

Nr. 06 / Juni 2008

Newsletter-Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

Zustimmung des Integrationsamtes zur Kündigung Schwerbehinderter: Kein Verbrauch der Zustimmung.....	2
Verdachtskündigung nur nach Anhörung	2
Wirksame Berufungseinlegung nur mit Unterschrift.....	2
Betriebsratsbeteiligung bei Versetzungen erforderlich	3
Vertragsschluss durch konkludente Einigung nach Weiterbeschäftigung.....	3
Kündigung wegen unberechtigter Strafanzeige gegen Vorgesetzte	3
Schadenersatz nach falschem Betanken von Dienstwagen	4
Gleichmäßige Absenkung der Eingangsvergütung ohne Mitbestimmung	4
Vertragsstrafenvereinbarung muss angemessen sein.....	5
Anzeigespflicht für Postdienstleister bei Bundesnetzagentur	5
Keine Kündigung im Auftrag	6
Veranstaltungen	6
„Fit Für ... meine professionellen Webseiten“	6
„Erbchaftsteuerreform 2008“	6

Zustimmung des Integrationsamtes zur Kündigung Schwerbehinderter: Kein Verbrauch der Zustimmung

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 08.11.2007, Az.: 2 AZR 425/06, über die Zustimmung des Integrationsamtes zur Kündigung Schwerbehinderter bei einer wiederholten Kündigung zu entscheiden gehabt. Es kam zu folgendem Ergebnis: Liegt die Zustimmung des Integrationsamtes zur Kündigung eines schwerbehinderten Menschen nach § 85 SGB IX vor, so ist der Arbeitgeber innerhalb des in § 88 Abs. 3 SGB IX vorgesehenen Zeitraums von einem Monat berechtigt, das Arbeitsverhältnis mit dem schwerbehinderten Menschen durch Ausspruch einer Kündigung zu beenden. Bei gleich bleibendem Kündigungssachverhalt können ggf. innerhalb des Zeitfensters auch wiederholt Kündigungen ausgesprochen werden (z. B. wegen formeller Bedenken), ohne dass es einer erneuten Zustimmung bedarf. Ein „Verbrauch“ des Kündigungsrechts tritt dann nicht ein.

Verdachtskündigung nur nach Anhörung

Steht ein Arbeitnehmer in schwerwiegendem Verdacht, eine strafbare Handlung begangen zu haben, kann das eine außerordentliche Verdachtskündigung durch den Arbeitgeber rechtfertigen. Allerdings muss der Kündigung eine Anhörung des Arbeitnehmers vorausgehen. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Arbeitnehmers entschieden, der im begründeten Verdacht stand, in elf Fällen die Autoreifen von Kollegen aufgeschlitzt zu haben. Kollegen hatten angegeben, den Verdächtigen auf polizeilich veranlassten Videoaufzeichnungen erkannt zu haben. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass nicht nur eine vollendete Tat sondern auch der schwerwiegende Verdacht einer strafbaren Handlung einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung bilden könne. Voraussetzung sei, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer vor Ausspruch der Kündigung zu den Verdachtsmomenten anhöre. Vorliegend habe ein schwerwiegender begründeter Verdacht bestanden, der auf objektiven Tatsachen beruht habe. Für die Anhörung sei ausreichend, dass dem Arbeitnehmer die Vorwürfe bekannt gewesen seien. Die Kenntnis der Ermittlungsakte der Staatsanwaltschaft sei dafür nicht erforderlich gewesen. Aufgrund noch unaufgeklärter Formfragen wurde der Prozess an die Vorinstanz zurückverwiesen.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 13. März 2008; Az.: 2 AZR 961/06)

Wirksame Berufungseinlegung nur mit Unterschrift

Legt eine Prozesspartei gegen ein Urteil Berufung ein, muss die Berufungsschrift mit einer eigenhändigen Unterschrift versehen sein, die den Aussteller unzweifelhaft identifizierbar macht. Das hat der Bundesgerichtshof auf eine Rechtsbeschwerde über ein Berufungsverfahren entschieden, bei der die Berufungsschrift lediglich eine Paraphe des Prozessbevollmächtigten enthielt und daher vom Berufungsgericht als unzureichend gewertet und die Berufung als unzulässig zurückgewiesen wurde. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass eine Unterschrift einen individuellen Schriftzug darstellen und die Absicht einer vollen Unterschriftsleistung erkennen lassen müsse. Handele es dagegen um einen Schriftzug, der als bewusste oder gewollte Namensabkürzung erscheine, liege keine formgültige Unterschrift vor. Dabei sei unerheblich, dass sich das Berufungsgericht die Identität des Ausstellers anderweitig erschließen könne. Auf andere Umstände, wie die Beifügung einer maschinengeschriebenen Namenswiedergabe komme es daher nicht an.

(Beschluss des Bundesgerichtshofs vom 21. Februar 2008; Az.: V ZB 96/07)

Betriebsratsbeteiligung bei Versetzungen erforderlich

Nimmt ein Arbeitgeber Versetzungsmaßnahmen ohne Beachtung der Beteiligungsrechte des Betriebsrats vor, steht dem Betriebsrat ein Unterlassungsanspruch zu. Auch kürzere Veränderungen der Tätigkeit stellen dann eine Versetzung dar, wenn sich die Arbeit dadurch erheblich ändert. Das hat das Landesarbeitsgericht Düsseldorf im Fall des Betriebsrats der Lufthansa entschieden, nachdem der Arbeitgeber Mitarbeiter aus bestimmten Beschäftigtengruppen kurzzeitig (weniger als einen Monat) zur Vertretung in einer anderen Beschäftigtengruppe einsetzte. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass eine mitbestimmungspflichtige Versetzung auch dann vorliege, wenn sie kürzer als einen Monat dauere, aber die beiden Tätigkeiten sich so erheblich voneinander unterscheiden, dass sich das Gesamtbild der Tätigkeit dadurch ändere. Für die Beurteilung, ob sich die äußeren Umstände der Tätigkeit änderten, sei entscheidend, welche der äußeren Umstände für die Tätigkeit prägend seien. Für die vorliegend zu beurteilenden Funktionen eines „Professional Operations 1“ (Abfertigung von Flugzeugen in Eigenregie oder Überwachung der Abfertigung) gegenüber denen eines „Allrounder Operations 2“ (Überwachung aller Abfertigungsgesellschaften, Verantwortung für Problemfälle und Vorgesetztenfunktion) gilt danach die Voraussetzungen einer Versetzung.

(Beschluss des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 29. Februar 2008; Az.: 9 TaBV 91/07)

Vertragsschluss durch konkludente Einigung nach Weiterbeschäftigung

Übernimmt ein Arbeitgeber einen Insolvenzbetrieb und bietet dabei die Weiterbeschäftigung der Arbeitnehmer unter verbesserten Arbeitsbedingungen an, kann ein solches Angebot auch ohne Einhaltung der vorgesehenen Schriftform und Frist angenommen werden. Bedingung: Der Arbeitnehmer muss ohne Vorbehalt weiter beschäftigt werden. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall einer Altenpflegerin in einem Seniorenzentrum entschieden, die im Anschluss an zwischen dem neuen Betriebsinhaber und der Gewerkschaft ausgehandelten Bedingungen ihre Tätigkeit in dem Seniorenzentrum fortsetzte, ohne die binnen einer Frist von drei Wochen vorgesehene Zustimmung gegeben zu haben. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass die Pflegerin mit der widerspruchslosen Fortsetzung ihres Arbeitsverhältnisses konkludent die Annahme des vom Arbeitgeber formulierten Angebotes erklärt habe. Dies habe der Arbeitgeber aus objektiver Sicht auch erkennen müssen. Die vorgesehene Schriftform könne formlos, ausdrücklich oder durch konkludentes Verhalten von den Vertragsparteien abgedungen werden, wenn diese übereinstimmend das Vereinbarte wollten, aber an die Formvorschrift nicht gedacht hätten.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 19. Dezember 2007; Az.: 5 AZR 1008/06)

Kündigung wegen unberechtigter Strafanzeige gegen Vorgesetzte

Erstattet ein Arbeitnehmer unberechtigt eine Strafanzeige gegen seine Vorgesetzten, kann das eine fristlose Kündigung rechtfertigen. Das hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz im Fall eines Landesbediensteten in einer Behörde entschieden, der nach Meinungsverschiedenheiten und mehreren Abmahnungen, in denen sein Verhalten gerügt worden war, Dienstaufsichtsbeschwerden gegen mehrere Vorgesetzte erhob und Strafanzeige wegen angeblicher Nötigung, Körperverletzung und Beleidigung erstattet hatte. Der Arbeitgeber nahm dies zum Anlass für eine außerordentliche Kündigung. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass eine Strafanzeige gegen Vorgesetzte ein wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung sein

könne, wenn dabei wissentlich oder leichtfertig falsche Angaben gemacht würden. Vorliegend habe der Arbeitnehmer mit seiner Strafanzeige auf bestehende arbeitsrechtliche Meinungsverschiedenheiten reagiert. Dabei handele es sich um eine unverhältnismäßige Reaktion, weil es aus Sicht eines rational handelnden Arbeitnehmers an einer Berechtigung für die Strafanzeige gefehlt habe. Den Schilderungen des Arbeitnehmers sei kein strafrechtlich relevantes Verhalten zu entnehmen.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 24. Oktober 2007; Az.: 7 Sa 451/07)

Schadenersatz nach falschem Betanken von Dienstwagen

Betankt ein Arbeitnehmer ein Dienstfahrzeug mit falschem Kraftstoff, kann in diesem Verhalten grobe Fahrlässigkeit liegen, die zum Schadensersatz verpflichtet. Das hat das Verwaltungsgericht Minden im Fall eines Hauptgefreiten bei der Bundeswehr entschieden, der einen Mercedes Sprinter anstatt mit Diesel versehentlich mit Benzin betankte und dadurch einen Motorschaden von über 3.000 Euro verursachte. Diesen Schaden verlangte der Arbeitgeber von dem Soldaten ersetzt. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass sich die Frage, wann grobe Fahrlässigkeit vorliege, nach zivilrechtlichen Maßstäben richte. Grobe Fahrlässigkeit sei anzunehmen, wenn im konkreten Einzelfall die erforderliche Sorgfalt nach den gesamten Umständen in ungewöhnlich hohem Maße außer Acht gelassen und etwas nicht beachtet worden sei, was im gegebenen Fall jedem hätte einleuchten müssen. Der Soldat habe vorliegend die Sorgfalt außer Acht gelassen, die jedem Fahrer eines Dieselfahrzeugs eingeleuchtet hätte. Es gehöre zu den Grundkenntnissen eines Fahrzeugführers, auch wenn er nicht Kraftfahrer sei, dass ein Dieselmotor Schaden nehme, wenn er nicht mit Dieselkraftstoff betankt werde. Daher sei jeder Fahrer verpflichtet, bei der Auswahl des richtigen Kraftstoffs vor Beginn des Tankvorgangs besonders aufmerksam zu sein, sich zu konzentrieren und aufzupassen.

(Urteil des Verwaltungsgerichts Minden vom 25. März 2008; Az.: 10 K 1365/07)

Gleichmäßige Absenkung der Eingangsvergütung ohne Mitbestimmung

Senkt ein Arbeitgeber ab einem Stichtag die Eingangsvergütung gleichmäßig ab, unterliegt ein solcher Beschluss nicht der Mitbestimmung durch den Betriebsrat. Der Betriebsrat ist daher nicht berechtigt, die Zustimmung zu der Eingruppierung zu verweigern. Das hat das Landesarbeitsgericht im Fall eines Betriebsrates bei dem Betreiber eines Seniorenzentrums entschieden, der der Eingruppierung von neuen Mitarbeitern die Zustimmung verweigerte, weil er die von der Geschäftsleitung beschlossene gleichmäßige Absenkung der auf tarifvertraglicher Grundlage gewährten Vergütungen um sieben Prozent ablehnte. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass die Mitbestimmungspflicht bei der Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen gegeben sei (vgl. § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG), um das betriebliche Lohngefüge angemessen und transparent zu gestalten sowie die Struktur und Vollzugsformen des Entgelts mit Lohn- und Verteilungsgerechtigkeit zu wahren. Demgegenüber sei die konkrete Höhe des Arbeitsentgelts nicht mitbestimmungspflichtig. Angesichts des ständigen Wandels wirtschaftlicher Rahmenbedingungen könne der Arbeitgeber nicht aus Gleichbehandlungsgründen verpflichtet sein, einmal vereinbarte Vertragsinhalte allen künftigen Einstellungen zugrunde zu legen.

(Beschluss des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 29. Januar 2008; Az.: 8 TaBV 64/07)

Vertragsstrafenvereinbarung muss angemessen sein

Kann ein Arbeitnehmer ein Arbeitsverhältnis innerhalb einer sechsmonatigen Probezeit mit einer Kündigungsfrist von sechs Wochen zum Monatsende kündigen, ist eine gleichzeitige Vertragsstrafenvereinbarung für den Fall vorzeitiger Beendigung in Höhe von drei Monatsvergütungen in der Regel unangemessen. Das hat das Landesarbeitsgericht Düsseldorf im Fall eines in einer Fahrschule angestellten Fahrlehrers entschieden, der innerhalb der Probezeit kündigte, ohne die Kündigungsfrist einzuhalten. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass eine unangemessene Benachteiligung (vgl. § 307 Abs. 1 S. 1 BGB) vorliege, wenn ein rechtlich anerkennenswertes Interesse des Arbeitnehmers beeinträchtigt werde und dies nicht durch begründete und billigenwerte Interessen des Arbeitgebers gerechtfertigt sei. Da es bei Vertragsstrafenvereinbarungen um einen vermögensmäßigen Austausch nicht erbrachter Vertragsleistungen gehe, sei die nicht beachtete Kündigungsfrist ein relevantes Abwägungskriterium für die Feststellung der Schadenshöhe. Im Regelfall sei es angemessen, wenn die Vertragsstrafe die maßgebliche Kündigungsfrist innerhalb der Probezeit nicht überschreite. Da die Vertragsstrafe von drei Monatsvergütungen die sechswöchige Kündigungsfrist deutlich überschreite, sei sie mangels besonderer rechtfertigender Umstände wegen Unangemessenheit unwirksam. (Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 05. Oktober 2007; Az.: 9 Sa 986/07)

Anzeigepflicht für Postdienstleister bei Bundesnetzagentur

Unternehmen, die Postdienstleistungen erbringen, müssen die Aufnahme, Änderung und Beendigung des Betriebes innerhalb eines Monats bei der Bundesnetzagentur anzeigen. Diese Pflicht ist vielfach nicht bekannt. Wer die Anzeige vorsätzlich oder fahrlässig versäumt, riskiert eine Geldbuße von bis zu 10.000 Euro.

Seit Beginn der Liberalisierung des Postmarktes in Deutschland kann die Beförderung von Briefsendungen mit einem Einzelgewicht bis 1.000 Gramm nur von dem vorgenommen werden, der über eine Lizenz der Bundesnetzagentur verfügt. Auch der gewerbliche Transport von einzelnen Sendungen mit Anschrift gilt nach dem Postgesetz als Postdienstleistung. Wer solche Transporte durchführt, muss seine Tätigkeit bei der Bundesnetzagentur schriftlich anzeigen. Die Anzeige dient allein der gesetzlich vorgeschriebenen Registrierung. Postdienstleistungsunternehmen, die ihrer Anzeigepflicht nach dem Postgesetz bisher noch nicht nachgekommen sind, sollten dies unverzüglich nachholen. Die Anzeige bei der Bundesnetzagentur ist kostenlos. Wer allerdings die Anzeige vorsätzlich oder fahrlässig nicht oder nicht rechtzeitig vornimmt, kann mit einer Geldbuße belegt werden.

Die Mitteilung nach § 36 Postgesetz umfasst neben Namen und Anschrift die Information über die beförderten Sendungen (Pakete bis 20 kg, Briefe oder Umschläge mit Dokumenten). Die Anzeigepflicht gilt auch für Kurierdienste und Kurierfahrer, die ihre Aufträge direkt vom Absender oder von einer Zentrale erhalten, sowie für so genannte Erfüllungsgehilfen (Sub-Unternehmer).

Keine Kündigung im Auftrag

Wenn das Kündigungsschreiben eines Angestellten beispielsweise durch die Sekretärin mit „i. A.“ (in Auftrag) unterschrieben wird ist die gesetzlich notwendige Schriftform der Kündigung nicht gewahrt, so ein Urteil des Landesarbeitsgerichtes Rheinland-Pfalz vom 19. Dezember 2007. Die Kündigung ist daher unwirksam. Wenn die Sekretärin als Vertreterin handeln wollte, hätte sie die Kündigung mit „i. V.“ (in Vertretung) unterschreiben müssen (Az.: 7 Sa 530/07).

Veranstaltungen

„Fit Für ... meine professionellen Webseiten“

Dienstag, 17. Juni 2008, 18.00 bis 20.00 Uhr, Seminargebäude, Raum 0.01, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Der eigene Internetauftritt gehört für Unternehmen längst zum guten Ton. Aber wie effektiv ist Ihre Internetseite? Welche Rolle spielen Design, Benutzerfreundlichkeit, Aktualität und Professionalität bei einer Webseite? Und kann ich Web 2.0 auch für mein Unternehmen sinnvoll einsetzen?

Diese Fragen stellen sich viele Unternehmen, nachdem sie Zeit und Geld in ihre Webseite investiert haben und nun unzufrieden sind mit der Besucherresonanz oder der Zahl der Neukunden, die über die Webseite gewonnen wurden. Gerade kleinere Webpräsenzen scheitern mitunter daran, dass der Aufwand falsch eingeschätzt wird. Dabei ist ein professioneller und gut vermarkteter Online-Auftritt ein idealer Weg, um potenzielle Kunden zu erreichen und zu binden. Doch was können Sie tun, um potenzielle Kunden auf Ihre Seite zu locken und sie auch zu halten? Die **Vertreter des Kompetenzzentrums für elektronischen Geschäftsverkehr, Frau Sabine Betzholz-Schlüter und Herr Dipl.-Inf. Johannes Hoen**, vermitteln Ihnen das notwendige Grundwissen, welches zur Planung und Umsetzung kundenoptimierter Webseiten erforderlich ist.

Anmeldungen **bis 16. Juni 2008** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

„Erbchaftsteuerreform 2008“

Montag, 23. Juni 2008, 19.00 bis 21.00 Uhr, Saalgebäude, Räume 1 - 3, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Die Lebenszeit eines erfolgreichen Unternehmens ist praktisch unbegrenzt, die eines Unternehmers hingegen leider nicht. Wer will, dass seine unternehmerischen Erfolge auch an die nächste Generation weitergegeben werden, muss deshalb Vorsorge treffen. **Herr Rechtsanwalt Karl Michael Krempel, Saarbrücken**, wird uns über die verschiedenen Aspekte des Erbrechts informieren.

Als Themen sind vorgesehen: die gesetzliche Erbfolge, warum also im Hinblick auf die Besteuerung und auf das Pflichtteilsrecht etwas geregelt werden muss; wie die Erbfolge in Einzelunternehmen und Kapitalgesellschaften aussieht und welches Bindeglied zwischen Erbrecht und Gesellschaftsvertrag besteht. Schwerpunkt des Abends sind die Gestaltungsmöglichkeiten im gesetzlichen Rahmen, die **Auswirkungen der Erbschaftsteuerreform 2008** und die geplanten **Änderungen des Erbrechts** durch den Gesetzgeber.

Herr Krempel wird im Anschluss an seinen interessanten Vortrag auch für Fragen zur Verfügung stehen.

Anmeldungen bis **20. Juni 2008** 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