

Nr. 12 / Dezember 2016



Newsletter Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

Weihnachtsgeld	2
Unfallversicherungsschutz auch während Weihnachtsfeier	3
Arbeitszeugnis richtig unterschreiben	4
Grenzen der Vollstreckbarkeit bei Arbeitszeugnissen	5
Versetzung ohne vorherige Abmahnung zulässig	5
Nicht gerechtfertigtes Einstellungskriterium: Diskriminierung	5
Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf 8,84 Euro	6

Weihnachtsgeld

Das Weihnachtsgeld ist grundsätzlich eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers. Eine Verpflichtung zur Zahlung des Weihnachtsgeldes besteht nur, wenn dies

- im Arbeitsvertrag vereinbart wurde,
- eine verbindliche tarifvertragliche Regelung getroffen wurde oder
- eine Betriebsvereinbarung besteht.

Wichtig: Auch bei Vorliegen einer „betrieblichen Übung“ muss der Arbeitgeber Weihnachtsgeld zahlen. Von einer solchen betrieblichen Übung kann allerdings nur dann ausgegangen werden, wenn der Arbeitgeber in drei aufeinanderfolgenden Jahren vorbehaltlos Weihnachtsgeld an den Arbeitnehmer gezahlt hat. Um dies zu vermeiden, muss sich der Arbeitgeber die Freiwilligkeit der Zahlung immer ausdrücklich und zweifelsfrei gegenüber seinem Mitarbeiter vorbehalten. Dies erreicht er, indem er sich bei Auszahlung der Gratifikation eine entsprechende Bestätigung durch den Arbeitnehmer unterzeichnen lässt. Dies sollte jedes Jahr erfolgen. Ein Schreiben könnte aussehen wie folgt: *„Wir freuen uns, Ihnen für das Jahr ... eine Sonderzahlung in Höhe von ... € zukommen zu lassen. Die Auszahlung erfolgt mit dem Gehalt für Diese Zahlung ist einmalig und schließt zukünftige Ansprüche aus“*.

Eine weitere Frage ist die **Stichtagsregelung** beim Weihnachtsgeld. Das Bundesarbeitsgericht hat sich am 18.12.2012, Az.: 10 AZR 667/10, mit der Frage beschäftigt, welche Stichtagsregelung für die Auszahlung von Weihnachtsgeld gilt. Es kam zu dem Ergebnis, dass ganz bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein müssen, damit auch die Stichtagsregelung zum Behalten des Weihnachtsgeldes Bestand hat. Es hat ausgeführt, dass ausdrücklich Folgendes geregelt sein muss: „Eine Gratifikation ist gleichzeitig Treueprämie. Soweit eine Weihnachtsgratifikation gezahlt wird, ist sie zurückzuzahlen, wenn der Angestellte aufgrund eigener Kündigung oder aufgrund außerordentlicher Kündigung, verhaltensbedingter oder personenbezogener Kündigung des Unternehmers vor dem 31. März des auf die Auszahlung folgenden Kalenderjahres oder, sofern die Gratifikation eine Monatsvergütung erreicht, bis zum 31. März des auf die Auszahlung folgenden Kalenderjahres oder, sofern die Gratifikation eine Monatsvergütung übersteigt, vor dem 30. Juni des auf die Auszahlung folgenden Kalenderjahres ausscheidet“. Nur bei einer solchen ausführlichen Regelung ist für den Mitarbeiter transparent genug, wann er mit einer Rückzahlungsverpflichtung zu rechnen hat bzw. wann nicht.

Die **Höhe des Weihnachtsgeldes** kann der Arbeitgeber nach freiem Ermessen bestimmen. Bei der Zahlung des Weihnachtsgeldes dürfen die Arbeitnehmer jedoch nicht ohne sachlichen Grund ungleich behandelt werden. Es kann aber einzelvertraglich festgelegt werden, dass ein Arbeitnehmer kein Weihnachtsgeld erhält. Sachliche Gründe für eine unterschiedliche Höhe des Weihnachtsgeldes können die Dauer der Betriebszugehörigkeit, die Höhe der Fehlzeiten, der Familienstand oder die Zahl der Kinder sein. Unzulässig ist eine unterschiedliche Behandlung von Angestellten und Arbeitern. Kündigt ein Arbeitnehmer vor Jahresende, so verliert er seinen Anspruch auf Weihnachtsgeld, wenn mit dem Arbeitgeber nichts anderes vereinbart wurde.

Praxistipp: Mehr Informationen rund um das Thema „Weihnachtsgeld“ enthält unser Infoblatt → **A31** „Weihnachtsgeld“ unter der **Kennzahl 67** auf www.saarland.ihk.de.

Unfallversicherungsschutz auch während Weihnachtsfeier

Die Teilnahme an einer betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung unterliegt auch dann dem Unfallversicherungsschutz, wenn sie von einer Sachgebietsleitung durchgeführt wird. Die persönliche Teilnahme der Betriebsleitung ist in Abkehr von der früheren Rechtsprechung für die Anerkennung einer einvernehmlichen betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung nicht mehr erforderlich. Dies hat das Bundessozialgericht mit Urteil vom 05.07.2016 entschieden.

Die Klägerin ist als Sozialversicherungsfachangestellte bei der DRV in der Dienststelle Kassel beschäftigt, die insgesamt 230 Mitarbeiter hat. Bei einer Dienstbesprechung, an der der Dienststellenleiter teilnahm, wurde beschlossen, dass auch im Jahr 2010 - wie in den Jahren zuvor - sachgebietsinterne Weihnachtsfeiern stattfinden durften. Diese Weihnachtsfeiern der Sachgebiete durften jeweils frühestens um 12.00 Uhr beginnen und waren durch Betätigung der Zeiterfassung zu dokumentieren. Der Büroleitung waren die Termine sowie der voraussichtliche Beginn rechtzeitig bekannt zu geben. Die Teilnehmer erhielten eine Zeitgutschrift in Höhe von 10% der wöchentlichen Arbeitszeit.

Die Sachgebietsleiterin kündigte die Veranstaltung an und lud alle Mitarbeiter des Sachgebiets ein. Nach einem gemeinsamen Kaffeetrinken in den Räumen der Dienststelle machten sich die teilnehmenden zehn Personen, darunter die Sachgebietsleiterin, auf den Weg zu einer gemeinsamen Wanderung, auf der die Klägerin ausrutschte und sich Verletzungen zuzog. Die Beklagte lehnte die Anerkennung des Unfalls als Arbeitsunfall ab. Dem ist das Sozialgericht nicht gefolgt. Es hat festgestellt, dass das Unfallereignis ein Arbeitsunfall war. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landessozialgericht das Urteil aufgehoben und die Klage abgewiesen.

Das Bundessozialgericht hat der Klägerin nunmehr Recht gegeben und das Geschehen als Arbeitsunfall gewertet. Nach ständiger Rechtsprechung sei auch die Teilnahme an einer betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung als Ausprägung der Beschäftigtenversicherung gemäß § 2 Abs.1 Nr.1 SGB VII versichert, solange die Veranstaltung "im Einvernehmen" mit der Betriebsleitung stattfindet. Für ein solches "Einvernehmen" reiche es aus, wenn der Dienststellenleiter in einer Dienstbesprechung mit den jeweiligen Sachgebietsleitern vereinbare, dass die jeweiligen Sachgebiete Weihnachtsfeiern veranstalten dürfen und weitere Festlegungen (Beginn, Zeitgutschrift etc.) getroffen würden. Durch die Gesamtheit dieser - zudem seit Jahren praktizierten - Vereinbarungen werde hinreichend deutlich, dass die Feiern der einzelnen Sachgebiete im Einvernehmen mit der Behördenleitung und damit im dienstlichen Interesse stattgefunden hätten.

Das Gericht ist vorliegend vom bislang für erforderlich gehaltenen Kriterium abgerückt, dass die Unternehmensleitung persönlich an der Feier teilnehmen muss. Betriebliche Gemeinschaftsveranstaltungen stünden unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung, weil durch sie das Betriebsklima gefördert und der Zusammenhalt der Beschäftigten untereinander gestärkt werde. Dieser Zweck werde auch erreicht und gefördert, wenn kleinere Untergliederungen eines Betriebes Gemeinschaftsveranstaltungen durchführen. Die Teilnahme der Betriebsleitung oder des Unternehmers persönlich sei hierfür nicht erforderlich.

Ausreichend sei daher, wenn durch eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung die Verbundenheit und das Gemeinschaftsgefühl der Beschäftigten in dem jeweiligen Sachgebiet oder Team gefördert werde. Notwendig sei dafür lediglich, dass die Feier

allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des jeweiligen Teams offen stehe und die jeweilige Sachgebiets- oder Teamleitung teilnehme. Dies sei hier der Fall gewesen, weil die von der Dienststellenleitung ermächtigte Sachgebietsleiterin alle Beschäftigten ihres Sachgebiets eingeladen und die Feier durchgeführt habe. Auf die tatsächliche Anzahl der Teilnehmenden komme es nicht an (Az.: B 2 U 19/14 R).

Praxistipp: Alle Arbeitnehmer unterliegen dem Schutz der Berufsgenossenschaft und sind somit gegen Wege- und Arbeitsunfälle versichert. Wichtig ist dabei immer die Feststellung des betrieblichen Bezugs. Wie ein Arbeitgeber seine Mitarbeiter bei der zuständigen Berufsgenossenschaft meldet, erklärt unser Infoblatt → **R35** „Die Berufsgenossenschaft als Träger der Gesetzlichen Unfallversicherung“ unter der **Kennzahl 43** unter www.saarland.ihk.de.

Arbeitszeugnis richtig unterschreiben

Unterzeichnet der Arbeitgeber das Arbeitszeugnis nicht mit seiner üblichen Unterschrift beziehungsweise nicht in üblicher Form, darf der Arbeitnehmer das Zeugnis zurückweisen.

Das Landesarbeitsgericht Hamm hatte darüber zu entscheiden, ob eine krakelige Unterschrift des Arbeitgebers im Arbeitszeugnis die Anforderungen an eine korrekte Unterschrift erfüllt, und gab der klagenden Arbeitnehmerin Recht. Die Arbeitnehmerin hatte ihr erstes Zeugnis zurückgewiesen, da das Zeugnis nicht vom Geschäftsführer, sondern vom Personalreferenten unterzeichnet wurde. Daraufhin einigten sich die Parteien, dass der Arbeitgeber ein wohlwollendes Zeugnis ausstellt und der Geschäftsführer dieses unterzeichnet. Der Streit war aber mit der Ausstellung eines neuen Zeugnisses nicht zu Ende, denn der Geschäftsführer hat das Zeugnis zwar eigenhändig unterzeichnet aber mit einer Unterschrift, die einem Kindergekitzel ähnelte. Das Gericht ließ seine Begründung, er habe einen Schlüsselbeinbruch erlitten, nicht gelten und setzte ein Zwangsgeld gegen den Arbeitgeber fest. Der Geschäftsführer müsse das Zeugnis so unterschreiben, wie er üblicherweise im Geschäftsverkehr Dokumente unterzeichne. Allerdings entsprach die Unterschrift in dem erneut ausgestellten Zeugnis ebenfalls nicht den Anforderungen: Diesmal kreuzte der Schriftzug in einem Winkel von circa 30 Grad von links oben nach rechts unten den unter den Zeugnistext eingesetzten Firmennamen. Die Arbeitnehmerin wies auch dieses Zeugnis zurück mit der Begründung, die diagonal abfallende Unterschrift bringe zum Ausdruck, dass der Arbeitgeber sich vom Zeugnisinhalt distanzieren und mit der ihrer Leistung nicht zufrieden sei. Daraufhin legte der Arbeitgeber Beschwerde gegen das Zwangsgeld und damit gegen die erneute Forderung der Arbeitnehmerin. Das Landesarbeitsgericht wies jedoch seine Beschwerde zurück: Eine quer zum Zeugnistext verlaufende Unterschrift begründe regelmäßig Zweifel an dessen Ernsthaftigkeit und sei im Rechtsverkehr völlig unüblich. Daher sei das Zeugnis nicht ordnungsgemäß erstellt worden.

Landesarbeitsgericht Hamm, Beschluss vom 27.07.2016, Aktenzeichen: 4 Ta 118/16

Praxistipp: Die Erteilung eines Arbeitszeugnisses unterliegt der gesetzlichen Schriftform. Die Unterschrift muss in der Weise erfolgen, wie der Unterzeichner auch sonst wichtige betriebliche Dokumente unterzeichnet. Weitere Informationen zur Erstellung eines Arbeitszeugnisses finden Sie in unserem Infoblatt → **A12** „Zeugnis“ unter der **Kennzahl 67** unter www.saarland.ihk.de.

Grenzen der Vollstreckbarkeit bei Arbeitszeugnissen

Wird in einem gerichtlichen Vergleich vereinbart, dass sich der Arbeitgeber zu einer sehr guten Führungs- und Leistungsbeurteilung im Zeugnis verpflichtet, ist dieser Vergleich einer Vollstreckung nur eingeschränkt zugänglich. Das hat das Landesarbeitsgericht Hessen im Fall eines Arbeitnehmers entschieden, dem ein wohlwollendes qualifiziertes Arbeitszeugnis mit einer sehr guten Führungs- und Leistungsbeurteilung und Bedauerns-, Dankes- und guter Wünscheformulierung zugesagt war. Mit dem vom Arbeitgeber übermittelten Zeugnistext war er nicht einverstanden und beantragte die Festsetzung eines Zwangsgeldes. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass die im Vergleich festgehaltene Formulierung zu unbestimmt und daher einer Vollstreckung nicht zugänglich sei. Unklarheiten über den Inhalt der Verpflichtung dürften nicht aus dem Erkenntnisverfahren in das Vollstreckungsverfahren verlagert werden. In Letzterem sei nur zu klären, ob der Schuldner seiner festgelegten Verpflichtung nachgekommen sei, nicht aber, worin die Verpflichtung bestehe.

Landesarbeitsgerichts Hessen vom 08.09.2016; Az.: 10 Ta 337/16

Versetzung ohne vorherige Abmahnung zulässig

Will ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer auf der Grundlage einer Vertragsklausel im Rahmen seines Direktionsrechts versetzen, setzt das nicht den vorherigen Ausspruch einer Abmahnung voraus. Das hat das Landesarbeitsgericht Köln im Fall einer Kundenberaterin in einer Bank entschieden, die nach 26 Jahren Tätigkeit in der Zentrale als Springerin in Filialen der Bank eingesetzt wurde. Die Arbeitnehmerin forderte den weiteren Einsatz in der Zentrale. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass die Nichtausübung des Direktionsrechts über einen längeren Zeitraum keinen Vertrauenstatbestand darüber schaffe, dass der Arbeitgeber von seinem vertraglich geregelten Recht keinen Gebrauch mehr machen wolle. Davon könne nur bei Hinzutreten besonderer Umstände ausgegangen werden. Derartige besondere Umstände seien vorliegend nicht ersichtlich. Die Versetzung sei von dem bestehenden Direktionsrecht gedeckt und habe auch billigem Ermessen entsprochen. Voraussetzung für eine rechtswirksame Versetzung seien nicht eine Darlegung des Arbeitgebers über ein konkretes Fehlverhalten des Arbeitnehmers und unter Verhältnismäßigkeitsaspekten eine vorherige Abmahnung als milderer Mittel vor einer Versetzung. Die Versetzung sei rechtmäßig gewesen.

Landesarbeitsgerichts Köln vom 06.09.2016; Az.: 12 Sa 414/16

Praxistipp: Das Weisungsrecht des Arbeitgebers reicht weit. So kann er seinen Mitarbeiter entsprechend den wechselnden betrieblichen Erfordernissen einsetzen. Er braucht dafür nicht das Einverständnis seines Mitarbeiters.

Nicht gerechtfertigtes Einstellungskriterium: Diskriminierung

Wird eine Bewerberin für eine Stelle als Zugbegleiter/in auch deshalb nicht zum Bewerbungsgespräch eingeladen, weil sie die Anforderung an die Körpergröße unterschreitet, kann darin eine zur Entschädigung verpflichtende mittelbare Diskriminierung liegen. Das hat das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg im Fall einer Bewerberin entschieden, die sich auf eine Stelle als Zugbegleiterin bewarb und eine Körpergröße von 1,55 cm aufwies. Nachdem sie nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen wurde, forderte sie eine Entschädigung in Höhe von drei Monatsgehäl-

tern. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass eine mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts vorliege, wenn dem Anschein nach neutrale Vorgaben Personen in besonderer Weise benachteiligen könnten, ohne dass die Vorgaben durch ein rechtmäßiges Ziel gerechtfertigt und die Mittel angemessen und erforderlich seien. Die Körpergröße sei zwar kein verbotenes Merkmal nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz. Anforderungen an die Körpergröße als Einstellungskriterium benachteiligten Frauen gegenüber Männern mittelbar. Vorliegend sei die Anforderung einer bestimmten Körpergröße für die Einstellung von Zugbegleitern sachlich nicht gerechtfertigt. Da die Bewerberin auch bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre, sei eine Entschädigung in Höhe von zwei Monatsgehältern (4.077 Euro) angemessen.

Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 29.04.2016; Az.: 19 Sa 45/15

Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf 8,84 Euro

Per Verordnung wird der gesetzliche Mindestlohn ab dem 01.01.2017 von brutto 8,50 Euro auf brutto 8,84 Euro je Zeitstunde erhöht. Dies ist zwingend bei der Lohn- und Gehaltsabrechnung zu berücksichtigen.

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:

Ass. Heike Cloß

Tel.: (0681) 9520-600

Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: heike.closs@saarland.ihk.de

Die in dem Newsletter Arbeitsrecht enthaltenen Angaben sind mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt worden. Dennoch kann für Vollständigkeit, Richtigkeit sowie für zwischenzeitliche Änderungen keine Gewähr übernommen werden.