

Nr. 09 / September 2011

Newsletter-Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

Auflösungsschaden bei vorzeitiger Beendigung eines Lehrverhältnisses	2
Klausel zur Abgeltung von Reisezeiten mit Monatsvergütung unwirksam.....	2
Kündigung wegen unzulässiger Datenspeicherung.....	3
Vorzeitige Beendigung eines Bewerbungsverfahrens	3
Fristlose Kündigung nach heimlicher Aufzeichnung von Personalgesprächen.....	3
Kündigung auch nach Betriebsübergang wirksam.....	4
BAG: Keine Gleichbehandlung bei Sonderzahlung	4
BAG: Keine Benachteiligungsvermutung bei krankheitsbedingter Kündigung.....	4
Veranstaltungen	5
„FIT FÜR ... eine effiziente Buchhaltung und das Controlling meines Betriebes“	5

Auflösungsschaden bei vorzeitiger Beendigung eines Lehrverhältnisses

Hat ein Auszubildender die vorzeitige Beendigung eines Ausbildungsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit zu vertreten, kann der Auszubildende Ersatz des Verfrühungsschadens verlangen, der auf die vorzeitige Beendigung zurückzuführen ist. Danach kann auch ein Verdienstausfallschaden verlangt werden, dieser ist aber begrenzt auf den Zeitraum, um den sich die Ausbildung konkret verlängert hat. Das hat das Landesarbeitsgericht Hessen im Fall eines Auszubildenden als Fachkraft für Veranstaltungstechnik entschieden, dessen zweieinhalbjähriges Ausbildungsverhältnis aus vom Lehrherrn zu vertretenden Gründen nach fünf Monaten durch fristlose Kündigung des Auszubildenden beendet wurde. Ein kurz darauf abgeschlossener Anschlussvertrag im selben Beruf wurde ebenfalls bald beendet. Ein weiterer Anschlussvertrag wurde im Folgejahr abgeschlossen und führte nach dreijähriger Ausbildung zur Abschlussprüfung. Der ehemalige Lehrling forderte darauf von seinem ersten Lehrherrn Schadensersatz in Höhe von 13.631 Euro mit der Begründung, die Ausbildung habe sich durch die vorzeitige Lösung um neun Monate verlängert. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass der ehemalige Arbeitgeber zwar dem Grunde nach Schadensersatz schulde. Der Schaden lasse sich aber nicht durch die Unterstellung berechnen, dass der Veranstaltungstechniker nach der Arbeit sofort einen Arbeitsplatz erhalten hätte und von dem fiktiven Facharbeiterlohn Ausbildungsvergütung und Arbeitslosengeld abzuziehen seien. Es sei trotz gerichtlichem Hinweis nicht dargelegt worden, dass unmittelbar nach fiktivem Ausbildungsabschluss ein Arbeitsplatz verfügbar gewesen wäre. Auch nach dem tatsächlichen Ende der Ausbildung sei er erst nach einigen Monaten als Veranstaltungstechniker eingestellt worden. In dieser Zeit habe er Arbeitslosengeld erhalten, das entsprechend der Ausbildungsvergütung berechnet worden sei. Wenn das fiktive Einkommen als arbeitsloser Facharbeiter unter seinem tatsächlichen Verdienst im dritten Ausbildungsjahr gelegen habe, sei durch den verzögerten Ausbildungsabschluss in dieser Zeit kein Schaden entstanden.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts Hessen vom 2. März 2011; Az.: 18 Sa 1203/10)

Klausel zur Abgeltung von Reisezeiten mit Monatsvergütung unwirksam

Trifft ein Arbeitgeber mit einem Arbeitnehmer eine Klausel zur pauschalen Vergütung von Reisezeiten, muss diese so klar und verständlich sein, dass sich aus dem Arbeitsvertrag ergibt, welche Reisetätigkeit dabei in welchem Umfang erfasst werden soll. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines bei einem Speditionsunternehmen im Werksfernverkehr beschäftigten Kraftfahrers entschieden. In seinem Arbeitsvertrag befand sich die Klausel, dass Reisezeiten, die außerhalb der normalen Arbeitszeit anfallen, mit der zu zahlenden Vergütung abgegolten seien. Der Arbeitnehmer verlangte 1.660 Euro Vergütung von Zeiten als Beifahrer soweit sie mit Lenk- und sonstigen Arbeitszeiten die durchschnittlichen 48 Wochenstunden überstiegen. Der Arbeitgeber machte geltend, dass diese Zeiten mit der vertraglichen Regelung abgegolten seien. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass die pauschale Regelung mangels hinreichender Transparenz unwirksam und der Vergütungsanspruch daher gerechtfertigt sei. Eine pauschale Klausel zur Vergütung von Reisezeiten sei nur dann klar und verständlich, wenn sich aus dem Arbeitsvertrag selbst ergebe, welche Reisetätigkeit in welchem Umfang erfasst werden solle. Der Arbeitnehmer müsse erkennen können, was auf ihn zukomme und welche Leistung er für die Vergütung maximal erbringen müsse. Es sei im Vertrag nicht festgehalten, wie lange die normale Arbeitszeit sei. Offen bleibe auch, welche Bedeutung der Begriff der Reisezeit haben solle, weil eine Abgrenzung von Zeiten mit und ohne Arbeitsleistung fehle. Ferner fehle eine Bestimmung des Umfangs der zusätzlich ohne Vergütung zu leistenden Reisezeiten.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts 20. April 2011; Az.: 5 AZR 200/10)

Kündigung wegen unzulässiger Datenspeicherung

Speichert ein Arbeitnehmer entgegen betrieblichen Regeln unerlaubt Daten, rechtfertigt das keine außerordentliche Kündigung, soweit mildere Möglichkeiten bestehen, um die Vertragsstörung zu beseitigen. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Leiters der IT-Abteilung entschieden, der verbotenerweise dienstliche Daten auf seiner privaten Festplatte und private Daten auf seinem Firmen-Laptop gespeichert hatte. Der Arbeitgeber sprach darauf hin eine außerordentliche Kündigung aus. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass eine außerordentliche Kündigung nur in Betracht komme, wenn es keinen angemessenen Weg zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses gebe, weil alle milderen Reaktionen unzumutbar seien. Die Speicherung privater Dateien auf dem Firmen-Laptop sei zwar vom Arbeitgeber untersagt worden, stellte aber kein Verhalten dar, dessen auch nur einmalige Hinnahme durch den Arbeitgeber offensichtlich ausgeschlossen sei. Auch die Speicherung unternehmensbezogener Dateien auf der privaten Festplatte, auch ohne die vorgeschriebene Sicherung, wiege vorliegend nicht so schwer, dass eine außerordentliche Kündigung gerechtfertigt sei. Eine Urheberrechtsverletzung habe bei den Verstößen nicht vorgelegen. Die Unzulänglichkeit der Datensicherung stelle einen Verstoß gegen die Rücksichtnahmepflicht dar, wiege aber ebenfalls nicht so schwer, dass eine vorherige Abmahnung entbehrlich gewesen wäre.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts 24. März 2011; Az.: 2 AZR 282/10)

Vorzeitige Beendigung eines Bewerbungsverfahrens

Hat ein Arbeitgeber im Laufe eines Bewerbungs- und Auswahlverfahrens nachvollziehbare Gründe, ist er berechtigt das Verfahren jederzeit zu beenden. Das hat das Landesarbeitsgericht München im Fall eines Diplomingenieurs entschieden, der sich auf eine Stelle als Abteilungsleiter bei einer Körperschaft öffentlichen Rechts mit der Funktion der gemeindlichen Unfallversicherung beworben hatte. Auf die interne Ausschreibung hatte sich außer ihm niemand beworben. Der Arbeitgeber schrieb die Stelle anschließend extern aus und stellte später einen der externen Bewerber ein. Der erfolglose Bewerber hielt die Besetzung für unwirksam und verlangte ein neues Besetzungsverfahren. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass ein Arbeitgeber ein eingeleitetes Bewerbungs- und Auswahlverfahren jederzeit beenden und von einer geplanten Einstellung absehen könne. Allerdings dürfe er sachliche Gründe für den Abbruch nicht selbst schaffen, um eine Bestenauslese zugunsten eines bestimmten Bewerbers zu verhindern. Vorliegend sei die Einschätzung des Arbeitgebers nicht zu beanstanden, wonach der abgelehnte Bewerber weder über ein ausgeprägtes Führungspotenzial noch über überdurchschnittliche Beurteilungen verfüge.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts München 31. März 2011; Az.: 4 Sa 1162/10)

Fristlose Kündigung nach heimlicher Aufzeichnung von Personalgesprächen

Zeichnet ein Arbeitnehmer heimlich Personalgespräche auf, muss er mit einer fristlosen Kündigung durch den Arbeitgeber rechnen. Das hat das Landesarbeitsgericht Köln im Fall eines schwerbehinderten Gärtners (GdB 70 Prozent) entschieden, der zugleich Vertrauensmann der schwerbehinderten Menschen in einer Behörde war. Er hatte heimlich in drei Fällen Tonbandaufzeichnungen von Personalgesprächen gemacht, woraufhin der Arbeitgeber nach einer Anhörung mit Zustimmung von Personalrat und Integrationsamt die außerordentliche Kündigung aussprach. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass der Arbeitnehmer durch sein Verhalten wiederholt und gravierend die arbeitsvertraglichen Pflichten verletzt habe. Einer Abmahnung habe es vorliegend nicht bedurft, weil für den Arbeitnehmer erkennbar war, dass sein Fehlverhalten für den Arbeitgeber nicht hinnehmbar war. Die Tonbandaufzeichnungen hätten

den Vertrauensbereich gegenüber den Mitarbeitern und dem Arbeitgeber betroffen. Der Glaube daran, dass sich der Arbeitnehmer nicht unlauter gegen die Interessen des Arbeitgebers stelle, dass er sich nicht falsch, unaufrichtig oder hinterhältig verhalte, sei ernsthaft und unwiederbringlich gestört. Eine Abmahnung sei daher ausnahmsweise vor der Kündigung entbehrlich. (Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln 18. Mai 2011; Az.: 8 Sa 364/11)

Kündigung auch nach Betriebsübergang wirksam

Wurde eine Kündigung gegenüber einem Arbeitnehmer rechtskräftig abgewiesen, kann gegenüber einem möglichen Betriebserwerber nicht mit Erfolg auf das Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses geklagt werden. Das hat das Landesarbeitsgericht Düsseldorf im Fall eines Metallschleifers entschieden, dessen Arbeitsverhältnis aufgrund wirtschaftlicher Schwierigkeiten vom Insolvenzverwalter gekündigt worden war. Als nach Ablauf der Kündigungsfrist ein neuer Arbeitgeber Betriebsteile übernahm, verlangte der Arbeitnehmer die Fortsetzung seines Arbeitsverhältnisses mit unveränderten Bedingungen, hilfsweise die Wiedereinstellung. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass das Arbeitsverhältnis nicht auf das neue Unternehmen übergegangen sei, weil ein Betriebsübergang jedenfalls nicht vor dem Ablauf der Kündigungsfrist erfolgt sei. Es entspreche ständiger Rechtsprechung, dass die Wirksamkeit einer Kündigung wegen Betriebsstilllegung durch Änderungen der Sachlage und Betriebsveräußerung während der Kündigungsfrist nicht beeinträchtigt werde. Auch ein Wiedereinstellungsanspruch bestehe nicht, denn die Prognose, dass der Betrieb stillgelegt werde, habe sich erst nach Ablauf der Kündigungsfrist geändert.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf 10. Juni 2011; Az.: 6 Sa 327/11)

BAG: Keine Gleichbehandlung bei Sonderzahlung

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 13.04.2011 - 10 AZR 88/10 - wie folgt: Eine Sonderzahlung darf ohne Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz einer Gruppe von Arbeitnehmern vorenthalten werden, wenn sie ausschließlich dem Ausgleich von Nachteilen derjenigen Arbeitnehmer dient, die mit dem Arbeitgeber ungünstigere Arbeitsbedingungen vereinbart haben. Eine auf den Ausgleich schlechterer Arbeitsbedingungen gerichtete Sonderzahlung darf nicht zu einer Überkompensation führen. Im Umfang der Überkompensation besteht kein sachlicher Grund, der anderen Gruppe diese Leistung vorzuenthalten. Bei der insoweit notwendigen Würdigung hat der Arbeitgeber einen Beurteilungsspielraum. Soll eine Sonderzahlung als Ausgleich nur dann geleistet werden, wenn bestimmte Unternehmensziele erreicht werden, so wird damit kein zusätzlicher Leistungszweck begründet, bei dessen Eintritt auch die Mitarbeiter einen Anspruch auf die Sonderzahlung haben, die den schlechteren Arbeitsbedingungen nicht zugestimmt haben.

BAG: Keine Benachteiligungsvermutung bei krankheitsbedingter Kündigung

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 28.04.2011 - 8 AZR 515/10 - wie folgt: Der bloße Anspruch einer später mit Zustimmung des Arbeitnehmers zurückgenommenen Kündigung, die der Arbeitgeber mit häufigen und wieder zu erwartenden Arbeitsunfähigkeitszeiten begründet hat, stellt regelmäßig keine hinreichende Indiztatsache für die Vermutung einer Benachteiligung wegen einer Behinderung dar. Kündigt ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer wegen häufiger krankheitsbedingter Fehlzeiten, ohne zuvor ein ordnungsgemäßes, nach § 84 Abs. 2 SGB IX erforderliches betriebliches Eingliederungsmanagement durchgeführt zu haben, so begründet dies keine Vermutung nach § 22 AGG für eine Benachteiligung des Arbeitnehmers wegen einer Behinderung.

Veranstaltungen

„FIT FÜR ... eine effiziente Buchhaltung und das Controlling meines Betriebes“

Dienstag, 25. Oktober 2011, 18.00 bis 20.00 Uhr, Seminargebäude, Raum 0.01, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Zu den vielfältigen Aufgaben eines Unternehmers bzw. Existenzgründers gehören unter anderem die Steuerung und Planung des eigenen Betriebs aus kaufmännischer und betriebswirtschaftlicher Sicht. Um dieser schwierigen Aufgabe gewachsen zu sein, muss der Unternehmer die Zahlen aus Jahresabschluss, Gewinn- und Verlustrechnung, betriebswirtschaftlicher Auswertung (BWA) etc. lesen können und die Verknüpfung von Ertrag und Liquidität verstehen. Er muss insbesondere Ertrags- und Liquiditätspläne aufstellen und auch kontrollieren. Der Unternehmer muss wissen, wo er mit seinem Unternehmen steht und welche Schritte er evtl. in die Wege leiten muss.

Herr **Horst Pink, PWA Unternehmensberatung GmbH, Dillingen**, wird allen Interessierten aufzeigen, welche Grundlagen bei der Planung einzuhalten sind und wie die einmal aufgestellten Unternehmenszahlen sowie die notwendige Ertrags- und Liquiditätsplanung zu überwachen ist.

Herr Pink steht Ihnen nach der Veranstaltung als Ansprechpartner zur Verfügung.

Anmeldungen bis 24. Oktober 2011 unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

Impressum:

Verantwortlich und Redaktion:

Ass. Heike Cloß, Tel.: (0681) 9520-600, Fax: (0681) 9520-690,

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

IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken

Ihre Ansprechpartnerin:

Heike Cloß

Tel.: (0681) 9520-600

Fax: (0681) 9520-690

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