

# Der Expertentipp

## Das Fachberaterzentrum - „Gemeinsam planen - Chancen nutzen“



Bei Veränderungen im Privatleben und im Wechselfall des Tagesgeschäftes ist das Steuerbüro meist die erste Anlaufstelle. Das betrifft nicht nur Fragen zur Steuer - in einer Vielzahl von Fällen wünschen Mandanten Auskunft zu ganz anderen Themen und zwar in der Bandbreite zwischen Altersversorgung und zivilrechtlichem Rat.

In der Wirtschaftskrise hat sich das Interesse vieler Mandanten z.B. an einer tatsächlich unabhängigen Vermögens- und Vorsorgeberatung deutlich verstärkt.

Für Privatkunden ist vor allem der Aufbau einer als ausreichend empfundenen Altersvorsorge von hohem Interesse.

Regelmäßige Themen sind aber auch die Gestaltung von Abfindungsvereinbarungen sowie die Möglichkeit, Nichtbeschäftigungszeiten (z.B. bis zum frühestmöglichen Rentenbeginn) finanziell zu überbrücken.

Bei Firmenkunden steht die krisensichere Ausgestaltung der betrieblichen Altersvorsorge, insbesondere die Restrukturierung bzw. die Finanzierung

von Pensionszusagen für die Geschäftsführung, ganz oben auf der Besprechungsliste mit dem Steuerberater. Weitere aktuelle Themen sind Umstrukturierungen im Gesellschaftsbereich, Auslagerung oder Neugründung von Gesellschaften.

### Ein einzelner Berater kommt hier schnell an fachliche Grenzen.

Das Fachberaterzentrum - ein Zusammenschluss von fachlich spezialisierten Steuerberatern, Rechtsanwälten, Wirtschaftsprüfern und anderen Freiberuflern iSd PartGG - bietet hier ein durchgängiges Lösungskonzept an:

- Der Mandant hat einen Ansprechpartner in Form eines besonders berufserfahrenen Allround-Steuerberaters oder Rechtsanwaltes.
- Der hilft erstens dabei, fallweise die richtigen Spezialisten herauszusuchen,
- zweitens bündelt er alle Experten-Auskünfte zu einem stimmigen Gesamtergebnis.
- Der Mandant spart Nerven, Zeit, Geld und kann sicher sein, dass die erarbeiteten Lösungen wirklich alle Punkte berücksichtigen, die ihm wichtig sind.

Gerne können Sie sich einen Einblick in die Arbeitsmethodik und in die Kompetenz des Fachberaterzentrums verschaffen. Hierzu bietet das FBZ eine Reihe von Fachvorträgen und Veranstaltungen an. Details stehen im Internet unter <http://www.fachberaterzentrum.de> zum Abruf bereit.

Dipl.-Kfm. Alexander Ficht, Steuerberater Dipl.-Jur. Tomas Boenneken, Rechtsanwalt

## Die „Bagatellkündigung“ im Arbeitsrecht von Rechtsanwalt Gerhard Fiedler



In der jüngsten Vergangenheit konnte man sehr oft den Medien entnehmen, dass Arbeitsverhältnisse seitens der Arbeitgeber wegen sogenannter „Bagatellvergehen“ fristlos gekündigt werden. Sei es in dem wohl bekanntesten Fall der jüngsten Arbeitsrechtsgeschichte, dem sogenannten Fall „Emmely“, als einer Kassiererin in einer Drogeriekette die Einlösung von 2 Pfandbons (die keinem Kunden zugeordnet werden konnten) im Wert weniger Cent zu eigenen Gunsten zum Verhängnis wurden, oder sei es die Altenpflegerin, die aus Hunger 2 Maultaschen (der Firma) einverleibt hat, oder die Frikadelle vom Buffet des Chefs.

Alle Fälle haben zur Konsequenz ,den vom Arbeitgeber erklärten Vertrauensverlust in die Person des Arbeitnehmers, verbunden mit dem Ausspruch einer fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses, was gerade bei Arbeitsverhältnissen, die viele Jahre lang Bestand hatten, tragisch sein kann.

Nicht in allen diesen Fällen ist eine fristlose Kündigung durch den Arbeitgeber gerechtfertigt, was das Bundesarbeitsgericht im Falle der Kassiererin (Fall Emmely) klargestellt hat.

Doch ist Vorsicht geboten, denn die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts ist kein Freibrief für spätere Ausreden, wie „Es war doch nur eine Kleinigkeit“, da es in solchen Fällen laut ständiger Rechtsprechung der Arbeitsgerichte in allen Instanzen nicht darauf ankommt und damit völlig unerheblich ist, ob es sich um 10 Cent oder um 1000 EURO handelt.

Vielmehr ist von Bedeutung, ob ein solches Vergehen eines Mitarbeiters einen Vertrauensverlust bei dem Arbeitgeber begründet, dass ihm das Festhalten am Arbeitsverhältnis nicht mehr zumutbar ist.

Ganz schlecht bei den Gerichten kommen hierbei „Verteidigungsargumente“ des Arbeitnehmers an, wie z.B. „das wäre doch so wieso weggeworfen worden“ oder „das machen andere Kollegen doch auch“ oder „Ich habe das nicht getan, der Kollege hat es getan“ oder die schlechteste Ausrede: „Mir war nicht bekannt, dass das verboten ist...“.

Der einzig richtige Weg ist in solchen Fällen ist, dass der „ertappte“ Arbeitnehmer zu dem steht, was er getan hat und Einsicht zeigt, dass sein Handeln falsch war, mithin sein direktes Verhalten nach der „Tat“.

Nur so kann letztendlich ein Arbeitsgericht davon überzeugt werden, dass ein solcher einmaliger „Ausrutscher“ des Arbeitnehmers ein Einzelfall bleiben wird.

Verfasser: Rechtsanwalt Gerhard Fiedler, Westendstrasse 23, 63179 Obertshausen