

Nr. 06 / Juni 2011

## ***Newsletter-Arbeitsrecht***

### **In dieser Ausgabe:**

Keine fristlose Kündigung bei Drohung mit Krankschreibung .....	2
AGB-Kontrolle einer Arbeitszeitregelung: Keine Verlängerung der Arbeitszeit bei Vollzeitbeschäftigung .....	2
Zugang einer Kündigung bei Übergabe des Kündigungsschreibens an den Ehegatten außerhalb der Wohnung .....	2
Rechtsweg bei Streitigkeiten zwischen Leiharbeitnehmer und Entleiher .....	3
Nutzung von Geldkarten des Arbeitgebers .....	4
Dienstort aufgrund Direktionsrecht des Arbeitgebers festgelegt .....	4
Rückzahlungsklausel bei Fortbildungsvereinbarung .....	4
Rhetorikschulung für Betriebsratsvorsitzenden .....	5
Wer ist zuständig beim Rechtsstreit über Lohnsteuerkarte .....	5
Befristung wegen beabsichtigter Übernahme eines Lehrlings .....	6
Nachweispflicht für Zeugniserteilung .....	6
Ermittlungsverfahren im Bewerbungsgespräch erfragen .....	6
Vereinbarte Teilzeitarbeitszeit überschritten – kein Vollzeitarbeitsverhältnis .....	7
Veranstaltungen .....	7
„FIT FÜR ... die Lösung von steuerlichen Problemen“ .....	7

## **Keine fristlose Kündigung bei Drohung mit Krankschreibung**

Die Klage eines Arbeitnehmers gegen eine fristlose Kündigung durch seinen Arbeitgeber hatte Erfolg. Der Hintergrund der Klage war, dass der Lastwagenfahrer sich darüber ärgerte, dass er nicht Feierabend machen durfte, sondern eine weitere Fahrt übernehmen sollte. Im Streit sagte er gegenüber seinem Arbeitgeber u.a., er werde jetzt einen Arzt aufsuchen und sich krankschreiben lassen. Daraufhin kündigte ihm sein Arbeitgeber fristlos. Das LAG Rheinland-Pfalz sah für diese fristlose Kündigung keine rechtliche Grundlage. Zwar ist eine Drohung mit einer angekündigten Krankschreibung grundsätzlich ein wichtiger Kündigungsgrund. Es ist aber immer auf den Einzelfall abzustellen. Im konkreten Fall litt der Arbeitnehmer tatsächlich an einer Fußverletzung und arbeitete trotzdem weiter. Deshalb, so das LAG Rheinland-Pfalz, war seine Drohung kein Anlass für eine fristlose Kündigung. Denn in diesem Fall war er aufgrund seiner Verletzung nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet gewesen.

(LAG Rheinland-Pfalz, AZ: 10 SA 308/10)

## **AGB-Kontrolle einer Arbeitszeitregelung: Keine Verlängerung der Arbeitszeit bei Vollzeitbeschäftigung**

Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen können den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligen, wenn sie nicht klar und verständlich sind (§ 307 Abs. 1 Satz 1 und 2 BGB). Unter den in § 9 TzBfG genannten Voraussetzungen hat ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer einen Anspruch auf die Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit. Vollzeitbeschäftigte können sich auf diese Norm nicht berufen.

Die Beklagte, ein Unternehmen des Wach- und Sicherheitsgewerbes, beschäftigt den Kläger als Flugsicherungskraft am Flughafen Köln/Bonn. Der Formulararbeitsvertrag der Parteien sieht u. a. folgende Regelung vor: „Der Angestellte ist verpflichtet, im monatlichen Durchschnitt 150 Stunden zu arbeiten ...“. Der allgemeinverbindliche Manteltarifvertrag für das Wach- und Sicherheitsgewerbe in Nordrhein-Westfalen vom 8. Dezember 2005 sieht für Vollzeitbeschäftigte eine Mindestarbeitszeit von 160 Stunden im Monat vor. Der Kläger, der in der Vergangenheit durchschnittlich 188 Stunden im Monat arbeitete, begehrt die Feststellung, dass seine monatliche Regelarbeitszeit dem tatsächlichen Beschäftigungsumfang entspricht, hilfsweise verlangt er von der Beklagten, seine regelmäßige Arbeitszeit zu erhöhen.

Der Neunte Senat des BAG hat entschieden, dass die arbeitsvertragliche Arbeitszeitregelung wegen Intransparenz unwirksam ist. Ihr ist nicht zu entnehmen, innerhalb welchen Zeitraums der Arbeitgeber den Arbeitnehmer mit durchschnittlich 150 Stunden im Monat beschäftigen muss. Deshalb bleibt der Arbeitnehmer über den Umfang seiner Beschäftigung im Unklaren. An die Stelle der unwirksamen Bestimmung tritt die manteltarifvertragliche Regelung über die Mindestarbeitszeit von Vollzeitangestellten. Diese beträgt 160 Stunden im Monat. Eine weitere Erhöhung der Arbeitszeit kann der Kläger nicht verlangen. Denn er ist nicht, wie § 9 TzBfG verlangt, teilzeitbeschäftigt. Nur Teilzeitbeschäftigte haben das Recht, eine Verlängerung der Arbeitszeit zu verlangen, wenn ein entsprechender Arbeitsplatz im Betrieb frei wird. (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 21. Juni 2011, 9 AZR 236/10 - und Parallelsache Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 25. Januar 2010 - 2 Sa 996/09 -)

## **Zugang einer Kündigung bei Übergabe des Kündigungsschreibens an den Ehegatten außerhalb der Wohnung**

Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses wird als Willenserklärung unter Abwesenden nach § 130 Abs. 1 BGB erst wirksam, wenn sie dem Kündigungsgegner zugegangen ist. Der Kündigende trägt das Risiko der Übermittlung und des Zugangs der Kündigungserklärung. Diese ist erst dann zugegangen, wenn sie so in den Machtbereich des Arbeitnehmers gelangt ist, dass

dieser unter gewöhnlichen Umständen unter Berücksichtigung der Verkehrsauffassung von ihrem Inhalt Kenntnis nehmen kann. Wird das Kündigungsschreiben einer Person übergeben, die mit dem Arbeitnehmer in einer Wohnung lebt und die aufgrund ihrer Reife und Fähigkeiten geeignet erscheint, das Schreiben an den Arbeitnehmer weiterzuleiten, ist diese nach der Verkehrsanschauung als Empfangsbote des Arbeitnehmers anzusehen. Dies ist in der Regel bei Ehegatten der Fall. Die Kündigungserklärung des Arbeitgebers geht dem Arbeitnehmer allerdings nicht bereits mit der Übermittlung an den Empfangsboten zu, sondern erst dann, wenn mit der Weitergabe der Erklärung unter gewöhnlichen Verhältnissen zu rechnen ist.

Nach einem Konflikt verließ die Klägerin am 31. Januar 2008 ihren Arbeitsplatz. Mit einem Schreiben vom selben Tag kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis ordentlich zum 29. Februar 2008. Das Kündigungsschreiben ließ sie durch einen Boten dem Ehemann der Klägerin überbringen, dem das Schreiben am Nachmittag des 31. Januar 2008 an seinem Arbeitsplatz in einem Baumarkt übergeben wurde. Der Ehemann der Klägerin ließ das Schreiben zunächst an seinem Arbeitsplatz liegen und reichte es erst am 1. Februar 2008 an die Klägerin weiter.

Das BAG entschied: Nach der Verkehrsanschauung war der Ehemann der Klägerin bei der Übergabe des Kündigungsschreibens am Nachmittag des 31. Januar 2008 Empfangsbote. Dem steht nicht entgegen, dass das Schreiben dem Ehemann der Klägerin an seinem Arbeitsplatz in einem Baumarkt und damit außerhalb der Wohnung übergeben wurde. Entscheidend ist, dass unter normalen Umständen nach der Rückkehr des Ehemanns in die gemeinsame Wohnung mit einer Weiterleitung des Kündigungsschreibens an die Klägerin noch am 31. Januar 2008 zu rechnen war. (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 09.06.2011 - 6 AZR 687/09 - Vorinstanz: LAG Köln, Urteil vom 07.09.2009 - 2 Sa 210/09)

### **Rechtsweg bei Streitigkeiten zwischen Leiharbeiternehmer und Entleiher**

Soweit ein Rechtsstreit zwischen einem Leiharbeiternehmer und dem Entleiher mit dem Leiharbeitsverhältnis in Zusammenhang stehen, ist der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten eröffnet.

In dem vom Bundesarbeitsgericht (BAG) zu entscheidenden Fall war der Kläger im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung für die Beklagte tätig gewesen.

Er hatte vor dem Arbeitsgericht geltend gemacht, dass er im Betrieb der Beklagten aufgrund seiner ethnischen Herkunft benachteiligt worden sei. Die Beklagte wandte sich gegen den vom Kläger beschrittenen Rechtsweg und machte geltend, zwischen ihr als Entleiherin und dem Kläger habe kein Arbeitsverhältnis bestanden. Zuständig seien deshalb die ordentlichen Gerichte, nicht das Arbeitsgericht.

Die hiergegen gerichtete Beschwerde hat das BAG als unbegründet zurückgewiesen.

Das Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) begründe eine umfassende Zuständigkeit der Gerichte für Arbeitssachen für individualrechtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis. Ziel des Arbeitsgerichtsgesetzes sei es, alle bürgerlich-rechtlichen Streitigkeiten, die in greifbarer Beziehung zu einem Arbeitsverhältnis stünden, auch prozessual im Rahmen der Arbeitssachen zu erfassen. Dies gelte in gleicher Weise für Streitigkeiten zwischen dem Leiharbeiternehmer und dem Entleiher, die ihren Ursprung in der Arbeitnehmerüberlassung hätten. Würden dem Entleiher wesentliche Arbeitgeberfunktionen vom Verleiher übertragen, so müsse dieser gespaltenen Arbeitgeberstellung bei der Zuständigkeit der Gerichte für Arbeitssachen Rechnung getragen werden.

Nach Sinn und Zweck der Zuständigkeitsnorm sei daher bei Streitigkeiten aus diesem besonderen Rechtsverhältnis der Weg zu den Arbeitsgerichten eröffnet.

Quelle: Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 15.03.2011, 10 AZB 49/10

### **Nutzung von Geldkarten des Arbeitgebers**

Bekommt ein Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber Geldkarten ausgehändigt, darf er diese regelmäßig nur für dienstliche Zwecke nutzen. Eine Berechtigung zur privaten Nutzung muss im Zweifelsfall vom Arbeitnehmer bewiesen werden. Das hat das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein im Fall eines Disponenten entschieden, der von seinem Arbeitgeber Vollmacht für das Firmenkonto und eine Kreditkarte sowie eine Tankkarte erhalten hatte. Nachdem der Arbeitgeber festgestellt hatte, dass der Disponent private Einkäufe, ein Flugticket, Kinderkleider, Haushaltsgegenstände und in erheblichem Umfang Kraftstoff für unterschiedliche Fahrzeuge in Höhe von über 2.000 Euro mit den Geldkarten bezahlt hatte, stellte er die Lohnzahlungen ein und verrechnete den Restlohn mit Schadensersatzforderungen. Der Arbeitnehmer behauptete demgegenüber, die Arbeitgeberkonten hätten ihm ohne Beschränkung zur freien Verfügung gestanden. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass die einem Arbeitnehmer zur Verfügung gestellten Geld- und Tankkarten grundsätzlich nur für dienstliche Zwecke dienen, auch wenn das nicht ausdrücklich erklärt werde. Wer geltend mache, dass er Karten auch für private Zwecke nutzen dürfe, müsse dies im Zweifelsfall darlegen und beweisen. Pfändungsfreigrenzen seien vorliegend gegenüber der Aufrechnung nicht zur berücksichtigen, weil die entstandenen Ansprüche des Arbeitgebers auf vorsätzlichen Handlungen des Arbeitnehmers beruhten.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 15. März 2011; Az.: 2 Sa 526/10)

### **Dienstort aufgrund Direktionsrecht des Arbeitgebers festgelegt**

Hat der Arbeitgeber sich in einem Arbeitsvertrag ausdrücklich die Änderung des Einsatzortes vorbehalten, ergibt sich der Umfang der dem Arbeitgeber zustehenden Weisungsrechte aus dem Direktionsrecht. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall einer Pharmaberaterin bei einem Arzneimittelproduzenten entschieden. Der Arbeitsvertrag sah die Beschreibung eines Arbeitsgebietes vor und enthielt daneben eine Regelung zur Dienstversetzung mit Gebietsänderungen oder Zuweisung anderer Gebiete bei entsprechender Entwicklung des Außendienstes. Nach einer erfolglosen fristlosen Kündigung wies der Arbeitgeber der im Raum Ostsachsen tätigen Mitarbeiterin ein Gebiet zwischen Göttingen und Magdeburg zu. Die Pharmareferentin hielt die Versetzung für unwirksam und verlangte die Beschäftigung im ursprünglichen Arbeitsgebiet. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass die Regelung im Arbeitsvertrag zwar einen bestimmten Außendienstbezirk umfasse. Der Vertrag enthalte aber zugleich den Vorbehalt, dass der Arbeitgeber berechtigt sei, der Arbeitnehmerin ein anderes Gebiet zuzuweisen. Eine änderungsfeste Festlegung des Arbeitsortes habe damit gerade nicht erfolgen sollen. Ob die vom Arbeitgeber bestimmte Versetzung der gebotenen Ausübungskontrolle des Direktionsrechts standhalte, sei unter Abwägung der wechselseitigen Interessen zu entscheiden. Dafür sei das konkrete unternehmerische Konzept, auf dem die Versetzung beruhe, zu ermitteln und gegenüber den Interessen der schwangeren Arbeitnehmerin mit ihren berechtigten persönlichen Belangen abzuwägen. Zur weiteren Sachaufklärung und Entscheidung wurde der Rechtsstreit an die Vorinstanz zurückverwiesen.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 19. Januar 2011; Az.: 10 AZR 738/09)

### **Rückzahlungsklausel bei Fortbildungsvereinbarung**

Gewährt ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer für eine Fortbildung ein Darlehen, bei dem die Fortbildung im Interesse des Arbeitnehmers liegt ohne unmittelbares Arbeitgeberinteresse, kann eine Rückzahlungsklausel vorsehen, dass der Arbeitnehmer nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses das Darlehen zurück zahlen muss. Das hat das Landesarbeitsgericht Hamm im Fall einer befristet bei einem Immobilienunternehmen tätigen Kauffrau in der Grundstücks- und Wohnungswirtschaft entschieden, die sich auf eigenen Wunsch und im eigenen Interesse zur Diplom-Immobilienwirtin fortbildete. Der Arbeitgeber gewährte ihr ein Darlehen bis zur Höhe von 7.210 Euro und forderte dies entsprechend der Fortbildungsvereinbarung nach Ablauf des befristeten Arbeitsvertrages zurück. Die Arbeitnehmerin verweigerte die Rückzahlung noch aus-

stehender 2.050 Euro. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass Vereinbarungen, die den Arbeitnehmer zu einer Beteiligung an den Kosten einer vom Arbeitgeber finanzierten Fortbildung bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis verpflichten, grundsätzlich zulässig seien. Unwirksam seien sie nur dann, wenn sie die grundgesetzlich geschützte arbeitsplatzbezogene Berufswahlfreiheit unzulässig einschränken. Das sei nicht gegeben, wenn die Rückzahlungsvereinbarung bei verständiger Betrachtung einem billigenwertigen Interesse des Arbeitgebers entspreche und der Arbeitnehmer eine angemessene Gegenleistung erhalten habe. In dem gebotenen Interessenabwägungsprozess sei zu berücksichtigen, dass die Arbeitnehmerin mit dem Abschluss als Diplom-Immobilienwirtin einen geldwerten Vorteil erlangt habe, ohne dass für den Arbeitgeber ein unmittelbares betriebliches Interesse im Hinblick auf einen späteren Einsatz erkennbar gewesen sei. Es habe sich nicht um eine Investition im betrieblichen Interesse gehandelt, deren Fehlschlagen der Arbeitgeber als unternehmerisches Risiko zu tragen habe. (Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 14. Januar 2011; Az.: 7 Sa 1386/10)

### **Rhetorikschulung für Betriebsratsvorsitzenden**

Beschließt ein Betriebsrat, dass ein Mitglied des Betriebsrats an einer Rhetorikschulung für Betriebsratsmitglieder teilnehmen soll, muss einem Feststellungsantrag für die Kostentragung des Arbeitgebers eine konkrete Schulungsveranstaltung mit Zeit und Ort zugrundeliegen. Im Einzelfall kann die Erforderlichkeit des Erwerbs von Kenntnissen der Rhetorik für einen Betriebsratsvorsitzenden gegeben sein. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Betriebsrats und seines freigestellten Betriebsratsvorsitzenden entschieden. Der Betriebsrat hatte mehrfach beschlossen, dass sein Vorsitzender eine Rhetorikschulung besuchen sollte. Da der Arbeitgeber im Vorhinein die Kostentragung ablehnte, kam es jedoch nicht zur Teilnahme, stattdessen beantragte der Betriebsrat die gerichtliche Feststellung, dass die Schulung erforderlich und der Arbeitgeber zur Kostentragung verpflichtet sei. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass dieser Antrag unzulässig sei, weil weder die zeitliche Lage noch der Ort der Schulungsveranstaltung genannt seien. Ohne diese konkreten Angaben könne nicht abschließend beurteilt werden, ob der Antrag begründet sei. Grundsätzlich könne der Erwerb von Kenntnissen in Rhetorik aber erforderlich sein. Dazu müsse im Einzelfall dargelegt werden, dass gerade das betreffende Betriebsratsmitglied die dort konkret vermittelten Kenntnisse benötige, damit der Betriebsrat seine gesetzliche Aufgabe sach- und fachgerecht wahrnehmen könne.

(Beschluss des Bundesarbeitsgerichts vom 12. Januar 2011; Az.: 7 ABR 94/09)

### **Wer ist zuständig beim Rechtsstreit über Lohnsteuerkarte**

Will ein Arbeitnehmer gegenüber dem ehemaligen Arbeitgeber einen Anspruch auf Korrektur seiner Lohnsteuerbescheinigung geltend machen, ist hierfür der Weg zum Arbeitsgericht gegeben. Das hat das Finanzgericht Münster im Fall eines Arbeitnehmers entschieden, dessen Arbeitgeber ihm in der Lohnsteuerbescheinigung eine um 800 Euro zu niedrige Lohnsteuer ausgewiesen hatte. Als der Arbeitgeber auf Korrekturverlangen des Finanzamtes trotz Zwangsgeldandrohung nicht reagierte, rief der Arbeitnehmer das Arbeitsgericht an, das seinerseits auf die vermeintliche Zuständigkeit des Finanzgerichts hinwies. In seiner Begründung verweist demgegenüber das Finanzgericht darauf, dass es sich bei dem Streit über die zutreffende Eintragung, Ergänzung oder Berichtigung von Daten in der Lohnsteuerbescheinigung um einen bürgerlichen Rechtsstreit zwischen Arbeitsvertragsparteien über Arbeitspapiere handele, wofür die Zuständigkeit des Arbeitsgericht gegeben sei. Der Weg zur Finanzgerichtsbarkeit sei daher verschlossen. Lohnsteuerbescheinigungen seien ein Abbild des vom Arbeitgeber über den Arbeitnehmer zu führenden Lohnkontos mit der Funktion eines Beweismittels. Die Ausstellung sei eine arbeitsrechtliche Verpflichtung des Arbeitgebers. Sie sei nicht darauf beschränkt, einen beliebigen Inhalt zu bescheinigen, sondern umfasse auch die Pflicht, inhaltlich zutreffende Angaben zu machen.

(Beschluss des Finanzgerichts Münster vom 30. März 2011; Az.: 8 K 1968/10)

### **Befristung wegen beabsichtigter Übernahme eines Lehrlings**

Befristet ein Arbeitgeber ein Arbeitsverhältnis mit einem Arbeitnehmer bis zu einem Zeitpunkt, an dem er einen Auszubildenden nach Beendigung seiner Ausbildung durch Übernahme einzustellen beabsichtigt, liegt ein sachlicher Grund für diese Befristung vor. Das hat das Landesarbeitsgericht Nürnberg im Fall einer Fachassistentin für Leistungsgewährung bei einer ARGE entschieden, deren Arbeitsvertrag befristet worden war und die die Unwirksamkeit dieser Befristung geltend machte. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass mit der beabsichtigten Übernahme eines Auszubildenden in ein Arbeitsverhältnis ein sonstiger sachlicher Grund im Sinne des Teilzeitbefristungsgesetzes vorliege (vgl. § 14 Abs. 1 TzBfG) und die Befristung damit wirksam sei. Das entspreche der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Mit der Einführung des Teilzeitbefristungsgesetzes habe sich daran nichts geändert. Der Sachgrund einer beabsichtigten Übernahme eines Lehrlings in ein Arbeitsverhältnis sei zwar in der gesetzlichen Aufzählung der Sachgründe nicht enthalten. Das sei aber auch nicht erforderlich, weil die Aufzählung nicht abschließend sei, wie sich aus der Gesetzesformulierung („insbesondere“) eindeutig ergebe.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts Nürnberg vom 2. März 2011; Az.:2 Sa 307/09)

### **Nachweispflicht für Zeugniserteilung**

Hat ein Arbeitnehmer ein vom Arbeitgeber erstelltes Arbeitszeugnis nicht erhalten, ist der Arbeitgeber zur Ausstellung eines neuen Originalzeugnisses verpflichtet. Das hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz im Fall eines Arbeitnehmers entschieden, dessen Arbeitgeber darauf verwies, dass er das Zeugnis erstellt und auf den Postweg gegeben habe. Der Arbeitnehmer hingegen erklärte, dass er das Zeugnis nicht erhalten habe. Nachdem der Arbeitgeber eine Neuausstellung des Zeugnisses verweigerte, klagte der Arbeitnehmer. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass der Arbeitgeber die Zeugniserteilung im Zweifel nachweisen müsse. Wenn es angeblich auf dem Postweg verloren gehe, müsse er notfalls ein neues Zeugnis ausstellen und die Abholung durch den Arbeitnehmer ermöglichen. Um den Anspruch des Arbeitnehmers auf ein Arbeitszeugnis zu erfüllen, müsse der Arbeitgeber das ihm Zumutbare tun. Dazu gehöre auch bei einem eventuell abhanden gekommenen Zeugnis die Ausstellung eines neuen Originalzeugnisses. Für den Fall der Weigerung seien Zwangsgeld oder Zwangshaft möglich. Das vorliegend von der Vorinstanz verhängte Zwangsgeld in Höhe von 600 Euro sei daher rechtmäßig.

(Beschluss des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 15. März 2011; Az.:10 Ta 45/11)

### **Ermittlungsverfahren im Bewerbungsgespräch erfragen**

Fragt ein Arbeitgeber im Bewerbungsverfahren nach staatsanwaltschaftlichen Ermittlungsverfahren, ist diese Frage nur eingeschränkt zulässig. Eine auf die falsche Beantwortung gestützte Kündigung kann daher unwirksam sein. Das hat das Landesarbeitsgericht Hamm im Fall eines beim Land NRW angestellten Lehrers entschieden, der die im Bewerbungsverfahren gestellte Frage nach staatsanwaltschaftlichen Ermittlungen innerhalb der letzten drei Jahre verneint hatte, obgleich es fünf Ermittlungsfälle gegeben hatte. Nachdem das Land durch einen anonymen Brief auf die Ermittlungen hingewiesen worden war, erklärte es die fristlose Kündigung, hilfsweise die Anfechtung des Arbeitsvertrages, weiter hilfsweise die fristgerechte Kündigung innerhalb der Probezeit. Mit der Berufung griff der Lehrer die vom Arbeitsgericht hilfsweise für wirksam gehaltene fristgerechte Kündigung an. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass die Kündigung unwirksam sei, weil die Frage nach abgeschlossenen Ermittlungsverfahren zu weitgehend gewesen sei. Die falsche Antwort auf die nicht zulässige Frage nach abgeschlossenen Ermittlungsverfahren dürfe nicht als Kündigungsgrund herangezogen werden. Daher verstoße die hierauf gestützte Kündigung gegen Treu und Glauben. Wenn ein Ermittlungsverfahren abgeschlossen sei ohne Verurteilung, werde es nicht in das Bundeszentralregister und nicht in ein Führungszeugnis eingetragen. Daher dürfe bei der Einstellung von Arbeitnehmern nicht

nach abgeschlossenen Ermittlungsverfahren gefragt werden, die ohne Verurteilung abgeschlossen wurden.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 10. März 2011; Az.:11 Sa 2266/10)

### **Vereinbarte Teilzeitarbeitszeit überschritten – kein Vollzeitarbeitsverhältnis**

Beschäftigt ein Arbeitgeber einen Teilzeitmitarbeiter längere Zeit deutlich länger als die vereinbarte Arbeitszeit, führt das nicht automatisch zu einem Vollzeitarbeitsverhältnis. Das hat das Landesarbeitsgericht Köln im Fall von zwei Verwaltungsangestellten entschieden, die Arbeitsverträge mit wöchentlichen Arbeitszeiten von 19,5 und 28 Stunden besaßen, aber aufgrund von Mehrarbeitsanordnungen faktisch über Jahre hinweg vollzeitig mit 39 Stunden wöchentlich beschäftigt waren. Ihre Klagen auf Feststellung, dass Vollzeitarbeitsverhältnisse entstanden seien, wies das Gericht zurück mit der Begründung, dass die vereinbarten Teilzeitarbeitsverhältnisse unverändert weiter bestünden und sich nicht konkludent in Vollzeitarbeitsverhältnisse umgewandelt hätten. Die bloße Tatsache einer vom Arbeitgeber über längere Zeit angeordneten Arbeitszeit bewirke für sich genommen noch keine Vertragsänderung. Ohne das Hinzutreten besonderer Umstände führe längere Mehrarbeit nicht zu einer konkludenten Abänderung bestehender Vereinbarungen. Besondere Umstände habe es vorliegend nicht gegeben; vielmehr habe die Arbeitgeberin entsprechende Änderungswünsche der Arbeitnehmerinnen ausdrücklich abgelehnt, zumal auch ein allgemeiner Einstellungsstopp gegolten habe. Bei der angeordneten Mehrarbeit habe es sich nicht um eine Vereinbarung zwischen den Vertragsparteien gehandelt sondern um die Ausübung des Direktionsrechts.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 14. April 2011; Az.:6 Sa 1499/10)

## **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](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)