

Nr. 01 / Februar 2012

Newsletter-Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

Verfall von krankheitsbedingt übertragenem Urlaub	2
Urlaubsansprüche bei durchgehender Arbeitsunfähigkeit: Begrenzung auf 15 Monate ..	2
Vererbbarkeit des Urlaubsabgeltungsanspruchs	2
Kurzarbeitergeld: Ab 2012 gilt wieder das alte Recht	3
BAG: Kein Betriebsübergang trotz Personalübernahme	3
BAG: Kein Anspruch Vollbeschäftigter auf Arbeitszeitverlängerung	3
BAG: Arbeitsvertragliche Regelung der Abgeltung von Urlaub	4
Grundsatz der Zeugniswahrheit bei der Formulierung beachten	4
Altersgruppen bei Sozialauswahl zulässig	4
Keine Benachteiligung bei Anforderung sehr guter Deutschkenntnisse	5
Kündigung wegen Beleidigung aufgrund Nazi-Vergleich	5
Anfechtung einer Eigenkündigung	6
Rückzahlungsklausel ohne Differenzierung unwirksam	6
Fristlose Kündigung nach falscher Dokumentation einer Qualitätsprüfung	6
Anspruch auf Weihnachtsgratifikation bei gekündigtem Arbeitsverhältnis	7
BAG: Pauschalabgeltung von Überstunden	7
BAG: Tariföffnungsklausel - Auslegung eines Tarifvertrages	8
Deutsche Arbeitskosten im EU-Vergleich	8
Veranstaltungen	9
„FIT FÜR ... Suchmaschinenmarketing und -optimierung“	9

Verfall von krankheitsbedingt übertragenem Urlaub

War ein Arbeitnehmer aufgrund lang andauernder Krankheit daran gehindert, seinen Urlaub zu nehmen, muss er diesen aus dem Vorjahr übertragenen Urlaub nach Genesung im laufenden Urlaubsjahr nehmen. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Arbeitnehmers entschieden, der angesichts eines jährlichen Urlaubsanspruchs von 30 Tagen und dreieinhalbjähriger Arbeitsunfähigkeit von 2005 bis 2007 einen aufgelaufenen Urlaubsanspruch von 90 Tagen hatte. Nach Wiederaufnahme der Arbeit im Jahr 2008 gewährte ihm der Arbeitgeber auf Antrag 30 Urlaubstage. Erst 2009 machte der Arbeitnehmer Urlaub aus den Jahren 2005 bis 2007 geltend. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass übertragener Urlaub, der wegen andauernder Arbeitsunfähigkeit nicht genommen werden könne, zu dem Urlaub des laufenden Urlaubsjahres hinzutrete. Beide Urlaubsansprüche bildeten dann einen einheitlichen Urlaubsanspruch, der demselben Fristenregime unterliege, wie der zu Beginn des neuen Urlaubsjahres entstandene Urlaubsanspruch. Dieser Anspruch sei, sofern nicht abweichende arbeitsvertragliche oder tarifvertragliche Regelungen bestünden, an das Urlaubsjahr gebunden. Er erlösche, wenn er nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit im laufenden Urlaubsjahr nicht genommen werde.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 9. August 2011; Az.: 9 AZR 425/10)

Urlaubsansprüche bei durchgehender Arbeitsunfähigkeit: Begrenzung auf 15 Monate

Mit den Auswirkungen der neueren EuGH-Rechtsprechung auf das deutsche Urlaubsrecht hatte sich jüngst das LAG Baden-Württemberg mit Urteil vom 21.12.2011 - 10 Sa 19/11 - auseinandersetzen. Konkret ging es dabei um die Frage, ob Urlaubsansprüche auch bei langandauernder Erkrankung über Jahre hinweg angesammelt werden können. Dies war die Konsequenz, die die deutsche Rechtsprechung bislang aus dem Urteil des EuGH vom 20.01.2009 - Rs. C-350/09 - Schulz-Hoff - gefolgert hatte. Im konkreten Fall war der Kläger von 2006 bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 30.11.2010 arbeitsunfähig erkrankt. Nach dem Ausscheiden verlangte er von der Beklagten Auszahlung der Urlaubsabgeltungsansprüche für die Jahre 2007 bis 2009. Das LAG hat dem Kläger Ansprüche für das Jahr 2009 zugesprochen, Urlaubsansprüche aus den Jahren 2007 und 2008 jedoch als verfallen angesehen.

Das LAG Baden-Württemberg entschied dabei, dass auch bei durchgehender Arbeitsunfähigkeit Urlaubsansprüche spätestens 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres untergehen und auch bei einer späteren Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht abzugelten sind. Die Befristungsregelung in § 7 Abs. 3 BUrlG sehe dies zwar nicht vor. Jedoch sei im Wege der unionsrechtlichen Rechtsfortbildung durch die nationale Rechtsprechung davon auszugehen, dass Urlaubsansprüche bei durchgehender Arbeitsunfähigkeit spätestens 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres untergehen.

Vererbbarkeit des Urlaubsabgeltungsanspruchs

Endet das Arbeitsverhältnis mit dem Tod des Arbeitnehmers, kann ein Urlaubsabgeltungsanspruch gemäß § 7 IV BUrlG nicht entstehen.

Der Arbeitnehmer ist als Kraftfahrer beschäftigt. Er erkrankt zunächst für einige Jahre und verstirbt anschließend im laufenden Arbeitsverhältnis. Zum Zeitpunkt des Todes betrug sein Resturlaubsanspruch 28 Arbeitstage. Die Erben des Arbeitnehmers verlangen hierfür vom Arbeitgeber die Zahlung einer Urlaubsabgeltung an die Erbengemeinschaft. Das BAG hält die Zahlungsklage für unbegründet.

Praxishinweis: Die mangelnde Entstehung eines Urlaubsabgeltungsanspruchs bei Tod des Arbeitnehmers ist einer der wenigen Aspekte in der Urlaubsrechtsprechung, der durch die Schultz-Hoff-Entscheidung des EuGH (NJW 2009, 495) keine Änderung erfahren hat. Das BAG nahm auch früher schon an, dass ein Urlaubsabgeltungsanspruch im Todesfall nicht entstehen kann. Die Begründung, dass nicht die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sondern der Tod zum Verlust des Urlaubsanspruchs geführt hat, ist freilich formalistisch, zumal der Anspruch bei allen anderen denkbaren Fällen der Beendigung (sei es durch Aufhebungsvertrag, Befristung, Kündigung) zweifelsfrei entsteht. Es dürfte allerdings zulässig und auch ratsam sein, bei Aufhebungsverträgen mit langzeitkranken Arbeitnehmern eine Regelung zur Entstehung und der Vererbbarkeit möglicher Urlaubsabgeltungsansprüche für den Fall aufzunehmen, dass der Arbeitnehmer vor Ablauf der Kündigungsfrist verstirbt. Davon zu unterscheiden ist der Fall, dass der Tod erst nach der Beendigung, aber vor Erfüllung des Urlaubsabgeltungsanspruchs durch den Arbeitgeber eintritt. Da der Urlaubsabgeltungsanspruch seit der Schultz-Hoff-Entscheidung als reiner Geldanspruch anzusehen ist, steht einem Übergang des unerfüllten Anspruchs auf die Erben hier nichts entgegen (BAG, Urteil vom 29.09.2011 - 9 AZR 416/10 = BeckRS 2012, 65544).

Kurzarbeitergeld: Ab 2012 gilt wieder das alte Recht

Ursprünglich sollten die Erleichterungen für den Bezug des Kurzarbeitergeldes, die sich bei der letzten Finanzkrise bewährt hatten, noch bis zum 31. März 2012 gelten. Dieses Enddatum wurde vorverlegt auf den 31. Dezember 2011, so dass seit dem 1. Januar 2012 wieder das alte Recht vor 2009 gilt. Das bedeutet: Arbeitgeber tragen wieder alleine die Sozialversicherungsbeiträge auf das Kurzarbeitergeld. Der Arbeitsausfall ist nur dann erheblich, wenn für mindestens ein Drittel der beschäftigten Arbeitnehmer des Betriebes oder der Betriebsabteilung mehr als 10 Prozent des monatlichen Bruttoarbeitsentgeltes ausfallen. Betriebliche oder tarifliche Regelungen zur Bildung von Minuszeiten bei Arbeitszeitschwankungen müssen vor der Nutzung von Kurzarbeit grundsätzlich ausgeschöpft werden. Weitere Informationen zur Kurzarbeit können Sie unserem Infoblatt A21 „Kurzarbeit“ unter www.saarland.ihk.de, Kennzahl 57, entnehmen.

BAG: Kein Betriebsübergang trotz Personalübernahme

Übernimmt ein Unternehmen Mitarbeiter eines betriebsmittelgeprägten Betriebs und verleiht diese an die Unternehmen, die die Betriebsmittel übernommen haben, liegt kein Betriebsübergang auf den Verleiher vor.

(BAG, Urteil vom 23.09.2010, 8 AZR 567/09)

Ebenso wie die Vorinstanzen sah auch das BAG die Klage als unbegründet an. Erforderlich für einen Betriebsübergang ist die Wahrung der Identität der betreffenden Einheit. Bei betriebsmittelarmen und dienstleistungsorientierten Branchen und Arbeitszwecken, bei denen es wesentlich auf die menschliche Arbeitskraft ankommt, kann zwar auch eine Gesamtheit von Arbeitnehmern eine wirtschaftliche Einheit in diesem Sinne darstellen. Der Unternehmensgegenstand der Insolvenzsuldnerin war jedoch betriebsmittelgeprägt. Materielle Betriebsmittel hat die Beklagte indes nicht übernommen. Zudem liegt ihr Unternehmensgegenstand im Bereich der Personaldienstleistungen und unterscheidet sich damit erheblich von dem der Insolvenzsuldnerin.

BAG: Kein Anspruch Vollbeschäftigter auf Arbeitszeitverlängerung

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 21.06.2011, 9 AZR 236/10, wie folgt: § 9 TzBfG gewährt vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern keinen Anspruch gegen den Arbeitgeber, die vertragliche Arbeitszeit zu verlängern. Die regelmäßige Arbeitszeit des Vollzeitbeschäftigten bildet die Obergrenze des Arbeitszeitverlängerungsanspruchs nach § 9 TzBfG. Bei Fehlen einer Teilzeitvereinbarung wird im Zweifel ein Vollzeitarbeitsverhältnis begründet. Der Beschäftigungsumfang

ist in einem solchen Fall - sofern möglich - unter Rückgriff auf das Tarifrecht zu bestimmen. Die Tatsache, dass ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer - auch über einen längeren Zeitraum - mit einer bestimmten Arbeitszeit einsetzt, ist allein nicht geeignet, eine einvernehmliche Vertragsänderung zu begründen. Es handelt sich um ein tatsächliches Verhalten, dem nicht notwendig ein bestimmter rechtsgeschäftlicher Erklärungswert in Bezug auf den Inhalt des Arbeitsverhältnisses zukommt. Die Annahme einer Vertragsänderung setzt die Feststellung entsprechender Erklärungen der Parteien voraus. Auch Vertragsbestimmungen, die den Umfang der von den Parteien geschuldeten Vertragsleistungen festlegen, unterliegen der Transparenzkontrolle nach § 307 Abs. 1 S. 2 BGB. Aus diesem Grunde sind Vereinbarungen, die den Umfang der von dem Arbeitnehmer geschuldeten Arbeitsleistung festlegen, daraufhin zu überprüfen, ob sie klar und verständlich sind.

BAG: Arbeitsvertragliche Regelung der Abgeltung von Urlaub

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 18.10.2011, 9 AZR 303/10, wie folgt: Die Vertragsfreiheit erlaubt den Parteien des Arbeitsvertrags nicht, gesetzlich zwingende Urlaubsbestimmungen abzubedingen oder zum Nachteil des Arbeitnehmers zu modifizieren (§ 13 Abs. 1 BUrlG); das Gesetzesrecht des BUrlG schließt aber nicht aus, dass die Parteien neben den gesetzlichen Rechten vertragliche Ansprüche begründen. Den Parteien des Arbeitsvertrags steht es frei, eine Vereinbarung zu treffen, die den Arbeitgeber verpflichtet, Urlaub, der bereits verfallen ist, nachzugewähren. Gleiches gilt für eine Vereinbarung, die nicht die (Nach-)Gewährung verfallenen Urlaub, sondern dessen Abgeltung vorsieht.

Grundsatz der Zeugniswahrheit bei der Formulierung beachten

Stellt ein Arbeitgeber nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein schriftliches Zeugnis aus, darf er dabei keine verschlüsselten Formulierungen wählen. Nicht zu beanstanden sind übliche Formulierungen, die aus objektiver Empfängersicht keine Fehlvorstellungen erzeugen. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines ehemaligen Mitarbeiters in einem SAP Competence Center entschieden, der sich gegen die folgende Formulierung wandte: „Wir haben Herrn X als sehr interessierten und hochmotivierten Mitarbeiter kennen gelernt, der stets eine sehr hohe Einsatzbereitschaft zeigte.“ Der Arbeitnehmer sah darin eine in der Berufswelt negativ aufgefasste Formulierung, mit der verschlüsselt das Gegenteil zum Ausdruck gebracht werde. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass nach dem Grundsatz der Zeugnisklarheit ein Zeugnis keine Formulierung enthalten dürfe, die den Zweck habe eine andere als aus der äußeren Form oder dem Wortlaut ersichtliche Aussage über den Arbeitnehmer zu treffen. Die vom Arbeitgeber gewählte Formulierung „kennen gelernt“ erwecke aus Sicht des maßgeblichen objektiven Empfängerhorizontes nicht den Eindruck, dass dem Arbeitnehmer Desinteresse oder mangelnde Motivation bescheinigt würden. Die Formulierung sei nicht zu beanstanden, ein Anspruch auf Zeugnisberichtigung bestehe daher nicht.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 15. November 2011; Az.: 9 AZR 386/10)

Altersgruppen bei Sozialauswahl zulässig

Vereinbaren Arbeitgeber und Betriebsrat bei notwendigen Kündigungen aus betrieblichen Gründen im Rahmen der Sozialauswahl die Bildung von Altersgruppen, verstößt das nicht gegen das Verbot der Altersdiskriminierung. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall einer Arbeitnehmerin entschieden, die sich mit einer Kündigungsschutzklage gegen die vom Arbeitgeber und dem Betriebsrat vereinbarte Auswahlrichtlinie mit Zuschnitt von Altersgruppen zur Wehr setzte. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass das Kündigungsschutzgesetz (vgl. § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG) bei betriebsbedingten Kündigungen eine Auswahl nach sozialen Gesichtspunkten vorsehe, wobei das Lebensalter eines der Kriterien sei. Diese Regelungen verstießen nicht gegen das unionsrechtliche Verbot der Altersdiskriminierung. Die darin liegende

unterschiedliche Behandlung aufgrund des Alters sei durch rechtmäßige Ziele der Beschäftigungspolitik und des Arbeitsmarktes gerechtfertigt. Denn damit werde den sinkenden Arbeitsmarktchancen Älterer Rechnung getragen und die berufliche Eingliederung Jüngerer gesichert. Es handele sich um einen angemessenen Ausgleich beider Ziele und diene der Generationengerechtigkeit sowie der Vielfalt der Beschäftigung. (Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 15. Dezember 2011; Az.: 2 AZR 42/10)

Keine Benachteiligung bei Anforderung sehr guter Deutschkenntnisse

Verlangt ein Arbeitgeber in einer Stellenausschreibung von Bewerbern sehr gute Deutschkenntnisse, liegt in dieser Tatsache keine Benachteiligung unter dem Merkmal der ethnischen Herkunft möglicher Bewerber. Das hat das Landesarbeitsgericht Nürnberg im Fall einer russischstämmigen Bewerberin für eine Stelle als Spezialist/-in für Softwareentwicklung in einem international tätigen Systementwicklungshaus entschieden. Nachdem die Bewerberin eine Absage erhalten hatte, verlangte sie eine Entschädigung in Höhe von 9.000 Euro und begründete dies mit einer Benachteiligung, weil die Ablehnung herkunftsbedingt erfolgt sei. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass bei einer Stellenausschreibung mit dem Anforderungsprofil sehr guter Deutschkenntnisse kein Kausalzusammenhang zwischen einer möglichen Benachteiligung und dem Merkmal ethnischer Herkunft bestehe. Denn es werde nicht auf die ethnische Herkunft abgestellt, sondern auf den Grad der Beherrschung der Sprache, die grundsätzlich unabhängig von der Herkunft erworben werden könne. Deshalb stelle die Anforderung sehr guter Deutschkenntnisse kein Indiz für eine unmittelbare Benachteiligung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) dar. Zwar könne ein Indiz für eine mittelbare Benachteiligung eines nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladenen Bewerbers vorliegen. Dabei sei auf die Stellenanzeige in ihrer Gesamtheit abzustellen. Anzeichen hierfür seien vorliegend nicht ersichtlich.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts Nürnberg vom 5. Oktober 2011; Az.: 2 Sa 171/11)

Kündigung wegen Beleidigung aufgrund Nazi-Vergleich

Vergleicht ein Arbeitnehmer nach einer Auseinandersetzung in einem Personalgespräch mit einem Vorgesetzten das Vorgehen mit Verfahrensweisen aus dem Nationalsozialismus, kann eine solche Äußerung an sich eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines schwerbehinderten Rettungsassistenten (GdB 70 Prozent) entschieden, der neun Monate nach dem Personalgespräch in einem Schreiben eine Aussage des Personalleiter mit Ansichten und Verfahrensweisen aus dem Dritten Reich verglichen hatte. Der Arbeitgeber kündigte nach Einholung der Zustimmung des Integrationsamtes außerordentlich fristlos. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass die Gleichsetzung auch von umstrittenen betrieblichen Vorgängen mit dem nationalsozialistischem Terrorsystem eine grobe Beleidigung der angesprochenen Person und zudem eine Verharmlosung des nationalsozialistischen Unrechts sowie eine Verhöhnung seiner Opfer darstelle. Es handele sich auch keineswegs um eine nur polemische Kritik, die vom Recht auf Meinungsfreiheit gedeckt sei. Allerdings sei die fristlose Kündigung bei Beachtung aller Einzelumstände nach Abwägung der widerstreitenden Interessen nicht gerechtfertigt. Denn es habe sich um eine erstmalige Verfehlung des Arbeitnehmers nach 29-jähriger beanstandungsfreier Betriebszugehörigkeit gehandelt und es bestehe keine Wiederholungsgefahr.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 7. Juli 2011; Az.: 2 AZR 355/10)

Anfechtung einer Eigenkündigung

Unterzeichnet ein Arbeitnehmer nach einem ausführlichen Gespräch über die schwierige wirtschaftliche Lage des Unternehmens angesichts der Aussicht auf eine anderweitige Beschäftigung eine vorbereitete Eigenkündigung, kann er diese nicht ohne weiteres anfechten. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Gerüstbauers in einem Gerüstbauunternehmen entschieden, dessen Hauptauftraggeber eine Werft war. Der Arbeitgeber hatte mit dem Gerüstbauer ein Gespräch über die wirtschaftlich desolate Lage des Unternehmens geführt und über das Angebot einer anderen Gerüstbaufirma informiert, neue Arbeitsverhältnisse abzuschließen. Anschließend unterzeichnete der Arbeitnehmer eine vorbereitete Eigenkündigung, die er nach zwei Tagen mit anwaltlichem Schreiben anfecht. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass die für eine Anfechtung erforderliche widerrechtliche Drohung des Arbeitgebers nicht vorliege. Der Hinweis des Arbeitgebers auf die desolate Lage auf der Werft stelle keine Drohung dar, sondern lediglich einen allgemeinen und anschaulichen Hinweis auf die damals desolate Wirtschaftslage im Umfeld des Unternehmens. Für die vom Arbeitnehmer abgegebene einseitige Kündigungserklärung existiere auch kein gesetzliches Widerrufsrecht. Auch die Tatsache, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer keine Bedenkzeit eingeräumt habe, vermöge eine Widerrufsmöglichkeit nicht zu begründen, denn für eine Überrumpelung gebe es keinerlei Anzeichen.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 9. Juni 2011; Az.: 2 AZR 418/10)

Rückzahlungsklausel ohne Differenzierung unwirksam

Vereinbart ein Arbeitgeber mit einem Arbeitnehmer im Zusammenhang mit einer vom Arbeitgeber finanzierten Fortbildung eine Rückzahlungsverpflichtung, die hinsichtlich der Art des Ausscheidens aus dem Unternehmen nicht differenziert, ist diese Klausel unwirksam. Das hat das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein im Fall einer Pflegekraft bei einem mobilen Krankenpflegeunternehmen entschieden, die eine vom Arbeitgeber finanzierte Fortbildung zur Pflegedienstleitung absolvierte. Die Kosten von insgesamt 8.331 Euro sollten bei vorzeitigem Ausscheiden der Pflegerin entsprechend einer Staffelung zurückgezahlt werden. Als die Pflegerin wenige Monate nach erfolgreichem Abschluss der Fortbildung die Kündigung einreichte, verlangte der Arbeitgeber von ihr die Rückzahlung von 7.290 Euro. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass die vereinbarte Rückzahlungsverpflichtung ungültig sei, weil sie die Arbeitnehmerin entgegen dem Gebot von Treu und Glauben unangemessen benachteilige. Denn sie knüpfte ausschließlich an die Tatsache des Ausscheidens aus dem Unternehmen an, ohne nach der Art des Ausscheidens zu differenzieren. Eine Rückzahlungsklausel, die eine Rückzahlungspflicht auch für den Fall einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber vorsehe, sei in jedem Fall unwirksam.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 7. Juli 2011; Az.: 5 Sa 53/11)

Fristlose Kündigung nach falscher Dokumentation einer Qualitätsprüfung

Trägt ein Arbeitnehmer im Rahmen von ihm übertragenen Qualitätsprüfungen in der Dokumentation Prüfergebnisse ein, ohne die entsprechende Prüfung durchzuführen, kann das eine fristlose Kündigung rechtfertigen. Das hat das Landesarbeitsgericht Niedersachsen im Fall eines Produktionsmitarbeiters bei einem Unternehmen für Fahrzeuginnenausstattungen entschieden. Der Arbeitnehmer hatte die Aufgabe, nach bestimmten Vorgaben die Materialien in einer Brennkammer einer Brennprüfung zu unterziehen und die Ergebnisse zu dokumentieren. Nachdem er an einem Tag zehn Materialrollen ohne Brennprüfung als geprüft dokumentiert hatte, kündigte der Arbeitgeber außerordentlich. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass es sich bei dem Verhalten um eine schwere Vertragspflichtverletzung gehandelt habe, die an sich geeignet sei, eine fristlose Kündigung zu rechtfertigen. Denn der Arbeitnehmer habe nicht nur darüber getäuscht, eine ihm übertragene Arbeitsleistung erbracht zu haben, sondern auch wahrheitswidrig den Eindruck erzeugt, die entsprechenden Prüfungen seien durchgeführt worden.

Allerdings führe die Interessenabwägung im Einzelfall dazu, dass das Interesse des Arbeitnehmers am Fortbestand des Arbeitsverhältnisses jedenfalls bis zum Auslauf der fiktiven Kündigungsfrist überwiege. Denn es habe sich um einen einmaligen Vorfall nach zehnjähriger unbeanstandeter Tätigkeit gehandelt und ein von ihm als Ursache angegebenes körperliches Unwohlsein sei nicht zu widerlegen.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 16. September 2011; Az.: 16 Sa 1827/10)

Anspruch auf Weihnachtsgratifikation bei gekündigtem Arbeitsverhältnis

Der Anspruch auf eine Weihnachtsgratifikation kann vom ungekündigten Bestehen des Arbeitsverhältnisses zum Auszahlungszeitpunkt abhängig gemacht werden. Es kommt nicht darauf an, wer das Arbeitsverhältnis gekündigt hat. Eine entsprechende Bestimmung in Allgemeinen Geschäftsbedingungen hält einer Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB stand. Voraussetzung ist, dass nicht die Vergütung von Arbeitsleistungen bezweckt ist.

Die Klägerin macht die Zahlung einer Weihnachtsgratifikation geltend, die mit der Vergütung für den Monat November zur Auszahlung kommen soll. Nach dem Arbeitsvertrag ist der Anspruch ausgeschlossen, wenn sich das Anstellungsverhältnis im Zeitpunkt der Auszahlung in gekündigtem Zustand befindet. Der Beklagte hat das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 23. November 2009 zum 31. Dezember 2009 gekündigt.

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Auf die Revision des Beklagten hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts das Urteil des Landesarbeitsgerichts aufgehoben und die Sache zurückverwiesen.

Ob die Zahlung einer Sonderzuwendung unter die Bedingung des ungekündigten Bestehens des Arbeitsverhältnisses zum Auszahlungszeitpunkt gestellt werden kann, ist abhängig von dem mit der Zuwendung verfolgten Zweck. Knüpft die Zahlung - wie vorliegend - nur an den Bestand des Arbeitsverhältnisses an, ist eine entsprechende Klausel mit der gesetzlichen Grundkonzeption des § 611 BGB zu vereinbaren und hält einer Inhaltskontrolle stand.

Das Landesarbeitsgericht wird aufzuklären haben, ob der Eintritt der Bedingung treuwidrig herbeigeführt wurde und deshalb nach § 162 Abs. 2 BGB als nicht erfolgt gilt. Die Klägerin hat behauptet, ihr sei gekündigt worden, weil sie nicht freiwillig auf die Zahlung der Weihnachtsgratifikation verzichtet habe.

BAG: Pauschalabgeltung von Überstunden

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 17.08.2011 - 5 AZR 406/10 - wie folgt: Die in Allgemeinen Geschäftsbedingungen des Arbeitgebers enthaltene Klausel, etwaig notwendig werdende Über- oder Mehrarbeit sei mit der Bruttomonatsvergütung abgegolten, ist intransparent, wenn sich aus dem Arbeitsvertrag nicht ergibt, welche Arbeitsleistungen in welchem zeitlichen Umfang von ihr erfasst werden sollen. Einen allgemeinen Rechtsgrundsatz, dass jede Mehrarbeitszeit oder jede dienstliche Anwesenheit über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus zu vergüten ist, gibt es - gerade bei Diensten höherer Art - nicht. Die für einen Anspruch auf Überstundenvergütung aus § 612 Abs. 1 BGB erforderliche Vergütungserwartung ist anhand eines objektiven Maßstabs unter Berücksichtigung der Verkehrssitte, der Art, des Umfangs und der Dauer der Dienstleistung sowie der Stellung der Beteiligten zueinander festzustellen, ohne dass es auf deren persönliche Meinung ankäme. Sie kann sich insbesondere daraus ergeben, dass im betreffenden Wirtschaftsbereich Tarifverträge gelten, die für vergleichbare Arbeiten eine Vergütung von Überstunden vorsehen.

BAG: Tariföffnungsklausel - Auslegung eines Tarifvertrages

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 05.07.2011 - 1 AZR 868/09 - wie folgt: Das in § 3 Nr. 9 MTV enthaltene Erfordernis der Zustimmung der Tarifvertragsparteien zur Verkürzung der Arbeitszeit in größeren Betriebsteilen oder ganzen Betrieben dient dem Schutz der tariflichen Ordnung. Diese ist gefährdet, wenn die tarifliche Wochenarbeitszeit von 40 Stunden in den Betrieben nicht mehr die Regel, sondern die Ausnahme ist. Deshalb sind Herabsetzungen der Arbeitszeit, die größere Betriebsteile oder den ganzen Betrieb betreffen, von der Zustimmung der Tarifvertragsparteien abhängig. § 3 Nr. 9 MTV lässt mit Zustimmung des Betriebsrats eine Herabsetzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf 35 bis 40 Stunden für einzelne Arbeitnehmergruppen, nicht jedoch für einzelne Arbeitnehmer zu. Eine Arbeitnehmergruppe zeichnet sich durch ein die Gruppenmitglieder verbindendes Merkmal aus. Die Tarifvertragsparteien haben dabei davon abgesehen, dieses näher zu konkretisieren und somit ganz unterschiedliche Verknüpfungen zugelassen.

Deutsche Arbeitskosten im EU-Vergleich

Das Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) in der Hans-Böckler-Stiftung hat eine Studie zum Thema deutsche Arbeitskosten im EU-Vergleich publiziert. Danach mussten 2010 deutsche Arbeitgeber in der Privatwirtschaft (Industrie und privater Dienstleistungsbereich) 29,10 € pro geleistete Arbeitsstunde aufwenden. EU-weit blieb Deutschland bei den Arbeitskosten damit an siebter Stelle. Zu den Arbeitskosten zählen neben dem Bruttolohn die Arbeitgeberanteile an den Sozialbeiträgen sowie als Arbeitskosten geltende Steuern. In den Niederlanden, Luxemburg, Frankreich, Schweden, Dänemark und Belgien mussten zwischen 30,40 € und 38,20 € pro Stunde ausgegeben werden. Praktisch auf gleichem Niveau wie in der Bundesrepublik waren die Arbeitskosten in Finnland (28,90 €), etwas niedriger in Österreich und Irland (27,90 €). Italien wies 2010 Arbeitskosten von 26,20 € auf. In den übrigen südeuropäischen EU-Staaten lagen sie zwischen 12,10 € und 20 €. Größer war der Abstand zu den mittel- und osteuropäischen EU-Ländern mit Stundenwerten zwischen 7 € in Polen und 14,10 € in Slowenien.

Im Verarbeitenden Gewerbe lagen 2010 die Arbeitskosten in Deutschland bei 32,90 € pro geleisteter Arbeitsstunde. In Belgien betragen die industriellen Arbeitskosten 39,50 €, in Schweden 37,20 €, in Dänemark 36,20 €, in Frankreich 33,60 €, in Finnland, den Niederlanden, Österreich, Luxemburg und Irland zwischen 31,40 € und 29,80 €. Gegenüber 2009 sind die industriellen Arbeitskosten in Deutschland um 0,1 % gesunken, um Durchschnitt des Euroraums erhöhten sie sich um 0,9 %. Im privaten Dienstleistungssektor lagen die deutschen Arbeitskosten mit 26,70 € an achter Stelle nach den Benelux-Ländern, den nordischen EU-Staaten und Frankreich. Den höchsten Wert wies Dänemark mit knapp 39 € aus, der Durchschnitt im Euroraum betrug 26,50 €. Auch bei den Dienstleistungen fiel in Deutschland die Steigerung gegenüber dem Vorjahr mit 1,1 % unterdurchschnittlich aus. Die Differenz zwischen den Arbeitskosten im Verarbeitenden Gewerbe und denen im Dienstleistungssektor war hier größer als in jedem anderen EU-Land. Sie betrug knapp 19 %. Vom niedrigen Arbeitskostenniveau in den deutschen Dienstleistungsbranchen profitierte auch die Industrie, die dort Vorleistungen nachgefragt hat. Die Kosteneinsparung für die Industrie lag nach Schätzungen des IMK zwischen 8 % und 10 %.

Das IMK hat auch die Arbeitskosten im öffentlichen Dienstleistungssektor ausgewertet. Allerdings fehlten im statistischen Vergleich Dänemark, Schweden, Belgien und Österreich. Mit 28,60 € pro Arbeitsstunde lag Deutschland auf dem fünften Rang hinter den Niederlanden, Irland, Frankreich und Finnland. Das durchschnittliche jährliche Wachstum der Arbeitskosten im öffentlichen Bereich fiel mit 1,1 % von 2000 bis 2010 wiederum deutlich geringer aus als in den anderen untersuchten Ländern. Die Lohnstückkosten, die die Arbeitskosten in Relation zur Produktivitätsentwicklung setzen, sind in Deutschland zwischen Anfang 2000 und Mitte 2011 um 0,6 % im Jahresmittel gestiegen und damit langsamer als im Euroraum insgesamt (+ 1,8 %). Insgesamt lagen die Lohnstückkosten in der deutschen Gesamtwirtschaft Mitte 2011 um 6,8 % höher

als Anfang 2000. Zum Vergleich dazu wuchsen im Durchschnitt des Euroraums die Lohnstückkosten in diesem Zeitraum um 21,3 %.

Der IMK-Report zu den deutschen Arbeitskosten im europäischen Vergleich kann im Internet heruntergeladen werden unter www.boeckler.de/pdf/p_imk_report_68_2011.pdf.

Veranstaltungen

„FIT FÜR ... Suchmaschinenmarketing und -optimierung“

Dienstag, 20. März 2012, 18.00 bis 20.00 Uhr, Seminargebäude, Raum 0.01, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Viele Unternehmen haben ihren Internetauftritt: aber werden sie auch besucht? Es ist gerade im Internet besonders wichtig, dass die Unternehmensseiten professionell gestaltet und auch über die gängigen Suchmaschinen gefunden werden. Es gilt, die eigene Webseite optimal zu vermarkten. Dazu muss jeder Webseitenbetreiber wissen, wie Suchmaschinen arbeiten, wie Seiten optimiert werden können und welche Instrumente des Webcontrollings dafür eingesetzt werden können.

Frau Sabine Betzholz-Schlüter, Kompetenzzentrum für elektronischen Geschäftsverkehr-KEG Saar -, und **Herr Thomas Kleinert**, sind seit Jahren betraut mit der Beratung von Unternehmen bei der Erstellung und Optimierung von deren Webseiten. In ihrem Vortrag werden sie sowohl auf die technischen wie auch auf die konzeptionellen Aspekte der Realisierung des jeweiligen Unternehmens-Internetauftrittes eingehen. Die Referenten stehen Ihnen nach der Veranstaltung als Ansprechpartner zur Verfügung.

Anmeldungen **bis 19. März 2012** 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