

Nr. 04 / April 2009

## ***Newsletter-Arbeitsrecht***

### **In dieser Ausgabe:**

Weihnachtsgeld: Bestehen des Arbeitsverhältnisses zum Zeitpunkt der Entstehung zur Anspruchsvoraussetzung .....	2
Karenzentschädigung: Teilzeittätigkeit während der Elternzeit.....	2
Sachgrundlose Befristung: Anschlussverbot nur bei demselben Arbeitgeber .....	3
BAG: Arbeitskleidung .....	3
BAG: Benachteiligung wegen Teilzeitarbeit.....	3
BAG: Gleichbehandlung bei Teilzeitvergütung .....	3
Bundesrat: Elektronischer Entgeltnachweis kommt.....	4
Grundsatzregelung zum Datenschutz der Arbeitnehmer .....	4
Parteilpolitische Neutralitätspflicht des Betriebsrates .....	4
Keine fristlose Kündigung wegen spontaner Unlustbekundung.....	4
Schmerzensgeld nach Ohrfeige vom Vorgesetzten.....	5
Fristlose Kündigung nach eigenmächtiger Urlaubsverlängerung.....	5
Anspruch auf regelmäßige Büroreinigung .....	5
Rechtsausübung darf nicht widersprüchlich sein.....	6
Fristlose Kündigung: Bonusabrechnung-Mißbrauch durch Kassiererin .....	6
Keine Warnfunktion mehr nach sechs Abmahnungen .....	7
Steuerpflicht bei Abfindungszahlungen .....	7
Freiwilligkeitsvorbehalt für Sonderzahlungen .....	8
Freistellung für berufliche Weiterbildung .....	8
Mehr Förderung für ältere Arbeitnehmer und Kurzarbeiter .....	8
Veranstaltungen .....	9
„FIT FÜR ... die Macht der Kommunikation“ .....	9
„FIT FÜR ... Recht in der Werbung“ .....	9

## **Weihnachtsgeld: Bestehen des Arbeitsverhältnisses zum Zeitpunkt der Entstehung zur Anspruchsvoraussetzung**

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 10.12.2008, Az.: 10 AZR 15/08, Folgendes entschieden:

1. Ist im Arbeitsvertrag vereinbart, dass der Arbeitgeber jeweils im November eines jeden Jahres in Abhängigkeit von der Geschäftslage und der persönlichen Leistung festlegt, ob und in welcher Höhe ein Weihnachtsgeld gezahlt wird und hierauf auch bei wiederholter Zahlung kein Rechtsanspruch besteht, muss sich ein Arbeitnehmer zu diesem Zeitpunkt noch in einem Arbeitsverhältnis befinden, damit auch für ihn ein Anspruch entstehen kann. Ein anteiliger rätierlicher Anspruch für jeden Monat des zuvor beendeten Arbeitsverhältnisses kann ohne weitere Voraussetzungen daraus nicht hergeleitet werden.
2. Eine solche Klausel ist weder unklar noch widersprüchlich, selbst wenn eine darin enthaltene Rückzahlungsklausel wegen der unbestimmten Höhe des Anspruchs und damit der nicht überprüfbaren Bindungsfrist unwirksam sein sollte.

Zugrunde lag folgender Sachverhalt: Der klagende Arbeitnehmer war bei der Beklagten beschäftigt, die das Arbeitsverhältnis betriebsbedingt zum 30.09. kündigte. Im November zahlte die Beklagte an die bei ihr verbliebenen Mitarbeiter ein Weihnachtsgeld aus. Mit der Klage begehrte der Kläger die Zahlung eines anteiligen Weihnachtsgeldes in Höhe von 9/12 des zu zahlenden Weihnachtsgeldes. Das Gericht kam bei dieser Sachlage zu dem Ergebnis, da im Zeitpunkt der Entstehung des Anspruchs das Arbeitsverhältnis bereits beendet war, kein Weihnachtsgeldanspruch besteht und auch kein anteiliger Anspruch auf das Weihnachtsgeld.

## **Karenzentschädigung: Teilzeittätigkeit während der Elternzeit**

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 22.10.2008, Az.: 10 AZR 360/08, entschieden: War ein Arbeitnehmer während der Elternzeit teilzeitbeschäftigt, bemisst sich eine etwaige Karenzentschädigung nach dem bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses erzielten Teilzeitverdienst. Der Entscheidung lag der Fall zugrunde, dass Kläger und Beklagter ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot beschlossen hatten, indem sich der Arbeitgeber nach § 74 Abs. 2 HGB zur Zahlung einer Karenzentschädigung in Höhe der Hälfte der zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen verpflichtet. Nachdem der Mitarbeiter mehrere Jahre lang als Vollzeitkraft beschäftigt war, ging er in Elternzeit und beantragte zugleich eine Reduzierung der vertraglichen Arbeitszeit von 38,5 auf 30 Stunden. Die Karenzentschädigung wurde von dem Arbeitgeber auf der Basis der reduzierten Arbeitszeit ausbezahlt.

Das BAG hielt dies für zutreffend. Scheidet ein Arbeitnehmer als Teilzeitbeschäftigter aus, so richtet sich die Karenzentschädigung nach den vertragsmäßigen Leistungen im Teilzeitarbeitsverhältnis, auch wenn er zuvor längere Zeit als Vollzeitbeschäftigter tätig war. Es ist grundsätzlich nicht unbillig, bei Teilzeitbeschäftigten den Wert der Karenzentschädigung anhand der verringerten Arbeitszeit zu bemessen.

## **Sachgrundlose Befristung: Anschlussverbot nur bei demselben Arbeitgeber**

Das BAG entschied mit Urteil vom 16.07.2008, Az.: 7 AZR 278/07, Folgendes: Nach § 14 Abs. 2 Satz 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz ist eine sachgrundlose Befristung nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Dieses sogenannte „Anschlussverbot“ ist nur verletzt, wenn der neue befristete Arbeitsvertrag mit derselben natürlichen oder juristischen Person abgeschlossen wird. Nicht entscheidend ist, so das Bundesarbeitsgericht, ob es sich um denselben Beschäftigungsbetrieb oder denselben Arbeitsplatz handelt, sondern es ist ausschließlich an die Person des Arbeitgebers, also dieselbe natürliche oder juristische Person anzuknüpfen.

## **BAG: Arbeitskleidung**

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 17.02.2009, Az.: 9 AZR 676/07, wie folgt: Der Arbeitgeber kann mangels gesetzlicher Verpflichtung mit dem Arbeitnehmer grundsätzlich vereinbaren, dass dieser während der Arbeitszeit eine bestimmte Arbeitskleidung trägt und dass sich der Arbeitnehmer an den Kosten beteiligt. Die Vertragsklausel darf den Arbeitnehmer allerdings nicht unbillig benachteiligen (§ 307 Abs. 1 S. 1 i. V. m. § 307 Abs. 2 BGB). Ob dies der Fall ist, richtet sich nach den Vorteilen, die der Arbeitnehmer aus der Überlassung der Berufskleidung und ihrer Pflege und Ersatzbeschaffung durch den Arbeitgeber hat.  
(Quelle: PM BAG vom 17.02.2008)

## **BAG: Benachteiligung wegen Teilzeitarbeit**

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 24.09.2008, Az.: 6 AZR 657/07 - wie folgt: Vollzeit- und Teilzeitkräfte werden ungleich vergütet, wenn für jeweils die gleiche Stundenzahl nicht die gleiche Gesamtvergütung gezahlt wird. Verstoßen Vereinbarungen gegen das Verbot der Benachteiligung wegen Teilzeitarbeit aus § 4 Abs. 1 TzBfG, sind leistungsgewährende Vertragsbestimmungen auf diejenigen Personen zu erstrecken, die entgegen dem Gebot der Gleichbehandlung von der Gewährung tariflicher Leistungen - auch teilweise - ausgeschlossen wurden. Diese Rechtsfolge ergibt sich aus § 134 BGB i. V. m. § 612 Abs. 2 BGB und nicht unmittelbar aus § 4 Abs. 1 TzBfG.  
(Quelle: Betriebsberater 10.2009 vom 02.03.2009)

## **BAG: Gleichbehandlung bei Teilzeitvergütung**

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 22.10.2008, Az.: 10 AZR 734//07, wie folgt: § 4 Abs. 1 S. 2 TzBfG verbietet bei der Zahlung des Arbeitsentgelts oder bei der Gewährung einer anderen teilbaren geldwerten Leistung eine Abweichung vom Pro-rata-temporis-Grundsatz zum Nachteil des teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers, ohne dass dafür ein sachlicher Grund vorliegt. Teilzeitarbeit darf deshalb grundsätzlich nur quantitativ, nicht aber qualitativ anders abgegolten werden als Vollzeitarbeit.  
(Quelle: Betriebs-Berater 10.2009 vom 02.03.2009)

## **Bundesrat: Elektronischer Entgeltnachweis kommt**

Die papiergebundenen Bescheinigungen des Arbeitgebers bei der Beantragung von Arbeitslosengeld I, Bundeserziehungsgeld und Wohngeld werden voraussichtlich ab dem Jahr 2012 durch einen elektronischen Entgeltnachweis ersetzt. Der Bundesrat hat am 06.03.2009 den Kompromiss des Vermittlungsausschusses bestätigt und dem Gesetz über das Verfahren des elektronischen Entgeltnachweises (Elena-Verfahrensgesetz) endgültig zugestimmt. Damit kann mit den Vorbereitungen zur Einführung des elektronischen Entgeltnachweises noch in diesem Jahr begonnen werden.

(Quelle: PM BR vom 06.03.2009)

## **Grundsatzregelung zum Datenschutz der Arbeitnehmer**

Das Bundeskabinett hat am 18.02.2009 beschlossen, in einem ersten Schritt eine Grundsatzregelung zum Datenschutz der Arbeitnehmer noch in dieser Legislaturperiode in das Bundesdatenschutzgesetz aufzunehmen.

## **Parteilpolitische Neutralitätspflicht des Betriebsrates**

Wendet sich ein Betriebsrat mit Informationen zu parteipolitischen Angelegenheiten an die Arbeitnehmer, verstößt er gegen das Betriebsverfassungsgesetz und kann vom Arbeitgeber auf Unterlassung verklagt werden. Das hat das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein im Fall des Betriebsrats eines Rüstungsunternehmens entschieden. Zum einen ging es um einen Aufruf gegen den Irak-Krieg der USA, zum anderen um eine Äußerung über Volksentscheide in Hamburg. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass sowohl dem Arbeitgeber wie auch dem Betriebsrat jede parteipolitische Betätigung im Betrieb verboten sei (vgl. § 74 BetrVG). Dadurch werde aber die Behandlung von Angelegenheiten tarifpolitischer, sozialpolitischer, umweltpolitischer und wirtschaftlicher Art, soweit sie den Betrieb oder seine Arbeitnehmer unmittelbar betreffen, nicht eingeschränkt. Der Aufruf gegen den Irak-Krieg sei danach nicht zu beanstanden, weil dabei eine parteipolitische Betätigung fehle. Anders sei es bei dem Aufruf zum Volksentscheid, weil es sich hier um parteipolitisch gebundene Zusammenhänge und politische Wahlempfehlungen gehandelt habe. (Beschluss des Landesarbeitsgerichts – LAG – Schleswig-Holstein vom 30. September 2008; Aktenzeichen: 2 TaBV 25/08; Hinweis: gegen die Entscheidung ist Beschwerde beim Bundesarbeitsgericht eingelegt worden).

## **Keine fristlose Kündigung wegen spontaner Unlustbekundung**

Erklärt ein Arbeitnehmer im Rahmen einer Auseinandersetzung mit einem Vorgesetzten, er habe überhaupt keine Lust mehr zum Arbeiten, rechtfertigt dies für sich genommen noch keine fristlose Kündigung. Das hat das Arbeitsgericht Frankfurt/Main im Fall eines Frachtabfertigers entschieden, der mehrfach Auseinandersetzungen mit dem Arbeitgeber wegen verspätet eingereicherter Atteste hatte. Bei einem Streit hierüber erklärte der Arbeitnehmer spontan seine Lustlosigkeit bezüglich der Arbeit, was der Arbeitgeber zum Anlass für eine fristlose Kündigung nahm. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass diese Äußerung im Zorn gemacht worden sei und ohne erkennbaren Abkehrwillen den Arbeitnehmers. Eine fristlose Kündigung setze voraus, dass der Arbeitnehmer aus Überzeugung und mit entsprechender Ernsthaftigkeit eine solche Aussage gemacht habe. An einem solchen Nachweis fehle es vorliegend, weshalb die Kündigung nicht rechtmäßig sei. (Urteil des Arbeitsgerichts – ArbG – Frankfurt/Main vom 27. August 2008; Aktenzeichen: 7 Ca 2301/08).

## **Schmerzensgeld nach Ohrfeige vom Vorgesetzten**

Versetzt ein Vorgesetzter im Rahmen einer verbalen Auseinandersetzung einem Mitarbeiter einen Schlag, rechtfertigt das auch ohne weitere Verletzungsfolgen ein angemessenes Schmerzensgeld, wobei 800 Euro als Mindestbetrag anzusehen sind. Das hat das Landesarbeitsgericht Köln im Fall einer Sicherheitsfachkraft entschieden, der anlässlich aufgetretener Streitigkeiten über die ordnungsgemäße Erfüllung von Bewachungsaufgaben auf dem Kölner Messegelände vom Vorgesetzten Ohrfeige erhielt. Der Arbeitnehmer suchte fünf Stunden später ein Krankenhaus auf und ließ sich untersuchen, über die dadurch verursachten Verletzungsfolgen ließ sich im Prozess keine Klärung herbeiführen. In seiner Begründung weist das Gericht auf die doppelte Funktion des Schmerzensgeldes hin. Es solle dem Geschädigten einen Ausgleich für erlittene Schmerzen verschaffen und seiner Genugtuung dienen. Letztere sei gerade bei Vorsatztaten besonders bedeutsam. Die Verletzungshandlung sei in der Rolle als Vorgesetzter erfolgt, von dem eine Vorbildfunktion erwartet werden müsse. Als solcher habe er nicht den Eindruck aufkommen lassen dürfen, dass innerbetriebliche Konflikte über die Arbeitsqualität mit körperlicher Gewalt gelöst würden. Erst recht habe er nicht selbst zu körperlicher Gewalt greifen dürfen, um einen Konflikt mit einem Untergebenen zu lösen. Für einen Mitarbeiter sei es besonders demütigend, von seinem Vorgesetzten aufgrund einer Streitigkeit über die Arbeitsqualität geschlagen zu werden. Auch ohne besondere Verletzungsfolgen sei ein Schmerzensgeld in Höhe von 800 Euro daher angemessen. (Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Köln vom 27. Oktober 2008; Aktenzeichen: 5 Sa 827/08).

## **Fristlose Kündigung nach eigenmächtiger Urlaubsverlängerung**

Verlängert ein Arbeitnehmer mehrfach eigenmächtig seinen Urlaub, ohne dass zuvor ein gültiger und genehmigter Urlaubsschein vorliegt, kann dieses Verhalten eine fristlose Kündigung rechtfertigen. Das hat das Landesarbeitsgericht Hamm im Fall eines Bandarbeiters in der Autoproduktion entschieden, der wiederholt seinen Urlaub in Pakistan ohne vorherige Urlaubsgewährung verlängerte. Nachdem der Arbeitgeber wegen dieses Verhaltens zwei Abmahnungen erteilt hatte, nahm er einen weiteren einschlägigen Fall von unerlaubter Urlaubsverlängerung zum Anlass für eine fristlose Kündigung. Der Arbeitnehmer verlangte demgegenüber die Entfernung der Abmahnungen aus der Personalakte und die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass das Verhalten des Arbeitnehmers eine fristlose Kündigung rechtfertige. Unabhängig davon, ob die erteilten Abmahnungen als berechtigt anzusehen seien, habe der Arbeitgeber damit unmissverständlich ausgedrückt, das Urlaub erst dann gewährt sei, wenn er genehmigt sei. Dem Arbeitnehmer sei damit unmissverständlich mitgeteilt worden, dass der Arbeitgeber eine eigenmächtige Urlaubsverlängerung ohne vorherige schriftliche Genehmigung nicht hinnehmen werde. Er habe daher nicht davon ausgehen dürfen, dass der Arbeitgeber seinen erneuten Verstoß gegen die vertraglichen Verpflichtungen tolerieren oder erneut nur mit einer Abmahnung ahnden werde. (Urteil des Landesarbeitsgerichts - LAG - Hamm vom 11. September 2008; Aktenzeichen: 15 Sa 490/08).

## **Anspruch auf regelmäßige Büroreinigung**

Ein als Betriebsleiter beschäftigter Arbeitnehmer kann vom Arbeitgeber verlangen, dass sein dienstlich genutztes Büro regelmäßig gereinigt wird. Das hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz im Fall eines bei den US-Stationierungsstreitkräften beschäftigten Betriebsleiters entschieden, dessen Arbeitgeber beschlossen hatte, aufgrund von Kürzungen im Finanzhaushalt

die Reinigung auf die Toiletten zu beschränken. Die Büroreinigung wurde eingestellt und sollte zukünftig von den Arbeitnehmern übernommen werden. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass aufgrund öffentlich-rechtlicher Arbeitsschutzbestimmungen eine Pflicht des Arbeitgebers bestehe, für eine regelmäßige Reinigung der Arbeitsräume Sorge zu tragen, um Gesundheitsgefährdungen für die Arbeitnehmer zu vermeiden. Zwar sei es dem Arbeitgeber überlassen, welche Schutzmaßnahmen er dafür ergreife. Verletze er aber mit der grundsätzlichen Weigerung seine Verpflichtung zur Herstellung eines arbeitsschutzkonformen Zustandes, habe der Arbeitnehmer einen Anspruch auf fehlerfreie Ermessensausübung zur Erfüllung der Schutzpflicht. Ein Direktionsrecht des Arbeitgebers dahingehend, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsräume selbst reinigen müsse, bestehe jedenfalls bei einem Betriebsleiter aufgrund seiner Dienststellung nicht. Da der Arbeitgeber keine der Billigkeit entsprechende Bestimmung seiner Leistungspflicht vorgenommen habe, sei eine Leistungsbestimmung durch gerichtliches Urteil zu treffen. Der Ermessensspielraum sei dadurch nicht dauerhaft eingeschränkt, denn der Arbeitgeber könne durch pflichtgemäße Ermessensausübung seiner Verpflichtung auch durch andere als die gerichtlich verfüigten Maßnahmen nachkommen.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Rheinland-Pfalz vom 19. Dezember 2008; Aktenzeichen: 9 Sa 427/08).

### **Rechtsausübung darf nicht widersprüchlich sein**

Spricht ein Arbeitnehmer gegenüber seinem Arbeitgeber eine unwirksame Kündigung aus, die vom Arbeitgeber nicht angegriffen wird, kann er später nicht Lohn einklagen und sich dann darauf berufen, dass die von ihm selbst ausgesprochene Kündigung unwirksam gewesen sei. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Falle eines Arbeitnehmers entschieden, der eine fristlose Kündigung ausgesprochen hatte, weil der Arbeitgeber mit der Lohnzahlung im Verzug war. Nach einigen Monaten verklagte er den Rechtsnachfolger des ehemaligen Arbeitgebers auf Arbeitslohn mit der Begründung, seine Kündigung sei unwirksam, weil kein wichtiger Grund für die fristlose Kündigung vorgelegen habe. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass zwar auch die fristlose Kündigung des Arbeitnehmers eines wichtigen Grundes bedurft hätte. Denn bei Verzug mit Lohnzahlung hätte eine vorherige Abmahnung vorausgehen müssen. Zwar sei die ohne wichtigen Grund ausgesprochene fristlose Kündigung unwirksam. Wenn der Arbeitgeber die Kündigung aber hingenommen habe, könne sich der Arbeitnehmer regelmäßig nicht auf die Unwirksamkeit berufen. Andernfalls verstoße er gegen das Verbot widersprüchlichen Verhaltens.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts – BAG – vom 12. März 2009; Aktenzeichen: 2 AZR 894/07).

### **Fristlose Kündigung: Bonusabrechnung-Mißbrauch durch Kassiererin**

Bucht ein Arbeitnehmer in erheblichem Umfang unberechtigt Kundeneinkäufe auf die eigene Bonuskarte, rechtfertigt dies eine fristlose Kündigung. Das hat das Landesarbeitsgericht Hessen im Fall einer 50-jährigen Kassiererin in einem Kaufhaus entschieden, die im Zeitraum von 13 Monaten unberechtigt Kundeneinkäufe im Wert von über 20.000 Euro auf ihre Kundenbonuskarte und im Wert von über 13.000 Euro auf die Kundenbonuskarte ihrer Tochter gebucht hatte. Der vom Arbeitgeber darauf ausgesprochenen fristlosen Kündigung widersprach die Kassiererin mit der Begründung, der Arbeitgeber habe dieses Verhalten geduldet und es versäumt, diese Praxis durch eine ausdrückliche Anweisung zu untersagen. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass vollendete oder versuchte Eigentums- oder Vermögensdelikte zum Nachteil des Arbeitgebers grundsätzlich eine fristlose Kündigung rechtfertigten. Es könne nicht von

einer Duldung unerlaubter Bonusgutschriften durch den Arbeitgeber ausgegangen werden. Zudem hätte eine Duldung durch den Arbeitgeber die Kenntnis durch ihn vorausgesetzt, wofür keine Anhaltspunkte ersichtlich seien. Aufgrund der Schwere der Pflichtverletzung sei auch eine vorherige Abmahnung entbehrlich gewesen. Auch die Interessenabwägung falle zuungunsten der Arbeitnehmerin aus. Zwar wögen lange Beschäftigungsdauer und Lebensalter schwer, aber angesichts der Nachhaltigkeit der widerrechtlichen tagtäglichen Manipulationen über einen langen Zeitraum, des damit verbundenen Vertrauensmissbrauchs und des erschütterten Glaubens an die Ehrlichkeit und Zuverlässigkeit überwiege das Arbeitgeberinteresse an der sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses. (Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Hessen vom 11. Dezember 2008; Aktenzeichen: 9 Sa 1075/08).

### **Keine Warnfunktion mehr nach sechs Abmahnungen**

Wenn ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer wegen Verletzungen arbeitsvertraglicher Pflichten sechsmal abmahnt und dann bei wiederholter Pflichtverletzung die Kündigung ausspricht, führt die fehlende Warnfunktion der zahlreichen Abmahnungen zur Unwirksamkeit der Kündigung. Das hat das Landesarbeitsgericht Hessen im Fall einer Dozentin an einer Bildungseinrichtung entschieden. Der Arbeitgeber hatte die Dozentin wegen verspäteter Erledigung von Arbeitsaufträgen sechsmal abgemahnt, ohne die angedrohte Kündigung auszusprechen. Nach einem weiteren ähnlichen Vorfall kündigte der Arbeitgeber schließlich. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass die Abmahnung aufgrund der vorangegangenen folgenlosen Abmahnungen ihre gesetzliche Warnfunktion eingebüßt habe. Um dem zu begegnen, hätte der Arbeitgeber in der Folge der wiederholten Abmahnungen zumindest zum Ausdruck bringen müssen, dass die Intensität der Abmahnung gesteigert werde. Da er dies unterlassen habe, habe die Arbeitnehmerin auch nach der sechsten Abmahnung weiterhin darauf vertrauen dürfen, dass ernsthafte arbeitsrechtliche Folgen ausbleiben würden. (Urteil des Landesarbeitsgerichts - LAG - Hessen vom 20. Oktober 2008; Aktenzeichen: 17 Sa 1826/07).

### **Steuerpflicht bei Abfindungszahlungen**

Vereinbart ein Arbeitnehmer im Rahmen eines Auflösungsvergleichs mit dem Arbeitgeber eine Abfindung ohne ausdrücklichen Hinweis auf eine Nettosumme, besteht für diese Einkünfte die Steuerpflicht des Arbeitnehmers. Das hat das Landesarbeitsgericht München im Fall eines Chefarztes an einem Krankenhaus entschieden, der mit dem Arbeitgeber im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses einen Auflösungsvergleich mit einer Abfindungssumme von 700.000 Euro vereinbart hatte. Diese Summe hatte der Arbeitgeber ohne Abzüge ausgezahlt. Später entstand Streit darüber, wer die Steuerschuld (Einkommensteuer 285.293 €, Solidaritätszuschlag 15.665 €, Kirchensteuer 28.316 €) zu zahlen habe. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass die Höhe der Steuerpflicht den Beteiligten bekannt gewesen sein müsse. Wenn eine Abfindungssumme ohne ausdrücklichen Nettozusatz in einen Vergleich aufgenommen werde, bedeute das nach betrieblichen Gepflogenheiten und gerichtlicher Praxis, dass eine Bruttoabfindung vereinbart sei und demnach der Arbeitnehmer die Steuern zu zahlen habe. Denn Abfindungen nach dem Kündigungsschutzgesetz stellten Einkünfte aus nicht selbständiger Arbeit dar. Wenn jemand etwas anderes beabsichtige, müsse er das ausdrücklich vereinbaren. Auch die Tatsache, dass der Arbeitgeber die Steuern vor der Auszahlung nicht abgezogen habe, ändere nichts am Vergleichswortlaut. (Urteil des Landesarbeitsgerichts - LAG - München vom 26. August 2008; Aktenzeichen: 6 Sa 277/08).

## **Freiwilligkeitsvorbehalt für Sonderzahlungen**

Wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Arbeitsvertrag vereinbaren, dass bei Gewährung sonstiger Leistungen diese freiwillig erfolgen und entsprechende Zahlungen mit der Maßgabe erfolgen, dass auch bei wiederholter Zahlung kein Rechtsanspruch für die Zukunft begründet wird, entsteht kein Zahlungsanspruch aus betrieblicher Übung. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall einer Disponentin bei einem Autohändler entschieden, die einen entsprechenden Arbeitsvertrag geschlossen hatte und nach siebenmaliger Zahlung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld in Höhe von je einem halben Monatsgehalt auf Fortsetzung der Zahlungen pochte. Der Arbeitgeber hatte 2006 im November mitgeteilt, dass aufgrund der schwierigen Wirtschaftslage kein Weihnachtsgeld gezahlt werden könne. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass für jährlich an die Belegschaft geleistete Gratifikationen die Regel gelte, wonach eine dreimalige vorbehaltlose Gewährung zur Verbindlichkeit erstarke. Vorliegend fehle es aber an einer dreimaligen vorbehaltlosen Zahlung des Arbeitgebers. Angesichts eines klaren und verständlich formulierten Freiwilligkeitsvorbehalts, der jeden Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf die Gratifikation ausschließe, fehle es an einer versprochenen Leistung. Daher entstehe in diesem Fall nur ein Anspruch auf die jeweils zugesagte Sonderzahlung und dieser Anspruch erlösche mit der Zahlung. (Urteil des Bundesarbeitsgerichts - BAG - vom 21. Januar 2009; Aktenzeichen: 10 AZR 219/08).

## **Freistellung für berufliche Weiterbildung**

Wenn eine Weiterbildungsveranstaltung Kenntnisse vermittelt, die der Arbeitnehmer zum auch nur mittelbaren Nutzen des Arbeitgebers in seinem Beruf verwenden kann, genügt das für einen Freistellungsanspruch nach dem Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz in Nordrhein-Westfalen. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Flugbegleiters entschieden, der die Freistellung für zwei Weiterbildungsveranstaltungen (Spanisch für Anfänger I und II) von seinem Arbeitgeber - einem Luftfahrtunternehmen - verlangte. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass es sich bei den Sprachkursen um berufliche Arbeitnehmerweiterbildungskurse handele (vgl. § 1 AWbG NW). Auch der Veranstalter erfülle die Voraussetzung einer anerkannten Weiterbildungseinrichtung im Sinne des Gesetzes. Die in den Sprachkursen vermittelten Kenntnisse wiesen bei zukunftsorientierter Betrachtung einen objektiv nachvollziehbaren oder fördernden Bezug zur Dienstleistungstätigkeit eines Flugbegleiters im internationalen Luftverkehr auf. Sie seien daher zumindest mittelbar von Nutzen für den Arbeitgeber. Die beschränkte Regelungskompetenz des nordrhein-westfälischen Landesgesetzgebers sei vorliegend gewahrt, weil der Schwerpunkt des Arbeitsverhältnisses auch bei national und international tätigen Flugbegleitern aufgrund der organisatorischen Zuordnung bestimmbar sei und vorliegend in Nordrhein-Westfalen liege. (Urteil des Bundesarbeitsgerichts - BAG - vom 18. November 2008; Aktenzeichen: 9 AZR 815/07).

## **Mehr Förderung für ältere Arbeitnehmer und Kurzarbeiter**

Mit dem Programm „Weiterbildung geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen“, kurz WeGebAU, werden Arbeitnehmer gefördert, die das 45. Lebensjahr vollendet haben und in einem Betrieb mit weniger als 250 Arbeitnehmern beschäftigt sind. Auch wer



keinen Berufsabschluss hat oder mit Abschluss seit mindestens vier Jahren eine an- oder ungelernete Tätigkeit verrichtet und seine erlernte Tätigkeit nicht mehr ausüben kann, wird in die Förderung einbezogen. Es können solche Weiterbildungen unterstützt werden, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt verwertbare Kenntnisse und Fertigkeiten vermitteln, zu einem anerkannten Berufsabschluss führen oder mit einer zertifizierten Teilqualifikation oder einem verbands- oder branchenübergreifenden Zertifikat abschließen. Wer sich weiterqualifizieren will, erhält einen Bildungsgutschein und kann sich, ähnlich wie bei der Förderung von Arbeitslosen, selbst auf die Suche nach einem geeigneten Kurs begeben. Die Agentur für Arbeit erstattet dem Arbeitnehmer bzw. dem Bildungsträger die vollen Lehrgangskosten und einen Zuschuss zu den notwendigen übrigen Weiterbildungskosten. Stellt der Arbeitgeber den Mitarbeiter für die Dauer des Kurses frei, erhält er einen Zuschuss zum Lohn und zu den Sozialversicherungsbeiträgen. Auch wer in Kurzarbeit ist und ein Kurzarbeitergeld bezieht, kann eine Weiterbildungs-Förderung erhalten. Dabei wird zwischen gering qualifizierten und nicht gering qualifizierten Mitarbeitern unterschieden. Die Dauer der Qualifizierungsmaßnahme sollte der voraussichtlichen Dauer der Kurzarbeit entsprechen. Die Höhe der Förderung richtet sich nach der Art der Qualifizierung, der Größe des Betriebes und dem geförderten Personenkreis.

Mehr Infos unter [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de) und [www.bmas.de](http://www.bmas.de)

## Veranstaltungen

### „FIT FÜR ... die Macht der Kommunikation“

**Dienstag, 21. April 2009, 18.00 bis 20.00 Uhr**, Seminargebäude, Raum 0.01, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Das Geschäftsleben wird durch Kommunikation geprägt. Quer durch alle Branchen hinweg wird die Kommunikation mit dem Kunden zum mitentscheidenden Faktor des Erfolgs. Als Unternehmer müssen Sie erfolgreiche Verhandlungen führen, gleichzeitig wollen Sie Ihre Kunden durch eine kundenorientierte Kommunikation an sich und Ihr Unternehmen binden. Um dies alles zu erreichen, ist es zwingend erforderlich, dass Sie Ihre Kommunikation auf die Bedürfnisse Ihrer Zielgruppe, also speziell Ihre Kunden, ausrichten.

**Herr Thomas Schommer, PR-Berater und Journalist, Kleinblittersdorf**, wird Ihnen in unserer Veranstaltung aufzeigen, wie Sie für sich und Ihr Unternehmen ein schlüssiges Kommunikationskonzept aufbauen können.

Anmeldungen **bis 20. April 2009** unter E-Mail: [rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de](mailto:rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de).

### „FIT FÜR ... Recht in der Werbung“

**Dienstag, 19. Mai 2009, 18.00 bis 20.00 Uhr**, Seminargebäude, Raum 0.01, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Wir sind täglich umgeben von Werbebotschaften. Sowohl auf der Straße, in der Zeitung als auch im Internet, per Telefon, Fax oder SMS: Fast jedes Unternehmen versucht, sich selbst oder seine Produkte an die Frau bzw. an den Mann zu bringen. Über den Inhalt der Werbung wird viel nachgedacht, auch über die Wege, wie die Werbung kommuniziert wird. Jedoch: Sind die gewählten Wege der Verbreitung der Werbung auch juristisch zulässig?

Frau Heike Cloß, Justitiarin der IHK Saarland, wird Ihnen in dieser Veranstaltung aufzeigen, welche Wege überhaupt beschritten werden können, um seine Werbung an den potentiellen Kunden zu bringen und welche rechtlichen Voraussetzungen dabei zu beachten sind.

Anmeldungen bis 18. Mai 2009 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)