

Nr. 08 / August 2014



Newsletter Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

Schüler als Ferienjobber.....	2
Angemessene Praktikantenvergütung.....	3
Außerordentliche Kündigung eines Berufsausbildungsverhältnisses	4
Kündigung in Unkenntnis der Schwangerschaft: unwirksam, aber kein AGG-Verstoß....	4
Arbeitgeber: Adressat für Entschädigungsansprüche bei Diskriminierung	5
Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats.....	5
Kündigung während der Elternzeit durch Insolvenzverwalter ohne Einhaltung der Kündigungsfrist.....	6
Abholung von Dienstkleidung zählt zur Arbeitszeit	6
Betriebsratsanhörung nur für eine Kündigung	7
Abmahnung nach kundenunfreundlichem Verhalten	7
Arbeitgeber muss Urlaubsanspruch durch Freistellungserklärung erfüllen.....	8
Betriebsübergang bei Neuvergabe des einzigen Auftrags an Tochterbetrieb.....	8
VERANSTALTUNGEN	9
„FIT FÜR ... das Controlling meines Betriebes“	9
Tipps zum Wettbewerbsrecht	9
Die Haftung im Arbeitsverhältnis: Wer haftet wofür?	10
Erfolgreiche Kundenakquise für Gründer und Jungunternehmer	10

Schüler als Ferienjobber

Viele Schüler gehen in den Sommerferien einer Beschäftigung nach, um das Taschengeld aufzubessern. Die Beschäftigung von Kindern (noch nicht 15 Jahre alt) und Jugendlichen (15 Jahre, aber noch nicht 18 Jahre alt), die noch der Vollzeitschulpflicht unterliegen, ist im Grundsatz verboten. Sie sollen im Interesse ihrer Gesundheit, Entwicklung und Schulausbildung keiner regelmäßigen Beschäftigung nachgehen. Von diesem Beschäftigungsverbot gibt es Ausnahmen, die Aushilfs- und Ferienjobs ermöglichen. Abhängig vom Lebensalter der Schüler gibt es unterschiedliche gesetzliche Regelungen rund um den Arbeitseinsatz in den Schulferien:

- Kinder ab 13 Jahren bis zur Vollendung des 14. Lebensjahres dürfen zwei Stunden täglich zwischen 8 und 18 Uhr mit leichten, für Kinder geeigneten Arbeiten tätig werden. Zulässige Beschäftigungen: Austragen von Zeitschriften und Zeitungen, Kinder- und Haustierbetreuung in privaten und landwirtschaftlichen Haushalten, Botengänge und Einkaufshilfe sowie Hilfskraft bei der Ernte, Feldbestellung und Selbstvermarktung in landwirtschaftlichen Betrieben. Darüber hinaus: Handreichungen beim Sport, wie z.B. das Aufsammeln von Tennisbällen und Tätigkeiten bei nichtgewerblichen Aktionen und Veranstaltungen.
- Jugendliche zwischen dem 15. und dem vollendeten 17. Lebensjahr dürfen höchstens acht Stunden täglich und nicht mehr als 40 Stunden wöchentlich, an fünf Tagen in der Zeit von 6 bis 20 Uhr mit ungefährlichen Arbeiten betraut werden. Für einzelne Branchen gibt es von diesen Vorgaben Ausnahmeregelungen.
- Schüler, die der Vollzeitschulpflicht (neun Jahre) unterliegen, dürfen maximal vier Wochen im Jahr beschäftigt werden.
- Sozialversicherungsrechtlich gelten Schüler grundsätzlich als versicherungsfrei, wenn sich die Tätigkeit innerhalb eines Jahres auf längstens zwei zusammenhängende Monate oder 50 Arbeitstage erstreckt.
- Grundsätzlich ist bei unter 18-Jährigen eine schriftliche Zustimmung der Eltern erforderlich. Die Eckpunkte des Beschäftigungsverhältnisses sollten zur Absicherung des Arbeitgebers schriftlich niedergelegt werden. Lassen Sie sich vom Schüler eine Schulbescheinigung geben und einen Fragebogen zur Vorbeschäftigung ausfüllen.
- Wenn ehemalige Schüler zwischen Schulentlassung und Ausbildungs- oder Arbeitsbeginn Geld verdienen möchten, sind sie keine Ferienjobber. In diesem Fall sind sie vollversicherungspflichtig.
- **Sozialversicherungsrechtliche und lohnsteuerliche Aspekte**

Auch Schüler, die ein Arbeitsentgelt erhalten, sind grundsätzlich sozialversicherungspflichtig. Ausnahmen gelten für Schüler und Jugendliche aber dann, wenn es sich um geringfügige oder kurzfristige Beschäftigungen handelt.

Bei stundenweiser Beschäftigung oder Ferienjobs handelt es sich in aller Regel um kurzfristige oder geringfügige Beschäftigungsverhältnisse. Der Schüler ist dann komplett von den Sozialversicherungsabgaben befreit, der Arbeitgeber zahlt bei geringfügiger Beschäftigung die übliche Pauschale und bei kurzfristigen Beschäftigungsverhältnissen bleibt auch der Arbeitgeber versicherungsfrei.

Wenn die genannten Grenzen überschritten werden, wird auch ein Schüler bzw. Jugendlicher versicherungspflichtig. Eine Ausnahme gilt in der Arbeitslosenversicherung: hier sind Schüler grundsätzlich versicherungsfrei.

Um eine korrekte sozialversicherungsrechtliche Beurteilung vornehmen zu können, sollte sich der Arbeitgeber vom Schüler bzw. dessen Eltern die Dauer und den Umfang vorangegangener Beschäftigungen belegen lassen.

- Soll eine Beschäftigung wegen Kurzfristigkeit versicherungsfrei bleiben, sollte die Befristung in jedem Fall schriftlich festgehalten werden.
- Die Einkünfte sind grundsätzlich steuerpflichtig. Entweder erfolgt die Besteuerung über Lohnsteuerkarte oder es kann vom Arbeitgeber pauschaliert versteuert werden.

Schüler an Fachschulen, darunter fallen beispielsweise Technikerschulen, Meisterschulen oder sozialpflegerische Fachschulen, sind den Studenten gleichgestellt. Für diese Personengruppe gelten besondere Vorschriften zur Sozialversicherung. Informationen dazu finden sie in unserem Infoblatt **A38** Schüler als Praktikanten, **Kennzahl 891** auf www.saarland.ihk.de.

Angemessene Praktikantenvergütung

Absolviert jemand ein Praktikum im Rahmen einer Qualifizierung zum Rettungsassistenten, ist eine angemessene Praktikantenvergütung geschuldet. Das hat das Landesarbeitsgericht München im Fall einer Praktikantin entschieden, die eine Ausbildung zur Rettungsassistentin mit anschließender Fortsetzung zur Rettungsassistentin absolvierte und dazu bei einer Einrichtung des Rettungsdienstes ein einjähriges Praktikum mit einer monatlichen Vergütung in Höhe von 136 Euro ableistete. Die Praktikantin hielt die Vergütung für unangemessen niedrig und verlangte eine angemessene Vergütung in Anlehnung an Tarifvergütungen für Praktikanten beim Roten Kreuz. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass es sich bei der Ausbildung zum Rettungsassistenten nicht um eine Ausbildung oder Fortbildung nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) handle. Auch eine schulische und Landesregelungen unterliegende Ausbildung sei nicht gegeben. Gleichwohl handle es sich um ein anderes Vertragsverhältnis im Sinne von § 26 BBiG, womit auch die Regelung über die Angemessenheit von Vergütungen Anwendung finde. Die vorliegend gewährte Vergütung von 136 Euro sei nicht angemessen, weil sie um mehr als 20 Prozent von der tariflichen Vergütung des Bayrischen Roten Kreuzes in Höhe von 988 Euro abweiche. Die Vergütungsvereinbarung sei damit unwirksam und werde durch die angemessene Vergütung des Tarifvertrags ersetzt. Der Praktikantin stehe eine Praktikantenvergütung in Höhe von monatlich 988 Euro zu.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – München vom 19. November 2013; Az.: 6 Sa 334/13, noch nicht rechtskräftig, Revision eingelegt)

Praxistipp: Bei einem Praktikum ist darauf zu achten, auf welcher rechtlichen Grundlage es beruht und ob darin Regelungen über Praktikumsvergütungen enthalten sind. Abzugrenzen ist das Praktikum von der Berufsausbildung, der Berufsausbildungsvorbereitung, der Fortbildung, der Umschulung, dem Arbeitsverhältnis und schulischen oder nach Landerecht geregelten Praktika.

Außerordentliche Kündigung eines Berufsausbildungsverhältnisses

Will ein Arbeitgeber einem Auszubildenden außerordentlich wegen einer Pflichtverletzung kündigen, setzt das regelmäßig eine vorherige einschlägige Abmahnung voraus. Erfolgt der Ausspruch der Kündigung durch einen Rechtsanwalt, ist eine Originalvollmacht beizufügen. Das hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz im Fall eines Auszubildenden als Maurer in einem Baubetrieb entschieden.

Der Auszubildende hatte den Lehrling aufgefordert, einen vorformulierten Aufhebungsvertrag zu unterzeichnen, was dieser ablehnte. Daraufhin erteilte der Arbeitgeber ihm umgehend drei Abmahnungen wegen Nichtvorlage des Berichtsheftes. Als der Auszubildende wegen eines privaten Termins mit seinem Rechtsanwalt entgegen dem ausdrücklichen Verbot des Arbeitgebers den Betrieb 40 Minuten vor Dienstschluss verließ, kündigte der Arbeitgeber außerordentlich durch Rechtsanwaltsschreiben, dem lediglich eine Kopie der Vollmachtsurkunde beilag. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass die drei Abmahnungen als eine Abmahnung anzusehen seien, da sie unter gleichem Datum abgefasst seien. Die Kündigung sei unwirksam, weil eine Originalvollmacht nicht beigelegt gewesen sei und die Gegenseite die Kündigung aus diesem Grund unverzüglich zugewiesen habe. Zudem habe auch kein wichtiger Grund für die Kündigung vorgelegen, weil der Kündigung keine einschlägige Abmahnung vorausgegangen sei. Die Abmahnung wegen der Nichtvorlage der Berichtshefte sei nicht einschlägig gewesen, da es sich nicht um eine gleichartige Pflichtverletzung in Bezug auf die in der Kündigung genannte Pflichtverletzung gehandelt habe.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Rheinland-Pfalz vom 25. April 2013; Az.: 10 Sa 518/12)

Praxistipp: Erfolgt eine Kündigung durch einen Rechtsanwalt, ist eine Originalvollmacht beizufügen. Eine Kopie ist nicht ausreichend. Weist die Gegenseite die Kündigung aus diesem Grund umgehend zurück, ist die Kündigung aus formalen Gründen unwirksam.

Kündigung in Unkenntnis der Schwangerschaft: unwirksam, aber kein AGG-Verstoß

In seinem Urteil vom 17.10.2013 entschied das Bundesarbeitsgericht (BAG), dass eine Benachteiligung wegen des Geschlechts bei einer Kündigung nicht vorliegt, wenn der Arbeitgeber keine Kenntnis von der Schwangerschaft hatte.

Spricht ein Arbeitgeber einer Arbeitnehmerin die Kündigung aus, ohne von ihrer Schwangerschaft Kenntnis zu haben, ist weder die Kündigung selbst noch ein "Festhalten" an der Kündigung geschlechtsdiskriminierend. Es liegt dann kein Indiz für eine Benachteiligung wegen des Geschlechts im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) vor. Maßgeblich ist dabei die Unkenntnis zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigungserklärung. Ein "Festhalten" an der Kündigung, nachdem die Tatsache der Schwangerschaft bekannt wurde, ist nicht diskriminierend im Sinne des § 3 Abs. 1 S. 2 AGG. Dies gilt, soweit die betroffene Arbeitnehmerin ihrerseits nicht bereit ist, eine einvernehmliche Regelung zu schließen, um die Rechtsfolgen der Kündigung im Vertragsweg zu beseitigen. Es greifen deshalb die Ansprüche aus dem AGG, wie etwa Schadensersatz, nicht ein.

Kündigt der Arbeitgeber einer Arbeitnehmerin in Unkenntnis ihrer Schwangerschaft, so ist die Kündigung nach § 9 Mutterschutzgesetz jedoch unwirksam. Für den Arbeitgeber besteht ein absolutes Kündigungsverbot ab Beginn der Schwangerschaft bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung. In seltenen Ausnahmefällen kann das Ministerium für Umwelt und Verbraucherschutz als für den sozialen Arbeitsschutz oberste Landesbehörde auf Antrag des Arbeitgebers eine Kündigung zulassen. Die Kündigung darf erst nach erteilter Zustimmung ausge-

sprochen werden.

Praxistipp: Nähere Informationen enthält unser Infoblatt **A06** „Mutterschutz, Kündigungsschutz“, das Sie unter der **Kennzahl 67** unter www.saarland.ihk.de einsehen können.

Arbeitgeber: Adressat für Entschädigungsansprüche bei Diskriminierung

Macht ein abgewiesener Bewerber Entschädigungsansprüche wegen Benachteiligung bei einem Bewerbungsverfahren geltend, sind diese gegen den Arbeitgeber zu richten. Ein Personalvermittler haftet für derartige Ansprüche nicht. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Betriebswirts entschieden, der sich über ein Online-Stellenportal für eine Stelle als Personalvermittler beworben hatte und abgelehnt wurde. Der abgelehnte Bewerber sah sich wegen seines Alters diskriminiert und forderte 16.000 Euro Entschädigung. Dabei richtete er seine Klage gegen das Personalvermittlungsunternehmen, das sich darauf berief, nicht der richtige Klagegegner zu sein.

In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass Entschädigungsansprüche ausschließlich gegen den potenziellen oder tatsächlichen Arbeitgeber zu richten seien. Arbeitgeber nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sei nur, wer Personen beschäftige und wer um Bewerbungen für ein von ihm angestrebtes Beschäftigungsverhältnis nachsuche. Das sei vorliegend eine Gesellschaft mit einem Standort, der auch in der ausgeschriebenen Stelle genannt worden sei, auf die sich der Bewerber bezogen habe. Ansprüche gegen Dritte, wie hier den Personalvermittler, sehe das Gesetz nicht vor.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts – BAG – vom 12. Dezember 2013; Az.: 8 AZR 838/12)

Praxistipp: Anspruchsgegner bei Entschädigungsforderungen in Bewerbungsverfahren kann nur der potenzielle Arbeitgeber sein. Das gilt auch, wenn ein Personalvermittler zwischengeschaltet ist.

Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats

Führt ein Arbeitgeber mit den Arbeitnehmern Krankrückkehrgespräche, um Informationen über Krankheitsursachen zum Zweck der Beseitigung arbeitsplatzbezogener Einflüsse oder zur Vorbereitung arbeitsrechtlicher Maßnahmen zu bekommen, besteht ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats. Das hat das Landesarbeitsgericht München im Fall eines Betriebsrats in einem Modeeinzelhandelsunternehmen entschieden. Der Betriebsrat hatte verlangt, die Erstellung von formularmäßigen Jahresübersichten der Krankheitszeiten und die Führung von „Welcome-Back-Gesprächen“ zu unterlassen. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Fragen der Ordnung des Betriebs und des betrieblichen Mitarbeiterverhaltens bestehe. Demgegenüber seien Anordnungen zur Konkretisierung der Arbeitspflicht vom Mitbestimmungsrecht nicht betroffen. Vorliegend führten die Krankrückkehrgespräche mit ihrem Gegenstand der Ermittlung der Krankheiten und ihrer Ursachen zu einer besonderen Schutzbedürftigkeit der Arbeitnehmer, weil die Privatsphäre und ihr Persönlichkeitsrecht berührt werde in einer Situation, bei der sie sich unter Druck gesetzt fühlten. Die Gespräche setzten hinsichtlich der damit verbundenen Ziele eine Auswahl der Arbeitnehmer nach abstrakten Regeln voraus, um Folgemaßnahmen zu prüfen. Fragen nach Krankheitsursachen betreffen nicht das Arbeitsverhalten. Dem Betriebsrat stehe daher ein Mitbestimmungsrecht zu.

(Beschluss des Landesarbeitsgerichts – LAG – München vom 13. Februar 2014; Az.: 3 TaBV 84/13)

Praxistipp: Wenn Krankrückkehrgespräche mit dem Ziel der Ermittlung von Krankheiten und

ihren Ursachen nach formalisierten Regeln geführt werden, um individuelle Folgemaßnahmen daraus abzuleiten, unterliegen diese dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats. Demgegenüber besteht hinsichtlich der Führung von Jahresübersichten der Abwesenheitszeiten kein Mitbestimmungsrecht, weil es sich dabei lediglich um die Zusammenfassung von ohnehin beim Arbeitgeber vorliegenden Informationen handelt.

Kündigung während der Elternzeit durch Insolvenzverwalter ohne Einhaltung der Kündigungsfrist

Bei einer Kündigung durch den Insolvenzverwalter besteht gemäß § 113 S. 2 InsO die Möglichkeit, die vertragliche oder gesetzliche Kündigungsfrist auf höchstens drei Monate zu kürzen. Diese Regelung soll den besonderen Anforderungen und Umständen eines insolventen Arbeitgebers Rechnung tragen. Das BAG entschied nun, dass die Möglichkeit, die Kündigungsfrist zu kürzen, auch in dem Fall besteht, in dem die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer in Elternzeit ist. Es besteht kein Anspruch, dass in diesen Fällen die ordentliche Kündigungsfrist eingehalten wird, da die Arbeitnehmer ansonsten die Möglichkeit verlieren, sich weiter beitragsfrei gemäß § 192 SGB VI bei der gesetzlichen Krankenversicherung zu versichern (BAG vom 27.02.2014 - 6 AZR 301/12).

Im vorliegenden Fall war die Klägerin als Einkäuferin bei ihrer Arbeitgeberin beschäftigt. Über das Vermögen der Arbeitgeberin wurde am 01.09.2009 das Insolvenzverfahren eröffnet. Sodann kündigte der eingesetzte Insolvenzverwalter das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von drei Monaten zum 31.04.2010. Die eigentlich vertraglich vereinbarte Kündigungsfrist hätte eine Beendigung zum 30.06.2010 vorgesehen. Da die Klägerin sich zu diesem Zeitpunkt in Elternzeit befand, verlor sie durch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Möglichkeit, sich weiter beitragsfrei in der gesetzlichen Krankenversicherung zu versichern. Von diesen Umständen hätte der Insolvenzverwalter Kenntnis.

Die Klägerin machte geltend, dass die Kürzung der Kündigungsfrist unwirksam gewesen sei. Dem Insolvenzverwalter stehe insofern ein Ermessen zu, welches er in diesem Fall aufgrund seiner Kenntnis von der Elternzeit fehlerhaft ausgeübt habe. Insbesondere im Hinblick auf ihre grundrechtlich geschützte Position aus Art. 6 GG hätte sie Anspruch auf Einhaltung der ursprünglich vereinbarten Kündigungsfrist gehabt.

Das BAG entschied, dass dies nicht der Fall ist. Die sozialversicherungsrechtlichen Folgen des § 192 SGB VI seien kein maßgebliches Kriterium für die Entscheidung des Insolvenzverwalters.

Praxistipp: Die Entscheidung zeigt, dass auch besonders geschützte Personengruppen, wie Arbeitnehmer in Elternzeit, nicht vor einer Kürzung ihrer Kündigungsfrist gemäß § 113 S. 2 InsO geschützt sind. Zum Ausgleich haben diese nur einen Schadenersatzanspruch gemäß § 113 InsO. Dies steht auch im Einklang mit den grundrechtlichen Gesichtspunkten des Art. 6 GG.

Abholung von Dienstkleidung zählt zur Arbeitszeit

Verlangt ein Arbeitgeber von Arbeitnehmern das Tragen von Dienstkleidung, die von den Arbeitnehmern an einer außerbetrieblichen Ausgabestelle abzuholen ist, zählt die hierfür aufgewandte Zeit zur vergütungspflichtigen Arbeitszeit. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Straßenbahnfahrers entschieden, der aufgrund einer Anweisung des Arbeitgebers die zu tragende Dienstkleidung außerhalb der Dienstzeit an einer Ausgabestelle abzuholen hatte. Da der Arbeitgeber für diese Zeit keine Zeitgutschrift erteilte, verlangte der Arbeitnehmer Vergütung für die aufgewandte Zeit. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass die Abholung der Dienstkleidung vergütungspflichtig sei, wenn der Arbeitgeber dies im Rahmen seiner Direkti-

onsbefugnis anordne, die Anordnung mit der eigentlichen Tätigkeit unmittelbar zusammenhänge und ausschließlich den Interessen des Arbeitgebers diene. Dabei beziehe sich die Vergütungspflicht auf die gesamte Zeitspanne, die für die Abholung der Dienstkleidung erforderlich sei, einschließlich Auswahl, Anprobe, Entgegennahme und die notwendige Wegezeit. Mangels einer gesonderten Regelung im Arbeitsvertrag oder im Tarifvertrag sei die Vergütung mit dem tariflichen Stundenlohn zu vergüten.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts – BAG – vom 19. März 2014; Az.: 5 AZR 954/12)

Praxistipp: Wenn ein Arbeitgeber von Arbeitnehmern im Rahmen des Direktionsrechts die Abholung von Dienstkleidung an einer außerdienstlichen Ausgabestelle verlangt, schuldet er Vergütung für die dafür aufgewandte Zeit. Es besteht aber die Möglichkeit zur Vereinbarung einer gesonderten Vergütungsregelung.

Betriebsratsanhörung nur für eine Kündigung

Hört ein Arbeitgeber den Betriebsrat zu einer beabsichtigten Kündigung an, gilt diese Anhörung nur für eine Kündigung. Kündigt der Arbeitgeber anschließend nochmals, ist vorher eine erneute Anhörung des Betriebsrats erforderlich. Das hat das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein im Fall eines Croupiers in einer Spielbank entschieden, dem vom Arbeitgeber gekündigt wurde. Nach Anhörung des Betriebsrats sprach der Arbeitgeber drei Kündigungen aus, von denen die erste wegen eines Formfehlers unwirksam war. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass eine ohne ordnungsgemäße Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung unwirksam sei (vgl. § 102 Abs. 2 Satz 3 BetrVG). Das Anhörungsverfahren entfalte seine Wirksamkeit nur für die Kündigung, für die es eingeleitet worden sei. Das gelte auch in Fällen, bei denen der Arbeitgeber eine weitere Kündigung auf denselben Sachverhalt stütze. Anders sei es nur, wenn der Arbeitgeber seinen Kündigungsentschluss noch nicht verwirklicht habe. Vorliegend sei die Betriebsratsanhörung „verbraucht“, weil der Arbeitgeber das erste Kündigungsschreiben zur Post aufgegeben habe und es zugegangen sei. Unerheblich sei, dass diese Kündigung wegen eines Formfehlers unwirksam war. Da es für die zweite Kündigung an einer ordnungsgemäßen Anhörung des Betriebsrats gemangelt habe, sei die Kündigung unwirksam.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Schleswig-Holstein vom 05. März 2014; Az.: 6 Sa 354/13)

Praxistipp: Eine nach ordnungsgemäßer Betriebsratsanhörung erfolgte Kündigung „verbraucht“ diese Anhörung. Soll anschließend – zum Beispiel aus Sicherheitsgründen – erneut gekündigt werden, ist vorher eine neue Betriebsratsanhörung geboten.

Abmahnung nach kundenunfreundlichem Verhalten

Verhält sich ein Arbeitnehmer gegenüber einem Kunden unfreundlich, kann das eine Abmahnung durch den Arbeitgeber rechtfertigen. Das hat das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein im Fall eines Beraters einer berufsständischen Kammer entschieden. Der Berater antwortete auf per Email gestellte Fragen eines Lehrgangsteilnehmers nach Modalitäten der Prüfungsanmeldung, -ablauf und erlaubten Hilfsmitteln zweimal unfreundlich, ruppig und vorwurfsvoll. Den Wunsch des Kunden nach mehr Kundenfreundlichkeit und unzureichenden Formularen beantwortete der Berater mit dem Hinweis, diese würden ohnehin nicht gelesen und nach ca. 20 Anfragen von Lehrgangsteilnehmern bleibe die Freundlichkeit einfach aus. Der Arbeitgeber reagierte mit einer Abmahnung, wogegen sich der Berater zur Wehr setzte. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass der Berater durch seine Emails die arbeitsvertragliche Pflicht zu freundlichem Umgang mit Kunden verletzt habe, weil der vorwurfsvolle Charakter der Emails und die ausgedrückten abfälligen Bemerkungen über die Kundschaft mit dem Dienstleistungscharakter seiner Beratertätigkeit nicht vereinbar seien. Die Abmahnung sei auch verhältnismäßig, denn es sei nachvollziehbar, dass der Arbeitgeber als Dienstleister diese Maßnahme ergrif-

fen habe.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Schleswig-Holstein vom 20. Mai 2014; Az.: 2 Sa 17/14)

Praxistipp: Ein Anspruch auf Entfernung einer Abmahnung besteht nur, wenn sie inhaltlich unbestimmt ist, unrichtige Tatsachenbehauptungen enthält, auf einer unzutreffenden rechtlichen Bewertung beruht, den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit verletzt oder kein schutzwürdiges Arbeitgeberinteresse am Verbleib einer rechtmäßig erteilten Abmahnung in der Personalakte besteht.

Arbeitgeber muss Urlaubsanspruch durch Freistellungserklärung erfüllen

Beruft sich ein Arbeitgeber gegenüber einem Arbeitnehmer darauf, den urlaubsrechtlichen Freistellungsanspruch erfüllt zu haben, muss er das darlegen und gegebenenfalls beweisen. Das hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz im Fall eines Außendienstmitarbeiters entschieden, dessen Tätigkeit in der Überprüfung von Spielgeräten und Sportanlagen in US-Militärbereichen zwischen Schottland und Bahrein bestand. Nach bestandskräftiger Kündigung forderte der Arbeitnehmer Abgeltung des Resturlaubs von 8 Tagen in Höhe von 1.397 Euro. Der Arbeitgeber machte geltend, dass der Urlaubsanspruch durch Betriebsferien erloschen sei. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass der Arbeitgeber zur Erfüllung des Urlaubsanspruchs eine Freigabeerklärung abgeben müsse, die als empfangsbedürftige Willenserklärung dem Arbeitnehmer zugehe. Dies habe der Arbeitgeber darzulegen und erforderlichenfalls zu beweisen. Vorliegend habe der Arbeitgeber nicht dargelegt, inwieweit er dem Arbeitnehmer erklärt habe, dass für ihn die Zeit der Betriebsferien eine Arbeitsfreistellung bedeute. Es fehle an der Darlegung, dass der Arbeitnehmer entsprechende Kenntnis erlangt habe. Ein Aushang im Unternehmen ergebe nicht klar und eindeutig, dass die Regelung auch für Mitarbeiter gelten solle, die im Betrieb keinen Arbeitsplatz haben sondern im Außendienst tätig seien. Da der Urlaubsanspruch während des Arbeitsverhältnisses nicht erfüllt worden sei, stehe dem Arbeitnehmer der geltend gemachte Abgeltungsanspruch zu.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Rheinland-Pfalz vom 06. Mai 2014; Az.: 7 Sa 540/13)

Praxistipp: Der Arbeitgeber erfüllt den Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers durch eine klare Freistellungserklärung. Sie muss eindeutig erkennen lassen, dass sie der Erfüllung des Urlaubsanspruchs von der Arbeitspflicht dienen soll. Eine Erklärung, der Arbeitnehmer solle zu Hause bleiben und sei von der Arbeitspflicht entbunden, erfüllt diese Voraussetzung nicht. Da nach den Grundsätzen der Beweislast der Arbeitgeber dies erforderlichenfalls beweisen muss, sollte die Freistellungserklärung schriftlich dokumentiert werden.

Betriebsübergang bei Neuvergabe des einzigen Auftrags an Tochterbetrieb

Legt ein Arbeitgeber einen Zustellbetrieb still, um anschließend die Zustellung durch ein anderes Tochterunternehmen ausführen zu lassen, kann hierin ein Betriebsübergang liegen, der auch bestehende Arbeitsverhältnisse erfasst. Das hat das Landesarbeitsgericht München im Fall eines Zeitungszustellers entschieden, dessen Arbeitgeber den Zustellbetrieb stilllegte und Kündigungen aussprach. Anschließend ließ er die Zustellung durch ein anderes Tochterunternehmen unter Nutzung der vorhandenen Infrastruktur (insb. der Abonnements und Hausschlüssel mit Zugang zu Abonnementsbriefkästen) ausführen. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass bei der erforderlichen Gesamtbetrachtung aller Umstände mit der Neuvergabe des Zustellungsauftrags ein Übergang der wirtschaftlichen Einheit verbunden war. Sächliche Betriebsmittel seien im Rahmen einer Auftragsneuvergabe wesentlich, wenn bei wertender Betrachtungsweise ihr Einsatz den eigentlichen Kern des zur Wertschöpfung erforderlichen Funktionszusammenhangs ausmacht und für die auftragsgemäße Verrichtung unverzichtbar sei. Die weiterhin genutzten Hausschlüssel prägten zusammen mit anderen Kriterien die Identität der

wirtschaftlichen Einheit. Bei konzernweiter Betrachtung bleibe im vorliegenden Fall alles beim Alten, der Beschäftigungsbedarf sei ohne wesentliche Veränderungen von einem Tochterunternehmen auf ein anderes verschoben worden. Es liege daher ein Betriebsübergang vor (vgl. Paragraph 613a BGB).

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – München vom 21. November 2013; Az.: 2 Sa 413/13)

Praxistipp: Wenn in einem Konzern weiterhin bestehender Beschäftigungsbedarf von einem Tochterunternehmen an ein anderes unter Beibehaltung der wirtschaftlichen Identität verschoben wird, kann bei Betrachtung der Gesamtumstände ein Übergang der wirtschaftlichen Einheit angenommen werden.

VERANSTALTUNGEN

„FIT FÜR ... das Controlling meines Betriebes“

Dienstag, 9. September 2014, 18.00 Uhr – 20.00 Uhr, Raum 0.02, Seminargebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken.

Zu den vielfältigen Aufgaben eines Unternehmers bzw. Existenzgründers gehören unter anderem die Steuerung und Planung des eigenen Betriebs aus kaufmännischer und betriebswirtschaftlicher Sicht. Um dieser schwierigen Aufgabe gewachsen zu sein, muss der Unternehmer die Zahlen aus Jahresabschluss, Gewinn- und Verlustrechnung, betriebswirtschaftlicher Auswertung (BWA) etc. lesen können und die Verknüpfung von Ertrag und Liquidität verstehen. Er muss insbesondere Ertrags- und Liquiditätspläne aufstellen und auch kontrollieren. Der Unternehmer muss wissen, wo er mit seinem Unternehmen steht und welche Schritte er evtl. in die Wege leiten muss.

Herr Günther Sprunck, GUB - Concept GmbH, Homburg, wird allen Interessierten aufzeigen, welche Grundlagen bei der Planung einzuhalten und wie die einmal aufgestellten Unternehmenszahlen sowie die notwendige Ertrags- und Liquiditätsplanung zu überwachen sind.

Herr Sprunck steht nach der Veranstaltung als Ansprechpartner zur Verfügung.

Anmeldungen **bis 8. September 2014** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

Tipps zum Wettbewerbsrecht

Donnerstag, 18. September 2014, 19.00 bis 21.00 Uhr, Raum 1 - 3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Werbung umgibt uns immer und ist ständig präsent. Aber: Ist die Werbung auch juristisch zulässig? Auch wenn Gesetzgebung und Rechtsprechung in den letzten Jahren das Wettbewerbsrecht liberalisiert haben, gibt es dennoch Spielregeln, die jeder Werbende und jede Werbeagentur einzuhalten hat.

Frau Rechtsanwältin Dr. Carmen Palzer, Kanzlei Dr. Palzer/Berger, Saarbrücken, wird uns in einem praxisorientierten Vortrag erklären, was sich hinter einer unlauteren und irreführenden Werbung verbirgt. Sie gibt Tipps zur wettbewerbsrechtlich richtigen Werbung und wie bei einer Abmahnung von Wettbewerbsverstößen zu reagieren ist.

Die Referentin, Frau Dr. Palzer, wird den Teilnehmern die Voraussetzungen zulässiger und die Folgen unzulässiger Werbung aufzeigen. Sie steht vor und während der Veranstaltung für Fragen zur Verfügung. Wir freuen uns auf einen spannenden Abend mit Ihnen.

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

Die Haftung im Arbeitsverhältnis: Wer haftet wofür?

Dienstag, 23. September 2014, 19.00 bis 21.00 Uhr, Raum 1 - 3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Wo gehobelt wird, da fallen Späne; wo gearbeitet wird, passieren Fehler: Jeden Tag können im Arbeitsverhältnis sowohl innerhalb des Betriebes als auch bei Besuch von Kunden entsprechende Schadensfälle passieren. Es stellt sich dann die Frage: Haftet der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer für diese Schadensfälle?

Frau Rechtsanwältin Silke Brombach, teras Anwaltskanzlei Brombach Boghossian Kuhn & Partner | Rechtsanwälte, Saarbrücken, wird in ihrem praxisorientierten Vortrag aufzeigen, welche Haftung bei Personenschäden wie bei Schädigung des Arbeitgebers, Schädigung von Arbeitskollegen oder Schädigung eines Dritten z. B. als Kunden möglich ist. Auch die Haftung bei Eintritt von Sach- und Vermögensschäden und deren Abwicklung im Arbeitsverhältnis wird behandelt. Anhand von Praxisfällen wird erklärt, welche Haftungsmilderungen nach den Grundsätzen des innerbetrieblichen Schadensausgleiches greifen können.

Frau Brombach berät seit Jahren Unternehmen und weiß um die Beziehung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Sie geht auf Fragen während und nach der Veranstaltung der Teilnehmer ein. Wir freuen uns auf einen interessanten Abend mit Ihnen.

Anmeldungen **bis 22. September 2014** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

Erfolgreiche Kundenakquise für Gründer und Jungunternehmer

Mittwoch, 24. September 2014, 18.00 Uhr - 20.00 Uhr, Raum 1, Saalbau, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken.

Die beste Idee, der ausgefeilteste Geschäftsplan nützen nichts ohne Kunden. Das Akquirieren von Kunden ist Dreh- und Angelpunkt für den Erfolg Ihres jungen Unternehmens. Die Kundenansprache ist dabei eine Daueraufgabe. Denn wer in guten Zeiten die Akquise vernachlässigt, wird bald von Durststrecken eingeholt.

Wie baue ich eine erfolgreiche Akquisestrategie für mein Unternehmen auf? Mit welchen Methoden spreche ich meine Zielgruppe treffsicher an? Wie gelingt es mir, dass sich die Kunden für mein Produkt bzw. meine Dienstleistung entscheiden und nicht für die Angebote der Konkurrenz? Antworten auf diese und andere Fragen wird Ihnen Herr Dr. Daniel Langhans, Profiakquise Dr. Langhans GmbH, Ulm, im Rahmen seines Workshops aufzeigen.

Anmeldungen **bis 23. September 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