

Nr. 05 / Mai 2016



## ***Newsletter Arbeitsrecht***

### **In dieser Ausgabe:**

Elektronische Lohnsteuerkarte: Arbeitgeber-Newsletter .....	2
Urlaubsdauer bei kurzfristiger Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses .....	2
Frist zur Anrufung des Ausschusses nach § 111 Abs. 2 ArbGG .....	3
Keine heimliche Videoüberwachung ohne Tatverdacht .....	3
Unmöglichkeit der Arbeitsleistung .....	4
Unvermögen zur Erbringung der Arbeitsleistung .....	4
Kündigung wegen langjähriger Haftstrafe .....	5
Kündigung wegen privater Internetnutzung .....	5
Krankheitsbedingte Kündigung .....	6
Abwicklungsvereinbarung mit Klageverzicht nur bei Gegenleistung .....	7
Reduzierte Jahresarbeitszeit durch betriebsbedingte Änderungskündigung .....	7
Direktionsrecht: Bestimmung der Tagesarbeitszeit .....	8
Anordnung von Kurzarbeit: Personenkreis klar regeln .....	8
Verspätete Arbeitslohnzahlung: Schadensersatzanspruch .....	9
Lohnanspruch auch bei Schlechtleistung .....	9
Jubiläumswendung und betriebliche Übung .....	10
VERANSTALTUNGEN .....	11
Achtung, Geschäftsführerbetrug droht: „CEO-Fraud“! .....	11
EU-Datenschutzgrundverordnung .....	11
„Sind Namen wirklich nur Schall und Rauch? Professionelle Namens-Strategien für den Unternehmenserfolg“ .....	11
„Tatort Kasse!“, GoBD - Neue Regeln für die Buch- und Belegführung: Auswirkungen und Anforderungen an elektronische Kassensysteme und an die Kassenprüfung .....	12

## **Elektronische Lohnsteuerkarte: Arbeitgeber-Newsletter**

Die Finanzverwaltung bietet künftig einen Arbeitgeber-Newsletter zum Verfahren der elektronischen Lohnsteuer-Abzugsmerkmale (ELStAM) an. Dieser neue Service soll Arbeitgeber bei Neuerungen der Probleme im ELStAM-Verfahren zeitnah informieren. Die Anmeldung für den Newsletter ist ab sofort über das ElsterOnline-Portal der Finanzverwaltung möglich. Ein erster Newsletter ist für Mai 2016 geplant.

### *Auftrag:*

- **alle** ElsterOnline-Portal-Nutzer sollen die Möglichkeit haben den ELII-Newsletter für Arbeitgeber zu abonnieren

### *Rahmen:*

- Nutzer muss einen Zugang zum EOP haben
- keine weitere Berechtigung erforderlich
- An- und Abmeldung erfolgt über das EOP
- der Newsletter wird an die im EOP hinterlegte E-Mail-Adresse versendet
- die zu versendenden Texte werden grundsätzlich durch das Projekt ELII festgelegt
- die Informationen sind rein textuell
- der Versand ist asynchron - die Nachricht ist mit einem Versanddatum versehen
- die Nachricht ist **nicht** verschlüsselt und **nicht** personalisiert; es handelt sich um ein Massenverfahren

### *Anwendungsfall:*

- Informationen, die für **alle** Arbeitgeber interessant sind - wie z. B. Verzögerungen bei der Erstellung der Monatslisten

## **Urlaubsdauer bei kurzfristiger Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses**

Mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses entsteht nach § 7 Abs. 4 Bundesurlaubsgesetz (BurlG) ein Anspruch auf Abgeltung des wegen der Beendigung nicht erfüllten Anspruchs auf Urlaub. Wird danach ein neues Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber begründet, ist dies in der Regel urlaubsrechtlich eigenständig zu behandeln. Der volle Urlaubsanspruch wird erst nach (erneuter) Erfüllung der Wartezeit des § 4 BurlG erworben. Der Teilurlaub gemäß § 5 BurlG berechnet sich grundsätzlich eigenständig für jedes Arbeitsverhältnis. Der Kläger war bei der Beklagten seit dem 01.01.2009 beschäftigt. Arbeitsvertraglich schuldete die Beklagte jährlich 26 Arbeitstage Urlaub in der 5-Tage-Woche. Der Kläger kündigte das Arbeitsverhältnis zum 30.06.2012. Am 21.06.2012 schlossen die Parteien mit Wirkung ab dem 02.07.2012 (Montag) einen neuen Arbeitsvertrag. Das Arbeitsverhältnis endete aufgrund fristloser Kündigung der Beklagten am 12.10.2012. Die Beklagte gewährte dem Kläger 2012 drei Tage Urlaub. Die Parteien haben noch darüber gestritten, ob die Beklagte verpflichtet ist, über 17 hinaus weitere sechs Urlaubstage mit 726,54 Euro brutto abzugelten. Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, mit Beginn des neuen Arbeitsverhältnisses beginne ein vom vorherigen Arbeitsverhältnis unabhängiger neuer urlaubsrechtlicher Zeitraum. Der Kläger habe deshalb für beide Arbeitsverhältnisse nur Teilurlaubsansprüche erworben. Das ArbG hat der Klage stattgegeben. Das LAG hat die dagegen gerichtete Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Die Revision der Beklagten hatte vor dem Neunten Senat des BAGs keinen Erfolg.

BAG, Urteil vom 20.10.2015 - 9 AZR 224/14

**Praxistipp:** Jedenfalls in den Fällen, in denen aufgrund vereinbarter Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bereits vor Beendigung des ersten Arbeitsverhältnisses feststeht, dass es nur für eine kurze Zeit unterbrochen wird, entsteht ein Anspruch auf ungekürzten Vollurlaub, wenn das zweite Arbeitsverhältnis nach erfüllter Wartezeit in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres endet. Mehr zur Urlaubsberechnung enthalten unsere Infoblätter →A18 „Urlaub“ und →A14 „Urlaubsentgelt, Urlaubsgeld, Urlaubsabgeltung“ unter der **Kennzahl 67**.

### **Frist zur Anrufung des Ausschusses nach § 111 Abs. 2 ArbGG**

Ist ein Ausschuss nach § 111 Abs. 2 ArbGG gebildet, sind auf seine Anrufung die Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes über die fristgebundene Klageerhebung nicht analog anzuwenden. Der Klageerhebung kann allein der Einwand der Prozessverwirkung entgegengehalten werden. Besteht dagegen kein Ausschuss, muss die Klage gegen die Kündigung des Berufsausbildungsverhältnisses innerhalb von drei Wochen erhoben werden. Diese Rechtslage steht im Einklang mit dem Grundgesetz.

BAG, Urteil vom 23.07.2015 - 6 AZR 490/14

**Praxistipp:** Speziell für Berufsausbildungsverhältnisse muss im Bereich der IHK Saarland der Schlichtungsausschuss angerufen werden. Ein Kündigungsschutzprozess direkt vor dem Arbeitsgericht Saarbrücken wäre ohne Anrufung des Schlichtungsausschusses unzulässig.

### **Keine heimliche Videoüberwachung ohne Tatverdacht**

Veranlasst ein Arbeitgeber zur Aufklärung von Warenfehlbeständen Videoaufzeichnungen an Arbeitsplätzen ohne Zustimmung der Arbeitnehmer oder des Betriebsrats, sind diese nur eingeschränkt verwertbar. Das hat das Landesarbeitsgericht Köln im Fall eines Kfz-Mechanikers bei einem Autohändler entschieden, der nach Feststellung von Warenfehlbeständen bei der Inventur heimliche Videoüberwachungen veranlasst hatte. Auf der Grundlage dieser Aufzeichnungen warf er dem Kfz-Mechaniker Diebstahl eines Pakets mit vier Bremsklötzen vor und kündigte ihm. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass heimliche Videoaufzeichnungen nur zulässig seien, wenn der konkrete Verdacht einer strafbaren Handlung oder einer anderen schweren Verfehlung gegenüber dem Arbeitgeber bestehe, weniger einschneidende Mittel zur Verdachtsaufklärung ergebnislos ausgeschöpft worden seien, die heimliche Videoaufzeichnung praktisch das einzige verbleibende Mittel darstelle und insgesamt nicht unverhältnismäßig sei. Vorliegend fehle es bereits an einer ausreichenden Darlegung, welche Inventurfehlbestände vorgelegen hätten und inwieweit diese den konkreten Verdacht auf strafbare Handlungen begründeten. Es entspreche allgemeiner Lebenserfahrung, dass bei Inventuren Differenzen und Fehlbestände aufträten, die nicht auf strafbaren Handlungen beruhen. Der Einsatz der Videoüberwachung sei daher unzulässig gewesen, die Kündigung damit unwirksam.

Urteil des Landesarbeitsgerichts - LAG - Köln vom 08.05.2015; Az.: 4 Sa 1198/14

**Praxistipp:** Videoüberwachung am Arbeitsplatz ist ein erheblicher Eingriff in das Persönlichkeitsrecht der Beschäftigten als Betroffene. Der Einzelne hat das grundge-

setzlich geschützte Recht, selbst über das eigene Bild und dessen Verwendung zu bestimmen. Genau in diesem grundrechtlich geschützten Bereich greift die Videoüberwachung durch den Arbeitgeber ein. Deshalb ist diese unter nur sehr engen Voraussetzungen möglich, wie das vorliegende Urteil zeigt.

### **Unmöglichkeit der Arbeitsleistung**

Kann ein Arbeitnehmer seine geschuldete Arbeitsleistung nicht erbringen, weil der Arbeitgeber ihn wegen vom Arbeitnehmer verschuldeter, fehlender Einsatzgenehmigung nicht einsetzen kann, steht ihm keine Vergütung zu. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Sicherheitsmitarbeiters bei einem Wach- und Sicherheitsunternehmen entschieden, das mit dem Schutz von Liegenschaften der US-Streitkräfte beauftragt war. Die Einsatzgenehmigung des Arbeitnehmers wurde von den US-Streitkräften widerrufen, weil er sich einem Urin-Drogentest entzogen hatte. Der Arbeitnehmer verlangte vom Arbeitgeber Vergütung für die Zeit nach Entzug der Einsatzgenehmigung. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass der Arbeitgeber sich nicht im Annahmeverzug befunden habe, weil der Arbeitnehmer mangels Einsatzgenehmigung für die vereinbarte Tätigkeit leistungsunfähig gewesen sei. Ein Vergütungsanspruch folge auch nicht unter dem Gesichtspunkt des Betriebsrisikos. Die Arbeitsleistung sei nicht aus Gründen entfallen, für die der Arbeitgeber das Risiko trage. Ursache sei der Entzug der dem Arbeitnehmer persönlich erteilten Einsatzgenehmigung, auf die der Arbeitgeber keinen Einfluss habe.

Urteil des Bundesarbeitsgerichts - BAG - vom 23.09.2015; Az.: 5 AZR 146/14

**Praxistipp:** Der Arbeitgeber trägt grundsätzlich das Betriebsrisiko: Er muss also dafür sorgen, dass der Betrieb arbeitsfähig ist, also etwa die Türen geöffnet sind, die Maschinen laufen und auch entsprechende Arbeitsaufträge vorhanden sind. Wenn jedoch der Mitarbeiter nicht arbeitsfähig ist, wie vorliegend wegen Nichtunterziehung eines Drogentests, hat das mit dem Betriebsrisiko nichts zu tun. Deshalb trifft den Arbeitgeber keine Lohnzahlungspflicht.

### **Unvermögen zur Erbringung der Arbeitsleistung**

Verlangt ein Kunde des Arbeitgebers, einen Arbeitnehmer auf seinem Gelände nicht einzusetzen, liegt darin kein Unvermögen des Arbeitnehmers zur Erbringung seiner Arbeitsleistung. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Fluggastkontrolleurs in einem Sicherheitsunternehmen entschieden. Nach einer Denunziation durch einen Mitarbeiter verlangte die Bundespolizeidirektion, den Arbeitnehmer nicht mehr als Luftassistenten einzusetzen. Der Arbeitgeber suspendierte den Arbeitnehmer und stellte die Lohnzahlung ein. Später wurden die eingeleiteten Ermittlungen eingestellt und das Einsatzverbot aufgehoben. Der Arbeitnehmer verlangte Lohnzahlungen in Höhe von 26.620 Euro für ein Jahr. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass der Lohnanspruch begründet sei, denn der Arbeitgeber habe die Arbeitsleistung nicht angenommen und sich in Annahmeverzug befunden. Weder die Luftfahrtbehörde noch die Bundespolizei hätten von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, die Beilehung des Arbeitnehmers als Luftsicherheitsassistent zu widerrufen. Weder rechtlich noch tatsächlich sei dem Arbeitnehmer die Erbringung seiner Arbeitsleistung unmöglich gewesen. Ein vom Auftraggeber unter Berufung auf vertragliche Pflichten gerichtetes Verbot einen Arbeitnehmer einzusetzen, begründe kein Unvermögen des Arbeitnehmers. Dem Arbeitgeber sei die Annahme der Arbeitsleistung auch nicht unzumutbar gewesen. Er habe nicht einmal versucht, seinen Auftraggeber

umzustimmen.

Urteil des Bundesarbeitsgerichts - BAG - vom 21.10.2015; Az.: 5 AZR 843/14

### **Kündigung wegen langjähriger Haftstrafe**

Wird ein Arbeitnehmer wegen einer Straftat zu einer langjährigen Haftstrafe verurteilt, kann das auch gegenüber einem ordentlich unkündbaren Arbeitnehmer Anlass für eine außerordentliche Kündigung sein. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Verwaltungsfachwirts bei einem Landesstraßenbauamt entschieden. Der einem Schwerbehinderten gleichgestellte, ordentlich unkündbare Arbeitnehmer war wegen mehrerer Sexualdelikte zu siebeneinhalb Jahren Haft verurteilt worden. Der Arbeitgeber nahm das zum Anlass für eine außerordentliche Kündigung mit Auslauffrist. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass bei einer haftbedingten Arbeitsverhinderung für einen tariflich ordentlich unkündbaren Arbeitnehmer eine außerordentliche Kündigung mit Auslauffrist in Betracht komme. Der wichtige Grund für eine solche Kündigung bestehe, wenn eine vorübergehende Unmöglichkeit der Arbeitsleistung einer endgültigen Unmöglichkeit gleichzusetzen sei. Davon sei auszugehen, wenn die Erreichung des Vertragszwecks durch die vorübergehende Unmöglichkeit in Frage gestellt sei und dem Arbeitgeber nach Treu und Glauben unter Abwägung der beiderseitigen Belange die Einhaltung des Vertrags nicht zugemutet werden könne. Das sei der Fall, wenn die Arbeitsverhinderung zu einer kompletten Entfremdung von Betrieb, Belegschaft und Arbeitsaufgaben führe. Regelmäßig gelte das, wenn die Dauer der Freiheitsstrafe von zwei Jahren, die dem Arbeitgeber die Vornahme von Überbrückungsmaßnahmen in jedem Fall unzumutbar mache, deutlich überschritten werde. Daher sei die Kündigung wirksam.

Urteil des Bundesarbeitsgerichts - BAG - vom 22.10.2015; Az.: 2 AZR 381/14

**Praxistipp:** Fällt ein Arbeitsverhältnis unter das Kündigungsschutzgesetz, werden also mehr als zehn Mitarbeiter beschäftigt, kann ein Mitarbeiter nur betriebsbedingt, verhaltensbedingt oder personenbedingt gekündigt werden. Ein personenbedingter Kündigungsgrund liegt bei einer Haftstrafe vor, selbst wenn die Straftat an sich keinen Bezug zum Arbeitsverhältnis hat. Dies gilt immer nur dann, wenn es dem Arbeitgeber nicht zumutbar ist, abzuwarten, bis die Haftstrafe abgelaufen ist. Bei einer Verurteilung zu mehr als zwei Jahren Haft, braucht der Arbeitgeber nicht zuzuwarten, dann kann er in der Regel den Arbeitsplatz neu besetzen.

### **Kündigung wegen privater Internetnutzung**

Nutzt ein Arbeitnehmer über einen längeren Zeitraum während der Arbeitszeit den dienstlichen Internetanschluss exzessiv, rechtfertigt das eine außerordentliche Kündigung. Das hat das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg im Fall eines Gruppenleiters Konstruktion entschieden, der über einen Zeitraum von 30 Arbeitstagen 40 Stunden private Internetnutzung betrieben hatte. Der Arbeitgeber hatte die Privatnutzung in Ausnahmefällen während der Arbeitspausen gestattet. Zum Nachweis der Privatnutzung hatte der Arbeitgeber die Verlaufsdaten in der Chronik des Internetbrowsers ausgewertet. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass ein Grund für eine außerordentliche Kündigung vorliege, weil bei der privaten Internetnutzung grundsätzlich die Arbeitspflicht verletzt werde. Die Privatnutzung dürfe die Erbringung der geschuldeten Arbeitsleistung nicht erheblich beeinträchtigen. Die Pflichtverletzung wiege umso schwerer, als dadurch zeitlich und inhaltlich die Ar-

beitspflicht verletzt werde. Vorliegend seien 16.369 Internetseiten aufgerufen worden und selbst bei Abzug von Pausen mindestens 24,86 Stunden Privatnutzung angefallen. Die ausgewerteten Einträge der Chronik des Internetbrowsers dürften im Kündigungsschutzprozess herangezogen werden. Es bestehe kein Beweisverwertungsverbot. Die außerordentliche Kündigung sei wirksam.

Urteil des Landesarbeitsgerichts - LAG - Berlin-Brandenburg vom 14.01.2016; Az.: 5 Sa 657/15

### **Krankheitsbedingte Kündigung**

Hat ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer ohne vorheriges betriebliches Eingliederungsmanagement (bEM) krankheitsbedingt gekündigt, muss er die objektive Nutzlosigkeit des bEM darlegen und erforderlichenfalls beweisen. Das hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz im Fall eines Produktionshelfers in einem Glasveredelungsunternehmen entschieden. Der Arbeitnehmer wies über mehrere Jahre erhebliche krankheitsbedingte Fehlzeiten auf, die über einen Zeitraum von acht Jahren Entgeltfortzahlungskosten in Höhe von 22.788 Euro für den Arbeitgeber verursachten. Der Arbeitgeber kündigte ordentlich. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass ein bEM den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz konkretisiere, da es dazu diene, möglicherweise mildere Mittel als die Kündigung zu erkennen und zu entwickeln. Ein fehlendes bEM sei nur dann unschädlich, wenn feststehe, dass es in keinem Fall dazu hätte beitragen können, neuerlichen Krankheitszeiten oder der Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit entgegenzuwirken. Schon bei der denkbaren Möglichkeit, dass ein bEM ein positives Ergebnis hätte erbringen können, müsse sich der Arbeitgeber verhalten lassen vorschnell gekündigt zu haben. Der Arbeitgeber habe vorliegend ein bEM unterlassen. Der daraus folgenden Verpflichtung, die objektive Nutzlosigkeit eines bEM darzulegen und zu beweisen, sei der Arbeitgeber nicht nachgekommen. Die Kündigung sei daher sozial nicht gerechtfertigt und unwirksam.

Urteil des Landesarbeitsgerichts - LAG - Rheinland-Pfalz vom 10.12.2015; Az.: 5 Sa 168/15

**Praxistipp:** Wird wegen Erkrankung des Mitarbeiters gekündigt und ist das Kündigungsschutzgesetz anwendbar, weil im Betrieb mehr als zehn Personen sind, dann wird der Arbeitnehmer gekündigt, wenn er (auf Dauer) nicht mehr richtig arbeiten kann. Der Arbeitgeber muss dann vortragen, dass auch künftig mit einem nicht unerheblichen Krankenstand zu rechnen ist (Negativprognose), dass durch die Erkrankung des Mitarbeiters die wirtschaftlichen Interessen des Arbeitgebers erheblich beeinträchtigt sind und dass eine Interessenabwägung für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses spricht. Im Rahmen dieser Interessenabwägung wird seitens des Gerichts immer überprüft, ob ein betriebliches Eingliederungsmanagement stattgefunden hat. Führt der Arbeitgeber kein bEM durch, kann er sich bei einer erhobenen Kündigungsschutzklage nicht darauf berufen, dass es für den erkrankten Arbeitnehmer keine Alternative, seiner Krankheit entsprechende Einsatzmöglichkeiten im Betrieb gegeben hätte. Bietet der Arbeitgeber seinem Mitarbeiter ein Gespräch an und erscheint dieser nicht, so hat er alles getan, um gemeinsam mit seinem Arbeitnehmer eine angemessene Einsatzmöglichkeit für ihn im Betrieb zu finden.

### **Abwicklungsvereinbarung mit Klageverzicht nur bei Gegenleistung**

Verzichtet ein Arbeitnehmer in einer Abwicklungsvereinbarung mit dem Arbeitgeber auf die Erhebung der Kündigungsklage ohne dafür eine kompensierende Gegenleistung zu erhalten, ist der Klageverzicht unwirksam. Dabei stellt die Zusage des Arbeitgebers, ein überdurchschnittlich gutes Arbeitszeugnis zu erstellen, keinen ausreichenden Vorteil dar. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines einem Schwerbehinderten gleichgestellten Fleischers entschieden, der mit seinem Arbeitgeber eine entsprechende Abwicklungsvereinbarung getroffen und später dennoch Kündigungsschutzklage erhoben hatte. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass ein Verzicht auf die Kündigungsschutzklage ohne kompensierende Gegenleistung wegen unangemessener Benachteiligung des Arbeitnehmers unwirksam sei. Es gelte abzuwägen zwischen dem Interesse des Arbeitnehmers an einem effektiven Bestandsschutz bei unwirksamer Kündigung und dem Interesse des Arbeitgebers an baldiger Gewissheit über die Rechtsbeständigkeit einer Kündigung. Eine unangemessene Beeinträchtigung des Arbeitnehmers liege dann nicht vor, wenn ihm der Verzicht durch einen angemessenen Vorteil ausgeglichen werde. Die Zusage eines Zeugnisses mit überdurchschnittlicher Beurteilung stelle keinen kompensierenden Vorteil dar. Der Klageverzicht ist daher unwirksam und die Kündigung nichtig, weil sie ohne Zustimmung des Integrationsamtes erfolgt sei.

Urteil des Bundesarbeitsgerichts - BAG - vom 24.09.2015; Az.: 2 AZR 347/14

**Praxistipp:** Ein Klageverzicht heißt nicht Verzicht auf alles, dies ist die Aussage dieses Urteils. Es muss vielmehr auch inhaltlich darauf abgestellt werden, worauf der Mitarbeiter verzichtet und zwar in pekuniärer Hinsicht.

### **Reduzierte Jahresarbeitszeit durch betriebsbedingte Änderungskündigung**

Will ein Arbeitgeber mittels einer Änderungskündigung die Jahresarbeitszeit eines Mitarbeiters reduzieren, muss die Änderung der Arbeitsbedingungen sozial gerechtfertigt sein. Das hat das Landesarbeitsgericht Düsseldorf im Fall einer Arbeitnehmerin in einem Industrieunternehmen für Konservenprodukte entschieden. Aufgrund einer Produktionsverlagerung vereinbarte der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat eine Reduzierung der Arbeitszeit auf 80 Prozent der Jahresarbeitszeit, befristet auf zwei Jahre. Die Änderung sollte möglichst einvernehmlich durch Änderung der Arbeitsverträge erfolgen. Da die Arbeitnehmerin das Angebot nicht annahm, sprach der Arbeitgeber eine Änderungskündigung aus mit unbefristeter Reduzierung der Arbeitszeit auf 80 Prozent. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass eine betriebsbedingte Änderungskündigung dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz entsprechen und sich auf das unbedingt erforderliche Maß beschränken müsse. Nur dann sei sie vom Arbeitnehmer billigerweise hinzunehmen. Vorliegend habe der Arbeitgeber entschieden, die Jahresarbeitszeit zeitlich begrenzt zu reduzieren und darüber auch mit dem Betriebsrat eine Vereinbarung geschlossen. Daher müsse die Arbeitnehmerin billigerweise keine Arbeitszeitreduzierung auf Dauer hinnehmen. Die Änderungskündigung sei daher sozial ungerechtfertigt und unwirksam.

Urteil des Landesarbeitsgerichts - LAG - Düsseldorf vom 26.08.2015; Az.: 7 Sa 398/15

**Praxistipp:** Eine betriebsbedingte Kündigung kommt immer dann in Betracht, wenn Betriebseinschränkung bzw. -stilllegung sich ergeben, Aufträge eher Mangelware sind oder Teilbereiche sogar auf Dauer eingestellt werden müssen. Eine betriebsbedingte Kündigung setzt also voraus, dass der Arbeitgeber nicht mehr ausreichend Arbeitsplätze zur Verfügung stellen kann. Wie alle Kündigungen, die dem Kündigungsschutzgesetz unterfallen, müssen also, damit diese betriebsbedingte Kündigung Bestand hat, die entsprechenden betrieblichen Erfordernisse da sein, es muss Dringlichkeit bestehen, um den Restbetrieb weiterhin am Laufen zu halten und es muss die entsprechende Sozialauswahl getroffen werden. Mehr Informationen rund um die Kündigung nach dem Kündigungsschutzgesetz enthält unser Infoblatt → **A20** „Kündigungsschutz und Kündigungsgründe“, das unter der **Kennzahl 890** unter [www.saarland.ihk.de](http://www.saarland.ihk.de) eingesehen werden kann.

### **Direktionsrecht: Bestimmung der Tagesarbeitszeit**

Soweit die Arbeitszeit nicht durch Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag oder Gesetz festgelegt ist, kann der Arbeitgeber die Tagesarbeitszeiten im Rahmen seines Direktionsrechts nach billigem Ermessen festlegen. Das hat das Landesarbeitsgericht Köln im Fall eines Kommissionierers entschieden, der sich gegen die vom Arbeitgeber festgelegten Tagesarbeitszeiten zur Wehr setzte. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass der Arbeitgeber mangels anderweitiger Regelung aufgrund des Direktionsrechts die Tagesarbeitszeit bestimmen könne, dabei aber billiges Ermessen walten lassen müsse. Dabei seien neben seinen eigenen Interessen auch die ihm erkennbaren Interessen des Arbeitnehmers einzubeziehen. Es obliege aber zunächst der unternehmerischen Entscheidung des Arbeitgebers die Arbeitsabläufe in seinem Betrieb möglichst effektiv zu organisieren. Eine anderweitige Auffassung des Arbeitnehmers über die optimale Betriebsorganisation stelle die Ausübung billigen Ermessens nicht in Frage. Der Arbeitgeber habe vorliegend mit der Arbeitszeitregelung die Arbeitsorganisation möglichst effizient an die Auftragsengänge angepasst und damit ein naheliegendes und legitimes Anliegen verfolgt. Der Arbeitnehmer habe keine konkreten Gegenvorstellungen zu seinen Belangen hinsichtlich der Arbeitszeiten vorgetragen. Insofern sei die Bestimmung der Arbeitszeit nicht zu beanstanden.

Urteil des Landesarbeitsgerichts - LAG - Köln vom 08.10.2015; Az.: 7 Sa 304/15

### **Anordnung von Kurzarbeit: Personenkreis klar regeln**

Will ein Arbeitgeber mit einer Betriebsvereinbarung Kurzarbeit einführen, müssen darin die Rechte und Pflichten für die Arbeitnehmer klar erkennbar sein. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Arbeitnehmers entschieden, dessen Arbeitgeber mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit geschlossen hatte. Der Arbeitnehmer hielt die Regelung für unwirksam und bot seine vollumfängliche Arbeitszeit an. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass die Einführung von Kurzarbeit einer besonderen normativen oder einzelvertraglichen Grundlage bedürfe. Dazu müsse sie die sich für die Arbeitnehmer ergebenden Rechte und Pflichten so klar regeln, dass sie für die Arbeitnehmer zuverlässig erkennbar seien. Dafür seien mindestens Angaben über Beginn, Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit und die Auswahl der betroffenen Arbeitnehmer erforderlich. Vorliegend ergebe sich aus der Betriebsvereinbarung nicht für welche Arbeitnehmer Kurzarbeit angeordnet werde. Die Auswahl obliege nach einem mehr oder minder gebundenen Ermessen allein der Geschäftsführung. Es fehle an einer Bestimmbar-



keit der durch die Norm betroffenen Arbeitsverhältnisse. Mit seiner schriftlich angebotenen vollständigen Arbeitsleistung habe der Arbeitnehmer den Arbeitgeber in Annahmeverzug gesetzt. Der Arbeitgeber schulde daher ab diesem Zeitpunkt die Gehaltsdifferenz.

Urteil des Bundesarbeitsgerichts - BAG - vom 18.11.2015; Az.: 5 AZR 491/14

**Praxistipp:** Mehr Informationen rund um die Kurzarbeit enthält unser Infoblatt → **A21** „Kurzarbeit“, das unter der **Kennzahl 67** auf [www.saarland.ihk.de](http://www.saarland.ihk.de) eingestellt ist.

### **Verspätete Arbeitslohnzahlung: Schadensersatzanspruch**

Zahlt ein Arbeitgeber seinem Mitarbeiter den Lohn zu spät, kann das zu Schadensersatzansprüchen führen, wenn dadurch eine Immobilienfinanzierung platzt und als Folge eine Zwangsversteigerung durchgeführt wird. Das hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz im Fall eines Hilfsarbeiters in einem Bauunternehmen entschieden. Aufgrund verspäteter Lohnzahlungen des Arbeitgebers konnte der Arbeitnehmer die erforderlichen Ratenzahlungen für ein Immobiliendarlehen nicht begleichen. Der Darlehensgeber kündigte den Darlehensvertrag und betrieb die Zwangsversteigerung. Der Erlös blieb mit 71.000 Euro erheblich unter dem Verkehrswert von 141.000 Euro. Der Arbeitnehmer forderte vom Arbeitgeber den Mindererlös nebst Kosten der Zwangsversteigerung. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass es nicht außerhalb der Lebenserfahrung liege, dass durch eine unpünktliche Lohnzahlung, die als Lebensgrundlage eines Arbeitnehmers diene, die Finanzierung einer Immobilie gefährdet werde und sich das Risiko einer Zwangsversteigerung realisiere. Der Kausalzusammenhang zwischen dem eingetretenen Zahlungsverzug und dem entstandenen Schaden sei zu bejahen. Der Schaden bestehe in dem Mindererlös von 70.000 Euro sowie den Zwangsversteigerungskosten. Der Arbeitgeber muss dafür Sorge tragen, dass er den bei ihm beschäftigten Arbeitnehmern rechtzeitig ihren Lohn bezahlen könne.

Urteil des Landesarbeitsgerichts - LAG - Rheinland-Pfalz vom 24.09.2015; Az.: 2 Sa 555/14

**Praxistipp:** Kein Lohn ohne Arbeit - so der arbeitsrechtliche Grundsatz. Der Arbeitnehmer ist zunächst vorleistungsverpflichtet, d. h. er muss seine Arbeitsleistung erbringen, erst danach muss der Arbeitgeber auch die Arbeitsleistung bezahlen. Die Vergütung muss dabei so erfolgen, dass sie an dem zugesagten Termin auch auf dem Konto des Mitarbeiters überwiesen ist. Wird zu spät gezahlt, so führt dies zu einer Schadensersatzpflicht seitens des Arbeitgebers, wie das vorliegende Urteil deutlich aufzeigt.

### **Lohnanspruch auch bei Schlechtleistung**

Ein Arbeitgeber darf auch bei Schlechtleistung eines Arbeitnehmers den Lohn nicht kürzen. Der Arbeitgeber hat allerdings die Möglichkeit, bei schuldhafter Pflichtverletzung den daraus resultierenden Schaden durch Aufrechnung geltend zu machen. Das hat das Landesarbeitsgericht Sachsen-Anhalt im Fall eines Personalsachbearbeiters entschieden, dessen Arbeitgeber ihm für zwei Monate keinen Lohn zahlte mit der Begründung, Personalsachbearbeitung und Lohnabrechnung nur mangelhaft erfüllt zu haben. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass der Einwand der Schlechterfüllung dem Vergütungsanspruch nicht entgegenstehe. Da der

Arbeitnehmer nur seine Arbeitsleistung und keinen Erfolg schulde, berechtige Schlechterfüllung den Arbeitgeber nicht zur Kürzung oder Streichung der Vergütung. Der Vergütungsanspruch sei vorliegend auch nicht durch Aufrechnung erloschen, denn es fehle an einer hinreichend bestimmten Aufrechnungserklärung des Arbeitgebers. Anders sei die Rechtslage, wenn ein Arbeitnehmer gar nicht im Betrieb anwesend gewesen sei oder dort anderweitige als die geschuldeten Arbeiten erledigt habe. Das sei vorliegend nicht der Fall.

Urteil des Landesarbeitsgerichts - LAG - Sachsen-Anhalt vom 04.08.2015; Az.: 6 Sa 188/14

### **Jubiläumswendung und betriebliche Übung**

Hat ein Arbeitgeber über einen Zeitraum von 20 Jahren seinen Arbeitnehmern bei zwanzigjähriger Betriebszugehörigkeit ein Jubiläumsgeld gezahlt, kann daraus eine dauerhafte Verpflichtung entstehen. Das hat das Landesarbeitsgericht Hamm im Fall eines medizinisch-technischen Assistenten in einer Klinik entschieden. Der Arbeitgeber zahlte über 20 Jahre den Mitarbeitern als Anerkennung für Betriebstreue nach 20 Jahren jeweils 2.556 Euro. Davon profitierten jährlich etwa 15 bis 20 Mitarbeiter. Der Arbeitgeber kündigte durch Email an seine Abteilungsleiter die Einstellung sämtlicher Zuwendungen an und beendete ab 2014 die Jubiläumszahlungen. Als der Mitarbeiter wenige Monate später die zwanzigjährige Betriebszugehörigkeit erreichte, forderte er die Jubiläumsprämie. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, der Zahlungsanspruch durch entsprechende betriebliche Übung zum Inhalt des Arbeitsvertrages mit dem Mitarbeiter geworden sei. Eine betriebliche Übung sei die regelmäßige Wiederholung einer Verhaltensweise des Arbeitgebers, aus der die Arbeitnehmer schließen könnten, ihnen solle eine Leistung auf Dauer gewährt werden. Es handele sich dabei um eine konkludente Willenserklärung des Arbeitgebers, die vom Arbeitnehmer angenommen werden könne. Aufgrund der jahrelang geübten Praxis hätten die Arbeitnehmer davon ausgehen können, dass sie dieselben Leistungen erhielten sobald sie die Voraussetzungen für den Erhalt der Jubiläumswendung erfüllten. Eine wirksame Beseitigung der betrieblichen Übung durch Vertragsänderung, Kündigung oder Betriebsvereinbarung sei nicht erfolgt.

Urteil des Landesarbeitsgerichts - LAG - Hamm vom 12.11.2015; Az.: 15 Sa 1195/15

## VERANSTALTUNGEN

### **Achtung, Geschäftsführerbetrug droht: „CEO-Fraud“!**

**Montag, 23. Mai 2016, 14.00 - 16.00 Uhr**, Raum 1, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Beim „CEO-Fraud“ gibt sich der Täter - nach Sammlung jeglicher Art von Informationen über das anzugreifende Unternehmen - als Geschäftsführer (CEO) dieses Unternehmens aus, der mit dem „ausgeforschten“ Mitarbeiter Kontakt aufnimmt. Er fordert ihn unter Hinweis z. B. auf eine angebliche Unternehmensübernahme oder geänderte Kontoverbindung auf, den Transfer eines größeren Geldbetrages auf Konten in China und Hongkong oder auch in osteuropäischen Staaten vorzunehmen. Das Geld ist anschließend weg. Durch „CEO-Fraud“ konnten Kriminelle in den letzten Monaten bereits mehrere Millionen Euro mit zum Teil gravierenden Folgen für das betroffene Unternehmen bzw. die getäuschten Mitarbeiter erbeuten.

Herr Christoph Hollinger, Dezernatsleiter Wirtschaftskriminalität, Herr Horst Zimmer, Sachgebietsleiter Qualifizierte Vermögensdelikte und Herr Christian Stamm, Landeskriminalamt Saarbrücken, stellen Ihnen vor, wie Sie solche Kontaktaufnahmen erkennen und Ihr Unternehmen sich nicht von den professionell vorgehenden Tätern täuschen lassen.

Anmeldungen **bis 20. Mai 2016** unter E-Mail: [rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de](mailto:rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de).

### **EU-Datenschutzgrundverordnung**

**Dienstag, 7. Juni 2016, 13.00 - 17.00 Uhr**, Raum 3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken

Gemeinschaftsveranstaltung der IHK Saarland und GDD Erfa-Kreis Saarland-Pfalz.

Anmeldungen **bis 6. Juni 2016** unter E-Mail: [rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de](mailto:rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de).

### **„Sind Namen wirklich nur Schall und Rauch? Professionelle Namens-Strategien für den Unternehmenserfolg“**

**Dienstag, 7. Juni 2016, 17.00 - 19.00 Uhr**, Raum 1 - 3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Viele Unternehmen überlegen sich ihre Namensgebung sehr genau: Wie entstehen und was bedeuten Produkt- und Unternehmensmarken? Gründer-/Inhaber- oder Fantasiename? Wie wird und was macht ein Name zur Marke? Lassen sich Namensstrategien von Großkonzernen auf kleine und mittelständische saarländische Unternehmen übertragen? Was verbinden Kunden und Businesspartner mit dem Namen? Herr Rainer Linnig, Kommunikationsberater, Dozent und Vorstandsvorsitzender der WAK Westdeutsche Akademie für Marketing und Kommunikation e. V., Köln, sowie Experte für Namensfindung und Namensstrategien von Unternehmensmarken gibt Antworten auf alle diese Fragen.

Unabhängig von Marketingüberlegungen müssen auch die firmenrechtlichen Vorgaben bei der Namensfindung beachtet werden. Herr Ass. jur. Georg Karl, Teamleiter

IHK Saarland, wird die rechtlichen Anforderungen, die bei der Namensgebung zu beachten sind, praxisorientiert und auf die saarländischen Besonderheiten gemünzt, näher beleuchten.

Anmeldungen **bis 6. Juni 2016** unter E-Mail: [rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de](mailto:rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de).

**„Tatort Kasse!“: GoBD - Neue Regeln für die Buch- und Belegführung: Auswirkungen und Anforderungen an elektronische Kassensysteme und an die Kassenprüfung**

**Mittwoch, 6. Juli 2016, 17.00 Uhr - ca. 19.00 Uhr**, Raum 1, Saalgebäude der IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken.

Zum 01.01.2015 hat die Finanzverwaltung ihre neuen „Grundsätze zur ordnungsgemäßen Führung und Aufbewahrung von Büchern, Aufzeichnungen und Unterlagen in elektronischer Form sowie zum Datenzugriff“ angeordnet. Die Finanzverwaltung richtet nun bei Betriebsprüfungen den Fokus verstärkt auf vorhandene (elektronische) Kassensysteme, denen unterstellt wird, sie leisteten der Umsatzverkürzung und Steuerhinterziehung Vorschub. Für sie gelten deshalb umfangreiche Dokumentations- und Aufbewahrungspflichten. Bereits kleinste Aufbewahrungsfehler, auch von Bedienungsanleitungen, Programmierungen etc., können erhebliche Folgen in Form von Zuschätzungen zu den Umsätzen haben.

Bis zum Ablauf des 31.12.2016 müssen elektronische Registrierkassen in Anpassung an die neuen „GoBD“ umgerüstet bzw. aufgerüstet werden. Welche Kassensysteme gibt es? Welche Anforderungen bestehen an die Kassenführung? Für wen gilt die Übergangsfrist 31.12.2016?

Auf diese und weitere Fragen wollen wir Antworten geben in unserer gemeinsamen unentgeltlichen Veranstaltung.

Anmeldungen **bis 05. Juli 2016** unter E-Mail: [rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de](mailto: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](mailto:heike.closs@saarland.ihk.de)

IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken

**Ihre Ansprechpartnerin:**

Ass. Heike Cloß

Tel.: (0681) 9520-600

Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: [heike.closs@saarland.ihk.de](mailto:heike.closs@saarland.ihk.de)