

# Newsletter-Arbeitsrecht I/2011

Sehr geehrte Mandanten,  
liebe Leser,

unser Leben ist von einer oft nicht zu überblickenden Flut von Informationen geprägt. Umso wichtiger ist es, die Informationen, die wir benötigen, gebündelt und aufbereitet abrufen zu können.

Der neue *Newsletter Arbeitsrecht* soll Ihnen kompakt und auf den Punkt genau aktuelle Rechtsprechung sowie Tendenzen der Personalarbeit näher bringen. Und dies mit je einer Ausgabe im Quartal.

Aber bitte beachten Sie: *Newsletter Arbeitsrecht* ersetzt keine rechtliche Beratung im Einzelfall. Es soll nur Tendenzen aufzeigen und Sie sensibilisieren. Für die gewohnte Qualität in der Rechtsberatung durch meine Kanzlei ist der persönlichen Kontakt der Weg der Wahl und kann durch nichts ersetzt werden.

Ich wünsche Ihnen nun eine interessante Lektüre und stehe für Gespräche, Beratung und Anregungen gerne zu Verfügung.

Ihr  


David Pitzer  
Rechtsanwalt

In dieser Ausgabe:

- **Rechtsprechung**

1. Betriebliche Bestimmung zum Aussehen der Mitarbeiter
2. Diskriminierung jüngerer Arbeitnehmer durch Urlaubsregelung
3. Betriebsbedingte Kündigung nur bei freier Arbeitszeitkapazität der übrigen Mitarbeiter
4. Verdachtskündigung unabhängig von dem Ausgang des Strafverfahrens
5. Haftung des Arbeitgebers bei Asbeststaub
6. Arbeitnehmer muss die Erlaubnis zur privaten Verwendung von Tankkarte beweisen
7. Vorbeschäftigung kein Einstellungshindernis bei Befristung
8. Neue Arbeitnehmer haben Anspruch aus bestehender betriebliche Übung
9. Nachträglich zugeflossenes Einkommen wird nicht auf Elterngeld angerechnet
10. Kündigung unwirksam bei Abmahnung wegen desselben Fehlverhaltens

- **Betriebsrat**

11. Auch bei Kündigung während der Probezeit ordentliche Anhörung des Betriebsrates
12. Rhetorikkurs kann für Betriebsratsvorsitzenden erforderliche Schulung sein

- **Neue Gesetze**

13. Reform der Unfallverhütungsvorschrift

- **Info: Einstellungskosten**

14. Was kostet die Fehlbesetzung einer Stelle?

- **Employer Branding**

15. Neue Strategien in der Personalplanung: Employer Branding



David Pitzer  
Rechtsanwalt

Kanzleianschrift:  
Hubertusstrasse 2  
35630 Ehringshausen

Telefon: 06449 7192860  
Telefax: 06449 7192866

E-Mail: [info@d-h-p.de](mailto:info@d-h-p.de)  
Internet: <http://www.d-h-p.de>

# Seite zwei

## Rechtsprechung

### **1. Betriebliche Bestimmung zum Aussehen der Mitarbeiter (LAG Köln, Beschluss vom 18.08.2010, 3 TaBV 15/10)**

Das Landesarbeitsgericht Köln hat in einer kürzlich getroffenen Entscheidung festgestellt, dass es von Seiten des Arbeitgebers nicht zulässig ist, dem Arbeitnehmer vorzuschreiben, welche Farbe seine Fingernägel haben oder dass bei männlichen Arbeitnehmern die Haarfärbung natürlich wirken muss. Solche Vorgaben, so das Landesarbeitsgericht, verletzen das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers und sind deshalb unwirksam.

Hingegen hält das Landesarbeitsgericht solche Vorgaben des Arbeitgebers für zulässig, die beispielsweise die Länge der Fingernägel regeln. Hierin sah das Gericht eine Regelung zur Verhütung von Verletzungsgefahren. Auch das Tragen von neutraler Unterwäsche könne den Arbeitnehmern vorgeschrieben werden, wenn hierdurch die Abnutzung der Dienstkleidung herausgezögert und ein Durchscheinen durch die Dienstkleidung verhindert werde.

### **2. Diskriminierung jüngerer Arbeitnehmer durch Urlaubsregelung (LAG Düsseldorf, Urteil vom 18.01.2011, 8 Sa 1274/10)**

Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf hat entschieden, dass im Alter des Arbeitnehmers kein sachlicher Grund für eine Ungleichbehandlung vorliegt. Regelungen, nach denen Urlaubsansprüche

gestaffelt vom Alter des Arbeitnehmers abhängig sind, verstoßen gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und seien daher unwirksam. Bereits vor dieser Entscheidung fiel die Regelung der Berechnung der Betriebszugehörigkeit vor dem 25. Lebensjahr dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz zum Opfer.

Das Gericht sprach dem 24-jährigen Kläger den höchsten Urlaubsanspruch zu. Besondere Bedeutung erlangt diese Entscheidung bei Urlaubsansprüchen, die durch Tarifverträge geregelt sind. Das Landesarbeitsgericht hat die Revision zum Bundesarbeitsgericht jedoch zugelassen.

### **3. Betriebsbedingte Kündigung nur bei freier Arbeitszeitkapazität der übrigen Mitarbeiter (BAG, Urteil vom 16.12.2010, 2 AZR 770/09)**

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) erklärte eine Kündigung für unwirksam, mit der das Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers beendet werden sollte, da dessen Stelle ersatzlos gestrichen wurde. Die Aufgaben des Klägers sollten auf anderes Personal übertragen werden. So war der Arbeitgeber der Meinung, die Aufgabenerledigung der ersatzlos gestrichenen Stelle sei für die übrigen Mitarbeiter ohne Mehrarbeit möglich.

Das dringende betriebliche Erfordernis zur Kündigung kann sich aus betrieblichen Gründen ergeben, etwa wenn aufgrund einer organisatorischen Maßnahme das Bedürfnis zur Weiterbeschäftigung von Arbeitnehmern entfällt.

Im zu entscheidenden Fall sei, so die Richter, die Organisationsentscheidung und der Kündigungsentschluss deckungsgleich. Bei einem solchen Abbau einer Hierarchieebene müsse der Arbeitgeber konkrete Angaben machen, wie sich seine Entscheidung auf die Einsatzmöglichkeiten der Arbeitnehmer auswirkt und ob der Beschäftigungsbedarf für den gekündigten Mitarbeiter tatsächlich entfallen ist.

So müsste der Arbeitgeber schlüssig darlegen, daß zum Zeitpunkt der Kündigung eine Prognose gerechtfertigt ist, dass die Aufgaben des gekündigten Mitarbeiters vom verbleibenden Personal im Rahmen der üblichen Tätigkeit verrichtet werden. Da dies der Arbeitgeber nicht darlegen konnte und die übrigen, verbleibenden Mitarbeiter bereits erhebliche Überstunden geleistet hatten, gelangten die Richter des Bundesarbeitsgerichtes zu der Überzeugung, dass keine freien Kapazitäten der übrigen Mitarbeiter zur Verfügung stünden und erklärte die Kündigung für unwirksam.

### **4. Verdachtskündigung unabhängig von dem Ausgang des Strafverfahrens (BAG, Urteil vom 25.11.2010, 2 AZR 801/09)**

Für die Beurteilung der Pflichtverletzung im arbeitsrechtlichen Sinne ist die Strafbarkeit der zu Grunde liegenden Handlung nicht maßgeblich, so das Bundesarbeitsgericht. Entscheidend soll ausschließlich der Vertrauensbruch im arbeitsrechtlichen Sinne sein.

Ein Arbeitnehmer wendete sich gegen



**David Pitzer**  
**Rechtsanwalt**

Kanzleianschrift:  
Hubertusstrasse 2  
35630 Ehringshausen

Telefon: 06449 7192860  
Telefax: 06449 7192866

E-Mail: [info@d-h-p.de](mailto:info@d-h-p.de)  
Internet: <http://www.d-h-p.de>

# Seite drei

eine fristlose Kündigung, er soll Gelder des Arbeitgebers veruntreut haben. Der Arbeitgeber erstattete Strafanzeige. Während eines vier Jahre andauernden Strafverfahrens gegen den Arbeitnehmer ordnete das Arbeitsgericht die Aussetzung des Verfahrens an. Schließlich wurde das Strafverfahren gegen den Arbeitnehmer wegen geringer Schuld eingestellt.

Aus der gängigen Rechtsprechung, dass der Verdacht einer zwar nicht strafbaren, gleichwohl jedoch erheblichen Pflichtverletzung der sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden Pflichten, ein wichtiger Grund im Sinne der kündigungrechtlichen Beurteilung sein kann, folgerten die Richter, dass die kündigungsrechtliche Beurteilung der Pflichtverletzung, auf die sich der Verdacht bezieht, von der strafrechtlichen Bewertung unabhängig gesehen werden müsse.

Das Gericht ging davon aus, dass allein der Verdacht nicht dazu geeignet war, das Vertrauen in die zukünftige Vertragstreue so weit zu erschüttern, dass es durch den Ausspruch einer Abmahnung nicht wieder hätte hergestellt werden können. Somit bestehe auch regelmäßig keine Rechtfertigung für die Aussetzung eines Kündigungsschutzprozesses bis zur rechtskräftigen Entscheidung im Strafverfahren.

## **5. Haftung des Arbeitgebers bei Asbeststaub (BAG, Urteil vom 28.04.2011, 8 AZR 769/09)**

Der Kläger wendet sich im Rahmen einer Schadensersatzklage gegen seinen

Arbeitgeber. Sein Arbeitgeber hatte ihn aufgefordert, mit asbesthaltigen Materialien zu arbeiten. Nach Angaben des Klägers hat der Arbeitgeber ihm hierfür keine ausreichende Schutzkleidung, insbesondere keinen Atemschutz, zur Verfügung gestellt.

Die Erfurter Richter stellen klar, dass der Arbeitgeber für mögliche Gesundheitsschäden haftbar sein kann.

Dies gilt dann, wenn dem Arbeitnehmer Tätigkeiten zugewiesen werden, obwohl bekannt ist, dass der Arbeitnehmer hier einer besonderen Asbestbelastung ausgesetzt wird. Hier nehme der Arbeitgeber eine Schädigung billigend in Kauf und handle damit bedingt vorsätzlich.

Das Bundesarbeitsgericht hat die Sache zum zuständigen Landesarbeitsgericht zwecks Klärung zurückverwiesen.

## **6. Arbeitnehmer muss die Erlaubnis zur privaten Verwendung von Tankkarte beweisen (LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 15.03.2011, 2 Sa 526/10)**

Grundsätzlich, so die Richter, dienen die dem Arbeitnehmer zur Verfügung gestellten Bank- und Tankkarten des Arbeitgebers nur zur Bestreitung der Ausgaben für dienstliche Zwecke. Dies gilt auch dann, wenn dies zwischen den Parteien nicht ausdrücklich ausgesprochen wurde. Nutzt der Arbeitnehmer die Karten auch für private Zwecke, muss dieser darlegen und beweisen, dass er hierzu befugt gewesen ist.

In dem der Entscheidung zu Grunde lie-

genden Fall hat der Arbeitnehmer mit der Tankkarte Fahrzeuge mit fünf verschiedenen Kraftstoffarten im Wert von mehr als 2000 € betankt sowie diverse Kleidungsstücke, Haushaltsgegenstände und ein Flugticket mit der ihm zu Verfügung stehenden Kreditkarte bestellt.

## **7. Vorbeschäftigung kein Einstellungs Hindernis bei Befristung (BAG, Urteil vom 06.04.2011, 7 AZR 716/09)**

Nach § 14 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) ist eine Befristung des Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig. Dies gilt jedoch nicht, wenn mit dem selben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat.

Diese gesetzliche Regelung soll Arbeitgebern ermöglichen, auf die schwankende Auftragslage und wechselnde Marktbedingungen durch zeitlich befristete Einstellung zu reagieren. Auf der anderen Seite soll für Arbeitnehmer eine Brücke zur Dauerbeschäftigung geschaffen werden.

Durch das Verbot einer Vorbeschäftigung soll die Kettenbefristung und der Missbrauch befristeter Arbeitsverträge verhindert werden. Dieser Sinn kann allerdings zu einem Einstellungs Hindernis werden. Die Richter argumentieren, dass die Anwendung nur insoweit gerechtfertigt ist, als dies zur Verhinderung von Befristungsketten erforderlich ist. Dies ist typischerweise bei lange Zeit



**David Pitzer**  
**Rechtsanwalt**

Kanzleianschrift:  
Hubertusstrasse 2  
35630 Ehringshausen

Telefon: 06449 7192860  
Telefax: 06449 7192866

E-Mail: [info@d-h-p.de](mailto:info@d-h-p.de)  
Internet: <http://www.d-h-p.de>

# Seite vier

zurückliegenden Vorbeschäftigungen nicht mehr der Fall. Die missbräuchliche Verwendung von Befristungsketten bestehe regelmäßig nicht mehr, so die Richter, wenn zwischen dem Ende des früheren Arbeitsverhältnisses und dem sachgrundlosen befristeten neuen Arbeitsvertrag mehr als drei Jahre liegen. Diese gesetzliche Wertung komme auch in der regelmäßigen Verjährungsfrist im Zivilrecht zum Ausdruck und entspreche damit dem gesetzgeberischen Willen.

## **8. Neue Arbeitnehmer haben Anspruch aus bestehender betriebliche Übung (LAG Baden-Württemberg , Urteil vom 25.11.2010, 11 Sa 70/10)**

Die Richter des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg hatten einen Fall zu entscheiden, in dem ein Arbeitnehmer den Anspruch auf Weihnachtsgeld geltend machte, der vor seiner Einstellung im Rahmen der betrieblichen Übung entstanden war. Der Arbeitgeber hatte über Jahre allen Arbeitnehmern ein Weihnachtsgeld gezahlt. Hierdurch war eine betriebliche Übung entstanden.

Die Richter urteilten, dass dieser Anspruch grundsätzlich auch den Mitarbeitern zugute kommt, die während des Bestehens der betrieblichen Übung in ein Arbeitsverhältnis treten.

Durch den Arbeitsvertrag habe der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer weder ausdrücklich noch konkludent ein annahmefähiges Angebot unterbreitet, indem das Weihnachtsgeld nur unter Freiwilligkeitsvorbehalt gezahlt werde.

Der Inhalt des Arbeitsvertrages, die betriebliche Übung beinhaltend, wurde nicht einzelvertraglich abgeändert, so die Richter.

## **9. Nachträglich zugeflossenes Einkommen wird nicht auf Elterngeld angerechnet (LSG Nordrhein-Westfalen , Urteil vom 12.04.2011, L 13 EG 16/10)**

Dem selbstständigen Kläger flossen während seiner Elternzeit Gelder für frühere Aufträge zu. Die zuständige Elterngeldbehörde verlangte daraufhin vom Kläger Elterngeld zurück. Wegen des Einkommens stünde dem Kläger nun nur noch Elterngeld in der gesetzlichen Mindesthöhe zu.

Die Richter des Landessozialgerichts Nordrhein-Westfalen urteilten nun, das auch für die Monate bis Elterngeldbezug mangels ausdrücklicher gesetzliche Regelung im Bundeselterngeldgesetz nicht das steuerliche Zuflussprinzip, sondern das so genannte modifizierte Zuflussprinzip des Sozialrechts gelte. Hiernach wird Einkommen in dem Monat erzielt, in dem es erarbeitet wurde und für den es gezahlt wird. So ist es unschädlich, wenn das Geld erst im Nachhinein zufließt.

Zur Begründung führen die Richter aus, dass Selbstständige nicht zuverlässig steuern können, wann Kunden zahlen. Somit sei die Anwendung des strengen Zuflussprinzips des Steuerrechts nicht geboten. Es drohe, das Elterngeld gerade für selbstständige unattraktiv werde. Auch unterlaufe eine Abstellung auf das Zuflussprinzip den Zweck des Eltern-

geldes, denn Wille des Gesetzes sei es, den Einkommensausfall durch Verzicht auf Erwerbstätigkeit zumindest teilweise auszugleichen.

Da der Senat wegen grundsätzlicher Bedeutung der Sache die Revision zum Bundessozialgericht zugelassen hat, ist das Urteil noch nicht rechtskräftig.

## **10. Kündigung unwirksam bei Abmahnung wegen desselben Fehlverhaltens (LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 28.04.2011, 25 Sa 2684/10)**

Die Richter des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg stellten kürzlich in einem Urteil klar, dass eine Kündigung unwirksam ist, wenn der Arbeitgeber zuvor wegen desselben Fehlverhaltens eine Abmahnung erteilt hat.

Nachdem der Arbeitgeber wegen des Fehlverhaltens einer Arbeitnehmerin zunächst eine Abmahnung aussprach, nach Abschluss des Strafverfahrens aus eben dem der Abmahnung zu Grunde liegenden Grund kündigte, wendete die Arbeitnehmerin sich gegen die Kündigung. Das Landesarbeitsgericht hat die Kündigung für unwirksam erklärt.

Das Fehlverhalten der Arbeitnehmerin hätte zwar dazu berechtigt, das Arbeitsverhältnis aufzulösen, der Arbeitgeber habe jedoch auf sein Kündigungsrecht verzichtet, da er lediglich eine Abmahnung aussprach. Damit sei das Fehlverhalten als Kündigungsgrund verbraucht, so die Richter.



**David Pitzer**  
**Rechtsanwalt**

Kanzleianschrift:  
Hubertusstrasse 2  
35630 Ehringshausen

Telefon: 06449 7192860  
Telefax: 06449 7192866

E-Mail: [info@d-h-p.de](mailto:info@d-h-p.de)  
Internet: <http://www.d-h-p.de>

# Seite fünf

## Betriebsrat

### **11. Auch bei Kündigung während der Probezeit ordentliche Anhörung des Betriebsrates (Hess. LAG, Urteil vom 14.03.2011, 16 Sa 1477/10)**

Nach Ansicht des Landesarbeitsgerichtes Hessen ist es immer erforderlich, bei der Anhörung des Betriebsrates zu begründen, warum eine Kündigung aus der subjektiven Sicht des Arbeitgebers ausgesprochen werden soll. Damit folgen die Richter der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes, wonach der Arbeitgeber dem Betriebsrat Kündigungsgründe auch dann im Einzelnen mitzuteilen hat, wenn das Arbeitsverhältnis nicht dem Kündigungsschutzgesetz unterliegt. Der Betriebsrat ist dann ordnungsgemäß angehört, wenn der Arbeitgeber dem Betriebsrat die aus seiner Sicht tragenden subjektiven Gründe dargelegt hat. Dies ist, so die Richter, im entschiedenen Fall nicht geschehen, denn die Mitteilung „ist beabsichtigt, den Arbeitnehmer innerhalb seiner Probezeit unter Einhaltung der Kündigungsfrist zu kündigen“ genügt diesen Grundsätzen nicht. Die Kündigung ist gemäß § 102 Abs. 1 S. 3 BetrVG unwirksam, also ohne ordnungsgemäße Anhörung des Betriebsrates verfolgt war, so das hessische LAG.

### **12. Rhetorikkurs kann für Betriebsratsvorsitzenden erforderliche Schulung sein (BAG, Beschluss vom 12.01.2011, 7 ABR 94/09)**

Zwar lehnte das Bundesarbeitsgericht den Antrag eines Betriebsratsvorsit-

zenden aus formalen Gründen ab, mit dem dieser beehrte, die Teilnahme an einem Rhetorikkurs für erforderlich zu erklären und den Arbeitgeber zu verpflichten, die Schulungskosten zu tragen. Gleichwohl stellten die Richter fest, dass Kenntnisse der Rhetorik für einen Betriebsratsvorsitzenden im Einzelfall durchaus erforderlich sein können, § 37 Abs. 6 Satz 1 BetrVG, um seine Aufgabe zu erledigen. Hierzu muss ein aktueller und absehbarer betrieblicher und betriebsratsbezogener Anlass dargelegt werden, aus dem sich der Schulungsbedarf ergibt. Im zu entscheidenden Fall leitete der Betriebsratsvorsitzende den Betriebsrat mit über zehn Mitgliedern und hatte Betriebsversammlungen mit ca. 400 Arbeitnehmern abzuhalten.

## Neue Gesetze

### **13. Reform der Unfallverhütungsvorschrift**

Die neue Unfallverhütungsvorschrift „DGUV Vorschrift 2“ befasst sich mit „Maßnahmen, die der Unternehmer zur Erfüllung der sich aus dem Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit (Arbeitssicherheitsgesetz) ergebenden Pflichten zu treffen hat“ und gibt damit erstmals eine einheitliche Vorgabe zur Konkretisierung des Arbeitssicherheitsgesetzes (ASiG).

Die „DGUV Vorschrift 2“ vereinheitlicht und vereinfacht dabei weitestgehend die Betreuungsanforderungen und enthält Vorgaben zur Bestellung von Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit durch den Unternehmer, zur erforderlichen Fachkunde auf Seiten der zu bestellenden Betriebsärzte und

Fachkräfte und zu dem notwendigen Berichtswesen. Die Eigenverantwortung des Unternehmers wird betont, individuelle Gefährdungssituation eines Betriebes müssen berücksichtigt werden und gleichartige Betriebe müssen sich gleichen Anforderungen im Arbeitsschutz stellen. Weitere Informationen unter <http://www.dguv.de>.

## Info: Einstellungskosten

### **14. Was kostet die Fehlbesetzung einer Stelle?**

Es kommt vor, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer erst nach einer gewissen Zeit der Zusammenarbeit merken, dass wechselseitige Erwartungen nicht erfüllt werden.

Dann ist es ratsam, eine Zusammenarbeit während der vereinbarten Probezeit zu beenden und sowohl dem Arbeitnehmer, als auf dem Arbeitgeber die Möglichkeit zu geben, den Partner zu finden, der die jeweiligen Erwartungen deckt.

Die folgende Berechnung soll nun einmal beispielhaft darstellen, welche Kosten der Arbeitgeber in einem solchen Fall zu tragen hat. Hierbei geht die Berechnung von einem gewerblichen Arbeitnehmer mit einem monatlichen Bruttoeinkommen von 2.000,00 € aus, der vier Monate beschäftigt ist.

Nicht berücksichtigt in dieser beispielhaften Rechnung sind Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Gratifikation und Boni, Firmenwagen, Krankheitskosten des Arbeitnehmers und ähnliche Kosten, die gegebenenfalls ergänzend hinzukommen können.



David Pitzer  
Rechtsanwalt

Kanzleianschrift:  
Hubertusstrasse 2  
35630 Ehringshausen

Telefon: 06449 7192860  
Telefax: 06449 7192866

E-Mail: [info@d-h-p.de](mailto:info@d-h-p.de)  
Internet: <http://www.d-h-p.de>

# Seite sechs

<b>Musterberechnung:</b>	
-Monatliches Bruttoeinkommen	2.000,00 €
-35 % Sozialaufwendungen und Gehaltsnebenkosten	700,00 €
<b>Summe Monatsaufwendungen</b>	<b>2.700,00 €</b>
<b>Kosten der Bewerbergewinnung</b>	
-Anzeigenkosten	300,00 €
-Allg. Einstellungskosten und Material (Telefon, Porto, Schriftverkehr)	50,00 €
-Interne Personalkosten (Personalabteilung, Fachabteilung, Geschäftsleitung)	1.000,00 €
<b>Summe Einstellungskosten</b>	<b>1.350,00 €</b>
<b>Kosten der Einarbeitung</b>	
-Ausbildungskosten	750,00 €
-Interne Personalkosten (Einführung, Unterweisung durch Kollegen, Training)	1.000,00 €
<b>Summe Einarbeitungskosten</b>	<b>1.750,00 €</b>
<b>Gesamtsumme der Einstellung</b>	<b>3.100,00 €</b>
Beschäftigungsdauer in Monaten	4
<b>Kosten der Fehlbesetzung bzw. Fluktuation je Mitarbeiter</b>	<b>13.900,00 €</b>

Je genauer also der Blick auf den Bewerber, desto niedriger das Risiko, für eine Fehlbesetzung tief in die Tasche greifen zu müssen.

## Employer Branding

### 15. Neue Strategien in der Personalplanung: Employer Branding

In Zeiten des akuten Fachkräftema-

ngels ist es gerade für den Mittelstand wichtig, innovative Human Resource- Strategien zu verfolgen. Hier zu gehört, sich als attraktiver Arbeitgeber im Markt zu positionieren. Nur so gelingt es, beim werben um den besten Mitarbeiter den Kampf David gegen Goliath zu gewinnen. Der „War of Talents“ ist gerade dann zu gewinnen, wenn das Marketing als hervorragender und gesunder Arbeitgeber stimmt. Und hier greift die Idee von Employer Branding ein. Wikipedia meint dazu:

*„Employer Branding (dt. Arbeitgebermarkenbildung) ist eine unternehmensstrategische Maßnahme, bei der Konzepte aus dem Marketing –insbesondere der Markenbildung– angewandt werden, um ein Unternehmen insgesamt als attraktiven Arbeitgeber darzustellen und von anderen Wettbewerbern im Arbeitsmarkt positiv abzuheben (zu positionieren). [...] Das Ergebnis von Employer Branding ist die Arbeitgebermarke (engl. Employer Brand), also die vom Unternehmen gezielt gestaltete Art und Weise, wie ein Unternehmen im Arbeitsmarkt als Arbeitgeber wahrgenommen*

*wird. Insofern unterscheidet sich die Arbeitgebermarke vom Arbeitgeberimage, das eher historisch und primär durch Medieneinflüsse entstanden ist. Das Ziel von Employer Branding besteht im Wesentlichen darin, aufgrund der erhofften Marketingwirkung die Effizienz der Personalrekrutierung als auch die Qualität der Bewerber dauerhaft zu steigern. Außerdem sollen qualifizierte und engagierte Mitarbeiter durch eine höhere Identifikation und durch den Aufbau einer emotionalen Bindung langfristig an das Unternehmen gebunden werden.“ (Quelle: [http://de.wikipedia.org/wiki/Employer\\_Branding](http://de.wikipedia.org/wiki/Employer_Branding)).*

#### HAFTUNGSAUSSCHLUSS:

Dieser Newsletter Arbeitsrecht ersetzt keine rechtliche Beratung im Einzelfall, er dient als allgemeine Information über aktuelle Rechtsentwicklungen. Eine Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit der Ausführungen im Einzelfall übernehme ich mit der Herausgabe des Newsletter Arbeitsrecht nicht.

Verantwortlich für den Inhalt: David Pitzer, Ehringshausen.

Wenn Sie diese Informationen nicht länger erhalten möchten, senden Sie bitte eine Email an [info@d-h-p.de](mailto:info@d-h-p.de).

Copyright © 2010 David Pitzer. All rights reserved.



David Pitzer  
Rechtsanwalt

Kanzleianschrift:  
Hubertusstrasse 2  
35630 Ehringshausen

Telefon: 06449 7192860  
Telefax: 06449 7192866

E-Mail: [info@d-h-p.de](mailto:info@d-h-p.de)  
Internet: <http://www.d-h-p.de>