

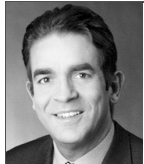
// Im Blickpunkt

Die Rezension infolge der Finanzkrise ruft auch arbeitsrechtliche Maßnahmen auf den Plan. Dass es vor den üblichen Personalabbauoptionen auch eine Reihe weiterer arbeitsrechtlicher Instrumente wie Auflösung von Arbeitszeitkonten, verlängerte Betriebsferien und Kurzarbeitergeld – um nur einige zu nennen – gibt, zeigen *Lindemann/Simon* in ihrem Beitrag auf. Es werden dabei Chancen und Grenzen der einzelnen Instrumentarien beleuchtet und mit Tipps für die Praxis bereichert.

Armin Fladung, Verantwortlicher Redakteur im Arbeitsrecht



// Standpunkt



von **Dr. Hans-Peter Löw**,
Rechtsanwalt und Partner,
Lovells LLP, Frankfurt

Zahlen lügen nicht (?)

Sind alle 27 Führungspositionen eines Unternehmens nur mit Männern besetzt, obwohl Frauen 2/3 der Belegschaft stellen, ist dies ein ausreichendes Indiz einer Benachteiligung. Das hat das LAG Berlin-Brandenburg in seinem aufsehenerregenden Urteil vom 26.11.2008 festgestellt. Eine 47-jährige Personalleiterin, die bei der Besetzung der Personaldirektorenstelle übergangen wurde, war mit ihrer Klage erfolgreich.

Damit hat ein deutsches Gericht erstmals eine Personalstatistik als ausreichendes Indiz im Sinne des § 22 AGG zur Umkehr der Beweislast angesehen. Bisher waren statistische Angaben ein geeignetes Indiz in Fällen der mittelbaren Diskriminierung. Außerdem hat der EuGH die Heranziehung von Statistiken für den Nachweis einer geschlechtsbedingten Diskriminierung insbesondere dann genügen lassen, wenn das Entgeltsystem oder Einstellungssystem völlig intransparent ist. So konnte sich auch im konkreten Fall der Arbeitgeber nicht darauf berufen, dass der bevorzugte Bewerber besser geeignet sei. Er hatte es nämlich versäumt, die Stelle im Betrieb auszuscheiden und konnte auch im Prozess weder ein Anforderungsprofil noch Auswahlkriterien für die zu besetzende Stelle vorlegen. Damit war ihm die Widerlegung der durch die Statistik begründeten Vermutung abgeschnitten. Das LAG folgt der Auffassung des BVerfG, wonach der Arbeitgeber sich nur auf diejenigen Tatsachen zur sachlichen Rechtfertigung einer Beförderungsentscheidung berufen kann, die er zuvor im Auswahlverfahren nach außen ersichtlich hat werden lassen.

Zur Vermeidung dieser Risiken gilt weiterhin: Vor jeder Besetzungsentscheidung steht die schriftliche Niederlegung eines Anforderungsprofils, in dem ausschließlich stellenbezogene Kriterien Berücksichtigung finden. Diese Auswahlentscheidung ist ausschließlich zu treffen anhand des Abgleichs zwischen dem Anforderungsprofil und den Bewerberprofilen. Der Entscheidungsprozess ist zu dokumentieren. Eine Stellenausschreibung ist nicht zwingend erforderlich, erleichtert aber erheblich den Nachweis eines transparenten Verfahrens.

➔ Vgl. auch Erste Seite von Wolff in BB 3/2009.

Entscheidungen

BAG: Gleichbehandlungsgrundsatz – Lohnerhöhung

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 3.12.2008 – 5 AZR 74/08 – wie folgt: Im Bereich der Vergütung greift das Gebot der Gleichbehandlung ein, wenn der Arbeitgeber Leistungen aufgrund einer generellen Regelung gewährt, insbesondere wenn er bestimmte Voraussetzungen oder Zwecke festlegt. Ist die Entscheidung des Arbeitgebers nicht auf einen einzelnen Betrieb beschränkt, sondern bezieht sie sich auf alle oder mehrere Betriebe seines Unternehmens, ist auch die Gleichbehandlung der Arbeitnehmer betriebsübergreifend zu gewährleisten. Eine unterschiedliche Behandlung der einzelnen Betriebe setzt voraus, dass es hierfür sachliche Gründe gibt.

(PM BAG vom 3.12.2008)

BAG: Wechselschichtzulage – Unterbrechung der Arbeitszeit durch Bereitschaftsdienst

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 24.9.2008 – 10 AZR 770/07 – wie folgt: Wechselschichtarbeit liegt nur vor, wenn an allen Tagen der Woche „rund um die Uhr“ ununterbrochen gearbeitet wird. Wird ein bestimmter Zeitraum im gesamten Arbeitsbereich ausschließlich durch

Bereitschaftsdienst i. S. d. § 7 Abs. 3 TVöD abgedeckt, unterbricht dies die Arbeitsleistung und eine Wechselschichtzulage wird nicht ausgelöst. Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2008-2794-1 unter www.betriebs-berater.de

LAG Schleswig-Holstein: Anspruch auf Schwerbehindertenvertretung

Das LAG entschied in seinem Beschluss vom 10.9.2008 – 3 TaBV 26/08 – wie folgt: Weder aus dem Betriebsverfassungsgesetz noch aus dem Sozialgesetzbuch IX ergibt sich ein Anspruch der Schwerbehindertenvertretung, an allen Gesprächen, die zwischen Betriebsrat/Betriebsratsmitgliedern und Arbeitgeberseite geführt werden, beratend teilzunehmen.

Volltext des Beschl.: [// BB-ONLINE](#) BBL2008-2794-2 unter www.betriebs-berater.de

LAG Berlin-Brandenburg: Kündigung einer Betriebsvereinbarung

Das LAG entschied in seinem Urteil vom 25.9.2008 – 14 Sa 866/08 – wie folgt: Die Kündigung einer Betriebsvereinbarung über betriebliche Altersversorgung durch den Arbeitgeber ist wirksam, sofern lediglich von den Arbeitnehmern noch nicht erdiente Zuwachsraten entfallen und eine wirtschaftlich ungünstige Entwicklung des Unternehmens der Grund für die Kündigung ist.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2008-2794-3 unter www.betriebs-berater.de

LAG Düsseldorf: Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen teilweiser Erwerbsminderung

Das LAG entschied in seinem Urteil vom 10.10.2008 – 9 Sa 572/08 – wie folgt: Ist der Beschäftigte nach dem Bescheid eines Rentenversicherungsträgers teilweise erwerbsgemindert, wird eine Rente jedoch wegen der Höhe des zu berücksichtigenden Einkommens nicht gezahlt, endet das Arbeitsverhältnis nicht nach § 33 Abs. 2 S. 1 TVöD mit Ablauf des Monats, in dem der Rentenbescheid zugestellt wird.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2008-2794-4 unter www.betriebs-berater.de