

Nr. 05 / Mai 2011

Newsletter-Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

Befristetes Arbeitsverhältnis ohne Sachgrund: BAG schafft faktisch	
Vorbeschäftigungsverbot bei sachgrundloser Befristung ab.....	2
Private Dienstwagennutzung bei Arbeitsunfähigkeit.....	2
Nicht angemessene Ausbildungsvergütung kann teuer werden.....	2
Kündigung aufgrund langer Freiheitsstrafe.....	3
Abwägen zwischen Unternehmerfreiheit und Religionsfreiheit.....	3
Fehlerhafte Anrede in Schreiben – keine Diskriminierung.....	4
Strafrechtliche Würdigung einer Pflichtverletzung für Kündigung unerheblich	4
Rechtliche Stellung von Volkshochschuldozenten bei Integrationskursen	4
Betriebsübergang: Gehen Arbeitsverhältnisse mit über?	5
Abschlussformel im Arbeitszeugnis nicht erzwingen	5
„FIT FÜR ... Marketing mit kleinem Budget“	5

Befristetes Arbeitsverhältnis ohne Sachgrund: BAG schafft faktisch Vorbeschäftigungsverbot bei sachgrundloser Befristung ab

Mit Urteil vom 06.04.2011, Az.: 7 AZR 716/09, hat das Bundesarbeitsgericht sich an die Stelle des Gesetzgebers gesetzt und faktisch das Vorbeschäftigungsverbot bei der sachgrundlosen Befristung auf drei Jahre beschränkt. Hintergrund der Entscheidung ist § 14 Abs. 2 Satz 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz. Danach ist eine sachgrundlose Befristung eines Arbeitsvertrages nicht möglich, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Dies wurde von der bisherigen Rechtsprechung so ausgelegt, dass jegliche frühere Beschäftigung die sachgrundlose Befristung ausschließt. Nunmehr hat das BAG sich faktisch an die Stelle des Gesetzgebers gesetzt und festgestellt, dass eine „Zuvor-Beschäftigung“ im Sinne des § 14 Abs. 2 Satz 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz nicht vorliegt, wenn ein früheres Arbeitsverhältnis mehr als drei Jahre zurückliegt. Dieses Urteil ist sehr erfreulich und führt zu mehr Rechtssicherheit für Unternehmen bei der sachgrundlosen Befristung von Arbeitsverträgen. Es baut auch Bürokratie ab, da Arbeitgeber vor Abschluss des sachgrundlosen Befristungsvertrages nur noch prüfen müssen, ob in den letzten drei Jahren eine Beschäftigung bestand. Die Alternative war, bisher in Firmenarchiven und Firmengeschichten forschen zu müssen oder sich auf die Versicherung des Arbeitnehmers zu verlassen, dass er noch nie bei dem Unternehmen gearbeitet hat.

Private Dienstwagennutzung bei Arbeitsunfähigkeit

Das BAG hat mit Urteil vom 14.12.2010, Az. 9 AZR 631/09, Folgendes entschieden: Die Überlassung eines Firmenwagens „auch zur privaten Nutzung“ stellt einen geldwerten Vorteil und Sachbezug dar. Sie ist regelmäßig zusätzliche Gegenleistung für die geschuldete Arbeitsleistung. Damit ist sie nur so lange geschuldet, wie der Arbeitgeber überhaupt Arbeitsentgelt leisten muss, und sei es - wie im Fall der Entgeltfortzahlung bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit - ohne Erhalt einer Gegenleistung. Im zu entscheidenden Fall hatte der Arbeitgeber nach Ablauf der gesetzlichen Entgeltfortzahlung die Herausgabe des zur Verfügung gestellten Firmen-Pkws verlangt. Der Arbeitnehmer kam dieser Aufforderung nach, behielt sich aber die Geltendmachung von Nutzungsausfallansprüchen vor. Das BAG hat sich mit diesem Nutzungsausfallanspruch befasst. Es kam zu dem Ergebnis, dass ein solcher Anspruch dem Mitarbeiter nicht zusteht. Es kann zwar eine Nutzungsausfallentschädigung grundsätzlich dadurch entstehen, dass ein Firmen-Pkw durch den Arbeitgeber erst nach Ablauf einer Mindestankündigungsfrist verlangt werden darf. Aber: Der Arbeitgeber hat seinem Mitarbeiter den Schaden nur dann zu ersetzen, wenn dieser dadurch entsteht, dass der Arbeitnehmer sich auch den Nutzungsentzug nicht rechtzeitig hat einstellen können. Er hätte beispielsweise dann Mehrkosten für die spätere Buchung eines Mietwagens oder für notwendig werdende Taxifahrten geltend machen müssen. Ein solcher Schaden wies der Mitarbeiter nicht nach. Mangels Nachweis eines solchen Verfrühungsschadens stand dem Mitarbeiter, so das BAG, auch keine Nutzungsausfallentschädigung zu.

Nicht angemessene Ausbildungsvergütung kann teuer werden

Schließen Ausbildender und Auszubildender einen Ausbildungsvertrag, der zwar bei der zuständigen Kammer eingetragen werden soll, dessen Vergütung aber weder gezahlt noch abgerechnet wird, handelt es sich um einen Scheinvertrag. Das hat das Sächsische Landesarbeitsgericht im Fall eines Kfz-Unternehmers entschieden, der mit seinem Lehrling zwei unterschiedliche Ausbildungsverträge schloss. Ein Vertrag beinhaltete Ausbildungsvergütungen über 230, 280, 320 und 390 Euro für die jeweiligen Ausbildungsjahre. Später schloss er einen zweiten Vertrag mit Ausbildungsvergütungen von 308, 352, 396 und 432 Euro. Nur diesen zweiten Vertrag ließ er bei der Kammer registrieren, während er die Abrechnung und Zahlung nach dem ersten Vertrag vornahm. Im dritten Lehrjahr wurde das Ausbildungsverhältnis durch Vergleich aufgelöst. Der Lehrling verlangte anschließend die Differenz zum tariflichen Ausbildungslohn (400,

455, 510 Euro). In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass bei Unterschreiten von 80 Prozent der tariflichen Ausbildungsvergütung die gesetzlich vorgeschriebene Angemessenheit (vgl. § 17 Abs. 1 BBiG) nicht mehr gegeben sei. Zudem sei der zweite Ausbildungsvertrag ein Scheingeschäft gewesen (vgl. § 117 BGB), weil er nur zur Vorlage bei der Kammer gedient habe, aber nicht zum Vollzug. Geschuldet sei stattdessen die tarifliche Ausbildungsvergütung. Eine geltungserhaltende Reduktion der vertraglichen Vereinbarung bis zur Angemessenheitsgrenze komme nicht in Betracht, weil sie mit dem Schutzzweck des Berufsbildungsgesetzes nicht vereinbar sei.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts Sachsen vom 16. November 2010; Az.: 7 Sa 254/10)

Kündigung aufgrund langer Freiheitsstrafe

Muss ein Arbeitnehmer wegen strafgerichtlicher Verurteilung eine mehrjährige Freiheitsstrafe verbüßen, kann das eine ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber rechtfertigen. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Industriemechanikers entschieden, der aufgrund von außerdienstlich begangenen Straftaten zu einer Freiheitsstrafe von vier Jahren und sieben Monaten verurteilt wurde und dessen Arbeitgeber das zum Anlass für eine ordentliche Kündigung nahm. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass bei einer strafgerichtlichen Verurteilung ohne Bezug zum Arbeitsverhältnis eine personenbedingte Kündigung in Betracht komme. Im Rahmen der Interessenabwägung sei zu berücksichtigen, dass der Arbeitnehmer seine Unmöglichkeit der Erbringung von Arbeitsleistungen und damit die Störung des Arbeitsverhältnisses selbst zu vertreten habe. Daher seien dem Arbeitgeber zur Überbrückung der entstehenden Fehlzeit geringere Belastungen zuzumuten als bei einer Verhinderung aufgrund von Krankheit. Deshalb sei der Arbeitgeber bei einer rechtskräftigen Verurteilung zu einer Freiheitsstrafe von mehr als zwei Jahren in der Regel zu einer ordentlichen Kündigung berechtigt, um den Arbeitsplatz auf Dauer neu besetzen zu können.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 24. März 2011; Az.: 2 AZR 790/09)

Abwägen zwischen Unternehmerfreiheit und Religionsfreiheit

Ergänzt ein Arbeitnehmer im Rahmen seiner Tätigkeit entgegen ausdrücklicher Anweisung die telefonische Grußformel um eine religiöse Formulierung, kann das eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen. Das hat das Landesarbeitsgericht Hamm im Fall eines teilzeitbeschäftigten Callcenter-Mitarbeiters entschieden, der sich am Ende von Verkaufsgesprächen mit der Formulierung „Jesus hat Sie lieb, vielen Dank für Ihren Einkauf bei QVC und einen schönen Tag“ verabschiedete. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass der Arbeitnehmer sich arbeitsvertragswidrig verhalten habe. Vorliegend bestehe allerdings ein Spannungsverhältnis zwischen der unternehmerischen Betätigungsfreiheit des Arbeitgebers und der Glaubensfreiheit des Arbeitnehmers. Das mache eine Abwägung dieser Rechtsgüter erforderlich. Der tiefgläubige Arbeitnehmer habe nicht ausreichend dargelegt, warum er in innere Nöte komme, wenn er darauf verzichte, die übliche Grußformel um seine Ergänzung zu erweitern. Wer sich darauf berufe, dass die Befolgung einer Arbeitsanweisung ihn in seiner Glaubensfreiheit beeinträchtige, müsse nachvollziehbar erklären, dass er dies ohne innere Not nicht befolgen könne. Vorliegend spreche die Tatsache, dass der Arbeitnehmer in einem nachfolgenden Streitverfahren angeboten habe, für die Beschäftigung während des Prozesses auf die Ergänzung der Grußformel zu verzichten, gegen eine innere Notsituation. Die Kündigung sei daher gerechtfertigt.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 20. April 2011; Az.: 4 Sa 2230/10)

Fehlerhafte Anrede in Schreiben – keine Diskriminierung

Wird eine Bewerberin um eine Arbeitsstelle abgelehnt und ist im Anschreiben eine falsche Anrede enthalten, begründet das allein keine Vermutung für eine Diskriminierung aufgrund der Rasse oder ethnischer Herkunft. Das hat das Arbeitsgericht Düsseldorf im Fall einer Bewerberin mit Migrationshintergrund entschieden, die sich erfolglos um eine Stelle als lebensmitteltechnische Assistentin beworben und ein Ablehnungsschreiben mit der unzutreffenden Anrede „Sehr geehrter Herr“ erhalten hatte. Sie verklagte den Arbeitgeber auf Entschädigung in Höhe von 5.000 Euro wegen angeblicher Benachteiligung, weil ihre Bewerbung offensichtlich nicht gewürdigt sondern aufgrund ihres aus dem Namen ersichtlichen Migrationshintergrundes vorzeitig aussortiert worden sei. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass ein Entschädigungsanspruch nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (vgl. § 15 Abs. 2 AGG) voraussetze, dass eine Benachteiligung wegen Rasse oder ethnischer Herkunft vorliege. Dabei genüge es, wenn der Anspruchsteller Tatsachen darlege, aus denen sich nach allgemeiner Lebenserfahrung eine überwiegende Wahrscheinlichkeit für eine derartige Benachteiligung ergebe. Das führe zu einer Beweiserleichterung, bei der es Aufgabe des Arbeitgebers sei, nachzuweisen, dass keine Benachteiligung vorliege. Vorliegend reiche aber der von der Bewerberin vorgelegte Sachverhalt für eine solche Beweislastverlagerung nicht aus. Denn eine Verwechslung in der Anrede lasse eine Benachteiligung wegen Rasse oder ethnischer Herkunft nicht vermuten. Ebenso wahrscheinlich oder näher liegend sei, dass in dem Ablehnungsschreiben einer schlichter Fehler unterlaufen sei.

(Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 9. März 2011; Az.: 14 Ca 908/11)

Strafrechtliche Würdigung einer Pflichtverletzung für Kündigung unerheblich

Hat ein Arbeitnehmer eine Pflichtverletzung begangen, ist für die Frage, ob eine außerordentliche Kündigung in Betracht kommt, die strafrechtliche Bewertung unerheblich. Daher besteht regelmäßig auch kein Grund, einen Kündigungsschutzprozess bis zum Abschluss eines Strafverfahrens auszusetzen. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines stellvertretenden Leiters eines Hochschulrechenzentrums entschieden, dem nach einem Fehlbestand in einer Handkasse außerordentlich gekündigt worden war. Das Arbeitsgericht hatte den Rechtsstreit ausgesetzt, um die rechtskräftige Entscheidung des Strafprozesses abzuwarten, der später eingestellt wurde. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass für die kündigungsrechtliche Frage entscheidend sei, ob ein Verstoß gegen vertragliche Haupt- oder Nebenpflichten vorliege und ein damit verbundener Vertrauensbruch. Dafür reiche allein der Verdacht nicht aus, der Arbeitnehmer habe gegen die Pflicht verstoßen, seinem Arbeitgeber ordnungsgemäß Auskunft über den Verbleib von Geldern zu geben. Regelmäßig gebe es keinen Anlass, einen Kündigungsschutzprozess bis zur rechtskräftigen strafrechtlichen Entscheidung auszusetzen.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 25. November 2010; Az.: 2 AZR 801/09)

Rechtliche Stellung von Volkshochschuldozenten bei Integrationskursen

Unterrichtet ein Dozent an einer Volkshochschule, geschieht das typischerweise freiberuflich. Das gilt auch für den Unterricht von Integrationskursen Deutsch als Fremdsprache. Etwas anderes gilt, wenn die Vertragsparteien ein Arbeitsverhältnis vereinbaren oder im Einzelfall Umstände vorliegen, aus denen sich die für das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses erforderliche persönliche Abhängigkeit ergibt. Das hat das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein im Fall einer Dozentin an einer Volkshochschule entschieden, die ausgebildete Gymnasiallehrerin war und Integrationskurse für Deutsch als Fremdsprache gab. Sie machte geltend, dass zwischen ihr und der Kommune ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zustande gekommen sei. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass nach der typologisierenden Betrachtungsweise des Bundesarbeitsgerichts Lehrer an allgemeinbildenden Schulen üblicherweise Arbeitnehmer seien. Denn dort bestehe ein dichtes gesetzliches Regelwerk, das nicht nur die Unterrichtsziele sondern auch Inhalt, Art und Weise der Vermittlung bestimme und zusätzlich durch die Schul-

aufsicht kontrolliert werde. Zwar gebe es aufgrund der geänderten Rahmenbedingungen bei Integrationskursen aufgrund des Aufenthaltsgesetzes Besonderheiten, die einen Druck zur Teilnahme und zum Bestehen der Prüfung erzeugten. Dennoch sei nicht feststellbar, dass dadurch die Unterrichtstätigkeit in Integrationskursen als weisungsgebundene, fremdbestimmte Arbeit in persönlicher Abhängigkeit erfolge.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 3. Februar 2011; Az.: 4 Sa 234/10)

Betriebsübergang: Gehen Arbeitsverhältnisse mit über?

Veräußert ein Arbeitgeber einen Betriebsteil durch Rechtsgeschäft, gehen Arbeitsverhältnisse nur dann auf den Erwerber über, wenn dieser die entsprechende Betriebseinheit identitätswahrend fortführt und die Arbeitnehmer der entsprechenden Betriebseinheit zugeordnet waren. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines kaufmännischen Leiters einer Wasserwerke-GmbH entschieden, die für zwei kommunale Zweckverbände die Trinkwasserversorgung und die Abwasserbeseitigung organisierte. Die Gesellschaft bestand aus zwei technischen Abteilungen und einer kaufmännischen Abteilung. Als die beiden Zweckverbände auf Veranlassung der Kommunalaufsicht ihre Aufgaben nach rechtsgeschäftlicher Übertragung wieder selbst übernahmen, stellten sie die technischen Mitarbeiter der beiden Abteilungen zur Trinkwasserversorgung und Abwasserbeseitigung ein, nicht jedoch die Arbeitnehmer aus dem kaufmännischen Bereich der GmbH. Darauf verlangte der kaufmännische Abteilungsleiter seine Weiterbeschäftigung bei dem Abwasserzweckverband. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass es einen Betriebsteil für kaufmännische Verwaltung des Bereichs Abwasser als übertragbare Einheit nicht gegeben habe. Keiner der beiden Zweckverbände habe die für beide Bereiche zuständige kaufmännische Abteilung der GmbH übernommen. Daher sei auch das Arbeitsverhältnis des kaufmännischen Leiters nicht übergegangen.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 7. April 2011; Az.: 8 AZR 730/09)

Abschlussformel im Arbeitszeugnis nicht erzwingen

Hat ein Arbeitnehmer vom Arbeitgeber ein qualifiziertes Arbeitszeugnis erhalten, das den gesetzlich geschuldeten Zeugnisinhalt zutreffend formuliert, besteht darüber hinaus kein Anspruch auf einen bestimmten Wortlaut der Abschlussformel. Das hat das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg im Fall des Leiters eines Baumarktes entschieden, der entgegen der erteilten Formulierung „Wir wünschen ihm für die Zukunft alles Gute“ auf der Fassung „Wir bedanken uns für die langjährige Zusammenarbeit und wünschen ihm für seine private und berufliche Zukunft alles Gute“ bestand. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass Zeugnisse allgemein verständlich gefasst sein müssten. In diesem Rahmen sei der Arbeitgeber grundsätzlich frei in der Zeugnisformulierung, solange es nichts Falsches enthalte. Unzulässige Geheimzeichen könnten auch im Auslassen eines erwarteten Zeugnisinhalts bestehen. Unzulässiges Auslassen, so genanntes beredtes Schweigen, betreffe aber den gesetzlich geschuldeten Zeugnisinhalt. Die Grundsätze über beredtes Schweigen bezögen sich nicht auf allgemeine Höflichkeitsbekundungen am Ende eines qualifizierten Zeugnisses, die offensichtlich keinen Bezug zum Verhalten oder der Leistung des Arbeitnehmers während des Arbeitsverhältnisses hätten. Ein Zeugnisberichtigungsanspruch bestehe daher vorliegend nicht.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 3. Februar 2011; Az.: 21 Sa 74/10)

„FIT FÜR ... Marketing mit kleinem Budget“

Dienstag, 21. Juni 2011, 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 forme ich mein Image? Wie hebe ich mich von meinen Mitbewerbern ab? Wie setze ich Werbung zielführend ein? Welche Werbemittel sind für mich als Kleinunternehmer sinnvoll und bezahlbar? Wann brauche ich Expertenhilfe, was kann ich selber machen und wie gehe ich dabei vor?

Die Referentin, **Frau Sabine Ehrlich, Kommunikationsdesignerin und Fachkauffrau für Marketing, Heusweiler**, greift auf 22 Jahre Berufserfahrung in Werbung und Marketing zurück, wovon sie 12 Jahre in verschiedenen Unternehmen auf Führungsebene gearbeitet hat. Seit sechs Jahren begleitet sie Existenzgründer, kleine und mittelständische Unternehmen in allen Fragen des Marketings. Anhand von Praxisbeispielen wird Sie aufzeigen, wie Marketingmaßnahmen auch mit kleinem Budget maßgeschneidert geplant und umgesetzt werden können. Frau Ehrlich steht Ihnen nach der Veranstaltung als Ansprechpartnerin zur Verfügung.

Anmeldungen **bis 20. Juni 2011** 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