

Nr. 07 / Juli 2011

Newsletter-Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

Zwischenbericht der Antidiskriminierungsstelle zu anonymer Bewerbung	2
BAG: Mindestbetriebsgröße im Kündigungsschutzgesetz	2
BAG: Keine Anwendung der im Entleiherbetrieb geltenden Ausschlussfristen auf „Equal Pay“-Anspruch des Leiharbeitnehmers	3
Außerordentliche Kündigung wegen missbräuchlicher Verwendung von Gutscheinen für Personaleinkauf	3
Drohung mit Strafanzeige gegen Arbeitgeber als Kündigungsgrund	4
BAG: Schadensersatz - Erstattung von Detektivkosten	4
Gesetzliche Wartezeitregelungen bei der Übernahme von Auszubildenden	5
Anwendbares Recht bei grenzüberschreitender Tätigkeit	5
Regelungen zur Sozialauswahl binden Arbeitgeber	6
Einteilung für Asbestarbeiten kann Schadensersatz auslösen	6
Falsche Sachverhaltsmitteilung an Betriebsrat: unwirksame Anhörung	7
Heimliche Videoüberwachung von Arbeitnehmern nur ausnahmsweise verwertbar	7
Aufforderung zur Teilnahme an Sprachkurs keine Diskriminierung	8
Fehlverhalten bei Zeiterfassung: fristlose Kündigung	8
Veranstaltungen	8
„FIT FÜR ... die Lösung von steuerlichen Problemen“	8
„FIT FÜR ... die Wahl der richtigen Versicherung“	9

Zwischenbericht der Antidiskriminierungsstelle zu anonymer Bewerbung

Nach einem halben Jahr Laufzeit des Projektes „Anonymisierte Bewerbungsverfahren“ hat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) am 16.06.2011 in einem Zwischenbericht erste Evaluierungsergebnisse veröffentlicht. Es habe 4.000 anonyme Bewerbungen gegeben, 111 Stellen seien besetzt worden. Es gab vier verschiedenen Arten, wie anonymisiert wurde. Laut einer Umfrage unter Bewerbern, die im Rahmen des Projekts selbst anonymisiert haben, bevorzuge eine Mehrheit von 45 Prozent anonymisierte Bewerbungsverfahren. Die Arbeitgeber hätten das Fehlen zahlreicher persönlicher Angaben als unproblematisch empfunden. Dies führe zu einer Fokussierung auf die Qualifikation, was als positiv bewertet worden sei.

Letztlich bleibt es bei der Beurteilung der IHK-Organisation: Gegen Diskriminierung vorzugehen ist richtig - aber ob der Weg der anonymisierten Bewerbungen etwas nutzt, halten wir für zweifelhaft. Solange Unternehmen das anonymisierte Verfahren freiwillig für sich als gutes Mittel sehen, mögen sie es nutzen, aber die anonymisierte Bewerbung darf keinesfalls gesetzlich vorgeschrieben werden.

Auch die bisherige Argumentation bleibt gültig:

Jeder Unternehmer ist daran interessiert, sich ein möglichst umfassendes Bild von den Bewerbern zu machen. Dieses entsteht auch ohne ausdrückliche Angaben durch indirekte Rückschlüsse. So lässt sich trotz Anonymisierung des Geburtsdatums das Alter nach den Angaben im Lebenslauf schätzen.

Mit der anonymen Bewerbung wächst die Bürokratie. Schon die Anonymisierung als solche ist aufwendig, da irgendjemand im Unternehmen zunächst Namen und Geburtsdatum schwärzen muss. Aber besonders viel Zeit kosten werden Unternehmen vor allem die stark steigende Zahl persönlicher Vorstellungsgespräche.

Natürlich spricht nichts dagegen, wenn Unternehmen freiwillig Bewerbungen anonymisieren. Das kann für größere Unternehmen sogar durchaus interessant sein. Sie können damit versuchen, jeden Diskriminierungsvorwurf abgelehnter Bewerber zu vermeiden. Da zu dem personellen Mehraufwand auch der finanzielle kommt - die Kosten für ein Vorstellungsgespräch trägt das einladende Unternehmen -, dürfte dies aber vor allem für kleine und mittlere Unternehmen kaum ein gangbarer Weg sein.

Selbst wenn von 120 Bewerbern nachher tatsächlich 60 statt bisher 20 eingeladen werden, so bleibt doch am Ende auch weiterhin nur eine Stelle zu besetzen. Das heißt aber: auch für Bewerber wird der Aufwand steigen. Denn häufiger eingeladen zu werden, ohne einen Job zu bekommen, bedeutet auch, mehr Zeit und Geld aufbringen zu müssen.

Das Arbeitsrecht ist bereits jetzt überreguliert. Bewerber werden durch zahlreiche Vorschriften gegen Diskriminierung geschützt, nicht zuletzt durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. Viel wichtiger als die in ihrem praktischen Nutzen zweifelhafte anonyme Bewerbung ist es, allen am Arbeitsleben Beteiligten den Nutzen von Vielfalt im Unternehmen zu verdeutlichen.

BAG: Mindestbetriebsgröße im Kündigungsschutzgesetz

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 28.10.2010 - 2 AZR 392/08 - wie folgt: § 23 KSchG liegt der allgemeine arbeitsrechtliche Betriebsbegriff zugrunde. Das Erfordernis der Mindestgröße eines Betriebs in § 23 Abs. 1 S. 2 und 3 KSchG trägt den besonderen Verhältnisse kleinerer Betriebe und Verwaltungen Rechnung. Die damit verbundene Benachteiligung von Arbeitnehmern in Kleinbetrieben ist sachlich gerechtfertigt, weil diese Betriebe typischerweise durch enge persönliche Zusammenarbeit, geringere Finanzausstattung und einen Mangel an Verwaltungskapazität geprägt sind. Dies verlangt nicht, den Betriebsbezug des maßgebenden Schwellenwerts stets schon dann zu durchbrechen, wenn sich ein Unternehmen in mehrere Kleinbetriebe

gliedert, in denen insgesamt mehr als zehn bzw. fünf Arbeitnehmer beschäftigt werden. Eine solche generalisierende Betrachtung wäre mit der gebotenen Unterscheidung von „Betrieb“ und „Unternehmen“ nicht zu vereinbaren. Ein Kleinbetrieb i. S. v. § 23 Abs. 1 S. 2 und 3 KschG liegt nicht nur dann vor, wenn er den maßgeblichen Schwellenwert unterschreitet und sämtliche der für Kleinbetriebe typischen Merkmale tatsächlich aufweist. Vielmehr wird der allgemeine Betriebsbegriff erst dann unmaßgeblich, wenn eine alle Umstände des Einzelfalls einbeziehende, wertende Gesamtbetrachtung ergibt, dass seine Beachtung angesichts der tatsächlichen Verhältnisse vor dem allgemeinen Gleichheitssatz nicht zu rechtfertigen wäre.

BAG: Keine Anwendung der im Entleiherbetrieb geltenden Ausschlussfristen auf „Equal Pay“-Anspruch des Leiharbeitnehmers

Kann der Leiharbeitnehmer von seinem Vertragsarbeitgeber, dem Verleiher, nach § 10 Abs. 4 AÜG die Erfüllung der wesentlichen Arbeitsbedingungen verlangen, wie sie der Entleiher vergleichbaren eigenen Arbeitnehmern gewährt, muss er die im Entleiherbetrieb geltenden Ausschlussfristen nicht einhalten.

Der Kläger wurde von der Beklagten bei der tarifgebundenen C. GmbH mehrjährig als Leiharbeitnehmer eingesetzt. Er hat nach Beendigung seines Arbeitsverhältnisses geltend gemacht, die C. GmbH gewähre ihren vergleichbaren eigenen Arbeitnehmern eine höhere Vergütung als die ihm von der Beklagten geleistete. Er fordert Vergütungsnachzahlung für mehrere Jahre. Sein Arbeitsvertrag enthält keine Ausschlussfrist für die Geltendmachung von Ansprüchen. Arbeitnehmer der Stammbesellschaft des Entleiherbetriebs müssen eine tarifvertraglich geregelte Ausschlussfrist beachten. Die Parteien streiten darüber, ob diese Ausschlussfrist die Entgeltansprüche des Klägers untergehen ließ, weil er diese nicht fristwährend schriftlich geltend machte. Mit dieser Begründung hat das LAG (München - 3 Sa 579/09) die Klage im Wesentlichen abgewiesen.

Auf die Revision des Klägers hat der 5. Senat des BAG mit Urteil vom 23.03.2011 - 5 AZR 7/10/ - die Sache an das LAG zurückverwiesen. Im Entleiherbetrieb geltende Ausschlussfristen gehören bei unionsrechtskonformer Auslegung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes nicht zu den wesentlichen Arbeitsbedingungen, die der Verleiher den Leiharbeitnehmern „gewähren“ muss. Das LAG muss deshalb noch feststellen, ob mit dem Kläger hinsichtlich Qualifikation und Tätigkeit vergleichbare Stammarbeitnehmer des Entleiherunternehmens ein insgesamt höheres Entgelt als der Kläger erzielen.

Außerordentliche Kündigung wegen missbräuchlicher Verwendung von Gutscheinen für Personaleinkauf

Begeht der Arbeitnehmer anlässlich eines privaten Einkaufs außerhalb der Arbeitszeit eine strafbare Handlung zulasten des Vermögens seines Arbeitgebers oder schädigt er ihn in ähnlich schwerwiegender Weise vorsätzlich, kann dies eine Kündigung aus wichtigem Grund rechtfertigen.

Ob es einer Abmahnung bedurfte, ist eine Frage des Einzelfalls. War für den Arbeitnehmer die Schwere der Pflichtverletzung ohne Weiteres erkennbar und hat er zur Tatbegehung bewusst geringe Überwachungsmöglichkeiten des Arbeitgebers ausgenutzt, kann dies für die Entbehrlichkeit einer Abmahnung sprechen.

Der Entscheidung zugrunde liegen Erkenntnisse einer geheimen Videoüberwachung des Kassenbereichs betreffend unbefugte Einlösung produktbezogener Gutscheine. Die Klägerin hatte den Pflichtverstoß im Rahmen einer anschließenden Befragung eingeräumt, die Verwertung der Videoüberwachung im Prozess allerdings gerügt. Die Arbeitgeberin stützte sich daneben allerdings auf eine Auswertung des Kassensstreifens und der Ergebnis des Personalgesprächs. (BAG-Urteil vom 16.12.2010 - 2 AZR 485/08)

Drohung mit Strafanzeige gegen Arbeitgeber als Kündigungsgrund

Schon die bloße Drohung des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber, eine Strafanzeige zu erstatten, kann einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung i. S. des § 626 Abs. 1 BGB darstellen. In diesem Fall ist jedoch zunächst zu prüfen, ob u. U. eine Abmahnung des Arbeitnehmers ausreichend gewesen wäre.

In dem der Entscheidung zugrunde liegenden Sachverhalt wurde der Arbeitnehmerin vorgeworfen, sie habe in einem Personalgespräch ihre Vorgesetzte bezichtigt, von fünf Monaten ihr gegenüber Handgreiflichkeiten, körperliche Übergriffe und Nötigungen begangen zu haben, die sie zur Anzeige bringen wolle. Das LAG sah eine vorherige Abmahnung als erforderlich an, da es von einer immensen Drucksituation in einem „großen Personalgespräch“ ausging und es dort seitens des Beklagten keine Versuche gab, den vorgeworfenen Lebensverhalt tatsächlich aufzuklären, obwohl dies ein Teilnehmer angeregt hatte. (Sächsisches LAG, Urteil vom 21.02.2011 - 3 Sa 181/10)

BAG: Schadensersatz - Erstattung von Detektivkosten

Das BAG, Urteil vom 28.10.2010 - 8 AZR 547/09 - hat entschieden:

1. Ein Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber die durch das Tätigwerden eines Detektivs entstandenen Kosten zu erstatten, wenn der Arbeitgeber aufgrund eines konkreten Tatverdachts gegen den Arbeitnehmer einem Detektiv dessen Überwachung überträgt und der Arbeitnehmer einer vorsätzlichen Vertragspflichtverletzung überführt wird.
2. Der Arbeitgeber hat nur für solche Maßnahmen Anspruch auf Erstattung, die ein vernünftiger, wirtschaftlich denkender Arbeitgeber nach den Umständen des Einzelfalles zur Beseitigung der Störung bzw. zur Schadensverhütung nicht nur als zweckmäßig, sondern auch als erforderlich ergriffen haben würde.
3. Steht zum Zeitpunkt der Erteilung eines Überwachungsauftrags aufgrund einer vorhergehenden Observierung bereits fest, dass der Arbeitnehmer eine vertragswidrige Konkurrenztätigkeit ausgeübt hat, so scheidet eine Kostenerstattungspflicht des Arbeitnehmers aus, wenn die Überwachung keinen Beitrag zur Beseitigung der Vertragsstörung oder zur Schadensverhütung mehr leisten konnte.

Praxisfolgen

Bei einer ersten Betrachtung könnte man schnell auf die Idee kommen, der erstmalige Einsatz eines Detektivs müsse nur auf die Ermittlung eines „konkreten Tatverdachts“ beschränkt werden, dann könnte die weitere Beauftragung des Detektivs erstattungsfähig sein. Diesem Gedanken hat aber zumindest die Vorinstanz widersprochen. Das LAG München, Teilurteil vom 03.12.2008 - 10 Sa 645/07 - meint, dass es bei einem einheitlichen Lebensvorgang, wie er hier vorliege, für die Beurteilung der Erstattungsfähigkeit allein darauf ankomme, ob der Arbeitgeber den Detektiveinsatz bei der Erstbeauftragung für sachdienlich halten dürfen. Das BAG hat diese Frage ausdrücklich offen gelassen.

Jedenfalls ist festzuhalten, dass die Erstattung von Detektivkosten nicht in Betracht kommt, wenn der Arbeitgeber lediglich den Umfang eines Schadensersatzanspruchs feststellen möchte. Erst recht dient der Erstattungsanspruch nicht als Druckmittel oder der Bestrafung des Arbeitnehmers. Eine Kostenerstattung ist einzig und allein möglich, wenn der Detektiveinsatz einen Beitrag zur Beseitigung einer Vertragsstörung oder einen Beitrag zur Schadensverhütung leistet. Dies ist regelmäßig der Fall, wenn der Einsatz des Detektivs der Vorbereitung einer Vertragsbeendigung dient.

Das heißt aber nicht, dass der Arbeitgeber wehrlos wäre! Gerade für den Fall von Wettbewerbsverstößen bietet sich die Vereinbarung einer Vertragsstrafe im Arbeitsvertrag an. Eine solche ist auch in Formulararbeitsverträgen zulässig. (aus: BB, 15/2011, 11.04.2011)

Gesetzliche Wartezeitregelungen bei der Übernahme von Auszubildenden

1. Wird ein Auszubildender nach Abschluss der Ausbildung nahtlos im Betrieb bzw. Unternehmen weiterbeschäftigt, wird seine Ausbildungszeit auf sämtliche hier untersuchten Wartezeiten, namentlich § 1 Abs. 1 KSchG, § 90 SGB IX, § 8 Abs. 1 TzBfG, § 4 BUrlG, § 3 Abs. 3 EFZG, § 8 Abs. 1 BetrVG, § 15 Abs. 7 Nr. 2 BEEG und § 1 b BetrAVG angerechnet mit der Folge, dass diese vom Auszubildenden nicht neu erfüllt werden müssen.
2. Ferner ist die Ausbildungszeit bei der Berechnung der Gesamtbeschäftigungsdauer gem. § 622 Abs. 2 BGB zu berücksichtigen. Die gesetzliche Kündigungsfrist beträgt daher - bei einer Ausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren - bereits ab Beginn des Arbeitsverhältnisses ein Monat zum Monatsende. Zudem ist die Vereinbarung einer Probezeit ausgeschlossen.
3. Für den Arbeitgeber hat dies die Konsequenz, dass auf das Arbeitsverhältnis bei Erreichen der Mindestbeschäftigtenzahl das Kündigungsschutzgesetz unmittelbar Anwendung findet. Infolgedessen sowie aufgrund Unzulässigkeit der Vereinbarung einer Probezeit entfällt für ihn die Möglichkeit, den Auszubildenden - wie jeden anderen neuen Arbeitnehmer auch - zunächst in der Praxis zu erproben und sein Arbeitsverhältnis im Fall einer Nichtbewährung wieder leichter beenden zu können. Als einziger Ausweg, das Entstehen eines dauerhaft bestandsgeschützten Arbeitsverhältnisses zu verhindern, bleibt für den Arbeitgeber daher, den Arbeitsvertrag vorerst zu befristen und nur im Fall einer erfolgreichen Erprobung in einen unbefristeten Vertrag umzuwandeln. Dabei wäre eine solche Befristung auch als sachgrundlose Befristung gem. § 14 Abs. 2 TzBfG möglich.
4. Wird der Arbeitsvertrag noch vor Beendigung der Ausbildung - ggf. aufschiebend bedingt für den Fall des erfolgreichen Bestehens der Abschlussprüfung - abgeschlossen, könnte der Auszubildende schließlich sogar ab diesem Zeitpunkt - und damit ggf. noch vor Beginn seines Arbeitsverhältnisses - eine Arbeitszeitverringerung gem. § 8 Abs. 1 TzBfG bzw. § 15 Abs. 5 BEEG verlangen. Je nach Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrags sowie unter Beachtung der Geltendmachungsfrist aus § 8 Abs. 2 TzBfG bzw. § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 5 BEEG hätte dies zur Folge, dass diese Verringerung ggf. bereits unmittelbar mit Beginn des Arbeitsverhältnisses wirksam werden könnte.

(RA Daniel Gehlhaar, FA ArbR, Dortmund, Der Betrieb, 11.03.2011)

Anwendbares Recht bei grenzüberschreitender Tätigkeit

Werden Arbeitnehmer in mehreren Staaten tätig, ist auf ihre Arbeitsverhältnisse das Recht des Staates anwendbar, in dem oder von dem aus sie unter Berücksichtigung sämtlicher Umstände ihre Verpflichtung gegenüber dem Arbeitgeber erfüllen.

Folgender Fall wurde dem EuGH vorgelegt:

Der in Deutschland lebende Arbeitnehmer schließt 1998 in Luxemburg einen Arbeitsvertrag mit der Tochtergesellschaft eines dänischen Unternehmens. Der Vertrag erklärt luxemburgisches Recht für anwendbar und die luxemburgische Gerichtsbarkeit für zuständig. Inhalt des Arbeitsverhältnisses ist die Warenbeförderung von Dänemark insbesondere nach Deutschland. Nach der Wahl des Arbeitnehmers zum Ersatzmitglied des Betriebsrats kündigt ihm der Arbeitgeber. Hiergegen wendet sich der Arbeitnehmer zunächst vor den deutschen, dann vor den luxemburgischen Gerichten. Letztere wenden auf den Streit luxemburgisches Recht an. Mit einer Haftungsklage gegen den luxemburgischen Staat macht er sodann geltend, dass auf den Rechtsstreit nach Art. 6 I und II des Übereinkommens über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht (im Folgenden: Übereinkommen) deutsches Kündigungsschutzrecht anwendbar ist.

Mit seinem Vorabentscheidungsersuchen will das luxemburgische Rechtsmittelgericht die Auslegung von Art. 6 des Übereinkommens klären lassen. Zwar können die Vertragsparteien das anwendbare Recht selbst festlegen. Gemäß Art. 6 I des Übereinkommens darf die Rechtswahl aber nicht dazu führen, dass der Arbeitnehmer schlechter steht als er ohne Rechtswahl stünde. Bei grenzüberschreitenden Tätigkeiten ist nach Abs. 2a ohne Rechtswahl das Recht des Staates anzuwenden, in dem der Arbeitnehmer in Erfüllung des Vertrags gewöhnlich seine Arbeit verrichtet. Alternativ ist nach Abs. 2b das Recht des Staates anwendbar, in dem sich die Niederlassung befindet, die den Arbeitnehmer eingestellt hat. Nach Ansicht des EuGH ist der Arbeitnehmer, der in mehreren Staaten tätig wird, schutzbedürftig. In dem Land, in dem der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet, beeinflusst das geschäftliche und politische Umfeld seine Tätigkeit, so dass die dort geltenden Arbeitnehmerschutzvorschriften anzuwenden sind. Daher ist Art. 6 IIa des Übereinkommens weit auszulegen und Art. 6 IIb nur anzuwenden, wenn der Staat der gewöhnlichen Tätigkeit nicht feststellbar ist. Bei der Feststellung des Staates, an dem oder von dem aus der Arbeitnehmer gewöhnlich tätig wird oder den größten Teil seiner Tätigkeit ausübt, sind alle das Arbeitsverhältnis kennzeichnenden Umstände zu berücksichtigen.

Praxishinweis: Das Übereinkommen wurde mittlerweile durch die Verordnung (EG) Nr. 593/2008 (Rom I) ersetzt. Für Arbeitsverträge, die nach dem 17.12.2009 geschlossen wurden, gilt nunmehr Art. 8 dieser Verordnung, der die Regelungen von Art. 6 des Übereinkommens im Wesentlichen übernimmt. Bei grenzüberschreitenden Tätigkeiten muss der Arbeitgeber daher darauf achten, dass er keine Arbeitnehmerschutzvorschriften verletzt, die auf das Arbeitsverhältnis wegen des Ortes der gewöhnlichen Tätigkeit anwendbar sind. (EuGH, Urteil vom 15.03.2011, C-29/10)

Regelungen zur Sozialauswahl binden Arbeitgeber

Vereinbart ein Arbeitgeber in einem Sozialplan mit Interessenausgleich bestimmte Regelungen für eine Verlagerung von Betriebsteilen, darf er diese Regelungen zur Sozialauswahl nicht einseitig durch gezielte Vereinbarungen zugunsten einzelner Arbeitnehmer verändern. Das hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz im Fall einer bei einem Hausgerätehersteller beschäftigten Mitarbeiterin der Poststelle entschieden. Sie erhielt eine Änderungskündigung mit dem Angebot zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses im Logistikzentrum eines anderen Standorts. Dagegen klagte die Arbeitnehmerin, weil nach ihrer Ansicht andere, weniger schutzbedürftige Arbeitnehmer derselben Abteilung nicht in die Sozialauswahl einbezogen wurden. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass die Kündigung sozial nicht gerechtfertigt und damit rechtsunwirksam sei. Die durchgeführte Sozialauswahl sei fehlerhaft, weil tätigkeitsbezogen vergleichbare Arbeitnehmer, die nach dem vereinbarten Punkteschema signifikant weniger schutzbedürftig seien, in die Sozialauswahl nicht einbezogen worden seien. Daher müsse die Arbeitnehmerin diese Nichteinbeziehung von Arbeitnehmern nicht gegen sich gelten lassen. Es bestünden vorliegend hinreichende Anhaltspunkte dafür, dass der Arbeitgeber eine Umgehung der Sozialauswahl beabsichtige. Der ihm obliegenden Darlegungspflicht für das Vorliegen einer sachlichen Rechtfertigung für die Nichteinbeziehung sei der Arbeitgeber nicht gerecht geworden.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 18. Februar 2011; Az.: 9 Sa 417/10)

Einteilung für Asbestarbeiten kann Schadensersatz auslösen

Weist ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer an, Arbeiten mit asbesthaltigem Material ohne Schutzmaßnahmen auszuführen, kann hierin eine schadensersatzpflichtige bewusste Inkaufnahme von Gesundheitsschäden des Arbeitnehmers liegen. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines bei einer Stadt beschäftigten Arbeitnehmers entschieden, der auf Weisung des

zuständigen Abteilungsleiters für drei Monate zu Gebäudesanierungsarbeiten eingeteilt wurde. Erst nach einem Hinweis auf die Freisetzung von asbesthaltigem Staub wurde die Einstellung dieser Arbeiten durch die Gewerbeaufsicht verfügt. Der Arbeitnehmer verklagte die Stadt auf Schadensersatz wegen eines Eingriffs in seine körperliche Unversehrtheit, weil er einem erhöhten Krebsrisiko ausgesetzt worden sei. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass der Arbeitgeber für mögliche Schäden dann haftbar sei, wenn der Vorgesetzte dem Mitarbeiter die gefährliche Tätigkeit zugewiesen hat, obwohl er wusste, dass der Arbeitnehmer damit einer besonderen Asbestbelastung ausgesetzt wurde und wenn er diese Gesundheitsverletzung zumindest billigend in Kauf genommen habe. Zur weiteren Sachverhaltsaufklärung und Entscheidung wurde der Prozess an die Vorinstanz zurückverwiesen.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 28. April 2011; Az.:8 AZR 769/09)

Falsche Sachverhaltsmitteilung an Betriebsrat: unwirksame Anhörung

Teilt ein Arbeitgeber dem Betriebsrat einen kündigungsrelevanten Sachverhalt falsch mit, führt das zu einer unwirksamen Betriebsratsanhörung mit der Folge einer Unwirksamkeit der daraufhin ausgesprochenen Kündigung. Das hat das Landesarbeitsgericht Köln im Fall einer Arbeitnehmerin entschieden, die erstmalig gefehlt und bei einer Fortsetzungskrankheit die Meldepflicht über die Arbeitsunfähigkeit versäumt hatte. Demgegenüber hatte der Arbeitgeber dem Betriebsrat erklärt, sie habe nach entsprechender Abmahnung wiederholt unentschuldig gefehlt. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass der Arbeitgeber einen aus seiner Sicht kündigungsrelevanten Sachverhalt unterbreitet habe, der unzutreffend sei. Die Arbeitnehmerin werde dadurch als Wiederholungstäterin geschildert, die sich trotz Abmahnung nicht an ihre arbeitsrechtliche Verpflichtung halte. Diese Darstellung sei falsch, weil die Arbeitnehmerin durch eine attestierte Arbeitsunfähigkeitsentscheidung verhindert war und tatsächlich allenfalls eine Verletzung der rechtzeitigen Meldepflicht vorliege. Damit weiche der dem Betriebsrat vorgelegte erheblich von dem tatsächlichen Sachverhalt ab und die Beurteilungsgrundlage für den Betriebsrat sei zu Lasten der Arbeitnehmerin verändert worden.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 21. Februar 2011; Az.:2 Sa 1345/10)

Heimliche Videoüberwachung von Arbeitnehmern nur ausnahmsweise verwertbar

Setzt ein Arbeitgeber in seinem Unternehmen Videoüberwachungskameras ein, ohne dies durch geeignete Maßnahmen erkennbar zu machen, greift er mit dieser Maßnahme in das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer ein. Nur bei hinreichend konkretisiertem Tatverdacht ist ausnahmsweise eine heimliche Videoaufnahme zulässig. Das hat das Landesarbeitsgericht Köln im Fall eines Ausschankmitarbeiters in einem Brauhaus entschieden. Der Arbeitgeber hatte Videoaufnahmen im Ausschankraum machen lassen, um Beschäftigte zu überführen, denen er unkorrekte Abrechnung vorwarf. Der betroffene Arbeitnehmer wehrte sich gegen die ausgesprochene Kündigung mit einer Kündigungsschutzklage. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass der vom Arbeitgeber angebotene Videobeweis rechtswidrig gewonnen worden und daher nicht verwertbar sei. Ein pauschaler Verdacht auf Getränkeunterschlagung rechtfertige die Videoaufnahme nicht. Nur bei tatsächlichen, nachprüfbaren Anhaltspunkten gegenüber bestimmten Personen, komme nach umfassender Interessenabwägung eine heimliche Videoüberwachung in Betracht. Da diese Voraussetzungen vorliegend nicht erfüllt seien, unterlägen die Aufnahmen einem Beweisverwertungsverbot und könnten nicht herangezogen werden. Die Kündigung sei damit unwirksam.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 3. Mai 2011; Az.:11 Ca 7326/10)

Aufforderung zur Teilnahme an Sprachkurs keine Diskriminierung

Spricht der Arbeitgeber gegen einen Mitarbeiter eine Abmahnung aus, nachdem er ihn zur Teilnahme an einem Deutschkurs aufgefordert hat und das nicht befolgt wurde, begründet das keinen Entschädigungsanspruch wegen Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall einer als Reinigungskraft und Kassiererin in einem Schwimmbad beschäftigten Arbeitnehmerin entschieden. Sie stammte aus Kroatien und wurde vom Arbeitgeber aufgefordert, ihre Deutschkenntnisse auf eigene Kosten in der Freizeit mit einem Deutschkurs zu verbessern. Die daraufhin von der Arbeitnehmerin geforderte Kostenübernahme lehnte der Arbeitgeber ab. Auf die vom Arbeitgeber ausgesprochene Abmahnung wegen Nichtteilnahme am Kurs forderte die Arbeitnehmerin wegen Diskriminierung eine Entschädigung von 15.000 Euro. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass der Arbeitgeber berechtigt sei, die Teilnahme an einem Sprachkurs zu verlangen, wenn bei der Arbeit die Beherrschung der deutschen Sprache erforderlich sei. Zwar könne die Aufforderung zur Teilnahme auf eigene Kosten und in der Freizeit im Einzelfall gegen den Arbeitsvertrag oder tarifvertragliche Regelungen verstoßen. Aber selbst ein solcher Verstoß beinhalte keine unzulässige Diskriminierung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) mit einem Entschädigungsanspruch. (Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 22. Juni 2011; Az.: 8 AZR 48/10)

Fehlverhalten bei Zeiterfassung: fristlose Kündigung

Betätigt ein Arbeitnehmer für die Teilnahme an einer Betriebssportveranstaltung die Zeiterfassungsanlage nicht, kann das grundsätzlich eine fristlose Kündigung rechtfertigen. Allerdings ist im Einzelfall zu prüfen, ob als Reaktion auf das Fehlverhalten zuvor eine Abmahnung geboten gewesen wäre. Das hat das Landesarbeitsgericht Köln im Fall eines Arbeitnehmers in einem Großunternehmen entschieden, der im Lauf von über 30 Jahren verschiedene Funktionen ausübte. Nachdem er sich zu mehreren Veranstaltungen der Schachbetriebssportgruppe nicht ordnungsgemäß ausgestempelt hatte, sprach der Arbeitgeber eine fristlose, hilfsweise eine fristgerechte Kündigung aus. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass ein Fehlverhalten beim Ausstempeln grundsätzlich ein Anlass für eine fristlose Kündigung darstellen könne. Bei Vertragspflichtverletzungen, die auf steuerbarem Verhalten des Arbeitnehmers beruhen, sei allerdings grundsätzlich davon auszugehen, dass das künftige Verhalten durch eine Abmahnung positiv beeinflusst werden könne. In die Abwägung sei auch die dreißigjährige beanstandungsfreie Beschäftigung des Arbeitnehmers einzubeziehen. Vorliegend sei die Kündigung bei Beachtung aller Umstände des Einzelfalls unter Abwägung der gegenseitigen Interessen nicht gerechtfertigt.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 29. März 2011; Az.: 12 Sa 1506/10)

Veranstaltungen

„FIT FÜR ... die Lösung von steuerlichen Problemen“

Dienstag, 9. August 2011, 18.00 bis 20.00 Uhr, Seminargebäude, Raum 0.01, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Das Steuerrecht hat sich zu einem Steuer-Dschungel entwickelt. Zwar gehen täglich die Meldungen über Steuerrechtsänderungen bis hin zu -erleichterungen durch die Presse, jedoch kann Otto Normalverbraucher oft nicht einordnen, wie sich diese Steuerrechtsänderungen auf ihn selbst und seine finanzielle Situation auswirken. Gerade von einer Vereinfachung kann er nichts spüren. Dies trifft auch auf Jungunternehmer und Existenzgründer zu. Gerade für sie ist es überlebensnotwendig zu wissen, wo sie durch welche Steuer betroffen sind, wie sie welche Erklärungen abzugeben haben und welche Möglichkeiten der Steuerersparnis es gibt. **Frau Dipl.-Kffr. Christiane Fritz-Nagel, Steuerberaterin, Saarbrücken**, wird Ihnen in ihrem Vortrag aufzeigen, worauf sich Existenzgründer bei ihrer steuerrechtlichen Veranlagung einzustellen haben.

Frau Christiane Fritz-Nagel steht als gestandene Expertin den Teilnehmern nach ihrem Vortrag Rede und Antwort für Fragen und Probleme.

Anmeldungen **bis 8. August 2011** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

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

Dienstag, 20. September 2011, 18.00 bis 20.00 Uhr, Seminargebäude, Raum 0.01, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

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

Unser Referent, **Herr Hans-Joachim Lorenz, LORENZ-Experten-Gruppe, St. Wendel**, wird aufzeigen, welche Versicherungen ein Existenzgründer braucht, um das unternehmerische Risiko für ihn kalkulierbar zu machen.

Herr Lorenz ist ein langjähriger Kenner der Materie und ihm ist insbesondere die Situation von Existenzgründern vertraut. Er steht für Fragen und Antworten der Teilnehmer zur Verfügung.

Anmeldungen **bis 19. September 2011** 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