

Nr. 02 / Februar 2009

Newsletter-Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

Ausgleichsklausel „über alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis“ umfasst auch nachvertragliche Wettbewerbsverbote und Karenzentschädigungen.....	2
Negative Zukunftsprognose bei verhaltensbedingter Kündigung wegen Schlechtleistung	2
Sonderkündigungsschutz in der Elternzeit	3
BAG: Rückzahlungsklauseln für Fortbildungskosten	3
EuGH: Keine Verfallbarkeit von Urlaubsansprüchen	3
Aktien an Arbeitnehmer	4
Erneuter Streitfall um die Wertgleichheit bei der Entgeltumwandlung	4
Festlegung der vertraglichen Arbeitszeit	5
Fristlose Kündigung nach Beleidigung	5
Kein Anspruch auf Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages.....	5
Anwaltsverschulden wird Arbeitnehmer zugerechnet	6
Veranstaltungen	6
„FIT FÜR ... die Lösung von steuerlichen Problemen“	6
„FIT FÜR ... die Wahl der richtigen Rechtsform“	6

Ausgleichsklausel „über alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis“ umfasst auch nachvertragliche Wettbewerbsverbote und Karenzentschädigungen

Das BAG hat mit Urteil vom 22.10.2008 - 10 AZR 617/07 - darüber zu entscheiden gehabt, dass Ausgleichsklauseln in Aufhebungsverträgen, gerichtlichen und außergerichtlichen Vergleichen grundsätzlich weit auszulegen sind, weil die Parteien in der Regel klare Verhältnisse schaffen und möglichen Streit in der Zukunft vermeiden wollen. In dem zu entscheidenden Fall hatte der Kläger bei seinem früheren Arbeitgeber sein Arbeitsverhältnis durch einen Aufhebungsvertrag beendet. In dem ursprünglichen Arbeitsvertrag war ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für die Dauer von zwei Jahren mit einer Karenzentschädigung vereinbart. Im nachfolgenden Arbeitsverhältnis bei einem anderen Arbeitgeber wurde der Arbeitnehmer krank und konnte deshalb dieses Arbeitsverhältnis nicht mehr weiter fortsetzen. Er verlangte von seinem früheren Arbeitgeber die Zahlung der Karenzentschädigung.

Dieses Verfahren nahm das Bundesarbeitsgericht zum Anlass, sich mit den Ausgleichsklauseln im Arbeitsverhältnis zu beschäftigen. Es kam zu dem Ergebnis, dass solche Klauseln, mit denen alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis abgegolten sein sollen, auch ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot und eine Karenzentschädigung umfassen können, auch wenn der Zusatz „und seiner Beendigung, seien sie bekannt oder unbekannt“ fehlt. Wettbewerbsverbot und Karenzentschädigung sind in den arbeitsvertraglichen Beziehungen begründet und sind deshalb Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis. Das Bundesarbeitsgericht betonte bei seiner Entscheidung, dass Ausgleichsklauseln im Interesse klarer Verhältnisse grundsätzlich weit auszulegen sind. In einem Aufhebungsvertrag wollen die Parteien in der Regel das Arbeitsverhältnis abschließend bereinigen und alle Ansprüche erledigen, gleichgültig, ob sie daran dachten oder nicht. Jede andere Auslegung würde den angestrebten Vergleichsfrieden in Frage stellen.

Negative Zukunftsprognose bei verhaltensbedingter Kündigung wegen Schlechtleistung

Die Gerichte beschäftigen immer wieder die verhaltensbedingte Kündigung wegen Schlechtleistung des Arbeitnehmers, so auch das sächsische Arbeitsgericht mit Urteil vom 01.10.2008 - AZ 3 Sa 298/08. Im zugrunde liegenden Fall stritten die Parteien über eine ordentliche Arbeitgeberkündigung wegen Minderleistung sowie eines Weiterbeschäftigungsantrags der Klägerin. Die Mitarbeiterin eines großen Versandhauses hatte überwiegend Packarbeiten zu erledigen. Ihr wurde eine Fehlerquote in Höhe von rund 5 Prozent nachgewiesen. Nachdem diese Fehlerquote dreimal höher war als die durchschnittliche Fehlerquote vergleichbarer Arbeitnehmer, erhielt sie Abmahnungen seitens ihres Arbeitgebers. Nach Erhalt der letzten Abmahnung und vor Kündigungsausspruch sank die Fehlerquote von 4,98 Prozent auf 4,01 Prozent. Die Fehlerquote war auch nach diesem Absinken etwa dreimal so hoch wie die durchschnittliche Fehlerquote der Kollegen. Der Arbeitgeber sprach deshalb eine Kündigung aus. Das sächsische Landesarbeitsgericht entschied in seinem Urteil, dass auch bei einer verhaltensbedingten Kündigung wegen Schlechtleistung eine negative Zukunftsprognose erforderlich ist. Hat eine wegen zu zahlreicher Arbeitsfehler abgemahnte Mitarbeiterin anschließend ihre Fehlerquote um ca. 20 Prozent reduziert, kann eine negative Zukunftsprognose nicht aufgestellt werden. Wird in der Abmahnung, wie im zu entscheidenden Fall geschehen, wegen zu zahlreicher Arbeitsfehler die Kündigung nur für den Fall angedroht, dass sich „die Fehlerquote bei der Arbeitsausführung nicht verbessert“, ohne dass gesagt wird, von welcher konkreten Höchstquote von Arbeitsfehlern der Arbeitgeber ausgeht, kann der Mitarbeiter davon ausgehen, dass eine Reduzierung der Fehlerquote um 20 Prozent den Vorstellungen des Arbeitgebers entspricht und damit ausreichend ist. In Anbetracht dieses signifikanten Rückgangs der Fehlerquote konnte das Gericht keine negative Zukunftsprognose erkennen und der Klage der Mitarbeiterin wurde deshalb stattgegeben.

Praxistipp:

Immer, wenn die Minder- oder Schlechtleistung des Mitarbeiters beziffert dargestellt wird, muss der Arbeitgeber in der Abmahnung eine ebenfalls bezifferte Leistungserwartung (Mindeststückzahl, Fehlerhöchstquote usw.) äußern, damit der Mitarbeiter weiß, woran er ist.

Sonderkündigungsschutz in der Elternzeit

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 26.06.2008 - Az.: 2 AZR 23/07 - zu der Frage des Sonderkündigungsschutzrechtes in der Erziehungszeit nach BEEG Stellung bezogen. Zugrunde lag der Sachverhalt, dass die Klägerin nach Ablauf der Mutterschutzfrist ihre Arbeit bei ihrer Arbeitgeberin nicht mehr antrat. Die Krankenkasse der Arbeitnehmerin übersandte der Arbeitgeberin im Folgemonat eine Anfrage wegen Elternzeit. Auf diese Anfrage hin teilte die beklagte Arbeitgeberin der Krankenkasse mit, dass die Klägerin Elternzeit in Anspruch nimmt. Im Folgejahr kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit ihrer Mitarbeiterin. Beide Parteien stritten um die Wirksamkeit dieser Kündigung.

Das BAG hat in seiner Entscheidung ausdrücklich angegeben, dass kein besonderer Kündigungsschutz nach Bundeseltern- und Erziehungsgeldgesetz (BEEG) besteht, wenn der Arbeitnehmer es versäumt, die Elternzeit in der entsprechenden Form zu beantragen. Nur derjenige kommt in den Genuss des besonderen Kündigungsschutzes nach BEEG, der sich berechtigterweise in Elternzeit befindet. Deshalb müssen Arbeitnehmer, die Elternzeit in Anspruch nehmen, diese Elternzeit schriftlich und ordnungsgemäß gegenüber ihrem Arbeitgeber verlangen. Dieses Schriftformerfordernis ist eine Wirksamkeitsvoraussetzung für die Inanspruchnahme der Elternzeit.

BAG: Rückzahlungsklauseln für Fortbildungskosten

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 14.01.2009 - Az.: 3 AZR 900/07 - wie folgt: Voraussetzung für eine wirksame Rückzahlungsklausel ist, dass die Ausbildung von geldwerterem Vorteil für den Arbeitnehmer ist und dieser nicht unangemessen lange an das Arbeitsverhältnis gebunden wird. Ist eine zu lange Bindungsdauer vereinbart, führt dies grundsätzlich zur Unwirksamkeit der Rückzahlungsklausel insgesamt. Ein Rückzahlungsanspruch besteht nicht. Eine „geltungserhaltende Reduktion“ auf die zulässige Bindungsdauer findet nicht statt. Die Besonderheiten des Arbeitsrechts fordern eine ergänzende Vertragsauslegung ausnahmsweise jedoch dann, wenn es für den Arbeitgeber objektiv schwierig war, die zulässige Bindungsdauer zu bestimmen und sich dieses Prognoserisiko für den Arbeitgeber verwirklicht.

EuGH: Keine Verfallbarkeit von Urlaubsansprüchen

Der EuGH entschied in den beiden verbundenen Rechtssachen „Schultz-Hoff“ (Az.: C-350/06) und „Stringer u. a.“ (Az.: C-520/06) wie folgt: Der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub bei Ablauf des Bezugszeitraums und/oder eines im nationalen Recht festgelegten Übertragungszeitraums darf nicht erlöschen, wenn der Arbeitnehmer während des gesamten Bezugszeitraums oder eines Teils davon krankgeschrieben war und seine Arbeitsunfähigkeit bis zum Ende seines Arbeitsverhältnisses fortgedauert hat. Dies war im zu entscheidenden Fall der Grund, warum er seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nicht ausüben konnte.

Aktien an Arbeitnehmer

Bei einem Aktienwerb fließt dem Arbeitnehmer der geldwerte Vorteil in dem Zeitpunkt zu, in dem der Anspruch auf Verschaffung der wirtschaftlichen Verfügungsmacht über die Aktien erfüllt wird. Dies ist auch so, wenn der Arbeitnehmer aufgrund einer Sperr- bzw. Haltefrist die Aktien für eine bestimmte Zeit nicht veräußern kann. Der Erwerber ist rechtlich und wirtschaftlich bereits von dem Augenblick an Inhaber der Aktie, in dem sie auf ihn übertragen oder auf seinen Namen im Depot einer Bank hinterlegt wird, so der Bundesfinanzhof in seiner Entscheidung vom 30. September 2008.

Weiterhin stellen die Richter klar, dass der geldwerte Vorteil dem Arbeitnehmer auch dann mit der Verschaffung der Verfügungsmacht zufließt, wenn die Aktien unter der auflösenden Bedingung einer Rückzahlungsverpflichtung überlassen werden und diese Bedingung eintritt. Man spricht dabei von dem Ist-Prinzip. Aktenzeichen: VI R 67/05.

Erneuter Streitfall um die Wertgleichheit bei der Entgeltumwandlung

Im Rechtsstreit um die Wertgleichheit einer arbeitnehmerfinanzierten Betriebsrentenversorgung im Störfall hat das Landesarbeitsgericht (LAG) München mit Urteil vom 15. März 2007 (Aktenzeichen 4 Sa 1152/06) die Zulässigkeit gezillmerter Tarife bei der Entgeltumwandlung verneint. Durch die Rücknahme der Revision beim Bundesarbeitsgericht (BAG) ist das LAG-München-Urteil jetzt rechtskräftig.

Im einem jetzt bekanntgewordenen Rechtsstreit vor dem LAG Köln (Urteil vom 13. August 2008 – Aktenzeichen 7 Sa 454/08) wollte ebenfalls ein Arbeitnehmer Schadenersatz zugesprochen haben, weil auch ihm beträchtliche Teile seiner einbezahlten Prämien beim Ausscheiden aus dem Unternehmen fehlten. Die Klage wurde vom LAG Köln abgewiesen. Dagegen hat der Arbeitnehmer am 19. Januar 2009 Revision beim Bundesarbeitsgericht (Aktenzeichen 3 AZR 17/09) eingelegt. Gemeinsam ist beiden Rechtsfällen, dass es sich um Entgeltumwandlungen mit gezillmerten Tarifen handelte, bei denen die Beiträge – in Höhe des umgewandelten Entgelts – etwa in den ersten beiden Jahren ausschließlich für Abschluss- und andere Kosten, einschließlich eventueller Risikokosten, verbraucht wurden. Folglich ist nach rund drei Jahren das umgewandelte Entgelt nicht annähernd als Kapital im Vertrag vorhanden.

Die wesentlichen Unterschiede der beiden Fälle bestehen darin, dass beim Rechtsstreit vor dem LAG München die Arbeitnehmerin mit dem Ausscheiden bei ihrem Arbeitgeber die Betriebsrentenversorgung kündigte, um diese später einmal beim neuen Arbeitgeber fortführen zu können. Die Versorgungskasse löste die Versicherung auf und rechnete ab. Dabei wurde offenbar, dass rund 90 Prozent der einbezahlten Versicherungsprämien hauptsächlich für Provisionen des Vermittlers sowie für die Verwaltungs- und Vertriebskosten der Versicherung verbraucht waren.

Beim Fall, den das LAG Köln zu entscheiden hatte, hatte der Arbeitnehmer beim Wechsel des Arbeitgebers seinen Vertrag nach fast drei Jahren Prämienzahlung beitragsfrei stellen lassen. Ihm war wegen des Störfalls umgewandeltes Entgelt in Höhe von „nur“ einem Drittel verloren gegangen. Bei einer Vertragsauflösung mit Rückkauf statt Beitragsfreistellung wäre sein Schaden durch den gezillmerten bAV-Tarif voraussichtlich wesentlich größer ausgefallen, denn dann wäre üblicherweise noch ein Stornoabzug vom Deckungskapital vorgenommen worden.

Nähere Infos: Ralf E. Geiling (REG), Tel.: 02137 9290-70

Festlegung der vertraglichen Arbeitszeit

Vereinbart ein Arbeitgeber im Arbeitsvertrag mit einem Arbeitnehmer eine durchschnittliche monatliche Arbeitszeit, wird dadurch das Wirtschaftsrisiko in unzulässiger Weise auf den Arbeitnehmer verlagert, weil keine monatliche Mindestarbeitszeit und Mindestvergütung festgelegt wird. Das hat das Landesarbeitsgericht Köln im Fall eines Fluggastkontrolleurs entschieden, dessen Arbeitsvertrag die Regelung enthielt, dass er im monatlichen Durchschnitt 150 Stunden zu arbeiten habe, wobei sich die Einzelheiten aus dem Dienstleistungsplan ergeben sollten. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass diese Vereinbarung es dem Arbeitgeber gestatten würde, in Zeiten geringeren Arbeitsanfalls den Arbeitnehmer in geringerem Umfang einzusetzen; dadurch werde in Abweichung von der gesetzlichen Regelung ein Teil des den Arbeitgeber treffenden Wirtschaftsrisikos auf den Arbeitnehmer verlagert. Die Regelung sei unwirksam, soweit sie den Arbeitgeber berechtige, weniger als 150 Stunden monatlich zuzuweisen, weil sie den Arbeitnehmer unangemessen benachteilige. (Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Köln vom 11. August 2008; Aktenzeichen 5 Sa 161/08).

Fristlose Kündigung nach Beleidigung

Wenn ein Arbeitnehmer einen Geschäftspartner des Arbeitgebers mehrfach beleidigt und bedroht, kann das eine fristlose Kündigung rechtfertigen. Das hat das Arbeitsgericht Krefeld im Fall eines Pferdepflegers entschieden, der anlässlich der Vorführung einer Stute für eine Lahmheitsuntersuchung den Tierarzt des Rennbahnbetriebs mehrfach als „Arschloch“ bezeichnet, ihm Prügel angedroht und die Geste des Stinkefingers gezeigt hatte. Der Arbeitgeber hatte das zum Anlass für eine fristlose Kündigung genommen. Der Arbeitnehmer wehrte sich gegen die Kündigung und hielt jedenfalls eine vorherige Abmahnung für erforderlich. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass es aufgrund der Beleidigung und Bedrohung dem Arbeitgeber nicht zuzumuten sei, die Verhaltensweise des Arbeitnehmers mit einer Abmahnung zu ahnden und damit für die Zukunft ein vertragsgemäßes Verhalten gegenüber dem Tierarzt einzufordern. Der Arbeitnehmer habe ohne weiteres die Rechtswidrigkeit seines Tuns erkennen können. Er habe auch aufgrund einer sechs Jahre zurückliegenden Abmahnung wissen müssen, dass der Arbeitgeber Beleidigungen von Mitarbeitern nicht dulde. Das müsse erst recht für dritte Personen gelten. (Urteil des Arbeitsgerichts – ArbG – Krefeld vom 11. Dezember 2008; Aktenzeichen 1 Ca 1980/08).

Kein Anspruch auf Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages

Hat ein Arbeitgeber mit einem Arbeitnehmer einen befristeten Arbeitsvertrag vereinbart, kann der Arbeitnehmer nach Fristablauf keine Verlängerung unter Berufung auf den Gleichbehandlungsgrundsatz beanspruchen. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall der Außendienstmitarbeiterin einer Arbeitsgemeinschaft zur Feststellung von Sozialleistungsmissbrauch entschieden, die nach Ablauf eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrages den Abschluss einer Vertragsverlängerung begehrte und sich dabei darauf berief, dass 18 anderen Arbeitnehmern solche Verlängerungen angeboten worden waren. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass sich ein Verlängerungsanspruch weder aus dem Grundsatz der Vertrauenshaftung noch aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz ergebe. Aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz könne sich jedenfalls keine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Verlängerung eines wirksam sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrages ergeben. Insoweit müsse der Grundsatz der Vertragsfreiheit Vorrang genießen. Andernfalls würde dem Arbeitgeber entgegen dem Gesetzeszweck die Möglichkeit genommen, frei und ohne Bindung an sachliche Gründe zu entscheiden, ob er den befristet beschäftigten Arbeitnehmer nach Ablauf der vereinbarten Vertragslaufzeit weiterbeschäftigen wolle. (Urteil des Bundesarbeitsgerichts - BAG - vom 13. August 2008; Aktenzeichen 7 AZR 513/07).

Anwaltsverschulden wird Arbeitnehmer zugerechnet

Wenn ein Arbeitnehmer nach Erhalt einer Kündigung einen Rechtsanwalt mit der Einreichung der Kündigungsschutzklage beauftragt und versäumt dieser die fristgerechte Klageeinreichung schuldhaft, muss der Arbeitnehmer sich dieses Verschulden nach den Grundsätzen des Prozessrechts zurechnen lassen. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Falle einer Arbeitnehmerin entschieden, die nach Zugang der Kündigung einen Rechtsanwalt mit der Klage beauftragt hatte, der allerdings die fristgerechte Klageeinreichung schuldhaft versäumte. Die Arbeitnehmerin beauftragte darauf hin einen anderen Rechtsanwalt, der die nachträgliche Zulassung der Kündigungsschutzklage beantragte. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass die Arbeitnehmerin die dreiwöchige Klagefrist nicht unverschuldet versäumt habe. Ein Verschulden ihres Prozessbevollmächtigten bei der verspäteten Klageerhebung stehe einer eigenen verschuldeten Fristversäumnis gleich. Daher müsse sie sich das Versäumnis ihres ersten Prozessvertreters zurechnen lassen. Die Klage sei daher verspätet erhoben und die Kündigung insofern rechtswirksam. (Urteil des Bundesarbeitsgerichts - BAG - vom 11. Dezember 2008; Aktenzeichen 2 AZR 472/08).

Veranstaltungen

„FIT FÜR ... die Lösung von steuerlichen Problemen“

Dienstag, 17. Februar 2009, 18.00 bis 20.00 Uhr, Seminargebäude, Raum 0.01, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Das Steuerrecht hat sich zu einem Steuer-Dschungel entwickelt. Zwar gehen täglich die Meldungen über Steuerrechtsänderungen durch die Presse, jedoch kann Otto Normalverbraucher oft nicht einordnen, wie sich diese Steuerrechtsänderungen auf ihn selbst und seine finanzielle Situation auswirken. Dies trifft auch auf Jungunternehmer und Existenzgründer zu. Gerade für sie ist es überlebensnotwendig zu wissen, wo sie durch welche Steuer betroffen sind, wo sie welche Erklärungen abzugeben haben und wo es Möglichkeiten der Steuerersparnis gibt. **Frau Dipl.-Kffr. Christiane Fritz-Nagel, Steuerberaterin, Saarbrücken**, wird Ihnen in ihrem Referat aufzeigen, 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 16. Februar 2009** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

„FIT FÜR ... die Wahl der richtigen Rechtsform“

Dienstag, 17. März 2009, 18.00 bis 20.00 Uhr, Seminargebäude, Raum 0.01, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Die Rechtsform ist **die** Grundlage für Ihre unternehmerische Tätigkeit. Jeder Gründer kann unter verschiedenen Rechtsformen die für ihn Passende wählen. Für Ein-Personen-Gründungen steht neben dem Einzelunternehmen und den anderen bisherigen Rechtsformen seit November 2008 auch die Unternehmergesellschaft (haftungsbeschränkt) – auch „Mini-GmbH“ genannt – zur Verfügung. Auch für eine Gründung mit mehreren Personen gibt es unterschiedliche Personen- und Kapitalgesellschaften. Als Gründerin oder Gründer haben Sie also die Qual der Wahl: Jede Rechtsform hat ihre Vor- und Nachteile. Sie sollten also unbedingt schon bei der Gründung die für Sie optimale Rechtsform suchen. Ob diese auf Dauer die Richtige ist, zeigt dann die Entwicklung Ihres Unternehmens.

Herr Ass. Georg Karl, Teamleiter Handels- und Firmenrecht IHK Saarland, zeigt Ihnen die typischen Merkmale der einzelnen Rechtsformen auf. Er geht außerdem kurz darauf ein, welche finanziellen und rechtlichen Auswirkungen die Entscheidung für eine bestimmte Rechtsform hat.

Anmeldungen **bis 16. März 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