

Nr. 04 / Mai 2012

Newsletter-Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

Praktikanten im Unternehmen	2
Sommerzeit - Urlaubszeit	2
BAG: Zustimmung des Arbeitgebers zur Verlängerung der Elternzeit.....	2
BAG: Wartezeit nach KschG - Zusammenrechnen von Beschäftigungszeiten.....	3
LAG Düsseldorf: Kündigung des Ausbildungsverhältnisses wegen Schulden der Auszubildenden	3
BAG: Befristung bei Anschluss an Ausbildung oder Studium.....	3
Berechnung des Verdiensts nach dem Mutterschutzgesetz	4
Kündigung mit E-Mail erfüllt nicht das Schriftformerfordernis	4
Befristung eines Arbeitsverhältnisses zur Vertretung	5
Betriebsrat kann interne Ausschreibung ohne Ausnahmen verlangen	5
Rückzahlungsklausel für Weiterbildung muss angemessen sein	6
Detaillierte Regelung über Bonuspool bindet Arbeitgeber	6
Rückzahlungsvereinbarung bei Kombination von Ausbildung und Fernstudium	6
Anhörung des Betriebsrats: Kündigungsgründe auch in Probezeit mitteilen	7
Kündigung bei Störung im Vertrauensbereich: Abmahnung nötig	7
Änderungskündigung zum Zweck einer Stellenaufwertung	8
Veranstaltungen	8
„FIT FÜR ... Marketing mit kleinem Budget“	8
„Arbeitsvertrag leicht gemacht“	9

Praktikanten im Unternehmen

Jedes Jahr stehen Unternehmen erneut vor der Frage, welche Stellung Praktikanten im Betrieb haben. Praktikanten von Schülern können sowohl freiwillige Praktika sein wie auch Pflichtpraktika, die im Schul- oder Hochschulrecht geregelt sind. Im letzteren Fall dient das Schülerpraktikum in erster Linie der persönlichen Information oder der Erfüllung der schulischen Verpflichtung. Damit ist klar, dass der Praktikant mit dem Unternehmen kein Arbeitsverhältnis gründet. Losgelöst davon zu sehen sind freiwillige Praktika, wie sie oft von Schülern während der einschlägigen Sommerferien absolviert werden. Ein solches freiwilliges Praktikum ist jederzeit möglich, der Praktikant ist dann im Unternehmen eingebunden wie ein Arbeitnehmer. So hat er Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub, wenn er länger als einen Monat tätig ist oder mehr macht als nur passiv den Betrieb zu besuchen. Es steht ihm außerdem, wenn er krank wird, die Entgeltfortzahlung zu. Unabhängig von der Art des Praktikums (Pflichtpraktikum in der Schule oder freiwilliges Praktikum) muss das Arbeitszeitgesetz und das Jugendarbeitsschutzgesetz beachtet werden. Umfassende Informationen zu dem Themenbereich „Beschäftigung von Minderjährigen“, „Jugendarbeitsschutz“, „Schüler und Studenten als Praktikanten“ können auf der Homepage der IHK Saarland www.saarland.ihk.de unter der Kennzahl 891 eingesehen werden.

Sommerzeit - Urlaubszeit

Bald steht sie wieder an, die schönste Zeit im Jahr. Was sich so positiv anhört, führt oft zu Unstimmigkeiten im Betrieb: Wer darf wann Ferien machen? Grundsätzlich ist es Sache des Arbeitnehmers, festzulegen, wann er seinen Urlaub machen will. Es gibt jedoch eine Ausnahme von dem Grundsatz: So kann der Arbeitgeber Betriebsferien machen, also die komplette Belegschaft in Urlaub schicken. Dieses muss er dann so rechtzeitig ankündigen, dass sich alle Arbeitnehmer auf den Termin einrichten können. Besteht ein Betriebsrat, dann muss dieser zustimmen, bevor der Betriebsurlaub beginnt. Wird einem Mitarbeiter auf eigenen Wunsch sein Urlaub außerhalb der Betriebsferien bewilligt und besteht dann während der Betriebsruhe keine Beschäftigungsmöglichkeit für ihn, so hat er keinen Anspruch auf Bezahlung für diese Zeit. Umgekehrt gilt aber auch: Hat ein Mitarbeiter während der Betriebsferien seinen kompletten Resturlaub verbraucht, scheidet aber danach im Resturlaubsjahr aus, kann der Arbeitgeber nichts zurückfordern. Hat ein Mitarbeiter im Betrieb, weil er die Wartezeit nicht erfüllt hat, noch keinen Urlaubsanspruch, kann der Arbeitgeber nicht verlangen, dass der Mitarbeiter unbezahlten Urlaub macht. Wenn der Arbeitgeber seinem Mitarbeiter für den Zeitraum der Betriebsferien keine Beschäftigungsmöglichkeit anbietet, muss er ihm auch ohne Arbeitsleistung Entgelt zahlen. Am sinnvollsten ist natürlich immer, wenn Chef und Mitarbeiter rechtzeitig sich zusammensetzen und über die Urlaubsplanung reden. Weitergehende Informationen zum Urlaubsanspruch können Sie den Infoblätter Urlaub und „Urlaubsentgelt und Urlaubsabgeltungsanspruch“ der Homepage IHK Saarland entnehmen. Sie sind unter der Kennzahl 67 eingestellt.

BAG: Zustimmung des Arbeitgebers zur Verlängerung der Elternzeit

Will der Arbeitnehmer die in Anspruch genommene Elternzeit verlängern, bedarf dies gem. § 16 Abs. 3, Satz 1 BEEG der Zustimmung des Arbeitgebers. Die Vorschrift geht nicht von einer Vertragslösung aus; denn die Zustimmung ist nicht zu einer Änderung des Arbeitsvertrags erforderlich. Der Zustimmungsvorbehalt bewirkt, dass das Verlangen nur dann eine entsprechende Verlängerung der Elternzeit bewirkt, wenn der Arbeitgeber die Zustimmung erklärt oder rechtskräftig verurteilt wird, die Zustimmung zu erklären (§ 894 S. 1 ZPO) (Urteil v. 18.10.2011 - 9 AZR 315/10).

BAG: Wartezeit nach KSchG - Zusammenrechnen von Beschäftigungszeiten

Für den Lauf der Wartezeit (§ 1 Abs. 1 KSchG) ist es regelmäßig unschädlich, wenn innerhalb des Sechsmonatszeitraums zwei oder mehr Arbeitsverhältnisse liegen, die ohne zeitliche Unterbrechung unmittelbar aufeinanderfolgen. Setzt sich die Beschäftigung des Arbeitnehmers nahtlos fort, ist typischerweise von einem „ununterbrochenen“ Arbeitsverhältnis im Sinne des Gesetzes auszugehen. Setzt sich die Beschäftigung nicht nahtlos fort, kann eine rechtliche Unterbrechung gleichwohl unbeachtlich sein, wenn sie verhältnismäßig kurz ist und zwischen beiden Arbeitsverhältnissen ein enger sachlicher Zusammenhang besteht (Urt. v. 07.07.2011 - 2 AZR 12/10).

LAG Düsseldorf: Kündigung des Ausbildungsverhältnisses wegen Schulden der Auszubildenden

Ein Ausbildungsverhältnis kann bereits vor Beginn der Probezeit gem. § 22 Abs. 1 BBiG gekündigt werden, sofern nicht ausnahmsweise etwas anderes vereinbart worden ist. Die Kündigung eines Ausbildungsverhältnisses durch den Auszubildenden verstößt nicht gegen den Grundsatz von Treu und Glauben gem. § 242 BGB, sofern sie erfolgt ist, weil der Auszubildende (eine Sparkasse) auf Grund bestehender Verbindlichkeiten der Auszubildenden Zweifel an deren Geeignetheit für den Beruf der Bankkauffrau hat. Art. 21 Abs. 1 EU-GRCh, der eine Diskriminierung wegen des Vermögens untersagt, ist bei Kündigungen weder unmittelbar noch mittelbar anwendbar (Urt. v. 16.09.2011 - 6 Sa 909/11).

BAG: Befristung bei Anschluss an Ausbildung oder Studium

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 24.08.2011 - 7 AZR 368/10 - wie folgt:

Ein die Befristung eines Arbeitsverhältnisses rechtfertigender Grund liegt nach § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 TzBfG vor, wenn die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium erfolgt, um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern. Bestand nach der Ausbildung bereits ein Arbeitsverhältnis, erfolgt die Befristung nicht im Anschluss an die Ausbildung, sondern im Anschluss an die zwischenzeitliche Beschäftigung. Der Senat lässt offen, ob eine Ausnahme geboten sein kann, wenn der Arbeitnehmer nach Ausbildung oder Studium einem „kurzfristigen Gelegenheitsjob“ nachgegangen ist.

Die Aus- oder Weiterbildung eines Arbeitnehmers kann die Befristung eines Arbeitsvertrags nach § 14 Abs. 1 S. 1 TzBfG sachlich rechtfertigen. Dies setzt voraus, dass dem Arbeitnehmer durch die Tätigkeit zusätzliche Kenntnisse und Erfahrungen vermittelt werden, die durch die übliche Berufstätigkeit nicht erworben werden können. Diese Voraussetzungen können auch vorliegen, wenn die Ausbildung hauptsächlich dazu dient, bereits erworbene theoretische Kenntnisse in die Praxis umzusetzen. Erforderlich ist allerdings stets, dass ein bestimmtes Ausbildungsziel systematisch verfolgt wird und die dem Arbeitnehmer vermittelten Kenntnisse, Erfahrungen oder Fähigkeiten auch außerhalb der Organisation des Arbeitgebers beruflich verwertbar sind.

Die Befristung des Arbeitsvertrags kann nach § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 6 TzBfG durch einen in der Person des Arbeitnehmers liegenden Grund gerechtfertigt sein. Ein solcher Grund kann vorliegen, wenn der Abschluss des Arbeitsvertrags in erster Linie einem sozialen Überbrückungszweck dient. Das ist der Fall, wenn es ohne den in der Person des Arbeitnehmers begründeten sozialen Zweck überhaupt nicht zum Abschluss eines Arbeitsvertrags gekommen wäre. In diesem Fall liegt es auch im objektiven Interesse des Arbeitnehmers, wenigstens für eine begrenzte Zeit bei diesem Arbeitgeber einen Arbeitsplatz zu erhalten. Die sozialen Erwägungen müssen das überwiegende Motiv des Arbeitgebers sein.

Berechnung des Verdiensts nach dem Mutterschutzgesetz

Das LAG Köln hatte sich in seinem Urteil vom 21.12.2011 - 8 Sa 1328/10 - mit der Ermittlung des Verdiensts einer sich im Mutterschutz befindenden Frau auseinanderzusetzen.

Die Klägerin, eine Flugbegleiterin, hatte ihre Jahresarbeitszeit auf 90 % reduziert, so dass ihr jährlich 37 sog. Teilzeittage zustanden, an denen sie nicht arbeiten musste. Ansonsten wurde sie zur Arbeit wie Vollzeitbeschäftigte eingeteilt. Aufgrund ihrer Schwangerschaft bestand für die Klägerin ein Beschäftigungsverbot von Mitte Oktober 2008 bis Ende April 2009. Zur Berechnung der geschuldeten Vergütung während der Zeit des Beschäftigungsverbots legte die Beklagte die letzten 13 Wochen vor Beginn der Schwangerschaft der Flugbegleiterin zugrunde. Nach Auffassung der Klägerin sei diese Berechnung jedoch falsch, da ihre Teilzeittage in diesen Zeitraum fielen und den Verdienst unterdurchschnittlich senkten.

Das LAG gab der Klägerin - entgegen der Vorinstanz - Recht, so dass die Beklagte nicht die letzten 13 Wochen vor der Schwangerschaft für die Berechnung der geschuldeten Vergütung zurunde legen durfte. Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum u. a. wegen unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, müssten gemäß § 11 Abs. 1 S. 2 MuSchG für die Berechnung des Durchschnittsverdiensts außer Betracht bleiben. Soweit die Beklagte nur den Zeitraum von 13 Wochen berücksichtigte, werde dem Zweck der Vorschrift des § 11 MuSchG nicht entsprochen. Dieser liege darin, das Arbeitseinkommen für die Zeit des Beschäftigungsverbots zu sichern, damit die Arbeitnehmerin ihren Lebensstandard in dieser Zeit aufrecht erhalten könne. Sofern jedoch die Arbeitsreduzierung bei der Klägerin erst durch sog. Teilzeittage in einem vollen Kalenderjahr ausgeglichen werden, lasse sich dieser Durchschnittsverdienst aber nicht aus dem Dreimonatszeitraum ableiten. Vorliegend sei zur Ermittlung des tatsächlichen Durchschnittsverdiensts auf das Kalenderjahr abzustellen.

Kündigung mit E-Mail erfüllt nicht das Schriftformerfordernis

Übermittelt ein Arbeitgeber eine Kündigung mittels eines eingescannten Schreibens per E-Mail, ist die erforderliche Schriftform nicht gewahrt. Das hat das Arbeitsgericht Düsseldorf im Fall eines Verkaufsleiters in einem Unternehmen der Informationstechnik entschieden, dessen Geschäftsführer die Kündigung mittels unterschriebenem und eingescanntem Kündigungsschreiben per E-Mail übermittelt hatte. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass das Arbeitsverhältnis durch das so übermittelte Kündigungsschreiben nicht beendet worden sei. Die Kündigung habe dem Schriftformerfordernis (vgl. § 623 BGB) nicht entsprochen. Es sei dem

Arbeitnehmer auch nicht verwehrt, sich auf die Unwirksamkeit der Kündigung zu berufen. Denn die Frist für die Klageerhebung beim Arbeitsgericht beginne erst mit dem Zugang der schriftlichen Kündigung (vgl. § 4 KSchG). Daher könne die mangelnde Schriftform auch noch nach Fristablauf geltend gemacht werden. Der Gesetzgeber habe für Kündigungen die elektronische Form ausdrücklich ausgeschlossen. Die angeordnete Schriftform für Kündigungen diene der Rechtssicherheit und stelle eine Beweiserleichterung im Rechtsstreit dar.
(Urteil des Arbeitsgerichts – ArbG – Düsseldorf vom 20. Dezember 2011; Az.: 2 Ca 5676/11)

Befristung eines Arbeitsverhältnisses zur Vertretung

Befristet ein Arbeitgeber ein Arbeitsverhältnis und begründet dies mit der Vertretung eines Stammmitarbeiters, der vorübergehend höherwertige Aufgaben wahrnimmt, muss er im Streitfall konkret belegen, dass der vertretene Stammmitarbeiter zu den alten Bedingungen seine Tätigkeit wieder aufnehmen wird. Das hat das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg im Fall einer Fachassistentin bei der Arbeitsagentur entschieden, die nach einer sachgrundlosen Befristung erneut befristet beschäftigt wurde mit der Begründung einer Vertretung für eine zeitweise höherwertig beschäftigte Arbeitnehmerin. Später rügte sie die Befristung und machte deren Unwirksamkeit geltend. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass die Befristung weder durch den Sachgrund der Vertretung noch aus einem sonstigen Grund gerechtfertigt gewesen sei. Eine befristete Beschäftigung zur Vertretung lasse zwar die Versetzungs- und Umsetzungsbefugnisse des Arbeitgebers unberührt. Es müsse aber sichergestellt sein, dass die Beschäftigung des befristet Beschäftigten wegen des Arbeitskräftebedarfs des zu vertretenden Arbeitnehmers erfolge. Wenn dieser Kausalzusammenhang fehle, sei die Befristung nicht durch den Sachgrund der Vertretung gerechtfertigt. Vorliegend habe der Arbeitgeber nicht schlüssig dargelegt, dass die Beschäftigung der befristet beschäftigten Arbeitnehmerin wegen des Arbeitskräftebedarfs der genannten, vorübergehend abwesenden Arbeitnehmerin erfolgt sei. Die Arbeitgeberin habe die Vertretungskette nicht schlüssig dargestellt.
(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Berlin-Brandenburg vom 20. Dezember 2011; Az.: 3 Sa 1506/11)

Betriebsrat kann interne Ausschreibung ohne Ausnahmen verlangen

Schreibt ein Arbeitgeber entgegen dem Verlangen des Betriebsrats einen Arbeitsplatz nicht intern aus, kann der Betriebsrat seine Zustimmung zu der vorgesehenen personellen Maßnahme verweigern. Das hat das Landesarbeitsgericht München im Fall eines Zeitungsverlags entschieden, der eine neu geschaffene Stelle mit einer Mitarbeiterin im Wege der Versetzung besetzen und deshalb auf eine interne Ausschreibung verzichten wollte. Der Betriebsrat verweigerte hierzu seine Zustimmung und beharrte auf einer internen Ausschreibung. Der Arbeitgeber beantragte daher bei Gericht die Ersetzung der Zustimmung. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass der Arbeitgeber dem Verlangen des Betriebsrats nach innerbetrieblicher Ausschreibung ohne Einschränkung nachkommen müsse. Das gelte auch für Arbeitsplätze, die der Arbeitgeber durch Versetzung besetzen wolle. Es sei nicht möglich, einen Arbeitsplatz für einen bestimmten Mitarbeiter zu schaffen. Die fehlende Ausschreibung sei auch nicht durch eine später, nach Widerspruch des Betriebsrats, nachgeholte Ausschreibung geheilt worden.
(Beschluss des Landesarbeitsgerichts – LAG – München vom 28. September 2011; Az.: 10 TaBV 19/11)

Rückzahlungsklausel für Weiterbildung muss angemessen sein

Finanziert ein Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer die Kosten für eine Weiterbildung, kann er nicht wirksam die Rückzahlung der übernommenen Kosten für alle Fälle einer vorzeitigen Vertragsbeendigung durch Kündigung des Arbeitnehmers vereinbaren. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines regionalen Schienenverkehrsunternehmens entschieden, das einem Mitarbeiter eine viermonatige Ausbildung zum Triebwagenführer im Wert von über 7.500 Euro finanziert hatte. Einen Monat nach Ende der Qualifizierung wurde der Führerschein des Arbeitnehmers aufgrund eines Vorfalls eingezogen; einige Monate später kündigte er. Aufgrund einer Rückzahlungsklausel verlangte der Arbeitgeber die Zahlung von 7.500 Euro, was der Arbeitnehmer verweigerte. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass die vereinbarte Rückzahlungsklausel den Arbeitnehmer unangemessen benachteilige und daher unwirksam sei. Denn sie sehe ausnahmslos bei jeder Arbeitnehmerkündigung eine Rückzahlungspflicht vor ohne danach zu unterscheiden, ob der Grund für die Eigenkündigung der Sphäre des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers zuzurechnen ist. Die Klausel entfalle ersatzlos und könne auch nicht mit einem eingeschränkten Inhalt aufrechterhalten werden.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts – BAG – vom 13. Dezember 2011; Az.: 3 AZR 7910/09)

Detaillierte Regelung über Bonuspool bindet Arbeitgeber

Wenn ein Arbeitgeber bereits im laufenden Geschäftsjahr einen Bonuspool in einer bestimmten Höhe festlegt, ist er hieran unabhängig von der wirtschaftlichen Entwicklung gebunden. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall einer Bankangestellten entschieden. Auf der Grundlage einer Vorstandsentscheidung hatte der Arbeitgeber bereits im Oktober den Bonuspool auf der Grundlage des Vorjahres zugesagt. Nach einem negativen operativen Ergebnis von über 6 Milliarden Euro, einer Fusion und Inanspruchnahme von Finanzstabilisierungsmitteln teilte der Arbeitgeber mit, dass es keine Bonuszahlungen sondern lediglich eine freiwillige Anerkennungsprämie von 1.000 Euro geben werde. Die Arbeitnehmerin verlangte weitere 2.548 Euro und berief sich auf die Bonuszusage. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass der Arbeitgeber sein nach der Betriebsvereinbarung bestehendes Ermessen bereits im Oktober ausgeübt und den Bonuspool abschließend festgelegt habe. In dem Schreiben habe jeglicher Hinweis auf einen vorläufigen Charakter oder eine zeitgebundene Sachstandsmitteilung gefehlt. Diese Erklärung könne weder wirksam widerrufen noch durch eine neue Leistungsbestimmung ersetzt werden. Etwas anderes könne ausnahmsweise bei Dauerschuldverhältnissen in Betracht kommen, wenn sich tatsächliche oder rechtliche Voraussetzungen nachträglich als unbillig oder unbrauchbar erwiesen. Das komme aber vorliegend bei der von einer Vertragspartei bestimmten einmaligen Leistung nicht in Betracht.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts – BAG – vom 12. Oktober 2011; Az.: 10 AZR 550/10)

Rückzahlungsvereinbarung bei Kombination von Ausbildung und Fernstudium

Vereinbart ein Arbeitgeber mit einem Auszubildenden neben der Berufsausbildung die Unterstützung eines Fernstudiums und trifft für die Finanzierung des Fernstudiums eine Rückzahlungsvereinbarung, liegt darin kein Verstoß gegen Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes (BBiG). Das hat das Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern im Fall eines Betriebes entschieden, der mit einem Auszubildenden im Beruf Mechatroniker parallel zur Ausbildung einen Vertrag über die Finanzierung eines Fernstudiums zum Wirtschaftsingenieur geschlossen hatte. Der Betrieb übernahm die Finanzierungskosten in Höhe von 9.000 Euro. Vereinbart wurde eine gestaffelte Rückzahlungsklausel mit einer vierjährigen Bindungswirkung. Nach Abschluss von Ausbildung und Studium wollte der Arbeitgeber dem Mitarbeiter vereinbarungsgemäß eine Stelle als Entwicklungsingenieur anbieten, der Mitarbeiter verneinte sein Interesse daran und verwies auf ein besseres Angebot eines anderen Arbeitgebers. Eine Rückzahlung auf der

Grundlage der Vereinbarung lehnte er ab. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass die Bestimmungen des BBiG auf die Rückzahlungsvereinbarung nicht anwendbar seien, weil sich die Vereinbarung nicht auf die Berufsausbildung zum Mechatroniker beziehe. Selbst wenn man die Anwendung des BBiG auf das Vertragsverhältnis bejahe, stehe dies der Wirksamkeit der Rückzahlungsklausel nicht entgegen, weil sie sich ausschließlich auf die Rückzahlung verauslagter Studienkosten beziehe und nicht auf die vom BBiG erfassten Ausbildungskosten im Sinne der betrieblichen Sach- und Personalkosten.
(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Mecklenburg-Vorpommern vom 14. Dezember 2011; Az.: 3 Sa 263/11)

Anhörung des Betriebsrats: Kündigungsgründe auch in Probezeit mitteilen

Will ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer während der Probezeit kündigen, ist im Anhörungsverfahren des Betriebsrats eine Umschreibung des für die Kündigung maßgeblichen Sachverhalts erforderlich. Andernfalls fehlt es an einer ordnungsgemäßen Anhörung mit der Folge einer Unwirksamkeit der Kündigung. Das hat das Landesarbeitsgericht Düsseldorf im Fall eines Arbeitgebers entschieden, der eine Mitarbeiterin für den Bereich Logistik und Hausservice eingestellt hatte. Während der sechsmonatigen Probezeit teilte der Arbeitgeber dem Betriebsrat mit, dass das Kündigungsschutzgesetz noch keine Anwendung finde und eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht im Interesse der Geschäftsleitung liege. Der Betriebsrat widersprach der Kündigung, weil für ihn die Gründe nicht nachvollziehbar seien. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass eine Kündigung nicht nur dann unwirksam sei, wenn die Anhörung des Betriebsrats unterblieben ist, sondern auch dann, wenn der Arbeitgeber die maßgeblichen Kündigungsgründe nicht mitgeteilt habe. Das gelte auch, wenn das Kündigungsschutzgesetz aufgrund noch nicht erfüllter sechsmonatiger Wartezeit keine Anwendung finde. Die kollektivrechtliche Pflicht zur Angabe der Kündigungsgründe gegenüber dem Betriebsrat sei dadurch nicht ausgeschlossen. Für eine ordnungsgemäße Anhörung müsse der Betriebsrat in die Lage versetzt werden ohne zusätzliche eigene Nachforschungen die Stichhaltigkeit der Kündigungsgründe zu prüfen und sich über eine Stellungnahme schlüssig zu werden. Das sei nur möglich, wenn ihm der der Kündigung zugrunde liegende Sachverhalt mitgeteilt werde.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Düsseldorf vom 22. November 2011; Az.: 17 Sa 961/11)

Kündigung bei Störung im Vertrauensbereich: Abmahnung nötig

Will ein Arbeitgeber aufgrund des Fehlverhaltens eines Arbeitnehmers eine fristlose Änderungskündigung aussprechen, muss er zunächst prüfen, ob eine Abmahnung als milderer Mittel ausreichend wäre. Das hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz im Fall eines Leiters der Finanzbuchhaltung entschieden. Ihm wurde vorgeworfen, gegenüber Mitarbeitern falsche Angaben über die finanzwirtschaftliche Situation des Unternehmens gemacht und damit den Betriebsfrieden gestört zu haben. Der Arbeitgeber bot ihm mit der Kündigung die Weiterbeschäftigung als Sachbearbeiter mit reduziertem Gehalt an, worauf der Arbeitnehmer dies unter Vorbehalt annahm und Änderungskündigung erhebt. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass eine außerordentliche Kündigung auch zur Änderung vertraglicher Arbeitsbedingungen eingesetzt werden könne. Dann müssten die vorgesehenen Änderungen für den Kündigenden unabweisbar notwendig und für den Arbeitnehmer zumutbar sein. Vorliegend habe zwar eine nicht unmaßgebliche Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten vorgelegen. Gleichwohl sei eine fristlose Änderungskündigung bei Beachtung aller Umstände nicht gerechtfertigt. Der Kündigung hätte zunächst eine Abmahnung vorausgehen müssen. Das gelte auch bei Störungen des Vertrauensbereichs. Einer vorhergehenden Abmahnung bedürfe es nur dann nicht, wenn eine Verhaltensänderung nicht zu erwarten sei oder die Pflichtverletzung so schwer sei, dass eine Hin-

nahme durch den Arbeitgeber offensichtlich ausgeschlossen sei. Danach sei die Abmahnung vorliegend nicht entbehrlich gewesen.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Rheinland-Pfalz vom 16. November 2011; Az.: 8 Sa 312/11)

Änderungskündigung zum Zweck einer Stellenaufwertung

Wenn ein Arbeitgeber einen Arbeitsplatz aufwerten und daher einem langjährigen Arbeitnehmer mit einer Änderungskündigung einen anderen Arbeitsplatz anbieten will, sind an die Darlegung der unternehmerischen Entscheidung zur Änderung des Anforderungsprofils erhöhte Anforderungen zu stellen. Das hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz im Fall eines Werkstattleiters in der Steinzeugproduktion entschieden. Der Arbeitgeber plante aufgrund des Wechsels von technischen Produktionssystemen und Umstellung von der 5-Tage-Woche auf eine 7-Tage-Woche mit optimierter Instandhaltung die Werkstattleitung mit einer einschlägigen Meisterqualifikation und betriebswirtschaftlicher Qualifikation zu besetzen. Dem Werkstattleiter wurde eine Weiterbeschäftigung als Schlosser bei reduzierter Vergütung angeboten. Der Arbeitnehmer nahm das Änderungsangebot unter Vorbehalt an und wehrte sich mit einer Änderungsschutzklage. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass an die Darlegung des Arbeitgebers erhöhte Anforderungen zu stellen seien, wenn er durch unternehmerische Entscheidung das Anforderungsprofil für Arbeitsplätze ändere, die mit langjährigen Mitarbeitern besetzt seien. Er müsse dann darlegen, dass die geforderten zusätzlichen Qualifikationen nicht nur wünschenswert seien sondern auch nachvollziehbare arbeitsplatzbezogene Kriterien für diese Stellenprofilierung vorlägen. Dafür reiche die Festlegung rein persönlicher Merkmale ohne hinreichenden Bezug zur Arbeitsaufgabe nicht aus. Andernfalls laufe die Änderungskündigung auf eine unzulässige Austauschündigung hinaus. Vorliegend sei die Änderungskündigung nicht wirksam gewesen.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Rheinland-Pfalz vom 14. November 2011; Az.: 5 Sa 393/11)

Veranstaltungen

„FIT FÜR ... Marketing mit kleinem Budget“

Dienstag, 19. Juni 2012, 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? Wann brauche ich Expertenhilfe, was kann ich selber machen und wie gehe ich dabei vor?

Die Referentin, **Frau Sabine Ehrlich, Kommunikationsdesignerin und Fachkauffrau für Marketing, Heusweiler**, greift auf 22 Jahre Berufserfahrung in Werbung und Marketing zurück, wovon sie 12 Jahre in verschiedenen Unternehmen auf Führungsebene gearbeitet hat. Seit sechs Jahren begleitet sie Existenzgründer, kleine und mittelständische Unternehmen in allen Fragen des Marketings. Anhand von Praxisbeispielen wird Sie aufzeigen, wie Marketingmaßnahmen auch mit kleinem Budget maßgeschneidert geplant und umgesetzt werden können.

Frau Ehrlich steht Ihnen nach der Veranstaltung als Ansprechpartnerin zur Verfügung.

Anmeldungen **bis 18. Juni 2012** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

“Arbeitsvertrag leicht gemacht”

Mittwoch, 27. Juni 2012, 19.00 bis 21.00 Uhr, Saalgebäude, Raum 1 - 3, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Der Arbeitsvertrag ist die Grundlage des Zusammenlebens von Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Deshalb führt an einem korrekten Arbeitsvertrag kein Weg vorbei. Dennoch sind viele Arbeitgeber unschlüssig und unsicher, was alles in den Arbeitsvertrag hinein gehört. So sollten etwa darin die Vertragsdauer, Probezeit, Arbeitszeit, Vergütungsregelungen, Urlaub, Kündigungsfristen und etwa auch Ausschlussklauseln geregelt sein. Wie ein ausgewogener Arbeitsvertrag aussehen kann und dass es sich dabei nicht um Hexerei, sondern um eine zu bewältigende Aufgabe handelt, wird Ihnen **Herr Rechtsanwalt Eric Schulien, Eric Schulien GmbH Rechtsanwalts-gesellschaft, Saarbrücken**, im Rahmen seines Vortrages vorstellen.

Der Referent ist Fachanwalt für Arbeitsrecht und kann zahlreiche Beispiele aus seiner Praxis benennen, die zu Fehlern in der Vertragsabwicklung und letztendlich zu verlorenen Arbeitsrechtsprozessen führten.

Anmeldungen **bis 26. Juni 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