

Nr. 04 / April 2008

## ***Newsletter-Arbeitsrecht***

### **In dieser Ausgabe:**

Kündigung nach eigenmächtiger Urlaubsverlängerung .....	2
Leistungsschwäche rechtfertigt Kündigung .....	2
Kündigung ordnungsgemäß unterzeichnen .....	2
Aufhebungsvertrag anfechten wegen Kündigungsandrohung .....	3
Beendigungskündigung nur ausnahmsweise ohne Änderungskündigung .....	3
Beleidigung und Bedrohung: Kündigung gerechtfertigt .....	3
Probezeit zum „Testen“ des Arbeitnehmers erlaubt .....	4
Abmahnung setzt keine bewusste Pflichtverletzung voraus .....	4
Veranstaltungen .....	5
„Fit Für ... PR - Wie sage ich es den Medien“ .....	5
„Der Ausgleichsanspruch des Handelsvertreters“ .....	5
„Geschäftsraummiete: Was gilt?“ .....	6
„Das neue VVG und seine Auswirkungen auf den Vertrieb“ .....	6

## **Kündigung nach eigenmächtiger Urlaubsverlängerung**

Verlängert ein Arbeitnehmer seinen vom Arbeitgeber genehmigten Urlaub eigenmächtig, rechtfertigt das eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Das gilt auch dann, wenn der Arbeitnehmer im Nachhinein wichtige Gründe für die Verlängerung benennt. Das hat das Arbeitsgericht Frankfurt/Main im Fall einer Serviererin in einem Schnellrestaurant entschieden, die ihren für zwei Wochen genehmigten Urlaub in ihrem Heimatland Bangladesch um zwei Wochen überzogen hatte. Nachträglich machte die Arbeitnehmerin geltend, ihr Vater sei erkrankt und ihre Tochter reiseunfähig krank gewesen. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass die fristgerechte Kündigung rechtmäßig sei. Zumindest eine telefonische Mitteilung über plötzliche Probleme hätte die Arbeitnehmerin gegenüber dem Arbeitgeber machen müssen. Eine Abmahnung vor der Kündigung sei nicht erforderlich gewesen. Es müsse jedem Arbeitnehmer klar sein, dass eine eigenmächtige Urlaubsverlängerung schon wegen der dadurch auftretenden Probleme in der betrieblichen Ablauforganisation vom Arbeitgeber nicht geduldet werden könne.

(Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 14. Januar 2008; Az.: 1 Ca 2483/07)

## **Leistungsschwäche rechtfertigt Kündigung**

Verletzt ein Arbeitnehmer seine arbeitsvertraglichen Pflichten vorwerfbar durch fehlerhafte Arbeit, kann das eine verhaltensbedingte Kündigung rechtfertigen. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall einer Lager- und Versandarbeiterin bei einem Versandunternehmen entschieden, die bei der von ihr verantworteten Fertigstellung von Warensendungen gemäß Kundenbestellungen über einen längeren Zeitraum eine dreifach erhöhte Fehlerhäufigkeit gegenüber der durchschnittlichen Fehlerquote an vergleichbaren Arbeitsplätzen aufwies. Nach zwei vergeblichen Abmahnungen sprach der Arbeitgeber die fristgerechte Kündigung wegen qualitativer Minderleistung aus. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass allein die Überschreitung der durchschnittlichen Fehlerhäufigkeit kein Verstoß gegen die Arbeitspflichten darstelle. Allerdings könne eine längerfristige deutliche Überschreitung je nach Zahl, Art, Schwere und Folgen der Fehler ein Anhaltspunkt dafür sein, dass eine vorwerfbare Vertragsverletzung vorliege. Wenn der Arbeitgeber dies schlüssig darlege, obliege es dem Arbeitnehmer darzulegen, warum er angesichts erheblich unterdurchschnittlicher Leistung seine Leistungsfähigkeit voll ausschöpfe. Zur weiteren Sachaufklärung und Interessenabwägung wurde der Rechtsstreit an die Vorinstanz zurückverwiesen.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 17. Januar 2008; Az.: 2 AZR 536/06)

## **Kündigung ordnungsgemäß unterzeichnen**

Kündigt der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer, muss er zur Erfüllung des Schriftformerfordernisses (vgl. § 623 BGB) das Kündigungsschreiben eigenhändig unterschreiben. Hierfür reicht die Anbringung eines Namenskürzels nicht aus. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Arbeiters in einem fleischverarbeitenden Unternehmen entschieden, dem innerhalb der sechsmonatigen Probezeit gekündigt worden war und der die Ordnungsmäßigkeit der Kündigung bestritten hatte. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass ein Namenskürzel die Unterzeichnung nicht ersetzen könne. Es müsse nach dem äußeren Erscheinungsbild des Kündigungsschreibens erkennbar sein, dass der Unterzeichner seinen vollständigen Namen und nicht nur eine Abkürzung niedergeschrieben habe. Allerdings sei insoweit ein großzügiger Maßstab anzulegen; auf die Lesbarkeit des niedergeschriebenen Namenszuges komme es deshalb nicht an. Im vorliegenden Fall sei die ordnungsgemäße Unterzeichnung zu bejahen.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 24. Januar 2008; Az.: 6 AZR 519/07)

## **Aufhebungsvertrag anfechten wegen Kündigungsandrohung**

Droht der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer indem er einen Aufhebungsvertrag anbietet und gleichzeitig für den Fall der Nichtannahme des Aufhebungsangebotes mit einer außerordentlichen Kündigung, kann diese Drohung zur Anfechtung des Aufhebungsvertrages berechtigen, sofern sie widerrechtlich erfolgt ist. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines angestellten Rechtsanwaltes in einer Anwaltskanzlei entschieden, dem nach Verfassen einer Medieninformation über Anlegerforderungen und ihre Verjährung ein Aufhebungsvertrag unter gleichzeitiger Kündigungsandrohung übermittelt worden war. Der Anwalt hatte das Aufhebungsangebot nach einer Bedenkzeit angenommen, später die Erklärung aber angefochten. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass die Drohung mit einer außerordentlichen Kündigung dann widerrechtlich sei, wenn ein verständiger Arbeitgeber eine solche Kündigung nicht ernsthaft in Erwägung gezogen hätte. Maßgeblich sei dabei, ob die angedrohte Kündigung im Falle ihres Ausspruchs mit hoher Wahrscheinlichkeit gescheitert wäre. Dabei trage der Anfechtende die Darlegungs- und Beweislast für die Voraussetzungen einer wirksamen Anfechtung und damit auch der Tatsachen, aus denen sich die Widerrechtlichkeit der Drohung ergeben. Weil es sich dabei aber um einen Negativbeweis handele, sei zunächst eine pauschale Behauptung ausreichend. Der Arbeitgeber habe dann als Anfechtungsgegner entsprechend den Grundsätzen der abgestuften Darlegungslast die positiven Tatsachen und Umstände darzulegen. Zur weiteren Aufklärung und Entscheidung wurde der Rechtsstreit an die Vorinstanz zurück verwiesen. (Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 28. November 2007; Az.: 6 AZR 1108/06)

## **Beendigungskündigung nur ausnahmsweise ohne Änderungskündigung**

Will ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer aus betrieblichen Gründen ordentlich kündigen, muss er vorher die Möglichkeit einer Änderungskündigung anbieten. Nur in Ausnahmefällen ist eine solche Änderungskündigung entbehrlich, wenn der Arbeitgeber bei vernünftiger Betrachtung mit der Annahme des geänderten Vertragsangebots durch den Arbeitnehmer nicht zu rechnen braucht. Das hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz im Fall eines kaufmännischen Vertriebsfachbearbeiters entschieden, dessen Arbeitsplatz aufgrund eines neuen Vertriebskonzeptes entfallen war. Im Rahmen von Personalgesprächen hatte er eine schlechter bezahlte Stelle im Rechnungswesen abgelehnt. Im Kündigungsprozess machte er dann geltend, dass die Beendigungskündigung sozialwidrig sei, weil eine Änderungskündigung unterblieben sei. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass in Extremfällen eine vorherige Änderungskündigung unterbleiben könne, wenn der Arbeitgeber nach vernünftiger Betrachtung mit der Annahme nicht rechnen konnte. Dabei sei das Verhalten des Arbeitnehmers nach Ausspruch der Kündigung und während des Kündigungsschutzprozesses ein wichtiges Indiz. Berufe er sich trotz Kenntnis der freien Stelle erst lange nach Beginn der Auseinandersetzung auf eine andere Beschäftigungsmöglichkeit, spreche dies dafür, dass er selbst von einer unzumutbaren Tätigkeit ausgehe. Die verspätete Berufung auf eine solche Weiterbeschäftigungsmöglichkeit sei daher nicht widerspruchsfrei. (Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 6. Dezember 2007; Az.: 10 Sa 534/07)

## **Beleidigung und Bedrohung: Kündigung gerechtfertigt**

Droht ein Arbeitnehmer einem Kollegen körperliche Gewalt an und beleidigt ihn erheblich, rechtfertigt das zumindest eine ordentliche Kündigung. Das hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz im Fall eines Fertigers in der Motorenaufbereitung entschieden, der ein Mitglied des Betriebsrats als „dreckigen Lügner“ titulierte und ihm Prügel angedroht hatte. Der Arbeitgeber hatte daraufhin außerordentlich und hilfsweise ordentlich gekündigt. In seiner Begründung verweist

das Gericht darauf, dass das Verhalten des Arbeitnehmers an sich geeignet sei, eine außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen. Im Rahmen der umfassenden Interessenabwägung (Alter, Betriebszugehörigkeit, Unterhaltspflichten) sei dem Arbeitgeber allerdings die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ende der Kündigungsfrist zumutbar. Hinsichtlich der ordentlichen Kündigung müsse die Interessenabwägung allerdings zugunsten des Arbeitgebers ausfallen. Das Arbeitsverhältnis habe daher fristgemäß geendet.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 11. Juli 2007; Az.: 8 Sa 876/06)

### **Probezeit zum „Testen“ des Arbeitnehmers erlaubt**

Testet ein Arbeitgeber einen neu eingestellten Arbeitnehmer in der Probezeit anhand von besonderen Aufgabenstellungen eingehend, um sich ein Bild von dessen Leistungsfähigkeit zu verschaffen, liegt hierin keine Diskriminierung. Das hat das Arbeitsgericht Hamburg im Falle einer Softwareentwicklerin entschieden, die sich gegen eine innerhalb der sechsmonatigen Probezeit ausgesprochene Kündigung zur Wehr setzte. Sie hielt die Kündigung für rechtswidrig wegen eines Verstoßes gegen die guten Sitten, weil kein Kündigungsgrund vorliege. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass es nicht zu beanstanden sei, wenn der Arbeitgeber die Probezeit dazu nutze, Erkenntnisse über den Arbeitnehmer zu sammeln und auf dieser Grundlage die Trennung beschließe. Ein Verstoß gegen den Grundsatz von Treu und Glauben liege nicht vor. Vorliegend habe der Arbeitgeber vielmehr überzeugend dargelegt, dass die Kündigung erfolgt sei, weil er auf Dauer keine harmonische Zusammenarbeit erwartet habe. Er sei zu der Auffassung gelangt, dass die Arbeitnehmerin menschlich schwierig, misstrauisch und wenig selbstkritisch sei. Damit habe ein arbeitsvertragsbezogener Grund für die Vertragsbeendigung bestanden. Anhaltspunkte für Schikane, Diskriminierung oder unfaire Behandlung seien nicht ersichtlich.

(Urteil des Arbeitsgerichts Hamburg vom 28. August 2007; Az.: 21 Ca 125/07)

### **Abmahnung setzt keine bewusste Pflichtverletzung voraus**

Weigert sich ein Arbeitnehmer, die Weisung zur Ableistung einer Spätschicht zu befolgen, rechtfertigt das auch dann eine Abmahnung, wenn der Arbeitnehmer irrigerweise annahm, dass er nur Früh- und Normalschichten zu erfüllen habe. Das hat das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein im Fall eines Mitarbeiters in einem Zeitarbeitsunternehmen entschieden, der die ihm zugewiesene Spätschicht abgelehnt hatte und dafür vom Arbeitgeber abgemahnt worden war. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass der Arbeitnehmer nach dem Arbeitsvertrag zu Ableistung der Spätschicht verpflichtet gewesen sei. Die ausgesprochene Abmahnung wegen des Fehlverhaltens habe auch nicht gegen den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit verstoßen. Sie sei nicht deshalb unzulässig, weil der Arbeitnehmer sich des objektiven Verstoßes gegen die Arbeitsverpflichtung subjektiv nicht bewusst gewesen sei. Es komme nicht auf subjektive Vorwerfbarkeit an, sondern allein darauf, ob der Vorwurf objektiv gerechtfertigt sei. Es habe sich auch nicht um einen geringfügigen Rechtsverstoß gehandelt, weil der Arbeitnehmer gegen seine Hauptleistungspflicht schwerwiegend verstoßen habe. (Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 7. November 2007; Az.: 4 Sa 361/07)

## Veranstaltungen

### „Fit Für ... PR - Wie sage ich es den Medien“

**Dienstag, 15. April 2008, 18.00 bis 20.00 Uhr**, Seminargebäude, Raum 0.01, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Public Relations (Öffentlichkeitsarbeit) ist ein wesentlicher Faktor für unternehmerischen Erfolg. Denn die Art und Weise, wie wir mit Kunden, Mitarbeitern, Medien und anderen Personengruppen kommunizieren, wirkt sich unmittelbar auf das Image des Unternehmens aus. Ein schlüssiges PR-Konzept sollte daher die Basis der Unternehmenskommunikation bilden. Ein besonders wichtiger Bereich der PR ist die Medienarbeit. Denn Presse, Hörfunk und Fernsehen fungieren in unserer Informationsgesellschaft als Vermittler, über die wir unsere Botschaften wirkungsvoll in die Öffentlichkeit tragen können. Die Veranstaltung richtet sich insbesondere an kleine Unternehmer, Mittelständler und Existenzgründer. Sie will Ihnen die Grundlagen für eine effiziente Pressearbeit vermitteln.

**Frau Alexandra Raetzer, freiberufliche Journalistin und PR-Beraterin, Saarbrücken**, wird uns aufzeigen, wie Pressemitteilungen geschrieben, interessante Themen für die Medien gefunden werden und was im Umgang mit Journalisten zu beachten ist.

Anmeldungen **bis 14. April 2008** unter E-Mail: [rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de](mailto:rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de).

### „Der Ausgleichsanspruch des Handelsvertreters“

**Montag, 21. April 2008, 19.00 bis 21.00 Uhr**, Saalgebäude, Räume 1 - 3, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Der Ausgleichsanspruch, im allgemeinen Sprachgebrauch auch Abfindung genannt, ist ein zusätzlicher Vergütungsanspruch des Handelsvertreters für die vor Vertragsende geleisteten und nach Vertragsende fortwirkenden Dienste. Aus der Sicht des Unternehmers wird mit dem Ausgleichsanspruch erfolgreiche Arbeit und vertragstreues Verhalten des Handelsvertreters während der Dauer des Vertragsverhältnisses belohnt. Juristisch ist der Ausgleichsanspruch eindeutig in § 89 b des Handelsgesetzbuches geregelt. Bei seiner Geltendmachung gibt es dagegen viele Probleme.

**Herr Karlheinz Petri, Mitglied der Vollversammlung für die Wahlgruppe „Handelsvertreter“**, ist seit über 20 Jahren selbstständiger Handelsvertreter und Vertriebsleiter eines Unternehmens für Straßenausrüstung, weiß also aufgrund seiner eigenen langjährigen praktischen Erfahrung, worauf jeder Handelsvertreter achten muss. Abgerundet wird sein Vortrag durch Herrn **Rechtsanwalt Franz-Michael Schneiders, Saarbrücken**, der Ihnen die juristischen Feinheiten des Ausgleichsanspruchs näher bringen möchte.

Die Herren Petri und Schneiders werden von der Praxis wie auch von der Theorie her das Thema umfassend behandeln.

Anmeldungen bis **18. April 2008** unter E-Mail: [rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de](mailto:rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de).

## „Geschäftsraummiete: Was gilt?“

**Dienstag, 6. Mai 2008, 19.00 bis 20.30 Uhr**, Saalgebäude, Räume 1 - 3, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Für den Gewerbetreibenden ist der langfristige Bestandsschutz seines Geschäftsraummietvertrages oftmals wichtiger als der Schutz seiner Wohnung. Mit dem Verlust seiner Geschäftsräume läuft er nämlich Gefahr, seine wirtschaftliche Existenz zu verlieren. Der gesetzliche Schutz des Geschäftsraummieters ist sehr stark eingeschränkt und bei weitem nicht vergleichbar mit den gesetzlichen Schutzbestimmungen des Wohnraummieters. Deshalb kommt der Gestaltung des Geschäftsraummietvertrages eine besondere Bedeutung zu.

**Herr Rechtsanwalt Klaus Fritzen, Saarbrücken, Fachanwalt für Miet- und Wohneigentumsrecht**, wird Ihnen aufzeigen, welche rechtlichen Vorschriften überhaupt Anwendung finden, worauf bei der Unterzeichnung eines Geschäftsraummietvertrages zu achten ist und wie Sie die Fußangeln umgehen. Er wird dabei speziell auf die neue Rechtsprechung eingehen und Ihnen ein „Blitzlichtgewitter“ der neuen Urteile aufzeigen.

Im Anschluss an den Vortrag können Sie bei einem Umtrunk gemeinsam mit dem Referenten zu dem Thema diskutieren und Ihre Erfahrungen austauschen.

Anmeldungen bis **5. Mai 2008** unter E-Mail: [rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de](mailto:rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de)

## „Das neue VVG und seine Auswirkungen auf den Vertrieb“

**Mittwoch, 14. Mai 2008, 19.00 bis 21.00 Uhr**, Saalgebäude, Räume 1 - 3, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

2008 bringt einschneidende Veränderungen für Versicherungsvermittler mit sich. Zum einen läuft die Übergangsfrist für die Eintragung in das Versicherungsvermittlerregister aus, zum anderen ist die VVG-Reform in Kraft getreten. Alle Versicherungsvermittler, die sich noch nicht in das Versicherungsvermittlerregister eingetragen haben, haben noch bis zum 31.12.2008 Zeit, um hier mit oder ohne Sachkundeprüfung sich in das Versicherungsvermittlerregister eintragen zu lassen. **Herr Peter Nagel, Geschäftsführer der IHK Saarland**, wird Ihnen einen kurzen Erfahrungsbericht geben, wie die Sachkundeprüfungen bisher verlaufen sind.

Über das neue Versicherungsvermittlerrecht wird Sie **Herr Rechtsanwalt Peter Dörrenbächer, Fachanwalt für Versicherungsrecht, St. Wendel**, informieren. Zum 01.01.2008 wurde das Versicherungsvertragsgesetz so grundlegend geändert, dass Experten von der umfassendsten Reform in der Geschichte der Versicherungsbranche sprechen. Es wurde der Vertragsschluss komplett umgekrempelt, das Policenmodell gehört heute bereits zur Vergangenheit. Zahlreiche vertragsspezifische Beratungs- und Informationspflichten sind neu hinzugekommen. Auch die persönliche Haftung des Versicherungsvermittlers bei einer schuldhaften Verletzung dieser Pflichten wurde neu eingeführt. Wir möchten Sie über die Neuerungen informieren.

Herr Rechtsanwalt Dörrenbächer wird den Vertragsschluss mit der Abkehr vom Policenmodell behandeln, die Informationspflichten, die Beratungs- und Dokumentationspflichten, die Abschaffung des Alles- oder Nichts-Prinzips sowie auch die Lebensversicherung mit der Offenlegung der Abschluss- und Vertriebskosten.

Anmeldungen bis **13. Mai 2008** 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:**

**Heike Cloß**

Tel.: (0681) 9520-600

Fax: (0681) 9520-690

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