

## Rückzahlungsklausel für Weiterbildung muss angemessen sein

Finanziert ein Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer die Kosten für eine Weiterbildung, kann er nicht wirksam die Rückzahlung der übernommenen Kosten für alle Fälle einer vorzeitigen Vertragsbeendigung durch Kündigung des Arbeitnehmers vereinbaren. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines regionalen Schienenverkehrsunternehmens entschieden, das einem Mitarbeiter eine viermonatige Ausbildung zum Triebwagenführer im Wert von über 7 500 Euro finanziert hatte. Einen Monat nach Ende der Qualifizierung wurde der Führerschein des Arbeitnehmers aufgrund eines Vorfalls eingezogen, einige Monate später kündigte er. Aufgrund einer Rückzahlungsklausel verlangte der Arbeitgeber die Zahlung von 7 500 Euro, was der Arbeitnehmer verweigerte. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass

die vereinbarte Rückzahlungsklausel den Arbeitnehmer unangemessen benachteilige und daher unwirksam sei. Denn sie sehe ausnahmslos bei jeder Arbeitnehmerkündigung eine Rückzahlungspflicht vor, ohne danach zu unterscheiden, ob der Grund für die Eigenkündigung der Sphäre des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers zuzurechnen ist. Die Klausel entfalle ersatzlos und könne auch nicht mit einem eingeschränkten Inhalt aufrechterhalten werden. (Urteil des Bundesarbeitsgerichts - BAG - vom 13. Dezember 2011; Az.: 3 AZR 7910/09) Bs

## Bewerbungsverfahren für behindertenfreundliche Arbeitgeber gestartet

Arbeitgeber können sich in diesem Jahr erstmalig direkt um das Prädikat „Behindertenfreundlicher Arbeitgeber“ des

Landschaftsverbandes Rheinland (LVR) bewerben. Aus den verschiedenen Branchen und Bereichen werden seit 1998 jedes Jahr bis zu fünf Arbeitgeberinnen oder Arbeitgeber für ihre Verdienste im Bereich der Beschäftigung von Menschen mit einer Schwerbehinderung ausgezeichnet. Entscheidend für die Auswahl, die vom LVR-Sozialausschuss auf Empfehlung der „LVR-Kommission LVR-Prädikat Behindertenfreundlicher Arbeitgeber/LVR-Auszeichnung Arbeit - echt stark!“ getroffen wird, ist zum einen eine hohe Beschäftigungsquote. Zum anderen werden die Anzahl der Neueinstellungen von Menschen mit Behinderungen oder Auszubildenden, die Schwere der Behinderung und Besonderheiten im Einzelfall berücksichtigt. Bewerbungsschluss für Unternehmen: 31. August. Weitere Informationen und Bewerbungsbögen: [www.praedikat.lvr.de](http://www.praedikat.lvr.de).

## Kündigung nach Arbeitszeitbetrug

Nimmt ein langjähriger Arbeitnehmer Manipulationen bei der Arbeitszeitberechnung vor, kann eine ohne vorherige Abmahnung ausgesprochene außerordentliche Kündigung unwirksam sein. Das hat das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg im Fall einer schwerbehinderten Sachbearbeiterin entschieden, die seit fast 20 Jahren bei einer Wohnungsbaugesellschaft beanstandungsfrei tätig war. Der Arbeitgeber wurde auf Unregelmäßigkeiten bei der Angabe von Arbeits- und Pausenzeiten aufmerksam und konfrontierte die Arbeitnehmerin mit den Vorwürfen. Anschließend sprach er die außerordentliche und hilfsweise die ordentliche Kündigung aus. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass vorsätzliche Verstöße gegen die Verpflichtung, die abgeleistete Arbeitszeit korrekt zu dokumentieren, an sich einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung darstellen können. Allerdings sei konkret zu prüfen, ob mildere Reaktionsmöglichkeiten für den Arbeitgeber unzumutbar seien. Vorliegend sei die Prognose berechtigt, dass sich die Arbeitnehmerin nach einer Abmahnung künftig vertragstreue

verhalten werde und die erforderliche Vertrauensgrundlage wiederhergestellt werden könne. Hinsichtlich der zusätzlich ausgesprochenen Verdachtskündigung sei das Anhörungsgespräch im Rahmen der Aufklärungspflicht formal



Foto: © panthermedia.net/Wolfgang Filser

unzureichend ausgestaltet gewesen, weil die Arbeitnehmerin allein einer Gruppe von vier Vorgesetzten gegenüberstand, ohne zuvor über das Thema des Gesprächs informiert worden zu sein. Aus den gleichen Gründen sei auch die hilfsweise ausgesprochene ordentliche Kündigung unwirksam. (Urteil des Landesarbeitsgerichts - LAG - Berlin-Brandenburg vom 30. März 2012; Az.: 10 Sa 2272/11) Bs

## Tipps zum Versicherungsschutz im Ehrenamt

Mehr als 23 Millionen Bundesbürger engagieren sich ehrenamtlich für soziale Belange - zum Beispiel in Kirchen, Sportvereinen, Wohlfahrtsverbänden, Selbsthilfegruppen oder anderen Einrichtungen. Doch was passiert, wenn der Freiwillige im Ehrenamt einen Unfall erleidet oder anderen einen Schaden zufügt? Antwort auf diese und viele andere Fragen gibt die neuaufgelegte Broschüre „Sicherheit im Ehrenamt - Gut gesichert Gutes tun“. Sie wendet sich sowohl an die ehrenamtlichen Helfer als auch an die Träger der ehrenamtlichen Tätigkeit, etwa an junge Vereine und Initiativen in der Gründungsphase. Die Broschüre klärt darüber auf, in welchem Umfang Versicherungsschutz über die jeweilige Einrichtung, den Verein oder die Initiative besteht und wo privater Versicherungsschutz die Risiken der freiwilligen Helfer abdecken kann. Die Broschüre ist in Einzel exemplaren kostenlos erhältlich beim Informationszentrum der deutschen Versicherer „Zukunft klipp und klar“ unter der Rufnummer 0800 7424375 oder kann unter [www.klipp-und-klar.de](http://www.klipp-und-klar.de) bestellt werden. ila