

Nr. 03 / März 2010

Newsletter-Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

Aufforderung zur Teilnahme an Deutschkurs legitim	2
Keine Zuschläge für Pausen bei Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit	2
Kündigung wegen mangelnder Deutschkenntnisse	2
Abfindung steuerlich gestalten	3
Fahrt zur Arbeit bei Rufbereitschaft ist Privatsache	3
Gesetzlichen Urlaubsanspruch richtig berechnen	4
Voraussetzungen für Entlassungsbegehren durch Betriebsrat	4
Eigenmächtigkeit durch Arbeitnehmer: vorherige Abmahnung nötig	4
Kein Kurzarbeitergeld für Leiharbeitnehmer	5
Ab sofort längere Kündigungsfrist	5
Rückzahlung von Fortbildungskosten	5
Zugang der Kündigung durch Übergabe an Ehegatten	6
Veranstaltungen	6
„FIT FÜR ... Marketing mit kleinem Budget“	6
„Die Haftung des GmbH-Geschäftsführers“	6

Aufforderung zur Teilnahme an Deutschkurs legitim

Fordert ein Arbeitgeber einen ausländischen Arbeitnehmer zur Teilnahme an einem Deutschkurs auf, um die deutschen Sprachkenntnisse zu verbessern, liegt darin keine Diskriminierung wegen ethnischer Herkunft. Ein Entschädigungsanspruch wegen Belästigung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) besteht daher nicht. Das hat das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein im Fall einer kroatischsprachigen Jugoslawin entschieden, die als Reinigungskraft und Kassiererin in einem Schwimmbad tätig war. Da es immer wieder zu sprachbedingten Verständigungsschwierigkeiten mit Kollegen, Vorgesetzten und Kunden kam, forderte der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin mehrfach zur Teilnahme an einem Deutschkurs auf. Die Arbeitnehmerin lehnte dies ab und forderte ihrerseits eine Entschädigung von 15.000 Euro, weil sie darin eine Diskriminierung sah. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass in der Aufforderung, einen Deutschkurs zu besuchen, keine Belästigung nach dem AGG (vgl. § 3 Abs. 3) liege, die einen Entschädigungsanspruch auslösen könne. Für den Arbeitgeber sei nicht die Herkunft oder die kroatische Muttersprache entscheidend gewesen, sondern die unzureichenden Deutschkenntnisse. Auslösend sei die mangelnde Sprachkompetenz gewesen. Auch an einer mittelbaren Diskriminierung fehle es. Nicht jede vom Adressaten als unangenehm empfundene Verhaltensweise sei eine Belästigung im Sinne des AGG.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 23. Dezember 2009; Az.: 6 Sa 158/09)

Keine Zuschläge für Pausen bei Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

Sieht ein Tarifvertrag Zuschläge für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit vor, folgt daraus nicht, dass Arbeitnehmer vom Arbeitgeber diese Zuschläge auch für Pausenzeiten verlangen können. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Lagerarbeiters entschieden, der Mitglied bei der Gewerkschaft IG BCE war. Nach dem einschlägigen Tarifvertrag war Nachtarbeit mit einem Zuschlag von 25 Prozent, Sonn- und Feiertagsarbeit mit einem Zuschlag von 60 Prozent und Arbeit an gesetzlichen Feiertagen, die nicht Sonntage sind, mit 100 Prozent Zuschlag zu vergüten. Der Lagerarbeiter verlangte diese Zuschläge auch für die zwei während der täglichen Sollarbeitszeit vorgeschriebenen Pausen von je 15 Minuten. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass nach dem Tarifvertrag die Arbeit zu besonderen Zeiten zuschlagspflichtig sei. Pausen seien keine Arbeit, sondern eine Unterbrechung der Arbeit und zählten nach dem Arbeitszeitgesetz nicht zur Arbeit. Weder der Tarifvertrag noch die Betriebsvereinbarungen enthielten Anhaltspunkte dafür, dass Pausen nicht nur als Arbeitsleistung gerechnet, sondern auch wie tatsächlich geleistete Arbeit vergütet werden sollten. Der vom Arbeitnehmer behauptete Annahmeverzug des Arbeitgebers bezüglich der Arbeitsleistung sei nicht eingetreten, weil der Arbeitnehmer aus Rechtsgründen nicht leistungsfähig gewesen sei. Denn es habe sich um vom Arbeitszeitgesetz verbindlich vorgeschriebene Pausen gehandelt (vgl. § 4 ArbZG).

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 18. November 2009; Az.: 5 AZR 774/08)

Kündigung wegen mangelnder Deutschkenntnisse

Besitzt ein Arbeitnehmer unzureichende Deutschkenntnisse, sind diese aber für die ausgeübte Tätigkeit erforderlich, kann das eine fristgemäße Kündigung durch den Arbeitgeber rechtfertigen. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines aus Spanien stammenden Produktionshelfers in einem Automobilzuliefererbetrieb entschieden. Der Arbeitnehmer konnte die im Unternehmen eingeführten schriftlichen Arbeits- und Prüfanweisungen nicht lesen. Dies war bei Audits im Rahmen des Zertifizierungsverfahrens aufgefallen. Ein vom Arbeitgeber während der Arbeitszeit finanzierter Deutschkurs behob die Mängel nicht, weitere Kurse lehnte der Arbeitnehmer ab. Das nahm der Arbeitgeber zum Anlass für eine fristgemäße Kündigung. In seiner

Begründung verweist das Gericht darauf, dass keine nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (vgl. § 3 Abs. 2 AGG) verbotene mittelbare Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft vorliege, wenn der Arbeitgeber von Arbeitnehmern deutsche Sprachkenntnisse verlange, soweit diese für ihre Tätigkeit erforderlich seien. Vorliegend verfolge der Arbeitgeber ein legitimes und nicht diskriminierendes Ziel, wenn er aus Qualitätssicherungsgründen schriftliche Arbeitsanweisungen einführe.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 28. Januar 2010; Az.: 2 AZR 764/08)

Abfindung steuerlich gestalten

Treffen Arbeitnehmer und Arbeitgeber eine Vereinbarung über den Zeitpunkt des Zuflusses einer Abfindung und verschieben dabei den ursprünglich vorgesehenen Fälligkeitstermin auf einen späteren Zeitpunkt, um die Höhe der Steuern zu beeinflussen, bestehen hiergegen keine rechtlichen Bedenken. Das hat der Bundesfinanzhof im Fall einer Arbeitnehmerin entschieden, die anlässlich der vereinbarten Aufhebung ihres Arbeitsverhältnisses im November 2000 den mit dem Arbeitgeber ursprünglich vorgesehenen Fälligkeitszeitpunkt eines Teils der Auszahlungssumme von 75.000 DM auf Januar 2001 verschob. Dadurch erfolgte die Auszahlung der steuerfreien Summe von 24.000 DM im Jahr 2000 und die Restsumme später als Versorgungsbezug für mehrere Jahre. Das Finanzamt sah hierin einen Missbrauch steuerlicher Gestaltungsmöglichkeiten. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass der Arbeitnehmerin die Gesamtsumme im Jahr 2000 noch nicht zugeflossen sei. Ein Zufluss sei erst zu bejahen, sobald der Arbeitnehmer über den Arbeitslohn verfügen könne. Allerdings führe die Fälligkeit des Anspruchs vor dem Zeitpunkt der Erfüllung noch nicht zu einem gegenwärtigen Zufluss. Gläubiger und Schuldner von Geldforderungen könnten grundsätzlich durch zivilrechtliche Gestaltung des Erfüllungszeitpunkts auch die steuerrechtliche Zuordnung der Erfüllung zu einem Veranlagungszeitraum gestalten. Durch das Hinausschieben der Fälligkeit des Teilbetrags habe die Arbeitnehmerin nicht über diesen selbst wirtschaftlich verfügt.

(Urteil des Bundesfinanzhofs vom 11. November 2009; Az.: IX R 1/09)

Fahrt zur Arbeit bei Rufbereitschaft ist Privatsache

Fährt ein Arbeitnehmer während der Rufbereitschaft mit seinem Privat-Pkw zur Arbeitsstelle, findet die Fahrt nicht im Betätigungsfeld des Arbeitgebers statt. Bei einem Unfall hat er keinen Anspruch gegen den Arbeitgeber auf Schadensersatz. Das hat das Landesarbeitsgericht München im Fall eines Oberarztes entschieden, der an einem Sonntag während der Rufbereitschaft auf dem Weg in die Klinik bei Straßenglätte einen selbst verschuldeten Verkehrsunfall erlitt. Den am Fahrzeug entstandenen Schaden in Höhe von 6.690 Euro verlangte er vom Arbeitgeber. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass ein Anspruch auf Ersatz von Unfallschäden nur bestehe, wenn der Arbeitnehmer sein Fahrzeug mit Billigung des Arbeitgebers in dessen Betätigungsbereich eingesetzt habe. Das sei nur der Fall, wenn der Arbeitgeber ohne den Einsatz des Arbeitnehmerfahrzeugs ein eigenes hätte einsetzen müssen, für das er dann die Unfallgefahr getragen hätte. Diese Voraussetzung sei nicht erfüllt. Es sei Angelegenheit des Arbeitnehmers gewesen, wie er während der Rufbereitschaft im Fall des Abrufs zur Arbeitsstelle komme.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 15. Dezember 2009; Az.: 6 Sa 637/09)

Gesetzlichen Urlaubsanspruch richtig berechnen

Muss ein Arbeitnehmer im Rahmen seines Arbeitsverhältnisses an sieben Tagen in der Woche arbeiten, steht ihm ein Urlaubsanspruch von 28 Tagen zu. Diesem Anspruch steht die Tatsache, dass eine regelmäßige Arbeitszeit von sieben Wochentagen unzulässig ist, nicht entgegen. Das hat das Landesarbeitsgericht München im Prozesskostenhilfverfahren eines Restaurantkaufmanns in einer Gaststätte entschieden, der mehrere Monate für sieben Wochentage beschäftigt war. Nach der Eigenkündigung forderte er unter anderem Urlaubsabgeltung und beanspruchte die Berechnung auf der Grundlage von 28 Tagen. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass das Bundesurlaubsgesetz (vgl. § 3 Abs. 1 BUrlG) von einer Sechs-Tage-Woche ausgehe und daraus einen Anspruch von 24 Werktagen pro Urlaubsjahr ableite. Wenn ein Arbeitnehmer an sieben Tagen in der Woche arbeite, müsse dieser Anspruch nach oben korrigiert werden, weil der Gesetzgeber mit dem Bundesurlaubsgesetz einen Mindesturlaubsanspruch von vier Wochen im Jahr gewähren wolle. Demnach müsse der Urlaubsanspruch bei einer Tätigkeit an sieben Wochentagen 28 Tage betragen. Dem widerspreche nicht, dass die Beschäftigung an sieben Wochentagen nach dem Arbeitszeitgesetz (vgl. §§ 9 ff. ArbZG) gesetzeswidrig sei. Werde die Arbeitszeit gesetzeswidrig auf sieben Wochentage ausgedehnt, könne das nicht zulasten des Arbeitnehmers gehen, weil er sonst keine vier Wochen Jahresurlaub erhalte.

(Beschluss des Landesarbeitsgerichts München vom 7. Januar 2010; Az.: 6 Ta 1/10)

Voraussetzungen für Entlassungsbegehren durch Betriebsrat

Verlangt ein Betriebsrat vom Arbeitgeber, einen betriebsstörenden Arbeitnehmer zu entlassen, setzt das neben einem gesetzeswidrigen Verhalten oder einer groben Verletzung der Grundsätze für die Behandlung der Betriebsangehörigen zusätzlich eine wiederholte ernstliche Störung des Betriebsfriedens voraus. Das hat das Landesarbeitsgericht Hamm im Fall eines Abteilungsleiters in einem Großbackbetrieb entschieden, der im Rahmen einer Auseinandersetzung einen Kollegen im Brustbereich verletzt hatte. Hierfür war er vom Arbeitgeber abgemahnt worden. Der Betriebsrat fasste den Beschluss, vom Arbeitgeber die Entlassung des Abteilungsleiters zu verlangen, was der Arbeitgeber ablehnte. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass das Verhalten des Abteilungsleiters zwar eine gesetzeswidrige Handlung gewesen sei. Dies reiche aber für ein Entlassungsbegehren des Betriebsrats (vgl. § 104 BetrVG) nicht aus. Es müsse vielmehr eine wiederholte ernstliche Störung des Betriebsfriedens hinzukommen. Diese sei nur gegeben, wenn das Verhalten des Arbeitnehmers den Betriebsablauf oder das Miteinander so erheblich negativ beeinträchtige, dass schutzwürdige Interessen anderer Arbeitnehmer oder des Arbeitgebers eine Entfernung des Arbeitnehmers unbedingt erforderten. Daran fehle es vorliegend.

(Beschluss des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 23. Oktober 2009; Az.: 10 TaBV 39/09)

Eigenmächtigkeit durch Arbeitnehmer: vorherige Abmahnung nötig

Begeht ein Arbeitnehmer eine Eigenmächtigkeit, die einen Eingriff in das Eigentum des Arbeitgebers darstellt, kann die Einzelfallbetrachtung dazu führen, dass eine Kündigung ohne vorherige Abmahnung nicht gerechtfertigt ist. Das hat das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein im Fall eines Montagearbeiters in einem Metallunternehmen entschieden, der ein Teil einer alten, ausgesonderten Werkbank nach vorherigen Gesprächen mit seinem Vorgesetzten und dem Betriebsratsvorsitzenden zur Eigenverwendung mitgenommen hatte, ohne vorher einen Lieferchein zur Mitnahmeberechtigung erhalten zu haben. Der Arbeitgeber nahm dies zum Anlass für eine Kündigung. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass nicht aus jedem unkorrekten, eigentumsrechtlichen Verhalten eines Arbeitnehmers geschlossen werden könne, dass

ihm eine korrekte und ehrliche Grundhaltung fehle. Zwar sei der Arbeitgeber trotz der Aussonderung der zur Verschrottung vorgesehenen Werkbankteile deren Eigentümer geblieben. Der Arbeitnehmer habe auch keinen Lieferschein für die Mitnahme der Werkbankteile erhalten. Zu seinen Gunsten sei aber zu berücksichtigen, dass er den Weg eingeschlagen habe, der sich für die Abwicklung von Gegenständen in der Praxis eingeschlichen hatte. Es liege zwar eine Eigenmächtigkeit vor, von einer Bereicherungsabsicht könne aber nicht ausgegangen werden. Daher wäre nach der Gesamtabwägung zunächst eine Abmahnung geboten gewesen.
(Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 13. Januar 2010; Az.:3 Sa 324/09)

Kein Kurzarbeitergeld für Leiharbeitnehmer

Leiharbeitnehmern steht kein Kurzarbeitergeld zu, da bei Zeitarbeitsunternehmen ein konjunkturell bedingter, vorübergehender Auftragsnachfragerückgang typisch und daher dem Risikobereich des Arbeitgebers zuzuordnen ist.

(BSG, Urteil vom 21. Juli 2009, Az.: B 7 AL 3/08)

Ab sofort längere Kündigungsfrist

Es verstößt gegen EU-Recht, dass Beschäftigungszeiten vor dem 25. Geburtstag die Kündigungsfrist nicht verlängern (Europäischer Gerichtshof, C-555/07). Die deutsche gesetzliche Frist von vier Wochen steigt mit der Betriebszugehörigkeit auf bis zu sieben Monate. Geklagt hatte eine 28-jährige aus Essen, deren Frist wegen Nichtberücksichtigung der Zeit vor dem 25. Geburtstag nur einen statt vier Monate lief.

Rückzahlung von Fortbildungskosten

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 15.9.2009 (AZ.:3 AZR 173/08) wie folgt: Allgemeine Geschäftsbedingungen liegen auch vor, wenn der Arbeitgeber von Dritten erstellte Formulare verwendet. Ist eine in Allgemeinen Geschäftsbedingungen enthaltene Rückzahlungsklausel für Ausbildungskosten mit einer unangemessenen Bindungsdauer für den Arbeitnehmer verknüpft, führt dies im Allgemeinen zur Unwirksamkeit der Rückzahlungsklausel insgesamt. Ein Rückzahlungsanspruch besteht dann nicht. Ist der Arbeitgeber zur Fortzahlung des Arbeitsentgelts während der Schulungsmaßnahme verpflichtet, verweigert er aber die Zahlung trotz eindeutiger Rechtslage und kommt daraufhin eine Vereinbarung zustande, nach der der Arbeitgeber die Teilnahme an der Maßnahme zu vergüten und der Arbeitnehmer unter bestimmten Umständen die Kosten zu erstatten hat, ist diese Vereinbarung an den allgemeinen Grundsätzen zu messen. Soweit eine Ausbildung Teil der vereinbarten Arbeitsleistung ist, ist sie zu vergüten. Das ist jedenfalls bei kurzfristigen Schulungen der Fall, in denen Kenntnisse erworben werden, die unmittelbar der im Arbeitsvertrag vereinbarten Tätigkeit dienen. Auch wenn das BAG in diesem Fall der ständigen Rechtsprechung des BGH folgt, so bleibt doch offen, ob eine in AGB enthaltene Rückzahlungsvereinbarung

- wegen Intransparenz unwirksam ist, wenn in ihr die Größenordnung des zurückzuzahlenden Betrages nicht angegeben ist
- deswegen unwirksam ist, weil sich im Rahmen einer zulässigen Gesamtbindungsdauer der zurückzuzahlende Betrag nicht monatlich anteilig verringert
- in ihrer Wirksamkeit davon abhängt, dass sie vor Beginn der Schulungsmaßnahme abgeschlossen wurde.

Zugang der Kündigung durch Übergabe an Ehegatten

Das LAG Köln entschied in seinem Urteil vom 7.9.2009 (AZ.:2 Sa 210/09) wie folgt: Nach heutiger Verkehrssitte gilt, dass der Ehegatte einer Partei als Bote des Adressaten zur Entgegennahme und Weiterreichung des Schreibens als eingesetzt angesehen werden kann. Dies gilt unabhängig davon, ob der Ehegatte außerhalb oder innerhalb der Wohnung angetroffen wird. Der Ehegatte hat damit die Funktion eines „externen Briefkastens“. Für den Zugangszeitpunkt ist nur noch die Zeit bis zur regelmäßigen Aushändigung hinzuzurechnen.

Veranstaltungen

„FIT FÜR ... Marketing mit kleinem Budget“

Dienstag, 20. April 2010, 18.00 bis 20.00 Uhr, Seminargebäude, Raum 0.01, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Sie verkaufen das beste Produkt, bieten die beste Dienstleistung an, haben das überzeugendste Lieferkonzept: Nur Ihr Kunde muss es wissen. Ein schlüssiges Marketingkonzept ist das „Aah“ und „Ooh“ im Geschäftsleben. Wie forme ich mein Image? Wie hebe ich mich von meinen Mitbewerbern ab? Wie setze ich Werbung zielführend ein? Welche Werbemittel sind für mich als Kleinunternehmer sinnvoll und bezahlbar? Und wie gehe ich dabei vor?

Fragen, die wir Ihnen bei unserer Veranstaltung beantworten möchten. **Frau Sabine Ehrlich, Fachkauffrau für Marketing, Heusweiler**, begleitet Existenzgründer, klein- und mittelständische Unternehmen in allen Fragen des Marketing. Anhand von Praxisbeispielen wird Sie aufzeigen, wie Sie Ihre Marketingmaßnahmen maßgeschneidert planen, für sich selbst aufstellen und sich und Ihr Unternehmen gewinnend präsentieren können. Frau Ehrlich steht Ihnen nach der Veranstaltung als Ansprechpartnerin zur Verfügung.

Anmeldungen **bis 19. April 2010** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

„Die Haftung des GmbH-Geschäftsführers“

Donnerstag, 22. April 2010, 19.00 bis 21.00 Uhr, Raum 1-3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken

Die GmbH ist die mit Abstand meistbenutzte Rechtsform in Deutschland, nicht zuletzt wegen der beschränkten Haftung der GmbH-Gesellschafter. Doch für den GmbH-Geschäftsführer gilt diese „beschränkte Haftung“ nicht. Wenn er seine Pflichten verletzt, können existenzbedrohende Schadensersatzansprüche auf den GmbH-Geschäftsführer zukommen, bis hin zum Verlust seines gesamten Privatvermögens. Deshalb ist Dreh- und Angelpunkt für den Geschäftsführer, alle seine Pflichten und Risiken zu kennen. Er muss grundsätzlich immer auf dem Stand der Dinge sein, die in seinem Unternehmen geschehen.

Diese Rundum-Pflichten sollte jeder GmbH-Geschäftsführer kennen. **Herr Michael Spletter, Regionaldirektor der Leismann Versicherungs-Makler GmbH**, wird aufzeigen, welche Pflichten auf Sie als GmbH-Geschäftsführer zukommen. Des Weiteren wird er Ihnen Möglichkeiten nennen, sich gegen die Risiken zu schützen. Herr Spletter kennt seit Jahren die Sorgen und Nöten der GmbH-Geschäftsführer und ist auf die Beratung der Unternehmen spezialisiert.

Anmeldungen **bis 21. April 2010** 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