



Geschäftsbereich
Recht & Wettbewerb

Nr. 01 / Januar 2014

Newsletter-Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

Arbeitsrecht im Winter	2
<i>Auch bei Schnee und Eis: Arbeitnehmer und Arbeitgeber müssen pünktlich sein.....</i>	2
<i>Welche Temperaturen müssen am Arbeitsplatz herrschen?.....</i>	2
Lohnzahlung ohne Arbeitsleistung.....	2
<i>Entgeltfortzahlung an Feiertagen.....</i>	3
<i>Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.....</i>	3
<i>Entgeltfortzahlung bei Erkrankung des Kindes</i>	3
Arbeitsbescheinigungen online ausstellen.....	4
Darlegungslast eines Mobbingopfers	4
Überstundenvergütung: Darlegungslast des Arbeitnehmers	5
Keine Einschränkung des Teilzeitanpruchs auf ein Mindestmaß der Reduzierung der Arbeitszeit.....	5
ArbG Berlin: Arbeitgeberhaftung wegen unzutreffender Angaben bei Arbeitsvertragsschluss	6
Zahlungsschwierigkeiten des Arbeitgebers als solche kein wichtiger Grund für außerordentliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses	6
Keine nachträgliche Reduzierung des Urlaubsanspruchs bei Umstellung auf Teilzeit	6
Doppelte Schriftformklausel.....	7
Befugnisse des Betriebsrats	8
Verweis auf Tarifvertrag wirkt dynamisch	8
Krankheitsankündigung kann Kündigung rechtfertigen	9
Fristlose Kündigung nach Leistungsverweigerung	9
Bei eigenmächtigem Urlaubsantritt Kündigung.....	10
Kündigung wegen häufiger Kurzerkrankungen.....	10
Datenschutzbeauftragter nach Betriebsübergang	11
Heimisches Arbeitsrecht kann auch im Ausland gelten	11
Bundesarbeitsgericht bejaht gesetzte Altersgrenze einer Unterstützungskasse	12
Pensionszusage - Fluch oder Segen für die GmbH?!	12
Der Liefervertrag zwischen Vertragsfreiheit und ihren Grenzen	12
FIT FÜR... die Auswahl der richtigen Mitarbeiter	13
Die Unternehmensveräußerung: Risiken und Nebenwirkungen.....	13

Arbeitsrecht im Winter

Auch bei Schnee und Eis: Arbeitnehmer und Arbeitgeber müssen pünktlich sein

Ein morgendlicher Blick aus dem Fenster genügt und der Arbeitnehmer weiß: das Schneetreiben oder das Glatteis werden für einen Stau auf dem Arbeitsweg sorgen. Um noch pünktlich in der Arbeit zu erscheinen, muss er also früher losfahren. Denn: der Arbeitnehmer trägt das Wegerisiko. Er muss dafür sorgen, überhaupt und pünktlich am Arbeitsplatz zu erscheinen. Er hat deshalb alles so zu planen, dass er pünktlich an seinem Arbeitsplatz erscheint. Tut er das nicht, können ihm arbeitsrechtliche Schritte drohen, denn der Arbeitnehmer hat sich auf die Witterungsverhältnisse einzustellen. In der Praxis werden Arbeitgeber bei einmaligem Zuspätkommen wohl nicht so streng sein; mehrmaliges Zuspätkommen kann jedoch ein Grund für eine Abmahnung sein. Der Arbeitnehmer kann sich dabei nicht darauf berufen, dass Bus oder Bahn nicht gefahren wären: er trägt das Wegerisiko. Kommt er also nicht oder zu spät zur Arbeit, erhält er deshalb keinen Lohn.

Anders hingegen, wenn er an seinem Arbeitsplatz ankommt und er steht vor verschlossenen Toren, da der Arbeitgeber noch nicht angekommen ist. Dieses Betriebsrisiko trägt der Arbeitgeber: Er muss also das Gehalt zahlen, wenn die Mitarbeiter anwesend sind und sie nicht arbeiten können, weil der Betrieb noch geschlossen ist.

Welche Temperaturen müssen am Arbeitsplatz herrschen?

Sind Arbeitnehmer und Arbeitgeber beide am Arbeitsplatz, so treffen den Arbeitgeber wichtige Pflichten. So muss er beispielsweise für eine allgemein gesundheitlich zuträgliche Temperatur in Arbeitsräumen Sorge tragen. Eine eindeutige gesetzliche Vorgabe zur Temperatur am Arbeitsplatz gibt es nicht. Nach einer allgemein gehaltenen Vorschrift muss der Arbeitgeber die Räume, Vorrichtungen und Gerätschaften zur Arbeitsleistung so einrichten und unterhalten, dass die Arbeitnehmer gegen Gefahr für Leben und Gesundheit soweit geschützt sind, wie die „Natur der Dienstleistung es gestattet“. Durch Regelwerke wird näher festgelegt, welche Temperaturen als geeignet und welche Temperaturen noch als zumutbar gelten. Diese sind abhängig vom körperlichen Einsatz und von der überwiegenden Körperhaltung.

Konkret heißt das: Der Arbeitnehmer hat beispielsweise bei mittelschwerer Arbeitsleistung und überwiegendem Stehen und Gehen laut den Arbeitsstättenrichtlinien eine Lufttemperatur von mindestens 17 ° Grad zu erwarten. Kann diese Temperatur trotz Ausschöpfung aller technischen Möglichkeiten nicht erreicht werden, so muss der Arbeitgeber hier weitere Maßnahmen nach folgender Rangfolge ergreifen: arbeitsplatzbezogenen Maßnahmen (z.B. Heizmatten), organisatorische Maßnahmen (Aufwärmzeiten), personenbezogenen Maßnahmen (Kleidung). Auch der Arbeitnehmer kann selbst die Initiative ergreifen und eigene Vorschläge unterbreiten.

Besondere Vorschriften gelten für Personen, die ihren Arbeitsplatz im Freien haben sowie für Schwangere und stillende Mütter.

Lohnzahlung ohne Arbeitsleistung

Der Grundsatz im Arbeitsrecht lautet: „Kein Lohn ohne Arbeit“. Grundsätzlich muss der Mitarbeiter zuerst seine Arbeitsleistung erbringen, bevor der Arbeitgeber anschließend zur Bezahlung dieser Arbeitsleistung verpflichtet ist. Von diesem Grundsatz gibt es jedoch Ausnahmen. Sie sind gesetzlich geregelt und greifen grundsätzlich für alle Arbeitsverhältnisse ein. Gleichgültig also, ob der Mitarbeiter ein Vollzeit- oder Teilzeitarbeitsverhältnis hat oder auch nur geringfügig beschäftigt ist. Die gesetzlichen Regelungen greifen zu Gunsten aller Mitarbeiter ein.

Entgeltfortzahlung an Feiertagen

Die Entgeltfortzahlung an Feiertagen ist im Entgeltfortzahlungsgesetz geregelt. Das Arbeitsverhältnis muss, so die gesetzliche Grundlage, bestehen und der Feiertag muss der einzige Grund für den Arbeitsausfall sein. Andere Bedingungen für die Lohnfortzahlung gibt es nicht. Der Arbeitnehmer wird dann so bezahlt, als hätte er an diesem Tag gearbeitet. Berechnungsbasis ist die regelmäßige Vergütung oder der Durchschnittsverdienst des letzten Monats. Knackpunkt in der Praxis hierbei sind die flexiblen Arbeitseinsatzpläne. Nur dann, wenn der gesetzliche Feiertag auch als fester Arbeitstag geplant war, folgt die Vergütungspflicht des Arbeitgebers. Welche gesetzlichen Feiertage es im Saarland gibt, können Sie unserem **Infoblatt G10** „Sonn- und Feiertagsgesetz: Auswirkungen auf gewerbliche Tätigkeiten“, **Kennzahl 127**, auf www.saarland.ihk.de entnehmen.

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ist im Entgeltfortzahlungsgesetz geregelt. Auslöser dafür ist die vom Arzt festgestellte Arbeitsunfähigkeit des Mitarbeiters. Dieser Anspruch besteht für alle Mitarbeiter für maximal sechs Wochen. Voraussetzung ist, dass die Erkrankung ohne eigenes Verschulden des Mitarbeiters alleinige Ursache der Arbeitsunfähigkeit ist und dass das Arbeitsverhältnis mindestens vier Wochen ununterbrochen bestanden hat. Erst nach Ablauf dieser Wartezeit ist der Arbeitgeber verpflichtet, an seinen neuen Mitarbeiter Entgeltfortzahlung wegen Erkrankung zu leisten. Damit diese Pflicht eintritt, muss der Mitarbeiter seinem Arbeitgeber unverzüglich die Arbeitsunfähigkeit und auch deren voraussichtliche Dauer mitteilen. Wenn er länger als drei Kalendertage krankheitsbedingt fehlt, muss er nach dem Wortlaut des Entgeltfortzahlungsgesetzes spätestens am darauffolgenden Arbeitstag eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorlegen. Wichtig: Die Information über die Erkrankung muss unverzüglich am ersten Tag erfolgen. Jeder Arbeitgeber kann die Frist, wann eine Arbeitsunfähigkeit vorzulegen ist, vertraglich ändern. So ist es auch ohne Angabe eines Sachgrundes möglich, bereits am ersten Tag der Erkrankung die Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung im Arbeitsvertrag zu regeln. Kommt der Mitarbeiter seiner Anzeige- und Vorlagepflicht nicht nach, ist der Arbeitgeber berechtigt, eine entsprechende Abmahnung auszusprechen. Kommt er danach seiner Verpflichtung zur Anzeige- und Nachweispflicht auch nach einer ausgesprochenen Abmahnung nicht nach, so kann der Arbeitgeber seinem Mitarbeiter verhaltensbedingt kündigen. Nähere Informationen hierzu enthält unser **Infoblatt A39** „Krankheit von Arbeitnehmern“, **Kennzahl 67**, auf www.saarland.ihk.de.

Entgeltfortzahlung bei Erkrankung des Kindes

§ 616 BGB regelt, dass bei Erkrankung des Kindes der Arbeitgeber seinen Mitarbeiter für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit von der Arbeit freizustellen hat und ihm seinen Arbeitslohn für diese Zeit fortzahlen muss. Dieser Freistellungsanspruch kann - im Gegensatz zum Vergütungsanspruch - nicht durch Tarif- oder Arbeitsvertrag eingeschränkt oder ausgeschlossen werden. Ist der Vergütungsanspruch nicht ausgeschlossen, so muss der Arbeitgeber seinem Mitarbeiter das Entgelt für die ersten fünf Arbeitstage fortzahlen. Kommt er dieser Pflicht nicht nach, so tritt zunächst die Krankenkasse in die Lohnfortzahlungspflicht ein, fordert aber später von dem Unternehmer einen Ersatz ihrer Leistungen. Nähere Informationen zu der Vergütungsfortzahlungsverpflichtung enthält unser **Infoblatt A28** „Vergütungspflicht bei vorübergehender Arbeitsverhinderung sowie im Krankheitsfall und an Feiertagen“ unter der **Kennzahl 67**.

Arbeitsbescheinigungen online ausstellen

Unternehmer dürfen sich an eine neue Abkürzung gewöhnen: BEA steht für „**B**escheinigungen **E**lektro**n**isch **A**nnehmen“ und ist ein Angebot der Arbeitsagentur, um Arbeitsbescheinigungen nach Beendigung eines Arbeitsverhältnisses papierlos zu übermitteln. Von Januar 2014 an können Arbeitgeber via BEA Arbeits- und Nebeneinkommensbescheinigungen an die Arbeitsagentur übertragen. Die Daten werden nach Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses übermittelt. Aus den Bescheinigungen sollen die Art der Tätigkeit, die Höhe des Entgelts und die Dauer der Beschäftigung hervorgehen. Arbeitnehmer können der elektronischen Übermittlung ohne Angabe von Gründen widersprechen. Auf dieses Recht muss der Arbeitgeber seine Beschäftigten unbedingt hinweisen. Findet eine elektronische Übermittlung statt, erhält der Arbeitnehmer direkt im Anschluss einen Ausdruck der übermittelten Daten von der Arbeitsagentur. Neu ist auch, dass die Bescheinigungen nicht mehr per se dem Arbeitnehmer übergeben werden, wenn dieser das Unternehmen verlässt, sondern nur noch auf Anforderung des Arbeitnehmers oder der Arbeitsagentur ausgestellt werden. Damit entfällt die bisherige Pflicht zur grundsätzlichen Ausstellung der Bescheinigung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Darlegungslast eines Mobbingopfers

Das LAG Düsseldorf hat mit Urteil vom 26.03.2013, Az.: 17 Sa 602/12, die Voraussetzungen für eine Mobbingentschädigungsklage konkretisiert.

Es klagte eine bei einer Stadt beschäftigte Diplom-Ökonomin wegen vermeintlichen Schikanen seit dem Jahr 2008. Sie bewertete dies als Mobbing und meinte, deswegen stünde ihr ein Schmerzensgeld in Höhe von 893.000 € zu. Das LAG Düsseldorf hat diese Klage vollständig abgewiesen, da ein Mobbing nicht dargelegt werden konnte. Von Mobbing sei auszugehen, wenn ein systematisches Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren durch Kollegen oder Vorgesetzte vorliege. Man könne hierbei nicht auf einzelne Akte abstellen, sondern es komme auf die Zusammenfassung mehrerer Einzelakte in einem Prozess zu einer Verletzung des Persönlichkeitsrechts oder der Gesundheit des Arbeitnehmers an. Dies muss der Arbeitnehmer allerdings darlegen und beweisen. Das LAG Düsseldorf hob hervor, dass auch länger dauernde Konfliktsituationen im Arbeitsleben nichts Besonderes seien. Auch sein Direktionsrecht könne der Arbeitgeber grundsätzlich frei ausüben, sofern es nicht eine schikanöse Tendenz erkennen lasse. Auch wenn problematische Verhaltensweisen vorlägen, käme immer noch in Betracht, dass diese lediglich Reaktionen auf Provokationen des Arbeitnehmers sein könnten.

Das LAG stellte deshalb fest, dass nicht jede berechtigte oder überzogene Kritik durch den Arbeitgeber eine Persönlichkeitsverletzung darstelle. Im konkreten Fall hatte im Übrigen die Klägerin selbst heftig Kritik geübt. Soweit der Arbeitgeber eine Kündigung wegen angeblichen Arbeitszeitbetrugs ausgesprochen hatte, war dies kein „Mosaikstein eines Mobbingverhaltens“, sondern eine Differenz zwischen den Parteien wegen Arbeitszeitfragen. Auch eine Versetzung in einen anderen Betrieb, die hiermit im Zusammenhang stand, war kein Mobbingverhalten. Weiterhin hatte sich die Klägerin darauf berufen, dass der Arbeitgeber Schulungswünsche abgelehnt hatte, die das Fortbildungsbudget überschritten. Auch dies sei kein Mobbingverhalten. Auch die Führung eines Abwesenheitsbuches war unproblematisch. Soweit der Vorgesetzte Vier-Augen-Gespräche abgelehnt hatte, war dies angesichts der Spannungen ebenfalls in Ordnung und der Vorgesetzte durfte auf die Teilnahme von dritten Personen bestehen. Ein Gesamtverhalten, das als Mobbing zu bewerten war, konnte das Gericht nicht feststellen. Die Revision wurde nicht zugelassen.

Quelle: Claudia Kothe-Heggemann, Fachanwältin für Arbeitsrecht,
Ulrich Weber & Partner GbR, Köln (GmbH-Report 10/2013)

Überstundenvergütung: Darlegungslast des Arbeitnehmers

In der Praxis immer wieder ein Problem: die Berechnung des finanziellen Ausgleichs für geleistete Überstunden. Das BAG hat nun „Richtlinien“ erlassen, wie im Streitfall zu entscheiden ist:

Der Anspruch auf Vergütung von Überstunden setzt neben deren Leistung voraus, dass die Überstunden vom Arbeitgeber angeordnet, gebilligt, geduldet oder jedenfalls zur Erledigung der geschuldeten Arbeit notwendig gewesen sind. Die Darlegungs- und Beweislast hierfür trägt der Arbeitnehmer. Für eine ausdrückliche Anordnung von Überstunden muss der Arbeitnehmer vortragen, wer wann auf welche Weise wie viele Überstunden angeordnet hat. Für eine konkludente Anordnung - also durch schlüssiges Verhalten - von Überstunden muss der Arbeitnehmer darlegen, dass eine bestimmte angewiesene Arbeit innerhalb der Normalarbeitszeit nicht zu leisten oder ihm zur Erledigung der aufgetragenen Arbeiten ein bestimmter Zeitrahmen vorgegeben war, der nur durch die Leistung von Überstunden eingehalten werden konnte.

Mit der ausdrücklichen oder konkludenten Billigung von Überstunden ersetzt der Arbeitgeber die fehlende vorherige Anordnung schon geleisteter Überstunden. Dazu muss der Arbeitnehmer darlegen, wer wann auf welche Weise zu erkennen gegeben habe, mit der Leistung welcher Überstunden einverstanden zu sein.

Die Duldung von Überstunden bedeutet, dass der Arbeitgeber in Kenntnis einer Überstundenleistung diese hinnimmt und keine Vorkehrungen trifft, die Leistung von Überstunden künftig zu unterbinden. Dazu muss der Arbeitnehmer vortragen, von welchen wann geleisteten Überstunden der Arbeitgeber auf welche Weise wann Kenntnis erlangt haben soll und dass es im Anschluss daran zu einer weiteren Überstundenleistung gekommen ist. Erst wenn dieses feststeht, ist es Sache des Arbeitgebers, darzulegen, welche Maßnahmen er zur Unterbindung der von ihm nicht gewollten Überstundenleistung ergriffen hat. (BAG-Urteil vom 10.04.2013, Az.: 5 AZR 122/12).

Praxistipp: Schriftliche Arbeitspläne verhindern, dass im Nachhinein Streit über das Arbeitsvolumen entsteht. Fallen bei einzelnen Mitarbeitern immer wieder Überstunden an, sollte ein klärendes Gespräch geführt werden.

Keine Einschränkung des Teilzeitanpruchs auf ein Mindestmaß der Reduzierung der Arbeitszeit

§ 8 Abs. 1 und 4 Satz 1 TzBfG räumen dem Arbeitnehmer unter bestimmten Voraussetzungen einen Anspruch auf Verringerung der regelmäßigen Arbeitszeit und auf die von ihm gewünschte Verteilung der reduzierten Arbeitszeit ein. Die Bestimmungen enthalten keine Vorgaben hinsichtlich des Umfangs der Vertragsänderung. Insbesondere nennt die Vorschrift kein Mindestmaß der Verringerung der Arbeitszeit.

Ein Arbeitnehmer, der nur eine verhältnismäßig geringfügige Verringerung seiner Arbeitszeit und eine bestimmte Verteilung der reduzierten Arbeitszeit verlangt, handelt nicht per se rechtsmissbräuchlich. Besondere Umstände des Einzelfalls, die darauf schließen lassen, der Arbeitnehmer wolle die ihm gem. § 8 TzBfG zustehenden Rechte zweckwidrig dazu nutzen, unter Inkaufnahme einer unwesentlichen Verringerung der Arbeitszeit und der Arbeitsvergütung eine blockweise Freistellung durchzusetzen, können allerdings die Annahme eines Rechtsmissbrauchs rechtfertigen. (BAG-Urteil vom 11.06.2013, Az.: 9 AZR 786/11)
(Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG)

Praxistipp: Der Arbeitgeber muss ein im Gesetz festgelegtes Verfahren einhalten, wenn sein Mitarbeiter Teilzeit wünscht. Fehler im Verfahren gehen zu Lasten des Arbeitgebers. Nähere Informationen enthält unser Infoblatt A05 „Teilzeit und befristete Arbeitsverträge“ unter www.saarland.ihk.de, Kennzahl 67.

ArbG Berlin: Arbeitgeberhaftung wegen unzutreffender Angaben bei Arbeitsvertragsschluss

Was geschieht, wenn ein Mitarbeiter abgeworben wird, das avisierte Arbeitsverhältnis aber nicht zustande kommt? Das ArbG Berlin hat sich mit dieser Frage beschäftigt. Seine Antwort: der potenzielle Arbeitgeber macht sich schadensersatzpflichtig. Der zu ersetzende Schaden umfasst den entgangenen Lohn, der in der Zeit bis zum ersten möglichen Kündigungstermin angefallen wäre.

Obwohl der Beklagte ein prosperierendes Arbeitsverhältnis versprach - woraufhin der Kläger den Arbeitsvertrag schloss und sein bisheriges Arbeitsverhältnis kündigte - und der Arbeitgeber dieses Arbeitsverhältnis noch vor Arbeitsbeginn „wegen schlechter wirtschaftlicher Lage“ wieder aufkündigte, haftet der Beklagte nicht auf Schadensersatz, weil es dem Kläger gelang, sein früheres Arbeitsverhältnis für einen begrenzten Zeitraum wieder aufzunehmen, wobei dieser Zeitraum länger war als die zwischen den Parteien geltende ordentliche Kündigungsfrist. (ArbG Berlin, Urteil vom 29.05.2013, Az.: 55 CA 18019/12)

Praxistipp: Das Urteil zeigt, dass sowohl Arbeitgeber wie auch Arbeitnehmer sich bei Kündigung vor Arbeitsbeginn schadensersatzpflichtig machen können. Drum prüfe, bevor man sich binde!

Zahlungsschwierigkeiten des Arbeitgebers als solche kein wichtiger Grund für außerordentliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Eine auf betriebliche Gründe gestützte außerordentliche Kündigung - mit einer der ordentlichen Kündigungsfrist entsprechenden Auslaufrist - kommt in Betracht, wenn die Möglichkeit einer ordentlichen Kündigung ausgeschlossen ist und dies dazu führt, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer andernfalls trotz Wegfalls der Beschäftigungsmöglichkeit unter Umständen noch für erhebliche Zeiträume vergüten müssten, ohne dass dem eine entsprechende Arbeitsleistung gegenüberstünde.

Ein wichtiger Grund liegt nicht bereits in einer schlechten wirtschaftlichen Lage oder der (drohenden) Insolvenz des Arbeitgebers als solcher. Das wirtschaftliche Risiko trägt der Arbeitgeber. Dieser Grundsatz kommt u. a. in § 113 Satz 1, Satz 2 InsO zum Ausdruck. Danach steht - selbst bei Ausschluss der ordentlichen Kündigung - auch dem Insolvenzverwalter bei betrieblichen Gründen nur das Recht zur ordentlichen Kündigung mit einer Frist von bis zu drei Monaten zu. (BAG-Urteil vom 24.01.2013, Az.: 2 AZR 453/11)

Keine nachträgliche Reduzierung des Urlaubsanspruchs bei Umstellung auf Teilzeit

Der EuGH hat kürzlich entschieden (EuGH v. 13.06.2013, Az.: RS. C-415/12), dass ein einmal erworbener Urlaubsanspruch in der Höhe nicht mehr reduziert werden darf, wenn das Arbeitsverhältnis auf Teilzeit umgestellt wird. Damit urteilte er gegen die bisherige ständige Rechtsprechung des BAG.

Im vorliegenden Verfahren, welches das ArbG Nienburg dem EuGH vorgelegt hatte, konnte eine Arbeitnehmerin aufgrund von Mutterschutz und anschließender Elternzeit ihren Erholungsurlaub in den Jahren 2010 und 2011 nicht nehmen. Aus dieser Zeit standen der in Vollzeit tätigen Arbeitnehmerin insgesamt 29 Urlaubstage zu. Nach Rückkehr aus der Elternzeit arbeitete die Arbeitnehmerin nur noch an drei Wochentagen in Teilzeit.

Die bisherige Rechtsprechung des BAG (BAG v. 28.04.1998, Az.: 9 AZR 314/97) besagt, dass bei Reduzierung der Arbeitszeit der Urlaubsanspruch entsprechend dem Verhältnis zwischen Teil- und Vollzeitarbeit reduziert werden muss. Nach der vorgenannten Entscheidung des BAG galt dies auch für den übertragenen Urlaubsanspruch aus vergangenen Jahren.

Der EuGH hat nun festgestellt, dass diese Reduzierung gegen einschlägiges Unionsrecht verstößt. Bezahlter Jahresurlaub sei ein bedeutsamer Grundsatz im Sozialrecht der Union. Der EuGH sprach der Arbeitnehmerin daher ihren vollen Resturlaub zu.

Praxistipp: Dies kann mitunter schwerwiegende Folgen für Arbeitgeber haben. Es ist zu bedenken, dass der voller Urlaubsanspruch dann auf die Teilzeitbeschäftigung der Arbeitnehmer verteilt werden muss. Dies führt dazu, dass die entsprechenden Mitarbeiter dem Arbeitgeber lange nicht zur Verfügung stehen. Auf der anderen Seite muss beachtet werden, dass die Entscheidung logische Folge der bisherigen Rechtsprechung des EuGH ist. Sie entspricht den Grundsätzen, die der EuGH hinsichtlich der Übertragung des Urlaubsanspruchs aufgestellt hat.

Quelle: Claudia Kothe-Heggemann, Fachanwältin für Arbeitsrecht; Ulrich Weber & Partner GbR, Köln

Doppelte Schriftformklausel

Vereinbart ein Arbeitgeber mit einem Arbeitnehmer in einem Arbeitsvertrag eine doppelte Schriftformklausel, kann diese regelmäßig nicht mündlich abbedungen werden. Das hat das Landesarbeitsgericht Köln im Fall einer Fachärztin für Allgemeinmedizin entschieden, die nach Beendigung ihres Arbeitsvertrages mit dem Arbeitgeber auf der Grundlage eines Wettbewerbsverbots mit Karenzzahlung eine Entschädigung für drei Monate forderte. Der ehemalige Arbeitgeber verweigerte die Zahlung und machte geltend, die Regelung sei einvernehmlich mündlich aufgehoben worden. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass das vereinbarte Wettbewerbsverbot nicht wirksam aufgehoben worden sei. Der Arbeitsvertrag habe ein doppeltes Schriftformerfordernis enthalten, wonach Änderungen des Arbeitsvertrages der Schriftform bedürften und dies auch für die Abänderung des Schriftformerfordernisses gelte. Zwar könne eine einfache Schriftformklausel von den Vertragsparteien jederzeit einvernehmlich aufgehoben werden, selbst wenn die Vertragspartner bei der mündlichen Abrede nicht an die Schriftform gedacht hätten. Das gelte aber nicht bei doppelter Schriftformklausel, bei der die Vertragsparteien auf die Wirksamkeit der Schriftform besonderen Wert gelegt hätten. In diesen Fällen führe der Verstoß gegen die Schriftform zur Nichtigkeit der Änderungsabrede. Vorliegend sei auch kein Ausnahmefall gegeben, bei dem die Berufung auf den Formmangel gegen Treu und Glauben verstoße.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Köln vom 21. August 2013; Az.: 11 Sa 171/13)

Praxistipp: Das Schriftformerfordernis in Verträgen soll der Rechtssicherheit dienen und Änderungen der Schriftform unterwerfen. Allerdings kann das Schriftformerfordernis von den Vertragsparteien jederzeit einvernehmlich suspendiert werden. Soll diese Möglichkeit ausgeschlossen werden, kann mit der doppelten Schriftformklausel bestimmt werden, dass auch die Schriftformklausel nur durch schriftliche Vereinbarung aufgehoben werden kann. In diesem Fall scheidet eine mündliche Aufhebung der Schriftform regelmäßig aus.

Befugnisse des Betriebsrats

Bildet ein Betriebsrat entgegen den Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) einen „geschäftsführenden Ausschuss“, kann der Arbeitgeber die Unwirksamkeit dieses Beschlusses beantragen. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines siebenköpfigen Betriebsrats in einem Unternehmen entschieden. Der Betriebsrat hatte beschlossen einen „geschäftsführenden Ausschuss“ zu bilden und teilte dem Arbeitgeber mit, dieser Ausschuss werde künftig regelmäßig ganztätig montags tagen. Der Arbeitgeber beantragte, den Beschluss für unwirksam zu erklären. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass der Beschluss des Betriebsrats ein betriebsratsinterner Organisationsakt sei, der gerichtlich überprüfbar sei. Der Arbeitgeber habe ein berechtigtes Interesse an der Überprüfung, weil die Wirksamkeit der Ausschusserrichtung Auswirkungen auf die wöchentlichen Ausschusssitzungen mit Arbeitsbefreiung ohne Entgeltminderung habe. Die Bildung eines „geschäftsführenden Ausschusses“ sei vorliegend unwirksam, weil die Voraussetzung des BetrVG nicht gegeben sei. Danach sei die entsprechende Ausschussbildung nur bei einem Betriebsrat mit neun oder mehr Mitgliedern zulässig. Auch nach anderen Vorschriften sei die Bildung eines „geschäftsführenden Ausschusses“ nicht gerechtfertigt.

(Beschluss des Bundesarbeitsgerichts – BAG – vom 14. August 2013; Az.: 7 ABR 66/11)

Praxistipp: Das BetrVG enthält die Möglichkeit zur Bildung von Ausschüssen. Zu unterscheiden sind Betriebs- (§ 27 Abs. 1 BetrVG) und Fachausschüsse (§ 28 Abs. 1 BetrVG). Während der „geschäftsführende Ausschuss“ nur für mindestens neunköpfige Betriebsräte in Betracht kommt und die laufenden Geschäfte betrifft, kann die Bildung von Fachausschüssen für die Wahrnehmung von fachspezifischen Aufgaben in Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern in Betracht kommen.

Verweis auf Tarifvertrag wirkt dynamisch

Ist in einem Arbeitsvertrag ein Verweis auf Tarifverträge einer bestimmten Branche enthalten, bedeutet das regelmäßig die Geltung der Tarifregelung in der aktuellen Fassung, also eine dynamische Verweisung. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Entwicklungsingenieurs in einem baden-württembergischen Unternehmen der Metallindustrie entschieden. Der Arbeitsvertrag enthielt den Hinweis, dass die Tarifverträge für die Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden Anwendung finden, soweit nichts anderes vereinbart sei. Als der nicht tarifgebundene Arbeitgeber die zwischen den Tarifpartnern vereinbarte Tarifentlohnung und die Strukturkomponenten nicht umsetzte, verlangte der Arbeitnehmer eine im Tarifvertrag vorgesehene Einmalzahlung. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass der schriftliche Hinweis in einem Arbeitsvertrag auf Tarifverträge einer bestimmten Branche regelmäßig als dynamische Verweisung anzusehen sei, auch wenn eine Regelung mittels „Jeweiligkeitsklausel“ fehle. Anders sei es, wenn es einen ausdrücklichen Hinweis auf den entgegenstehenden Willen der Vertragsparteien gebe, dass eine statische Verweisung gewollt sei. Vorliegend sei mangels ausreichender Anhaltspunkte für eine statische Verweisung eine dynamische Verweisung anzunehmen.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts – BAG – vom 12. Juni 2013; Az.: 4 AZR 970/11)

Praxistipp: Da die Rechtsprechung bei einer Verweisung auf Tarifverträge einer bestimmten Branche regelmäßig von einer dynamischen Inbezugnahme ausgeht, ist ein entgegengesetzter Wille durch ausdrückliche Formulierung zu dokumentieren. Das kann durch den Hinweis geschehen, dass es sich um eine statische Verweisung handelt. Dabei ist der Tarifvertrag exakt zu bezeichnen mit dem Datum der entsprechenden Fassung.

Krankheitsankündigung kann Kündigung rechtfertigen

Kündigt ein Arbeitnehmer eine Krankheit an, begeht er eine Pflichtverletzung. Besteht die Krankheit bereits zum Zeitpunkt der Ankündigung, rechtfertigt das Verhalten ohne vorherige Abmahnung keine Kündigung. Das hat das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg im Fall eines kaufmännischen Angestellten entschieden, der nach Ablehnung eines Urlaubsgesuchs gegenüber Kollegen geäußert hatte, er müsse unbedingt eine Woche Urlaub haben, er sei kaputt und wolle ja auch nicht zum Arzt gehen. Als der Arbeitnehmer am folgenden Arbeitstag nicht im Betrieb erschien, kündigte der Arbeitgeber außerordentlich. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass die Ankündigung einer Erkrankung unabhängig vom Vorliegen einer objektiven Erkrankung eine Pflichtverletzung darstellen könne. In der Wirkung sei allerdings zu differenzieren, ob der Arbeitnehmer tatsächlich erkrankt sei oder nicht. Liege zum Zeitpunkt der Ankündigung objektiv eine Erkrankung vor, komme ohne vorherige Abmahnung eine Kündigung nicht in Betracht. Wenn der Arbeitnehmer eine Erkrankung behaupte, obliege dem Arbeitgeber die Darlegungs- und Beweislast, dass diese Behauptung unzutreffend sei. Vorliegend habe der Arbeitnehmer seine Arbeitsunfähigkeit für den Zeitpunkt der Ankündigung behauptet. Der Arbeitgeber habe für seine gegenteilige Behauptung keinen Beweis angeboten. Ein wichtiger Grund für die außerordentliche Kündigung sei daher nicht nachgewiesen.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Berlin-Brandenburg vom 15. März 2013; Az.: 10 Sa 2427/12)

Praxistipp: Die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen von Kündigungsgründen trägt der Kündigende. Im Arbeitsgerichtsprozess folgt daraus eine abgestufte Darlegungs- und Beweislast. Der Arbeitnehmer ist gehalten, die Gründe für die Berechtigung seines Verhaltens so konkret vorzutragen, dass der Arbeitgeber die Angaben überprüfen kann und erforderlichenfalls Beweis antreten kann. Der Arbeitgeber muss dann darlegen und ggfs. beweisen, dass keine rechtfertigenden Tatsachen für die Handlung des Arbeitnehmers vorlagen.

Fristlose Kündigung nach Leistungsverweigerung

Weigert sich ein Arbeitnehmer beharrlich, die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen, rechtfertigt das eine fristlose Kündigung. Nimmt der Arbeitnehmer fälschlicherweise an, ihm stehe ein Zurückbehaltungsrecht wegen falsch berechneter Lohnansprüche zu, trägt er hierfür das Irrtumsrisiko. Das hat das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein im Fall eines Bodenlegers entschieden, der sich nach einem Streit mit dem Arbeitgeber über künftige Lohnansprüche weigerte, die Arbeit auf der zugewiesenen Baustelle aufzunehmen. Der Arbeitgeber kündigte fristlos, wogegen der Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage erhob. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass eine beharrliche Arbeitsverweigerung einen verhaltensbedingten Grund für eine außerordentliche Kündigung darstellen könne. Sie liege vor, wenn der Arbeitnehmer sich bewusst und willentlich der für ihn erkennbaren, eindeutigen Arbeitsaufforderung widersetze. Hierfür trage der Arbeitgeber die Darlegungs- und Beweislast. Vorliegend habe dem Arbeitnehmer kein Leistungsverweigerungsrecht zugestanden, da er vorleistungspflichtig gewesen sei. Er habe sich der ausdrücklichen Arbeitsanweisung bewusst und nachhaltig widersetzt. Das Risiko der unberechtigten Arbeitsverweigerung trage der Arbeitnehmer. Auch die Interessenabwägung falle zu seinen Lasten aus, da das Arbeitsverhältnis erst ein Jahr bestehe und er nach einem Monat bereits neue Arbeit gefunden habe. Die fristlose Kündigung sei daher wirksam.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Schleswig-Holstein vom 17. Oktober 2013; Az.: 5 Sa 111/13)

Praxistipp: Im Rahmen des Arbeitsverhältnisses ist der Arbeitnehmer vorleistungspflichtig. Ein Leistungsverweigerungsrecht kommt daher für künftige Lohnansprüche nicht in Betracht. Den Arbeitgeber trifft die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen einer beharrlichen Arbeitsverweigerung. Im Zweifelsfall sollte die eindeutige und ausdrückliche Arbeitsanweisung in Anwesenheit von Zeugen wiederholt werden.

Bei eigenmächtigem Urlaubsantritt Kündigung

Tritt ein Arbeitnehmer eigenmächtig einen vom Arbeitgeber nicht genehmigten Urlaub an, verletzt er seine arbeitsvertraglichen Pflichten. Allerdings ist im Rahmen der Interessenabwägung eine unberechtigte Urlaubsverweigerung zugunsten des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Das hat das Landesarbeitsgericht Köln im Fall eines Leiters für Renovierungsmaßnahmen einer Einrichtung entschieden, dessen Urlaubsgewährung streitig war und der den Urlaub gleichwohl angetreten hatte. Der Arbeitgeber kündigte daraufhin fristlos, hilfsweise fristgerecht. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass ein eigenmächtiger Urlaubsantritt eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen könne. Allerdings sei im Rahmen einer allseitigen Interessenabwägung zu prüfen, ob unter Berücksichtigung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes ein milderes Mittel angemessen sei. Vorliegend sei nicht feststellbar, dass eine Selbstbeurlaubung vorgelegen habe, weil der stellvertretende Einrichtungsleiter den Urlaubsantrag unterzeichnet habe. Beweispflichtig für die Ablehnung des Urlaubsantrags sei der Arbeitgeber. Zudem wäre im Rahmen der Interessenabwägung zu berücksichtigen gewesen, dass der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Urlaubsgenehmigung gehabt habe, weil keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstanden. Zudem habe der Arbeitgeber ein verwirrendes und die Arbeitnehmer benachteiligendes System der Urlaubsbewilligung geschaffen, bei dem nicht eindeutig erkennbar sei, wann ein Urlaub genehmigt sei. Die Kündigung sei daher unwirksam.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Köln vom 28. Juni 2013; Az.: 4 Sa 8/13)

Praxistipp: Die Organisation der Urlaubsgewährung ist transparent so zu gestalten, dass schriftliche Anträge nach Prüfung und Entscheidung schriftlich beantwortet werden. Für die Tatsache einer Urlaubsablehnung ist im Prozess der Arbeitgeber beweispflichtig. Urlaubswünsche des Arbeitnehmers sind zu berücksichtigen, wenn keine dringenden betrieblichen Belange entgegenstehen. Auch hierfür ist im Prozess der Arbeitgeber darlegungs- und beweispflichtig.

Kündigung wegen häufiger Kurzerkrankungen

Weist ein Arbeitnehmer häufig Kurzerkrankungen auf, kann der Arbeitgeber nur dann eine personenbedingte Kündigung aussprechen, wenn sich aus den häufigen Kurzerkrankungen eine negative Zukunftsprognose ableiten lässt und der Arbeitgeber eine erhebliche Beeinträchtigung seiner betrieblichen Interessen darlegt. Das hat das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein im Fall einer examinierten Altenpflegerin in einem Insolvenzununternehmen entschieden. Die Arbeitnehmerin wies über mehrere Jahre zahlreiche Kurzerkrankungen auf. Der Arbeitgeber kündigte fristgemäß, wogegen die Arbeitnehmerin Kündigungsschutzklage erhob. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass eine Kündigung wegen häufiger Kurzerkrankungen in Betracht komme, wenn daraus eine negative Zukunftsprognose ableitbar sei und der Arbeitgeber dadurch erhebliche Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen erleide. Zudem müsse die Kündigung dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz entsprechen, also zur Beseitigung der Beeinträchtigung erforderlich sein. Hieran fehle es, wenn mildere Mittel nicht ausgeschöpft worden seien, wofür der Arbeitgeber darlegungs- und beweispflichtig sei. Vorliegend fehle es an der negativen Zukunftsprognose, weil die Arbeitnehmerin nach einer Reha-Maßnahme zum Kündigungszeitpunkt wieder arbeitsfähig gewesen sei. Außerdem scheitere die Kündigung, weil sie unverhältnismäßig sei. Denn es sei kein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) durchgeführt worden.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Schleswig-Holstein vom 18. September 2013; Az.: 3 Sa 133/13)

Praxistipp: Kündigungen wegen Erkrankungen dürfen nur das letzte Mittel sein, wenn alle milderen Mittel wirkungslos geblieben sind. Hierfür ist der Arbeitgeber darlegungs- und beweispflichtig. Wenn entgegen der gesetzlichen Vorgabe kein BEM durchgeführt wurde, sollte der Arbeitgeber nachweisen können, dass er den Arbeitnehmer über diese Möglichkeit ordnungsgemäß informiert und regelkonform um die Zustimmung des Arbeitnehmers zur Durchführung des BEM nachgesucht hat.

Datenschutzbeauftragter nach Betriebsübergang

Das Amt des internen Datenschutzbeauftragten geht im Falle eines Betriebsübergangs nicht auf den Erwerber über. Dies hat das ArbG mit Urteil vom 14.02.2013, Az.: 3 Ca 1043/12, entschieden. Im konkreten Fall war die Klägerin seit 1992 Datenschutzbeauftragte für das Unternehmen i.S.v. § 4f Abs. 1 S. 1 BDSG. Sie sollte dabei vertraglich 30 % ihrer Arbeitszeit für die Datenschutzbeauftragten-Tätigkeit aufbringen. Am 01.05.2012 ging das Arbeitsverhältnis auf den Betriebserwerber im Wege eines Betriebsübergangs nach § 613a BGB über. Der Betriebserwerber ist eine 100%ige Tochter der Betriebsveräußerin. Ein Widerspruch gegen den Übergang des Arbeitsverhältnisses erfolgte nicht. Mit Schreiben vom 06.06.2012 widerrief die Betriebsveräußerin die Bestellung zur Datenschutzbeauftragten. Der Betriebserwerber hatte schon am 30.04.2012 einen externen Datenschutzbeauftragten bestellt. Die Klägerin verlangte nun klageweise von beiden Unternehmen, sie das Amt als Beauftragte für Datenschutz im Unternehmen des Betriebserwerbers ausüben zu lassen. Ihr Amt habe sie weder durch einen eventuellen Widerruf noch durch den Betriebsübergang verloren. Sie sei Datenschutzbeauftragte des Betriebserwerbers aufgrund des Betriebsübergangs geworden.

Das ArbG Cottbus stellte fest, dass die Stellung als Datenschutzbeauftragte nicht mit auf den Betriebserwerber übergegangen sei. Der Betriebserwerber musste die Bestellung der Klägerin als Datenschutzbeauftragte bei der Veräußerin nicht gegen sich gelten lassen. Die Bestellung i.S.v. § 4f Abs. 1 S. 1 BDSG werde nicht als „Annex“ zum Arbeitsvertrag vom Betriebsübergang erfasst. Die Bestellung zum Datenschutzbeauftragten sei auch nicht Teil des Arbeitsverhältnisses, sondern gesetzliche Folge des § 4f Abs. 1 BDSG. Weiterhin bestehe auch keine Verpflichtung des Erwerbers, die Klägerin das Amt des Datenschutzbeauftragten ausüben zu lassen aufgrund eines eventuellen arbeitsvertraglichen Anspruchs, der zusätzlich zur Bestellung abgeschlossen worden sei. Ein Übergang des Funktionsamtes finde nicht statt. In diesem Fall muss Gleiches auch für hiermit zusammenhängende abgeschlossene arbeitsvertragliche Regelungen gelten, die vor dem Betriebsübergang für die Ausübung des Funktionsamtes vereinbart worden sind. Die arbeitsvertragliche Umsetzung werde inhaltsleer und sinnlos.

Quelle: Claudia Kothe-Heggemann, Fachanwältin für Arbeitsrecht,
Ulrich Weber & Partner GbR, Köln (GmbH-Report 10/2013)

Heimisches Arbeitsrecht kann auch im Ausland gelten

Hat ein Mitarbeiter seit Jahren dauerhaft in einem ausländischen Betrieb seines deutschen Arbeitgebers gearbeitet, so kann auf seinen Arbeitsvertrag dennoch deutsches Recht anwendbar sein, wenn vorab keine ausdrückliche Rechtswahl getroffen wurde. Dies entschied der Europäische Gerichtshof (Az. C-64/12) und stützte seine Entscheidung auf Artikel 6 des „Übereinkommens über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht“. Mangels vorheriger Rechtswahl gilt hiernach grundsätzlich das Recht des Staates, in dem der gewöhnliche Arbeitsort ist, ausnahmsweise jedoch die Rechtsordnung des Staates, zu dem die engere Verbindung des Arbeitsverhältnisses insgesamt besteht.

Die Entscheidung verdient vor allem deshalb Beachtung, weil die Luxemburger Richter hierin konkrete Kriterien für die Bestimmung der „engeren Verbindung“ nennen. Es sind dies etwa der Wohnsitz des Arbeitnehmers sowie der Anschluss des Arbeitnehmers an die Sozialversicherung beziehungsweise Einkommensteuer und sonstige Abgaben.

Bundesarbeitsgericht bejaht gesetzte Altersgrenze einer Unterstützungskasse

Eine Bestimmung in einem Leistungsplan einer Unterstützungskasse, nach der ein Anspruch auf eine betriebliche Altersvorsorge nicht mehr erworben werden kann, wenn der Arbeitnehmer bei Eintritt in das Arbeitsverhältnis das 50. Lebensjahr vollendet hat, ist wirksam. Sie verstößt nicht gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters und bewirkt auch keine unzulässige Benachteiligung wegen des Geschlechts. Das hat das Bundesarbeitsgericht jetzt entschieden. Die im November 1944 geborene Klägerin war vom 26.02.1996 bis zum 30.06.2010 bei der Arbeitgeberin und ihrer Rechtsvorgängerin beschäftigt. Ihr waren Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach dem Leistungsplan der Beklagten, einer Unterstützungskasse, zugesagt worden. Der Leistungsplan sieht vor, dass bei einer Aufnahme der Tätigkeit nach dem vollendeten 50. Lebensjahr eine Anwartschaft auf Versorgungsleistungen nicht erworben werden kann. Die auf Gewährung einer Betriebsrente nach dem Leistungsplan der Beklagten gerichtete Klage hatte vor dem Bundesarbeitsgericht - wie schon in den Vorinstanzen - keinen Erfolg. Die beklagte Unterstützungskasse ist nicht verpflichtet, an die Klägerin Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu erbringen. (BAG, Urteil vom 12.11.2013, Az.: 3 AZR 456/12)

Pensionszusage - Fluch oder Segen für die GmbH?!

Dienstag, 11. Februar 2014, 18.00 bis 20.00 Uhr, Saalgebäude, Raum 1 - 3, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

In der Vergangenheit erteilte Pensionszusagen erweisen sich mittlerweile für viele GmbH's, ihre Gesellschafter und Geschäftsführer immer mehr zu gefährlichen Stolpersteinen. Begriffe wie Finanzierungslücke, unzureichende Altersversorgung, Bilanzstruktur, Unternehmensrating und Nachfolge führen oftmals zur Verwirrung.

Die Referenten, **Herr Dipl.-Volkswirt Günther Menne, SMK Versicherungsmakler AG, Koblenz**, **Herr Rechtsanwalt Dr. Stephan Arens, MWW Rechtsanwälte, Bonn/Koblenz** sowie **Herr StB/WP Ralf Sauer, WTS Steuerberatungsgesellschaft, Koblenz** zeigen Wege im Umgang mit Pensionszusagen sowie praktische Lösungsvorschläge auf.

Die Referenten werden Begriffe wie Rückdeckung, Auslagerung, Abfindung, Verzicht, Bilanzoptimierung und Nachfolgeplan erläutern. Für Fragen und Antworten stehen sie Ihnen gerne zur Verfügung.

Anmeldungen **bis 10. Februar 2014** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

Der Liefervertrag zwischen Vertragsfreiheit und ihren Grenzen

Donnerstag, 13. Februar 2014, 18.00 bis 20.00 Uhr, Saalgebäude, Raum 1 - 3, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Für Unternehmer ein Tagesgeschäft: Sie schließen einen Liefervertrag mit anderen Unternehmen, Herstellern oder Großhändlern. Oft werden dabei Rahmenbedingungen vereinbart, die sich nach den praktischen Bedürfnissen des Marktes orientieren. Kommt es zum Streitfall, haben diese Rahmenbedingungen vor Gericht jedoch oft nicht Bestand. Das Gericht unterzieht nämlich den Vertragsinhalt einer AGB-Kontrolle, die nicht immer bestanden wird.

Herr Rechtsanwalt Matthias Brombach, teras Anwaltskanzlei Brombach Boghossian Kuhn & Partner | Rechtsanwälte, Saarbrücken, wird den Teilnehmern erläutern, welche zwingenden Inhalte ein Liefervertrag haben sollte und welche Klauseln seitens der Rechtsprechung als unwirksam eingestuft werden.

Der Referent ist langjähriger Berater von Unternehmen bei der Abfassung von Verträgen. Er kennt deshalb die Bedürfnisse der Unternehmen, die Anlass sind für die Abfassung von rechts(un)wirksamen Vertragsbedingungen.

Anmeldungen **bis 12. Februar 2014** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de

FIT FÜR... die Auswahl der richtigen Mitarbeiter

Dienstag, 18. Februar 2014, 18.00 bis 20.00 Uhr, Seminargebäude, Raum 0.02, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9/Ecke Pestelstr., 66119 Saarbrücken

Gründer stehen am Anfang Ihres Unternehmertums. Für viele schlägt irgendwann die Stunde, den ersten eigenen Mitarbeiter einzustellen. Jedoch: Wie finden sie den richtigen Mitarbeiter? Wie soll das Vorstellungsgespräch geführt werden? Welche Auswahlkriterien gilt es zu beachten?

Herr Dipl.-Kaufmann Heiko Banaszak, b+p Beratung und Personal, Saarbrücken, zeigt allen Jungunternehmern auf, wie der Weg zum richtigen Mitarbeiter zu beschreiten ist. Es beginnt bei der richtigen Personalplanung, über die Suche bis hin zur Auswahl und dem Einsatz des Mitarbeiters im Unternehmen.

Herr Banaszak betreut seit Jahren Unternehmen bei der Suche und auch beim Finden der adäquat passenden Mitarbeiter. Er kann allen Anwesenden mit seinem praxisorientierten Vortrag Rede und Antwort stehen.

Anmeldungen **bis 17. Februar 2014** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

Die Unternehmensveräußerung: Risiken und Nebenwirkungen

Dienstag, 25. Februar 2014, 18.00 bis 20.00 Uhr, Saalgebäude, Raum 1 - 3, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Jeder zweite deutsche Mittelständler erwägt früher oder später den Verkauf seines Unternehmens. Auch im Saarland ist eine Vielzahl von Unternehmen von dem Thema „Unternehmensverkauf“ betroffen. Die Vorbereitungen zum Verkauf wollen wohl überlegt sein, damit sowohl Firmenveräußerer als auch -übernehmer wirtschaftlich wie rechtlich die Situation richtig einschätzen.

Herr Rechtsanwalt Stephan Weingart sowie Frau Rechtsanwältin Claudia Bender-Jakobi, Saarlouis, wird aufzeigen, was alles bei der Vertragsformulierung zu beachten ist, da über Gewährleistungen oder Altlasten auch Jahre nach der Unternehmensveräußerung noch Forderungen auf den Altfirmeninhaber zukommen können.

Die Veranstaltung zeigt, wie der Unternehmensverkauf strategisch vorbereitet und gestaltet werden soll und wie rechtliche Gestaltungsspielräume genutzt werden können.

Anmeldungen **bis 24. Februar 2014** 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