

Nr. 01 / Januar 2017



Newsletter Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

Jahreswechsel - Alle Jahre wieder Zeit zur Überprüfung von Arbeitsverträgen.....	2
Änderungen für Minijobber durch das Flexirentengesetz	2
Das ändert sich im neuen Jahr	3
LAG Berlin-Brandenburg: Praktikum als Arbeitsverhältnis	3
Verlängerung der Probezeit im Ausbildungsverhältnis	4
Kumulierte Treueboni mit Stichtagsregelung	4
Abmahnung verfällt nicht	5
Versuchter Diebstahl: Außerordentliche Kündigung eines Lehrlings	5
Außerordentliche Verdachtskündigung bei Pflichtverletzung	6
Außerordentliche Kündigung nach betrügerischer Lohnauszahlung	7
Arbeitszeugnis: Wahrheit geht vor Wohlwollen.....	7
Vergleichstitel über gute Zeugnisbewertung nicht vollstreckbar	8
VERANSTALTUNGEN	9
Saarbrücker Rechtsforum „Justizirrtümer im Strafprozess“	9
3. Tag der IT-Sicherheit.....	9
EU-Datenschutz-Grundverordnung	9

Jahreswechsel - Alle Jahre wieder Zeit zur Überprüfung von Arbeitsverträgen

Zum 01.01.2017 ist der gesetzliche Mindestlohn auf 8,84 Euro je Zeitstunde angestiegen. Damit verringert sich bei geringfügigen Beschäftigungen (sog. 450-Euro-Jobs) die maximale Arbeitszeit eines Minijobbers. Soll deren Status erhalten bleiben, müssen unter Umständen zeitnah Korrekturen am Arbeitsvertrag vorgenommen werden.

Außerdem trat bereits zum 01.10.2016 eine Änderung von § 309 Nr. 13 Bürgerliches Gesetzbuch in Kraft. Danach sind Schriftformklauseln in seit diesem Zeitpunkt geschlossenen Arbeitsverträgen unwirksam, die die Geltendmachung von Ansprüchen betreffen (Ausschlussfristen). Die Verträge bedürfen einer Anpassung. Für die Geltendmachung von Ansprüchen und Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis ist seit diesem Zeitpunkt die Textform (z.B. Fax, E-Mail) ausreichend.

Änderungen für Minijobber durch das Flexirentengesetz

Änderungen für Minijobber durch das Flexirentengesetz Mit der Flexirente gibt es auch Neuerungen in Sachen Minijobs: Arbeitnehmer im 450-Euro-Minijob sind grundsätzlich rentenversicherungspflichtig. Bisher sind Altersvollrentner davon ausgenommen und rentenversicherungsfrei. Das ändert sich vom 01.01.2017 an mit dem Gesetz zur Flexirente. Altersvollrentner, die einer Beschäftigung nachgehen, sind zukünftig nur noch nach Erreichen der Regelaltersrente rentenversicherungsfrei. Bis zu diesem Zeitpunkt unterliegen sie der Rentenversicherungspflicht. Dies gilt auch für 450-Euro-Minijobs. Es gibt jedoch eine Ausnahme. Der Rentner kann sich von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen. Für Altersvollrentner, die heute schon einen Minijob ausüben, ändert sich hingegen nichts. Die unterschiedlichen Fallkonstellationen für Altersvollrentner werden nachfolgend wie folgt aufgezeigt:

- *450-Euro-Minijob neben Altersvollrente bereits 2016*
Bezieher einer Altersvollrente (vor oder nach Erreichen der Regelaltersgrenze), die über den 31.12.2016 hinaus einen 450-Euro-Minijob ausüben, bleiben in dieser Beschäftigung rentenversicherungsfrei. Der Arbeitgeber zahlt weiterhin den Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung iHv. 15 %. Die Beitragsgruppe "5" gilt in der RV weiterhin.
- *Altersvollrentner verzichtet auf die RV-Freiheit*
Altersvollrentner, die ihren 450-Euro-Minijob neben der Altersvollrente bereits 2016 ausgeübt haben, können auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichten. Dies muss schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber erklärt werden. Die Rentenversicherungspflicht beginnt in diesem Fall mit dem Tag, der auf den Eingang der Verzichtserklärung beim Arbeitgeber folgt. Der Minijobber kann aber auch einen späteren Zeitpunkt bestimmen. Der zu zahlende Rentenversicherungsbeitrag beträgt 18,7%. Der Arbeitgeber behält den Eigenanteil des Arbeitnehmers von 3,7% vom Arbeitsentgelt ein und führt ihn zusammen mit seinem Pauschalbeitrag von 15% an die Minijob-Zentrale ab.

Quelle: GmbHRundschau, Heft 1, 1. Januar 2017, Seite R10

Das ändert sich im neuen Jahr

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat auf seiner Homepage unter <http://www.bmas.de/> eine Zusammenstellung veröffentlicht, was sich im neuen Jahr alles an arbeits- und sozialrechtlichen Vorschriften ändert. Hier ein Auszug:

1. Arbeitsmarktpolitik, Arbeitslosenversicherung und Grundsicherung für Arbeitsuchende:
 - c) Wegfall des Arbeitgeberbeitrags zur Arbeitslosenversicherung bei Beschäftigten nach der Regelaltersgrenze
 - d) Ausweitung der Weiterbildungsförderung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in kleinen Unternehmen
 - f) Änderungen aufgrund des Neunten Gesetzes zur Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch (Rechtsvereinfachung) sowie zur vorübergehenden Aussetzung der Insolvenzantragspflicht
 - g) Insolvenzgeld
2. Arbeitsrecht und Arbeitsschutz
 - a) Gesetzlicher Mindestlohn
3. Sozialversicherung, Rentenversicherung und Sozialgesetzbuch
 - a) Beitragssatz in der gesetzlichen Rentenversicherung
 - b) Anhebung der Altersgrenzen: Rente mit 67
 - c) Künstlersozialversicherung
 - d) Sozialversicherungsrechengrößen
 - e) Mindestbeitrag in der gesetzlichen Rentenversicherung
 - g) Gleitzonefaktor 2017
 - h) Sachbezugswerte 2017

LAG Berlin-Brandenburg: Praktikum als Arbeitsverhältnis

Wann ist ein Praktikum ein Praktikum und wann ein Arbeitsverhältnis? Eine Frage, die sich vor allem seit Geltung des Mindestlohngesetzes stellt, sind doch Praktika nur unter den gesetzlichen Voraussetzungen von der Mindestlohnzahlungsverpflichtung ausgenommen. Ein „Praktikum“ ist nur dann kein Arbeitsverhältnis, wenn ein Ausbildungszweck „im Vordergrund“ steht, so schon das BAG vom 13.03.2003 - 6 AZR 564/01. Daran hat auch § 22 Abs. 1 Satz 3 MiLoG nichts geändert.

Enthält ein „Praktikanten-Vertrag“ typische Arbeitnehmerpflichten, insbesondere eine tägliche Anwesenheitspflicht von acht Stunden und eine Tätigkeit nach Weisung eines Mitarbeiters des Vertragspartners und in dessen Großraumbüro, trifft den Vertragspartner die sekundäre Darlegungs- und Beweislast, dass ein Ausbildungszweck überwiegt und worin sich das „Praktikum“ von einem Berufsanfänger-Arbeitsverhältnis unterscheidet. Dies umso mehr, wenn der Praktikanten-Vertrag für ein Jahr mit einer Absolventin eines einschlägigen Studiums abgeschlossen wird, ohne dass das Praktikum nach der Studienordnung vorgeschrieben wäre.

In dem vor dem Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin-Brandenburg zu entscheidenden Fall erhielt die Klägerin für eine überwiegend Redakteurinnen-Tätigkeit eine Praktikumsvergütung von 400 Euro. Der Bezugslohn für Redakteurinnen des einschlägigen und im betreffenden Wirtschaftszweig üblichen Tarifvertrages liegt jedoch bei über 3.000 Euro. Das LAG bejahte die Voraussetzungen einer sittenwidrigen Vergütung zumindest in Form eines wucherähnlichen Geschäfts i. S. d. § 138 Abs. 1 BGB.

Auf Grund eines besonders auffälligen Missverhältnisses von Leistung und Gegenleistung sei in diesem Fall eine „verwerfliche Gesinnung“ des Arbeitgebers zu vermuten.

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 20.05.2016 - 6 Sa 1787/15

Praxistipp: Praktika von bereits fertigen Absolventen eines einschlägigen Studiums, die lediglich dem Einstieg in den Arbeitsmarkt dienen, jedoch überwiegend mit üblichen Arbeitsaufgaben von Arbeitnehmern verbunden sind, sind Scheinpraktika und damit Arbeitsverhältnisse. Nicht entscheidend ist nämlich die Bezeichnung des Vertrages, sondern wie er gelebt wird.

Verlängerung der Probezeit im Ausbildungsverhältnis

Eine Klausel im Ausbildungsvertrag, wonach sich im Fall der Unterbrechung der Probezeit um mehr als ein Drittel die Probezeit um die Zeit der Unterbrechung verlängert, ist rechtmäßig. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Kfz-Mechatroniker-Lehrlings in einer Kfz-Werkstatt bestätigt.

Die Vertragsparteien hatten eine viermonatige Probezeit vereinbart, während der der Lehrling sieben Wochen arbeitsunfähig war. Der Arbeitgeber kündigte außerhalb der kalendarischen Probezeit ohne Angabe von Gründen und berief sich auf die Vertragsklausel der verlängerten Probezeit. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass die Vertragsparteien für den Fall der Unterbrechung der Probezeit um mehr als ein Drittel eine Verlängerung der Probezeit um die Unterbrechungsdauer vereinbaren könnten. Diese Klausel verstoße nicht gegen das Berufsbildungsgesetz (vgl. § 25 BBiG) und stelle auch keine unangemessene Benachteiligung des Auszubildenden dar. Sie diene der Zweckerfüllung der Probezeit und liege im Interesse beider Vertragsparteien. Es komme nicht darauf an, aus wessen Sphäre die Gründe der Unterbrechung stammten. Allerdings dürfe sich nach dem Grundsatz von Treu und Glauben nicht auf die Klausel berufen, wer eine Unterbrechung der Probezeit selbst vertragswidrig herbeigeführt habe. Vorliegend sei die Kündigung innerhalb der verlängerten Probezeit erfolgt und daher wirksam gewesen.

Urteil des Bundesarbeitsgerichts - BAG - vom 09.06.2016; Az.: 6 AZR 396/15

Kumulierte Treueboni mit Stichtagsregelung

Eine Vertragsklausel, wonach ein Arbeitnehmer für Vorjahre kumulierte Treueboni verliert, wenn das Arbeitsverhältnis vor einem Stichtag gekündigt wird, ist wegen unangemessener Benachteiligung unwirksam. Das hat das Landesarbeitsgericht Nürnberg im Fall eines Arbeitnehmers entschieden, der mit seinem Arbeitgeber eine Kumulierung der jährlichen Bonuszahlungen von 1.500 Euro auf eine Auszahlung nach sechs Jahren mit Aufstockung auf 10.000 Euro vereinbart hatte. Die Auszahlung sollte entfallen, wenn das Arbeitsverhältnis im Dezember 2014 nicht ungekündigt bestünde. Nach einer Kündigung durch den Arbeitnehmer zum Jahresende 2014 verweigerte der Arbeitgeber die Zahlung.

In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass die in der Klausel vereinbarte Anhäufung der Bonuszahlungen mit einer Auszahlung nach sechs Jahren bedeute, dass der Arbeitnehmer zum Erhalt der ersten Treueprämie weitere fünf Jahre an dem Arbeitsverhältnis festhalten müsse. Das gehe weit über die vom Bundesar-

beitsgericht für zulässig erklärten und mit der Berufsfreiheit des Arbeitnehmers vereinbaren Bindungsfristen hinaus und benachteilige den Arbeitnehmer unangemessen. Der Arbeitnehmer habe daher einen Anspruch auf die Zahlung des Treuebonus in Höhe von 10.000 Euro.

Urteil des Landesarbeitsgerichts (LAG) Nürnberg vom 01.07.2016; Az.: 3 Sa 426/15

Praxistipp: Oft werden in Arbeitsverträgen auch Gratifikationen mit Stichtagsregelungen versehen - sowohl für die Auszahlung wie auch für die Rückzahlung. Mehr Informationen hierzu enthält unser Infoblatt → **A02** „Pflichten aus einem Arbeitsverhältnis von A bis Z“ unter der **Kennzahl 890**.

Abmahnung verfällt nicht

Ein Arbeitnehmer, der trotz mehrfacher Abmahnungen erneut gegen die Pflicht zur unverzüglichen Anzeige einer Krankheit verstößt, muss mit einer Kündigung aus verhaltensbedingten Gründen rechnen. Das hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz im Fall eines Maschinenführers entschieden, der zwischen 2013 und 2015 vier Abmahnungen, davon drei wegen Verletzung der Anzeigepflicht, erhalten hatte. Bei einem weiteren Verstoß sprach der Arbeitgeber eine fristgemäße Kündigung aus.

In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass die Abmahnungen vorliegend nicht durch Zeitablauf „verbraucht“ seien. Es existiere keine Regelfrist, nach der Abmahnungen ihre kündigungsvorbereitende Wirkung verlören. Ob eine Abmahnung so lange zurückliege, dass bei einem erneuten Pflichtverstoß eine Kündigung unverhältnismäßig sein könne, unterliege einer Einzelfallbetrachtung. Dabei sei neben der Dauer zwischen Abmahnung und erneutem Pflichtverstoß die Schwere der Verstöße zu berücksichtigen. Außerdem sei zu berücksichtigen, ob das Arbeitsverhältnis in der Zeitspanne zwischen den Verstößen im Übrigen störungsfrei verlaufen sei. Vorliegend sei das Arbeitsverhältnis mit vier berechtigten Abmahnungen nicht störungsfrei verlaufen und zwischen dem letzten Pflichtverstoß und dem die Kündigung auslösenden Verstoß seien weniger als acht Monate vergangen. Die Warnfunktion der letzten Abmahnung sei daher keineswegs verblasst. Die Kündigung sei daher sozial gerechtfertigt und wirksam.

Urteil des Landesarbeitsgerichts - LAG - Rheinland-Pfalz vom 08.07.2016; Az.: 1 Sa 57/16

Praxistipp: Abmahnungen sollten immer schriftlich abgefasst werden. Ein Exemplar sollte der Arbeitnehmer erhalten und ein Exemplar der Arbeitgeber für die Personalakte behalten. Wie eine Abmahnung inhaltlich korrekt abgefasst wird, zeigt unser Infoblatt → **A13** „**Abmahnung**“ unter der **Kennzahl 67** auf.

Versuchter Diebstahl: Außerordentliche Kündigung eines Lehrlings

Wenn ein Auszubildender einen versuchten Diebstahl von Material des Arbeitgebers begeht und diesen anschließend aktiv zu vertuschen versucht, rechtfertigt das eine außerordentliche Kündigung. Das hat das Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern im Fall eines Lehrlings als Zimmermann entschieden. Er befand sich im dritten Lehrjahr vier Monate vor der Abschlussprüfung, als sein Vorarbeiter ihn bei dem Versuch des Diebstahls von Edelstahlschrauben im Wert von 40 Euro entdeckte. Der Arbeitgeber kündigte darauf das Ausbildungsverhältnis außerordentlich.

In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass der Auszubildende versucht habe, Eigentum des Arbeitgebers zu entwenden und ihn damit zu schädigen. Vermögensdelikte rechtfertigten in der Regel eine außerordentliche Kündigung; das gelte auch, wenn das Delikt im Versuchsstadium stecken bleibe. Das Verstecken der Schrauben in der eigenen Werkzeugkiste sei wesentliches Element des Tatplans gewesen und der Auszubildende habe durch weitere Schritte versucht den Erfolg zu erreichen indem er den Vorarbeiter daran hindern wollte, die Werkzeugkiste zu öffnen. Er habe seinen Tatplan hartnäckig verfolgt. Mit 40 Euro habe es sich auch nicht um einen nur geringfügigen Wert gehandelt. Die außerordentliche Kündigung sei daher gerechtfertigt.

Urteil des Landesarbeitsgerichts (LAG) Mecklenburg-Vorpommern vom 05.04.2016; Az.: 2 Sa 84/15

Praxistipp: Nicht jede Verfehlung rechtfertigt eine fristlose Kündigung. Sie kommt nur dann in Betracht, wenn dem Kündigenden wegen eines wichtigen Grundes (Tatsachen) die Einhaltung der Kündigungsfrist unzumutbar ist. Der Sachverhalt muss also an sich geeignet sein, eine Kündigung zu rechtfertigen. Hinzukommen muss, dass die Weiterbeschäftigung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist für den Arbeitgeber unzumutbar ist. Dabei sind alle Umstände des Einzelfalles zu berücksichtigen. Das gilt auch dann, wenn es sich um ein Ausbildungsverhältnis handelt.

Außerordentliche Verdachtskündigung bei Pflichtverletzung

Wenn dringender Tatverdacht besteht, dass ein Arbeitnehmer eine besonders schwerwiegende Pflichtverletzung begangen hat, kann eine außerordentliche Verdachtskündigung ohne vorherige Abmahnung in Betracht kommen. Das hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz im Fall eines Lagerarbeiters entschieden, der im Magazin beschäftigt war und dabei auch Zugang zu dem nicht lagerbestandsgeführten Produktionsmaterial Silberlot hatte. Der Arbeitnehmer hatte über eBay 18 Kilo Silberlot dieses Typs deutlich unter dem Warenwert veräußert. Nach Anhörung des Arbeitnehmers kündigte der Arbeitgeber außerordentlich fristlos als Tat- und hilfsweise als Verdachtskündigung.

In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass eine Verdachtskündigung gerechtfertigt sei, wenn sich starke Verdachtsmomente auf objektive Tatsachen stützten, diese Verdachtsmomente geeignet seien, das für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses notwendige Vertrauen zu zerstören, der Arbeitgeber sämtliche zumutbaren Aufklärungsmaßnahmen ergriffen habe und dem Arbeitnehmer Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben habe. Vorliegend habe der Arbeitnehmer weder im Rahmen seiner Anhörung noch im Prozessverlauf den von ihm behaupteten anderweitigen Erwerb auf einem Flohmarkt von exakt denjenigen speziellen Materialtypen des Silberlotes plausibel dargelegt, die beim Arbeitgeber eingesetzt werden. Nach allgemeiner Lebenserfahrung seien die den dringenden Tatverdacht begründenden Umstände nicht ebenso gut durch ein Alternativgeschehen zu erklären, das eine außerordentliche Kündigung nicht rechtfertige. Einer Abmahnung habe es nicht bedurft, da bei einer derart schweren Pflichtverletzung auch eine erstmalige Hinnahme durch den Arbeitgeber erkennbar ausgeschlossen sei.

Urteil des Landesarbeitsgerichts - LAG - Rheinland-Pfalz vom 23.05.2016; Az.: 2 Sa 501/15

Praxistipp: Während bei einer fristlosen Kündigung die Tatsachen, auf die die Kündigung gestützt wird, vom Arbeitgeber bewiesen werden muss, liegt bei einer Verdachtskündigung ein solcher Beweis gerade nicht vor. Das Urteil zeigt mustergültig auf, was aber zumindest bewiesen werden muss, damit eine Verdachtskündigung juristisch möglich ist.

Außerordentliche Kündigung nach betrügerischer Lohnauszahlung

Wenn ein Arbeitnehmer die Beschäftigung von Personen fingiert, um damit Steuern und Sozialabgaben zu hinterziehen, rechtfertigt dieses Verhalten eine außerordentliche Kündigung. Das hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz im Fall einer Filialleiterin in einer Spielothek entschieden, die zur Lohnabrechnung Phantomaushilfen anmeldete, um den tatsächlich beschäftigten Minijobbern höhere Entgelte auszahlen zu können, ohne die Geringfügigkeitsgrenze offiziell zu überschreiten. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass die strafrechtlich relevante Auszahlung einer nicht unerheblichen Vergütung, auf die keinerlei Anspruch bestehe, eine besonders schwerwiegende arbeitsrechtliche Verfehlung darstelle. Dabei falle besonders ins Gewicht, dass die Arbeitnehmerin als Filialleiterin Kontakt mit hohen Geldbeträgen gehabt und das Fehlverhalten den Kernbereich ihrer Arbeitsaufgabe betroffen habe. Durch ihre auf Betrug angelegte Abrechnung der Aushilfslöhne habe sie das für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses notwendige Vertrauen in ihre Zuverlässigkeit und Ehrlichkeit unwiederbringlich zerstört. Eine vorherige Abmahnung sei entbehrlich gewesen, da sie nicht habe annehmen dürfen, dass ihre Arbeitgeberin dieses Verhalten ohne eine Kündigung hinnehmen werde.

Urteil des Landesarbeitsgerichts (LAG) Rheinland-Pfalz vom 18.08.2016; Az.: 5 Sa 95/16

Praxistipp: Auch dieses Urteil zeigt auf, dass nur bei besonders schwerwiegenden Verstößen eine fristlose Kündigung in Betracht kommt. Beispiele, in denen die Rechtsprechung einen außerordentlichen Kündigungsgrund bejaht hat sind: Tätlichkeiten am Arbeitsplatz, strafbare Handlungen im Betrieb, Verrat von Betriebsgeheimnissen, eigenmächtiger Urlaubsantritt, Teilnahme an einem wilden Streik, Beleidigung von Vorgesetzten, beharrliche Arbeitsverweigerung. Einen festgeschriebenen Katalog von Verhalten, die eine fristlose Kündigung rechtfertigen, gibt es nicht. Es muss immer noch eine Abwägung im Einzelfall erfolgen.

Arbeitszeugnis: Wahrheit geht vor Wohlwollen

Ein Arbeitgeber, der im Rahmen eines Kündigungsprozesses verurteilt wird, einen gekündigten Arbeitnehmer bis zum rechtskräftigen Abschluss des Prozesses weiter zu beschäftigen, ist nach Aufhebung des Urteils nicht verpflichtet, über die Prozessbeschäftigung ein Arbeitszeugnis zu erteilen. Das hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) (Urteil vom 14.06.2016; Az.: 9 AZR 8/15) im Fall eines Flugbegleiters entschieden. Der Arbeitgeber hatte ihm außerordentlich gekündigt, das Arbeitsgericht die Weiterbeschäftigung während des Kündigungsschutzprozesses angeordnet. Nach rechtskräftiger Zurückweisung der Kündigungsschutzklage forderte der Flugbegleiter, das qualifizierte Zeugnis auf die Zeit der Prozessbeschäftigung auszudehnen. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass kein Anspruch auf die Änderung der im Zeugnis enthaltenen Daten bestehe, weil dies dem Grundsatz der Zeugniswahrheit widerspräche. Mit der rechtskräftigen Abweisung der Kündigungs-

schutzklage habe festgestanden, dass das Arbeitsverhältnis durch die außerordentliche Kündigung geendet habe. Daran habe sich mit der Prozessbeschäftigung nichts geändert. Diese stelle weder ein Arbeitsverhältnis noch die Vereinbarung eines befristet fortgesetzten Arbeitsverhältnisses dar. Es habe sich vielmehr um ein faktisches Beschäftigungsverhältnis gehandelt, das mit dem die Weiterbeschäftigungspflicht begründenden Urteil aufgehoben worden sei.

Praxistipp: Ein Arbeitszeugnis muss den Grundsätzen der Zeugniswahrheit und der Zeugnisklarheit entsprechen. Zugleich muss es von verständigem Wohlwollen getragen sein. Wohlwollend darf es aber nur im Rahmen der Zeugniswahrheit sein. Weitere Informationen zum Thema Wahrheitspflicht und Zeugnissprache finden Sie in unserem Infoblatt → **A12** „Zeugnis“ unter der **Kennzahl 67** unter www.saarland.ihk.de.

Vergleichstitel über gute Zeugnisbewertung nicht vollstreckbar

Ein Arbeitnehmer kann aus einem gerichtlichen Vergleich, der ein qualifiziertes Zeugnis mit einer guten Leistungs- und Gesamtbeurteilung beinhaltet, nicht im Vollstreckungsverfahren die gewünschte Formulierung erzwingen. Das hat das Landesarbeitsgericht Nürnberg (Urt. v. 03.05.2016; Az.: 2 Ta 50/16) im Fall eines Arbeitnehmers entschieden, dem nach einem gerichtlichen Vergleich ein wohlwollendes qualifiziertes Arbeitszeugnis mit der Beurteilung „gut“ zustand. Da er das vom Arbeitgeber erteilte Zeugnis nicht als „gut“ anerkannte, betrieb er die Zwangsvollstreckung, um sein Ziel zu erreichen. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass ein auf die Erteilung eines wohlwollenden qualifizierten „guten“ Zeugnisses gerichteter Titel nicht Grundlage für eine Vollstreckung sein könne, weil er nicht bestimmt genug sei. Konkrete, einer Vollstreckung zugängliche Formulierungen zur Beschreibung des Zeugnisinhaltes enthalte der Vergleich nicht. Diese Fragen könnten daher nur im Erkenntnisverfahren geprüft werden. Im Rahmen der Vollstreckung könne hier nur geprüft werden, ob ein qualifiziertes Zeugnis vorliege. Denn dessen Anforderungen seien gesetzlich festgelegt (§ 109 Abs. 1 Satz 3 Gewerbeordnung). Danach müssten Ausführungen zur Leistung und zum Verhalten enthalten sein. Diesen Anforderungen genüge das Zeugnis. Der Zwangsgeldbeschluss sei daher aufzuheben.

Praxistipp: Es ist ratsam, in einem gerichtlichen Vergleich die Inhalte des qualifizierten Zeugnisses so weit zu konkretisieren, dass Streit über die Formulierung vermieden wird. Wenn kein vorformuliertes Zeugnis als Gegenstand des Vergleichs aufgenommen wird, kann die vollstreckungsfähige Formulierung „entsprechend einem dem Arbeitgeber vom Arbeitnehmer vorzulegenden Entwurf“ helfen.

VERANSTALTUNGEN

Saarbrücker Rechtsforum „Justizirrtümer im Strafprozess“

Dienstag, 14.02.2017, 18.00 - 20.00 Uhr, Raum 1 - 3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Referent: Dr. Thomas Darnstädt

Es wird **keine Anmeldung** benötigt.

3. Tag der IT-Sicherheit

Donnerstag, 16.02.2017, 09.30 - 18.00 Uhr, Raum 1 - 3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Der 3. Tag der IT-Sicherheit wird als Gemeinschaftsveranstaltung von IHK und saar.is am 16.02.2017 stattfinden. Vormittags stehen aktuelle Technologieentwicklungen auf dem Programm, nachmittags geht es in drei parallelen Workshops um die Themen Awareness, Datenschutz / Compliance und Industrial IT-Security. Abschließend wird das Kompetenzzentrum IT-Sicherheit CISP A aktuelle Trends und Entwicklungen in der IT-Sicherheit aus dem Blickwinkel der Forschung präsentieren.

In einer Ausstellung präsentieren 21 IT-Unternehmen aus der Region ihre IT-Sicherheitslösungen. Die Teilnahme an der Veranstaltung ist kostenfrei.

Bitte [hier](#) anmelden.

EU-Datenschutz-Grundverordnung

Donnerstag, 08.06.2017, 14.00 - 17.00 Uhr, Raum 1 - 3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Gemeinschaftsveranstaltung mit dem Unabhängigen Datenschutzzentrum Saarland.

Anmeldungen **bis 07.06.2017** 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:

Ass. Heike Cloß

Tel.: (0681) 9520-600

Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: heike.closs@saarland.ihk.de

Die in dem Newsletter Arbeitsrecht enthaltenen Angaben sind mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt worden. Dennoch kann für Vollständigkeit, Richtigkeit sowie für zwischenzeitliche Änderungen keine Gewähr übernommen werden.