

Nr. 08 / September 2012

Newsletter-Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

Urlaubsanspruch im langjährig ruhenden Arbeitsverhältnis.....	2
BAG: Mitbestimmung beim betrieblichen Eingliederungsmanagement	2
Betriebliches Eingliederungsmanagement: Kann der Betriebsrat mitwirken?.....	3
BAG: Anspruch auf Arbeitsbefreiung für außerhalb der persönlichen Arbeitszeit geleistete Betriebstätigkeit.....	3
LAG Nürnberg: Insolvenz - Kündigungsfrist bei Elternzeit.....	4
BAG: Betriebsübergang - Wiedereinstellungsanspruch gegen Erwerber	4
Kündigung wegen Entwendung von Zigarettenspackungen - verdeckte Videoüberwachung.....	4
Kündigungsrecht.....	5
Soziale Netzwerke: kein Stellenmarkt	5
Sonderzahlung mit Mischcharakter	5
Wiederholte sexuelle Belästigung rechtfertigt außerordentliche Kündigung	6
Kein Anspruch auf gleichbleibende Höhe der Provision	6
Arbeitgeber kann Herausgabe von Schmiergeldern verlangen	7
Telefon-Interviewer sind Arbeitnehmer.....	7
Veranstaltungen	8
„Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz“	8
„FIT FÜR ... das Controlling meines Betriebes“	8

Urlaubsanspruch im langjährig ruhenden Arbeitsverhältnis

Jeder Arbeitnehmer hat nach § 1 BUrlG in jedem Kalenderjahr auch dann Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub, wenn er im gesamten Urlaubsjahr arbeitsunfähig krank war. Dies gilt auch, wenn der Arbeitnehmer eine befristete Rente wegen Erwerbsminderung bezogen hat und eine tarifliche Regelung bestimmt, dass das Arbeitsverhältnis während des Bezugs dieser Rente auf Zeit ruht. Der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch steht nach § 13 Abs. 1 Satz 1 BUrlG nicht zur Disposition der Tarifvertragsparteien. Bei langjährig arbeitsunfähigen Arbeitnehmern ist § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG, wonach im Fall der Übertragung der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden muss, unionsrechtskonform so ausulegen, dass der Urlaubsanspruch 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres verfällt. Der EuGH hat in der KHS-Entscheidung vom 22. November 2011 seine Rechtsprechung bezüglich des zeitlich unbegrenzten Ansammelns von Urlaubsansprüchen arbeitsunfähiger Arbeitnehmer geändert und den Verfall des Urlaubs 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres nicht beanstandet.

Die als schwerbehindert anerkannte Klägerin war vom 1. Juli 2001 bis zum 31. März 2009 in der Rehabilitationsklinik der Beklagten gegen eine monatliche Bruttovergütung in Höhe von zuletzt 2.737,64 Euro als Angestellte beschäftigt. Im Jahr 2004 erkrankte sie, bezog ab dem 20. Dezember 2004 eine befristete Rente wegen Erwerbsminderung und nahm bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses ihre Tätigkeit für die Beklagte nicht mehr auf. Nach dem TVöD, der auf das Arbeitsverhältnis Anwendung fand, ruht das Arbeitsverhältnis während des Bezugs einer Rente auf Zeit und vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen tariflichen Zusatzurlaubs für jeden Kalendermonat des Ruhens um ein Zwölftel. Die Klägerin hatte die Abgeltung von 149 Urlaubstagen aus den Jahren 2005 bis 2009 mit 18.841,05 Euro brutto beansprucht. Die Vorinstanzen haben der Klage bezüglich der Abgeltung des gesetzlichen Erholungsurlaubs und des Zusatzurlaubs für schwerbehinderte Menschen stattgegeben, die Beklagte zur Zahlung von 13.403,70 Euro brutto verurteilt und die Klage hinsichtlich der Abgeltung des tariflichen Mehrurlaubs abgewiesen.

Die Revision der Beklagten hatte vor dem Neunten Senat des Bundesarbeitsgerichts größtenteils Erfolg. Die Klägerin hat gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG nur Anspruch auf Abgeltung des gesetzlichen Erholungsurlaubs und Zusatzurlaubs aus den Jahren 2008 und 2009 mit 3.919,95 Euro brutto. In den Jahren 2005 bis 2007 sind die nicht abdingbaren gesetzlichen Urlaubsansprüche trotz des Ruhens des Arbeitsverhältnisses zwar entstanden. Ihrer Abgeltung steht jedoch entgegen, dass sie vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG mit Ablauf des 31. März des zweiten auf das jeweilige Urlaubsjahr folgenden Jahres verfallen sind.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 7. August 2012 - 9 AZR 353/10 -

Vorinstanz: LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 29. April 2010 - 11 Sa 64/09

Weitere Informationen zum Urlaubsrecht können Sie unseren Infoblättern A18 „Urlaub“ und A14 „Urlaubsentgelt- und Urlaubsabgeltungsanspruch“ unserer Homepage unter der Kennzahl 67 entnehmen.

BAG: Mitbestimmung beim betrieblichen Eingliederungsmanagement

Für viele Unternehmen noch immer unbekannt: das betriebliche Eingliederungsmanagement. Es ist bereits seit mehreren Jahren durch die sozialrechtliche Gesetzgebung vorgeschrieben, in der Praxis jedoch noch nicht immer bekannt. Ein betriebliches Eingliederungsmanagement, kurz bEM genannt, soll dann einsetzen, wenn ein arbeitsunfähig erkrankter Mitarbeiter nach Genesung in den Betrieb zurückkehren soll oder will. Es soll dann ein Gespräch geführt werden mit

dem Ziel, einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und soweit möglich den Arbeitsplatz des betroffenen Mitarbeiters zu erhalten. In größeren Unternehmen, die über einen Betriebsrat verfügen, muss darauf geachtet werden, den Betriebsrat bei dem betrieblichen Eingliederungsmanagement einzuschalten. In welchem Umfang, entschied nun das BAG in seinem Beschluss vom 13.03.2012 - Az.: 1 ABR 78/10 - wie folgt: Bei der Ausgestaltung des betrieblichen Eingliederungsmanagements haben die Betriebsparteien für jede einzelne Regelung zu prüfen, ob ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats besteht. Ein solches kann sich bei allgemeinen Verfahrensfragen aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG, in Bezug auf die Nutzung und Verarbeitung von Gesundheitsdaten aus § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG und hinsichtlich der Ausgestaltung des Gesundheitsschutzes aus § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG ergeben. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats setzt hierbei ein, wenn für den Arbeitgeber eine gesetzliche Handlungspflicht besteht und wegen des Fehlens zwingender Vorgaben betriebliche Regelungen erforderlich sind, um das von § 84 Abs. 2 SGB IX vorgegebene Ziel des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu erreichen. Die Verpflichtung, ein Gespräch im Sinne des betrieblichen Eingliederungsmanagements zu führen setzt ein, wenn Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind. Für die Bemessung des Sechswochenzeitraums des § 84 Abs. 2 S. 1 SGB IX sind die dem Arbeitgeber vom Arbeitnehmer nach § 5 Abs. 1 EFZG angezeigten Arbeitsunfähigkeitszeiten maßgeblich. Die Zuleitung eines Einigungsstellenspruchs in Form einer pdf-Datei genügt nicht den gesetzlichen Anforderungen des § 76 Abs. 3 Satz 4 BetrVG.

Betriebliches Eingliederungsmanagement: Kann der Betriebsrat mitwirken?

Der Betriebsrat hat im Rahmen seiner Überwachungsaufgaben das Recht, vom Arbeitgeber die Benennung derjenigen Arbeitnehmer zu verlangen, die die Voraussetzungen des betrieblichen Eingliederungsmanagements (bEM) erfüllen. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Betriebsrats bei einem Unternehmen der Luft- und Raumfahrtindustrie entschieden. Der Arbeitgeber verweigerte die Übergabe einer Namensliste aller in Frage kommenden Arbeitnehmer mit der Begründung, dass hierzu das Einverständnis der Arbeitnehmer vorliegen müsse. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass zu den Aufgaben des Betriebsrats auch die Überwachung der zugunsten von Arbeitnehmern bestehenden Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen gehöre. Der Arbeitgeber habe allen Beschäftigten ein betriebliches Eingliederungsmanagement anzubieten, die im Jahreszeitraum mehr als sechs Wochen arbeitsunfähig gewesen seien. Für die Ausübung des Überwachungsrechts müsse der Betriebsrat den Personenkreis kennen. Der Arbeitgeber dürfe die namentliche Benennung nicht vom Einverständnis der Arbeitnehmer abhängig machen. Denn der Benennung stünden weder datenschutzrechtliche noch unionsrechtliche Gründe entgegen.

(Beschluss des Bundesarbeitsgerichts – BAG – vom 07. Februar 2012; Az.: 1 ABR 46/10)

BAG: Anspruch auf Arbeitsbefreiung für außerhalb der persönlichen Arbeitszeit geleistete Betriebstätigkeit

Das BAG entschied in seinem Beschluss vom 15.02.2012 - Az.: 7 AZR 774/10 - wie folgt: Nach § 37 Abs. 3 Satz 1 BetrVG hat ein Betriebsratsmitglied zum Ausgleich für Betriebsratsstätigkeit, die aus betriebsbedingten Gründen außerhalb der persönlichen Arbeitszeit durchzuführen ist, Anspruch auf entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts. Bei der zeitlichen Festlegung der Arbeitsbefreiung hat der Arbeitgeber die Wünsche des Betriebsratsmitglieds nicht entsprechend den Grundsätzen der Urlaubsgewährung nach § 7 Abs. 1 Satz 1 BUrlG zu berücksichtigen. Die Freistellung muss nach billigem Ermessen i. S. v. § 106 Satz 1 GewO i. V. m. § 315 Abs. 3 BGB erfolgen.

LAG Nürnberg: Insolvenz - Kündigungsfrist bei Elternzeit

Das BAG entschied in seinem Beschluss vom 11.01.2012 - Az.: 4 Sa 627/11 - wie folgt: Im Falle einer Betriebsstilllegung ist der Insolvenzverwalter nicht verpflichtet, einer in Elternzeit befindlichen Mitarbeiterin nur deshalb eine von § 113 Satz 2 InsO abweichende längere Kündigungsfrist einzuräumen, um sie weiterhin in den Genuss einer beitragsfreien Krankenversicherung kommen zu lassen.

BAG: Betriebsübergang - Wiedereinstellungsanspruch gegen Erwerber

Kommt es nach Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung während des Laufs der Kündigungsfrist zu einem Betriebsübergang oder ist ein solcher beschlossen, so hat der gekündigte Arbeitnehmer gegen den Betriebserwerber einen Wiedereinstellungsanspruch.

Allein der Übergang eines Bewachungsauftrags von einem Auftragnehmer auf einen anderen ohne Übergang identitätsprägender Betriebsmittel oder Übernahme eines wesentlichen Teils der Belegschaft ist kein Betriebsübergang (BAG, Urteil vom 15.12.2011 - Az.: 8 AZR 197/11).

Kündigung wegen Entwendung von Zigarettenpackungen - verdeckte Videoüberwachung

Das BAG hatte sich in seiner Entscheidung vom 21.06.2012 - Az.: 2 AZR 153/11 - mit einer Kündigung auseinandersetzen, die aus dem Grunde ausgesprochen wurde, dass die Klägerin durch eine verdeckte Videoüberwachung bei der Entwendung von Zigarettenpackungen gefilmt worden war.

In dem zu entscheidenden Fall war die Klägerin bei der Beklagten, einem bundesweit tätigen Einzelhandelsunternehmen, zuletzt als stellvertretende Filialeiterin beschäftigt. Mit Zustimmung des Betriebsrats installierte die Beklagte im Dezember 2008 eine verdeckte Videokamera, da der Verdacht bestand, dass auch Mitarbeiterdiebstähle zu hohen Inventurdifferenzen geführt hätten. Tatsächlich sei dann - so die Beklagte - auf dem Mitschnitt zu sehen, wie die Klägerin bei zwei Gelegenheiten jeweils zumindest eine Zigarettenpackung entwendet habe. Daraufhin kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis fristlos, hilfsweise fristgerecht, obgleich die Klägerin bestritt, Zigaretten entwendet zu haben. Das LAG sah nach Inaugenscheinnahme der Videoaufzeichnung den Kündigungsvorwurf als erwiesen an und wies die Berufung zurück.

Das BAG wies in seiner Entscheidung die Sache zur weiteren Aufklärung an das LAG zurück, da zwar die Würdigung des LAG in Bezug auf die ordentliche Kündigung nach dem zugrunde gelegten Sachverhalt sozial gerechtfertigt sei, jedoch nicht feststehe, ob die Voraussetzungen für eine prozessuale Verwertung der Videoaufzeichnung gegeben seien. Soweit eine verdeckte Videoüberwachung zur Überführung des Täters führe, könne das auf diese Weise gewonnene Beweismaterial im Bestreitensfall prozessual nicht ohne Weiteres verwendet werden. Insoweit habe das entsprechende Interesse des Arbeitgebers 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 sei. Dies sei bei versteckter Videoüberwachung nur dann der Fall, wenn der konkrete Verdacht einer strafbaren Handlung oder einer anderen schweren Verfehlung zu Lasten des Arbeitgebers bestünde, es keine Möglichkeit zur Aufklärung durch weniger einschneidende Maßnahmen (mehr) gebe und die Videoüberwachung insgesamt nicht unverhältnismäßig sei. Der versteckten Videoüberwachung stünden auch diese strengen Voraussetzungen des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) an öffentlich zugänglichen Plätzen nicht

entgegen. Zwar bestimme § 6b Abs. 2 BDSG, dass bei Videoaufzeichnungen in öffentlich zugänglichen Räumen der Umstand der Beobachtung und die verantwortliche Stelle erkennbar zu machen sei, bei einem Verstoß gegen diese Pflicht werde aber nicht jedwede Videoüberwachungsmaßnahme an öffentlich zugänglichen Arbeitsplätzen ohne Weiteres unzulässig.

Kündigungsrecht

In Betrieben mit mehr als zehn Mitarbeitern ist eine Kündigung nur möglich, wenn die Voraussetzungen des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) vorliegen. Danach muss eine Kündigung entweder verhaltens-, personen- oder betriebsbedingt sein. Bei der betriebsbedingten Kündigung gibt der Gesetzgeber bestimmte Kriterien vor, die bei der zu treffenden Sozialauswahl für eine betriebsbedingte Kündigung sprechen. Die Frage war, ob die gesetzliche Formulierung der europarechtlichen Vorgaben entspricht. Das bejahte nun das Bundesarbeitsgericht (BAG).

Die gesetzliche Vorgabe in § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG, das Lebensalter als eines von mehreren Kriterien bei der Sozialauswahl zu berücksichtigen, und die durch § 1 Abs. 3 Satz 2 KSchG eröffnete Möglichkeit, die Auswahl zum Zweck der Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur innerhalb von Altersgruppen vorzunehmen, verstoßen nicht gegen das unionsrechtliche Verbot der Altersdiskriminierung und dessen Ausgestaltung durch die RL 2000/78/EG vom 27.11.2000 (BAG-Urteil vom 15.12.2011 - Az.: 2 AZR 42/10).

Soziale Netzwerke: kein Stellenmarkt

Immer öfter suchen Arbeitgeber in Internetplattformen wie Facebook oder XING nach qualifiziertem Personal. Doch Vorsicht: Wer Mitarbeiters eines Konkurrenzunternehmens anschreibt und den Arbeitgeber herabsetzt, muss mit einer Abmahnung rechnen. Es ist zwar erlaubt, dass man Mitarbeiter einer anderen Firma abwirbt - auch über entsprechende Netzwerke. Nicht jedoch, wenn unlautere Begleitumstände hinzukommen. Ein IT-Personaldienstleister schrieb über die Businessplattform XING an zwei Arbeitnehmer eines Konkurrenten: „Sie wissen ja hoffentlich, in was für einem Unternehmen Sie gelandet sind. Ich wünsche Ihnen einfach mal viel Glück. Bei Fragen gebe ich gerne Auskunft“. Das werteten die Richter des Landgerichts Heidelberg als Verstoß gegen das Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb. Zum einen handele es sich um eine wettbewerbswidrige Herabsetzung des Konkurrenten. Zum anderen seien die Äußerungen eine versuchte wettbewerbswidrige Abwerbung. Der Personaldienstleister wurde zur Zahlung von rund 600 Euro als Ersatz für die Abmahnkosten verurteilt (Landgericht Heidelberg, Urteil vom 23. Mai 2012, Az.: 1 S 58/11).

Sonderzahlung mit Mischcharakter

Sagt ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer eine Sonderzahlung mit Anknüpfung an die erbrachte Arbeitsleistung im Bezugsjahr und gleichzeitig für Betriebstreue zu, liegt eine Sonderzahlung mit Mischcharakter vor. Diese kann nicht vom Bestehen eines ungekündigten Arbeitsverhältnisses außerhalb des Bezugszeitraums abhängig gemacht werden. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Wertpapierhändlers in einer Bank entschieden, der Sonderzahlungen für mehrere Jahre in Höhe von 91.300 Euro geltend machte. Der Arbeitgeber verweigerte die Zahlungen, weil der Arbeitnehmer am 15. April des Folgejahres nicht mehr ungekündigt im Arbeitsverhältnis stand. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass die Zahlung die erwartete Betriebstreue belohnen solle, dabei aber an die Leistung im Bezugszeitraum anknüpfe; daher handele es sich um eine Sonderzahlung mit Mischcharakter, die nicht vom ungekündigten Bestand des Arbeitsverhältnisses abhängig gemacht werden könne. Denn die Vertragsklausel verletze

die Rechte des Arbeitnehmers unangemessen, weil sie ihm den bereits erarbeiteten Lohn entziehe und die Ausübung des Kündigungsrechts unzulässig erschwere. Wenn der Arbeitgeber die Betriebstreue belohnen und einen finanziellen Anreiz für das Verbleiben schaffen wolle, könne er die Möglichkeit von Vereinbarungen nutzen, die ausschließlich der Honorierung der Betriebstreue dienen. Folge der Unangemessenheit der vorliegenden Klausel sei die Unwirksamkeit, sodass der Arbeitnehmer die Sonderzahlung beanspruchen könne.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts – BAG – vom 18. Januar 2012; Az.: 10 AZR 612/10)

Wiederholte sexuelle Belästigung rechtfertigt außerordentliche Kündigung

Belästigt ein Arbeitnehmer wiederholt weibliche Lehrlinge sexuell, kann das eine außerordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber rechtfertigen. Das hat das Landesarbeitsgericht Hessen im Fall eines Lageristen und Fahrers in einem Großhandelsunternehmen entschieden, der mehrfach verbal und einmal tätlich gegenüber weiblichen Auszubildenden geworden war. Der Arbeitgeber nahm dies nach Beteiligung des Betriebsrats zum Anlass für eine außerordentliche Kündigung, worauf der Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage erhob. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass eine sexuelle Belästigung vorliege, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten bezwecke oder bewirke, dass die Würde einer Person verletzt werde, insbesondere wenn ein durch Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigung, Entmündigung oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen werde. Vorliegend habe der Arbeitnehmer wiederholt weibliche Lehrlinge durch Bemerkungen und eine Handlung sexuell belästigt. Ein solches Verhalten könne grundsätzlich eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen. Im Rahmen vom Arbeitgeber zu treffenden Maßnahmen sei auch zu berücksichtigen, dass er gesetzlich verpflichtet sei, Benachteiligungen seiner Mitarbeiter zu unterbinden. Vorliegend sei eine Abmahnung entbehrlich gewesen, weil es sich um eine so schwere Pflichtverletzung gehandelt habe, dass eine Hinnahme durch den Arbeitgeber erkennbar ausgeschlossen gewesen sei. Es habe sich um drei voneinander unabhängige Fälle gegenüber zwei weiblichen Lehrlingen gehandelt und die Intensität der Belästigungen habe zugenommen. Die außerordentliche Kündigung sei daher in Gesamtwürdigung der Interessen gerechtfertigt.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Hessen vom 27. Februar 2012; Az.: 16 Sa 1357/11)

Kein Anspruch auf gleichbleibende Höhe der Provision

Wenn ein Arbeitnehmer als Außendienstmitarbeiter für einen Arbeitgeber tätig ist und neben einem Festgehalt für erfolgreiche Arbeit Provisionen erhält, begründet das keinen Anspruch gegen den Arbeitgeber auf Gewährleistung gleichbleibend hoher Provisionen. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Außendienstmitarbeiters und Gruppenleiters bei einer Versicherung entschieden, dessen variable Gehaltsbestandteile sich nach Neuausrichtung des Unternehmens im Laufe der Jahre reduziert hatten. Die Einkommensdifferenz für zwei Jahre in Höhe von 131.863 Euro machte er gegenüber dem Arbeitgeber geltend. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass ohne besondere vertragliche Vereinbarung grundsätzlich keine Pflicht des Arbeitgebers bestehe, seine Organisationsgewalt so auszuüben, dass sich die Höhe eines erfolgsabhängigen Entgelts nicht verändert. Es bestehe keine Verpflichtung des Arbeitgebers, eine bestimmte Anzahl von Vermittlern zu beschäftigen oder dem einzelnen Berater zu unterstellen. Der Arbeitgeber habe sich das Recht vorbehalten, die Anzahl der unterstellten Vermittler jederzeit zu ändern. Zwar habe der Arbeitgeber die Pflicht, bei Handelsvertretern das Vertriebssystem zu auszugestalten, dass dem Vertreter eine hinreichende Einnahmemöglichkeit geboten werde. Diese Pflicht finde aber ihre Grenze in der Dispositionsfreiheit des Arbeitgebers.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts – BAG – vom 16. Februar 2012; Az.: 8 AZR 98/11)

Arbeitgeber kann Herausgabe von Schmiergeldern verlangen

Nimmt ein Arbeitnehmer im Rahmen seiner Tätigkeiten Schmiergelder an, kann der Arbeitgeber die Herausgabe dieser Gelder verlangen. Das hat das Landesarbeitsgericht München im Fall eines Leiters für Bauwesen und Immobilienmanagement in einem Immobilienunternehmen entschieden, der im Rahmen von Auftragsvergaben in Höhe von über 34 Mio. Euro Schmiergelder in Höhe mindestens 998.919 Euro von einem Architekten und dem Generalbauunternehmer erhalten hatte. Der Arbeitgeber verlangte 1.119.121 Euro von seinem Arbeitnehmer und vom Architekt sowie dem Bauunternehmer in Gesamtschuldnerschaft. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass der Arbeitnehmer die empfangenen Schmiergelder herauszugeben habe, weil er ein fremdes Geschäft als eigenes geführt habe. Gegenüber den Gebern des Schmiergeldes setze ein Anspruch den Eintritt eines nachweislichen Schadens voraus. Zwar sei nach den Grundsätzen des Anscheinsbeweises von einem Schaden in Höhe des Schmiergeldbetrages auszugehen. Diese Beweiserleichterung gelte aber nicht, wenn es sich um einen geringen Schmiergeldbetrag handle und er nur höchstens fünf Prozent der Gesamtauftragssumme betrage. Dann sei nämlich nicht auszuschließen, dass der Geber des Schmiergeldes den Betrag vom Gewinn abgezweigt habe. Daher sei zwar der Anspruch gegenüber dem Arbeitnehmer begründet, gegenüber dem Architekt und Bauunternehmer sei der Schadensnachweis nicht erfolgt, sodass ihnen gegenüber der Anspruch unbegründet sei.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – München vom 08. Mai 2012; Az.: 6 Sa 957/11)

Telefon-Interviewer sind Arbeitnehmer

Ob eine berufliche Tätigkeit als selbstständig einzustufen ist oder ob ein Angestelltenverhältnis vorliegt, müssen oft die Gerichte beurteilen. So entschied das Finanzgericht Köln in einem aktuellen Fall, dass Telefoninterviewer steuerrechtlich als Arbeitnehmer und nicht als Selbstständige anzusehen sind (Az.: 2 K 476/06).

Ein Meinungsforschungsunternehmen hatte Telefoninterviewer als freie Mitarbeiter beschäftigt. Den Interviewern stand laut Pressemitteilung des Finanzgerichts ein Telefonarbeitsplatz im Unternehmen zur Verfügung. Von den gezahlten Honoraren wurden weder Sozialversicherungsbeiträge noch Lohnsteuern einbehalten. Das Finanzamt nahm das Unternehmen für Lohnsteuer in Höhe von über einer halben Million EUR in Haftung.

Die gegen diese Forderung eingereichte Klage des Unternehmens war nur teilweise erfolgreich. Das Finanzgericht entschied, dass die Interviewer als Arbeitnehmer anzusehen seien, da sie weder ein maßgebliches Unternehmerrisiko trugen noch eine einem Selbstständigen vergleichbare Unternehmerinitiative entfalten konnten. Sie waren vielmehr hinsichtlich Inhalt, Ort und zeitlichem Rahmen ihrer Tätigkeit organisatorisch in den Betrieb der Klägerin eingebunden und der Klägerin gegenüber weitestgehend weisungsgebunden.

Das Gericht reduzierte aber die Haftungssumme auf rund ein Fünftel des vom Finanzamt angesetzten Steuerhaftungsbetrages. Da die Interviewertätigkeit vielfach als Aushilfs- bzw. Nebentätigkeit ausgeübt wurde, nahm das Gericht an, dass bei einem erheblichen Teil der Arbeitnehmer gar keine Einkommensteuer angefallen wäre bzw. die Zahlungen ordnungsgemäß versteuert worden seien.

Veranstaltungen

„Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz“

Donnerstag, 11. Oktober 2012, 19.00 - 21.00 Uhr, Raum 1-3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken

2006 trat es in Kraft, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, kurz AGG genannt. Seit dieser Zeit müssen Arbeitgeber bei Stellenausschreibungen und Bewerbungsprozessen das Benachteiligungsverbot beachten und auch bei bestehenden Arbeitsverhältnissen die Mitarbeiter vor Benachteiligungen schützen.

Herr Rechtsanwalt Eric Schulien, Eric Schulien GmbH Rechtsanwaltsgesellschaft, Saarbrücken, wird den saarländischen Unternehmern aus arbeitsrechtlicher Sicht vorstellen, welche Diskriminierungsfälle in der Praxis am häufigsten vorkommen, wie die Rechtsprechung diese beurteilt und welche konkreten Maßnahmen jeder Einzelne in seinem Betrieb durchführen kann bzw. muss, damit es zu keinen Diskriminierungsfällen mehr kommt. Denn: Am Ende einer Diskriminierung steht oft ein Schadensersatzanspruch, mit dem viele Unternehmen zunächst nicht rechnen.

Anmeldungen **bis 10. Oktober 2012** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

„FIT FÜR ... das Controlling meines Betriebes“

Dienstag, 30. Oktober 2012, 18.00 bis 20.00 Uhr, Seminargebäude, Raum 0.01, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Zu den vielfältigen Aufgaben eines Unternehmers bzw. Existenzgründers gehören unter anderem die Steuerung und Planung des eigenen Betriebs aus kaufmännischer und betriebswirtschaftlicher Sicht. Um dieser schwierigen Aufgabe gewachsen zu sein, muss der Unternehmer die Zahlen aus Jahresabschluss, Gewinn- und Verlustrechnung, betriebswirtschaftlicher Auswertung (BWA) etc. lesen können und die Verknüpfung von Ertrag und Liquidität verstehen. Er muss insbesondere Ertrags- und Liquiditätspläne aufstellen und auch kontrollieren. Der Unternehmer muss wissen, wo er mit seinem Unternehmen steht und welche Schritte er evtl. in die Wege leiten muss.

Herr Günther Sprunck, GUB - Concept GmbH, Homburg, wird allen Interessierten aufzeigen, welche Grundlagen bei der Planung einzuhalten und wie die einmal aufgestellten Unternehmenszahlen sowie die notwendige Ertrags- und Liquiditätsplanung zu überwachen sind. Herr Sprunck steht Ihnen nach der Veranstaltung als Ansprechpartner zur Verfügung.

Anmeldungen **bis 29. Oktober 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