

Nr. 04 / April 2014



Newsletter Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

Kündigung im Krankenschein? Kündigung im Urlaub?	2
Krankheitsbedingte Kündigung	2
Fristlose Kündigung wegen unbefugter Datenlöschung wirksam	3
Zu berücksichtigende Umstände bei Verdachtskündigung	3
Steuerhinterziehung kann ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen	4
Ordentliche verhaltensbedingte Kündigung bei falscher Reisekostenabrechnung	5
Außerordentliche Kündigung wegen vorgetäuschter Arbeitsunfähigkeit - Arbeitgeber muss Beweiswert vorgelegter Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erschüttern	5
Unwirksame Kündigung wegen HIV-Infektion	6
Tätlicher Angriff auf Vorgesetzten: Kündigung	6
Anderweitige Beschäftigung nur im Inland	7
Dienstliche E-Mail-Anschluss nicht für Streikaufruf nutzen	8
Gratifikation mit Mischcharakter ohne Stichtag	8
Schwerbehindertenvertretung muss sein	8
Unwirksame Klausel in Vertrag über Arbeitgeberdarlehen	9
Anforderungen an eine Rückzahlungsklausel - Weiterbildungskosten	9
Entgeltfortzahlung nach mutwilliger Selbstverletzung	10
VERANSTALTUNGEN	10
FIT FÜR... Regionales Internetmarketing	10
Arbeitsrecht in Deutschland und Frankreich	11
Haftungsklauseln optimieren: Was geht, was geht nicht?	11
Richtiges Verhalten in der Kundeninsolvenz	12
FIT FÜR... Marketing mit allen Sinnen	12

Kündigung im Krankenschein? Kündigung im Urlaub?

Ein weitverbreiteter Irrglaube ist, dass einem Mitarbeiter während eines Krankenscheins nicht gekündigt werden darf. Wie gesagt: Ein Irrtum. Wenn die Voraussetzungen und vor allem die Gründe für eine Kündigung gegeben sind, kann der Arbeitgeber seinem Mitarbeiter natürlich auch während des Krankenscheins kündigen. Genau dasselbe gilt, wenn der Mitarbeiter nicht krank ist, sondern sich in Urlaub befindet. Das problematische bei Kündigung im Krankenschein bzw. Kündigung im Urlaub ist der Zugang der Kündigung. Die Kündigung als einseitige Willenserklärung wird nämlich immer erst dann wirksam, wenn sie dem Mitarbeiter zugeht. Mit diesem Zugang der Kündigung beginnt die Dreiwochenfrist, innerhalb derer der Mitarbeiter gegen seine Kündigung klagen kann, zu laufen. Versäumt er diese Frist, kann er nicht mehr vor Gericht gegen seine Kündigung vorgehen. Die Kündigung seines Arbeitgebers wird nach Ablauf dieser drei Wochen bestandskräftig.

Entscheidend für den Zugang einer Kündigung ist, dass sie so in den Einflussbereich des Mitarbeiters gelangt, dass dieser davon Kenntnis nehmen konnte. Dieses ist gegeben, wenn das Kündigungsschreiben in den Briefkasten des Mitarbeiters gelangt. Wer als Arbeitgeber seinem Mitarbeiter kündigen will und dies schriftlich, was zwingend erforderlich ist, auch tut, kann darauf vertrauen, dass sein Mitarbeiter sich um den Empfang der entsprechenden Schriftstücke kümmert. Das heißt: Sowohl der Mitarbeiter, der krank ist, wie auch derjenige, der sich in Urlaub befindet, muss seinen persönlichen Posteingang so organisieren, dass er Kenntnis von dem Inhalt seines Briefkastens erlangt. Sei es, dass ein Familienmitglied für ihn den Briefkasten leert, sei es, dass er eine Nachsendeadresse bei der Post hinterlegt. Tut er nichts dergleichen, geht dies alleine zu Lasten des Mitarbeiters. Krank- oder Urlaubsabwesenheiten sind nämlich kein Argument für eine Verlängerung der dreiwöchigen Klagefrist.

Krankheitsbedingte Kündigung

Von der Kündigung im Krankenschein zu unterscheiden ist die krankheitsbedingte Kündigung. Eine solche liegt vor, wenn der Arbeitgeber kündigt, weil der Mitarbeiter krank ist und er deshalb seine arbeitsvertraglichen Verpflichtungen nicht erfüllen kann. Wenn das Kündigungsschutzgesetz anwendbar ist, der Mitarbeiter also mehr als sechs Monate im Betrieb mit mehr als zehn Arbeitnehmern beschäftigt ist, darf eine krankheitsbedingte Kündigung nur ausgesprochen werden, wenn zum Zeitpunkt der Kündigung Tatsachen vorliegen, die die Prognose weiterer Erkrankungen des Mitarbeiters in dem bisherigen Umfang rechtfertigen. Zugleich muss feststehen, dass die aufgrund der Gesundheitsprognose erwarteten Fehlzeiten des Arbeitnehmers zu einer erheblichen Beeinträchtigung der Betriebsabläufe beim Arbeitgeber führen und schließlich muss eine Interessenabwägung vorgenommen werden, die mit dem Ergebnis endet, dass die Weiterbeschäftigung des Mitarbeiters dem Arbeitgeber nicht mehr zuzumuten ist. Alle drei Voraussetzungen müssen gegeben sein, damit eine krankheitsbedingte Kündigung überhaupt ausgesprochen werden kann.

Bevor eine solche krankheitsbedingte Kündigung ausgesprochen werden kann, muss der Arbeitgeber ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) durchgeführt haben. Diese Voraussetzung steht zwar nicht im Kündigungsschutzgesetz, ergibt sich aber aus § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB VIII. Im Rahmen eines solchen BEM wird unter Beteiligung des betroffenen Mitarbeiters und, sofern vorhanden, des Betriebsrates miteinander geklärt, wie die Erkrankung bzw. Arbeitsunfähigkeit des Mitarbeiters möglichst überwunden wird und mit welchen Leistungen oder Hilfen einer erneuten Krankschreibung vorgebeugt und der Arbeitsplatz auch künftig besetzt werden kann. Es bietet sich an, ein solches betriebliches Eingliederungsmanagement im Rahmen einer Betriebsvereinbarung oder einer Integrationsvereinbarung zu regeln. Hilfreich hierfür ist der Kon-

takt entweder mit dem Integrationsamt, der Krankenkasse oder auch dem Rentenversicherungsträger, um Informationen über das Vorhaben, ein betriebliches Eingliederungsmanagement im Betrieb einzuführen, zu erhalten.

Fristlose Kündigung wegen unbefugter Datenlöschung wirksam

Das LArbG Frankfurt hat am 5. August 2013 unter dem Az: 7 Sa 1060/10 entschieden, dass die fristlose Kündigung eines Account-Managers wegen der umfangreichen Löschung von Daten auf seinem Benutzer-Account im Betrieb gerechtfertigt ist.

Der Kläger des vorliegenden Rechtsstreits war seit 1.1.2009 bei der Beklagten, einem Unternehmen der EDV-Branche in Frankfurt, als Account-Manager beschäftigt. Nach den Ermittlungen eines gerichtlich eingesetzten Sachverständigen hat der Kläger am 29.6.2009 gegen 23:00 Uhr und am 30.6.2009 zwischen 11:02 Uhr und 14:50 Uhr von seinem Benutzer-Account im Betrieb ca. 80 eigene Dateien gelöscht und weitere 374 Objekte, nämlich 144 Kontakte, 51 E-Mails, 167 Aufgaben und 12 Termine. Hintergrund waren laufende Verhandlungen der Parteien um die Abänderung bzw. Aufhebung seines Arbeitsvertrages. Am 1.7.2009 entdeckte die Arbeitgeberin die Löschungen und kündigte dem Kläger fristlos, hilfsweise ordentlich zum 31.8.2009. Das Arbeitsgericht hielt die Kündigung nur als ordentliche Kündigung für gerechtfertigt.

Das LArbG Frankfurt war dagegen der Ansicht, das Fehlverhalten des Klägers rechtfertige die fristlose Kündigung. Nach dessen Auffassung hat die umfangreiche Datenlöschung am 29. und 30.6.2009 das Vertrauen in die Integrität des Klägers vollständig zerstört. Die Daten stünden in der Verfügungsmacht des Arbeitgebers. Eine eigenmächtige Löschung durch einen Arbeitnehmer mit den sich daraus ergebenden internen Problemen und gegenüber Kunden sei ein so erheblicher Verstoß gegen selbstverständliche Nebenpflichten aus dem Arbeitsvertrag, dass die sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses gerechtfertigt sei. Auch eine Abmahnung, die in der Regel einer Kündigung aus verhaltensbedingten Gründen vorangehen muss, sei hier nicht notwendig gewesen. Der Kläger habe genau gewusst, dass die Löschung der Daten von der Arbeitgeberin auf keinen Fall hingenommen werden würde.

(Quelle: Juris Newsletter Arbeitsrecht vom 11.3.2014)

Zu berücksichtigende Umstände bei Verdachtskündigung

Viele Arbeitgeber kennen die Situation: Sie vermuten, dass die Mitarbeiter gegen Pflichten verstoßen, können jedoch keinen letztendlichen Beweis dazu führen, sondern sich nur auf mehr oder weniger gravierende Verdachtsmomente stützen. Beispielsweise wenn der Warenbestand schmilzt und nur der betroffene Mitarbeiter darauf Zugriff hat oder wenn etwa Geld abhandenkommt, das ebenfalls in der Obhut des Mitarbeiters liegt. Wenn der Mitarbeiter in einem solchen Fall den ihm vorgeworfenen Diebstahl bestreitet, hat der Arbeitgeber keinen zwingenden Beweis für den Diebstahl, sondern nur einen entsprechenden dringenden Tatverdacht. In einem solchen Fall kann der Arbeitgeber eine sogenannte Verdachtskündigung aussprechen. Verdachtskündigungen werden in der Praxis meist fristlos ausgesprochen. In einem Rechtsstreit über die Wirksamkeit einer Verdachtskündigung sind nicht nur die dem Arbeitgeber bei Kündigungsausspruch bekannten tatsächlichen Umstände von Bedeutung. Später bekannt gewordene Umstände, die bei Kündigungszugang objektiv bereits vorlagen und den ursprünglichen Verdacht abschwächen

oder verstärken, können ebenfalls berücksichtigt werden. Daneben können auch solche Tatsachen in den Prozess eingeführt werden, die den Verdacht eines eigenständigen - neuen - Kündigungsvorwurfs begründen. Voraussetzung ist, dass der neue Kündigungsgrund bei Ausspruch der Kündigung objektiv schon gegeben, dem Arbeitgeber nur noch nicht bekannt war (BAG, Urteil v. 23.5.2013 - 2 AZR 102/12).

Praxistipp: Eine außerordentliche Verdachtskündigung ist nur dann zulässig, wenn der Mitarbeiter in dem Verdacht steht, einen erheblichen Pflichtverstoß begangen zu haben. Der Verdacht muss erdrückend sein, es muss sich also geradezu aufdrängen, dass der Mitarbeiter den Pflichtverstoß auch begangen hat und der Mitarbeiter muss zuvor angehört worden sein, das heißt, es muss ihm die Gelegenheit gegeben werden, die für ihn entlastenden Umstände aufzuzeigen. Bei der daran sich anschließenden Interessenabwägung zwischen dem Interesse des Arbeitgebers, das Arbeitsverhältnis zu beenden und dem Interesse des Mitarbeiters, seinen Arbeitsvertrag zu behalten, muss abgestellt werden auf den Schaden, der durch den Pflichtenverstoß entstanden ist, auf die bisherige Dauer des Arbeitsverhältnisses und auch darauf, ob es bereits einschlägige Pflichtenverstöße gab oder das Arbeitsverhältnis bislang reibungslos ablief. Nur wenn diese Punkte eingehalten werden, liegt eine ordnungsgemäße Verdachtskündigung vor.

Steuerhinterziehung kann ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen

Wer sein Nettoeinkommen durch eine rechtswidrige Abrechnungspraxis steigert, kann mit einer ordentlichen Kündigung rechnen. Dies gilt auch, wenn er in Kenntnis oder sogar mit Zustimmung des Vorgesetzten handelt (ArbG Kiel, Urteil vom 07.01.2013 - 2 Ca 1793 a/13).

Die seit vielen Jahren angestellte Arbeitnehmerin war bei der Beklagten, einem überregional tätigen Reinigungsunternehmen als Reinigungskraft, Vorarbeiterin und Objektleiterin beschäftigt. Zumindest bei einem Reinigungsobjekt hat sie dafür gesorgt, dass ihre Arbeit über zwei andere, auf geringfügiger Basis beschäftigte Mitarbeiterinnen abgerechnet wurde und diese der Klägerin das erhaltene Geld dann auszahlten. Als der Geschäftsführer hiervon erfuhr, kündigte die Arbeitgeberin fristlos, hilfsweise ordentlich. Hiergegen wandte sich die Klägerin mit ihrer Kündigungsschutzklage. Die Kündigung sei insgesamt unwirksam. Der Betriebsleiter habe ihr die Abrechnungspraxis vorgeschlagen und sie seit vielen Jahren im Betrieb angewandt. Die Beklagte bestreitet dies. Das Arbeitsgericht hat ohne Beweisaufnahme entschieden. Die außerordentliche Kündigung ist danach wegen eines formalen Fehlers unwirksam.

Die ordentliche Kündigung hält das Gericht dagegen für wirksam. Die Klägerin hat mit ihrer Vorgehensweise ihre Rücksichtnahmepflicht gemäß § 241 BGB schwerwiegend verletzt. Sie wusste, dass Gesetze umgangen werden. Die Schwere der Verfehlung und die Vorbildfunktion der Klägerin überwogen trotz langjähriger Betriebszugehörigkeit, Schwerbehinderung und im Übrigen beanstandungsfreier Tätigkeit. Einer vorherigen Abmahnung bedurfte es in diesem Fall nicht. Die Klägerin hat mit ihrem Verhalten in erster Linie sich selbst begünstigt und konnte nicht ernsthaft glauben, dass die vom Betriebsleiter gut geheißene Praxis von der auswärtigen Geschäftsführung gebilligt werden würde. Das Urteil ist nicht rechtskräftig. Beide Seiten können Berufung einlegen. Die Akte wird der Staatsanwaltschaft übersandt.

Ordentliche verhaltensbedingte Kündigung bei falscher Reisekostenabrechnung

Für viele Arbeitgeber stellt sich bei einer festgestellten Pflichtverletzung ihrer Mitarbeiter immer wieder die Frage, ob sie noch eine Abmahnung erteilen oder schon fristgemäß kündigen können. Das Bundesarbeitsgericht hat in einer Entscheidung hierzu die folgenden Grundsätze aufgestellt:

Eine Kündigung ist i. S. v. § 1 Abs. 2 Satz 1 KschG durch Gründe bedingt, die im Verhalten des Arbeitnehmers liegen, wenn dieser seine vertraglichen Haupt- oder Nebenpflichten erheblich und in der Regel schuldhaft verletzt hat und eine dauerhaft störungsfreie Vertragserfüllung in Zukunft nicht mehr zu erwarten steht. Dann kann dem Risiko künftiger Störungen nur durch die (fristgemäße) Beendigung des Arbeitsverhältnisses begegnet werden. Das wiederum ist nicht der Fall, wenn schon mildere Mittel und Reaktionen - wie etwa eine Abmahnung - von Seiten des Arbeitgebers geeignet gewesen wären, beim Arbeitnehmer künftige Vertragstreue zu bewirken.

Ein Arbeitnehmer, der bei Spesenabrechnungen bewusst falsche Angaben macht oder dies zumindest für möglich hält und billigend in Kauf nimmt, verletzt in erheblicher Weise seine vertraglichen Pflichten. Bewusstes und damit vorsätzliches Handeln ist von versehentlich falschen Angaben zu unterscheiden. Es liegt bereits dann vor, wenn der rechtswidrige Erfolg für möglich gehalten und billigend in Kauf genommen wird.

Der Arbeitgeber kann sich für die gerichtliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf Gründe im Verhalten des Arbeitnehmers i. S. v. § 9 Abs. 1 Satz KschG auch dann berufen, wenn er zu den entstandenen Spannungen mit beigetragen hat, es sei denn, seine Anteile überwögen oder er hätte die Auflösungsgründe geradezu provoziert.
(BAG, Urteil vom 11.07.2013 - 2 AZR 994/12)

Außerordentliche Kündigung wegen vorgetäuschter Arbeitsunfähigkeit - Arbeitgeber muss Beweiswert vorgelegter Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erschüttern

Ein vorgelegter Krankenschein schützt nicht vor Kündigung. Dieser allgemeine Grundsatz wurde bereits oben weiter ausgeführt. Es müssen jedoch immer alle Voraussetzungen für den Ausspruch einer Kündigung vorliegen. Dies gilt erst recht dann, wenn das Kündigungsschutzgesetz Anwendung findet. Dann kann nur aus verhaltens-, personen- oder betriebsbedingten Gründen gekündigt werden. Erst recht gilt dies für den Ausspruch von fristlosen Kündigungen: Auch hier muss zwingend ein Kündigungsgrund vorliegen, der zur fristlosen Kündigung berechtigt. Was gilt, wenn dem Arbeitgeber ein Krankenschein vorgelegt wird, bei dem er vermutet, dass er falsch ist?

Täuscht der Arbeitnehmer unter Vorlage eines ärztlichen Attests eine Arbeitsunfähigkeit vor und macht Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall geltend oder lässt sich solche gewähren, kann ein wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung nach § 626 Abs. 1 BGB vorliegen.

Die Vorlage eines ärztlichen Attests begründet i. d. R. den Beweis für die Tatsache der zur Arbeitsunfähigkeit führenden Erkrankung. Ist es dem Arbeitgeber gelungen, den Beweiswert der ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zu erschüttern, indem er Umstände, die gegen die Arbeitsunfähigkeit sprechen, näher darlegt und notfalls beweist, ist es wiederum Sache des Arbeitnehmers, seinen Vortrag z. B. mit Hinweisen zu den Fragen, welche Krankheiten vorgelegen haben, welche gesundheitlichen Einschränkungen bestanden haben, welche Verhaltensmaßnahmen der Arzt gegeben hat, welche Medikamente gegen wurden, weiter zu substantiieren. Ist der Arbeitnehmer dieser Substantiierungspflicht nachgekommen, muss der Arbeitgeber aufgrund der ihm obliegenden Beweislast den konkreten Sachvortrag des Arbeitnehmers widerlegen. Gelingt ihm dies nicht, dann greift die Vermutungsregelung der Krankschreibung: Der Mitarbeiter gilt als arbeitsunfähig erkrankt und die ausgesprochene Kündigung, sei es wie im vorliegenden Fall fristlos oder ansonsten fristgemäß, ist unwirksam.
(LAG Mainz, Urteil 08.10.2013 - 6 Sa 188/13)

Unwirksame Kündigung wegen HIV-Infektion

Kündigt ein Arbeitgeber einem HIV-infizierten Arbeitnehmer, kann die Kündigung wegen Diskriminierung unwirksam sein, soweit der Arbeitgeber die Möglichkeit hat, den Arbeitnehmer durch angemessene Vorkehrungen trotz seiner Behinderung zu beschäftigen. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines an einer symptomlosen HIV-Infektion erkrankten Arbeitnehmers entschieden, der als chemisch-technischer Assistent für die Tätigkeit bei der Arzneimittelherstellung im Reinraumbereich eingesetzt werden sollte. Noch während der gesetzlichen Wartezeit (deren Einhaltung für die Geltung des Kündigungsschutzgesetzes sechs Monate beträgt) stellte der Betriebsarzt bei der Einstellungsuntersuchung die Erkrankung fest, woraufhin der Arbeitgeber fristgemäß kündigte.

In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass ein HIV-Infizierter behindert sei im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), selbst wenn die Infektion symptomlos sei. Die Beeinträchtigung wirke sich auf seine Teilnahme sowohl in der Gemeinschaft als auch im Berufsleben aus. Die Kündigung wegen fehlender Einsatzmöglichkeit sei nur dann wirksam, wenn der Arbeitgeber nicht in der Lage sei, das infolge der Behinderung vorliegende Beschäftigungshindernis durch angemessene Vorkehrungen zu beseitigen. Zu dieser Frage sei im vorliegenden Fall weitere Sachaufklärung erforderlich. Das Gericht verwies den Prozess hierzu an die Vorinstanz zurück.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts – BAG – vom 19. Dezember 2013; Az.: 6 AZR 190/12)

Tätlicher Angriff auf Vorgesetzten: Kündigung

Hat ein Betrieb mehr als zehn Mitarbeiter und ist der Arbeitnehmer länger als sechs Monate beschäftigt, muss vor dem Ausspruch einer Kündigung geprüft werden, ob ein Kündigungsgrund im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes vorliegt. Denn: Ein Mitarbeiter kann dann nur noch aus personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Gründen gekündigt werden. Bei einer verhaltensbedingten Kündigung ist im Normalfall der vorherige Ausspruch einer Abmahnung erforderlich. Diese soll dem Mitarbeiter aufzeigen, dass bei einem nochmaligen Fehlverhalten er mit der Kündigung seines Arbeitsverhältnisses zu rechnen hat. Die Rechtsprechung sieht nur in wenigen Ausnahmefällen vor, dass eine Kündigung ohne vorherige Abmahnung erfolgen kann. Ein solcher Fall ist ein tätlicher Angriff auf den Vorgesetzten des Mitarbeiters.

Greift ein Arbeitnehmer einen Vorgesetzten tätlich an, rechtfertigt das in der Regel ohne vorherige Abmahnung eine Kündigung. Das hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz im Fall eines Produktionshelfers entschieden, der seinen Vorgesetzten zu Boden gedrückt hat, sodass dieser hinfiel. Zuvor hatte der Vorgesetzte den Arbeitnehmer mit seinem Handy fotografiert, weil er dessen körperliche Aktivitäten bei der Autowäsche in einer Waschanlage dokumentieren wollte. Der Arbeitnehmer wies in der Vergangenheit mehrfach krankheitsbedingte Fehlzeiten auf und war auch zum fraglichen Zeitpunkt arbeitsunfähig krankgeschrieben. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass ein tätlicher Angriff auf einen Vorgesetzten eine schwerwiegende Verletzung arbeitsvertraglicher Nebenpflichten darstelle. Regelmäßig bedürfe es vor Ausspruch der Kündigung keiner vorherigen Abmahnung, weil jeder Arbeitnehmer wisse, dass der Arbeitgeber ein solches Fehlverhalten missbillige. Der Arbeitnehmer könne sich auch nicht auf einen Rechtfertigungsgrund berufen. Der Vorgesetzte habe den Arbeitnehmer beim Ausklopfen von Fußmatten gesehen und daraus geschlossen, dass der Arbeitnehmer einen gesunden Eindruck mache. Er habe Fotos mit dem Handy gemacht, um seine Beobachtung zu dokumentieren, weil er den Verdacht hatte, die Arbeitsunfähigkeit sei möglicherweise vorgetäuscht. Hierin liege kein unverhältnismäßiger Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers. Die Kündigung sei daher gerechtfertigt.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Rheinland-Pfalz vom 30. Januar 2014; Az.: 5 Sa 433/13)

Anderweitige Beschäftigung nur im Inland

Muss ein Arbeitgeber zur Vermeidung einer betriebsbedingten Kündigung die Möglichkeiten einer anderweitigen Beschäftigung prüfen, bezieht sich diese Verpflichtung nicht auf freie Arbeitsplätze im Ausland.

Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall einer Vorarbeiterin in einem Textilunternehmen entschieden, deren Arbeitgeber die Produktion im Inland einstellte und in eine Betriebsstätte in Tschechien verlagerte. Der Arbeitnehmerin kündigte er aus betrieblichen Gründen, woraufhin die Arbeitnehmerin Kündigungsschutzklage erhob. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass eine Kündigung durch dringende betriebliche Gründe bedingt sei, wenn es dem Arbeitgeber nicht möglich sei, dem absehbaren Wegfall des Beschäftigungsbedarfs durch andere Maßnahmen als eine Beendigungskündigung zu entsprechen. Vorliegend habe der Arbeitgeber sich zu einer organisatorischen Maßnahme entschlossen, deren Umsetzung den Beschäftigungsbedarf der Arbeitnehmerin dauerhaft entfallen lasse. Für diese Organisationsentscheidung, die auch durchgeführt wurde, spreche die Vermutung, dass sie aus sachlichen Gründen erfolgt und nicht rechtsmissbräuchlich sei. Der Arbeitgeber sei auch nicht verpflichtet gewesen, der Arbeitnehmerin anstelle der Beendigungskündigung einen Arbeitsplatz an dem Produktionsort in Tschechien anzubieten.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts – BAG – vom 29. August 2013; Az.: 2 AZR 809/12)

Dienstliche E-Mail-Anschluss nicht für Streikaufruf nutzen

Nutzt ein im Betriebsrat mitwirkender Arbeitnehmer den dienstlichen Email-Anschluss für die Verbreitung eines Streikaufrufs der Gewerkschaft, kann der Arbeitgeber die Unterlassung dieses Verhaltens verlangen. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines in einem Klinikum beschäftigten stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden entschieden, der einen gegen den Arbeitgeber gerichteten Streikaufruf über seinen Email-Anschluss an alle Arbeitnehmer weitergeleitet hatte. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende durch sein Verhalten Störer gegenüber den Eigentumsrechten des Arbeitgebers sei (vgl. § 1004 Abs. 1 BGB). Daher stehe dem Arbeitgeber ein Unterlassungsanspruch zu, um die Beeinträchtigung seiner Eigentumsrechte zu verhindern. Der Arbeitgeber sei nicht verpflichtet die Nutzung seiner für dienstliche Zwecke zur Verfügung gestellte Kommunikationstechnik für Zwecke des Arbeitskampfes zu dulden.

(Beschluss des Bundesarbeitsgerichts – BAG – vom 15. Oktober 2013; Az.: 1 ABR 31/12)

Gratifikation mit Mischcharakter ohne Stichtag

Sagt ein Arbeitgeber für seine Arbeitnehmer eine Sonderzahlung zu, die auch Gegenleistung für im Kalenderjahr erbrachte Arbeitsleistung darstellt, darf diese Gratifikation nicht vom Bestand des Arbeitsverhältnisses am Jahresende abhängig gemacht werden. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Controllers in einem Verlagsunternehmen entschieden, der das Arbeitsverhältnis Ende September beendete und eine anteilige Sonderzahlung in Höhe von 2.299,50 Euro verlangte. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass die in den vom Arbeitgeber versandten Richtlinien geregelte Sonderzahlung Mischcharakter besitze. Denn sie solle erkennbar sowohl Gegenleistung für erbrachte Arbeit wie auch Anreiz zu künftiger Betriebstreue darstellen. Eine Klausel, wonach eine derartige Sonderzahlung, die jedenfalls auch Vergütung für geleistete Arbeit darstelle, vom ungekündigten Bestand des Arbeitsverhältnisses abhängig sei, könne nicht wirksam vereinbart werden.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts – BAG – vom 13. November 2013; Az.: 10 AZR 848/12)

Praxistipp: Die Gewährung einer Gratifikation ist eine freiwillige Zuwendung des Arbeitgebers. Auf ihre Auszahlung besteht erst dann ein Anspruch, wenn die Gratifikation dreimal vorbehaltlos gewährt wurde. Dann gibt es einen Anspruch des Arbeitnehmers auf Auszahlung gegenüber dem Arbeitgeber aufgrund betrieblicher Übung. In der Praxis ist es üblich, entsprechende Regelungen im Arbeitsvertrag dazu aufzunehmen. In der Rechtsprechung häufig behandelt werden die arbeitsvertraglichen Regelungen, dass, wenn der Mitarbeiter vor einem bestimmten Termin ausscheidet, der Anspruch auf Auszahlung der Gratifikation entfällt. Bei diesen Klauseln ist besonders wichtig, dass angegeben wird, aus welchem Grund das Arbeitsverhältnis beendet wird und welchem Stichtag die Auszahlung verweigert bzw. die Rückvergütung geschuldet wird. Mehr Informationen zu diesem Thema finden Sie in unserem Infoblatt A02 „Pflichten aus einem Arbeitsverhältnis von A-Z“, Kennzahl 890, auf www.saarland.ihk.de.

Schwerbehindertenvertretung muss sein

Besteht in einem Unternehmen eine Schwerbehindertenvertretung, kann weder der Arbeitgeber noch der Schwerbehindertenvertreter auf die Beteiligung in einem Bewerbungsverfahren mit Schwerbehinderten verzichten. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines schwerbehinderten Bewerbers in einer Spielbank entschieden. Ausgeschrieben war die Position eines Tischchefs, auf die sich neben anderen Bewerbern sowohl der Schwerbehindertenvertreter als auch dessen Stellvertreter bewarben. Beide waren schwerbehindert. Der Arbeitgeber sah darin eine Interessenkollision und verzichtete auf die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung. Die

Position erhielt ein nicht schwerbehinderter Bewerber. Der stellvertretende Schwerbehindertenvertreter machte anschließend eine Entschädigung in Höhe von 10.500 Euro wegen Verstoßes gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geltend.

In seinem Urteil weist das Gericht darauf hin, dass die vorgesehene Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung nach dem Sozialgesetzbuch IX nicht verzichtbar sei. Die entsprechenden Regelungen des SGB IX enthielten keine Regelungen für eine mögliche Interessenkollision bei Personen der Schwerbehindertenvertretung. Daraus könne nicht auf eine Gesetzeslücke geschlossen werden, die eine Analogie zu anderen Gesetzesregelungen eröffne. Da vorliegend die Schwerbehindertenvertretung nicht beteiligt worden sei, bestehe ein Indiz für eine Benachteiligung aufgrund der Behinderteneigenschaft. Da das Gericht weitere Sachaufklärung für erforderlich hielt, wurde der Prozess an die Vorinstanz zurückverwiesen.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts – BAG – vom 22. August 2013; Az.: 8 AZR 574/12)

Unwirksame Klausel in Vertrag über Arbeitgeberdarlehen

Die vom Arbeitgeber vorformulierte Klausel in einem Vertrag über ein Arbeitgeberdarlehen, auf deren Inhalt der Arbeitnehmer keinen Einfluss nehmen konnte, ist dann wegen unangemessener Benachteiligung des Arbeitnehmers unwirksam, wenn sie den Arbeitgeber zur Kündigung des Darlehensvertrags in allen Fällen berechtigt, in denen das Arbeitsverhältnis vor vollständiger Rückzahlung des Darlehens beendet wird. Eine geltungserhaltende Reduktion der unwirksamen Klausel auf eine solche mit einem zulässigen Inhalt scheidet aus (BAG, Urteil v. 12.12.2013 - 8 AZR 829/12).

Praxistipp: Vorformulierte Arbeitsverträge unterliegen einer AGB-Kontrolle. Die Wirksamkeit von vielen Arbeitsverträgen wird deshalb seitens der Arbeitsgerichte verworfen, weil die Formulierungen überraschend bzw. nicht eindeutig konkret sind. In dem vorliegenden Fall war nicht geregelt, ob das der Arbeitgeber das Rückzahlungsrecht nur hat, wenn der Mitarbeiter einen Anlass zur Kündigung gegeben hat. Deshalb wurde sie als unwirksam eingestuft.

Anforderungen an eine Rückzahlungsklausel - Weiterbildungskosten

Eine als AGB ausgestaltete Rückzahlungsvereinbarung muss das Kostenrisiko des Arbeitnehmers klar erkennen lassen und darf dem Arbeitgeber keine ungerechtfertigten Wertungsspielräume eröffnen. Anderenfalls verstößt sie gegen das Transparenzgebot (§ 307 I 2 BGB) und stellt deshalb eine unangemessene Benachteiligung dar (§ 307 I 1 BGB).

Der beklagte Arbeitnehmer war von Oktober 2004 bis Dezember 2010 als Gesundheits- und Krankenpfleger bei der klagenden Arbeitgeberin, einer Betreiberin von Krankenhäusern, angestellt. Im Rahmen des Arbeitsverhältnisses bemühte sich der Arbeitnehmer mit Erfolg um eine Weiterbildungsmaßnahme. Daraufhin unterzeichneten die Parteien im Dezember 2005 eine Nebenabrede zum Arbeitsvertrag, welche unter anderem eine gestaffelte Rückzahlungsvereinbarung bezüglich der „entstandenen Aufwendungen für die Weiterbildung, einschließlich der Lohnfortzahlungskosten“ vorsah. Der Arbeitnehmer schloss die Weiterbildungsmaßnahme im Zeitraum Mai 2006 bis Mai 2008 erfolgreich ab und kündigte sein Arbeitsverhältnis schließlich zum Dezember 2010. Die Arbeitgeberin verlangte daraufhin im April 2011 ein Drittel der für die Weiterbildung aufgewandten Kosten zurück. Das Arbeitsgericht gab der Klage statt. Die Berufung des Arbeitnehmers führte zur Abänderung des erstinstanzlichen Urteils und zur Klageabweisung. Die Revision der Arbeitgeberin bleibt ohne Erfolg.

Nach Auffassung des BAG ist die in der Nebenabrede zum Arbeitsvertrag enthaltene Rückzahlungsvereinbarung nicht ausreichend verständlich und verstößt als Allgemeine Geschäftsbedingung gegen das Transparenzgebot aus § 307 I 2 BGB. Sie entfällt daher ersatzlos. Um dem im Transparenzgebot enthaltenem Bestimmtheitsgebot zu genügen, muss eine Klausel die tatbestandlichen Voraussetzungen und die Rechtsfolgen klar erkennen lassen, so dass für den Arbeitgeber kein ungerechtfertigter Beurteilungsspielraum offen bleibt. Der Formulierung der streitgegenständlichen Klausel ist nicht zu entnehmen, welche Parameter für die Berechnung im Einzelnen verwendet werden und welche konkreten Kosten (etwa Gebühren, Fahrt-, Übernachtungs- und Verpflegungskosten, Netto oder Bruttosumme des Lohnes, etc.) gemeint sind. Somit hat sich die Arbeitgeberin vermeidbare Spielräume bei der Bestimmung der zu erstattenden Kosten eröffnet.

Praxistipp: Eine Rückzahlungsvereinbarung sollte stets konkrete Summen oder Eckdaten über die Rückzahlung aufweisen, an Hand derer der Arbeitnehmer sein Zahlungsrisiko abschätzen kann. Das BAG hat hierzu beispielhaft einige Kostenfaktoren angeführt. Im Übrigen sollte von Arbeitgeberseite vermieden werden, die Forderungen in unterschiedlicher Höhe geltend zu machen, da dies für die Intransparenz der Klausel sprechen kann.

Entgeltfortzahlung nach mutwilliger Selbstverletzung

Nicht jeder Wutausbruch führt zum Wegfall des Anspruchs auf Entgeltfortzahlung, auch wenn er mit einem Handbruch endet. Wenn ein Arbeitnehmer durch Arbeitsunfähigkeit in Folge seiner Erkrankung verhindert ist, zu arbeiten, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, hat er gegen seinen Arbeitgeber einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Dieser Anspruch besteht nur dann nicht, wenn er noch keine vier Wochen ununterbrochen bei seinem Arbeitgeber beschäftigt war oder wenn er die Arbeitsunfähigkeit selbst verschuldet hat. Nur wenn einer dieser beiden Fälle vorliegt, hat er keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung und der Arbeitgeber braucht nicht das Gehalt für sechs Wochen zu bezahlen, ohne dass sein Mitarbeiter arbeitet.

Wann jedoch liegt ein „Verschulden“ vor? Damit setzte sich nun das LAG Hessen auseinander. Der Verschuldensbegriff im Entgeltfortzahlungsrecht entspricht nicht dem allgemeinen zivilrechtlichen Verschuldensbegriff, der auch mittlere und leichte Fahrlässigkeit umfasst. Er erfordert vielmehr einen groben Verstoß gegen das eigene Interesse eines verständigen Menschen. Dieses setzt ein besonders leichtfertiges, grob fahrlässiges oder vorsätzliches Verhalten gegen sich selbst voraus. Ein solches Verschulden des Klägers liegt nach Ansicht des Hessischen Landesarbeitsgerichts nicht vor. Es sei nicht ersichtlich, dass er seine Verletzung bewusst herbeiführen wollte. Nach der Auffassung des Gerichts lag nur mittlere Fahrlässigkeit vor. Der Kläger hätte bei verständiger Betrachtung allerdings damit rechnen müssen, dass er durch die Schläge auf das Schild eine Verletzung riskiert. Gegen eine grobe Fahrlässigkeit des Klägers spreche jedoch, dass er sich offensichtlich in einem heftigen Wut- und Erregungszustand befand und sich dementsprechend kurzzeitig nicht unter Kontrolle hatte. Das sei nicht zu billigen, aber menschlich gleichwohl nachvollziehbar, da niemand in der Lage sei, sich jederzeit vollständig im Griff zu haben. Die Revision zum Bundesarbeitsgericht wurde nicht zugelassen.
(LAG Hessen, Urteil vom 23.07.2013 - 4 Sa 617/13)

VERANSTALTUNGEN

FIT FÜR... Regionales Internetmarketing

Dienstag, 29. April 2014, 18.00 bis 20.00 Uhr, Seminargebäude, Raum 0.02, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9/Ecke Pestelstr., 66119 Saarbrücken

Kunden nutzen zunehmend das Internet, um sich vor einem Kauf über Produkte und Dienstleistungen sowie die dahinter stehenden Unternehmen zu informieren. Wichtig ist für jedes regional handelnde Unternehmen, dass es in der Vielzahl der Internetseiten auch gefunden wird. Gerade saarländische Unternehmen sprechen häufig auch Kunden im Saarland selbst an und die Kunden ihrerseits wieder suchen nach regionalen Anbietern. Deshalb muss die regionale Kundenansprache auch über das Internet ermöglicht werden.

Herr Thomas Kleinert und Frau Sabine Betzholz-Schlüter, eBusiness-Lotse Saar, Saarbrücken, zeigen auf, warum eine regionale Ausrichtung der eigenen Marketingaktivitäten im Internet wichtig ist und wie die Regionalisierung im Netz gelingt.

Beide Referenten sind Kenner der Materie und haben schon zahlreiche Unternehmen begleitet auf dem Weg in das Internet und auch bei der Ausrichtung des Internetauftritts auf ein regionales Marketing. Sie stehen für Fragen und Antworten sowohl während als auch nach dem Vortrag zur Verfügung.

Anmeldungen **bis 28. April 2014** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

Arbeitsrecht in Deutschland und Frankreich

Montag, 5. Mai 2014, 19.00 bis 21.00 Uhr, Raum 1 - 3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Für Arbeitgeber eine besondere Herausforderung: das Arbeitsrecht. Ist es doch nicht nur in einer Vielzahl von Gesetzen geregelt, sondern auch noch geprägt durch eine Fülle von Urteilen.

Frau Rechtsanwältin Dr. Carmen Palzer, Kanzlei Dr. Palzer/Berger, Saarbrücken, und Maître Marie-Anne Buron, Rechtsanwältin in Forbach, wollen Sie über die grundsätzlichen Unterschiede des Arbeitsrechts in Deutschland und Frankreich informieren. Im Rahmen ihres Vortrages zeigen sie den rechtlichen Rahmen auf und was alles bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses zu beachten ist. Es wird außerdem auf die Inhalte des Arbeitsverhältnisses wie Arbeitszeit, Urlaub eingegangen und auch: wie das Arbeitsverhältnis juristisch korrekt beendet wird.

Beide Referentinnen werden in deutscher Sprache jeweils parallel die Rechtssituation in Deutschland und Frankreich darstellen. Anhand von praktischen Beispielen wird die Rechtsmaterie erläutert.

Anmeldungen **bis 2. Mai 2014** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

Haftungsklauseln optimieren: Was geht, was geht nicht?

Donnerstag, 15. Mai 2014, 19.00 bis 21.00 Uhr, Raum 1 - 3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

„Die Haftung für ... ist ausgeschlossen“ oder „... begrenzt auf ...“. Solche und ähnliche Klauseln lesen Sie oft in Verträgen. Hintergrund dieser Regelungen ist der Versuch, sich vor der Inanspruchnahme für mittelbare, unmittelbare, direkte oder auch indirekte Schäden zu schützen. Aber: Sind diese Klauseln auch wirksam?

Herr Rechtsanwalt Matthias Brombach, teras Anwaltskanzlei Brombach Boghossian Kuhn & Partner | Rechtsanwälte, Saarbrücken, wird allen interessierten Unternehmern aufzeigen, wie Haftungsfragen im Vertrag behandelt werden können. Denn: Jeder Unternehmer muss wissen, mit welcher Haftung er im wahrsten Sinne des Wortes „rechnen“ muss.

Der Referent ist langjähriger Berater von kleinen und mittelständischen Unternehmen, sodass ihm die Wünsche der Unternehmen, sich von Haftungseventualitäten befreien zu können wohl vertraut.

Anmeldungen **bis 14. Mai 2014** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

Richtiges Verhalten in der Kundeninsolvenz

Montag, 19. Mai 2014, 19.00 bis 21.00 Uhr, Raum 1 - 3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Für viele ein Alptraum: Der Kunde, der beliefert wurde, muss Insolvenz anmelden. Was bedeutet das für das eigene Unternehmen, Zahlungsausfall, Ändern der eigenen Liquiditätsberechnung? Oft drängt auch die Frage, was aus den Waren, die an den Kunden geliefert wurden, die aber noch nicht bezahlt sind, wird? Viele Unternehmen sind mit dieser Situation überfordert, da sie sich nicht mit ihren Rechten und auch Pflichten als Insolvenzgläubiger auskennen. Das gilt oft auch für die rechtlichen Instrumente, die sinnvoll im Vorfeld von Zahlungsschwierigkeiten eingesetzt werden, etwa die richtigen Eigentumsvorbehalte und Forderungsabtretung.

Herr Rechtsanwalt und Fachanwalt für Insolvenzrecht Jean-Olivier Boghossian, teras Anwaltskanzlei Brombach Boghossian Kuhn & Partner, Saarbrücken | Rechtsanwälte, möchte Ihnen die Handlungsinstrumente, die Ihnen die Insolvenzordnung vor und in der Insolvenz an die Hand gibt, praxisgerecht aufbereitet näher vorstellen.

Der Referent bringt als Berater und langjähriger Insolvenzverwalter die Erfahrung aus über 700 Verfahren mit und wird Ihnen zahlreiche Tipps für die Praxis geben, wie Sie als Unternehmer Ihren eigenen Betrieb auf drohende Zahlungsausfälle Ihrer Kunden vorbeugend organisieren und im Insolvenzfall Ihre Interessen wahren.

Anmeldungen **bis 16. Mai 2014** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

FIT FÜR... Marketing mit allen Sinnen

Dienstag, 20. Mai 2014, 18.00 bis 20.00 Uhr, Seminargebäude, Raum 0.02, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9/Ecke Pestelstr., 66119 Saarbrücken

Kompetenz und eine gute Geschäftsidee sind vorhanden. Nun muss eine gute Werbung her. Doch welche Botschaft will ich senden? Und an wen? Welche Signale kommen beim Kunden (außerdem noch) an? Wie forme ich mein Image? Wie mache ich mein Unternehmen zur Marke?

Zum Unternehmenserfolg gehören weitaus mehr als „Inhalt und Verpackung“. Wir schaffen ein Kundenerlebnis mit allem was wir tun. Und - mit allem was wir nicht tun. Doch wissen wir tatsächlich was wir tun? Also: Wie vermeide ich Image-Fettnäpfchen und wie gehe ich dabei vor?

Die Referentin, **Frau Sabine Ehrlich, Marketingberaterin und Kommunikationsdesignerin, Saarwellingen**, greift auf 29 Jahre Berufserfahrung in der Marketing- und Kommunikationsbranche zurück, davon 24 Jahre in Konzeption und Beratung, wovon sie 12 Jahre in verschiedenen Unternehmen auf Führungsebene gearbeitet hat. Seit 10 Jahren begleitet und berät sie KMUs bei Existenzgründungen oder in Krisensituationen 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 19. Mai 2014** 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