

Nr. 10 / Oktober 2008

Newsletter-Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

Arbeitgeber hat Anspruch auf Herausgabe von Schmiergeld	2
Vergütungsanspruch bei nichtigem Anlernvertrag	2
Wirksame Rückzahlungsklausel bei Arbeitnehmerkündigung	2
Gesetzlicher Unfallschutz entfällt bei Umweg zur Tankstelle	3
Keine Geheimzeichen im Zeugnis!	3
Geschlechtsneutrale Ausschreibung bei Personalsuche	4
Zeugnisberichtigungsanspruch kann verwirkt werden	4
Beim Betriebsübergang über Identität des Erwerbers informieren	5
Mangelnde Deutschkenntnisse: keine nachträgliche Kündigungsschutzklage	5
Unwirksame Kündigung per Email auch nach Dreiwochenfrist anfechtbar	5
Fristlose Kündigung nach Untreue gegenüber Arbeitgeber	6
Kein Anspruch auf Abschlussformel im Arbeitszeugnis	6
Anrechnung auf Karenzentschädigung	7
Doppelte Befristung wird beschränkt	7
Lästern ist weniger schlimm	8
Rauswurf ist gerechtfertigt	8
Veranstaltungen	9
„Mein Kunde ist in Insolvenz: Was tun?“	9
„Allgemeine Geschäftsbedingungen: Was gilt?“	9
„Minijobrente“	10

Arbeitgeber hat Anspruch auf Herausgabe von Schmiergeld

Wenn ein Arbeitnehmer im Rahmen seiner Tätigkeit unerlaubt Schmiergelder annimmt, hat der Arbeitgeber einen Anspruch auf Herausgabe der Schmiergelder wegen unerlaubter Eigengeschäftsführung und als Schadensersatz. Das hat das Landesarbeitsgericht Hessen im Fall eines Abteilungsleiters eines Großkonzerns entschieden, der bei seiner Aufgabe, die im Erwerb von Maschinen bestand, Schmiergelder in Höhe von ca. 500.000 Euro angenommen hatte. Der Arbeitgeber verlangte die Herausgabe dieser Gelder. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass der entgegengenommene Betrag wegen unerlaubter Eigengeschäftsführung an den Arbeitgeber herauszugeben sei. Außerdem habe der Arbeitgeber einen Schadensersatzanspruch wegen vorsätzlicher, sittenwidriger Schädigung, weil es dem Arbeitnehmer verboten sei, Schmiergelder im Geschäftsbereich des Arbeitgebers anzunehmen. Dabei bestehe der Schadensersatzanspruch mindestens in Höhe der Schmiergeldzahlung. Dafür spreche schon der Anscheinsbeweis (Urteil des Landesarbeitsgerichts Hessen vom 25. Januar 2008; Aktenzeichen: 10 Sa 1195/06).

Vergütungsanspruch bei nichtigem Anlernvertrag

Schließt ein Arbeitgeber über die Inhalte eines anerkannten Ausbildungsberufs einen Anlernvertrag mit einem Vertragspartner, ist dieses Vertragsverhältnis nichtig. Es führt dazu, dass der Anlerner einen Lohnanspruch nach der für Arbeitsverhältnisse üblichen Vergütung hat. Das hat das Landesarbeitsgericht Niedersachsen im Fall einer jungen Frau entschieden, die bei einem Malermeister zunächst eine halbjährige Einstiegsqualifizierung im Beruf Maler und Lackierer absolvierte zur Vorbereitung auf eine Ausbildung in diesem Beruf. Eine danach vom Arbeitgeber angebotene Ausbildung lehnte die Frau ab, weil sie die Berufsschule nicht besuchen wollte. Die Parteien schlossen darauf hin einen Anlernvertrag zur Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten im Maler- und Lackiererberuf mit einer monatlichen Vergütung von 550 Euro brutto, den die Frau später kündigte. Sie verlangte dann die Lohndifferenz zum Mindestlohn nach dem Arbeitnehmerentendegesetz. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass der ausdrücklich auf die Inhalte des Ausbildungsberufs gerichtete Anlernvertrag nichtig sei (vgl. § 4 Abs. 2 BBiG, § 25 Abs. 2 HwO). Eine Umdeutung des nichtigen Anlernvertrages in ein Ausbildungsverhältnis komme nicht in Betracht. Geboten sei die Umdeutung in ein reguläres Arbeitsverhältnis mit einer ungelerten Kraft oder die Behandlung als faktisches Arbeitsverhältnis. Folge sei, dass ein Anspruch auf die übliche Vergütung bestehe, die nach der Mindestlohnregelung im Maler- und Lackiererhandwerk 7,85 Euro je Stunde betragen habe. Der Arbeitgeber müsse daher eine Vergütungsdifferenz von 3.803 Euro zahlen (Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 21. Februar 2008; Aktenzeichen: 7 Sa 695/07).

Wirksame Rückzahlungsklausel bei Arbeitnehmerkündigung

Muss ein Arbeitnehmer bei einer vom Arbeitgeber finanzierten Weiterbildung auf der Grundlage einer Rückzahlungsklausel entstandene Kosten wegen Eigenkündigung zurückzahlen, scheidet die Wirksamkeit einer solchen Regelung nicht daran, dass das Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis wegen vertragswidrigem Verhalten des Arbeitgebers nicht ausdrücklich Gegenstand der Klausel ist. Das hat das Landesarbeitsgericht München im Fall eines bei einer Sparkasse beschäftigten Bankkaufmanns entschieden, der noch vor Abschluss seiner Prüfung als Sparkassenbetriebswirt das Arbeitsverhältnis durch Eigenkündigung beendete. Für diesen Fall sah die

Vereinbarung die Rückzahlung der Lehrgangskosten und der Vergütung vor. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass der Arbeitnehmer die während der Kurse geleistete Vergütung und die Lehrgangskosten in Höhe von 7.922 Euro zu erstatten habe. Die vorliegend geschlossene Rückzahlungsvereinbarung sei wirksam. Sie habe die tatbestandlichen Voraussetzungen und Rechtsfolgen so genau beschrieben, dass für den Arbeitgeber keine ungerechtfertigten Beurteilungsspielräume entstanden seien. Sie sei auch nicht deshalb unwirksam, weil der Arbeitnehmer zu erheblichen Rückzahlungen verpflichtet werde, ohne einen tatsächlichen, geldwerten Vorteil erlangt zu haben. Im Rahmen der Abwägung des Arbeitgeberinteresses an der möglichst langfristigen Nutzung der erworbenen Qualifikation gegenüber dem Arbeitnehmerinteresse, seinen Arbeitsplatz ohne Belastung mit einer Erstattungspflicht wählen zu können, überwiege hier das Interesse des Arbeitgebers. Die Vereinbarung der Rückzahlungspflicht bei Lehrgangsabbruch trage dem berechtigten Anliegen des Arbeitgebers Rechnung, dass die Kosten nur für solche Mitarbeiter aufgewandt würden, die im Unternehmen bleiben (Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 8. Mai 2008; Aktenzeichen: 2 Sa 9/08).

Gesetzlicher Unfallschutz entfällt bei Umweg zur Tankstelle

Macht ein Arbeitnehmer auf dem Weg zur Arbeit einen Umweg, um sein Fahrzeug zu betanken, kann das zum Wegfall des gesetzlichen Unfallversicherungsschutzes führen. Das hat das Landessozialgericht Hessen im Fall einer Produktionshelferin in einem Zeitarbeitsunternehmen entschieden, die auf dem Weg zur Arbeit zunächst in Gegenrichtung bis zur nächsten Ortschaft fuhr, um dort zu tanken. Dabei war sie in einer Kurve von der Fahrbahn abgekommen und hatte sich unfallbedingt einen Berstungsbruch eines Lendenwirbelkörpers zugezogen, der operiert werden musste. Die gesetzliche Unfallversicherung lehnte die Übernahme der Kosten ab. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass gesetzlicher Unfallschutz für Umwege auf dem Weg von und zur Arbeitsstätte nur dann bestehe, wenn es für den Umweg objektiv nachvollziehbare betriebsbezogene Gründe gebe. Versicherungsschutz könne für einen längeren als den kürzesten Weg z.B. bestehen, wenn eine verkehrstechnisch schlechte Strecke umgangen oder eine verkehrssärmere oder schnellere Strecke benutzt werde. Demgegenüber gehöre das Tanken grundsätzlich zum unversicherten, persönlichen Lebensbereich des Arbeitnehmers. Etwas anderes sei nur anzunehmen, wenn das Auftanken während der Fahrt zum Erreichen des Zieles unerwartet notwendig werde und keine Alternative bestehe. Daran habe es vorliegend gefehlt, weil die nur 18 Kilometer entfernte Arbeitsstätte problemlos ohne vorheriges Tanken erreichbar gewesen wäre (Urteil des Landessozialgerichts Hessen vom 20. Mai 2008; Aktenzeichen: L 3 U 195/07).

Keine Geheimzeichen im Zeugnis!

Wenn ein Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer beim Ausscheiden aus dem Betrieb ein Arbeitszeugnis erteilt, darf dieses keine Formulierungen enthalten, die eine andere als die aus der äußeren Form und dem Wortlaut ersichtliche Aussage über den Arbeitnehmer beinhalten. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Redakteurs einer Tageszeitung entschieden. Er verlangte eine Ergänzung des ihm nach zehnjähriger Tätigkeit erteilten qualifizierten Zeugnisses mit der Behauptung, dass eine Erwähnung der Belastbarkeit in Stresssituationen für Tageszeitungsredakteure in Zeugnissen üblich sei. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass Zeugnisse klar und verständlich formuliert sein (Grundsatz der Zeugnisklarheit) sowie Leistung und Sozialverhalten wohlwollend und zutreffend wiedergeben (Grundsatz der Zeugniswahrheit)

müssten. Im Übrigen bestimme sich der Inhalt nach dem Zeugnisbrauch, der sich nach Branchen und Berufsgruppen unterscheiden könne. Das Auslassen eines bestimmten Inhaltes, der von dem zukünftigen Arbeitgeber erwartet werde, könne ein unzulässiges Geheimzeichen sein. Zur weiteren Aufklärung der Tatsache, ob bei Tageszeitungsredakteuren die Hervorhebung der Belastbarkeit im Zeugnis üblich sei, verwies das Gericht den Fall an die Vorinstanz zurück (Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 12. August 2008; Aktenzeichen: 9 AZR 632/07).

Geschlechtsneutrale Ausschreibung bei Personalsuche

Wenn ein Arbeitgeber bei der Stellensuche die Bundesagentur für Arbeit einschaltet und diese eine zulässige Internetanzeige schaltet, ist ein daraus abgeleiteter unzulässig verkürzter Anzeigentext eines privaten Internetportals kein ausreichendes Indiz für einen Diskriminierungswillen des Arbeitgebers. Das hat das Landesarbeitsgericht Hamm im Fall eines Hotelfachmanns entschieden, der von einem Hotelbetreiber Schadensersatz in Höhe von 5.000 Euro forderte wegen angeblicher geschlechtsspezifischer Diskriminierung. Der Arbeitgeber hatte ein Stellenangebot an die Bundesagentur übermittelt, die darauf hin eine Ausschreibung im Internet als „Hotelfachfrau (Hotelfachmann/-frau)“ vornahm. Diese wurde von einem privaten Internetdienst (meinstadt.de) modifiziert in „Hotelfachfrau“. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass der Inhalt der Stellenanzeige bei der Bundesagentur dem Hotelier zuzurechnen sei. Dieser Inhalt sei aber geschlechtsneutral, auch wenn der geschlechtsneutralen Form die weibliche Form vorangestellt sei. Die unzulässig verkürzte Stellenanzeige in dem privaten Internetportal stelle kein tragfähiges Indiz für eine unzulässige Diskriminierung durch den Arbeitgeber dar. Anders wäre es nur, wenn die diskriminierende Verkürzung vom Hotelier nachweislich veranlasst oder wissentlich geduldet worden wäre (Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 24. April 2008; Aktenzeichen: 11 Sa 95/08).

Zeugnisberichtigungsanspruch kann verwirkt werden

Übt ein Arbeitnehmer gegenüber seinem ehemaligen Arbeitgeber einen Zeugnisberichtigungsanspruch längere Zeit nicht aus und löst dadurch beim Arbeitgeber die Überzeugung aus, das Recht werde nicht mehr verfolgt, ist der Anspruch verwirkt. Das hat das Landesarbeitsgericht München im Fall eines Managers entschieden, der eine Berichtigung des ihm nach fristloser Kündigung erteilten qualifizierten Zeugnisses verlangt und dazu einen eigenen Zeugnisentwurf übersandt hatte, worauf der Arbeitgeber nicht reagierte. Erst nach weiteren 21 Monaten machte er den Anspruch gerichtlich geltend. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass ein Recht verwirkt sei, wenn es verspätet geltend gemacht werde. Die Verwirkung diene dem Bedürfnis der Rechtsklarheit. Sie setze voraus, dass neben dem Zeitpunkt der längeren Nichtausübung eines Rechts ein Umstand hinzukommen müsse, wodurch die Überzeugung ausgelöst werde, dass das Recht nicht mehr verfolgt werde. In der Rechtsprechung sei anerkannt, dass das Zeitmoment bei über zehn Monaten erfüllt sei. Der Umstand sei vorliegend auch erfüllt, weil der Arbeitnehmer nach einer erfolglosen Kündigungsschutzklage im Anschluss an seine anwaltliche Aufforderung zur Zeugnisberichtigung 21 Monate untätig geblieben sei (Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 11. Februar 2008; Aktenzeichen: 6 Sa 539/07).

Beim Betriebsübergang über Identität des Erwerbers informieren

Veräußert ein Arbeitgeber einen Betrieb, muss entweder der Veräußerer oder der Erwerber die betroffenen Arbeitnehmer über die Identität des Betriebserwerbers informieren; andernfalls wird die einmonatige Frist des Arbeitnehmers für die Ausübung des Widerspruchsrechts nicht in Gang gesetzt. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Verkäufers in einem Farbengroßhandel entschieden, dessen Arbeitgeber einen Betriebsteil in eine GmbH ausgegliedert hatte. Der Arbeitnehmer hatte zwar die unzureichende Information über den Übergang moniert, aber erst nach über drei Monaten dem Übergang widersprochen. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass die Unterrichtung des Arbeitnehmers über den Betriebsübergang wegen unzureichender Information über die Identität des Betriebserwerbers nicht gesetzeskonform gewesen sei. Die erfolgte Erklärung, wonach eine „neue GmbH“ gegründet worden sei, genüge den gesetzlichen Anforderungen nicht. Die Monatsfrist sei daher mit dieser Information nicht ausgelöst worden (vgl. § 613a Abs. 6 BGB), der Widerspruch daher auch nach drei Monaten nicht verspätet (Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 21. August 2008; Aktenzeichen: 8 AZR 407/07).

Mangelnde Deutschkenntnisse: keine nachträgliche Kündigungsschutzklage

Versäumt ein Arbeitnehmer die Einhaltung der Klagfrist für eine Kündigungsschutzklage, kann er sich nicht mit Erfolg darauf berufen, er habe wegen mangelnder Deutschkenntnisse auf die Rückkehr des Ehepartners warten müssen; ebenso wenig hilft es, sich auf die Unkenntnis der dreiwöchigen Klagfrist zu berufen. Das hat das Arbeitsgericht München im Fall einer Reinigungskraft entschieden, die auf eine ihr zugegangene Kündigung nach Ablauf der dreiwöchigen Klagfrist Kündigungsschutzklage eingereicht hatte und ihren Antrag auf nachträgliche Zulassung der Klage mit ihren mangelnden Deutschkenntnissen begründet hatte. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass der Einwurf eines Briefes in den Hausbriefkasten des Empfängers den Zugang an dem Tag bewirke, an dem nach der Verkehrsanschauung mit einer Leerung noch zu rechnen sei. Ein ausländischer Arbeitnehmer, der die deutsche Sprache nicht beherrsche, sei zur Vermeidung von rechtlichen Nachteilen verpflichtet, sich umgehend Kenntnis vom Inhalt eines Arbeitgeberschreibens zu verschaffen. Unterlasse er dies, könne er sich nicht darauf berufen, die Dreiwochenfrist ohne Verschulden versäumt zu haben. Auch die Berufung auf mangelnde Kenntnis der Klagfrist für Kündigungsschutzklagen bleibe ohne Erfolg. Die allgemeinen Grundsätze des Kündigungsschutzes müsse jeder Arbeitnehmer kennen oder sich Rechtsauskunft einholen. Von jedem Arbeitnehmer im Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes könne erwartet werden, dass er sich mit den Formalitäten für eine Klageerhebung vertraut mache. Das gelte auch für ausländische Arbeitnehmer (Beschluss des Arbeitsgerichts München vom 11. Dezember 2007; Aktenzeichen: 35 Ca 13145/07).

Unwirksame Kündigung per Email auch nach Dreiwochenfrist anfechtbar

Versende ein Arbeitgeber eine Kündigung an einen Arbeitnehmer per Email, kann der Arbeitnehmer diese Kündigung wegen Formunwirksamkeit auch noch nach Ablauf der Dreiwochenfrist für eine Kündigungsschutzklage geltend machen. Das hat das Landesarbeitsgericht Köln im Fall eines Gärtners in einem Gartenservicebetrieb entschieden, der zunächst eine Kündigung per Email zum 31. August erhielt, die ihm später noch einmal in Schriftform auf dem Postweg am

6. September übersandt wurde. Dagegen reichte der Arbeitnehmer am 27. September Kündigungsschutzklage ein. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass die per Email versandte Kündigung nicht dem vorgeschriebenen Schriftformerfordernis genüge, weil der Gesetzgeber zur Wahrung der Schriftform die elektronische Kündigung ausdrücklich ausgeschlossen habe (vgl. § 623 BGB). Die Nichtigkeit einer nach diesem § formunwirksamen Kündigung könne der Arbeitnehmer auch außerhalb der Dreiwochenfrist geltend machen. Bezüglich der formwirksamen, auf dem Postweg übermittelten Kündigung fehle es an der sozialen Rechtfertigung. Eine für einen Außenstehenden nachvollziehbare Darlegung, welcher Arbeitsanfall bisher und zukünftig gegeben sei und wie dieser organisatorisch bewältigt werden solle, liege nicht vor. Aufgrund der unwirksamen Kündigung stünden dem Arbeitnehmer auch die geltend gemachten Lohnansprüche unter dem Gesichtspunkt des Annahmeverzuges zu (Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 19. März 2008; Aktenzeichen: 7 Sa 919/07).

Fristlose Kündigung nach Untreue gegenüber Arbeitgeber

Begeht ein Arbeitnehmer im Rahmen seiner Arbeit strafrechtlich relevante Handlungen und schädigt dadurch das Vermögen des Arbeitgebers, rechtfertigt diese schwerwiegende Pflichtverletzung eine fristlose Kündigung. Das entschied das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz im Fall eines Elektroinstallateurs, der während seiner Arbeit dem Arbeitgeber gehörende Altmetalle an Kunden übergeben und dafür über 350 Euro erhalten hatte, die er nicht an den Arbeitgeber weiterleitete. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass Vermögensdelikte zulasten des Arbeitgebers in der Regel eine außerordentliche Kündigung rechtfertigten. Ein Arbeitnehmer, der seine Arbeit dazu nutze, Untreue gegenüber dem Arbeitgeber zu begehen, verletze schwerwiegend seine arbeitsvertragliche Pflicht zur Loyalität und missbrauche das in ihn gesetzte Vertrauen in erheblicher Weise. Das Verhalten des Arbeitnehmers sei vorliegend als strafrechtliche Untreue zu qualifizieren. Das vom Arbeitnehmer vorgenommene unsubstantiierte Bestreiten der konkreten Vorwürfe sei unzureichend. Die Pflichtverstöße seien so gravierend, dass sie auch angesichts neunjähriger Betriebszugehörigkeit die Kündigung rechtfertigten (Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 10. Juli 2008; Aktenzeichen: 11 Sa 157/08).

Kein Anspruch auf Abschlussformel im Arbeitszeugnis

Der Arbeitnehmer hat keinen Rechtsanspruch auf eine Abschlussformel im Arbeitszeugnis, wonach der Arbeitgeber ihm für die gute Zusammenarbeit dankt und für den beruflichen und privaten Lebensweg alles Gute wünscht. Das gilt jedenfalls dann, wenn dem Zeugnis nur eine durchschnittliche Leistungs- und Verhaltenbeurteilung zugrunde liegt. Das hat das Landesarbeitsgericht Düsseldorf im Fall eines Automobilverkäufers im Kraftfahrzeughandel entschieden, dem der Arbeitgeber in einem Prozessvergleich ein qualifiziertes Zeugnis mit der Leistungsbeurteilung „zur vollen Zufriedenheit“ und eine Verhaltensbeurteilung „einwandfrei“ zugesagt hatte. Der Arbeitnehmer monierte das Zeugnis und verlangte eine Schlussformel mit Dank für gute Zusammenarbeit und guten Wünschen für den weiteren beruflichen und privaten Lebensweg. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts eine solche Formel nicht zum gesetzlich geschuldeten Zeugnisinhalt gehöre. Dennoch gehöre unter der Prämisse, dass ein Arbeitszeugnis durch Fehlen einer Schlussformel entwertet werde, die Aufnahme einer Schlussformel zum erforderlichen Zeugnisinhalt. Allerdings stehe vorliegend dem Arbeitnehmer die begehrte Dankes- und Zukunftsformel deshalb nicht zu, weil sie angesichts der nur befriedigenden Zeugnisbeurteilung zu weitgehend sei (Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 21. Mai 2008; Aktenzeichen: 12 Sa 505/08).

Anrechnung auf Karenzentschädigung

Eine Geschäftsführerin hatte sich verpflichtet, im Falle des Ausscheidens für zwei Jahre keine Kunden abzuwerben oder „anderen dabei behilflich zu sein“. Im Gegenzug sollte sie in diesem Zeitraum eine „Karenzentschädigung“ von 50 Prozent des Grundgehalts erhalten. Als das Unternehmen der Managerin tatsächlich kündigte, zahlte es die vereinbarte Summe zehn Monate lang – und stellte die Überweisungen dann ein. Die Frau gehe wieder arbeiten, argumentierte das Unternehmen, und ihr Verdienst im neuen Job mindere ihren Anspruch auf Karenzentschädigung. Bevor sie das neue Gehalt nicht offen lege, gebe es keinen Cent mehr. Doch der BGH (AZ.: II ZR 11/07) schlug sich jetzt in einem Grundsatzurteil auf die Seite der Managerin. Sie müsse ihren Verdienst nicht offen legen, da dieser „auf die Karenzentschädigung nicht anrechenbar“ sei, stellten die Richter klar. Die im Gesetz vorgesehene Anrechnung gelte nur für ausgeschiedene Arbeitnehmer und nicht für Geschäftsführer.

Doppelte Befristung wird beschränkt

Zu Beginn eines Arbeitsverhältnisses vereinbart der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer meist eine Probezeit, um ihn besser kennen zu lernen. Dies lässt sich auf zweierlei Arten ausgestalten: zum einen als reine Probezeitvereinbarung für bis zu sechs Monate zu Beginn des Arbeitsverhältnisses. Dies hat lediglich zur Folge, dass in der Probezeit beide Seiten das Arbeitsverhältnis mit der kurzen Kündigungsfrist von zwei Wochen beenden können (§ 622 Absatz 3 des Bürgerlichen Gesetzbuches - BGB). Zum anderen ist eine Probezeitbefristung möglich, weil die Erprobung ein zulässiger Befristungsgrund ist (§ 14 Absatz 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz - TzBfG). Das Arbeitsverhältnis endet dann automatisch mit Ablauf der vereinbarten Probezeit, es sei denn, die Parteien verlängern einvernehmlich den Arbeitsvertrag. Die zweite Variante gilt als sicherer, da es keiner Kündigung bedarf.

Bei einem befristeten Arbeitsvertrag ist bei der Vertragsgestaltung jedoch besondere Vorsicht geboten. Es handelt sich dann um eine doppelte Befristung: Zum einen der Probezeit und zum anderen der allgemeinen Laufzeit des Vertrags. Dies kann - je nach Ausgestaltung - jedoch zu viel des Guten sein: Enthält der Arbeitsvertrag neben der drucktechnisch hervorgehobenen Befristung für die Dauer eines Jahres im nachfolgenden Text ohne Hervorhebung eine weitere Befristung des Arbeitsvertrags zum Ablauf der sechsmonatigen Probezeit, ist dies für den Arbeitnehmer nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts (Az.: 7 AZR 132/07) eine überraschende Klausel. Denn der Arbeitnehmer kann aus dem äußeren Erscheinungsbild des Vertrags entnehmen, dass dieser zum Beispiel für die Dauer eines Jahres abgeschlossen werden soll. Nach dieser optischen Vertragsgestaltung muss der Arbeitnehmer nicht mehr damit rechnen, dass der nachfolgende Text ohne drucktechnische Hervorhebung eine weitere Befristung zu einem früheren Beendigungszeitpunkt enthält mit der Folge, dass die Befristung für die Dauer eines Jahres gar nicht zum Tragen kommt, wenn das Arbeitsverhältnis bereits zuvor nach Ablauf von sechs Monaten endet.

Als überraschende Klausel wird die Regelung jedoch nicht Vertragsbestandteil (§ 305c BGB), so dass das Arbeitsverhältnis erst zum späteren Befristungszeitpunkt endet. Hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer im Vertrauen auf die Wirksamkeit der Klausel nach Ablauf dieser Probezeit nicht mehr beschäftigt, schuldet der Arbeitgeber für die restliche Vertragslaufzeit den Lohn, so dass die doppelte Befristung den Arbeitgeber im Ergebnis teuer zu stehen kommen kann.

Praxistipp:

Dies bedeutet nicht, dass eine solche doppelte Befristung in der Vertragsgestaltung immer unzulässig ist. Der Arbeitgeber muss den Arbeitsvertrag jedoch nach dem äußeren Erscheinungsbild so gestalten, dass der Arbeitnehmer klar und eindeutig erkennen kann, dass nicht nur die Vertragslaufzeit per se befristet ist, sondern zusätzlich bereits nach der Probezeit der Vertrag enden kann, zum Beispiel durch entsprechende Überschriften im Vertrag und zusätzliche Hervorhebung sämtlicher Befristungsabreden.

Lästern ist weniger schlimm

Eine nichtöffentliche Schmähung oder Beleidigung von Vorgesetzten rechtfertigt keine fristlose Kündigung. Darauf hat das Arbeitsgericht Frankfurt im Prozess zwischen einer Sachbearbeiterin und einem Design-Unternehmen hingewiesen. Die Firma willigte daraufhin in einem Vergleich ein, der der schwangeren Frau eine Abfindung sowie Lohnnachzahlung für drei Monate Kündigungsfrist zusprach. Die Arbeitnehmerin war offenbar mit ihrem neuen Abteilungsleiter nicht einverstanden. Seinem Vorgänger schrieb sie mehrere E-Mails, in denen sie den neuen Mann als „Arsch“ bezeichnete. Durch einen Zufall fanden Kollegen diese Nachrichten während einer Krankheit der Angestellten und sorgten so für die fristlose Kündigung wegen Beleidigung. Das Gericht wies in der Verhandlung jedoch darauf hin, dass keine Beleidigung im strafrechtlichen Sinne vorliege. Denn die Sachbearbeiterin habe „auf die Vertraulichkeit des Wortes“ setzen können. Insoweit handele es sich höchstens um eine Verächtlichmachung oder um „Lästern“, das aber nur zum Gegenstand einer Abmahnung oder fristgerechten Kündigung gemacht werden dürfe. (dpa-Mitteilung)

Rauswurf ist gerechtfertigt

Geht ein Arbeitnehmer – während er krankgeschrieben ist – einer anderweitigen Arbeit nach, muss er mit der fristlosen Kündigung rechnen. Der Zweitjob kann nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (AZ.: 2 AZR 965 / 06) ein Hinweis darauf sein, dass der Arbeitnehmer die Krankheit nur vorgespielt habe. Ebenso könne in solchen Fällen eine pflichtwidrige Verzögerung der Heilung vorliegen. Der Kläger in dem vom Bundesarbeitsgericht entschiedenen Fall war bei der Beklagten als Kraftfahrer beschäftigt. Nachdem sich der Kläger ab Anfang März 2004 mehrfach für längere Zeit arbeitsunfähig gemeldet hatte, ließ die Beklagte Nachforschungen durch Detektive anstellen. Nach ihrer vom Kläger in wesentlichen Teilen bestrittenen Behauptung ergaben die Recherchen, dass der Kläger während der Krankschreibung ein Café betrieb und dort Gäste bediente, den Geschirrspüler leerte und ähnliche Tätigkeiten verrichtete. Die Beklagte kündigte daraufhin fristlos, hilfsweise fristgerecht. Das Bundesarbeitsgericht hielt das für legitim – die von der Beklagten erhobenen Vorwürfe könnten die Kündigung in der Sache rechtfertigen. Da insoweit aber keine ausreichenden Tatsachenfeststellungen getroffen wurden, verwies die Bundesarbeitsrichter den Rechtsstreit an die Vorinstanz zurück.

Veranstaltungen

„Mein Kunde ist in Insolvenz: Was tun?“

Dienstag, 21. Oktober 2008, 19.00 bis 21.00 Uhr, Saalgebäude, Raum 1-3, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Für viele ein Alptraum: Der Kunde, der beliefert wurde, muss Insolvenz anmelden. Die Insolvenz ist zum einen ein Zahlungsausfall für das eigene Unternehmen, so dass die Liquiditätsberechnungen geändert und eventuell angepasst werden müssen. Zum anderen sind auch oft Güter und Waren an den Kunden geliefert worden, die noch nicht bezahlt sind. Was geschieht mit diesen? Viele Unternehmen sind mit dieser Situation überfordert, da sie sich nicht mit ihren Rechten und auch Pflichten nach der Insolvenzordnung auskennen.

Frau Dipl.-Kauffrau Christiane Fritz-Nagel, Steuerberaterin, Saarbrücken, und Herr Rechtsanwalt Martin Abegg, Fachanwalt für Insolvenzrecht und Arbeitsrecht, Kanzlei Abegg & Abegg, Saarbrücken, möchten Ihnen die Neuerungen der Insolvenzordnung praxisgerecht aufzeigen.

Beide Referenten sind langjährige Kenner der Materie und beraten sowohl Schuldner als auch Gläubiger im Rahmen von Insolvenzverfahren. Durch die kombinierte Sicht wissen beide sowohl was betriebswirtschaftlich und juristisch zu veranlassen ist, um das eigene Unternehmen trotz der Ausfälle der zahlenden Kunden „über die Runden zu bringen“. Im Anschluss an die beiden Vorträge ist genügend Zeit für die Erörterung von Ihren Fragen vorgesehen.

Anmeldungen **bis 20. Oktober 2008** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

„Allgemeine Geschäftsbedingungen: Was gilt?“

Dienstag, 28. Oktober 2008, 19.00 bis 21.00 Uhr, Saalgebäude, Raum 1-3, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Im täglichen Geschäftsverkehr werden viele Verträge geschlossen, die auch Allgemeine Geschäftsbedingungen enthalten. Viele sind in der Geschäftswelt überfordert, wenn es darum geht, Allgemeine Geschäftsbedingungen aufzustellen und diese auch zu einem wirksamen Bestandteil des eigenen Vertrages zu machen. Auch muss geregelt werden, welche Allgemeinen Geschäftsbedingungen gelten: die eigenen oder die des Vertragspartners. Auch darf nicht übersehen werden, dass nicht alle Allgemeinen Geschäftsbedingungen, die im Verhältnis zu einem Unternehmen verwandt werden, gegenüber dem privaten Kunden als Verbraucher benutzt werden können.

Herr Rechtsanwalt Matthias Brombach, teras Anwaltskanzlei, Saarbrücken, wird in unserer Veranstaltung anzeigen, was alles beachtet werden muss, um einen rechtssicheren Vertragsabschluss mit gültigen AGB's zu erreichen. Der Referent steht sowohl vor als auch während des Vortrages für Fragen zur Verfügung.

Anmeldungen **bis 27. Oktober 2008** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

„Minijobrente“

Donnerstag, 6. November 2008, 19.00 bis 21.00 Uhr, Saalgebäude, Raum 1-3, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Derzeit arbeiten in Deutschland ca. 6,8 Millionen geringfügig Beschäftigte, hiervon befinden sich ca. 50 v. H. in einem auf Dauer angelegten Arbeitsverhältnis. Gerade bei ihnen halten sich aufgrund ihres Einkommens die Möglichkeiten, für das Alter vorzusorgen, in Grenzen. Eine Lösungsmöglichkeit ist deshalb die Minijobrente. Die „Versorgungseinrichtung für Beschäftigte mit geringem Einkommen e. V.“, hat mit dem System Minijobrente eine Lösung geschaffen, von der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen profitieren: die Beiträge zur Minijobrente gelten als Betriebsausgaben, sie sind steuer- und sozialversicherungsfrei und haben keinen Einfluss auf den Beitrag an die Minijobzentrale (die Lohnkosten sinken also).

Herr Dr. Wolfgang Sachse, Vorsitzender des Vorstandes der Versorgungseinrichtung für Beschäftigte mit geringem Einkommen e. V. wird in unserer Veranstaltung über die Gestaltungsmöglichkeiten, wie etwa „geringfügig Beschäftigte“ für ihr Unternehmen etwas mehr arbeiten können, ohne beispielsweise ihren Status der Sozialabgabenfreiheit zu verlieren, referieren. Abgerundet wird der Vortrag durch einen Erfahrungsbericht von **Herrn Holger Krautkremer, Conexia GmbH, Perl**. Der Referent steht sowohl vor als auch während des Vortrages für Fragen zur Verfügung.

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