



Newsletter-Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

Ein Vertragsänderungsangebot muss mit „Ja“ angenommen werden können	2
Zahlung einer zusätzlichen Vergütung (Bonus): In einer Ausnahmesituation kann der Arbeitgeber den Leistungsbonus auf „Null“ festsetzen	2
Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld	2
LSG: Kein Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung für ein betriebliches Fußballturnier	3
BAG: Ordentliche Kündigung wegen außerdienstlich begangener Straftat	3
Kein Anspruch des abgelehnten Stellenbewerbers auf Auskunft über die eingestellte Person und die Einstellungskriterien	4
Kündigung bei Untersuchungshaft.....	4
Keine automatische Festanstellung bei dauerhafter Leiharbeit	5
Einsatz von Leiharbeitnehmern	5
Freier Mitarbeiter: Werkvertrag oder Arbeitsverhältnis?	6
Gestaltungsmissbrauch bei sachgrundloser Befristung.....	7
Berechnung des pfändungsfreien Arbeitsentgelts: Nur tatsächliche Unterhaltsleistungen an den Ehegatten sind zu berücksichtigen.....	8
ArbG Köln: iPad auf der Weihnachtsfeier nur für anwesende Mitarbeiter.....	8
VERANSTALTUNGEN	9
Die Unternehmensveräußerung: Risiken und Nebenwirkungen.....	9
Social Media - Chancen und Risiken für den Handelsvertreter	9
FIT FÜR... die richtige Unterschrift unter dem Vertrag	10

Ein Vertragsänderungsangebot muss mit „Ja“ angenommen werden können

Der Antrag des Arbeitnehmers, das Arbeitsverhältnis als Altersteilzeitarbeitsverhältnis fortzuführen, ist ein Angebot auf Abschluss eines Änderungsvertrags. Ein solches Angebot muss nach allgemeinem Vertragsrecht regelmäßig so konkret sein, dass es mit einem einfachen „Ja“ angenommen werden kann. Ob das Vertragsangebot des Arbeitnehmers diesen Anforderungen genügt, ist unter Berücksichtigung der Auslegungsgrundsätze der §§ 133, 157 BGB zu beurteilen. (BAG, Urteil vom 14.05.2013 - 9 AZR 664/11)

Zahlung einer zusätzlichen Vergütung (Bonus): In einer Ausnahmesituation kann der Arbeitgeber den Leistungsbonus auf „Null“ festsetzen

Behält sich der Arbeitgeber im Arbeitsvertrag in Bezug auf einen jährlichen Leistungsbonus die Bestimmung der Leistung vor, so enthält eine solche Regelung keine unangemessene Benachteiligung i. S. d. § 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB, wenn die abschließende Leistungsbestimmung nach billigem Ermessen erfolgen muss.

Sieht der Arbeitsvertrag die Zahlung eines Leistungsbonus vor, der sich nach individueller Zielerreichung, Teamverhalten und Erfolg der Bank richtet, so entspricht eine Leistungsbestimmung auf „Null“ trotz Erreichens persönlicher Ziele nur bei Vorliegen besonders gewichtiger, außergewöhnlicher Umstände billigem Ermessen. Derartige außergewöhnliche Umstände liegen vor, wenn die Fortexistenz eines durch desaströse Verluste geschwächten Arbeitgebers nur mit massiven staatlichen Finanzhilfen gewährleistet werden kann, die allein dem öffentlichen Interesse an der Abwehr schwerer Gefahren für die Volkswirtschaft dienen.

(BAG, Urteil vom 20.03.2013 - 10 AZR 8/12)

Praxistipp: Vertragliche Klauseln haben nur dann Bestand, wenn sie transparent und nachvollziehbar sind. Die vorliegende Entscheidung zeigt auf, wie auch bei einer genügend transparenten Formulierung der Arbeitgeber sein Ermessen ausüben kann.

Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld

Das Kurzarbeitergeld soll auch in 2014 durch Vermeidung von Arbeitslosigkeit positiv auf den Arbeitsmarkt wirken. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat daher eine Verordnung erlassen, nach der die Bezugsdauer für das konjunkturelle Kurzarbeitergeld für Ansprüche, die bis zum 31. Dezember 2014 entstehen, bis zu zwölf Monate betragen kann.

Ohne den Erlass der Verordnung wäre die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld ab Januar 2014 auf die gesetzlich vorgesehene Dauer von sechs Monaten zurückgefallen. Die Verlängerung der Bezugsdauer ist rein vorsorglich erfolgt, um Betrieben bei Arbeitsausfällen weiterhin Planungssicherheit zu geben. Das teilte das Bundesministerium für Arbeit und Soziales in einer Pressemitteilung mit.

Detaillierte Informationen zum Thema Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld finden Sie in unserem Infoblatt **A21** „Kurzarbeit“ unter www.saarland.ihk.de, **Kennzahl 67**.

LSG: Kein Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung für ein betriebliches Fußballturnier

Ein betriebliches Fußballturnier steht, selbst wenn es von der Unternehmensleitung organisiert und finanziert worden ist, nach dem Urteil des LSG Baden-Württemberg vom 14.05.2013 - L 9 U 2557/10 - nicht unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung, wenn das zugrundeliegende Programm nur den fußballbegeisterten Teil der Mitarbeiterschaft angesprochen hat und fast keine Beteiligung von Frauen am Turnier zu verzeichnen ist.

Nach § 8 Abs. 1 Satz 1 SGB VII sind Arbeitsunfälle Unfälle von Versicherten infolge einer den Versicherungsschutz nach §§ 2, 3 oder 6 SGB VII begründenden Tätigkeit. Für einen Arbeitsunfall ist danach i. d. R. erforderlich, dass die Verrichtung des Versicherten zur Zeit des Unfalls der versicherten Tätigkeit zuzurechnen ist (innerer bzw. sachlicher Zusammenhang), dass diese Verrichtung zu dem zeitlich begrenzten von außen auf den Körper einwirkenden Ereignis - dem Unfallereignis - geführt hat (Unfallkausalität) und dass das Unfallereignis einen Gesundheitsschaden oder den Tod des Versicherten verursacht hat (haftungsbegründende Kausalität); das Entstehen von Unfallfolgen aufgrund des Gesundheitsschadens (haftungsausfüllende Kausalität) ist keine Voraussetzung für die Anerkennung eines Arbeitsunfalls.

Praxistipp: Wenn ein Arbeitsunfall im Sinne des Sozialgesetzbuches vorliegt und zu einer Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei Kalendertagen führt, muss der zuständigen Berufsgenossenschaft oder Unfallkasse dieser Arbeitsunfall gemeldet werden. Diese Anzeigepflicht trifft sowohl den Arbeitgeber als auch den behandelnden Arzt. Für den Arbeitgeber enthält die deutsche gesetzliche Unfallversicherung unter www.dguv.de eine Formtextdatenbank bereit, in der die entsprechende Unfallanzeige als Musterformular eingestellt ist.

BAG: Ordentliche Kündigung wegen außerdienstlich begangener Straftat

Strafbares außerdienstliches Verhalten kann Zweifel an der Zuverlässigkeit und Vertrauenswürdigkeit eines Beschäftigten begründen. Sie können dazu führen, dass es ihm - abhängig von seiner Funktion - an der Eignung für die künftige Erledigung seiner Aufgaben mangelt. Ob daraus ein personenbedingter Kündigungsgrund i. S. v. § 1 Abs. 2 KSchG folgt, hängt von der Art des Delikts, den konkreten Arbeitspflichten des Arbeitnehmers und seiner Stellung im Betrieb ab. Außerdienstlich begangene Straftaten eines im öffentlichen Dienst mit hoheitlichen Aufgaben betrauten Arbeitnehmers können auch dann zu einem Eignungsmangel führen, wenn es an einem unmittelbaren Bezug zum Arbeitsverhältnis fehlt.

Eine Kündigung ist trotz Vorliegens von Gründen in der Person des Arbeitnehmers wegen Fehlers der Eignung für die vertraglich geschuldete Tätigkeit durch diese nicht „bedingt“ i. S. v. § 1 Abs. 2 KSchG, wenn die Möglichkeit besteht, den Arbeitnehmer zu anderen (ggf. auch schlechteren) Arbeitsbedingungen weiter zu beschäftigen, unter denen sich die eingetretene Vertragsstörung nicht mehr, zumindest nicht mehr in erheblicher Weise auswirkt. Das gilt auch bei Eignungsmängeln aufgrund außerdienstlicher Straftaten, es sei denn, dem Arbeitnehmer fehlte aufgrund ihrer zwangsläufig die Eignung für sämtliche in Betracht kommenden Tätigkeiten.

Eine Kündigung kann aus Gründen im Verhalten des Arbeitnehmers i. S. v. § 1 Abs. 2 KSchG sozial gerechtfertigt sein, wenn der Arbeitnehmer in erheblicher Weise die schuldrechtliche Pflicht zur Rücksichtnahme aus § 241 Abs. 2 BGB verletzt hat. Die außerdienstliche Begehung einer Straftat verletzt die vertragliche Pflicht zur Rücksichtnahme, wenn sie einen Bezug zu den arbeitsvertraglichen Verpflichtungen oder zur Tätigkeit des Arbeitnehmers hat und dadurch berechnete Interessen des Arbeitgebers oder anderer Arbeitnehmer verletzt werden. Auch eine

Kündigung aus Gründen im Verhalten des Arbeitnehmers ist nur dann sozial gerechtfertigt, wenn eine andere zumutbare Weiterbeschäftigungsmöglichkeit nicht besteht. Mit Blick auf eine außerdienstlich begangene Straftat kann die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers mit einer Tätigkeit, die nicht in gleichem Maße Anforderungen an seine Zuverlässigkeit und Vertrauenswürdigkeit stellt, ein zumutbares milderer Mittel gegenüber der (Beendigungs-) Kündigung darstellen (BAG, Urteil vom 20.06.2013 - 2 AZR 583/12)

Praxistipp: Wenn ein Arbeitnehmer gravierend gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten verstößt, muss er mit einer Kündigung rechnen. Kündigungsrechtlich wichtig sind jedoch nur Pflichtverstöße, die das Arbeitsverhältnis selbst betreffen. Eine „private“ Straftat hat nur dann ausnahmsweise einen Bezug zum Arbeitsverhältnis oder negative Auswirkungen auf den Betrieb, wenn der Mitarbeiter Kollegen schädigt oder betriebliche Einrichtungen für seine Straftat nutzt. Dann liegt ein arbeitsvertraglicher Bezug vor und die ordentliche Kündigung kann auch auf die Straftat im privaten Arbeitsverhältnis gestützt werden. Anders dagegen sieht es aus im öffentlichen Dienst. Die entsprechenden Tarifverträge sehen dort vor, dass sich ein Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes auch außerdienstlich „angemessen“ zu verhalten hat. Das BAG hat mit dieser Entscheidung noch einmal bestätigt, dass mit Wegfall der entsprechenden tarifvertraglichen Regelungen Mitarbeiter im öffentlichen wie im privaten Bereich gleich zu behandeln sind.

Kein Anspruch des abgelehnten Stellenbewerbers auf Auskunft über die eingestellte Person und die Einstellungskriterien

Ein abgelehnter Stellenbewerber hat gegen den Arbeitgeber grundsätzlich keinen Anspruch auf Auskunft, ob dieser einen anderen Bewerber eingestellt hat und wenn ja, aufgrund welcher Kriterien diese Einstellung erfolgt ist.

Von diesem Grundsatz ist nur dann eine Ausnahme zu machen, wenn eine Auskunftsverweigerung durch den Arbeitgeber die Verwirklichung des Rechts des abgelehnten Bewerbers auf Schutz vor einer nach dem AGG verbotenen Benachteiligung zu beeinträchtigen droht. Dies ist dann der Fall, wenn der abgelehnte Bewerber Anhaltspunkte schlüssig darlegt, aus denen er folgert, erst die geforderte, aber verweigerte Auskunft werde es ihm ermöglichen, eine gegen § 7 AGG verstoßende Benachteiligung entsprechend der Beweislastregel des § 22 AGG nachzuweisen oder wenn er schlüssig dartut, aus welchen Gründen gerade die Verweigerung der Auskunft für sich allein betrachtet oder in der Gesamtschau aller Umstände die Vermutung einer Benachteiligung begründet. (BAG, Urteil vom 25.04.2013 - 8 AZR 287/08)

Praxistipp: Auch diese Entscheidung macht wieder einmal deutlich, dass der Arbeitgeber gut beraten ist, das Anforderungsprofil an den Bewerber in der Stellenanzeige so konkret wie möglich zu beschreiben. Je konkreter das Anforderungsprofil beschrieben wird, desto einfacher kann ein Bewerber nachweisbar wegen mangelnder Qualifikation abgelehnt werden. Wenn ein abgelehnter Bewerber an den Arbeitgeber herantritt und Auskunft über die Auswahl verlangt, soll er aufgefordert werden, Nachweise zu erbringen, dass er sämtliche im Anforderungsprofil beschriebenen Qualifikationen erfüllt hat. Dann kann nämlich die Ablehnung der Verweigerung der Auskunft selbst nicht als Indiz für eine Diskriminierung angesehen werden.

Kündigung bei Untersuchungshaft

Die Anordnung einer Untersuchungshaft rechtfertigt eine personenbedingte Kündigung nur dann, wenn es dem Arbeitgeber nicht zumutbar ist, durch vorübergehende Maßnahmen die Zeit bis zur Rückkehr des Arbeitnehmers zum Arbeitsplatz zu überbrücken. Das ist regelmäßig der Fall, wenn dem Arbeitnehmer eine mehr als zweijährige Haftstrafe droht.

Praxishinweis: Die Entscheidung macht deutlich, dass der Ausspruch einer Kündigung wegen (vorläufiger) Inhaftierung für Arbeitgeber ein schwieriges Unterfangen ist. Letztlich bürdet das BAG dem Arbeitgeber das volle Risiko einer (Fehl-) Einschätzung hinsichtlich der strafrechtlichen Beurteilung des Verhaltens des Arbeitnehmers und des möglichen Fortgangs des Strafverfahrens auf. Kann der Arbeitgeber nicht darlegen, dass zum Kündigungszeitpunkt bereits greifbare Anhaltspunkte für eine langjährige Verurteilung vorlagen, ist die ausgesprochene Kündigung selbst dann unwirksam, wenn später tatsächlich eine Verurteilung erfolgt. Umgekehrt wirken sich im Laufe des Strafvollzugs überraschend auftretende Hafterleichterungen grundsätzlich nicht auf eine einmal in zulässiger Weise ausgesprochene Kündigung aus. In letzterem Fall kann lediglich ein Wiedereinstellungsanspruch in Betracht kommen, wenn sich die Sachlage noch vor Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist zu Gunsten des Arbeitnehmers ändert. (BAG, Urteil vom 23.05.2013 - 2 AZR 120/12 = BeckRS 2013, 72733)

Keine automatische Festanstellung bei dauerhafter Leiharbeit

Die Überlassung von Arbeitnehmern an Entleiher darf nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) nur vorübergehend erfolgen. Im Gesetz sind keine Maximalfristen für eine vorübergehende Überlassung genannt. Eine vertraglich vereinbarte, dauerhafte Überlassung von Arbeitnehmern ist jedenfalls im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung nicht möglich.

Welche Konsequenzen hat es dann, wenn ein Leiharbeiter im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung länger als nur vorübergehend für den entleihenden Betrieb tätig wird?

Mit dieser Frage hatte sich das Bundesarbeitsgericht (BAG) zu beschäftigen und hat am 10. Dezember 2013 entschieden, dass in diesem Fall keine Festanstellung bei dem entleihenden Betrieb begründet wird.

In § 10 Abs. 1 S. 1 AÜG wird zwar das Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses mit dem entleihenden Betrieb fingiert. Jedoch greift diese Vorschrift nur dann, wenn der verleihende Betrieb nicht über eine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung verfügt.

Der Gesetzgeber hat diese Regelung nach den Ausführungen des Gerichts bewusst nicht auf die Konstellation übertragen, dass die Grenze einer vorübergehenden Arbeitnehmerüberlassung überschritten wird.

Das BAG sieht hier bezüglich der Vielzahl der möglichen Sanktionen den Gesetzgeber in der Pflicht.

Praxistipp: Bei dauerhafter Leiharbeit wird nicht automatisch eine Festanstellung mit dem entleihenden Betrieb begründet. Bis zur Schließung der gesetzlichen Lücke bleibt es somit dabei, dass der Arbeitnehmer dem Entleiherbetrieb zugeordnet ist und bleibt.

Einsatz von Leiharbeitnehmern

Erneut hat das BAG Gelegenheit gehabt, zu dem Einsatz von Leiharbeitnehmern Stellung zu nehmen.

In seiner Entscheidung vom 10.07.2013 - 7 ABR 91/11 - hat der 7. Senat entschieden, dass der Betriebsrat des Entleiherbetriebs seine Zustimmung zum Einsatz von Leiharbeitnehmern verweigern kann, wenn diese dort nicht nur vorübergehend eingesetzt werden sollen. Die Entscheidung stärkt damit die Position des Betriebsrats im Zusammenhang mit dem Einsatz von Leiharbeitnehmern und dürfte Auswirkung auf die Praxis haben.

Nach § 99 BetrVG i. V. m. § 14 Abs. 3 Satz 1 AÜG ist der Betriebsrat des Entleiherbetriebs vor der Übernahme und dem Einsatz eines Leiharbeitnehmers zu beteiligen. Die Regelungen in § 99 BetrVG sehen vor, dass eine Zustimmung durch den Betriebsrat verweigert werden kann, sofern die Einstellung eines Leiharbeitnehmers gegen Gesetze verstößt.

In dem zu entscheidenden Fall hatte der Arbeitgeber gemäß § 99 Abs. 4 BetrVG bei dem zuständigen Arbeitsgericht aufgrund der Verweigerung der Zustimmung des Betriebsrats die gerichtliche Ersetzung der Zustimmung beantragt.

Das BAG hat festgestellt, dass als Gesetz im Sinne von § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG auch die Regelungen des AÜG, dort insbesondere § 1 Abs. 1 Satz 2 in der seit dem 01.12.2011 geltenden Fassung, gelten kann. Da nach den Regelungen des AÜG die Überlassung von Arbeitnehmern an Entleiher nur „vorübergehend“ erfolgt, kann sich der Betriebsrat hierauf berufen. Sinn und Zweck der gesetzlichen Regelung sei, dass die dauerhafte Aufspaltung der Belegschaft in eine Stammebelegschaft und eine entlehene Belegschaft verhindert werden soll.

Sofern sich also bei der Einstellung von Leiharbeitnehmern ergibt, dass die Leiharbeitnehmer nicht nur vorübergehend beschäftigt werden sollen, sondern ein dauerhafter Einsatz vorgesehen ist, berechtigt dies den zuständigen Betriebsrat, die Zustimmung zur Einstellung zu verweigern.

Offen blieb allerdings die Definition des Begriffs „vorübergehend“, d. h. welchen Zeitrahmen das BAG noch als vorübergehend einordnet. In dem zu entscheidenden Fall hatte der Arbeitgeber vorgesehen, dass die dortige Leiharbeitnehmerin ohne zeitliche Begrenzung statt der Stammkraft eingesetzt werden sollte. Insoweit bleibt also noch offen, welcher zeitliche Rahmen seitens des BAG als „vorübergehend“ festgelegt würde.

Freier Mitarbeiter: Werkvertrag oder Arbeitsverhältnis?

In der Praxis ein häufiger Fall: Datenerfassungen werden nicht durch eigene Mitarbeiter vorgenommen, sondern durch sogenannte „freie Mitarbeiter“. Das Bundesarbeitsgericht stellte im Urteil vom 25.09.2013, Az.: 10 AZR 282/12, Abgrenzungskriterien auf, wann eine selbstständige Tätigkeit = „freier Mitarbeiter“ und wann in diesem Fall ein Arbeitsverhältnis = „Mitarbeiter“ vorliegt. In dem zu entscheidenden Fall bearbeitete der Kläger Fundmeldungen und Fundberichte, arbeitete an der Aktualisierung einer Liste und an einer Internetdarstellung für eine Behörde mit. Dazu wurde dem Kläger ein Zugang zu der einschlägigen behördlichen Datenbank ermöglicht. Die Eingabe der Daten erfolgte vor Ort in der jeweiligen Dienststelle gemäß der vorgegebenen behördlichen Richtlinie.

Das BAG urteilte, dass ein Werkvertrag in der Regel dann nicht in Betracht kommt, wenn es an einem abgrenzbaren und dem Auftragnehmer als eigene Leistung zurechenbaren sowie abnahmefähigen Werk mangelt. Es reicht nicht für die Annahme eines Werkvertrages und damit einer selbstständigen Tätigkeit aus, dass in dem Vertrag selbst die typischen „Begleitregelungen“ wie Gewährleistungs- oder Nachbesserungsvorschriften in die Vereinbarung aufgenommen werden. Entscheidend ist vielmehr, ob die zu erbringende Tätigkeit „als solche“ ein abgrenzbares und abnahmefähiges Werk darstellt. Das ist bei einer laufenden Datenerfassung in den Ge-

schäftsräumen des „Auftraggebers“ nicht der Fall. Deshalb wird man bei Datenverarbeitungssachverhalten von einer selbstständigen Tätigkeit und damit von dem Vorliegen eines Werkvertrages nur ausgehen können, wenn gleichgültig ist, zu welcher Tageszeit und an welchem Ort die „Herstellung“ des geschuldeten Werks erfolgt.

Der Inhalt eines Werkvertrages, seine Gestaltung sowie vor allem auch die gesetzlich geregelten Gewährleistungsrechte bzw. -pflichten zeigt unsere Veranstaltung

Rund um den Werkvertrag
Dienstag, 1. April 2014, 19.00 bis 21.00 Uhr,
IHK Saarland, Saalgebäude.
Bei Interesse bitte melden bei:
Frau Rosemarie Kurtz, Tel.: 0681/9520-601, E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de

Gestaltungsmisbrauch bei sachgrundloser Befristung

Wirkt der Arbeitgeber mit einem Zeitarbeitsunternehmen zusammen, um das Anschlussverbot bei sachgrundlosen Befristungen zu umgehen, kann ein Rechtsmissbrauch auch dann vorliegen, wenn die gesamte Beschäftigungsdauer vier Jahre unterschreitet (Rechtsprechungsänderung).

Die Arbeitnehmerin ist bei einem Versicherungsunternehmen als Sachbearbeiterin beschäftigt. Zwischen den Parteien besteht ein auf zwei Jahre sachgrundlos befristeter Arbeitsvertrag. Vor Ablauf der Befristung weist der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin auf die Möglichkeit hin, nach Befristungsablauf nahtlos zu einem Zeitarbeitsunternehmen zu wechseln und von diesem auf ihren derzeitigen Arbeitsplatz „zurückverliehen“ zu werden. Die Arbeitnehmerin nimmt dieses Angebot an und schließt mit dem Zeitarbeitsunternehmen ebenfalls einen sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrag für die Dauer von zwei Jahren. Nach Ablauf des Arbeitsvertrags mit dem Zeitarbeitsunternehmen stellt sich die Arbeitnehmerin auf den Standpunkt, dass die getroffenen Vereinbarungen rechtsunwirksam seien und infolgedessen ihr altes Arbeitsverhältnis mit dem Versicherungsunternehmen fortbestehe. Das BAG gibt der Arbeitnehmerin im Grundsatz recht, weist die Sache jedoch aus prozessualen Gründen an die Vorinstanz zurück.

Kritik: Der vom BAG angenommene Rechtsmissbrauch ist fragwürdig. Das Gericht stützt seine Argumentation in erster Linie auf den Umstand, dass die betroffenen Mitarbeiter unverändert fortbeschäftigt werden, wobei diese Vorgabe zumindest im Hinblick auf die materiellen Arbeitsbedingungen bereits aus dem gesetzlichen „Equal Pay“-Grundsatz folgt. Nähere Feststellungen zu der subjektiven Einstellung der beteiligten Personen erfolgen nicht. Damit wird es Zeitarbeitsunternehmen faktisch unmöglich gemacht, Mitarbeiter aus potenziellen Leibetrieben befristet einzustellen, die bereits zuvor in ihrem Stammbetrieb befristet beschäftigt waren. Zutreffend dürfte hingegen die vom BAG gemachte Feststellung sein, dass Rechtsfolge der missbräuchlichen Vertragsgestaltung nicht die Fiktion eines Arbeitsverhältnisses zum ehemaligen Arbeitgeber, sondern die Unwirksamkeit der Befristungsabrede mit dem Zeitarbeitsunternehmen ist. Somit ist nur das „aufnehmende“ und nicht das „abgebende“ Unternehmen bei sachgrundlosen Befristungsketten über Unternehmensgrenzen hinweg einem unbefristeten Beschäftigungsrisiko ausgesetzt. (BAG, Urteil vom 15.05.2013 - 7 AZR 525/11)

Berechnung des pfändungsfreien Arbeitsentgelts: Nur tatsächliche Unterhaltsleistungen an den Ehegatten sind zu berücksichtigen

Bei der Berechnung des pfändungsfreien Arbeitsentgelts ist der Ehegatte nach § 850c Abs. 1 Satz 2 ZPO dann zu berücksichtigen, wenn der Schuldner ihm tatsächlich Unterhalt leistet. Bei Ehegatten, die in häuslicher Gemeinschaft leben, ist davon grundsätzlich auszugehen. Bei getrennt lebenden Ehegatten muss der Schuldner nachweisen, dass er tatsächlich Unterhalt leistet. (BAG-Urteil vom 28.08.2013 - 10 AZR 323/12)

Bei der Bemessung des unpfändbaren Einkommens des getrennt lebenden Schuldners wird nur tatsächlich geleisteter Unterhalt an den Ehegatten berücksichtigt.

Der getrennt lebende Ehegatte hat nach § 1361 Abs. 1 BGB Anspruch auf angemessenen Unterhalt, der im Unterschied zum Familienunterhalt grundsätzlich als monatliche Geldrente zu leisten ist (§ 1361 Abs. 4 BGB). Der getrennt lebende Ehegatte wird bei der Bemessung des unpfändbaren Einkommens des Schuldners nach § 850c Abs. 1 Satz 2 ZPO nur berücksichtigt, wenn der Schuldner diesen Unterhalt auch tatsächlich leistet. Die Vermutung wechselseitiger Erbringung von Unterhaltsleistungen durch Ehegatten in häuslicher Gemeinschaft greift nicht.

Unerheblich ist, ob der Ehegatte eigene Einkünfte hat. Er wird bei der Berechnung des pfändungsfreien Entgelts trotz eigener Einkünfte berücksichtigt, wenn der Schuldner tatsächlich Unterhalt nach §§ 1360, 1361 BGB leistet.

ArbG Köln: iPad auf der Weihnachtsfeier nur für anwesende Mitarbeiter

Nimmt ein Arbeitnehmer an einer betrieblichen Weihnachtsfeier nicht teil, so hat er keinen Anspruch auf das bei dieser Gelegenheit an die anwesenden Mitarbeiter verschenkte iPad. Der Arbeitgeber wollte mit der nicht angekündigten Geschenkaktion die in der Vergangenheit geringe Teilnehmerzahl an Betriebsfeiern steigern und hat das iPad deshalb nur an die anwesenden ca. 75 Mitarbeiter bei der Weihnachtsfeier verschenkt.

Der Kläger war zum Zeitpunkt der Weihnachtsfeier allerdings arbeitsunfähig. Er berief sich in seiner Klage auf den Grundsatz der Gleichbehandlung. Er sah das Geschenk des Arbeitgebers letztlich auch als Vergütung an. Auf diese habe er auch dann einen Anspruch, wenn er arbeitsunfähig sei.

Der Arbeitgeber hat jedoch nach Ansicht des Gerichts mit dem Überraschungsgeschenk ein freiwilliges Engagement außerhalb der Arbeitszeit belohnen wollen. Deshalb handele es sich in diesem Fall um eine Zuwendung eigener Art, die nicht mit einer Vergütung für geleistete Arbeit zu vergleichen sei. Der Arbeitgeber sei bei solchen Zuwendungen zudem berechtigt, die Mitarbeiter unterschiedlich zu behandeln, wenn er damit das Ziel verfolgt, die Betriebsfeiern attraktiver zu gestalten und die Mitarbeiter zur Teilnahme zu motivieren. (ArbG Köln, Urteil vom 18.10.2013 - 3 Ca 1819/13 - Das Urteil ist noch nicht rechtskräftig.)

Praxistipp: Arbeitgeber können ihren Beschäftigten bei Betriebsveranstaltungen wie Weihnachtsfeiern Sachzuwendungen im Wert von bis zu 110,00 € lohnsteuerfrei und sozialversicherungsfrei zukommen lassen. Wird diese Freigrenze überschritten, so unterfällt der gesamte Betrag der vollen Lohnsteuer.

VERANSTALTUNGEN

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, werden 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.

Social Media - Chancen und Risiken für den Handelsvertreter

Montag, 10. März 2014, 11.00 Uhr bis 14.00 Uhr, Saalgebäude, Raum 1 - 3, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

In Kooperation mit dem Wirtschaftsverband für Handelsvermittlung und Vertrieb im Saarland (CDH) e. V. veranstaltet die Industrie- und Handelskammer des Saarlandes erstmalig ihren Tag der saarländischen Handelsvertreter.

Das Internet und vor allem die sozialen Medien haben den Vertrieb und auch den Kontakt zu den Kunden revolutioniert. Diese googeln, recherchieren nach Produkten und Unternehmen und schauen nach, wie Unternehmen in den einschlägigen Bewertungsportalen auftauchen. Ihre Kunden informieren sich sehr viel mehr über Netzwerke als früher. Ein Phänomen, das jeder Handelsvertreter auch für sich nutzen sollte. Soziale Medien wie Facebook können ihm helfen, mit seinen Kunden in Kontakt zu treten, Informationen auszutauschen und auch Meinungen einzuholen. Diese Chancen bergen aber auch Risiken, die es zu beachten gilt.

Als kompetente Referentinnen zu diesem Thema konnten wir **Frau Alin Willer, Social Media Expertin**, und **Frau Sina Heller, Dipl.-Wirtschaftsjuristin**, beide vom **CDH-Dachverband in Berlin**, gewinnen.

Anmeldungen **bis 7. März 2014** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

FIT FÜR... die richtige Unterschrift unter dem Vertrag

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

Wer schreibt, der bleibt, so lautet die Binsenweisheit. Nur: Es ist das eine, einen Vertrag aufzusetzen und das andere, ihn auch durchzusetzen. Rechtssichere Verträge liegen nur dann vor, wenn der richtige Entscheidungsträger den Vertrag unterschreibt. Viele Streitigkeiten entstehen in der Praxis durch die mangelnden bzw. unzureichenden Unterschriftenregelungen in den Unternehmen. Eine Lücke, die beizeiten geschlossen werden kann und auch muss.

Herr Rechtsanwalt Matthias Brombach, teras Anwaltskanzlei Brombach, Boghossian Kuhn & Partner | Rechtsanwälte, Saarbrücken, erklärt den Teilnehmern, welche unterschiedlichen Gestaltungsmöglichkeiten es gibt: Von der „normalen“ Vollmacht „i.V.“ über „i.A.“ zur Handlungsvollmacht bis hin zur Prokura. Anhand von Praxisbeispielen wird anschaulich demonstriert, welche Regelungen jedes Unternehmen hausintern treffen muss, damit rechtssicher unterschriebene Verträge zustande kommen.

Herr Brombach ist auf die präventive Rechtsberatung von Unternehmen spezialisiert. Er weiß um die unterschiedlichen Entscheidungsstrukturen und wie diese rechtssicher gestaltet werden können.

Anmeldungen **bis 17. März 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