

Nr. 07 / August 2012

Newsletter-Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

Bundesarbeitsgericht ändert Rechtsprechung zur Urlaubsabgeltung.....	2
Kündigung wegen Entwendung von Zigarettenpackungen - Verdeckte	
Videoüberwachung.....	2
Kündigung wegen Verletzung von Anzeige- und Nachweispflichten bei	
Arbeitsunfähigkeit.....	3
Beharrliches Leugnen eines Pflichtverstoßes vor Ausspruch einer verhaltensbedingten	
Kündigung.....	4
Mehrarbeitsvergütung eines Fahrers: Gesetzlich zulässige Arbeitszeit als vereinbarte	
Arbeitszeit.....	4
Betriebsrat kann vom Arbeitgeber Unterlassung von Arbeiten während der Pausen	
verlangen.....	5
Befristung - Ausbildungsverhältnis keine unzulässige Vorbeschäftigung.....	5
Verdachtskündigung wegen unbefugter Herstellung und Vertrieb von BVG-Fahrscheinen	
.....	6
Betriebsbedingte Kündigung: Keine Rechtfertigung durch nur vorübergehenden	
Arbeitsmangel.....	6
Arbeitsvertragsrecht.....	7
Kürzung des (individuellen) Bonus wegen hoher Verluste nach billigem Ermessen	
zulässig.....	7
Veranstaltungen.....	8
„FIT FÜR ... die Lösung von steuerlichen Problemen“.....	8
„Datenschutz im Mittelstand - Warum Datenschutz Chefsache ist!“.....	8
„Der Geschäftsführer als Arbeitnehmer“.....	8
„FIT FÜR ... die Wahl der richtigen Versicherung“.....	9

Bundesarbeitsgericht ändert Rechtsprechung zur Urlaubsabgeltung

Nach dem Bundesurlaubsgesetz muss Erholungsurlaub im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Der Urlaub kann nur dann auf das folgende Kalenderjahr übertragen werden, wenn dringende betriebliche Gründe oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Wird der Urlaub übertragen, dann muss er in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und auch genommen werden. Diese Dreimonatsfrist galt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes auch für die Urlaubsabgeltung. Dieser Urlaubsabgeltungsanspruch greift ein, wenn der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr genommen werden konnte. Hintergrund der Befristung: Nach der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes galt die Befristung auch für den Anspruch auf Abgeltung des Urlaubs, da der Abgeltungsanspruch als Ersatz (Surrogat) für den wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr realisierbaren Urlaubsanspruch verstanden wurde.

Diese Rechtsprechung gab das Bundesarbeitsgericht mit seinem Urteil vom 19.06.2012 auf. Es ist der Meinung, dass der gesetzliche Urlaubsabgeltungsanspruch als reiner Geldanspruch unabhängig von der Arbeitsunfähigkeit oder Arbeitsfähigkeit des Arbeitnehmers ist. Vor dem Hintergrund des durch die europäische Rechtsprechung eingeführten Urlaubsabgeltungsanspruches der auch dann besteht, wenn ein arbeitsunfähig erkrankter Mitarbeiter seinen Urlaub im laufenden und im Folgejahr nicht nehmen kann, sagte das BAG nun: Es bestünde kein sachlicher Grund dafür, warum für einen arbeitsfähigen Arbeitnehmer nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses andere Regeln für den Verfall des Urlaubsabgeltungsanspruches gelten sollten als für einen arbeitsunfähigen Arbeitnehmer. Mithin gilt die Dreimonatsfrist weder für einen arbeitsfähigen noch für einen arbeitsunfähigen Arbeitnehmer, der seinen Urlaubsanspruch wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr nehmen kann.

Kündigung wegen Entwendung von Zigarettenpackungen - Verdeckte Videoüberwachung

Entwendet eine Verkäuferin Zigarettenpackungen aus dem Warenbestand des Arbeitgebers, kann dies auch nach längerer - im Streitfall zehnjähriger - Betriebszugehörigkeit eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen. Führte eine verdeckte Videoüberwachung zur Überführung der Täterin, kann das auf diese Weise gewonnene Beweismaterial im Bestreitensfall prozessual allerdings nicht ohne Weiteres verwertet werden. Das entsprechende Interesse des Arbeitgebers hat gegenüber dem Schutz des informationellen Selbstbestimmungsrechts der Arbeitnehmerin nur dann höheres Gewicht, wenn die Art der Informationsbeschaffung trotz der mit ihr verbundenen Persönlichkeitsbeeinträchtigung als schutzbedürftig zu qualifizieren ist. Dies ist bei verdeckter Videoüberwachung nur dann der Fall, wenn der konkrete Verdacht einer strafbaren Handlung oder einer anderen schweren Verfehlung zu Lasten des Arbeitgebers bestand, es keine Möglichkeit zur Aufklärung durch weniger einschneidende Maßnahmen (mehr) gab und die Videoüberwachung insgesamt nicht unverhältnismäßig war. Unter diesen strengen Voraussetzungen wiederum stehen Vorschriften des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) der verdeckten Videoüberwachung auch an öffentlich zugänglichen Arbeitsplätzen nicht entgegen.

In Anwendung dieser Grundsätze hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichtes die Entscheidung der Vorinstanz aufgehoben, soweit diese die Kündigungsschutzklage einer Verkäuferin abgewiesen hat. Die Beklagte ist ein bundesweit tätiges Einzelhandelsunternehmen. Die Klägerin war bei ihr zuletzt als stellvertretende Filialeiterin beschäftigt. Für drei Wochen im Dezember 2008 installierte die Beklagte mit Zustimmung des Betriebsrats verdeckte Videokameras in den Verkaufsräumen. Sie hat geltend gemacht, es habe der Verdacht bestanden, dass auch Mitarbeiterdiebstähle zu hohen Inventurdifferenzen beigetragen hätten. Auf dem Mitschnitt sei zu sehen, wie die Klägerin bei zwei Gelegenheiten jeweils zumindest eine Zigarettenpackung aus

dem Warenbestand entwendet habe. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis fristlos, hilfsweise fristgerecht. Die Klägerin hat bestritten, Zigaretten entwendet zu haben. Nach Einnahme des Augenscheins in die Videoaufzeichnungen hat das Landesarbeitsgericht den Kündigungsvorwurf als erwiesen erachtet und die Klage gegen die ordentliche Kündigung abgewiesen.
Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 21. Juni 2012 - 2 AZR 153/11 -

Kündigung wegen Verletzung von Anzeige- und Nachweispflichten bei Arbeitsunfähigkeit

Fehlende Vorwerfbarkeit von Arbeitnehmer konkret anzugeben
- Befreiung der behandelnden Ärzte von der Schweigepflicht

Das BAG hat mit Urteil vom 03.11.2011 - 2 AZR 748/10 - entschieden:

Eine Kündigung ist aus Gründen im Verhalten des Arbeitnehmers gem. § 1 Abs. 2 Satz 1 Alt. 2 KSchG sozial gerechtfertigt, wenn der Arbeitnehmer seine vertraglichen Haupt- oder Nebenpflichten erheblich und i. d. R. schuldhaft verletzt hat, eine dauerhaft störungsfreie Vertragserfüllung in Zukunft nicht mehr zu erwarten steht und die Lösung des Arbeitsverhältnisses in Abwägung der Interessen beider Vertragsteile angemessen erscheint.

Eine Pflichtverletzung ist dem Arbeitnehmer nur dann vorwerfbar, wenn dieser seine ihr zugrunde liegende Handlungsweise steuern konnte. Ein Verhalten ist steuerbar, wenn es vom Willen des Arbeitnehmers beeinflusst werden kann. Dies ist nicht der Fall, wenn dem Arbeitnehmer die Pflichterfüllung aus von ihm nicht zu vertretenden Gründen subjektiv nicht möglich ist. Ist dies vorübergehend nicht der Fall, ist er für diese Zeit von der Pflichterfüllung befreit.

Will der Arbeitnehmer geltend machen, er sei aus von ihm nicht zu vertretenden Gründen gehindert gewesen, seine Pflichten ordnungsgemäß zu erfüllen, muss er diese Gründe genau angeben. Beruft er sich dazu auf eine Krankheit, kann es erforderlich sein, dass er substantiiert darlegt, woran er erkrankt war und weshalb er deshalb seine Pflicht nicht ordnungsgemäß erfüllen konnte, und ihn behandelnde Ärzte ggf. von der Schweigepflicht befreit. (Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG)

Der Kläger war arbeitsunfähig erkrankt. Er litt über einen Zeitraum von mehr als einem Jahr an verschiedenen Erkrankungen, zum Schluss an massiven Beschwerden vom Magen sowie von der Psyche her. Der Kläger zeigte seine Arbeitsunfähigkeitszeiten nicht, wie gesetzlich vorgeschrieben, nahtlos nach. Der Arbeitgeber sprach deshalb dem Arbeitnehmer gegenüber zweimal eine Abmahnung aus sowie eine letztmalige Aufforderung. Nachdem der Arbeitgeber den Betriebsrat anhörte, sprach er dann eine ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus. Gegenstand der Kündigungsschutzklage war die Frage, ob der Arbeitnehmer in vorwerfbarer Weise erhebliche Nebenpflichten verletzt hat, indem er seine Arbeitsunfähigkeit nicht nahtlos gegenüber seinem Arbeitgeber angezeigt hat. Aufgrund der von dem Beklagten sehr ausführlich vorgebrachten psychischen Probleme, die ihn medizinisch nachgewiesen daran hinderten, seinen Anzeigepflichten nachzukommen, verneinte das Gericht die Nebenpflichtverletzung. Es war ihm, so die Ausführungen des Gerichtes, subjektiv nicht möglich, seine Pflichten ordnungsgemäß zu erfüllen. Diese Einschränkung der Handlungsfähigkeit ergab sich nicht aus den vorgelegten ärztlichen Attesten, sondern aus dem sehr ausführlichen Vorbringen des Klägers. Er hat vor allem auch Beweis angetreten für seine mangelnde Handlungsfähigkeit durch das Zeugnis des zuletzt behandelnden Arztes, den er sogar von der Schweigepflicht entbunden hat.

Beharrliches Leugnen eines Pflichtverstoßes vor Ausspruch einer verhaltensbedingten Kündigung

Nach der langjährigen Rechtsprechung des BAG kann das Verhalten des Arbeitnehmers nach Begehung einer Pflichtwidrigkeit, aber vor Ausspruch der Kündigung („Nach-Tat-Verhalten“) in die Interessenabwägung einbezogen werden und sich ggf. zu Lasten des Arbeitnehmers auswirken, wenn dieser z. B. die Pflichtwidrigkeit beharrlich leugnet und gegenüber dem Arbeitgeber mehrfach die Unwahrheit sagt.

Dem Urteil lag zugrunde, dass der Kläger, der am 10.07.2010 eine Abmahnung wegen eines unbegründeten Aufenthaltes an einer Tankstelle erhalten hatte und am 05.04.2011 von dem Fuhrparkleiter darauf angesprochen worden war, dass er - wiederum - sich unberechtigt während der Arbeitszeit an einer Tankstelle aufgehalten hat, am 07.04.2011 während seiner Arbeitszeit mit seinem Fahrzeug auf das Gelände der E.-Tankstelle in der R.Straße gefahren war, erst gegen 11.00 Uhr in den Hof am Betriebsplatz eingefahren war, dort den Wagen entladen hat und eine Arbeitszeit bis 11.30 Uhr aufgezeichnet hatte, ohne die Pause an der Tankstelle zu erwähnen. In einem am Folgetag stattgefundenen Gespräch mit der Personalleiterin und dem Juniorchef leugnete der Kläger zunächst, am Vortag an jener Tankstelle gewesen zu sein; nachdem er mit einem Zeugen, einem Kollegen, konfrontiert worden war, hat der Kläger seinen Aufenthalt an der Tankstelle bestätigt und diesem mit „Magenproblemen“ begründet.

Fehlende Kontrollmöglichkeiten hinsichtlich der Einhaltung der Arbeitszeit führen bei Täuschungshandlungen zu einem schweren Vertrauensverlust. Die vorzunehmende Interessenabwägung im Einzelfall fällt zu Lasten des Klägers aus. Dabei ist das LAG zunächst davon ausgegangen, dass für die Arbeitszeitunterbrechung am 07.04.2011 kein erkennbarer Grund vorhanden war. Der Kläger hat sich diesbezüglich zwar auf „Magenprobleme“ berufen; aus den dargelegten Gründen vermochte die Kammer dem jedoch nicht näherzutreten. Ein derartiges Fehlverhalten im Bereich der Arbeitszeitdokumentation wiegt schwer, weil der Arbeitgeber gerade dann, wenn die Arbeitstätigkeit nicht in der Betriebsstätte ausgeführt wird, auf die unbedingte Zuverlässigkeit der Arbeitnehmer und der von ihnen veranlassten Dokumentation der Arbeitszeit angewiesen ist. Der Arbeitgeber kann die Einhaltung der Arbeitszeit in solchen Fällen eben nicht „in eigener Regie“, also durch Maßnahmen an und in der Betriebsstätte kontrollieren. Er ist auf die unbedingte Ehrlichkeit der Arbeitnehmer angewiesen, die ihre Arbeitszeit außerhalb des Betriebsgeländes erbringen. Eine Täuschungshandlung eines Arbeitnehmers in diesem Bereich führt zu einem schweren Vertrauensverlust.

Von besonderem Gewicht zu Lasten des Klägers war insbesondere der Umstand, dass er den Aufenthalt an der Tankstelle in dem Gespräch mit der Personalleiterin und dem Juniorchef am Folgetag zunächst gänzlich geleugnet und erst auf Vorhalt einer Zeugenaussage eingeräumt hat.

Mehrarbeitsvergütung eines Fahrers: Gesetzlich zulässige Arbeitszeit als vereinbarte Arbeitszeit

Treffen die Arbeitsvertragsparteien die Vereinbarung, der Arbeitnehmer schulde die Arbeitszeit, die arbeitszeitrechtlich erlaubt sei, bestimmt sich die Frage, ob Überstunden geleistet worden sind, nach den Regeln des Arbeitszeitgesetzes unter Berücksichtigung der darin geregelten Ausgleichszeiträume (BAG-Urteil vom 18.04.2012 - 5 AZR 195/11).

Bei Fehlen einer (wirksamen) Vergütungsregelung verpflichtet § 612 Abs. 1 BGB den Arbeitgeber, Überstunden zusätzlich zu vergüten, wenn deren Leistung den Umständen nach nur gegen eine Vergütung zu erwarten ist.

Vereinbaren die Arbeitsvertragsparteien als Arbeitszeit die nach § 21a Abs. 4 ArbZG zulässige Arbeitszeit, entstehen Überstunden erst bei Überschreiten dieses Rahmens. Bei Fehlen einer Vereinbarung über eine kalendertägliche Arbeitszeit gehören zum Rahmen auch die gesetzlich geregelten Ausgleichszeiträume.

Ist keine kalendertägliche Arbeitszeit vereinbart, kann der Arbeitgeber die Lage der Arbeitszeit kraft seines Weisungsrechts nach billigem Ermessen innerhalb des geltenden Zeitrahmens gem. § 106 Satz 1 GewO bestimmen. Überstunden werden danach erst dann geleistet, wenn der Rahmen überschritten ist. Entgegen der Auffassung des Klägers folgt die Notwendigkeit einer hiervon abweichenden kalendertäglichen Berechnung nicht aus dem Urteil des Senats vom 03.11.2004, denn vorrangig ist die im jeweiligen Einzelfall vereinbarte Normalarbeitszeit.

Nach § 21a Abs. 4 ArbZG darf bei Straßenverkehrstätigkeiten von Fahrern und Beifahrern die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten. Sie kann jedoch auf bis zu 60 Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von vier Kalendermonaten oder 16 Wochen im Durchschnitt 48 Stunden wöchentlich nicht überschritten werden. Der Ausgleichszeitraum ist damit kürzer als der in § 3 Satz 2 ArbZG geregelte. Eine kalendertägliche Betrachtungsweise sieht das ArbZG für Fahrer und Beifahrer nicht vor, vielmehr sind die Grenzen des § 3 ArbZG von werktäglich acht bzw. zehn Stunden in die wochenbezogenen Grenzwerte eingeflossen.

Betriebsrat kann vom Arbeitgeber Unterlassung von Arbeiten während der Pausen verlangen

Ordnet der Arbeitgeber an, dass Arbeitnehmer während der Pausenzeiten, die in einem unter Beteiligung des Betriebsrats abgeschlossenen Dienstplan festgelegt sind, zu arbeiten haben, kann der Betriebsrat nach § 23 Abs. 3 BetrVG i. V. mit § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG vom Arbeitgeber verlangen, diese Anordnung künftig zu unterlassen. Entsprechendes gilt, wenn der Arbeitgeber duldet, dass Arbeitnehmer während der dienstplanmäßig festgelegten Pausenzeiten arbeiten (BAG-Beschluss vom 07.02.2012 - 1 AGR 77/10).

Befristung - Ausbildungsverhältnis keine unzulässige Vorbeschäftigung

Ein Berufsausbildungsverhältnis ist keine unzulässige Vorbeschäftigung bei einer sachgrundlosen Befristung.

Der Arbeitnehmer absolvierte zwischen 1969 und 1973 eine Ausbildung zum Starkstromelektriker bei der heutigen Arbeitgeberin. Im Jahr 2008 schließen die Parteien einen sachgrundlosen befristeten Arbeitsvertrag für die Dauer eines Jahres. Nach Ablauf der Befristung erhebt der Arbeitnehmer Entfristungsklage mit der Begründung, dass er bereits früher für die Arbeitgeberin tätig gewesen sei. Nach Auffassung des BAG ist die Klage unbegründet.

Der befristete Arbeitsvertrag zwischen den Parteien war gem. § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG ohne Sachgrund wirksam. Die frühere Beschäftigung des Arbeitnehmers als Auszubildender bei der Arbeitgeberin verstößt nicht gegen das Vorbeschäftigungsverbot des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG. Ein Berufsausbildungsverhältnis ist kein Arbeitsverhältnis im Sinne dieser Norm. Das ergibt sich aus dem Sinn und Zweck der Vorschrift. Nach § 10 Abs. 2 BBiG sind die Regelungen über Arbeitsverhältnisse nur dann auf Berufsausbildungsverträge anzuwenden, wenn sich aus ihrem Wesen nichts anderes ergibt. Mit dem Vorbeschäftigungsverbot soll sichergestellt werden, dass die sachgrundlose Befristung nicht zu so genannten Kettenverträgen missbraucht wird. Diese Gefahr besteht bei einem befristeten Arbeitsverhältnis im Anschluss an eine Berufsausbildung nicht. Die Befristung dient in diesem Fall vielmehr dazu, den früheren Auszubildenden zumindest vorübergehend in den allgemeinen Arbeitsmarkt einzugliedern und damit gegebenenfalls eine Beschäftigungsbrücke in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu schaffen. Der systematische Zusammenhang mit dem besonderen Sachgrund des § 14 Abs. 1 Nr. 2 TzBfG steht diesem Aus-

legungsergebnis nicht entgegen. Es wird schließlich durch die Gesetzesbegründung gestützt, nach der ein Berufsausbildungsverhältnis kein Arbeitsverhältnis i. S. von § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ist. Im Übrigen ist nach neuer Rechtsprechung eine Vorbeschäftigung auch dann nicht gegeben, wenn das frühere Arbeitsverhältnis mehr als drei Jahre zurückliegt (BAG, NZA 2011, 905).

Mit seiner Entscheidung äußert sich das BAG erstmals zu der Frage, ob Ausbildungsverhältnisse als Arbeitsverhältnis im Sinne der Befristungsvorschriften anzusehen sind. Die Möglichkeit, mit Auszubildenden im Anschluss an ihre Berufsausbildung ein sachgrundlos befristetes Arbeitsverhältnis zu vereinbaren, macht den gesetzlich vorgesehenen Sachgrund der „Übergangsbeschäftigung“ zwar faktisch überflüssig (vgl. § 14 Abs. 1 Nr. 2 TzBfG). Das BAG nimmt diesen Widerspruch gleichwohl nicht zum Anlass, Arbeitgeber in einem solchen Fall allein auf die Möglichkeit der Sachgrundbefristung zu verweisen. Unternehmen werden sich damit im Ergebnis leichter dazu entschließen können, Auszubildenden eine befristete Folgebeschäftigung anzubieten, da Sachgrundbefristungen grundsätzlich mit einem höheren rechtlichen Risiko verbunden sind (BAG, Urteil vom 21.09.2011 - 7 AZR 374/10).

Verdachtskündigung wegen unbefugter Herstellung und Vertrieb von BVG-Fahrscheinen

Das LAG Berlin-Brandenburg hat mit Urteil vom 08.02.1012 - 424 Sa 1800/11 - die außerordentliche Kündigung eines Mitarbeiters der Berliner Verkehrsbetriebe (BVG) für rechtswirksam gehalten, der verdächtigt worden war, unbefugt Fahrscheine herzustellen und zu vertreiben.

Der Arbeitnehmer war mit der Verwaltung von Fahrscheinen für die externen Verkaufsstellen der BVG beschäftigt. Die Verkaufsstellen erhalten Blankofahrscheinrollen, mit denen sie Fahrscheine ausdrucken können. Restrollen werden an die BVG zurückgegeben und in einem Tresor verwahrt. Für die Mitarbeiter der Verkaufsstellen besteht die Möglichkeit, in einem besonders gesicherten Schulungsraum die Herstellung der Fahrscheine zu trainieren.

Nachdem zwei Kundinnen innerhalb kurzer Zeit mehrere Jahreskarten und Tageskarten zur Erstattung eingereicht hatten, die in den Schulungsraum hergestellt worden waren, kündigte die BVG nach weiteren Ermittlungen das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers fristlos.

Die Kündigungsschutzklage hatte vor dem LAG keinen Erfolg. Der Arbeitnehmer sei dringend verdächtigt, Fahrscheine hergestellt und vertrieben zu haben. Er habe Zugang zu den verwahrten Restrollen und dem Schulungsraum gehabt und sei während der Herstellung der Fahrscheine im Dienst gewesen. Die Kundinnen, die die Fahrscheine zur Erstattung eingereicht hatten, seien mit dem Arbeitnehmer verwandt bzw. freundschaftlich verbunden. Bei dieser Sachlage bestehe eine ganz überwiegende Wahrscheinlichkeit dafür, dass der Arbeitnehmer an der erfolgten Fahrscheinmanipulation beteiligt gewesen sei. Dies berechtige die BVG zur außerordentlichen Kündigung des langjährig bestehenden Arbeitsverhältnisses; eine Täterschaft des Arbeitnehmers müsse hierfür nicht nachgewiesen werden (Quelle: PM des LAG Berlin-Brandenburg).

Betriebsbedingte Kündigung: Keine Rechtfertigung durch nur vorübergehenden Arbeitsmangel

Es fehlt an einem betrieblichen Erfordernis zur wirksamen Beendigung eines Arbeitsverhältnisses i. S. des § 1 Abs. 2 KSchG, wenn außer- oder innerbetriebliche Umstände nicht zu einer dauerhaften Reduzierung des betrieblichen Arbeitskräftebedarfs führen.

Der Arbeitgeber hat die Tatsachen näher darzulegen, aus denen sich ergeben soll, dass zukünftig auf Dauer mit einem reduzierten Arbeitsvolumen und Beschäftigungsbedarf zu rechnen ist; das Vorliegen von möglicherweise nur kurzfristigen Produktions- oder Auftragsschwankungen muss ausgeschlossen sein. Der Arbeitgeber hat den dauerhaften Rückgang des Arbeitsvolumens nachvollziehbar darzustellen, in dem er die einschlägigen Daten aus repräsentativen Referenzperioden miteinander vergleicht.

Ein nur vorübergehender Arbeitsmangel kann eine betriebsbedingte Kündigung nicht rechtfertigen. Wird im Betrieb Kurzarbeit geleistet, spricht dies gegen einen dauerhaft gesunkenen Beschäftigungsbedarf.

Entfällt der Beschäftigungsbedarf für einzelne von der Kurzarbeit betroffene Arbeitnehmer aufgrund weiterer, später eingetretener Umstände dauerhaft, kann trotz der Kurzarbeit ein dringendes betriebliches Erfordernis für eine Kündigung vorliegen. Dies setzt voraus, dass der Arbeitgeber die Möglichkeiten zur Reduzierung der geschuldeten Arbeitszeit, die ihm die Regelungen zur Kurzarbeit bieten, in vollem Umfang ausgeschöpft hat (BAG-Urteil vom 23.02.2012 - 2 AZR 548/10).

Arbeitsvertragsrecht

Bescheinigt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer in einem Zeugnis:

„Wir haben Herrn K. als sehr interessierten und hochmotivierten Mitarbeiter kennen gelernt, der stets eine sehr hohe Einsatzbereitschaft zeigte“,

handelt es sich nicht um eine dem Gebot der Zeugnisklarheit widersprechende verschlüsselte Formulierung (Geheimcode). Mit der Wendung „kennen gelernt“ bringt der Arbeitgeber nicht zum Ausdruck, dass die im Zusammenhang angeführten Eigenschaften tatsächlich nicht vorliegen (BAG-Urteil vom 15.11.2011 - 9 AZR 386/10).

Kürzung des (individuellen) Bonus wegen hoher Verluste nach billigem Ermessen zulässig

Ist nach den arbeitsvertraglichen Regelungen eine zusätzliche variable Vergütung unter Berücksichtigung der Ertragslage und der Leistung des Arbeitnehmers festzusetzen, so hat die Festsetzung nach billigem Ermessen gem. § 315 BGB zu erfolgen.

Legt ein Arbeitgeber für die Beschäftigten, die einer solchen Bonusregelung unterliegen, im laufenden Geschäftsjahr einen Bonuspool oder ein Bonusvolumen in bestimmter Höhe fest, ohne die individuelle Bonushöhe zu bestimmen, handelt es sich noch nicht um die Leistungsbestimmung i. S. von § 315 BGB.

Bei der Ermessensentscheidung über den individuellen Bonus ist ein vorher festgelegtes Bonusvolumen als wesentlicher Umstand einzubeziehen und führt regelmäßig dazu, dass ein solches Volumen zu verteilen ist. Nur bei Vorliegen besonderer Umstände (hier. außergewöhnlich hohe Verluste) kann davon abgewichen werden.

(Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG)

(BAG-Urteil vom 12.10.2011 - 10 AZR 746/10)

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.

„Datenschutz im Mittelstand - Warum Datenschutz Chefsache ist!“

Donnerstag, 30. August 2012, 14.00 Uhr bis 17.30 Uhr, Saalgebäude, Saal 1, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken.

Für viele kleine und mittlere Unternehmen ist das Datenschutzrecht eines derjenigen Gebiete, das noch viele weiße Flecken aufzeigt. Ziel unserer Veranstaltung ist es, Ihnen die grundlegenden Regelungsgegenstände des Bundesdatenschutzrechts aufzuzeigen, wie ein sorgsamer Umgang mit den anvertrauten Kunden und Beschäftigten sicherzustellen ist und was die Achtung des Datenschutzrechtes für die Unternehmensausrichtung und deren Erfolg bedeutet. Diese und andere Fragen möchten wir Ihnen im Rahmen mehrerer Vorträge beantworten. Die Referenten sind **Herr Rechtsanwalt Andreas Jaspers, Geschäftsführer der Gesellschaft für Datenschutz und Datensicherheit e. V.** sowie **Frau Judith Thieser, Landesbeauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit des Saarlandes** und **Herr Jörg Zarth vom Unabhängigen Datenschutzzentrum Saarland**.

Anmeldungen **bis 29. August 2012** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

„Der Geschäftsführer als Arbeitnehmer“

Donnerstag, 6. September 2012, 19.00 - 21.00 Uhr, Saalgebäude, Saal 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 Grenz-gängerprobleme zu sprechen kommen.

Anmeldungen **bis 5. September 2012** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

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

Dienstag, 18. September 2012, 18.00 bis 20.00 Uhr, Seminargebäude, Raum 0.01, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

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

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

Anmeldungen **bis 17. 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