

Nr. 08 / August 2010

## ***Newsletter-Arbeitsrecht***

### **In dieser Ausgabe:**

BAG: Befristung des Arbeitsvertrags nur bei vorübergehendem Bedarf.....	2
BAG: Befristeter Arbeitsvertrag - Sachgrund der Vertretung .....	2
Keine Beseitigung einer betrieblichen Übung durch Schweigen.....	2
BAG: Kündigung bei weiterer Pflichtverletzung nach vorheriger Abmahnung .....	2
Pflege: Mindestlohn ab 1. August 2010 .....	2
Anlernvertrag in Ausbildungsberuf ist unzulässig .....	3
Wer trägt die Kosten einer Betriebsratsversammlung? .....	3
Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung begrenzt .....	3
Pflege eines im Urlaub erkrankten Kindes durch Arbeitnehmer .....	4
Arbeitgeber ändert wiederholt Vertragsbedingungen: kein Mobbing .....	4
Tarifgeltung bei Betriebsübergang.....	5
Keine fristlose Kündigung nach Fehleinschätzung einer Notsituation .....	5
BAG: Bereitschaftsdienst und Ruhepausen.....	5
BAG: Unterbrechung der Schichtarbeit durch Bereitschaftsdienst .....	5
Abmahnung leistungsschwacher Arbeitnehmer.....	6
Arbeitnehmeranhörung bei Verdachtskündigung.....	6
Kündigung auf Verdacht .....	6
Die Wege zur Betriebsrente.....	7
Differenzierung bei betrieblicher Altersversorgung zulässig .....	7
Veranstaltungen .....	8
„FIT FÜR ... die Lösung von steuerlichen Problemen“.....	8
„FIT FÜR ... die Wahl der richtigen Versicherung“.....	8

## **BAG: Befristung des Arbeitsvertrags nur bei vorübergehendem Bedarf**

Ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsvertrags wegen eines nur vorübergehenden Bedarfs an der Arbeitsleistung gem. § 14 Abs. 1 Nr. 1 TzBfG liegt nicht vor, wenn dem Arbeitnehmer Daueraufgaben übertragen werden, die von dem in der Dienststelle beschäftigten Stammpersonal wegen einer von vornherein unzureichenden Personalausstattung nicht erledigt werden können (Urt. v. 17.03.2010 - 7 AZR 640/08).

## **BAG: Befristeter Arbeitsvertrag - Sachgrund der Vertretung**

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 20.01.2010 - 7 AZR 542/08 - wie folgt: Der Sachgrund der Vertretung setzt voraus, dass die Einstellung des Vertreters auf der Abwesenheit der zu vertretenden Stammkraft beruht. Werden dem befristet beschäftigten Arbeitnehmer Aufgaben übertragen, die der vertretene Mitarbeiter bislang nicht ausgeübt hat, setzt der erforderliche Kausalzusammenhang voraus, dass der Arbeitgeber rechtlich und tatsächlich in der Lage wäre, dem Vertretenen die Aufgaben des Vertreters zuzuweisen. Außerdem muss der Arbeitgeber bei Vertragsschluss mit dem Vertreter dessen Aufgaben einem oder mehreren vorübergehend abwesenden Beschäftigten - z. B. durch eine entsprechende Angabe im Arbeitsvertrag - erkennbar gedanklich zuordnen. Die zum Sachgrund der Vertretung vom BAG entwickelten Grundsätze entsprechen den gemeinschaftsrechtlichen Vorgaben der Richtlinie 1999/70/EG.

## **Keine Beseitigung einer betrieblichen Übung durch Schweigen**

Ist ein Anspruch auf Grund einer betrieblichen Übung entstanden, kann er nur durch Kündigung oder eine einverständliche Vertragsänderung beseitigt werden. Eine Vertragsänderung bedarf eines Angebots und einer Annahme. Erfüllt der Arbeitgeber bestimmte Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis ohne weitere Erklärung nicht, liegt hierin kein Angebot auf eine Vertragsänderung.

Hat der Arbeitgeber ein Angebot auf Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter geänderten Bedingungen abgegeben und schweigt der Arbeitnehmer hierzu, liegt hierin keine Annahmeerklärung. Die Nichtgeltendmachung von Ansprüchen hat keinen Erklärungswert.

Eine widerspruchslose Fortsetzung der Tätigkeit kann nur dann eine konkludente Annahmeerklärung sein, wenn sich die Änderung unmittelbar im Arbeitsverhältnis auswirkt. (Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG).

(BAG, Urt. v. 25.11.2009 - 10 AZR 779/08 [LAG Berlin Brandenburg])

## **BAG: Kündigung bei weiterer Pflichtverletzung nach vorheriger Abmahnung**

Spricht der Arbeitgeber wegen einer bestimmten Vertragspflichtverletzung eine Abmahnung aus, so kann er wegen des darin gerügten Verhaltens des Arbeitnehmers das Arbeitsverhältnis nicht mehr - außerordentlich oder ordentlich - kündigen. Treten anschließend weitere Pflichtverletzungen zu den abgemahnten hinzu oder werden frühere Pflichtverletzungen dem Arbeitgeber erst nach Ausspruch der Abmahnung bekannt, kann er auf diese zur Begründung einer Kündigung zurückgreifen und dabei die bereits abgemahnten Verstöße unterstützend heranziehen (Urt. v. 26.11.2009 - 2 AZR 751/08).

## **Pflege: Mindestlohn ab 1. August 2010**

Die Bundesregierung hat am 14.07.2010 den Mindestlohn für die Pflegebranche beschlossen. Ab dem 01.08.2010 gilt die neue Lohnuntergrenze von 8,50 € im Westen und 7,50 € im Osten. Im Januar 2012 und im Juli 2013 werden die Sätze noch einmal um jeweils 25 Cent angehoben. Die entsprechende Verordnung gilt bis Ende 2014.

Die Mindestlohn-Verordnung gilt nach Angaben des BMAS nur für Arbeitnehmer, die überwiegend „Grundpflegeleistungen“ erbringen. Dazu gehören etwa das Waschen der Patienten, Hilfe beim Anziehen oder Treppensteigen sowie die Zubereitung von Mahlzeiten und das Füttern. Ausgeschlossen bleiben reine Haushaltshilfen sowie Auszubildende und Praktikanten.

### **Anlernvertrag in Ausbildungsberuf ist unzulässig**

Will ein Arbeitgeber eine Ausbildung in einem Ausbildungsberuf außerhalb eines Ausbildungsverhältnisses durchführen, zum Beispiel in einem Anlernverhältnis, liegt ein Verstoß gegen das Berufsbildungsgesetz (BBiG) vor. Dies führt zur Unwirksamkeit des Vertragsverhältnisses. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Malermeisters entschieden, der mit einer weiblichen Bewerberin einen Anlernvertrag als Maler und Lackiererin geschlossen hatte. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass nach den Bestimmungen des BBiG (vgl. § 4 Abs. 2) die Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf nur nach der Ausbildungsordnung zulässig ist. Daher sei die Durchführung der Ausbildung in einem anderen Vertragsverhältnis (zum Beispiel Anlernverhältnis) unzulässig. Wegen Gesetzesverstoßes sei das Vertragsverhältnis unwirksam. Als Folge ergebe sich die Behandlung des Vertrags als so genanntes faktisches Arbeitsverhältnis, wobei dabei die übliche Arbeitsvergütung zu zahlen sei. Unentschieden könne vorliegend die Frage bleiben, ob der Arbeitgeber sich vorzeitig aus diesem Rechtsverhältnis lösen könne, wogegen aufgrund des Schutzzwecks des BBiG einiges spreche.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 27. Juli 2010; Az.: 3 AZR 317/08)

### **Wer trägt die Kosten einer Betriebsratsversammlung?**

Hält der Betriebsrat eine Betriebsratsversammlung ab, muss der Arbeitgeber grundsätzlich die daraus entstehenden Kosten tragen soweit diese notwendig sind. Das hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz im Fall eines Betriebsrats entschieden, der zur Vorbereitung der Betriebsversammlung bei einem Partyservice Stehtische gemietet hatte, die dann angeliefert wurden. Der Betriebsrat hielt die Einbeziehung der Stehtische im Gestaltungskonzept der Betriebsversammlung für dienlich. Der Arbeitgeber weigerte sich, die Kosten in Höhe von 232 Euro zu übernehmen, weil er die Notwendigkeit dieser Kosten bestritt. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass die Kostentragungspflicht des Arbeitgebers für Betriebsversammlungen nicht unbegrenzt gelte, sie beschränke sich auf notwendige Kosten, wobei der Betriebsrat zu sparsamem Haushalten verpflichtet sei. Vorliegend sei der Beurteilungsspielraum des Betriebsrats bis zur äußersten Grenze ausgeschöpft, aber noch nicht überschritten. Der Arbeitgeber hat gegen diese Entscheidung Nichtzulassungsbeschwerde eingelegt.

(Beschluss des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 23. März 2010; Az.: 3 TaBV 48/09)

### **Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung begrenzt**

Reicht ein Arbeitnehmer eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung aus einem Auslandsaufenthalt ein, hat diese ebenso wie im Inland erstellte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen einen hohen Beweiswert. Dieser Beweiswert kann jedoch durch besondere Umstände erschüttert werden mit der Folge, dass ihr nur ein geringer oder kein Beweiswert mehr zukommt. Das hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz im Fall eines aus der Türkei stammenden Hilfsarbeiters entschieden, der nach mehrfacher Ablehnung des Urlaubsantrags durch den Arbeitgeber in der letzten Woche des schließlich genehmigten kürzeren Urlaubs eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung übersandte. Danach bekam er nach viertägigem Krankenhausaufenthalt eine 30-tägige Bettruhe empfohlen, anschließend sei er wieder arbeitsfähig. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass einer ordnungsgemäß ausgefüllten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ein hoher Beweiswert zukomme und sie die Vermutung der Richtigkeit für sich habe. Vorliegend habe aber der Arzt in der Türkei nicht die notwendige Unterscheidung zwischen einer Erkrankung und ei-

ner zur Arbeitsunfähigkeit führenden Erkrankung vorgenommen. Trage der Arbeitgeber Tatsachen vor, die zu ernstem Zweifel an der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung Anlass gäben, sinke deren Beweiswert. Zweifel ergäben sich aus der Tatsache, dass der Arbeitnehmer für den überwiegenden Krankheitszeitraum zuvor zweimal erfolglos Urlaubsanträge gestellt habe und die Arbeitsunfähigkeit erst in der letzten genehmigten Urlaubswoche eingetreten sei. Weitere Zweifel ergäben sich aus einer wenige Monate zuvor bereits vom ärztlichen Dienst beanstandeten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung. Ungewöhnlich sei auch die empfohlene 30-tägige Bettruhe nach abgeschlossener Behandlung mit anschließender Arbeitsfähigkeit ohne weiter vorgesehene Kontrolluntersuchung. Damit sei der Beweis einer im Anschluss an die Krankenhausbehandlung bestehenden Arbeitsunfähigkeit nicht geführt.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 24. Juni 2010; Az.: 11 Sa 178/10)

### **Pflege eines im Urlaub erkrankten Kindes durch Arbeitnehmer**

Wenn ein Arbeitnehmer während eines bewilligten Urlaubs sein erkranktes Kind pflegt und deshalb der Arbeit fernbleibt, erlischt der Urlaubsanspruch im Umfang der Bewilligung. Das hat das Arbeitsgericht Berlin im Fall einer Verkäuferin entschieden, die ihr neunjähriges Kind während des Urlaubs betreute. Anschließend beantragte sie vom Arbeitgeber die sechs Urlaubstage zu einem anderen Zeitpunkt, was der Arbeitgeber ablehnte. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass aufgrund der Erkrankung und der daraus folgenden Arbeitsbefreiung nach § 45 Abs. 3 Satz 1 SGB V der auf diesen Zeitraum entfallende Urlaubsanspruch erloschen sei. Anders sei dies bei der Ausnahmegvorschrift des § 9 BUrlG, wenn die Verpflichtung zur Arbeitsleistung während des Urlaubs wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit erlösche. Diese Regelung stelle aber eine Ausnahmebestimmung dar, die nicht analog auf den vorliegenden Fall anwendbar sei. Das Risiko urlaubsstörender Ereignisse liege beim Arbeitnehmer. Die eingetretene Vergütungseinbuße wäre für die Arbeitnehmerin vermeidbar gewesen, wenn sie während des Urlaubs keine Arbeitsbefreiung nach § 45 Abs. 3 Satz 1 SGB V geltend gemachte hätte. Denn zur Geltendmachung dieses Arbeitsbefreiungsanspruchs sei der Arbeitnehmer nicht verpflichtet.

(Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 17. Juni 2010; Az.: 2 Ca 1648/10, gegen das Urteil wurde die Berufung zugelassen)

### **Arbeitgeber ändert wiederholt Vertragsbedingungen: kein Mobbing**

Versucht der Arbeitgeber wiederholt, bei einem Arbeitnehmer die Vertragsbedingungen zu verändern, kann hierin kein Mobbing des Arbeitgebers gesehen werden. Das hat das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg im Fall einer als Senior Consultant beschäftigten Arbeitnehmerin entschieden, die ihrer Tätigkeit in Telearbeit nachging. Der Arbeitgeber unternahm drei Versuche, die Telearbeitsvereinbarung zu widerrufen, um die Präsenz am Arbeitsplatz zu erhöhen. Später traten bei der Arbeitnehmerin erhebliche krankheitsbedingte Fehlzeiten auf, anschließend durchgehend krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit. Diese führte sie auf eine posttraumatische Belastungsstörung aufgrund Mobbings ihrer Vorgesetzten zurück und verlangte Schmerzensgeld sowie 30.092 Euro. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, es sei nicht erkennbar, dass die von der Arbeitnehmerin beanstandeten Vorgänge eine Verletzung der dem Arbeitgeber obliegenden Pflicht zur Rücksichtnahme auf Persönlichkeit und Gesundheit darstellten. Der wiederholte Versuch, die Telearbeitsvereinbarung zu widerrufen, stelle keine herabwürdigende Behandlung dar. Er habe erkennbar dazu gedient, die im Interesse einer effektiven Aufgabenerledigung sinnvolle Präsenz im Betrieb zu erhöhen. Es sei weder ein Schikanecharakter noch eine Zermürbungstaktik erkennbar. Zudem müsse ein Arbeitgeber grundsätzlich das Recht haben, Personalmaßnahmen auszuprobieren.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 18. Juni 2010; Az.: 6 Sa 271/10)

### **Tarifgeltung bei Betriebsübergang**

Geht das Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers durch Betriebsübergang auf einen neuen Arbeitgeber über, wird ein lediglich beim Veräußerer geltender Haustarifvertrag durch einen allgemeinverbindlichen Branchentarifvertrag abgelöst. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Luftsicherheitsassistenten entschieden, bei dessen früherem Arbeitgeber ein Haustarifvertrag galt, der den allgemeinverbindlichen Tarifvertrag für das Wach- und Sicherheitsgewerbe verdrängte. Nach dem Betriebsübergang entlohnte der neue Arbeitgeber den Arbeitnehmer nach dem ungünstigeren Haustarifvertrag des alten Arbeitgebers, wohingegen der Arbeitnehmer die Anwendung des günstigeren allgemeinverbindlichen Branchentarifvertrags verlangte. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass vorliegend die Bestimmungen des allgemeinverbindlichen Branchentarifvertrags anzuwenden seien. Die Weitergeltung des auf das frühere Arbeitsverhältnis anwendbaren Haustarifvertrags, der bei dem neuen Arbeitgeber nicht vereinbart sei, sei gesetzlich ausgeschlossen. Denn bei dem neuen Arbeitgeber habe die dort geltende allgemeinverbindliche Branchentarifvertragsregelung Vorrang (vgl. § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB).

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 7. Juli 2010; Az.: 4 AZR 1023/08)

### **Keine fristlose Kündigung nach Fehleinschätzung einer Notsituation**

Verkennt ein langjährig unbeanstandet tätiger Internatsbetreuer einmalig eine Notsituation und ergreift daher unzureichende Maßnahmen, rechtfertigt das keine fristlose Kündigung, weil eine Abmahnung als milderes Reaktionsmittel ausreichend sein kann. Das hat das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein im Fall eines langjährig beschäftigten und ordentlich unkündbaren 55-jährigen Internatsbetreuers in einem Bildungszentrum entschieden. Er hatte bei einem nächtlichen sexuellen Übergriff eines betrunkenen Schülers auf eine 17-jährige Internatsbewohnerin unangemessen reagiert, indem er dem Mädchen empfahl auf ihr Zimmer zu gehen und die Tür zu verriegeln. Die weiteren Klärungen verschob er auf den kommenden Tag. Der Arbeitgeber nahm das zum Anlass für eine fristlose Kündigung, gegen die sich der Arbeitnehmer zur Wehr setzte. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass die fristlose Kündigung unverhältnismäßig sei. In der zögerlichen Vorgehensweise des Betreuers lägen zwar mehrere Vertragspflichtverletzungen. Im Rahmen der erforderlichen Interessenabwägung seien aber zu seinen Gunsten sein Lebensalter und die lange, unbeanstandete Betriebszugehörigkeit zu berücksichtigen, durch die ein hohes Maß an Vertrauen aufgebaut worden sei. Ferner sei zu bedenken, dass er die Schwere des Vorfalls nicht richtig erkannt und daher den Sachverhalt unterschätzt habe. Die Kündigung sei daher ohne vorherige Abmahnung unwirksam.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 16. Juni 2010; Az.: 3 Sa 144/10)

### **BAG: Bereitschaftsdienst und Ruhepausen**

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 16.12.2009 - 5 AZR 157/09 - wie folgt: § 4 S. 1 ArbZG regelt die Mindestdauer gesetzlicher Ruhepausen. Darüber hinausgehend kann der Arbeitgeber unter Beachtung von § 106 GewO längere Ruhepausen anordnen. Bereitschaftsdienst ist Arbeitszeit i.S.v. § 2 Abs. 1 ArbZG und als solche bei der Bestimmung der Mindestdauer gesetzlicher Ruhepausen nach § 4 S. 1 ArbZG zu berücksichtigen.

### **BAG: Unterbrechung der Schichtarbeit durch Bereitschaftsdienst**

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 20.01.2010 - 10 AZR 990/08 wie folgt: Bereitschaftsdienste von drei Stunden am Samstag und vier Stunden 25 Minuten in der Nacht auf Sonn- und Feiertage unterbrechen die für eine Wechselschichtarbeit erforderliche Arbeit „rund um die Uhr“ an allen Tagen der Woche. Eine Wechselschichtzulage ist dann nicht geschuldet.

## **Abmahnung leistungsschwacher Arbeitnehmer**

Bei Minderleistungen des Arbeitnehmers kann der Arbeitgeber eine Abmahnung nur auf das stützen, was er wissen kann. Dies sind die Arbeitsergebnisse und deren erhebliches Zurückbleiben hinter den Leistungen vergleichbarer Arbeitnehmer.

Häufig sehen sich Arbeitgeber nicht in der Lage, ein Beschäftigungsverhältnis mit einem leistungsschwachen Arbeitnehmer fortzusetzen. Wird ein Arbeitnehmer durch schwache Leistungen derart auffällig, dass der Arbeitgeber langfristig die Beendigung des Arbeitsverhältnisses erwägt, darf allerdings nicht voreilig eine Abmahnung oder gar eine Kündigung ausgesprochen werden.

Regelmäßige widerspruchslöse Verstöße gegen arbeitsvertragliche Pflichten – so auch durch Schlecht- oder Minderleistungen - können zu einer inhaltlichen Änderung des Arbeitsvertrages führen. Will der Arbeitgeber dies verhindern und sich nicht dem späteren Vorwurf einer stillschweigenden Duldung aussetzen, muss er klarstellen, dass er das Verhalten des Arbeitnehmers nicht akzeptiert. Er muss eine Abmahnung aussprechen. Soll das Verhalten des Arbeitnehmers auch zum Anlass genommen werden, das Arbeitsverhältnis zu einem späteren Zeitpunkt zu beenden, muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer vorher die Folgen seines Verhaltens vor Augen führen und deutlich machen, dass das Arbeitsverhältnis im Wiederholungsfall beendet wird. Der Arbeitnehmer muss gewarnt werden. Mit der Abmahnung wird beides verbunden – zum einen die Rüge des konkreten Fehlverhaltens, zum anderen die Warnung.

Spricht ein Arbeitgeber unberechtigt eine Abmahnung aus, hat ein Arbeitnehmer Anspruch auf Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte. Dies ist beispielsweise dann der Fall, wenn die Abmahnung statt eines konkret benannten Fehlverhaltens nur pauschale Vorwürfe enthält.

Bei leistungsschwachen Arbeitnehmern, denen zwar bei der Arbeit keine qualitativen Fehler unterlaufen, die aber im Hinblick auf den Umfang der von ihnen erbrachten Arbeitsleistung erheblich hinter der durchschnittlichen Leistung der übrigen Arbeitnehmer zurückbleiben, besteht für den Arbeitgeber die Besonderheit, dass für ihn nur schwer ersichtlich ist, worauf die Minderleistung beruht. Entscheidend für die Konkretisierung eines Fehlverhaltens in einer Abmahnung ist daher, was der Arbeitgeber wissen kann. Bei einer Minderleistung sind dies die Arbeitsergebnisse und deren erhebliches Zurückbleiben hinter den Leistungen vergleichbarer Arbeitnehmer, verbunden mit der Rüge des Arbeitgebers, dass aus seiner Sicht der Arbeitnehmer seine Leistungsfähigkeit pflichtwidrig nicht ausschöpft. Dies hat das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 27. November 2008 entschieden. Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 27. November 2008, AZ.:2 AZR 675/07

## **Arbeitnehmeranhörung bei Verdachtskündigung**

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin-Brandenburg entschied in seinem Urteil vom 6.11.2009, AZ.: 6 Sa 1121/09 wie folgt: Zur Anhörung des Arbeitnehmers als Wirksamkeitsvoraussetzung für eine Verdachtskündigung gehört, ihm deutlich zu machen, dass der Arbeitgeber aufgrund konkreter Verdachtsmomente einen entsprechenden Verdacht hegt und darauf ggf. eine Kündigung zu stützen beabsichtigt, und dem Arbeitnehmer Gelegenheit zu geben, entweder einen Rechtsanwalt hinzuziehen oder sich über einen Rechtsanwalt innerhalb einer bestimmten Frist schriftlich zu äußern.

## **Kündigung auf Verdacht**

Unternehmen können Arbeitnehmer bereits wegen des schwerwiegenden Verdachts einer strafbaren Handlung fristlos kündigen. Dazu muss der Arbeitgeber den Betroffenen zwar anhören. Allerdings dürfen daran keine Anforderungen gestellt werden. Das hat das Bundesarbeitsgericht jetzt klargestellt (Az.: 2 AZR 961/06). Wisse der Arbeitnehmer, wegen welcher Straftat der Verdacht bestehe, so müsse der Arbeitgeber nicht so lange abwarten, bis der Mitarbeiter die Ermittlungsakten der Staatsanwaltschaft eingesehen hat. Im Streitfall hatte ein Unternehmen eine fristlose Entlassung auf den schwerwiegenden Verdacht gestützt, dass dieser die Autoreifen von Kolleginnen aufgeschlitzt habe. Der Mann wurde zwar im Strafverfahren freigesprochen. Aller-

dings glaubte das Gericht an die Schuld des Täters, konnte letzte geringe Zweifel jedoch nicht ausräumen. In einer arbeitsgerichtlichen Auseinandersetzung wandte sich der Mitarbeiter gegen die Kündigung mit dem Argument, er sei zu den Vorwürfen nicht ausreichend angehört worden, weil ihm die Ermittlungsakte nicht vorgelegen habe. Nach Ansicht der Richter stellt Verdacht einen wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung dar. Die Anhörung des Mannes sei auch ohne Ermittlungsakten ausreichend gewesen.

### **Die Wege zur Betriebsrente**

Für alle Modelle gilt, dass die Beiträge, die sich aus einer Umwandlung des Gehalts ergeben, von Steuern und Abgaben befreit sind. Erst wenn die Rente ausgezahlt wird, unterliegen die Beiträge der Einkommensteuer. Seit 2002 hat der Arbeitnehmer Anrecht auf ein Modell der betrieblichen Altersvorsorge – welches der Arbeitgeber aber wählt, darauf hat er keinen Einfluss.

Der klassische Weg zur betrieblichen Vorsorge ist die **Direktzusage** des Unternehmens an den Arbeitnehmer. Hier werden aus den Beiträgen Rückstände gebildet, die später vom Arbeitgeber an den Rentner ausgezahlt werden. Die Zusagen des Arbeitgebers können dabei leistungsba- siert sein („Wenn du bis 65 arbeitest, erhältst du Summe X“) oder beitragsorientiert („Wenn du Betrag X einzahlst, erhältst du am Ende die Summe deiner Beiträge plus Zinsen“).

Ebenfalls durch Rückstellungen des Unternehmens wird die **Unterstützungskasse** getragen. Hier gründen eines oder mehrere Unternehmen eine eigenständige Versorgungseinrichtung.

Immer beliebter, besonders bei großen Unternehmen, ist der **Pensionsfonds**. Hier wird ein Teil der angelegten Summe in Aktien investiert. Die Anlage ist also mit Risiko behaftet. Die Beträge des Arbeitnehmers sind gesichert, aber die Rendite hängt vom Erfolg des Fonds ab.

Bei der **Pensionskasse** wird hingegen nur ein geringer Teil der Beiträge in Aktien investiert – dafür gibt es aber einen Garantiezins. Die Pensionskasse ist eine eigenständige Versorgungseinrichtung.

Auch im Fall der **Direktversicherung** schließt der Arbeitgeber bei einer eigenständigen Versorgungseinrichtung eine Lebens- oder Rentenversicherung für den Arbeitnehmer ab.

### **Differenzierung bei betrieblicher Altersversorgung zulässig**

Behandelt ein Arbeitgeber bei der betrieblichen Altersversorgung verschiedene Gruppen von Arbeitnehmern unterschiedlich, ist das zulässig und verstößt nicht gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, sofern die Ungleichbehandlung sachlich gerechtfertigt ist. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines auf Auslandsbaustellen tätigen Bauleiters entschieden, der anders als andere Arbeitnehmer im Unternehmen keine betrieblichen Altersversorgungsansprüche hatte. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass aufgrund des Territorialprinzips das Arbeitsverhältnis des nur auf Auslandsbaustellen eingesetzten Bauleiters nicht dem Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes unterliege. Dies ändere auch nichts an der Verpflichtung des Arbeitgebers zur Berücksichtigung des Grundsatzes der Verteilungsgerechtigkeit. Unterschiedliche Vergütungssysteme könnten allerdings den Ausschluss von Versorgungsleistungen sachlich rechtfertigen, wenn die ausgeschlossen Personengruppe durchschnittlich eine erheblich höhere Vergütung erhalte als die durch Versorgungsleistungen begünstigte Gruppe. Da dies vorliegend der Fall sei, finde die Differenzierung eine sachliche Rechtfertigung. (Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 21.08.2007, AZ.: 3 AZR 269/06)

## Veranstaltungen

### „FIT FÜR ... die Lösung von steuerlichen Problemen“

**Dienstag, 17. August 2010, 18.00 bis 20.00 Uhr**, Seminargebäude, Raum 0.01, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Das Steuerrecht hat sich zu einem Steuer-Dschungel entwickelt. Zwar gehen täglich die Meldungen über Steuerrechtsänderungen durch die Presse, jedoch kann Otto Normalverbraucher oft nicht einordnen, wie sich diese Steuerrechtsänderungen auf ihn selbst und seine finanzielle Situation auswirken. Dies trifft auch auf Jungunternehmer und Existenzgründer zu. Gerade für sie ist es überlebensnotwendig zu wissen, wo sie durch welche Steuer betroffen sind, wie sie welche Erklärungen abzugeben haben und welche Möglichkeiten der Steuerersparnis es gibt. Frau **Dipl.-Kffr. Christiane Fritz-Nagel, Steuerberaterin, Saarbrücken**, wird Ihnen in ihrem Vortrag aufzeigen, worauf sich Existenzgründer bei ihrer steuerrechtlichen Veranlagung einzustellen haben.

Frau Christiane Fritz-Nagel steht als gestandene Expertin den Teilnehmern nach ihrem Vortrag Rede und Antwort für Fragen und Probleme.

Anmeldungen **bis 16. August 2010** unter E-Mail: [rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de](mailto:rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de).

### „FIT FÜR ... die Wahl der richtigen Versicherung“

**Dienstag, 14. September 2010, 18.00 bis 20.00 Uhr**, Seminargebäude, Raum 0.01, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Die Versicherungswelt ist für die Meisten ein undurchdringlicher Dschungel. Absichern ja, aber wie und gegen was? Das sind die Fragen, die sich viele Existenzgründer stellen. Wichtig ist dabei, sowohl den Betrieb mit seinen Risiken zu sehen und entsprechend versicherungsmäßig abzudecken, als auch die private Seite nicht zu vergessen. Auch im persönlichen und familiären Umfeld gibt es Risiken, die im Wege der Vorsorge eventuell abgedeckt sein sollten. Hier ist es wichtig, die Weichen rechtzeitig richtig zu stellen.

Unser Referent, **Herr Hans-Joachim Lorenz, LORENZ-Experten-Gruppe, St. Wendel**, wird aufzeigen, welche Versicherungen ein Existenzgründer braucht, um das unternehmerische Risiko für ihn kalkulierbar zu machen. Herr Lorenz ist ein langjähriger Kenner der Materie und ihm ist insbesondere die Situation von Existenzgründern vertraut. Er steht für Fragen und Antworten der Teilnehmer zur Verfügung

Anmeldungen **bis 13. September 2010** unter E-Mail: [rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de](mailto: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](mailto: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](mailto:heike.closs@saarland.ihk.de)