

# BETRIEBSRAT

## NEUES IM ARBEITSRECHT

Nr. 02 / 2008



Fachanwälte für Arbeitsrecht

Petra Ahlburg – Wolfgang Steen  
Miriam Nabra

Kurze Mühren 1  
(Spitalerhof)  
20095 Hamburg  
Tel.: 040-879 31 04  
Fax: 040-879 31 05

[www.steenrae.de](http://www.steenrae.de)  
[kanzlei@steenrae.de](mailto:kanzlei@steenrae.de)



- ▶ **Anspruch auf AGG-Schulung**  
.... auch ohne konkreten Anlass
- ▶ **Zielvereinbarung vergessen ...**  
Schadenersatz vom BAG anerkannt
- ▶ **Wo klagt der Außendienstler ?**  
Neue gesetzliche Regelung zum Gerichtsstand
- ▶ **Kündigung nur bei „exzessiver“ Internet-Nutzung**

### Seminar:

- ▶ **„BEM-Erfahrungen“ – 4 Jahre betriebliches Eingliederungsmanagement**  
3-Tages-Seminar im Hotel Hafen Hamburg vom 27. - 29. Aug. 2008 **mit Auslaufparade „Queen Mary 2“ am 27.08.**

### ▶ Anspruch auf AGG-Schulung

#### **LAG Hessen: Anspruch auf AGG-Schulung auch ohne konkreten Anlass**

Eine Betriebsratsschulung zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz ist unabhängig davon erforderlich, dass konkrete Diskriminierungen oder Ungleichbehandlungen im Betrieb festgestellt werden konnten.

(LAG Hessen, Beschluss v. 25.10.2007 - 9 TaBV 84/07)

Praxis-Seminar für BR-Mitglieder und  
Schwerbehindertenvertretungen:

#### „BEM-Erfahrungen“

- 4 Jahre betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)
- Ergebnisse, Analysen, Möglichkeiten

Referenten: Ute Meyer, Hamburger Fachdienst für berufsbegleitende psychosoziale Betreuung Behinderter;

Dr. Michael Peschke, Facharzt für Arbeitsmedizin,  
Berufsverband deutscher Arbeitsmediziner;  
Wolfgang Steen, Fachanwalt für Arbeitsrecht

**Mi.- Fr., 27. – 29. Aug. 2008**

im Hotel Hafen Hamburg (Beginn: Mi. 11.00 Uhr)

**am 27.08.; 18.00 Uhr mit Auslaufparade „Queen Mary 2“**

Information und Anmeldung: [kanzlei@steenrae.de](mailto:kanzlei@steenrae.de) und [www.seminare37absatz6.de](http://www.seminare37absatz6.de)

## ► Zielvereinbarung vergessen ... Schadenersatz vom BAG anerkannt

Das Thema taucht immer häufiger auf: Der Arbeitgeber macht eine Bonuszahlung oder ähnliches von der Erreichung bestimmter Ziele abhängig. Die Rechtsprechung hat sich mit Problemen, die hieraus entstehen, bisher kaum beschäftigt.

Was aber passiert, wenn die Zielvereinbarung nicht zu Stande gekommen ist? Gibt es gar kein Geld, wird nur ein Durchschnitt gezahlt oder kann der Arbeitnehmer verlangen, entsprechend der tatsächlichen Leistung auch bezahlt zu werden?

Das Bundesarbeitsgericht hat jetzt entschieden:

1. Hat der Arbeitnehmer auf Grund einer Rahmenvereinbarung im Arbeitsvertrag Anspruch auf einen Bonus in bestimmter Höhe, wenn er die von den Arbeitsvertragsparteien für jedes Kalenderjahr gemeinsam festzulegenden Ziele erreicht, steht ihm **wegen entgangener Bonuszahlung Schadenersatz** zu, wenn aus vom Arbeitgeber zu vertretenden Gründen für ein Kalenderjahr keine Zielvereinbarung getroffen wurde.
2. Der für den Fall der Zielerreichung **zugesagte Bonus bildet die Grundlage für die Schadensermittlung.**
3. Trifft auch den Arbeitnehmer ein Verschulden am Nichtzustandekommen der Zielvereinbarung, ist dieses **Mitverschulden angemessen zu berücksichtigen.**

### Der Fall:

Ein Arbeitnehmer hatte den Geschäftsführer der Beklagten wiederholt aufgefordert, Ziele zu nennen und mit ihm eine Zielvereinbarung abzuschließen. Dem sei der Geschäftsführer jedoch nicht nachgekommen. Schließlich sei es – so der Kläger – Sache des Arbeitgebers, die Initiative bezüglich des Abschlusses einer Zielvereinbarung zu ergreifen, weil es im Arbeitsvertrag heißt: „Die Ziele werden gemeinsam mit dem Mitarbeiter festgelegt.“ Immerhin habe er einen Zielerreichungsgrad von 91,36% vorzuweisen.

Grundsätzlich stellt das BAG fest:

„Allein das Fehlen einer Zielvorgabe oder Zielvereinbarung führt noch nicht dazu, dass der Arbeitnehmer den Bonus nicht beanspruchen kann. Ansonsten hätte es der Arbeitgeber in der Hand, durch die Verweigerung einer Zielvereinbarung den Anspruch des Arbeitnehmers auf den Bonus zu beseitigen. Eine derartige Möglichkeit widerspräche dem Grundsatz, dass vorbehaltlos vereinbarte Vergütungsansprüche des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber nicht einseitig geändert oder widerrufen werden können.“

Eine andere Frage sei aber, nach welchen Grundsätzen dieser Anspruch zu beziffern ist. Abgelehnt hat das BAG die Auffassung, die Gerichte sollten stattdessen die unterbliebene Vereinbarung „nachholen“. Dies würde dem Motivationsgedanken widersprechen.

Anerkannt wurde demgegenüber, ein Anspruch auf „entgangenen Gewinn“ (Rechtsgedanke des § 252 Satz 2 BGB), also der Gewinn, welcher **nach dem gewöhnlichen Lauf der Dinge, mit Wahrscheinlichkeit erwartet werden konnte.**

Konkret verweist das Gericht auch den Arbeitgeber auf seine Initiativepflicht. Im Arbeitsvertrag heiße es schließlich, dass die Ziele „gemeinsam mit dem Mitarbeiter“ und nicht „gemeinsam mit dem Arbeitgeber“ festzulegen waren. Kann also der Arbeitneh-

mer nachweisen, dass er zum Abschluss der Zielvereinbarung – mit Fristsetzung und Mahnung – aufgefordert hat, trifft ihn auch kein Mitverschulden.  
(BAG, Urteil vom 12.12.2007, 10 AZR 97/07)

### ► Wo klagt der Außendienstler? Neue gesetzliche Regelung

Es geht scheinbar im Rhythmus von 10 Jahren hin und her. Wer im Außendienst weit weg vom Stammsitz der Firma arbeitet musste notfalls vor das Arbeitgericht am Sitz des Arbeitgebers. Früher war das anders.

Seit dem 01. April 2008 gilt jetzt wieder der **Gerichtstand am Arbeitsort**. Das heißt, es ist das Arbeitgericht in dem Bezirk zuständig, in dem der Arbeitnehmer „gewöhnlich seine Arbeit verrichtet“. Ist z.B. der Betriebssitz in München, werden aber Kunden in Hamburg betreut, kann auch beim Arbeitsgericht Hamburg geklagt werden. Der zusätzliche Aufwand, der mit einer Klage verbunden ist, soll erspart werden.

Zusätzlich hat der Außendienstler ein Wahlrecht: Ist er in verschiedenen Bezirken tätig (Hamburg, Schleswig-Holstein, Mecklenburg-Vorpommern), kann er auch den „Mittelpunkt der Berufstätigkeit“ bestimmen. Das kann auch der Wohnsitz des Außendienstlers sein, wenn er von dort zu wechselnden Beschäftigungsorten aufbricht.

### ► Kündigung nur bei „exzessiver“ Internet-Nutzung

„Ein Mitarbeiter darf nur bei ‚ausschweifender‘ Nutzung des dienstlichen Computers zu privaten Zwecken fristlos entlassen werden. In allen anderen Fällen muss der Arbeitgeber den Mitarbeiter vor der Kündigung ausdrücklich abmahnen.“

Das LAG Rheinland-Pfalz hatte zunächst anders entscheiden, wurde aber vom Bundesarbeitsgericht belehrt. Das BAG hat herausgestellt, dass die private Nutzung des Internets oder des Dienst-PCs grundsätzlich eine Kündigung rechtfertigen kann. Um aber von einer Abmahnung absehen zu können, muss eine sog. exzessive Privatnutzung des Internets bzw. des Dienst-PCs vorliegen.

Der Kläger soll hier in einem Zeitraum von sechs Monaten insgesamt fünf Stunden Erotikbilddateien betrachtet haben. Hierin läge zwar eine Verletzung der Arbeitspflicht, eine "ausschweifende" bzw. "exzessive" Nutzung, die eine schwere Pflichtverletzung darstellen würde, kann bei diesem zeitlichen Umfang jedoch **nicht** angenommen werden.

(LAG Rheinland-Pfalz, Urt. v. 13.12.2007 - 10 Sa 505/07)

---

#### NewsLetter

**Dieser NewsLetter BETRIEBSRAT erscheint regelmäßig und wird per E-Mail kostenlos an alle Interessenten versandt, die sich angemeldet haben.** Wir berichten darin über aktuelle Änderungen im Arbeitsrecht und Urteile der Arbeitsgerichte, die für die BR-Arbeit wichtig sein können.

Sie können sich für den NewsLetter anmelden auf unserer Internetseite [www.steenrae.de](http://www.steenrae.de) oder per E-Mail unter [kanzlei@steenrae.de](mailto:kanzlei@steenrae.de).

---

### ► unter [www.seminare37absatz6.de](http://www.seminare37absatz6.de) ist die Übersicht unserer gesamten Seminar-Aktivitäten

