

Nr. 06 / Juli 2012

Newsletter-Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

Stichtagsklausel bei Weihnachtsgratifikation	2
Stichtagsklausel bei Sonderzuwendungen mit Mischcharakter	2
Tarifliche Ausschlussfrist bei Urlaubsabgeltung	2
Urlaub und Langzeitkrankheit	3
Sommerhitze im Büro	5
Ausländischer Mitarbeiter: Keine Übersetzung des Arbeitsvertrages erforderlich	6
Kündigungsrecht/Schwerbehindertenrecht	6
Arbeitgeber trägt Beweislast für schwerwiegende Pflichtverletzung bei Kündigung	6
Kündigung nach Arbeitszeitbetrug	7
Weiterbildungskosten mit monatlicher Staffellung zurückfordern	7
Überstundenvergütung bei unwirksamer Vergütungsregelung	8
Zeitarbeit zwischen Optimismus und Risiken	8
Veranstaltungen	9
„FIT FÜR ... die Lösung von steuerlichen Problemen“	9
„Der Geschäftsführer als Arbeitnehmer“	9

Stichtagsklausel bei Weihnachtsgratifikation

Das BAG hat mit Urteil vom 18.01.2012, Az.: 10 AZR 667/10, Folgendes entschieden: Eine Weihnachtsgratifikation, die nicht der Vergütung geleisteter Arbeit dient, kann vom ungekündigten Bestehen des Arbeitsverhältnisses zum Auszahlungszeitpunkt abhängig gemacht werden, ohne dass danach differenziert werden muss, wer die Kündigung ausgesprochen hat.

Praxishinweis:

Mit dieser Entscheidung setzt das BAG seine Rechtsprechung zur AGB-Kontrolle von Stichtagsklauseln fort. Für ihre Zulässigkeit kommt es nunmehr entscheidend darauf an, ob die Sonderzuwendung eine Vergütung geleisteter Arbeit bezweckt oder nicht. Dies ist in der Praxis freilich nicht immer eindeutig. Steht die Zahlung nicht in Abhängigkeit zur Arbeit, kann sie - jedenfalls nach dem vorliegenden Urteil - unabhängig von ihrer Höhe und unabhängig von der Dauer der vereinbarten Kündigungsfristen mit einer Stichtagsklausel versehen werden. Das eröffnet den Unternehmen große Gestaltungsspielräume. Selbst wenn die Zahlung einen wesentlichen Teil der Gesamtvergütung ausmacht, ist dies nach Auffassung des BAG lediglich ein „Indiz“ für ihren möglichen Vergütungscharakter. Das bedeutet umgekehrt, dass es auf die Höhe der Zahlung dann nicht (mehr) ankommt, sofern die Parteien ausdrücklich einen anderen als einen reinen Vergütungszweck für die Zahlung festlegen. Schwierig bleibt auch die Abgrenzung zu Zahlungen mit sogenanntem „Mischcharakter“.

Stichtagsklausel bei Sonderzuwendungen mit Mischcharakter

Das BAG hat mit Urteil vom 18.01.2012, Az.: 10 AZR 612/10, Folgendes entschieden: Knüpft eine Sonderzuwendung neben der Honorierung von Betriebstreue an bereits erbrachte Arbeitsleistung des Arbeitnehmers an, kann ihre Zahlung nicht vom ungekündigten Bestand des Arbeitsverhältnisses zu einem Zeitpunkt außerhalb des Bezugszeitraums abhängig gemacht werden (Rechtsprechungsänderung).

Ausblick:

Die Entscheidung bildet eine weitere wichtige Markierung im Dickicht der Stichtagsklauseln. Letztlich dürfte die Rechtsprechung dahin tendieren, Stichtagsklauseln für vollständig oder auch nur teilweise arbeitsleistungsbezogene Sonderzuwendungen grundsätzlich für unzulässig zu halten. Im vorliegenden Fall - und auch in einer ähnlichen Entscheidung des 1. Senats (BAG, NZA 2011, 989) - bestand zwar die Besonderheit, dass der Stichtag jeweils außerhalb des Bezugszeitraums für die Zahlung (d. h. außerhalb des Geschäftsjahres) lag. Es ist aber nicht ersichtlich, dass der Gedanke eines unzulässigen Entzugs von Arbeitsentgelt dann nicht greifen sollte, sofern der Stichtag noch innerhalb des Geschäftsjahres liegt. Allerdings ist zu beachten, dass es das BAG für zulässig hält, den bloßen Bestand des Arbeitsverhältnisses während des gesamten Bezugszeitraums als Anspruchsvoraussetzung zu vereinbaren.

Tarifliche Ausschlussfrist bei Urlaubsabgeltung

Das BAG hat mit Urteil vom 13.12.2011, Az.: 9 AZR 399/10, entschieden: Der Anspruch auf eine Abgeltung des gesetzlichen Mindesturlaubs kann aufgrund tariflicher Ausschlussfristen auch dann verfallen, wenn diese deutlich kürzer als der Zeitraum für die Entstehung des Urlaubsanspruchs sind.

Ausblick:

Die Ausführungen des BAG zu den tariflichen Ausschlussfristen überraschen nicht. Interessant sind gleichwohl die Überlegungen, die das Gericht im Hinblick auf die Beschränkung des unbegrenzten Ansammlens von Urlaubsansprüchen bei Langzeiterkrankungen während eines laufenden Arbeitsverhältnisses anstellt. Das Gericht befasst sich insoweit mit der Frage, ob eine generelle zeitliche Begrenzung für das etwaige Ansammlen von Urlaubsansprüchen während einer Langzeiterkrankung in das Bundesurlaubsgesetz hineingelesen werden kann. Gegen eine derartige Rechtsfortbildung meldet das Gericht im Ergebnis deutliche Zweifel an, da fraglich sei, ob die Festlegung der konkreten Länge des Übertragungszeitraums den Gerichten für Arbeits-sachen zukommen könne oder ob in diesem Punkt nicht eher der Gesetzgeber gefordert sei. Das BAG bekräftigt hier noch einmal seinen in der Vergangenheit immer wieder herausgestellten Standpunkt, dass die Ergebnisse der Entscheidungen des EuGH nicht „blind“ in das deutsche Arbeitsrecht übernommen werden können, sofern dort bereits eindeutige (abweichende) gesetzliche Vorschriften bestehen.

Urlaub und Langzeitkrankheit

Das Urlaubsrecht ist vor drei Jahren gründlich in Bewegung geraten. Mit seiner Entscheidung „Schultz-Hoff“ vom 20.01.2009 wirbelte der **Europäische Gerichtshof (EuGH)** viel Staub auf: So hatte er entschieden, dass Urlaub nur verfallen kann, soweit der Arbeitnehmer tatsächlich die Möglichkeit hatte, ihn zu nehmen. Dies war bei Krankheit, insbesondere bei langfristiger Erkrankung des Arbeitnehmers, gerade nicht der Fall.

Das war für Arbeitgeber teuer: Alle Unternehmen mussten sich in der Pflicht sehen, für Langzeitkranke entsprechende Urlaubsrückstellungen vorzusehen, die richtig teuer werden konnten. Berater mussten Arbeitgebern raten, bei Langzeiterkrankten rasch über eine Kündigung nachzudenken. Denn diese konnte erheblich billiger sein als die Begleichung von angesammelten alten Urlaubsansprüchen. Die neue Rechtsprechung schien sich gegen das Dogma des Arbeitnehmerschutzes zu wenden, und das, obwohl besonders kranke Arbeitnehmer vor dem Verlust des Arbeitsplatzes zu schützen sind. Sinn und Zweck des Urlaubs, Arbeitnehmern entsprechende Freizeit zu schaffen, wurde nach einer Langzeiterkrankung zudem ad absurdum geführt.

Der 9. Senat des **Bundesarbeitsgerichts (BAG)** reagierte umgehend, nach deutscher Art allerdings übergründlich. Er judizierte nicht nur, dass der gesetzliche Mindesturlaub nach Ablauf des dreimonatigen Übertragungszeitraumes im Folgejahr gemäß § 7 Abs. 3 Bundesurlaubsgesetz dann nicht verfällt, wenn er aufgrund von Krankheit nicht genommen werden kann. Vielmehr trennte er sich zusätzlich von seinen bisherigen Vorstellungen zum Urlaubsabgeltungsanspruch in Geld.

Zum Glück hatte der **EuGH** im Fall „Schulte“ Gelegenheit Stellung zu nehmen. Am 22.11.2011 entschied er, dass einzelstaatliche Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten das Recht von Arbeitnehmern, Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub anzusammeln, einschränken könnten. Ein Übertragungszeitraum von 15 Monaten könnte vorgesehen werden, nach dessen Ablauf der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub erlischt (EuGH Urteil 22.11.2011 – C-214/10). Ein unbegrenztes Ansammlen von Urlaubsansprüchen entspreche nicht mehr dem Zweck des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub. Der Anspruch nach § 31 Abs. 2 der EU-Grundrechtecharta und Art. 7 Richtlinie 2003/88/EG habe den Zweck der Erholung von der Arbeit und der Gewährung eines Zeitraumes für Entspannung und Freizeit. Dem Erholungszweck könne dann nicht mehr entgegengehalten werden, wenn die Übertragung über den Bezugszeitraum hinaus eine gewisse zeitliche Grenze überschreite. 15 Monate Übertragungszeitraum seien insoweit ausreichend.

Nach dieser Entscheidung steht fest:

1. Tarifverträge dürfen ein Erlöschen auch des gesetzlichen Mindesturlaubs im Fall der Arbeitsunfähigkeit vorsehen, soweit der Übertragungszeitraum nicht 15 Monate unterschreitet.
2. Fraglich bleibt, ob in Individualvereinbarungen, also im einzelnen Arbeitsvertrag, ein entsprechender Verfall des Urlaubsanspruchs vorgesehen werden kann, da nach § 13 Bundesurlaubsgesetz eine einzelvertragliche Abweichung vom Urlaubsrecht zu Lasten des Arbeitnehmers unwirksam ist.
3. Eine entsprechende einzelvertragliche Arbeitsvertragsklausel könnte einem neuen Verständnis von § 7 Abs. 3 Bundesurlaubsgesetz entsprechen, wonach der dort genannte Übertragungszeitraum sich gemäß der neuen Einsicht des Europäischen Gerichtshofes auf 15 Monate verlängert.

Beim Ergebnis zu 3. müsste man sich fragen, was geschriebenes Gesetzesrecht eigentlich noch wert ist, müsste jeder Arbeitgeber so sich nicht nur nach den Buchstaben des Gesetzes richten, sondern weitere Kenntnis über supranationale Rechtsprechung haben – was allerdings auch nicht das erste Mal wäre. Dass darüber hinaus in vielen Bereichen des ruhenden Arbeitsverhältnisses nicht geklärt ist, ob hier überhaupt ein Urlaubsanspruch entsteht, z. B. im Pflegezeitgesetz oder Familienpflegezeitgesetz, sei nur der Vollständigkeit halber am Rade erwähnt.

Was kann ein Arbeitgeber tun?

Jeder Arbeitsvertrag sollte ordentlich zwischen gesetzlichem Mindesturlaub und Überurlaub unterscheiden. So „verkauft“ man sich schließlich als Arbeitgeber auch besser. Ferner kann man zumindest versuchen, unter Wahrung der genannten 15 Monatsfrist einen Verfall von Urlaubsansprüchen durch eine arbeitsvertragliche Regelung herbeizuführen. Schließlich gibt es auch Leute, die sich an das geschriebene Wort halten und ihr angeblich gutes Recht nicht ausreizen wollen. Und wenn man schon dabei ist, sollte ein Fachanwalt für Arbeitsrecht den geringen Spielraum, welchen das Arbeitsrecht überhaupt lässt, wenigstens im Bereich des Urlaubsrechtes voll ausschöpfen, indem der Arbeitsvertrag zusätzliche Regelungen erhält, beispielsweise darüber, welcher Teil des Urlaubes zuerst gewährt wird oder auf welches Urlaubsjahr, in genauer Reihenfolge, z. B. eine Freistellung von der Arbeitsverpflichtung anzurechnen ist. Eine Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses für den Fall der Gewährung von Erwerbsunfähigkeitsrenten von Langzeiterkrankten könnte gleichfalls vorgesehen werden, um noch ein weiteres Betätigungsfeld für den arbeitsrechtlichen Praktiker am Rande zu nennen. Den Wert solcher anwaltlicher Beratungsleistungen erkennt der Mandant leider häufig erst dann, wenn es zu spät ist – und bedient sich vermeintlich preisgünstig mit irgendwelchen veralteten Arbeitsvertragsformularen aus dem Internet oder Buchhandel.

Wie geht es weiter?

Das Durcheinander wird nicht geordneter. Denn am 20. März 2012 hat der 9. Senat des **BAG** entschieden, dass die altersabhängige Staffelung der Urlaubsdauer im Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD) gegen das Diskriminierungsverbot wegen Alters verstößt. Ein gesteigertes Erholungsbedürfnis von Beschäftigten bereits ab dem 30. bzw. 40. Lebensjahr ließe sich kaum begründen.

Das heißt konkret Folgendes:

1. Auch in Tarifverträgen kann Urlaub nicht mehr nach einer Altersstaffelung vereinbart werden.
2. Junge Leute können sich auf langen Urlaub freuen; sie haben einen Anspruch auf Urlaub in Höhe der längsten im Betrieb vorgesehenen Urlaubsdauer.
3. Die Kosten der Arbeitgeber wegen Fortzahlung von Urlaubsvergütung steigen – keine gute Vorlage für die aktuellen Lohnverhandlungen im Öffentlichen Dienst.

Ist das Erholungsbedürfnis von Menschen in körperlich anstrengenden Berufen vielleicht anders zu beurteilen? Oder funktioniert eine Altersstaffelung nach dem 50. Geburtstag vielleicht doch, da dieses „hohe Alter“ einen sachlichen Grund zur Ungleichbehandlung darstellt? Ich darf Ihnen versprechen:

Fortsetzung folgt!

Autorin:
Rechtsanwältin Ilona Moog
Fachanwältin für Arbeitsrecht
MOOG Partnerschaftsgesellschaft, Darmstadt

Stand: 01.06.2012

Sommerhitze im Büro

Das Faltblatt "Sommerhitze im Büro - Hinweise und Tipps für die heißen Tage" der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) gibt wertvolle Ratschläge, wie Büroarbeiter gut durch den Sommer kommen. Das Faltblatt informiert auch darüber, welche Maßnahmen ein Arbeitgeber treffen muss, damit die Beanspruchung seiner Beschäftigten bei Arbeit in großer Hitze verringert wird. Die Arbeitsstättenregel ASR A 3.5 Raumtemperatur empfiehlt ab 26 °C Maßnahmen wie beispielsweise eine effektive Steuerung des Sonnenschutzes. Ab 30 °C muss der Arbeitgeber Maßnahmen ergreifen.

Unser Körper tut viel, damit wir auch bei höheren Temperaturen auf ihn zählen können. Schweiß kühlt durch Verdunstung den Körper von außen. Deshalb ist der Flüssigkeitsbedarf erhöht. Reicht es bei normalen Witterungsbedingungen, zwei Liter zu trinken, darf es bei höheren Temperaturen ruhig mehr sein. Und - auch wenn das meist ungefährlich ist - bei hohen Temperaturen steigen Hauttemperatur und Herzfrequenz an. Das ist einer der Gründe, warum wir uns im überhitzten Büro meist gar nicht wohl fühlen. Eine BAuA-Studie zeigte: Obwohl die Leistungsfähigkeit bei erhöhten Temperaturen nicht messbar sank, fühlten sich die Studienteilnehmer weniger erholt und hatten weniger Lust auf anstrengende Arbeit.

Das [BAuA-Faltblatt "Sommerhitze im Büro"](#) kann in kleinen Mengen kostenlos über das Informationszentrum der BAuA bezogen werden:

Telefon 0231 9071-2071

Fax 0231 9071-2070

E-Mail: info-zentrum@buaa.bund.de

Ausländischer Mitarbeiter: Keine Übersetzung des Arbeitsvertrages erforderlich

Arbeitgeber sind nicht dazu verpflichtet, einen Arbeitsvertrag in die Muttersprache eines ausländischen Angestellten zu übersetzen. Denn es gilt: Wer in Deutschland einen Arbeitsvertrag unterschreibt, muss selbst dafür sorgen, den Inhalt richtig zu verstehen. Dies geht aus einem aktuell veröffentlichten Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz (Az.: 11 Sa 569/11) hervor.

Im Streitfall arbeitete ein portugiesischer LKW-Fahrer ca. 1,5 Jahre für eine deutsche Spedition. Beim entsprechenden Arbeitsvertrag handelte es sich um einen deutschsprachigen Formularvertrag, der von beiden Parteien unterschrieben wurde. Nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses machte der Portugiese noch ausstehende Gehälter und Fahrtkostenpauschalen geltend. Die Spedition verweigerte die Zahlung und berief sich darauf, dass die Ansprüche lt. Vertrag bereits verjährt seien. Hiergegen ging der Portugiese gerichtlich vor, denn er habe nichts von dieser Frist gewusst, da er generell kein Deutsch verstehe. Seiner Ansicht nach sei die Spedition dazu verpflichtet gewesen, den Vertrag zu übersetzen. Insofern sei die entsprechende Fristklausel unwirksam.

Mit dieser Ansicht stand er vor dem Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz aber alleine da. Es gebe keine gesetzliche Vorschrift für Arbeitgeber, Arbeitsverträge zu übersetzen, so die LAG-Richter. Vielmehr sei davon auszugehen, dass sich ein Arbeitnehmer selbst Klarheit über seine per Vertrag festgelegten Rechte und Pflichten verschafft. Mithin falle es auch in den Risikobereich des Arbeitnehmers einen Vertrag zu unterschreiben, dessen Inhalt er nicht versteht. Da der LKW-Fahrer vorliegend den Vertrag vorbehaltlos unterschrieben habe, sei auch die Fristenregelung gültiger Vertragsbestandteil geworden, urteilten die Richter abschließend.

Quelle: www.startothek.de

Kündigungsrecht/Schwerbehindertenrecht

Bedarf die ordentliche Kündigung eines schwerbehinderten Menschen außer der Zustimmung des Integrationsamts einer Zulässigkeitserklärung nach § 18 Abs. 1 Satz 2 BzGl und hat der Arbeitgeber diese vor dem Ablauf der Monatsfrist des § 88 Abs. 3 SGB IX beantragt, kann die Kündigung noch nach Fristablauf wirksam ausgesprochen werden. Das gilt jedenfalls dann, wenn der Arbeitgeber die Kündigung unverzüglich erklärt, nachdem die Zulässigkeitserklärung nach § 18 BzGl vorliegt (BAG-Urteil vom 24.11.2011 - 2 AZR 429/10).

Arbeitgeber trägt Beweislast für schwerwiegende Pflichtverletzung bei Kündigung

Will ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer wegen einer schwerwiegenden Pflichtverletzung außerordentlich kündigen, muss er die entscheidenden Tatsachen darlegen und erforderlichenfalls beweisen. Das hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz im Fall einer Bürokauffrau in einem Unternehmen für Türherstellung und -vertrieb entschieden. Die Bürokauffrau war die Schwester des geschäftsführenden Alleingesellschafters und hatte zur Betankung ihres Geschäftswagens mehrfach die Tankkarte ihres Vaters auf Firmenkosten genutzt, worauf der Arbeitgeber fristlos kündigte. Die Mitarbeiterin wehrte sich mit einer Kündigungsschutzklage. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass eine fristlose Kündigung nur gerechtfertigt sei, wenn Gründe vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der beiderseitigen Interessen die Fortsetzung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden könne. Vorliegend habe die Arbeitnehmerin vorgetragen, dass sie befugt gewesen sei, auch nach dem Jahresende 2007 zur Fortsetzung der Betankung ihres Fahrzeugs auf Firmenkosten berechtigt gewesen zu sein und dafür

die Tankkarte ihres Vaters zu nutzen. Dieses Rechtfertigungsvorbringen habe der Arbeitgeber vorliegend nicht widerlegt. Ihn treffe als Kündigenden die Darlegungs- und Beweislast auch für die Tatsachen, die einen vom Gekündigten behaupteten Rechtfertigungsgrund ausschließen. (Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG- Rheinland-Pfalz vom 22. März 2012, Az: 10 Sa 625/11)

Kündigung nach Arbeitszeitbetrug

Nimmt ein langjähriger Arbeitnehmer Manipulationen bei der Arbeitszeitberechnung vor, kann eine ohne vorherige Abmahnung ausgesprochene außerordentliche Kündigung unwirksam sein. Das hat das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg im Fall einer schwerbehinderten Sachbearbeiterin entschieden, die seit fast 20 Jahren bei einer Wohnungsbaugesellschaft beanstandungsfrei tätig war. Der Arbeitgeber wurde auf Unregelmäßigkeiten bei der Angabe von Arbeits- und Pausenzeiten aufmerksam und konfrontierte die Arbeitnehmerin mit den Vorwürfen. Anschließend sprach er die außerordentliche und hilfsweise die ordentliche Kündigung aus. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass vorsätzliche Verstöße gegen die Verpflichtung, die abgeleistete Arbeitszeit korrekt zu dokumentieren, an sich einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung darstellen können. Allerdings sei konkret zu prüfen, ob mildere Reaktionsmöglichkeiten für den Arbeitgeber unzumutbar seien. Vorliegend sei die Prognose berechtigt, dass sich die Arbeitnehmerin nach einer Abmahnung künftig vertragstreu verhalten werde und die erforderliche Vertrauensgrundlage wiederhergestellt werden könne. Hinsichtlich der zusätzlich ausgesprochenen Verdachtskündigung sei das Anhörungsgespräch im Rahmen der Aufklärungspflicht formal unzureichend ausgestaltet gewesen, weil die Arbeitnehmerin allein einer Gruppe von vier Vorgesetzten gegenüberstand, ohne zuvor über das Thema des Gesprächs informiert worden zu sein. Aus den gleichen Gründen sei auch die hilfsweise ausgesprochene ordentliche Kündigung unwirksam.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Berlin-Brandenburg vom 30. März 2012; Az.: 10 Sa 2272/11)

Weiterbildungskosten mit monatlicher Staffelung zurückfordern

Wenn ein Arbeitgeber die Weiterbildung eines Arbeitnehmers finanziert und hierfür eine Bindung mit Rückzahlungsklausel vereinbart, kann eine jährliche Staffelung unangemessen sein. Das hat das Landesarbeitsgericht Hamm im Fall eines Krankenpflegers in einem Krankenhaus entschieden, dessen Arbeitgeber ihm eine Weiterbildung „Fachpflege in der Psychiatrie“ finanzierte und ihn hierfür freistellte. Die Kosten für Lehrgangsgebühren und Lohnfortzahlung während der Freistellung lagen bei 27.739 Euro. Die getroffene Vereinbarung sah eine dreijährige Bindungsdauer und eine Rückzahlungsverpflichtung für vorzeitiges Ausscheiden vor. Dabei waren lediglich drei Jahresstaffeln geregelt. Als der Arbeitnehmer nach erfolgreichem Abschluss der Weiterbildung vier Monate vor Ablauf der Bindungsfrist kündigte, verlangte der Arbeitgeber die Rückzahlung eines Drittels der Gesamtkosten (9.246 Euro). In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass die Rückzahlungsklausel den Arbeitnehmer unangemessen benachteilige und daher unwirksam sei. Zwar habe der Pfleger mit der Weiterbildung einen Vorteil erlangt, der ihm auf dem Arbeitsmarkt neue berufliche Möglichkeiten eröffne. Im Abwägungsprozess der Interessen seien aber auch die Umstände und Voraussetzungen einer Rückzahlung zu überprüfen. Dazu gehörten die Höhe des Rückzahlungsbetrags und dessen Abwicklung. Vorliegend sei zwar eine ratiöser Kürzung der Rückzahlungsschuld vorgesehen. Diese sei jedoch unangemessen benachteiligend, weil die Rückzahlungssumme das Monatseinkommen des Arbeitnehmers um ein Vielfaches übersteige und bei dreijähriger Bindungsdauer nur eine grobe, jährliche gestaffelte Minderung des Betrags vorsehe. Notwendig gewesen wäre eine monatliche Staffelung.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Hamm vom 09. März 2012; Az.: 7 Sa 1500/11)

Überstundenvergütung bei unwirksamer Vergütungsregelung

Wenn ein Arbeitgeber mit einem Arbeitnehmer eine unwirksame Überstundenregelung vereinbart hat, schuldet er dem Arbeitnehmer eine Vergütung der Überstunden, soweit Überstunden nach den Umständen nur gegen Vergütung zu erwarten sind. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Lagerarbeiters in einer Spedition entschieden. Der Arbeiter hatte einen Arbeitsvertrag mit 42 Wochenstunden. Vereinbart war ein Monatslohn von 1.800 Euro mit dem Hinweis, dass der Arbeiter bei betrieblichem Erfordernis zu Mehrarbeit ohne weitere Vergütung verpflichtet sei. Für 968 Überstunden der Jahre 2006 bis 2008 verlangte der Arbeitnehmer 9.535 Euro. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass die pauschale Klausel zu den Überstunden wegen Unklarheit und Unverständlichkeit unwirksam sei, denn sie bestimme nicht, welche Arbeitsleistungen in welchem zeitlichen Umfang von ihr erfasst werden sollten. In Ermangelung einer wirksamen Vergütungsregelung gelte die gesetzliche Regelung. Danach sei eine Vergütung geschuldet, wenn die Arbeit den Umständen nach nur gegen Vergütung zu erwarten sei (vgl. § 612 Abs. 1 BGB). Dies sei nach objektiven Maßstäben unter Berücksichtigung von Verkehrs- und Sitte, Art, Umfang und Dauer der Arbeit und der betrieblichen Stellung der Beteiligten zueinander zu ermitteln. Die Vergütungserwartung könne sich insbesondere ergeben, wenn sie in Tarifverträgen der betreffenden Wirtschaftsbereiche üblich sei. Da der Arbeitnehmer weder Dienste höherer Art leiste noch herausgehobene Vergütung erziele, sei die geforderte Überstundenvergütung berechtigt.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts – BAG – vom 22. Februar 2012; Az.: 5 AZR 765/10)

Zeitarbeit zwischen Optimismus und Risiken

Trotz einer aktuell leicht gedämpften Geschäftslage blicken die Zeitarbeitsunternehmen in Deutschland recht zuversichtlich in die Zukunft. Das zeigt eine neue Sonderauswertung der jüngsten Konjunkturumfrage des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK).

Der Erhebung zufolge bewerten die Zeitarbeitsunternehmen ihre Situation im Frühsommer 2012 deutlich schlechter als in der Vorumfrage zu Jahresbeginn 2012: Der Saldo aus "gut"- und "schlecht"-Einschätzungen sank von 49 auf 28 Punkte, liegt damit aber immer noch im Durchschnitt der vergangenen Jahre.

Gleichzeitig geht es mit den Geschäftserwartungen wieder bergauf: Die Differenz zwischen den Betrieben, die mit einer Verbesserung rechnen, und denen, die eine Verschlechterung erwarten, kletterte gegenüber Jahresbeginn von 12 auf 26 Punkte. Dies steht jedoch unter dem Vorbehalt, dass sich die Euro-Schuldenkrise nicht verschärft. Die Spitzenwerte des Vorjahres liegen in weiter Ferne.

Die Beschäftigungspläne der Zeitarbeitsunternehmen nehmen wieder merklich zu. Allerdings befürchten 80 Prozent der Befragten, dass Engpässe bei qualifiziertem Personal ihren Erfolg gefährden könnten.

Das zweitgrößte Risiko nach dem Fachkräftemangel sehen die Betriebe in den wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen. Eine starre gesetzliche Regelung, die die gleiche Bezahlung von Zeitarbeitnehmern und Stammbesetzern vom ersten Tag an vorschreibt, würde nicht nur das Geschäft der Zeitarbeitsbetriebe erheblich erschweren, sie würde auch Arbeitslosen mit geringer beruflicher Qualifikation Job-Chancen verbauen. Zeitarbeit sei bisher für viele Unternehmen ein wichtiges Flexibilitätsinstrument, und sie bietet Arbeitslosen einen Einstieg in Beschäftigung. Dies dürfe nicht aufs Spiel gesetzt werden.

Veranstaltungen

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

Dienstag, 21. August 2012, 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 bis hin zu -erleichterungen durch die Presse, jedoch kann Otto Normalverbraucher oft nicht einordnen, wie sich diese Steuerrechtsänderungen auf ihn selbst und seine finanzielle Situation auswirken. Gerade von einer Vereinfachung kann er nichts spüren. 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 20. August 2012** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

„Der Geschäftsführer als Arbeitnehmer“

Donnerstag, 6. September 2012, 19.00 - 21.00 Uhr, Saalgebäude, Raum 1-3, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Ist der Geschäftsführer einer GmbH im Verhältnis zu der Gesellschaft Arbeitnehmer? Oder ist der Geschäftsführer gesetzlicher Vertreter der GmbH? Eine Frage, die in der wirtschaftlichen Praxis nicht nur rein theoretischer Natur ist. Kommt es doch darauf an, ob im Verhältnis zur Gesellschaft sich der Geschäftsführer auf arbeitsrechtliche Regelungen berufen oder ob er sich auf einen zivilrechtlichen Dienstleistungsvertrag zurückziehen muss.

Aus der Beantwortung dieser Frage ergeben sich erhebliche Konsequenzen für das rechtliche und taktische Vorgehen bei der Gestaltung des Geschäftsführervertrages. Auch im Falle einer Kündigung des Geschäftsführervertrages ist diese juristische Unterscheidung wichtig. **Herr Rechtsanwalt Eric Schulien, Eric Schulien GmbH Rechtsanwalts-gesellschaft, Saarbrücken**, wird sich im Rahmen seines Vortrages als Arbeitsrechtler mit diesen Fragen auseinandersetzen; dabei wird er auch auf Grenzgängerprobleme zu sprechen kommen.

Anmeldungen **bis 5. September 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