **Kein Anspruch auf Fortzahlung falsch berechneter Betriebsrente**

Hat ein Arbeitnehmer jahrelang eine zu hohe, falsch berechnete Betriebsrente bezogen, entsteht daraus kein Anspruch auf Fortführung dieser Berechnungsweise. Das hat das Landesarbeitsgericht Köln im Fall eines ehemaligen Arbeitnehmers in einem Chemieunternehmen entschieden, der 1989 vorzeitig in Ruhestand ging und seither neben seiner gesetzlichen Altersrente eine monatliche Betriebsrente von 766 DM bezog. Diese änderte der Arbeitgeber 2009, weil zuvor eine Quotierung wegen des Nichterreichens der festen Altersgrenze von 65 Jahren unterblieben war. Hiergegen wehrte sich der Rentner und beharrte auf der Fortführung der ursprünglichen Berechnungsweise. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass kein Anspruch für die Zukunft entstehe, wenn der Arbeitgeber irrtümlich annehme zu einer Leistung verpflichtet zu sein und eine zusätzliche Zahlung erbringe. Das gelte jedenfalls, wenn der Arbeitnehmer erkennen könne, dass der Arbeitgeber sich normgemäß verhalten wolle und keine Anhaltspunkte dafür vorlägen, dass bewusst eine darüber hinausgehende Zahlung beabsichtigt sei. Ein Anspruch für die Zukunft sei vorliegend daher nicht entstanden.  
(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Köln vom 03. August 2011; Az.: 3 Sa 1301/10)

### **Persönlichkeitsrecht durch Überwachungskameras verletzt**

Wird ein Arbeitnehmer an seinem Arbeitsplatz von Videokameras gefilmt, kann ein Anspruch auf Beseitigung der Kameras aus Lagerräumen bestehen, soweit diese Räume nicht öffentlich zugänglich sind. Das hat das Landesarbeitsgericht Hamm im Fall eines Lagerarbeiters und Kommissionierers bei einem Handelsunternehmen entschieden, der dauerhaft im Aufnahmebereich mehrerer Videokameras arbeitete und vom Arbeitgeber den Abbau mehrerer Kameras verlangte. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass die permanente Aufzeichnung von Videoaufnahmen ohne das Erfordernis eines konkreten Verdachts erheblich und unangemessen in das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers eingreife. Es handele sich hinsichtlich zweier Kameras in den Räumen auch nicht um einen Fall Videoüberwachung zur Vermeidung klassischer Ladendiebstähle, weil betriebsfremde Personen wie Kunden und Spediteure nicht unkontrollierten Zugang zu diesen Lagerräumen hätten. Die Betriebsvereinbarung, auf der die Videoüberwachung beruhe, mache diese nicht abhängig von Vorliegen eines konkreten Verdachts und sehe auch nicht zeitliche Beschränkung vor. Sie setze den Arbeitnehmer einem permanenten Überwachungs- und Anpassungsdruck aus und sei daher unverhältnismäßig.  
(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Hamm vom 14. April 2011; Az.: 15 Sa 125/11)

### **Verdachtskündigung wegen Verstoß gegen Sachbezugsregelung**

Verstößt ein Arbeitnehmer gegen bestehende Sachbezugsregelungen, kann das eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen. Das hat das Landesarbeitsgericht Hessen im Fall einer Kassiererin in einem Flughafeneinkaufsmarkt entschieden, die entgegen ausdrücklicher schriftlicher Anweisung 22 Rabattmarkenhefte im Wert von 327 Euro bar ausgezahlt hatte. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass der dringende Verdacht bestehe, dass die Kassiererin die Rabattmarkenhefte mit Kleinstbeträgen verrechnet und dann den überwiegenden Teil bar ausgezahlt habe. Die Verdachtsmomente seien dringend, denn die Auszahlungen seien

unter ihrer Kassenummer erfolgt und wiesen als Empfänger den Freund ihrer Tochter aus. Es habe auch eine ordnungsgemäße Anhörung stattgefunden, bei der ein Teil der Verfehlungen eingeräumt worden sei. Zwar sei dem Wunsch der Kassiererin, bei der zweiten Anhörung einen Rechtsanwalt hinzuzuziehen, nicht entsprochen worden. Das führe aber nicht zur Unwirksamkeit der Anhörung oder der Kündigung, sondern lediglich dazu, dass der weitere Gang der Anhörung prozessual nicht verwertbar sei. Alle zuvor gemachten Angaben könnten daher berücksichtigt werden. Die Kündigung sei damit wirksam, eine vorherige Abmahnung sei entbehrlich gewesen. (Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Hessen vom 21. August 2011; Az.: 16 Sa 202/11)

### **Anspruch auf Weiterbeschäftigung in zumutbarer Entfernung**

Wenn ein Arbeitgeber in einem Arbeitsgerichtsprozess erstinstanzlich zur Weiterbeschäftigung eines gekündigten Arbeitnehmers verurteilt und die vorläufige Weiterbeschäftigung im Urteil titulierte ist, kann der Arbeitgeber einer bundesweit tätigen Warenhauskette im Vollstreckungsverfahren den Arbeitnehmer angesichts dessen Wunsches nach wohnortnahe Einsatz nicht auf einen 237 Kilometer entfernten Arbeitsplatz verweisen. Das hat das Arbeitsgericht Berlin im Fall eines Kundenberaters in einem Warenhaus entschieden. Als der Arbeitnehmer die vorläufige Weiterbeschäftigung nach den Grundsätzen des Bundesarbeitsgerichts vollstrecken ließ, machte der Arbeitgeber geltend, an näheren Standorten sei keine freie Stelle vorhanden und verwies auf eine Beschäftigung in Wolfsburg. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass es dem zum Pflichtenkreis des Arbeitgebers im Vollstreckungsverfahren gehörenden Rücksichtnahmegebot entspreche, dem Arbeitnehmer objektiv vermeidbare Belastungen möglichst zu ersparen. Die Frage nach Rücksichtnahme und schonendem Gebrauch des Direktionsrechts stelle sich naturgemäß nur, wenn der Arbeitgeber hinsichtlich der Modalitäten der Arbeitsleistung eine Alternative habe. Vorliegend habe der Arbeitgeber nachweislich 60 Standorte bundesweit, davon mehrere weitere in Berlin. Daher sei die Verhängung eines Zwangsgeldes von 5.000 Euro angezeigt, um den Arbeitgeber zur Respektierung des Beschäftigungsanspruchs in zumutbarer Entfernung anzuhalten.

(Urteil des Arbeitsgerichts – ArbG – Berlin vom 04. August 2011; Az.: 28 Ca 923/11)

### **Veranstaltungen**

#### **„FIT FÜR ... meine Gesundheit 2012“**

**Dienstag, 13. Dezember 2011, 18.00 bis 20.00 Uhr**, Seminargebäude, Raum 0.01, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Viele Unternehmer kennen die Kehrseite des Unternehmertums: Sie schaffen selbst und ständig. Gerade für den Unternehmer ist es wichtig, dass er seine gesundheitliche Berufsfähigkeit als Basis für seine Erwerbstätigkeit erhält. Mehrfache Studien haben ergeben, welche großen positiven Einfluss Bewegungs- und Entspannungsphasen auf die Leistungsqualität des Einzelnen ausüben. Es gilt für den Unternehmer diejenigen Instrumente der Entspannung und Bewegung zu wählen, die für ihn die richtigen und in seinem Zeitplan unterzubringen sind.

**Frau Nina Klinkenberg, Fitnessfachwirtin (IHK), Heusweiler**, erstellt seit Jahren Gesundheitskonzepte abgestimmt auf die speziellen Bedürfnisse des jeweiligen Unternehmens. Sie möchte im Laufe ihres Vortrags anhand von praktischen Beispielen aufzeigen, wie wichtig Entspannung und Bewegung ist. Ziehen Sie gemeinsam mit der Referentin einen Schlussstrich unter Stress und Bewegungsmangel.

Anmeldungen bis 12. Dezember 2011 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)