

Nr. 05 / Mai 2009

Newsletter-Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

Sozialrechtliche Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen im Minijob	2
Insolvenzgeldumlage bei Minijobs	2
BAG: Vorzeitige Beendigung und Übertragung von Elternzeit	2
LAG Schleswig Holstein: Fristlose Kündigung bei außerordentlichem Verhalten	2
Änderungskündigung und Namensliste	3
Betriebsbedingte Kündigung – niedrigere Abfindung als ½ Monatsgehalt?	3
Fristlose Kündigung bei eigenmächtigem Verlassen des Arbeitsplatzes	4
Kündigung schwer behinderter Arbeitnehmer	4
Entbehrliche Zustimmung des Integrationsamtes zur Kündigung eines schwer behinderten Menschen	5
Praktikum verkürzt nicht Probezeit für Berufsausbildung	5
Lohnwucher bei Unterschreitung des branchenüblichen Lohns	5
Ausbildungsverhältnis: Schlichtungsausschuss geht vor Arbeitsgericht	6
Leiharbeit verkürzt nicht Wartezeit für Kündigungsschutz	6
Kein Arbeitsverhältnis nach Weiterarbeit eines Lehrlings vor Prüfungsbescheid	7
Kündigung nach Verstoß gegen Rauchverbot	7
Rückzahlungsklausel für Studiengebühren muss interessengerecht sein	7
Veranstaltungen	8
„FIT FÜR ... Recht in der Werbung“	8
„FIT FÜR ... Marketing mit kleinem Budget“	8

Sozialrechtliche Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen im Minijob

Nach dem Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen haben seit dem 01.01.2009 erstmalig auch geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer die Möglichkeit, mit ihrem Arbeitgeber eine Wertguthabenvereinbarung i. S. des Gesetzes zu treffen. Für die Minijobber bestehen versicherungsrechtlich keine Besonderheiten. Es bleibt sowohl in der Arbeitsphase als auch in der Freistellungsphase bei der Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Das von den Spitzenorganisationen der Sozialversicherung erarbeitete Rundschreiben zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen vom 31.03.2009 - inklusive einer kurzen Zusammenfassung - ist zum Download auf der Internetseite http://www.minijob-zentrale.de/nn_10184/DE/2_AG/8c_20flexible_20Arbeitszeitregelungen/Navigationsknoten.html?_nnn=true zu finden. (Quelle: PM der Minijob-Zentrale)

Insolvenzgeldumlage bei Minijobs

Aufgrund häufiger Rückfragen weist die Minijob-Zentrale darauf hin, dass zum 01.01.2009 der Einzug der Insolvenzgeldumlage von den Unfallversicherungsträgern auf die Einzugsstellen (Krankenkassen oder Minijob-Zentrale) übertragen wurde. Seitdem ziehen somit die Einzugsstellen die Monatsbeiträge für die Insolvenzgeldumlage für das Jahr 2009 ein (Quelle: PM der Minijob-Zentrale)

BAG: Vorzeitige Beendigung und Übertragung von Elternzeit

Das BAG entschied in seinem Beschluss vom 21.04.2009 - 9 AZR 391/08 - wie folgt: Die in Anspruch genommene Elternzeit kann durch die Arbeitnehmerin wegen der Geburt eines weiteren Kindes vorzeitig beendet werden. Der Arbeitgeber kann eine solche Beendigung nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich ablehnen. Den durch die vorzeitige Beendigung verbleibenden Anteil von bis zu zwölf Monaten kann die Arbeitnehmerin mit Zustimmung des Arbeitgebers auf die Zeit nach Vollendung des dritten bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes übertragen. (PM BAG vom 21.04.2009)

LAG Schleswig Holstein: Fristlose Kündigung bei außerordentlichem Verhalten

Das LAG entschied in seinem Urteil vom 06.01.2009 - 5 Sa 313/08 - wie folgt: Ein tätlicher Angriff auf einen Arbeitskollegen oder Arbeitskollegin (hier: Messerattacke) ist an sich geeignet, eine außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen. Dies gilt auch dann, wenn die Tötlichkeit außerhalb der Arbeitszeit und außerhalb des Betriebs erfolgte und ausschließlich familiär bedingt war. Eine Tötlichkeit unter Arbeitskollegen außerhalb der Arbeitszeit und außerhalb des Betriebs hat immer auch innerbetriebliche Auswirkungen.

Änderungskündigung und Namensliste

Im Kündigungsschutzprozess muss regelmäßig der Arbeitgeber die Tatsachen beweisen, die die Kündigung bedingen (§ 1 Abs. 2 Satz 4 KSchG). Anders kann es bei Betriebsänderungen (z. B. Stilllegungen, Verlegungen, grundlegenden Änderungen der Organisation) sein: Vereinbaren in einem solchen Fall Arbeitgeber und Betriebsrat einen sog. Interessenausgleich und bezeichnen darin die zu Kündigenden namentlich, so ändert sich nach dem Gesetz (§ 1 Abs. 5 KSchG) die beweisrechtliche Lage zu Gunsten des Arbeitgebers. Es greift eine gesetzliche Vermutung dafür ein, dass die Kündigungen durch betriebliche Erfordernisse bedingt sind, d. h. im Kündigungsschutzprozess muss nicht der Arbeitgeber die Betriebsbedingtheit beweisen, sondern der Arbeitnehmer muss die Vermutung der Betriebsbedingtheit widerlegen. Die Sozialauswahl kann in diesen Fällen nur noch auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden. Diese im Gesetz vorgesehene Regelung gilt nach der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts nicht nur für Beendigungskündigungen, sondern auch für betriebsbedingte Änderungskündigungen. Hier wird - wenn ein Interessenausgleich mit Namensliste vorliegt - zu Gunsten des Arbeitgebers vermutet, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen durch betriebliche Erfordernisse veranlasst war. Außerdem ist auch hier die Sozialauswahl nur auf grobe Fehlerhaftigkeit zu überprüfen.

Im entschiedenen Fall hatte die Beklagte der in einem Bahnhof in Sachsen beschäftigten Klägerin im Rahmen einer Betriebsänderung (Umstrukturierung mit erheblichem Personalabbau) Ende 2004 fristgemäß gekündigt und eine Weiterbeschäftigung in Dortmund angeboten. In einem Interessenausgleich mit Namensliste war auch die Klägerin benannt. Die Klägerin lehnte die Beschäftigung in Dortmund ab. Sie bestritt das Vorliegen betrieblicher Gründe und hielt den angebotenen Ortswechsel für unzumutbar. Die Klage blieb - wie schon in den Vorinstanzen - auch beim Bundesarbeitsgericht erfolglos. Die Klägerin konnte die gesetzliche Vermutung der Betriebsbedingtheit nicht widerlegen. Einen anderen freien Arbeitsplatz als den ihr angebotenen hat sie nicht benannt. Die Sozialauswahl war nicht grob fehlerhaft. (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19. Juni 2007 - 2 AZR 304/06)

Betriebsbedingte Kündigung – niedrigere Abfindung als ½ Monatsgehalt?

Muss einem Arbeitnehmer betriebsbedingt gekündigt werden, räumt § 1a KSchG den Arbeitsvertragsparteien eine schnelle und effektive Möglichkeit zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein. Es kann ein unter Umständen langwieriger Kündigungsschutzprozess mit für beide Seiten unsicherem Ausgang vermieden werden.

Dazu muss der Arbeitgeber im Kündigungsschreiben lediglich darauf hinweisen, dass die Kündigung auf dringende betriebliche Erfordernisse gestützt ist und der Arbeitnehmer bei Verstreichenlassen der Klagefrist eine Abfindung beanspruchen kann. Erhebt der Arbeitnehmer daraufhin keine Kündigungsschutzklage, ist das Arbeitsverhältnis wirksam beendet. Die Höhe der Abfindung ist dann grundsätzlich gesetzlich geregelt. Sie beträgt 0,5 Monatsverdienste für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses.

Es steht den Arbeitsvertragsparteien allerdings frei, eine niedrigere Abfindung zu vereinbaren. Möchte der Arbeitgeber dies erreichen, muss er im Kündigungsschreiben ausdrücklich darauf hinweisen, dass sein Angebot kein solches nach § 1a KSchG ist. Dies hat das BAG in seinem Urteil vom 13.12.2007 – AZ: 2 AZR 807/06 entschieden. Insbesondere ist folgendes Vorgehen nicht ausreichend:

Im vom BAG entschiedenen Fall hatte der Arbeitgeber im Kündigungsschreiben zwar einen Hinweis entsprechend § 1a KSchG erteilt. Nach Ansicht des BAG genügt es aber nicht, eine konkrete Abfindungssumme zu nennen, die unterhalb der gesetzlichen Abfindung liegt. Wer so vorgeht, muss damit rechnen, dass der Arbeitnehmer, der die Klagefrist verstreichen lässt, erfolgreich auch noch den restlichen Betrag, also die Differenz zwischen angebotener und gesetzlich vorgesehener Abfindung, einklagen kann.

Für die Zukunft bedeutet das: Der Arbeitgeber, der eine von § 1a KSchG abweichende Abfindungssumme zahlen möchte, sollte darauf im Kündigungsschreiben klar und unmissverständlich hinweisen.

Fristlose Kündigung bei eigenmächtigem Verlassen des Arbeitsplatzes

Ein Mitarbeiter darf fristlos entlassen werden, wenn er eigenmächtig seinen Arbeitsplatz verlässt, um private Dinge zu erledigen. Das entschied das Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz in Mainz. Dabei ist es nach Meinung des Gerichts unerheblich, ob der Betroffene einen sogenannten Arbeitszeitbetrug begehen oder die versäumte Zeit in der Mittagspause nacharbeiten wollte (Urteil vom 24.10.2007 – AZ.: 7 Sa 385/07).

Das Gericht wies mit seinem Urteil die Kündigungsschutzklage eines Arbeitnehmers ab. Der Kläger hatte seinen Arbeitsplatz verlassen, ohne das Zeiterfassungsgerät zu betätigen. Gegen die daraufhin ausgesprochene fristlose Kündigung ging er mit dem Argument vor, er habe den Arbeitgeber nicht betrügen wollen. Er habe von vornherein beabsichtigt, die Zeit nachzuarbeiten. Das LAG ließ sich davon nicht überzeugen. Die Richter betonten, maßgeblich für die fristlose Kündigung sei allein die grobe Pflichtverletzung des Klägers. Mit dem eigenmächtigen Entfernen vom Arbeitsplatz werde dem Arbeitgeber jede Möglichkeit der Kontrolle genommen, ob der Mitarbeiter seinen arbeitsvertraglichen Pflichten nachkomme. Der Kläger habe auch nicht damit rechnen dürfen, dass der Arbeitgeber dies hinnehme. Daher sei eine vorherige Abmahnung nicht erforderlich gewesen.

Kündigung schwer behinderter Arbeitnehmer

Nach § 85 SGB IX bedarf die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwer behinderten Menschen durch den Arbeitgeber der vorherigen Zustimmung des Integrationsamts. Dies gilt nach § 90 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX nicht, wenn das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigungserklärung ohne Unterbrechung noch nicht länger als sechs Monate bestanden hat. Wird allerdings das Arbeitsverhältnis allein auf Veranlassung des Arbeitgebers für einen verhältnismäßig kurzen Zeitraum unterbrochen, so kann sich der Arbeitgeber je nach den Umständen auf die von ihm selbst gesetzte Ursache der Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses nicht berufen. Zeiten eines früheren Arbeitsverhältnisses mit demselben Arbeitgeber sind dann anzurechnen, wenn das neue Arbeitsverhältnis in einem engen sachlichen Zusammenhang mit dem früheren Arbeitsverhältnis steht. Ob dies der Fall ist, beurteilt sich insbesondere nach dem Anlass und der Dauer der Unterbrechung sowie der Art der Weiterbeschäftigung.

Die schwer behinderte Klägerin, die eine Ausbildung für das Lehramt für Sonderpädagogik absolviert hat, war zunächst auf Grund eines befristeten Arbeitsvertrags vom 10. Februar 2004 mit 18 Pflichtstunden bis zum Beginn der Sommerferien am 21. Juli 2004 an einer Schule für Lernbehinderte eingesetzt. Zu Beginn des neuen Schuljahrs am 6. September 2004 schlossen die Parteien einen unbefristeten Vertrag über die Beschäftigung der Klägerin als Lehrerin an öffentlichen Sonderschulen mit 27,5 Pflichtstunden. Der Einsatz der Klägerin erfolgte an einer Schule für geistig Behinderte in einem anderen Schulamtsbezirk. Mit Schreiben vom 25. Februar 2005 kündigte das beklagte Land, ohne zuvor die Zustimmung des Integrationsamts eingeholt zu haben, das Arbeitsverhältnis zum 31. Mai 2005.

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Die Revision des beklagten Landes blieb erfolglos. Die Annahme eines engen sachlichen Zusammenhangs zwischen beiden Arbeitsverhältnissen scheitert nicht daran, dass das beklagte Land die Klägerin während der Schulferien nicht beschäftigt hat und der Einsatz an verschiedenen Schulen in verschiedenen Schulamtsbezirken erfolgt ist. Auch im Übrigen hält sich die Bewertung der tatsächlichen Umstände durch das Landesarbeitsgericht im Bewertungsspielraum der Tatsacheninstanz. (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19.06.2007, AZ.: 2 AZR 94/06)

Entbehrliche Zustimmung des Integrationsamtes zur Kündigung eines schwer behinderten Menschen

Die Zustimmung des Integrationsamtes zur Kündigung eines schwerbehinderten Menschen ist nicht nach § 90 Abs. 2 a SGB IX entbehrlich, wenn im Zeitpunkt der Kündigung eine - nicht rechtskräftige und später aufgehobene – Entscheidung des Versorgungsamtes vorliegt, mit der ein unter 50 GdB liegender Grad der Behinderung festgestellt wird. (BAG, Urteil vom 6. September 2007 – 2 AZR 324 / 06).

Praktikum verkürzt nicht Probezeit für Berufsausbildung

Absolviert ein Bewerber um einen Ausbildungsplatz vor der Ausbildung ein fünfwöchiges Praktikum im Ausbildungsbetrieb, führt das nicht zu einer Verkürzung der vereinbarten Probezeit im Ausbildungsverhältnis. Das hat das Arbeitsgericht Duisburg im Fall eines Auszubildenden entschieden, der zunächst im Ausbildungsbetrieb im Frühjahr ein fünfwöchiges Praktikum absolvierte und gegen Ende dieser Praktikumszeit eine Ausbildung für die Zeit ab 1. August vereinbarte. Innerhalb der viermonatigen Probezeit sprach der Ausbildungsbetrieb die Kündigung aus. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass zwischen einem vorgelagerten Praktikum und einer Ausbildung hinsichtlich der beiderseitigen Verpflichtungen deutliche Unterschiede bestünden. In der Probezeit sei es Aufgabe von Lehrling und Ausbilder, zu prüfen, ob die Eignung für den gewählten Ausbildungsberuf bestehe und der Auszubildende sich in seine Lernpflichten und das Betriebsgeschehen einordnen könne. Demgegenüber existiere während eines vorgeschalteten Praktikums eine derart enge Bindung noch nicht. Hier gelte es, den Beruf ohne weitere Verpflichtungen kennenzulernen. (Urteil des Arbeitsgerichts – ArbG – Duisburg vom 19. Februar 2009; Aktenzeichen: 1 Ca 3082/08).

Lohnwucher bei Unterschreitung des branchenüblichen Lohns

Wenn ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer beschäftigt und dabei ein auffälliges Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung besteht, kann ein Fall von Lohnwucher vorliegen, der zur Nichtigkeit des Rechtsverhältnisses führt. Ein solches auffälliges Missverhältnis wird angenommen, wenn die vereinbarte Arbeitsvergütung weniger als zwei Drittel des in der betreffenden Branche und Wirtschaftsregion üblicherweise gezahlten Tariflohns ohne Zulagen und Zuschläge beträgt. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Falle einer ungelerten Hilfskraft in einem Gartenbaubetrieb entschieden, die ab 1992 einen Nettostundenlohn von 6 DM und ab 2002 von 3,25 Euro erhalten hatte und später erhebliche Nachzahlungen verlangte. Demgegenüber betrug der tarifliche Stundenlohn zwischen 14,77 DM und 7,84 Euro. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass auch bei Berücksichtigung der Sachbezüge in Form von Wohngelegenheit die gezahlte Stundenvergütung weniger als zwei Drittel der tariflichen Stundenvergütung betragen habe. Aus den Gesamtumständen ergebe sich, dass die Arbeitnehmerin ausgebeutet worden sei. Zur Ermittlung des üblichen Stundenlohns in Gartenbaubetrieben der Region und anderer notwendiger Sachaufklärung wurde der Rechtsstreit an die Vorinstanz zurückverwiesen. (Urteil des Bundesarbeitsgerichts – BAG – vom 22. April 2009; Aktenzeichen: 5 AZR 436/08).

Ausbildungsverhältnis: Schlichtungsausschuss geht vor Arbeitsgericht

Will ein Lehrling eine Streitigkeit mit dem Lehrherrn aus einem bestehenden oder in Streit befindlichen Ausbildungsverhältnis gerichtlich klären lassen, muss – wenn die IHK einen Schlichtungsausschuss eingerichtet hat – zunächst dieser eingeschaltet werden. Wird dieser Weg nicht eingehalten und das Arbeitsgericht unmittelbar angerufen, ist die Klage unzulässig. Das hat das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein im Falle einer Hauswirtschaftsauszubildenden entschieden, die sich sowohl gegen eine ordentliche wie auch eine später ausgesprochene außerordentliche Kündigung zur Wehr setzte. Nach der Anrufung des Schlichtungsausschusses reichte die Auszubildende zusätzlich Klage beim Arbeitsgericht ein und beantragte Prozesskostenhilfe, die vom Gericht versagt wurde. Das Ausbildungsverhältnis wurde dann im Schlichtungstermin vor der IHK durch Vergleich beendet. Die Auszubildende legte Beschwerde gegen die Nichtgewährung der Prozesskostenhilfe ein. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass bei bestehendem Schlichtungsausschuss dessen vorherige Anrufung zwingende Prozessvoraussetzung sei, die vom Gericht von Amts wegen geprüft werde. Die Anrufungspflicht setze ein bestehendes Ausbildungsverhältnis voraus, sodass sie entfalle, wenn das Lehrverhältnis vor Klageeinreichung bereits beendet sei. Nach allgemeiner Ansicht bestehe die Zuständigkeit des Schlichtungsausschusses auch dann, wenn streitig sei, ob ein Ausbildungsverhältnis durch eine Kündigung wirksam beendet worden ist. Da vorliegend das Ausbildungsverhältnis streitig war, sei die vor Abschluss der Schlichtung erhobene arbeitsgerichtliche Klage unzulässig gewesen. Und nach Abschluss des durch Vergleich beendeten Schlichtungsverfahrens sei die Klage zwar zulässig geworden, aber mangels bestehenden Ausbildungsverhältnisses unbegründet, sodass die Prozesskostenhilfe wegen mangelnder Erfolgsaussicht nicht gewährt werden könne. (Beschluss des Landesarbeitsgerichts – LAG – Schleswig-Holstein vom 20. Januar 2009; Aktenzeichen: 1 Ta 206/08).

Leiharbeit verkürzt nicht Wartezeit für Kündigungsschutz

Steht ein Arbeitnehmer zunächst als Leiharbeiter bei einem Verleihunternehmen unter Vertrag und wird dabei bei einem anderen Arbeitgeber beschäftigt, kann er bei einem anschließend mit dem Beschäftigungsbetrieb geschlossenen neuen Arbeitsvertrag nicht verlangen, die Zeit der Leiharbeit auf das neue Vertragsverhältnis anzurechnen. Das hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz im Fall eines als Montagearbeiter eingesetzten Leiharbeitnehmers entschieden, der nach anschließendem Vertragsschluss in einen Produktionsbetrieb während der gesetzlichen sechsmonatigen Wartezeit nach dem Kündigungsschutzgesetz die Kündigung erhielt, weil der werksärztliche Dienst die Eignung für Tätigkeiten am Montageband verneint hatte. Der Arbeitnehmer machte daraufhin geltend, seine Leiharbeitnehmertätigkeit sei mit der Tätigkeit im Produktionsbetrieb zusammenzurechnen, womit die Wartezeit erfüllt sei. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass bei Übernahme eines Leiharbeitnehmers als eigenen Mitarbeiter im Entleihbetrieb die Zeit als Leiharbeiter für Kündigungen nicht berücksichtigt werde. Eine Zusammenrechnung der Arbeitsverhältnisse des Verleihers mit dem des Entleihers scheide aus. Bei erlaubter gewerbsmäßiger Arbeitnehmerüberlassung befinde sich der Leiharbeiter nur in einem Arbeitsverhältnis zum Verleiher. Die Kündigung verstoße auch nicht gegen Treu und Glauben, weil die fehlende Bandarbeitstauglichkeit eines für eine solche Tätigkeit eingestellten Arbeitnehmers einen plausiblen Grund darstelle. (Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Rheinland-Pfalz vom 27. November 2008; Aktenzeichen: 10 Sa 486/08).

Kein Arbeitsverhältnis nach Weiterarbeit eines Lehrlings vor Prüfungsbescheid

Wenn ein Auszubildender nach Ablauf der vertraglichen Ausbildungszeit aber vor der Bekanntgabe des Prüfungsergebnisses auf seinen Wunsch hin weiter im Betrieb ausgebildet wird, entsteht dadurch kein unbefristetes Arbeitsverhältnis (nach § 24 Berufsbildungsgesetz). Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines bei einer Kommune in Ausbildung befindlichen Verwaltungsfachangestellten entschieden, dessen Lehrvertrag am 17. August endete, der jedoch die Prüfungsergebnisse erst am 31. August mitgeteilt bekam. In der Zwischenzeit beschäftigte der Ausbildungsbetrieb ihn auf seinen Wunsch hin weiter als Lehrling. Nach Abschluss der Prüfung forderte er die Weiterbeschäftigung mit der Begründung, durch die Fortsetzung der Ausbildung nach dem regulären Vertragsende sei ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis entstanden. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass die Voraussetzungen für eine unbefristete Beschäftigung nicht erfüllt seien. Dies sei nur der Fall, wenn ein Lehrling im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis beschäftigt werde, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden sei. Vorliegend sei aber, weil die Prüfungsergebnisse noch nicht festgestellt und mitgeteilt worden seien, die Fortsetzung des Ausbildungsverhältnisses bis zu diesem Zeitpunkt vereinbart worden. (Urteil des Bundesarbeitsgerichts – BAG – vom 14. Januar 2009; Aktenzeichen: 3 AZR 427/07).

Kündigung nach Verstoß gegen Rauchverbot

Verstößt ein Arbeitnehmer trotz Rauchverbot hartnäckig gegen dieses Verbot, ist nach Abmahnung eine Kündigung auch nach langjähriger Betriebszugehörigkeit gerechtfertigt. Das hat das Landesarbeitsgericht Köln im Fall eines Lagerarbeiters in einem Lebensmittelbetrieb entschieden, der entgegen dem ausdrücklichen Rauchverbot und nach Abmahnung wiederholt beim Rauchen im Lagerbereich des Betriebes erwischt worden war. Der Arbeitgeber nahm das zum Anlass für eine ordentliche Kündigung, gegen die sich der Arbeitnehmer mit der Kündigungsschutzklage zur Wehr setzte. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass das Rauchverbot nach der tatsächlichen betrieblichen Übung und dem Verständnis der Betriebsparteien in allen Produktionsräumen einschließlich des Warenlagers gegolten habe. Auch die langjährige Tätigkeit des Lagerarbeiters stehe der Kündigung vorliegend nicht entgegen. Er sei bereits wegen eines entsprechenden Verstoßes abgemahnt worden und wegen eines weiteren Verstoßes sei anschließend eine Kündigung ausgesprochen worden, die nur aufgrund der langjährigen Betriebszugehörigkeit wieder zurückgenommen worden sei. Deutlicher habe dem Arbeitnehmer der drohende Arbeitsplatzverlust nicht vor Augen geführt werden können. Trotzdem habe er wenige Monate später erneut gegen das Rauchverbot verstoßen. Die Kündigung sei daher rechtmäßig. (Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Köln vom 1. August 2008; Aktenzeichen: 4 Sa 590/08).

Rückzahlungsklausel für Studiengebühren muss interessengerecht sein

Finanziert ein Arbeitgeber die Kosten eines Studiums für einen Bewerber und hat eine Rückzahlungsverpflichtung auch für den Fall vereinbart, dass er dem Absolventen keinen ausbildungsadäquaten Arbeitsplatz anbietet, ist die Klausel nicht interessengerecht und damit unwirksam. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Bewerbers entschieden, dem ein Arbeitgeber ein Studium an einer Fachhochschule zum Diplombetriebswirt finanziert hatte. Nach erfolgreichem Abschluss des Studiums bot der Arbeitgeber dem Absolventen keinen Arbeitsplatz an,

verlangte aber gleichwohl die aufgewandten Kosten für Vergütung und Studium aufgrund einer entsprechenden Rückzahlungsklausel. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass es grundsätzlich zulässig sei, wenn ein Ausbildender die Rückzahlung von verauslagten Studienkosten verlange. Werde aber eine Rückzahlungsklausel auch für den Fall vereinbart, dass der potenzielle Arbeitgeber dem Absolventen keinen adäquaten Arbeitsplatz anbieten könne oder wolle, sei diese Klausel nicht interessengerecht und halte der Inhaltskontrolle nicht stand. Denn dann werde unzulässigerweise das Investitionsrisiko des Arbeitgebers, das dieser im eigenen Interesse eingegangen sei, auf den potenziellen Arbeitnehmer abgewälzt. Interessengerecht sei eine solche Klausel nur, wenn der potenzielle Arbeitnehmer die Möglichkeit habe, der Rückzahlungspflicht durch eigene Betriebstreue zu entgehen. (Urteil des Bundesarbeitsgerichts – BAG – vom 18. November 2008; Aktenzeichen: 3 AZR 192/07).

Veranstaltungen

„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.

„FIT FÜR ... Marketing mit kleinem Budget“

Dienstag, 16. Juni 2009, 18.00 bis 20.00 Uhr, Seminargebäude, Raum 0.01, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Sie verkaufen das beste Produkt, bieten die beste Dienstleistung an, haben das überzeugendste Lieferkonzept: Nur Ihr Kunde muss es wissen. Ein schlüssiges Marketingkonzept ist das „Aah“ und „Ooh“ im Geschäftsleben. Wie hebe ich mich von meinen Mitbewerbern ab? Wie setze ich Werbung ein, damit mein Umsatz steigt? Welche Werbemittel sind überhaupt für mich als Kleinunternehmer sinnvoll, bezahlbar und auch zielführend? Und wie gehe ich dabei vor?

Fragen, die wir Ihnen bei unserer Veranstaltung beantworten möchten. **Frau Sabine Ehrlich, Fachkauffrau für Marketing, Heusweiler**, kann Ihnen anhand von Praxisbeispielen aufzeigen, wie Sie Ihre Marketingmaßnahmen maßgeschneidert planen, für sich selbst aufstellen und sich und Ihr Unternehmen gewinnend präsentieren können.

Anmeldungen **bis 15. Juni 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