

Newsletter-Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

Hohe Hürden für die Kündigung erkrankter Mitarbeiter	2
Aufhebungsvertrag - Drohung mit Strafanzeige zulässig.....	2
Kündigung bei Einwurf in Hausbriefkasten	3
Altersdiskriminierung bei Stellengesuch	4
Kritische Äußerungen auf schwarzem Brett erlaubt.....	4
Keine Hinweispflicht des Arbeitgebers auf Möglichkeit einer Entgeltumwandlung	5
Außerordentliche fristlose Eigenkündigung eines Azubis	5
LAG: Urlaubsabgeltung - Arbeitgeber kommt trotz Fälligkeit erst durch Mahnung in Verzug	5
Entgeltfortzahlungsanspruch auch bei Selbstverletzung	6
Schwerbehinderte Arbeitnehmer nicht benachteiligen.....	6
Betriebsbedingte Kündigung.....	7
VERANSTALTUNGEN	8
Forderungseintreibung in Deutschland und Frankreich.....	8
Arbeitsverträge befristen: Aber richtig!.....	8
Rund um den Werkvertrag.....	9
CE-Kennzeichnungsprozess für Maschinen und Anlagen.....	9
Das Handelsvertreterrecht im Überblick	10
Arbeitsrecht in Deutschland und Frankreich	10

Hohe Hürden für die Kündigung erkrankter Mitarbeiter

(Saarbrücken) – Die Fehlzeiten von Arbeitnehmern in Deutschland sind von durchschnittlich 11,3 Tagen im Jahr 2010 auf 12,8 Tage im Jahr 2012 angewachsen und werden wegen der Zunahme psychischer Leiden voraussichtlich weiter steigen. Arbeitgeber denken daher aus wirtschaftlichen Gründen oft vorschnell an die Beendigung von Arbeitsverhältnissen mit erkrankten Mitarbeitern. Ohne Durchführung eines **sogenannten betrieblichen Eingliederungsmanagements** ist die Kündigung von Mitarbeitern, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren, aber nahezu ausgeschlossen. Hierauf weist der Saarländische Anwaltverein hin.

Die Vorschrift, die die Rechtspflicht des Arbeitgebers zur Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements vorschreibt (§ 84 Abs. 2 SGB IX), steht zwar im Sozialgesetzbuch IX, das die Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen regelt. Sie gilt – und damit der Grundsatz „Vorbeugung geht der Kündigung vor“ – nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes allerdings für alle Arbeitnehmer und nicht nur für behinderte Menschen. Spricht der Arbeitgeber eine krankheitsbedingte Kündigung ohne Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements aus, d. h. bemüht er sich nicht zu klären, aufgrund welcher gesundheitlicher Einschränkungen es zu den Fehlzeiten kam und wie er diese Ausfallzeiten in Zukunft vermeiden kann, so wird es dem Arbeitgeber schwerfallen, die Wirksamkeit der Kündigung zu beweisen.

Die Kündigung ist zwar nicht per se unwirksam, so Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Dr. Hans Jörg Ittenbach. Der Arbeitgeber muss aber nachweisen, dass der Arbeitnehmer weder auf seinem bisherigen Arbeitsplatz beschäftigt werden kann, noch eine leidensgerechte Anpassung seines Arbeitsplatzes, noch ein Einsatz auf einem anderen Arbeitsplatz möglich ist. Insbesondere bei größeren Unternehmen wird dies nicht gelingen, wenn sich der Arbeitgeber nicht vor Ausspruch der Kündigung um Klärung bemüht, welche Maßnahmen zur dauerhaften Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ergriffen werden können.

// Pressekontakt //

Ansprechpartner zu dieser Pressemitteilung

Rechtsanwalt Dr. Hans Jörg **ITTENBACH** (Vizepräsident des Saarländischen Anwaltvereins)
Telefon 06 81/ 4 10 10 Telefax 06 81/ 410 1-279 eMail dr.ittenbach@heimes-mueller.de

Rechtsanwältin Dr. Carmen **PALZER** (Pressesprecherin des Saarländischen Anwaltvereins)
Telefon 06 81/ 940 11 000 Telefax 06 81/ 940 11 001 e-Mail pressesprecherin@saaranwalt.de

Aufhebungsvertrag - Drohung mit Strafanzeige zulässig

Bewegt ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer mit der Drohung einer Strafanzeige zum Abschluss eines Aufhebungsvertrages, kann das rechtmäßig sein. Dies gilt, sofern die betreffende Straftat in einem inneren Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis steht und ein verständiger Arbeitgeber das Verhalten ernsthaft als Anlass für eine Kündigung in Betracht zieht.

Das hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm im Fall einer Krankenschwester entschieden, die Patienten ohne Verschreibung Beruhigungsmittel verabreicht und ohne ärztliche Anordnung Katheter gelegt hatte. Der Arbeitgeber nahm das zum Anlass für ein Gespräch, bei dem er unter Hinweis auf die Verfehlungen und mögliche strafrechtliche Folgen bei einer Strafanzeige die

Arbeitnehmerin zur Unterzeichnung eines Aufhebungsvertrages veranlasste. Die Arbeitnehmerin klagt den Aufhebungsvertrag später an.

In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass eine Drohung mit einer Strafanzeige widerrechtlich sei, wenn das angedrohte Verhalten oder der Zweck, oder die Verknüpfung von beidem widerrechtlich sei. Es sei zu fragen, ob die Nutzung des Mittels für diesen Zweck gegen das Anstandsgefühl oder gegen Treu und Glauben verstoße. Maßgeblich sei, ob ein verständiger Arbeitgeber bei dem vorliegenden Verhalten eine Strafanzeige ernsthaft in Betracht ziehen würde. Die Vorwürfe stünden vorliegend in einem unauflösbaren Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis und beinhalteten nicht unerhebliche Beeinträchtigungen des körperlichen Wohlbefindens und der Unversehrtheit von Patienten. Unter diesen Umständen habe ein verständiger Arbeitgeber eine außerordentliche Kündigung in Betracht ziehen dürfen. Die Anfechtung des Aufhebungsvertrages sei daher unwirksam.

(Urteil des LAG Hamm vom 25. Oktober 2013; Az.: 10 Sa 99/13)

Praxistipp: Die Drohung mit einer Strafanzeige ist angemessen, wenn zwischen der Anzeige und dem Lebenssachverhalt ein innerer Zusammenhang besteht und der Drohende keinen unangemessenen oder ihm nicht zustehenden Vorteil erstrebt. In jedem Fall sollte der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nach der Schilderung der Vorwürfe eine angemessene Bedenkzeit einräumen, um dem Vorwurf zu begegnen, er habe den Arbeitnehmer überrumpelt.

(Autor: Hans-Joachim Beckers/DIHK-Redaktionsdienst 2/2014)

Kündigung bei Einwurf in Hausbriefkasten

Wirft ein Arbeitgeber ein Kündigungsschreiben bis 11.30 Uhr in den Hausbriefkasten eines Arbeitnehmers ein, gilt die Kündigung noch am selben Tag als zugegangen, auch wenn der Arbeitnehmer den Briefkasten gewöhnlich zu einer früheren Zeit kontrolliert. Das hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz im Fall einer Unterhaltsreinigerin in einem Gebäudereinigungsunternehmen entschieden. Der Arbeitgeber ließ die ordentliche Kündigung, die krankheitsbedingt ausgesprochen wurde, unter Zeugen um 11.18 Uhr in den Hausbriefkasten der Arbeitnehmerin einwerfen. Die Arbeitnehmerin erhob Kündigungsschutzklage, die allerdings wegen Überschreitung der Dreiwochenfrist nur dann rechtzeitig war, wenn die Kündigung am Folgetag zugegangen wäre. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass ein Kündigungsschreiben zugehe, wenn es in verkehrsbüblicher Weise in die tatsächliche Verfügungsgewalt des Empfängers gelange und unter gewöhnlichen Umständen die Möglichkeit bestehe, dass er davon Kenntnis nehmen könne. Dabei sei unerheblich, wann der Empfänger nach den für ihn üblichen Postlaufzeiten den Hausbriefkasten kontrolliere. Entscheidend sei, bis zu welchem Zeitpunkt das Austragen der Post gewöhnlich abgeschlossen sei. Dabei könne üblicherweise erwartet werden, dass eine um 11.18 Uhr eingeworfene Sendung am selben Tag noch zur Kenntnis genommen werde. Die Kündigung sei daher wirksam, weil die Kündigungsschutzklage nach Fristablauf erhoben worden sei.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Rheinland-Pfalz vom 10. Oktober 2013; Az.: 10 Sa 175/13)

Praxistipp: Eine Kündigung wird erst wirksam, wenn sie dem Arbeitgeber zugegangen ist. Beweispflichtig für den Zugang ist der Arbeitgeber. Es ist also in seinem ureigensten Interesse, wenn er rechtzeitig und nachweisbar das Kündigungsschreiben auf den Weg bringt.

Altersdiskriminierung bei Stellengesuch

Sucht ein Arbeitgeber in einer Stellenausschreibung einen Mitarbeiter für die Tätigkeit in einem „jungen Team“, kann das ein Indiz für eine verbotene Altersdiskriminierung darstellen. Dies begründet ein Entschädigungsanspruch. Das hat das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein im Fall eines 48-jährigen selbständigen Ingenieurs entschieden, der sich auf eine Stelle als Gebietsverkaufsleiter bewarb. Die Stellenanzeige enthielt die Aussage, dass ein Mitglied in einem jungen und motivierten Team gesucht werde. Nach Ablehnung seiner Bewerbung forderte er eine Entschädigung von 13.500 Euro und berief sich auf unzulässige Altersdiskriminierung. Eingestellt wurde ein viereinhalb Jahre jüngerer Bewerber. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass in der Formulierung der Stellenanzeige ein Indiz für eine Altersdiskriminierung zu sehen sei. Daher werde vermutet, dass die Nichtberücksichtigung bei der Stellenbesetzung auch aufgrund des Alters erfolgt sei. Diese Vermutung habe der Arbeitgeber vorliegend nicht widerlegen können. Der Bewerber habe auch sämtliche Anforderungen an die in der Stellenausschreibung geforderte Qualifikation erfüllt. Allerdings sei bei der Entschädigungshöhe zu berücksichtigen, dass das Alter bei der Stellenbesetzung für den Arbeitgeber nur ein untergeordnetes Motiv gewesen sei und sein Verschulden gering sei. Ausgehend von einem Bruttomonatsgehalt von 4.000 Euro sei daher eine Entschädigung in Höhe eines halben Monatsgehalts (2.000 Euro) angemessen.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Schleswig-Holstein vom 29. Oktober 2013; Az.: 1 Sa 142/13)

Praxistipp: Das Urteil zeigt wieder einmal, dass eine Stellenausschreibung sorgfältig formuliert sein will. Das gilt sowohl für Altersangaben (bis 35 Jahre) als auch für Formulierungen wie „jung und dynamisch“. Anstelle „langjähriger Erfahrung“ sollte besser eine genaue Anforderung formuliert werden wie etwa „10-jährige einschlägige Berufserfahrung“ - wenn das für die Stelle erforderlich ist.

Kritische Äußerungen auf schwarzem Brett erlaubt

Setzen Arbeitnehmer sich auf einem schwarzen Brett kritisch mit der Arbeit des Betriebsrats auseinander, ist der Arbeitgeber hierfür nicht verantwortlich und kann nicht auf Unterlassung in Anspruch genommen werden. Das hat das Landesarbeitsgerichts Hessen im Fall des Betriebsrats der Entwicklungsgesellschaft eines koreanischen Automobilkonzerns entschieden. Auf dem schwarzen Brett hatten sich 112 Unterzeichner kritisch zur Arbeit des Betriebsrats geäußert. Der Betriebsrat verlangte vom Arbeitgeber Unterlassung und Widerruf der Äußerungen. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass der Betriebsrat nicht in der Ausübung seiner Tätigkeit behindert werden dürfe. Vorliegend stammten die Äußerungen auf dem schwarzen Brett nicht vom Arbeitgeber und seien ihm auch nicht zuzurechnen. Es handele sich um persönliche Stellungnahmen einzelner Arbeitnehmer, die vom Grundrecht auf Meinungsfreiheit gedeckt seien. Bei der Kritik handele es sich auch nicht um Schmähkritik oder persönliche Herabsetzung, vielmehr ziele sie darauf, einen kritischen Dialog zwischen Betriebsrat und Belegschaft herbeizuführen.

(Beschluss des Landesarbeitsgerichts – LAG – Hessen vom 02. September 2013; Az.: 16 TaBV 36/13)

Praxistipp: Der Arbeitgeber kann mit einem schwarzen Brett eine Informationsplattform zur Verfügung stellen, ohne eine Verantwortung für den Inhalt dort ausgehängter Mitteilungen zu übernehmen. Zweckmäßigerweise sollte durch entsprechende Aufteilung optisch deutlich gemacht werden, welche Informationen von der Geschäftsführung, vom Betriebsrat oder von Mitarbeitern stammen.

Keine Hinweispflicht des Arbeitgebers auf Möglichkeit einer Entgeltumwandlung

Das BAG hat am 21. Januar 2014 unter dem Az. 3 AZR 807/11 entschieden, dass keine grundsätzliche Pflicht des Arbeitgebers besteht, den Arbeitnehmer auf die betriebliche Altersversorgung im Wege der Entgeltumwandlung gemäß § 1a BetrAVG hinzuweisen. Nach § 1a Abs. 1 Satz 1 BetrAVG kann der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber verlangen, dass von seinen künftigen Entgeltansprüchen bis zu 4 vom Hundert der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung durch Entgeltumwandlung für seine betriebliche Altersversorgung verwendet werden.

Der Kläger war bis zum 30.06.2010 beim Beklagten beschäftigt. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses verlangte er vom Beklagten Schadenersatz mit der Begründung, dieser habe es pflichtwidrig unterlassen, ihn auf seinen Anspruch auf Entgeltumwandlung nach § 1a BetrAVG hinzuweisen. Bei entsprechender Kenntnis seines Anspruchs hätte er 215 Euro seiner monatlichen Arbeitsvergütung in eine Anwartschaft auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung umgewandelt. Als Durchführungsweg hätte er die Direktversicherung gewählt. Die Vorinstanzen haben die auf Zahlung von Schadenersatz i.H.v. 14.380,38 Euro gerichtete Klage abgewiesen. Die Revision des Klägers blieb vor dem BAG erfolglos.

Da der Beklagte nach Auffassung des BAG weder nach § 1a BetrAVG noch aufgrund seiner Fürsorgepflicht verpflichtet war, den Kläger von sich aus auf seinen Anspruch auf Entgeltumwandlung nach § 1a BetrAVG hinzuweisen, fehlte es an der für einen Schadenersatzanspruch erforderlichen Pflichtverletzung des Beklagten.

Quelle: Pressemitteilung des BAG vom 21. Januar 2014 Nr. 3/2014

Außerordentliche fristlose Eigenkündigung eines Azubis

Das Arbeitsgericht Trier hat mit Urteil vom 15.08.2013, Az.: 3 Ca 403/13 wie folgt entschieden: Auch ein Auszubildender muss vor dem Ausspruch einer außerordentlichen fristlosen Eigenkündigung wegen Vergütungsverzuges des Ausbilders diesen grundsätzlich vorher abmahnen. Der Warnfunktion einer solchen Abmahnung genügt es nicht, wenn der Auszubildende für den Wiederholungs-/Fortsetzungsfall der Pflichtverletzung lediglich mit der Ausübung eines Zurückbehaltungsrechts droht (Quelle: Betriebsberater 2013, Seite 2739).

LAG: Urlaubsabgeltung - Arbeitgeber kommt trotz Fälligkeit erst durch Mahnung in Verzug

Ein Arbeitnehmer hat trotz Fälligkeit keinen Schadenersatzanspruch wegen verspätet gezahlter Urlaubsabgeltung und Mehrarbeitsvergütung, wenn er den Arbeitgeber nicht zuvor schriftlich gemahnt hat. Zwar sind Ansprüche grundsätzlich mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig. Es gilt allerdings auch nach Auffassung der Richter am LAG: Nach § 7 Abs. 4 BurlG ist Urlaub abzugelten, wenn er wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden kann. Die Fälligkeitsregelung für den Abgeltungsanspruch folgt aus § 271 Abs. 1 BGB. Danach war der Urlaubsabgeltungsanspruch sofort fällig, also im Zeitpunkt der Beendigung. Das war im zu entscheidenden Fall der 31.12.2009, 24:00 Uhr gewesen. Ebenso verhält es sich mit dem Anspruch auf Ausgleich der aufgelaufenen Mehrarbeitsstunden auf dem Zeitkonto.

Allerdings hätte der Arbeitnehmer den Arbeitgeber mahnen müssen, um diesen in Verzug zu setzen. Diese Mahnung ist auch nicht entbehrlich. Denn für die Leistung der Urlaubsabgeltung gibt es keine nach dem Kalender bestimmte Leistungszeit im Sinne des § 286 Abs. 2 Nr. 1 BGB. Auch haben die Parteien die Zahlung nicht stillschweigend kalendermäßig festgelegt, weil sie als Beendigungsdatum des Arbeitsverhältnisses den 31.12.2009 vereinbart haben. Für diese Feststellung fehlt es an tatsächlichen Anhaltspunkten.

Auch für den Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung gilt das Gesagte. Dessen Fälligkeit ist nach den Vereinbarungen der Parteien auch nicht kalendermäßig bestimmt. Bei der Führung eines Arbeitszeitkontos wird der Auszahlungsanspruch, sofern keine anderweitigen gesonderten Regelungen getroffen sind, regelmäßig mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig werden. Das ist aber kein nach dem Kalender bestimmtes Datum.

LAG Schleswig-Holstein, Urt. v. 30.04.2013 - 1 Sa 373/12.

Entgeltfortzahlungsanspruch auch bei Selbstverletzung

Fügt ein Arbeitnehmer sich in einem Wutzustand leichtfertig selbst eine Verletzung zu, kann dennoch der Anspruch auf Lohnfortzahlung gegeben sein. Das hat das Landesarbeitsgericht Hessen im Fall eines Warenauffüllers in einem Baumarkt entschieden, der nach einer Rüge durch den betrieblichen Sicherheitsbeauftragten in Wut geriet und mehrmals mit der Faust auf ein Verkaufsschild schlug. Dabei traf er eine Holzstrebe und brach sich dadurch die Hand. Folge war eine Arbeitsunfähigkeit von fünf Wochen, für die der Arbeitgeber die Lohnfortzahlung in Höhe von 2.662 Euro verweigerte. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass der Verschuldensbegriff im Lohnfortzahlungsrecht vom allgemeinen zivilrechtlichen Verschuldensbegriff abweiche. Im Lohnfortzahlungsrecht liege Verschulden nur vor, wenn es sich um einen besonders groben Verstoß handle, mittlere oder leichte Fahrlässigkeit sei davon nicht erfasst. Die Lohnfortzahlung sei nur ausgeschlossen, wenn ein besonders leichtfertiges, grob fahrlässiges oder vorsätzliches Handeln vorliege. Vorliegend liege nur mittlere Fahrlässigkeit vor. Es habe sich um einen heftigen Wutanfall gehandelt, bei dem kurzzeitig ein Kontrollverlust eingetreten sei. Auch wenn das nicht zu billigen sei, sei es doch menschlich nachvollziehbar. Der Entgeltfortzahlungsanspruch bestehe daher.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Hessen vom 23. Juli 2013; Az.: 4 Sa 617/13)

Praxistipp: Im Lohnfortzahlungsrecht gilt ein abweichender Verschuldensbegriff, wonach nur bei besonders leichtfertigem, grob fahrlässigem oder vorsätzlichem Verhalten der Lohnanspruch entfällt.

Schwerbehinderte Arbeitnehmer nicht benachteiligen

Führt eine Sozialplanregelung dazu, dass schwerbehinderte Arbeitnehmer ungünstiger behandelt werden als vergleichbare Arbeitnehmer ohne Schwerbehinderung, liegt eine unzulässige Benachteiligung vor. Das hat das Landesarbeitsgericht Köln im Fall eines Arbeitnehmers entschieden, der nach Stilllegung seiner Betriebsabteilung eine Abfindungsleistung in Höhe von 10.000 Euro erhalten hatte. Der Sozialplan sah für schwerbehinderte Arbeitnehmer eine pauschale Abfindung vor, während die übrigen Arbeitnehmer eine Abfindung nach einer Faktorenberechnung erhielten, die Dauer der Betriebszugehörigkeit, Entgelthöhe und Alter umfasste. Danach hätte dem Arbeitnehmer ein Abfindungsanspruch in Höhe von 40.000 Euro zugestanden. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass eine Regelung, die zu einer Benachteiligung von Beschäftigten mit Behinderung führe, unwirksam sei. Der hierfür erforderliche Kausalzusammenhang sei gegeben, wenn die Benachteiligung an das Merkmal der Behinde-

rung anknüpfe oder dadurch motiviert sei. Unerheblich sei, dass andere schwerbehinderte Arbeitnehmer durch die Regelung günstiger stünden. Für die Kausalität sei ausreichend, wenn ein Teil der betroffenen Arbeitnehmer benachteiligt werde. Rechtsfolge sei, dass dem schwerbehinderten Arbeitnehmer die Abfindung in der Höhe zustehe, wie sie sich ohne die benachteiligende Maßnahme errechne. Der Anspruch auf weitere 30.000 Euro sei berechtigt.
(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Köln vom 19. November 2013; Az.: 12 Sa 692/13)

Praxistipp: Bei allen Vereinbarungen und Maßnahmen ist darauf zu achten, dass keine Benachteiligungen entstehen, die auf Merkmale des Antidiskriminierungsgesetzes (vgl. § 1AGG) zurückgeführt werden können.

Betriebsbedingte Kündigung

Spricht ein Arbeitgeber im Zusammenhang mit einer geplanten Betriebsveräußerung betriebsbedingte Kündigungen aus, ist ein verbindliches Konzept oder ein Sanierungsplan des Erwerbers mit greifbaren Formen der Umsetzung erforderlich. Das hat das Landesarbeitsgericht Köln im Fall eines Lageristen in einem Insolvenzunternehmen entschieden. Der Insolvenzverwalter kündigte das Arbeitsverhältnis aufgrund des Erwerberkonzepts, das eine deutliche Reduzierung der Arbeitnehmerzahl vorsah. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass sich dringende betriebliche Erfordernisse für eine Kündigung daraus ergeben können, dass sich der Arbeitgeber zu organisatorischen Maßnahmen entschließt, deren Umsetzung das Bedürfnis für die Weiterbeschäftigung von Arbeitnehmern entfallen lasse. Eine solche unternehmerische Entscheidung werde gerichtlich nicht auf ihre sachliche Rechtfertigung oder Zweckmäßigkeit überprüft, sondern nur inwieweit sie offensichtlich unsachlich, unvernünftig oder willkürlich sei.

Wenn die Organisationsentscheidung und der Kündigungsentschluss praktisch deckungsgleich seien, obliege es dem Arbeitgeber, die organisatorische Durchführbarkeit und ihre zeitliche Nachhaltigkeit zu verdeutlichen. Sie dürfe nicht zu einer Überforderung oder Benachteiligung des im Betrieb verbleibenden Personals führen oder nur als Vorwand dienen, um bestimmte Arbeitnehmer aus dem Betrieb zu entfernen, obwohl der Beschäftigungsbedarf weiterhin bestehe. Wenn im Zusammenhang mit einer geplanten Betriebsveräußerung eine betriebsbedingte Kündigung ausgesprochen werde, sei ein verbindliches Konzept des Erwerbers notwendig, das im Zeitpunkt der Kündigung greifbare Formen angenommen habe. Nicht ausreichend sei der Wunsch des Erwerbers, die Belegschaft vor der Betriebsübernahme zu verringern. Vorliegend fehle es an einem dringenden betrieblichen Erfordernis für die Kündigung, da Lagerarbeiten auch weiterhin im Erwerberkonzept vorgesehen seien und gleichwohl kein Lagerist weiter beschäftigt werden solle. Zudem sei nicht dargelegt worden, wie die verbleibenden Arbeitnehmer die weiterhin anfallenden Lagerarbeiten ohne überobligatorische Belastung erledigen sollten.
(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Köln vom 11. September 2013; Az.: 5 Sa 1128/12)

Praxistipp: Eine wirksame betriebsbedingte Kündigung setzt voraus, dass neben dem Vorliegen des Kündigungsgrundes keine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit im Betrieb besteht und der Arbeitgeber die richtige Sozialauswahl getroffen hat. Das Arbeitsgericht kann das Vorliegen des Kündigungsgrundes überprüfen - es sollte deshalb bei umfangreichen Personalmaßnahmen fachliche Hilfe seitens des Unternehmers beigezogen werden.

VERANSTALTUNGEN

Forderungseintreibung in Deutschland und Frankreich

Montag, 24. März 2014, 18.00 bis 20.00 Uhr, Raum 1 - 3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Der Kunde wurde beliefert, die Rechnung geschrieben und der Umsatz verbucht. Aber: Der Kunde zahlt nicht - für Unternehmer nicht nur ein Alptraum, sondern bittere Realität. Für viele stellt sich deshalb die Frage, wie in Deutschland die bestehende Forderung beigetrieben werden kann. Viele saarländische Unternehmen haben auch Kunden in Frankreich, so dass die Forderung in Frankreich beigetrieben werden müsste, jedoch wie?

Frau Rechtsanwältin Dr. Carmen Palzer, Kanzlei Dr. Palzer/Berger, Saarbrücken, und Maître Marie-Anne Buron, Rechtsanwältin in Forbach, wollen Sie über die grundsätzlichen Unterschiede der Forderungseintreibung in Deutschland und Frankreich informieren. Im Rahmen ihres Vortrages zeigen sie auf, was jedes Unternehmen zur Vorbereitung der Zwangsvollstreckung tun kann, welche Mittel in der Zwangsvollstreckung eingesetzt werden können – insbesondere, wie man einen inländischen Titel im jeweils anderen Land vollstrecken kann - und mit welchen Kosten zu rechnen ist.

Beide Referentinnen werden in deutscher Sprache jeweils parallel die Rechtssituation in Deutschland und Frankreich darstellen. Anhand von praktischen Beispielen wird die Rechtsmaterie erläutert.

Anmeldungen **bis 21. März 2014** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

Arbeitsverträge befristen: Aber richtig!

Donnerstag, 27. März 2014, 18.00 bis 20.00 Uhr, Raum 1 - 3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist mit und ohne Sachgrund möglich. Der Gesetzgeber sieht dabei nur ganz bestimmte Sachgründe, die eine Befristung rechtfertigen, vor. Aber auch bei der sachgrundlosen Befristung und insbesondere auch bei einer Verlängerung der Befristung gilt es bestimmte Formalien zu beachten. Wichtig also für Arbeitgeber, die zulässigen Befristungsgründe wie auch die sachgrundlose Befristung zu kennen, denn Formfehler führen in aller Regel zu einem unbefristeten Arbeitsverhältnis

Frau Rechtsanwältin Silke Brombach, teras Anwaltskanzlei Brombach Boghossian Kuhn & Partner | Rechtsanwälte, Saarbrücken, wird Ihnen erläutern, welche Voraussetzungen erfüllt sein müssen, damit eine wirksame Befristungsvereinbarung vorliegt, wie oft eine Befristung verlängert werden kann und welche Auswirkung die Befristung auf den Kündigungsschutz hat.

Die Referentin zeigt in ihrem Vortrag, wie Arbeitsverträge rechtssicher befristet werden können. Sie steht für Fragen während und auch nach dem Vortrag den Teilnehmern zur Verfügung.

Anmeldungen **bis 26. März 2014** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

Rund um den Werkvertrag

Dienstag, 1. April 2014, 19.00 bis 21.00 Uhr, Raum 1 - 3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Gleichgültig, ob es um die Reparatur oder den Einbau von Bauteilen geht: Unternehmer und Besteller schließen einen Werkvertrag, ohne sich weitere Gedanken zu machen. Wichtig zu wissen: der Gesetzgeber hat dem Unternehmer eine Vielzahl von Schutzvorschriften an die Hand gegeben, damit er zu seinem Geld kommt. Der Besteller hat als Gewährleistungsanspruch zuerst ein Recht auf Nacherfüllung, unter weiteren Voraussetzungen zudem Rücktritt, Minderung und Schadensersatz. Für viele unbekannt ist, dass bei einem Werkvertrag der Besteller auch das Recht zur Selbstvornahme nach Ablauf einer dem Werkunternehmer gesetzten angemessenen Frist hat. Schließlich wird der Besteller in manchen Fällen ein Interesse an der Kündigung des Vertrages haben.

Jeder Unternehmer sollte sich über diese Voraussetzungen informieren, damit er die Durchführung seiner Werkverträge entsprechend planen kann. Herr Rechtsanwalt Matthias Brombach, teras Anwaltskanzlei Brombach Boghossian Kuhn & Partner | Rechtsanwälte, Saarbrücken, wird in seinem praxisorientierten Vortrag den Teilnehmern die Besonderheiten des Werkvertragsrechts erklären.

Der Referent ist langjähriger Berater von kleinen und mittelständischen Unternehmen, so dass ihm die juristischen Fragestellungen des Mittelstandes bekannt sind.

Anmeldungen **bis 31. März 2014** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

CE-Kennzeichnungsprozess für Maschinen und Anlagen

Mittwoch, 2. April 2014, 10.00 bis 15.00 Uhr, Raum 1 - 2, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Maschinen und Anlagen müssen sicher sein - dies ist sowohl aufgrund der Europäischen Maschinenrichtlinie 2006/42/EG vorgegeben, als auch durch das Produktsicherheitsgesetz, das im Dezember 2011 in Kraft trat. Jeder, der Maschinen innerhalb des europäischen Wirtschaftsraums (EWR) sowie der Schweiz und der Türkei in Verkehr bringt, ist dafür verantwortlich, dass von den Maschinen keine Gefahren ausgehen. Diese Verantwortung trifft sowohl Hersteller wie auch Händler.

Herr Edwin Schmitt, TÜV Rheinland Consulting GmbH, Partner im Enterprise Europe Network, wird Ihnen im Verlaufe des Seminars vorstellen, welche gesetzlichen Vorschriften für Maschinen bestehen und vor allem, welche Schritte unternommen werden müssen, um die CE-Kennzeichnung zu erhalten.

Die Veranstaltung erfolgt in Kooperation der IHK Saarland mit dem Enterprise Europe Network Saarbrücken mit.

Anmeldungen **bis 1. April 2014** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

Das Handelsvertreterrecht im Überblick

Donnerstag, 10. April 2014, 19.00 bis 21.00 Uhr, Raum 1, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Handelsvertreter spielen eine wichtige Rolle im Vertrieb für viele Unternehmen. Zwischen beiden sollte das Rechtsverhältnis über einen Handelsvertretervertrag geregelt sein. Nicht alles, was dabei Eingang in den Vertrag findet, ist auch juristisch zulässig. Es werden immer wieder von den Gerichten Klauseln in Handelsvertreterverträgen kassiert, weil diese unwirksam sind.

Herr Rechtsanwalt Eric Schulien und Frau Rechtsanwältin Janine Stutz, beide Eric Schulien GmbH Rechtsanwalts-gesellschaft, Saarbrücken, werden Ihnen einen Überblick über das geltende Handelsvertreterrecht, den Provisionsanspruch, die Beendigungsmöglichkeiten sowie die nachvertragliche Wettbewerbsabrede und ganz wichtig auch die Abgrenzung zu Arbeitsverhältnissen geben.

Herr Schulien und Frau Stutz werden in ihrem praxisorientierten Vortrag aufzeigen, wie welche Fallstricke erkannt und umgangen werden müssen. Sie werden dabei auch kurz auf den Ausgleichsanspruch eingehen.

Anmeldungen **bis 9. April 2014** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

Arbeitsrecht in Deutschland und Frankreich

Montag, 5. Mai 2014, 19.00 bis 21.00 Uhr, Raum 1 - 3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Für Arbeitgeber eine besondere Herausforderung: das Arbeitsrecht. Ist es doch nicht nur in einer Vielzahl von Gesetzen geregelt, sondern auch noch geprägt durch eine Fülle von Urteilen.

Frau Rechtsanwältin Dr. Carmen Palzer, Kanzlei Dr. Palzer/Berger, Saarbrücken, und Maître Marie-Anne Buron, Rechtsanwältin in Forbach, wollen Sie über die grundsätzlichen Unterschiede des Arbeitsrechts in Deutschland und Frankreich informieren. Im Rahmen ihres Vortrages zeigen sie den rechtlichen Rahmen auf und was alles bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses zu beachten ist. Es wird außerdem auf die Inhalte des Arbeitsverhältnisses wie Arbeitszeit, Urlaub eingegangen und auch: wie das Arbeitsverhältnis juristisch korrekt beendet wird.

Beide Referentinnen werden in deutscher Sprache jeweils parallel die Rechtssituation in Deutschland und Frankreich darstellen. Anhand von praktischen Beispielen wird die Rechtsmaterie erläutert.

Anmeldungen **bis 2. Mai 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