

Nr. 03 / April 2012

Newsletter-Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

Kündigung wegen Facebook-Post?	2
Persönliche Daten ausgeschiedener Mitarbeiter von der Homepage löschen.....	2
BAG: Vergütungserwartung bei Mehrarbeit.....	2
BAG: Ausschluss von Doppelansprüchen bei unwirksamer Kündigung	2
BAG: Zustimmung zur Verlängerung der Elternzeit nach billigem Ermessen	3
Für Raucherpausen muss der Chef nicht bezahlen.....	3
„Raucherpausen“ dürfen vom Lohn abgezogen werden.....	3
Ob der Arbeitgeber das Rauchen bezahlen will, entscheidet er allein.....	4
Kein Auskunftsanspruch abgelehnter Bewerber.....	4
Frage nach Schwerbehinderung im bestehenden Arbeitsverhältnis.....	4
Ausbildungsverhältnis: keine Vorbeschäftigung nach Teilzeit- und Befristungsgesetz....	4
Vergütung bei Arbeitszeitkonto mit negativem Saldo	5
Maßregelungsverbot auch bei Entscheidung über Entfristung	5
Nur eine Pflegezeit für einen Angehörigen	6
Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen haben hohen Beweiswert	6
Zulässigkeit von geteilten Diensten bei Auftragsschwankungen	6
Veranstaltungen	7
„Abmahnung und verhaltensbedingte Kündigung“	7
„FIT FÜR ... IT-Sicherheit: Lästiges aber notwendiges Übel“	7
„Vom ‚Gefällt mir Button‘ zur Videoüberwachung und Arbeitnehmerdatenschutz im Web 2.0“, 8	

Kündigung wegen Facebook-Post?

Die Fälle, in denen beleidigende Facebook-Beiträge oder der Klick auf den Gefällt-mir-Button zur Abmahnung oder Kündigung führen, häufen sich. Erstmals hat nun ein Gericht klären müssen, ob der Arbeitgeber wegen Bemerkungen auf einer privaten Facebook-Pinnwand fristlos kündigen darf.

Der Bayerische VGH (Urteil vom 29.02.2012 - 12 C 12.264) sieht die Pinnwand als geschützten Raum an, der für den Arbeitgeber tabu ist. Aussagen auf der Facebook-Pinnwand sollen wie Bemerkungen im vertraulichen Kollegenkreis nicht zu einer Kündigung führen. Ob sich die Arbeitsgerichte dem VGH uneingeschränkt anschließen, ist jedoch fragwürdig. Die Vertraulichkeit einer Bemerkung ist zu bezweifeln, wenn der Nutzer mehrere hundert „Freunde“ hat oder seine Pinnwand durch eine entsprechende Privacy-Einstellung öffentlich macht.

Persönliche Daten ausgeschiedener Mitarbeiter von der Homepage löschen

Ist ein Arbeitnehmer aus einem Unternehmen ausgeschieden, endet das Recht des Arbeitgebers, persönliche Daten und Fotos des ehemaligen Mitarbeiters auf der Homepage zu präsentieren. Das hat das Landesarbeitsgericht Hessen im Fall einer Rechtsanwältin entschieden, die in einer Steuerberater- und Anwaltssozietät beschäftigt war und deren Tätigkeitsprofil auf der Homepage der Sozietät geführt wurde. Nach dem Ausscheiden aus der Kanzlei löschte der Arbeitgeber zwar die Daten auf der Homepage, nicht aber auf der Website des News Blogs. Mit einer einstweiligen Verfügung verlangte die Anwältin die Löschung. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass die persönlichen Daten mit Foto von allen Seiten der Internetpräsentation gelöscht werden müssten. Nach Ende des Arbeitsverhältnisses stelle die Darstellung ihrer Daten einen unberechtigten Eingriff in ihr Persönlichkeitsrecht dar. Das Tätigkeitsprofil habe werbenden Charakter. Es entstehe der unzutreffende Eindruck, dass sie noch in der Sozietät tätig sei. Das beeinträchtige zudem ihre Position als weiterhin zugelassene Anwältin. Ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers an der Veröffentlichung bestehe nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses nicht.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Hessen vom 24. Januar 2012; Az.: 19 SaGa 1480/11)

BAG: Vergütungserwartung bei Mehrarbeit

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 22.02.2012 - 5 AZR 765/10 - wie folgt: Bei Fehlen einer (wirksamen) Vergütungsregelung verpflichtet § 612 Abs. 1 BGB den Arbeitgeber, geleistete Mehrarbeit zusätzlich zu vergüten, wenn diese den Umständen nach nur gegen eine Vergütung zu erwarten ist. Eine entsprechende objektive Vergütungserwartung ist regelmäßig gegeben, wenn der Arbeitnehmer kein herausgehobenes Entgelt bezieht. Die Beklagte schuldet dem Kläger nach § 612 Abs. 1 BGB Überstundenvergütung. Angesichts der Höhe des vereinbarten Bruttoentgelts war die Leistung von Überstunden nur gegen eine zusätzliche Vergütung zu erwarten. Der vertragliche Ausschluss jeder zusätzlichen Vergütung von Mehrarbeit war gegen Intransparenz nach § 307 Abs. 1 S. 2 BGB unwirksam. Der Arbeitsvertrag lässt aus der Sicht eines verständigen Arbeitnehmers nicht erkennen, welche Arbeitsleistung der Kläger für das regelmäßige Bruttoentgelt schuldet. Er konnte bei Vertragsschluss nicht absehen, was auf ihn zukommen würde.

BAG: Ausschluss von Doppelansprüchen bei unwirksamer Kündigung

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 21.02.2012 - 9 AZR487/10 - wie folgt: Der Anspruch

auf Urlaub besteht nach § 6 Abs. 1 BUrlG nicht, soweit dem Arbeitnehmer für das laufende Kalenderjahr bereits von einem früheren Arbeitgeber Urlaub gewährt worden ist. Die Vorschrift regelt den Urlaubsanspruch, wenn der Arbeitnehmer während des Urlaubsjahres den Arbeitgeber wechselt. Sie erfasst jedoch nicht den Fall, dass ein Arbeitnehmer nach einer Kündigung des Arbeitgebers ein anderweitiges Arbeitsverhältnis eingegangen ist und festgestellt wird, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist. In einem solchen Fall liegt ein Doppelarbeitsverhältnis vor. Hätte der Arbeitnehmer seine Pflichten aus beiden Arbeitsverhältnissen nicht gleichzeitig erfüllen können und hat der Arbeitgeber, mit dem er während des Kündigungsrechtsstreits ein Arbeitsverhältnis eingegangen ist, ihm für ein laufendes Kalenderjahr Urlaub gewährt, hat er im Umfang des ihm erteilten Urlaubs grundsätzlich keinen weiteren Urlaubsanspruch für dieses Jahr. Einem doppelten Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers steht entgegen, dass dieser im Falle eines Obsiegens im Kündigungsrechtsstreit grundsätzlich so zu stellen ist, als hätte keine tatsächliche Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses stattgefunden.

BAG: Zustimmung zur Verlängerung der Elternzeit nach billigem Ermessen

Das BAG hat entschieden:

Der Arbeitnehmer muss spätestens sieben Wochen vor deren Beginn die Elternzeit schriftlich verlangen. Die Einhaltung der Frist ist keine Wirksamkeitsvoraussetzung. Sie gilt nicht für das Verlängerungsbegehren nach § 16 Abs. 3 Satz 1 BEEG.

Der Arbeitgeber hat entsprechend § 315 Abs. 1 BGB nach billigem Ermessen zu entscheiden, ob er die zur Verlängerung der Elternzeit nach § 16 Abs. 3 Satz 1 BEEG erforderliche Zustimmung erteilt.

Praxisfolgen

Das BAG schafft Sicherheit im Hinblick auf die - bisher höchstrichterlich nicht entschiedene - Frage, ob und welche Grenzen der Arbeitgeber bei seiner Entscheidung über die Zustimmung zur Verlängerung der Elternzeit zu wahren hat. Will der Arbeitgeber die begehrte Verlängerung ablehnen, ist wichtig, die Interessen des Arbeitgebers, insbesondere die negativen betrieblichen Folgen einer Elternzeitverlängerung, ganz konkret herauszuarbeiten und zu benennen. Pauschale Ausführungen zu generell auftretenden betrieblichen Schwierigkeiten reichen insoweit nicht aus, wie die Bezugnahme des BAG auf die Entscheidung des Senats vom 21.04.2009 (9 AZR 391/01) deutlich macht. Des Weiteren müssen die konkreten Interessen des Arbeitnehmers ins Verhältnis gesetzt werden zu den Arbeitgeberinteressen.

(Urteil BAG vom 18.10.2011 - 9 AZR 315/10)

Für Raucherpausen muss der Chef nicht bezahlen

Ist es den Arbeitnehmern eines Betriebes erlaubt, für Raucherpausen den Arbeitsplatz zu verlassen, um im Freien zu rauchen, so darf der Schiedsspruch nicht vorsehen, dass die Mitarbeiter sich für die „Zeiten an der Zigarette“ nicht „auszustempeln“ bräuchten. Hier konnte ein Streit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat erst dadurch beigelegt werden, dass die Einigungsstelle eingeschaltet wurde. Ihre Kompetenz gehe nur so weit wie das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats, der nur mitzureden hat, ob überhaupt Pausen gemacht werden dürfen. Die Entscheidung, ob der Arbeitgeber sie bezahlen will oder nicht, liegt allein bei ihm (LAG Schleswig-Holstein, 4 TaBV 12/07).

„Raucherpausen“ dürfen vom Lohn abgezogen werden

Haben Arbeitgeber und Betriebsrat eine Gleitzeitregelung getroffen, nach der die Mitarbeiter des Unternehmens das Zeiterfassungsgerät zu betätigen haben, wenn sie ihren Arbeitsplatz verlas-

sen, so kann der Arbeitgeber einseitig bestimmen, dass dies auch dann gilt, wenn Raucher (denen in diesem Betrieb das Rauchen nur in bestimmten Bereichen gestattet ist) eigens eingerichtete „Raucher-Inseln“ aufsuchen. Das Landesarbeitsgericht Hamm: „Ein Anrecht auf bezahlte Raucherpausen, die sich schnell auf eine halbe Stunde Arbeitsausfall pro Tag summieren können, gibt es nicht“. (LAG Hamm, 10 TaBV 33/04)

Ob der Arbeitgeber das Rauchen bezahlen will, entscheidet er allein

Ein Arbeitgeber muss es nicht hinnehmen, dass die Einigungsstelle einen Streit über die von den Mitarbeitern regelmäßig eingelegten Raucherpausen dahingehend schlichtet, dass die Beschäftigten - an festen Orten - rauchen dürfen, ohne sich dafür „ausstempeln“ zu müssen, also „bezahlt rauchen“. (LAG Schleswig-Holstein, 10 Sa 1684/06)

Kein Auskunftsanspruch abgelehnter Bewerber

Der Europäische Gerichtshof hat mit Urteil vom 19.04.2012 klargestellt, dass die europäischen Vorschriften keinen Anspruch auf Auskunft darüber vorsehen, ob der Arbeitgeber einen anderen Bewerber eingestellt hat. Allerdings könne nicht ausgeschlossen werden, dass die Verweigerung jeglicher Information als Indiz für eine Diskriminierung gewertet werden könne.

Auch ein Arbeitnehmer, der die in einer Stellenausschreibung genannten Voraussetzungen erfüllt, und dessen Bewerbung nicht berücksichtigt wurde, hat nach europäischem Recht keinen Anspruch auf Auskunft darüber, ob der Arbeitgeber am Ende einen anderen Bewerber eingestellt hat. Dies hat der Europäische Gerichtshof mit Urteil vom 19.04.2012 explizit klargestellt und somit

- ein **allgemeines Auskunftsrecht verneint**.
- Weiter haben die europäischen Richter jedoch ausgeführt, dass die Verweigerung jeglicher Information durch den Arbeitgeber unter bestimmten Umständen als Indiz für eine **Diskriminierung** herangezogen werden könne.
- Es sei Sache der Arbeitsgerichte, dies im **Einzelfall** zu prüfen.

Frage nach Schwerbehinderung im bestehenden Arbeitsverhältnis

Zur Kündigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate besteht, benötigt der Arbeitgeber die Zustimmung des Integrationsamtes. Ohne diese Zustimmung ist die Kündigung unwirksam (§ 85 SGB IX).

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit Urteil vom 16.2.2012 (Az.: 6 AZR 553/10) entschieden, dass der Arbeitgeber jedenfalls nach Ablauf der 6-Monats-Frist, d.h. nach Erlangung des Sonderkündigungsschutzes, berechtigt ist, den Mitarbeiter nach einer eventuell bestehenden Schwerbehinderung zu fragen. Dies gelte insbesondere dann, wenn der Arbeitgeber beabsichtigt, den Mitarbeiter zu kündigen. Die Frage sei unter den genannten Voraussetzungen weder diskriminierend noch verstoße sie gegen das Datenschutzrecht. Verneint der Mitarbeiter die rechtmäßig gestellte Frage nach der Schwerbehinderung wahrheitswidrig und kündigt der Arbeitgeber sodann ohne Einschaltung des Integrationsamtes, könne sich der Mitarbeiter im Kündigungsschutzprozess auf Grund des widersprüchlichen Verhaltens nicht auf seine Schwerbehinderung berufen.

Ausbildungsverhältnis: keine Vorbeschäftigung nach Teilzeit- und Befristungsge-

setz

Schließt ein Arbeitgeber mit einem Bewerber ein befristetes Arbeitsverhältnis nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), steht der Wirksamkeit der sachgrundlosen Befristung eine frühere Berufsausbildung zwischen denselben Vertragsparteien nicht im Wege. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines von einem Arbeitgeber eingestellten Elektrikers entschieden, der 2008 für ein Jahr befristet eingestellt wurde. Der Elektriker machte gegen Ende des Arbeitsverhältnisses die Unwirksamkeit der Befristung geltend mit der Begründung, er sei von 1969 bis 1973 bei diesem Arbeitgeber als Starkstromelektriker ausgebildet worden. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass ein Berufsausbildungsverhältnis kein Arbeitsverhältnis im Sinne einer Vorbeschäftigung nach dem TzBfG sei. Dessen Gesetzeszweck erfordere es nicht, Berufsausbildungsverhältnisse in das Vorbeschäftigungsverbot einzubeziehen. Zweck des Vorbeschäftigungsverbots sei die Verhinderung der Missbrauchsmöglichkeit der sachgrundlosen Befristung zu Kettenbefristungen. Um eine unverhältnismäßige Beschränkung der Berufsfreiheit zu vermeiden, sei ein Zeitraum von drei Jahren geeignet, erforderlich und angemessen. Vorliegend sei die Befristung wirksam, weil es sich bei der früheren Beschäftigung um eine Berufsausbildung gehandelt habe, die zudem auch bereits über 30 Jahre zurücklag. (Urteil des Bundesarbeitsgerichts – BAG – vom 21. September 2011; Az.: 7 AZR 375/10)

Vergütung bei Arbeitszeitkonto mit negativem Saldo

Haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer in einem Arbeitsvertrag keine Vereinbarung über die Verrechnung von Minusstunden getroffen, ist der Arbeitgeber nicht zur Verrechnung von Minusstunden durch Lohneinbehalt berechtigt. Dies gilt, soweit die Minusstunden nicht auf dem Wunsch des Arbeitnehmers, sondern ausschließlich auf betrieblichen Gründen beruhen. Das hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz im Fall einer Fachangestellten für Bäderbetriebe entschieden, deren Arbeitsvertrag eine regelmäßige Arbeitszeit von 40 Stunden mit einem Monatsgehalt von 1.780 Euro vorsah. Aufgrund wetter- und temperaturabhängiger Nachfrage erfolgte eine gleichmäßige Arbeitsbelastung während eines Kalenderjahres. Nach der Kündigung durch die Arbeitnehmerin im Mai verrechnete der Arbeitgeber 119 Minusstunden durch Lohnabzug von 1.373 Euro. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass ein Lohneinbehalt im Wege der Verrechnung nicht zulässig sei, wenn die Unterschreitung der vertraglichen Wochenarbeitszeit ausschließlich auf betrieblichen Gründen beruhe und mit dem Arbeitnehmer keine Vereinbarung über ein Arbeitszeitkonto mit negativem Kontostand getroffen wurde. Liege die Verantwortung für die Arbeitszuweisung allein beim Arbeitgeber, komme er in Annahmeverzug, soweit er den Arbeitnehmer aus betrieblichen Gründen nicht einsetze. Die vorliegend vereinbarte Arbeitszeitregelung betreffe lediglich die Mehrarbeit. Sie könne nicht durch eine vermeintliche betriebliche Übung zum Nachteil des Arbeitnehmers abgeändert werden. (Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Rheinland-Pfalz vom 15. November 2011; Az.: 3 Sa 493/11)

Maßregelungsverbot auch bei Entscheidung über Entfristung

Bietet ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer bei Entscheidungen über eine Entfristung keinen Folgevertrag an, weil der Arbeitnehmer zuvor zulässigerweise seine Rechte ausgeübt hat, liegt ein Verstoß gegen das Maßregelungsverbot (§ 612a BGB) vor. Dieser Verstoß verpflichtet zum Schadensersatz. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines befristet beschäftigten Industriemechanikers entschieden, der als Gewerkschaftsmitglied auf einer Betriebsversammlung kritische Anmerkungen zum Abbau von Arbeitsplätzen des Arbeitgebers gemacht hatte. Später wurde ihm, anders als seinen vergleichbaren Kollegen, kein Folgevertrag angeboten. In seiner

Begründung verweist das Gericht darauf, dass die zulässige Rechtsausübung eines Arbeitnehmers vom Arbeitgeber nicht tragendes Motiv für eine negative Entscheidung über die Entfristung eines Arbeitsverhältnisses sein dürfe. Andernfalls liege ein Verstoß gegen das Maßregelungsverbot vor, der zur Rechtswidrigkeit der getroffenen Entscheidung führe. Als Konsequenz könne der Arbeitnehmer allerdings keinen Anspruch auf Abschluss eines Folgevertrages geltend machen, sondern lediglich Schadensersatz fordern. Zur weiteren Sachaufklärung und Entscheidung erfolgte die Rückverweisung des Rechtsstreits an die Vorinstanz. (Urteil des Bundesarbeitsgerichts – BAG – vom 21. September 2011; Az.: 7 AZR 150/10)

Nur eine Pflegezeit für einen Angehörigen

Hat ein Arbeitnehmer von seinem Recht auf Pflegezeit für einen Angehörigen einmal Gebrauch gemacht, scheidet ein weiterer Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber in Bezug auf diesen Angehörigen aus. Das gilt auch dann, wenn die in Anspruch genommene Pflegezeit kürzer als sechs Monate war. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Betriebsmittelkonstruktors entschieden, der für die häusliche Pflege seiner pflegebedürftigen Mutter eine Pflegezeit von fünf Tagen geltend gemacht hatte. Später verlangte er gegenüber dem Arbeitgeber für die weitere Pflege seiner Mutter erneut fünf Tage, was der Arbeitgeber ablehnte. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, das Pflegezeitgesetz (PflegeZG) biete dem Arbeitnehmer ein einmaliges Gestaltungsrecht, das mit der erstmaligen Inanspruchnahme von Pflegezeit durch den Arbeitnehmer erlösche. Das gelte auch dann, wenn die in Anspruch genommene Pflegezeit kürzer als die Höchstdauer von sechs Monaten gewesen sei. Für eine andere Auslegung des Gesetzes ergebe sich unter Berücksichtigung von Wortlaut, Systematik und Zweck keine Rechtfertigung. Der Gesetzgeber habe mit dem im Gesetz verankerten Überforderungsschutz gerade auch Planungssicherheit für Arbeitgeber beabsichtigt.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts – BAG – vom 15. November 2011; Az.: 9 AZR 348/10)

Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen haben hohen Beweiswert

Legt ein Arbeitnehmer eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vor, kommt dieser ein hoher Beweiswert zu. Hat ein Arbeitgeber Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit, muss er gegen die Arbeitsunfähigkeit sprechende Indizien aufzeigen und erforderlichenfalls beweisen. Das hat das Landesarbeitsgericht Köln im Fall eines Kfz-Sachverständigen entschieden, der nach Auseinandersetzungen mit dem Arbeitgeber eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung übersandte. Der Arbeitgeber kündigte mit der Begründung, die Arbeitsunfähigkeit sei vorgetäuscht. Als Beweis führte er an, der Mitarbeiter habe während der Zeit der Arbeitsunfähigkeit ein Fitnessstudio besucht und als Gutachter gearbeitet. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass jeweils zu prüfen sei, ob die Umstände so gravierend seien, dass sie ein starkes Indiz für die Vortäuschung der Krankheit seien. Der wiederholte Besuch eines Fitnessstudios biete kein Indiz gegen eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit. Denn der Arbeitnehmer habe einen grippalen Infekt gehabt und leichtere Übungen gegen Nackenverspannungen ausgeführt, um die Genesung zu fördern. Auch die Gutachtertätigkeiten sprächen nicht gegen eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit, denn es habe sich nur um kurze Termine zur Anfertigung von Notizen und Fotos gehandelt. Die Kündigung sei daher unwirksam.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Köln vom 02. November 2011; Az.: 9 Sa 1581/10)

Zulässigkeit von geteilten Diensten bei Auftragsschwankungen

Darf ein Arbeitgeber aufgrund von Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag bei Auftragschwankungen Arbeitnehmer während der Stoßzeiten beschäftigen, können zwischen diesen

Zeiten auch mehrere Stunden liegen, für die kein Lohn gezahlt wird. Das hat das Landesarbeitsgericht Köln im Fall eines Flughafenmitarbeiters im Bodendienst mit einer Arbeitszeit von 38,5 Stunden entschieden, der sich gegen die Anordnung von geteilten Diensten zur Wehr setzte. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass vorliegend weder der Tarifvertrag, die Betriebsvereinbarung noch der Arbeitsvertrag das Direktionsrecht des Arbeitgebers einschränken. Das Weisungsrecht des Arbeitgebers sei nach pflichtgemäßem Ermessen auszuüben und betreffe die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage sowie die Festlegung von Beginn und Ende einschließlich der Unterbrechung durch Pausen. Auch das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) lasse die Unterbrechung durch längere Pausen zu. Entscheidend sei, dass während der Pausen keinerlei Dienstverpflichtung bestehe. Zwar könnten längere Pausen aus Arbeitnehmersicht unerwünscht sein, weil sie die Zeit der Abwesenheit von zuhause verlängern. Die Dauer und Lage der Pausen ergäben sich aber aus betrieblichen Notwendigkeiten. Das Arbeitszeitgesetz gewähre einen weiten Rahmen für die Pausendauer, der letztlich erst an der Einhaltung der Ruhezeit von 11 Stunden ende.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Köln vom 14. Dezember 2011; Az.: 9 Sa 798/11)

Veranstaltungen

„Abmahnung und verhaltensbedingte Kündigung“

Dienstag, 8. Mai 2012, 19.00 bis 21.00 Uhr, Saalgebäude, Raum 1 bis 3, IHK, Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

In bestehenden Arbeitsverhältnissen spielt das Thema Abmahnung oft eine Rolle. Verpufft sie wirkungslos, folgt eine verhaltensbedingte Kündigung. Wird nun diese Kündigung durch eine Kündigungsschutzklage angegriffen, ist die Abmahnung eine Wirksamkeitsvoraussetzung für die verhaltensbedingte Kündigung. Gerade die Abmahnung, so zeigt die betriebliche Praxis, stellt dabei Arbeitgeber immer wieder vor erhebliche Probleme. Seitens der Rechtsprechung werden insbesondere im Hinblick an die Bestimmtheit der Abmahnung erhebliche Anforderungen gestellt.

Herr Rechtsanwalt Stephan Weingart, Leiter Personal und Recht, DEKRA Personaldienste GmbH, Saarbrücken, wird Ihnen im Rahmen des Vortrages vorstellen, welche Pflichtverstöße und welche Sachverhalte mit einer Abmahnung aufgegriffen werden können bzw. sollen, wer überhaupt im Betrieb abmahnungsbefugt ist und welche Schritte zu beachten sind, wenn eine verhaltensbedingte Kündigung in die Wege geleitet wird. Es wird auch darauf eingegangen, welche Klagemöglichkeiten der Arbeitnehmer gegen seine Arbeitgeberkündigung hat und wie der Unternehmer sich darauf vorbereiten kann.

Anmeldungen **bis 21. Mai 2012** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

„FIT FÜR ... IT-Sicherheit: Lästiges aber notwendiges Übel“

Dienstag, 22. Mai 2012, 18.00 bis 20.00 Uhr, Seminargebäude, Raum 0.01, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Jeder Betrieb nutzt mittlerweile E-Mail für die elektronische Kommunikation mit Kunden oder Geschäftspartnern, komfortable WLAN-Technologie hilft bei der kostengünstigen Vernetzung der Betriebsrechner. Doch werden die damit verbundenen Gefahren zur IT-Sicherheit erkannt?

Wir möchten Ihnen deshalb helfen, Ihre IT-Sicherheit zu erhöhen.

In ihrem Vortrag geben die Referenten, **Frau Sabine Betzholz-Schlüter** und **Herr Thomas Kleinert, Kompetenzzentrum für elektronischen Geschäftsverkehr KEG Saar**, einen Einblick in die Grundlagen der IT-Sicherheit. Folgende Aspekte werden besonders erörtert: Wo liegen die Gefahren? Wie kann ich die Risiken ermitteln? Wie erarbeite ich ein Sicherheitskonzept? Was kann ich im Notfall tun und wie kann ich vorsorgen? Die Referenten stehen Ihnen nach der Veranstaltung als Ansprechpartner zur Verfügung.

Anmeldungen **bis 21. Mai 2012** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

„Vom ‚Gefällt mir Button‘ zur Videoüberwachung und Arbeitnehmerdatenschutz im Web 2.0“,

Dienstag, 29. Mai 2012, 18.00 bis 20.00 Uhr, Saalgebäude, Raum 1 bis 3, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Soziale Netzwerke sind aus dem Alltag nicht mehr wegzudenken. Gerade Unternehmen, die sich darin bewegen, sollten sich informieren. Im Rahmen der Veranstaltung wird vorgestellt, wie die Einbindung des „Gefällt mir Button“ in die Unternehmensebene datenschutzrechtlich zu bewerten ist. Behandelt wird auch der Arbeitnehmerdatenschutz in den sozialen Netzwerken. Abgerundet wird der Vortrag durch eine allgemeine Einführung zur Videoüberwachung. **Frau Judith Thieser, Landesbeauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit im Saarland**, wird gemeinsam mit ihrem Team vorstellen, wie sich Unternehmen in diesem Bereich rechtskonform verhalten können.

Anmeldungen **bis 28. Mai 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