

Newsletter-Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

Missbrauchskontrolle bei mehreren Befristungen	2
Befristeter Arbeitsvertrag: Umfang der richterlichen Überprüfung	2
Zweckbefristung: Erhebung einer Befristungskontrollklage erst nach Unterrichtung über Zweckerreichung möglich.....	3
Strenge Regeln für die Befristung von Arbeitsverträgen.....	3
Werkverträge oder illegale Arbeitnehmerüberlassung?	4
Rückzahlung bei Fortbildungskosten.....	4
Falsche Arbeitszeiterfassung durch Vorgesetzten.....	5
Altersdiskriminierung bei Dienstplänen.....	6
Verjährung von Vergütungsansprüchen	6
Vorsicht beim Kartoffelkauf auf dem Arbeitsweg	7
Arbeitnehmerüberlassung - Anspruch auf gleiches Arbeitsentgelt	7
Veranstaltungen	8
Das neue Internetrecht: Worauf sich Onlinehändler einstellen müssen.....	8
FIT FÜR... die Führung von Bankengesprächen.....	8
Das Arbeitszeugnis zwischen Pflicht und Kür	9

Missbrauchskontrolle bei mehreren Befristungen

Bei einer Gesamtdauer von befristeten Arbeitsverhältnissen über etwas mehr als 6 ½ Jahre und 13 befristeten Verträgen kann eine Missbrauchskontrolle veranlasst sein. Die Gerichte müssen dabei alle Umstände des Einzelfalls prüfen und die Gesamtdauer und die Anzahl der Verträge berücksichtigen.

Zwischen den Parteien besteht Streit über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, das befristet war. Die Arbeitnehmerin ist auf Grund mehrerer befristeter Verträge ununterbrochen seit dem 06.09.2004 im Schuldienst eines Bundeslandes als Lehrkraft beschäftigt. Am 29.07.2009 schließen die Parteien einen letzten, bis 26.03.2010 befristeten Arbeitsvertrag. Die Arbeitnehmerin wird als Elternzeitvertretung für D tätig und wird aus Haushaltsmitteln vergütet. Sie behauptet, der Sachgrund der Elternzeitvertretung läge nicht vor, da sie nicht nur zwei Fächer wie D, sondern sieben weitere Fächer unterrichte. Das Land behauptet, die Befristung sei aus haushaltsrechtlichen Gründen und im Hinblick auf die Elternzeitvertretung gerechtfertigt. Die Arbeitnehmerin unterliegt vor dem ArbG und dem LAG. Das LAG nimmt eine wirksame Befristung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG („Haushaltsbefristung“) an. Das BAG hebt das Urteil auf und verweist die Sache an das LAG zurück.

Zwar liegen die Voraussetzungen einer wirksamen Haushaltsbefristung vor. Allerdings hat der Senat in jüngeren Entscheidungen daran gezweifelt, ob die Anwendung und Auslegung von § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG mit § 5 Nr. 1 lit. a der in der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28.06.1999 inkorporierten EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge vereinbar ist. Die Frage der Vereinbarkeit muss allerdings nur entschieden werden, wenn weder ein Missbrauch vorliegt noch der Sachgrund der Vertretung (§ 14 Abs. 1 Nr. 3 TzBfG) eingreift. Bei der Befristungskontrolle ist stets eine Missbrauchskontrolle durchzuführen, die alle Umstände des Einzelfalls berücksichtigt. Von besonderer Bedeutung sind dabei die Gesamtdauer der befristeten Verträge und die Anzahl der Vertragsverlängerungen.

Praxistipp: Das BAG verlangt in dieser Entscheidung von den Gerichten nochmals ausdrücklich eine „zusätzliche“ Missbrauchskontrolle bei Befristungen. Hierzu hat es bereits zuvor in mehreren Entscheidungen vom 18.07.2012 grobe Orientierungshilfen gegeben: Ein Rechtsmissbrauch kann bei einer Gesamtdauer von mehr als 11 Jahren und der Anzahl von 13 Befristungen möglich sein; bei einer Gesamtdauer von 7 Jahren und 9 Monaten und 4 Befristungen hingegen eher nicht. Für Arbeitgeber bedeutet das, schon bei der Vereinbarung von Befristungen ab einer gewissen Dauer und Anzahl Obacht zu geben. Weiterhin ist zu berücksichtigen, ob der Arbeitnehmer stets auf demselben Arbeitsplatz tätig war oder mit wechselnden Aufgaben beschäftigt wurde (BAG, Urteil vom 13.02.2013, 7 AZR 225/11).

Befristeter Arbeitsvertrag: Umfang der richterlichen Überprüfung

Arbeitsverträge werden in der Praxis oft befristet. Grundsätzlich sind Befristungen mit und ohne Sachgrund möglich. Bei der Formulierung der Sachgründe, die für eine Befristung sprechen, sollte der Arbeitgeber diese präzise und nachweisbar aufnehmen. Denn: Wendet sich der Arbeitnehmer gegen die Unwirksamkeit der Befristung, wird seitens des Gerichtes nachgeprüft, ob ein solcher vorliegt.

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 18.07.2012 - 7 AZR 443/09 - entschieden, inwieweit die Nachprüfung des Befristungsgrundes seitens der Arbeitsgerichte gehen kann. Die Gerichte dürfen sich bei der Befristungskontrolle nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG nicht auf die Prüfung des geltend gemachten Sachgrunds der Vertretung beschränken. Sie sind vielmehr aus unionsrechtlichen Gründen verpflichtet, alle Umstände des Einzelfalls und dabei namentlich die Gesamtdauer und die Zahl der mit derselben Person zur Verrichtung der gleichen Arbeit geschlossenen aufeinanderfolgenden befristeten Verträge zu berücksichtigen, um auszuschließen, dass Arbeitgeber missbräuchlich auf befristete Arbeitsverträge zurückgreifen. Diese zusätzliche Prüfung ist im deutschen Recht nach den Grundsätzen des institutionellen Rechtsmissbrauchs (§ 242 BGB) vorzunehmen.

Zweckbefristung: Erhebung einer Befristungskontrollklage erst nach Unterrichtung über Zweckerreichung möglich

Das BAG hat sich mit Urteil vom 15.05.2012 - 7 AZR 35/11 - dazu geäußert, wie genau eine Zweckbefristung im Arbeitsvertrag formuliert sein muss und ab wann der geltend gemachte Befristungsgrund gerichtlich angegriffen werden kann. In dem zu entscheidenden Fall wurden befristete Arbeitsverträge für ein Klinikum geschlossen, das abgebaut bzw. verlegt wurde. In den Arbeitsverträgen hieß es auszugsweise, dass bis zur vollständigen Inbetriebnahme der neu zu errichtenden Klinik an anderer Stelle am bisherigen Standort übergangsweise Plätze für die Unterbringung von Patienten benötigt werden. Die Befristung des Arbeitsverhältnisses erfolgte daher mit Vorliegen eines sachlichen Grundes und zwar im Rahmen einer Zweckbefristung wegen eines nur vorübergehenden Bedarfs an Arbeitsleistung durch den Mitarbeiter für die Dauer des Betriebs dieser Umzugsphase.

Das BAG hat entschieden, dass der Vereinbarung einer Zweckbefristung der Zweck, mit dessen Erreichung das Arbeitsverhältnis enden soll, so genau bezeichnet sein muss, dass hieraus das Ereignis, dessen Eintritt zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen soll, zweifelsfrei feststellbar ist. Bei dem Sachgrund des vorübergehenden betrieblichen Bedarfs an der Arbeitsleistung muss, so das Gericht, hinsichtlich des „Obs“, also dass dieser Zweck eintritt, Sicherheit bestehen. Lediglich hinsichtlich des „Wann“ muss mit hinreichender Sicherheit deutlich werden, dass der Zweck tatsächlich zu irgendeinem Zeitpunkt erreicht werden wird, wenngleich noch nicht feststeht, zu welchem genauen Zeitpunkt dies sein wird. Für die vom Gesetzeswortlaut her erforderliche Prognose reicht es nicht aus, dass der in den Arbeitsvertrag aufgenommen Vertragszweck nur möglicherweise oder wahrscheinlich erreicht wird. Es muss vielmehr im Rahmen des Vorhersehbaren sicher angenommen werden können, dass er eintreten kann. An die Zuverlässigkeit dieser Prognose sind, so das BAG, umso höhere Anforderungen zu stellen, je weiter die vereinbarte Zweckerreichung in der Zukunft liegt.

Strenge Regeln für die Befristung von Arbeitsverträgen

In vielen Unternehmen werden Mitarbeiter vorübergehend eingestellt, um Personalengpässe bzw. Produktionsspitzen abzufangen. Bei der Abfassung solcher befristeten Arbeitsverträge ist Vorsicht geboten. Das Bundesarbeitsgericht bleibt bei seiner strengen Haltung zu der Befristung von Arbeitsverträgen wegen eines nur vorübergehenden betrieblichen Bedarfs. Dieser Befristungsgrund liegt nur dann vor, so das Gericht in seiner Entscheidung, wenn von vornherein zu erwarten sein muss, dass der Arbeitnehmer tatsächlich nur vorübergehend gebraucht wird. Der Arbeitgeber muss also bei Vertragsschluss darüber eine Prognose abgeben.

Ein sachlicher Befristungsgrund im Sinne des Teilzeit- und Befristungsgesetzes liegt vor, wenn der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht. Dafür muss jedoch bereits bei Abschluss des Arbeitsvertrages einigermaßen sicher sein, dass nach dem vorgesehenen Vertragsende kein dauerhafter betrieblicher Bedarf mehr an der Beschäftigung besteht. Es reicht dabei nicht aus, wenn der Betrieb eine Aufgabe nur zeitweise übertragen bekommt. Die Ungewissheit über eine weitere Aufgabenübertragung rechtfertigt, so das Bundesarbeitsgericht, keine Befristung des Arbeitsvertrages.

Entscheidung des BAG vom 11. September 2013, 7 AZR 107/12.

Praxistipp: Bei der Formulierung der Befristungsgründe ist dem Arbeitgeber anzuraten, möglichst präzise zu formulieren. Jede vom Gericht unzulässig eingestufte Befristung hat zur Folge, dass aus dem befristeten ein unbefristetes Arbeitsverhältnis wird. Die obigen Urteile zeigen, dass den Gerichten ein weiter Überprüfungsrahmen zusteht.

Werkverträge oder illegale Arbeitnehmerüberlassung?

Das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg hat in einem Urteil vom 01.08.2013 (Az. 2 Sa 6/13) festgestellt, dass es sich bei der Entsendung von zwei IT-Spezialisten, die über einen Werkvertrag als freie Mitarbeiter im Unternehmen gearbeitet hatten, um illegale Arbeitnehmerüberlassung handelt.

Der Auftraggeber hatte mit einem großen IT-Dienstleister einen Rahmenvertrag über die Erbringung von IT-Betriebsleistungen geschlossen. Dieser beauftragte seinerseits einen Subunternehmer, der wiederum zwei freie Mitarbeiter beschäftigte, die er im Betrieb des (Ausgangs-)Auftraggebers einsetzte. Entgegen der geschlossenen Verträge hatten die freien Mitarbeiter Weisungen vom (Ausgangs-)Auftraggeber erhalten und waren von dessen Arbeitnehmern direkt mit IT-Dienstleistungen beauftragt worden. Das Landesarbeitsgericht sah darin einen Scheinwerkvertrag und eine illegale Arbeitnehmerüberlassung. Aufgrund der gesetzlichen Regelungen im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz gilt damit ein Arbeitsverhältnis zwischen den freien Mitarbeitern und dem (Ausgangs-)Auftraggeber als zu Stande gekommen. Gegen das Urteil wurde Revision eingelegt und ist nun beim Bundesarbeitsgericht anhängig.

Praxistipp: Das Urteil zeigt, dass eine falsche Einordnung als Werkvertrag erhebliche Rechtsfolgen nach sich ziehen kann. Werden solche Scheinwerkverträge sogar bewusst mit dem Ziel des Lohndumpings abgeschlossen, widerspricht dies dem Grundsatz des ehrbaren Kaufmanns und auch dem geltenden Recht. Im Interesse der ganz überwiegenden Zahl der verantwortungsvoll handelnden Unternehmen müssen die schwarzen Schafe auch im Sinne des Leitbilds des Ehrbaren Kaufmanns ausgebremst werden. Dann sind neue gesetzliche Regelungen entbehrlich.

Rückzahlung bei Fortbildungskosten

Übernimmt ein Arbeitgeber für einen Arbeitnehmer Fortbildungskosten und vereinbart für den Fall einer vorzeitigen Vertragsbeendigung eine Rückzahlungsklausel, darf diese Regelung den Arbeitnehmer nicht unangemessen benachteiligen. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Piloten entschieden, der für ein Luftfahrtunternehmen Charterflüge im gewerblichen Personenverkehr durchführen sollte. Der Arbeitgeber finanzierte den zwei Monate dauernden Erwerb der Musterberechtigung für ein bestimmtes Flugzeug in Höhe von über 18.000 Euro. Der Arbeitsvertrag sah eine zweijährige Bindungsdauer und für den Fall einer vorzeitigen Vertragsbeendigung eine Rückzahlung der Fortbildungskosten mit zweijähriger Staffelung vor. Noch vor dem Erstflug kündigte der Arbeitnehmer außerordentlich, worauf der Arbeitgeber die Rückzahlung der übernommenen Fortbildungskosten forderte. In seiner Begründung weist das Gericht

darauf hin, dass die Rückzahlungsklausel unwirksam sei, weil sie den Arbeitnehmer unangemessen benachteilige. Denn sie verpflichte den Arbeitnehmer für jeden Fall einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Eigenkündigung, ohne danach zu differenzieren, ob der Beendigungsgrund dem Arbeitgeber oder dem Arbeitnehmer zuzuordnen sei. Es sei nicht zulässig, die Rückzahlungspflicht ohne Unterscheidung an das Ausscheiden des Arbeitnehmers durch Eigenkündigung innerhalb der Bindungsfrist zu koppeln. Ausgewogen sei eine Rückzahlungsklausel nur, wenn sie als Gesamtregelung dem Arbeitnehmer die Möglichkeit gebe, die Rückzahlung durch eigene Betriebstreue zu vermeiden. Eine Erstattung der Kosten komme auch nicht unter dem Gesichtspunkt einer ungerechtfertigten Bereicherung in Betracht.
(Urteil des Bundesarbeitsgerichts – BAG – vom 28. Mai 2013; Az.: 3 AZR 103/12)

Praxistipp: Die Vereinbarung von Bindungsfristen für Arbeitnehmer, deren Arbeitgeber Ausbildungskosten übernimmt, ist grundsätzlich zulässig. Sie unterliegt aber einer strengen rechtlichen Inhaltskontrolle. So dürfen Rückzahlungsklauseln nicht unangemessen sein und den Arbeitnehmer dadurch benachteiligen. Die Höhe der Rückzahlung muss in angemessenem Verhältnis zum erworbenen Vorteil durch die Ausbildung stehen. Und der Arbeitnehmer muss die Möglichkeit haben, der Rückzahlung durch vertragstreues Verhalten zu entgehen; das gilt auch für Fälle einer berechtigten Eigenkündigung des Arbeitnehmers. Sieht die Rückzahlungsklausel eine solche differenzierte Sichtweise nicht vor, führt das zur Unwirksamkeit der Klausel insgesamt.

Falsche Arbeitszeiterfassung durch Vorgesetzten

Dokumentiert ein Vorgesetzter die Arbeitszeit von unterstellten Mitarbeitern vorsätzlich falsch, rechtfertigt das eine fristlose Kündigung ohne vorherige Abmahnung. Das hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz im Fall eines leitenden Radartechnikers in einem Serviceunternehmen entschieden, der ihm unterstellte Radartechniker mehrere Stunden früher nach Hause gehen ließ und gleichzeitig mit seiner Unterschrift volle Arbeitstage bestätigt hatte. Der Arbeitgeber kündigte daraufhin fristlos. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass vorsätzliche Verstöße eines Arbeitnehmers gegen die Dokumentationspflicht der Arbeitszeit einen wichtigen Grund zur Kündigung darstellten. Das gelte auch für Vorgesetzte, wenn sie arbeitsvertraglich verpflichtet seien, die Arbeitszeit ihrer unterstellten Mitarbeiter zu kontrollieren und zu bestätigen. Vorliegend habe der Vorgesetzte den ihm unterstellten Technikern die Ableistung voller Arbeitstage von acht Stunden bestätigt, obwohl sie mindestens zwei Stunden weniger tätig waren. Eine Abmahnung sei entbehrlich, weil die Vertragsverletzung für den Vorgesetzten erkennbar gewesen sei. Angesichts seiner Stellung als leitender Radartechniker sei das Vertrauen in die künftig ordnungsgemäße Vertragserfüllung nachhaltig beeinträchtigt und die Wiederherstellung des Vertrauens ausgeschlossen.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Rheinland-Pfalz vom 23. Mai 2013; Az.: 10 Sa 6/13)

Praxistipp: Der vorsätzliche Missbrauch von Zeiterfassungsanlagen oder das falsche Ausstellen von Zeiterfassungsformularen stellt eine Vertragsverletzung dar, die an sich als wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung ausreicht. Diese Grundsätze gelten auch für Vorgesetzte, wenn sie arbeitsvertraglich verpflichtet sind, die Arbeitszeiten von ihnen unterstellten Mitarbeitern zu kontrollieren und zu bestätigen. Denn Arbeitgeber sind darauf angewiesen, dass Vorgesetzte die Arbeitszeiten ihrer unterstellten Mitarbeiter korrekt bestätigen.

Altersdiskriminierung bei Dienstplänen

Ist in einer Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat eine Regelung vorgesehen, die jüngere Arbeitnehmer wegen ihres Alters bei der Dienstplangestaltung benachteiligt, folgt daraus dennoch keine Anwendung der Regelungen auch auf jüngere Arbeitnehmer, wenn dadurch der ordnungsgemäße Betrieb zum Erliegen käme. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines vierzigjährigen Flugbegleiters entschieden, der von seinem Arbeitgeber verlangte, bei der Flugplanung ebenso wie ältere Flugbegleiter von zusätzlichen ungünstigen Kontinentalflügen verschont zu bleiben. Die Betriebsvereinbarung sah vor, dass nur dienst- und lebensältere Flugbegleiter (nach Vollendung des 43. Lebensjahres und mindestens 15 Dienstjahren zu einem Stichtag) dauerhaft nicht mehr als fünf Einsatztage mit Kontinentalflügen zu fliegen haben. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass die Regelung jüngere Arbeitnehmer unmittelbar wegen ihres Alters benachteilige und daher unwirksam sei. Allerdings komme eine Anpassung der Regelung mit Anwendung auf alle Flugbegleiter nicht in Betracht, weil dies den Flugverkehr zum Erliegen bringen würde. Der Verstoß gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) könne vorliegend nur durch Nichtanwendung der entsprechenden Regelung beseitigt werden.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts – BAG - vom 14. Mai 2013; Az.: 1 AZR 44/12)

Praxistipp: Eine aufgrund Verstoßes gegen das AGG unwirksame Regelung in einer Betriebsvereinbarung führt nicht immer dazu, dass benachteiligte Arbeitnehmer einen Anspruch herleiten können, ebenso behandelt zu werden, wie ältere Arbeitnehmer (begünstigende Anpassung). Dann kommt als wirksame Beseitigung der Benachteiligung die Nichtanwendung der betreffenden Regelung für alle Arbeitnehmer in Betracht. Würde der Arbeitgeber in diesem Fall gleichwohl Dienstpläne auf der Grundlage der unwirksamen Bestimmung erstellen, wären entsprechende Weisungen für die Arbeitnehmer unwirksam.

Verjährung von Vergütungsansprüchen

Setzt ein Arbeitnehmer sich gegen eine Kündigung mit der Kündigungsschutzklage zur Wehr, wird davon der Lauf der Verjährung für eventuelle Vergütungsansprüche nicht gehemmt. Das hat das Landesarbeitsgericht Hessen im Fall eines bei einem Landkreis beschäftigten Arbeitnehmers entschieden, der nach einer Kündigung durch den Arbeitgeber Kündigungsschutzklage erhoben hatte. Als er später Lohnansprüche geltend machte, berief sich der Arbeitgeber auf Verjährung. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass für den geltend gemachten Lohnanspruch wegen Annahmeverzug die regelmäßige Verjährungsfrist von drei Jahren gelte (§ 195 BGB). Die Kündigungsschutzklage habe nicht die Verjährung für den Lohnanspruch gehemmt. Die Hemmung betreffe nur den geltend gemachten Anspruch, der Streitgegenstand der erhobenen Klage sei.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Hessen vom 09. April 2013; Az.: 8 Sa 1389/12)

Praxistipp: Werden neben oder nach einer Kündigungsschutzklage auch Lohnansprüche geltend gemacht, ist genau auf den Streitgegenstand der Klagen zu achten. Bei einer isolierten Kündigungsschutzklage ist Streitgegenstand allein die Feststellung, dass ein Arbeitsverhältnis (noch) besteht. Der Lauf der Verjährung von Lohnansprüchen wird dadurch nicht gehemmt, weil diese vom Streitgegenstand nicht erfasst sind.

Vorsicht beim Kartoffelkauf auf dem Arbeitsweg

Bei einem Unfall auf dem Weg von der Arbeitsstätte nach Hause, haftet die Berufsgenossenschaft. Doch was passiert, wenn man noch kurz einen Abstecher zum Kartoffelkauf einlegt?

Im Frühsommer sind es die Spargel- und Erdbeerhäuschen, im Herbst die Kartoffelauslagen der Bauern, die Autofahrer auf dem Nachhauseweg zum Kauf frischer Landesprodukte anregen. Ein spontaner Einkauf unterbricht die direkte Fahrt zwischen Arbeits- und Wohnort. Doch da passiert es: Beim Einladen verdreht sich der Kartoffelkäufer den Fuß. Er kann die Fahrt zunächst fortsetzen, doch dann muss ein Arzt konsultiert werden. Es folgen Krankschreibung und Behandlungsmaßnahmen. Doch wer kommt für die Kosten auf? Handelt es sich um einen Wegeunfall? Zahlt die Berufsgenossenschaft?

Bei einem Wegeunfall, der auf dem unmittelbaren Weg von der Arbeit nach Hause passiert, zahlt grundsätzlich die gesetzliche Unfallversicherung (Berufsgenossenschaft) die Arzt- und weiteren Behandlungskosten. Da im geschilderten Fall der Kartoffelkäufer aber den öffentlichen Verkehrsraum verlässt und einen privaten Kauf tätigt, ist er bei dem Ladevorgang nicht durch die Berufsgenossenschaft versichert. Der Arbeitnehmer hat seinen direkten Arbeitsweg verlassen und befindet sich auf „Abwegen“. Der berufsgenossenschaftliche Versicherungsschutz ist für den privaten Einkauf unterbrochen und lebt erst wieder auf, wenn der Arbeitnehmer auf seinen direkten Heimweg zurückkehrt. Nur in einigen wenigen Fällen sind auch Umwege versichert, zum Beispiel, wenn eine Fahrgemeinschaft gebildet oder eigene Kinder aus dem Kindergarten abgeholt werden. Erleiden Arbeitnehmer einen Wegeunfall mit bleibenden gesundheitlichen Schäden, wird von der gesetzlichen Berufsgenossenschaft geprüft, ob eine Minderung der Erwerbsfähigkeit vorliegt und wie hoch diese ist. Nach konkreter Prüfung des Einzelfalls kann die Berufsgenossenschaft eine Versichertenrente zusprechen. Bei Unfällen aus dem privaten Lebensbereich hängen die Absicherung und die Leistungen vom jeweils vereinbarten Versicherungsschutz der privaten Unfallversicherung ab.

Nähere Informationen enthält unser **Infoblatt R 35** „Die Berufsgenossenschaft als Träger der gesetzlichen Unfallversicherung“, das unter der Kennzahl **43** auf **www.saarland.ihk.de** eingestellt ist.

Arbeitnehmerüberlassung - Anspruch auf gleiches Arbeitsentgelt

Der Anspruch des Leiharbeitnehmers auf gleiches Arbeitsentgelt nach § 10 Abs. 4 AÜG wird mit der Vergütung fällig und muss innerhalb (arbeitsvertraglicher) Ausschlussfristen geltend gemacht werden.

Die Arbeitnehmerin ist von Mai 2009 bis Juni 2010 als Leiharbeiterin beschäftigt und an die B überlassen. Die Arbeitsbedingungen inklusive der Vergütung richten sich nach den Tarifverträgen der CGZP. Weiterhin ist im Arbeitsvertrag eine Ausschlussklausel enthalten, nach der auf der ersten Stufe alle Ansprüche innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit geltend gemacht werden müssen. Am 01.07.2010 wird die Arbeitnehmerin von B in ein befristetes Arbeitsverhältnis übernommen, auf das die Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie Anwendung finden. Mit ihrer am 08.03.2011 erhobenen Klage fordert die Arbeitnehmerin von ihrem alten Arbeitgeber die Differenz zwischen der erhaltenen und der Vergütung, die der Entleiher vergleichbaren Stammarbeitnehmern im Zeitraum von Juni 2009 bis Juni 2010 gezahlt hat. Die an den Unterinstanzen erfolgreiche Klage scheidet vor dem BAG.

Zwar geht das Gericht davon aus, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, das Entgelt zu zahlen, das der Entleiher vergleichbaren Stammarbeitnehmern gewährt. Auf Grund der Tarifunfähigkeit der CGZP fehlt es an einer wirksamen tarifvertraglichen Abweichung vom Equal-Pay-Grundsatz nach § 9 Nr. 2 AÜG. Allerdings hat die Arbeitnehmerin ihren Anspruch nicht innerhalb der individualvertraglichen Ausschlussfrist geltend gemacht, so dass dieser verfallen ist. Der Anspruch aus § 10 Abs. 4 AÜG ist ein die vertragliche Vergütungsabrede korrigierender gesetzlicher Entgeltanspruch, der mit der Überlassung entsteht und mit der Vergütung fällig wird. Er unterliegt

der vertraglichen Ausschlussfrist. Die im Arbeitsvertrag enthaltene Regelung zur Ausschlussfrist ist wirksam, da sie dem Arbeitnehmer eine faire Chance bietet, seine Ansprüche durchzusetzen. Sie sieht auf der ersten Stufe lediglich eine Geltendmachung von Ansprüchen „dem Grunde nach“ vor und fordert zu diesem Zeitpunkt noch keine Bezifferung des Anspruchs.

Praxistipp: Das BAG stellt klar, dass der Anspruch aus § 10 Abs. 4 AÜG individualvertraglichen Ausschlussfristen unterfällt und wann diese wirksam sind. Daneben erteilt das BAG der „These vom fehlerhaften Tarifvertrag“, die bei vollzogenen Tarifverträgen eine Unwirksamkeit ex nunc annimmt und damit Equal-Pay-Ansprüche ausschließen würde, eine Absage: Beim Anspruch nach § 10 Abs. 4 AÜG handelt es sich nicht um die Rückabwicklung eines vollzogenen Tarifvertrags, sondern um die Rechtsfolge des Scheiterns einer vom Gesetz vorgesehenen Gestaltungsmöglichkeit.

Veranstaltungen

Das neue Internetrecht: Worauf sich Onlinehändler einstellen müssen

Dienstag, 5. November 2013, 16.00 bis 18.45 Uhr, Saalgebäude, Raum 1 - 3, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Am 14.06.2014 kommt es: das neue Verbraucherrecht. Es bringt grundlegende Änderungen in den vertraglichen Informationspflichten für Verbraucherverträge, die im stationären Handel ebenso wie auch im Internet geschlossen werden. Auch das Widerrufsrecht muss bei den Onlinehändlern in den Allgemeinen Geschäftsbedingungen komplett neu geregelt werden.

Viele Onlinehändler kennen sie: die Abmahnungen wegen fehlerhafter Informationsangaben und insbesondere wegen veralteter Widerrufsbelehrungen. Nunmehr kommt es auch vermehrt zu Abmahnungen wegen Verstößen gegen das Datenschutzrecht im Onlinehandel. Das OLG Hamburg hat entschieden, dass Verstöße gegen Datenschutzrecht als wettbewerbswidrig abgemahnt werden können. Somit sind alle Onlinehändler gut beraten, bei der Erstellung und Aktualisierung von Datenschutzerklärungen ebenso wie bei der Erstellung von AGB und Widerrufsbelehrung ein hohes Maß an Genauigkeit an den Tag zu legen.

Frau Heike Cloß, Justiziarin der IHK Saarland, wird über den Internetrechtsteil informieren, **Herr RA Marcus Dury LL.M. (IT-Recht), Rechtsanwaltskanzlei Dury, Saarbrücken**, wird die Teilnehmer über die aktuellen Datenschutzbestimmungen im Internet informieren.

Anmeldungen **bis 4. November 2013** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

FIT FÜR... die Führung von Bankengesprächen

Dienstag, 12. November 2013, 18.00 bis 20.00 Uhr, Seminargebäude, Raum 0.01, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9/Ecke Pestelstraße, 66119 Saarbrücken

Geld ist nicht alles, aber ohne Geld ist fast alles nichts. Viele Unternehmen führen deshalb im Vorfeld ihrer Existenzgründung bzw. beim Aufbau ihres Unternehmens Gespräche mit Banken. Bankengespräche müssen, damit sie zu dem gewünschten Erfolg führen, vorbereitet sein. Jeder Unternehmer muss deshalb seine Papiere sichten und entsprechende Planungen vorlegen. Diese Geschäftsplanungen beziehen sich auf Ertrag, Liquidität und Personal.

Herr Karl Lehmann, Saarländische Investitionskreditbank AG (SIKB), Saarbrücken, gibt Ihnen praktische Tipps, wie Sie das Gespräch mit Ihrer Hausbank und auch der SIKB am effektivsten vorbereiten sollen und auch können. Er wird darüber hinaus informieren über die Möglichkeiten der Gründungsförderung sowie auch die Möglichkeiten einer subventionierten Darlehensgewährung durch die SIKB aufzeigen.

Anmeldungen **bis 11. November 2013** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

Das Arbeitszeugnis zwischen Pflicht und Kür

Donnerstag, 14. November 2013, 18.00 bis 20.00 Uhr, Saalgebäude, Raum 1 - 3, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Jeder Unternehmer ist verpflichtet, seinem ausscheidenden Mitarbeiter ein Arbeitszeugnis zu erstellen. Nur: Wie soll ein rechtssicheres und aussagekräftiges Arbeitszeugnis aussehen? Was ist die Rechtsgrundlage für die Abfassung des Arbeitszeugnisses? Was soll und was kann Inhalt des Arbeitszeugnisses sein? Und vor allem: wie soll die Zeugnissprache sein?

Herr Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Eric Schulien, Eric Schulien GmbH Rechtsanwaltsgesellschaft, Saarbrücken, wird Ihnen aufzeigen, wie ein Arbeitszeugnis juristisch korrekt zu formulieren ist. **Herr Thomas Engel, Leiter Personalwesen der AG der Dillinger Hüttenwerke,** wird aus der praktischen Sicht eines Personalleiters darstellen, wie die von den Bewerbern eingereichten Zeugnisse in einer Personalakte zu Auskünften herangezogen werden.

Beide Referenten zeigen Ihnen auf, welchen Spielraum Sie als Arbeitgeber bei der Formulierung Ihres Arbeitszeugnisses haben. Mit dem Wissen, wie ein korrektes Arbeitszeugnis zu erstellen ist, wird dieses nämlich zur Kür und nicht nur zur Pflicht.

Anmeldungen **bis 13. November 2013** 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