

Nr. 03 / März 2015



Newsletter Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

Bis Ende März Resturlaub gewähren!	2
Arbeiten im Krankenschein.....	2
Betriebsrat: sachverständiger Rechtsanwalt erlaubt?.....	3
Das gute Zeugnis - Standard in der Praxis, aber nicht der Rechtsprechung	4
Zurückweisung einer Kündigung - Prokurist ist nicht gleich Prokurist.....	5
Betriebsübergang bei Unternehmensstilllegung	5
Spesenbetrug: außerordentliche Kündigung	6
Keine Zielvereinbarung: Erfolgsprämie?.....	6
Aufräumarbeiten nach Ladenschluss	7
Keine doppelten Urlaubsansprüche bei Arbeitgeberwechsel im laufenden Jahr	7
VERANSTALTUNGEN	9
„GoBD“: Neue Regeln für die Buch- und Belegführung!.....	9
Vorsicht, Geldwäsche!.....	9
„FIT FÜR ... Marketing“.....	10
Gegründet, um zu bleiben	10
Rund um den Werkvertrag.....	11

Bis Ende März Resturlaub gewähren!

Der Mindesturlaubsanspruch

Für jeden Mitarbeiter beträgt nach dem Bundesurlaubsgesetz der Urlaubsanspruch 24 Werkta-ge. Als Werkta-ge gelten auch Samstags, sodass sich bei einer Arbeitswoche von fünf Arbeitsta-gen ein Mindesturlaubsanspruch von 20 Arbeitsta-gen berechnet. Dieser Urlaub ist grundsätzlich im laufenden Jahr zu nehmen bzw. seitens des Arbeitgebers zu gewähren. Wurde der Urlaub aus dem Jahre 2014 also bis zum 31.12.2014 nicht genommen, so verfällt dieser.

Übertragung auf das Folgejahr

Wer wegen Erkrankung, Urlaubssperre oder dringenden betrieblichen Gründen den Urlaub im laufenden Jahr nicht nehmen kann, hat die Möglichkeit, den Urlaub auf die ersten drei Kalen-dermonate des Folgejahres zu übertragen. Stichtag ist also insoweit der 31. März. Nach diesem Stichtag verfällt der Urlaub aus dem Vorjahr ersatzlos. Der Urlaub ist nicht in Geld auszuzahlen, sondern der Arbeitgeber hat seinem Mitarbeiter den ihm zustehenden Resturlaub aus dem Vor-jahr bis zum 31.03.2015 zu gewähren. (Rest)Urlaub aus dem Jahr 2014 konnte also nur in Aus-nahmefällen auf das Jahr 2015 übertragen werden. Dieser muss grundsätzlich bis zum 31.03.2015 genommen bzw. gewährt werden.

Urlaubsabgeltung

Der Resturlaub verfällt nach dem 31. März nur dann, wenn der Mitarbeiter im Betrieb auch wei-terhin beschäftigt ist. Ist er dagegen arbeitsunfähig erkrankt, befindet er sich Elternzeit oder in einer Erwerbsminderungsrente, so geht sein Urlaubsanspruch nicht unter. Wichtig: Auch nach mehreren aufeinanderfolgenden Elternzeiten hat eine Arbeitnehmerin noch Anspruch auf ihren zuvor erlangten Resturlaub. Dieser fällt also immer dann an, wenn die Elternzeit beendet ist.

Praxistipp: Mehr Informationen zum Urlaub gibt unser Infoblatt **A 18** „Urlaub“, Kennzahl **67**. Außerdem informieren wir Sie im Rahmen von IHK Regional Neunkirchen am 14.07.2015, 19.00 Uhr, rundum zum Urlaubsrecht.

Arbeiten im Krankenschein

Die Erkrankungen des Mitarbeiters werfen in der Praxis immer wieder Fragen auf. Eine Erkan-krankung alleine führt noch nicht zur Arbeitsunfähigkeit. Vielmehr muss der Arzt bei dem Mitarbeiter die Erkrankung diagnostizieren, die zu seiner Arbeitsunfähigkeit führt. Das Ergebnis davon ist der „gelbe Schein“, den der Mitarbeiter seinem Arbeitgeber spätestens am vierten Tag der Er-krankung vorzulegen hat.

Was ist die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung?

Ein Arzt kann eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erst dann ausstellen, wenn ihm ausrei-chende Informationen über den Arbeitsplatz sowie auch die Arbeitsbedingungen des Mitarbei-ters vorliegen. Wenn es ausgestellt ist, so ist es ein Sachverständigengutachten. Dieses Gut-achten genießt einen hohen Vertrauensschutz, ist aber grundsätzlich widerlegbar. Der Arbeitge-ber muss in diesem Fall einen Sachverhalt vortragen, der den Beweiswert des ärztlichen Gut-achtens erschüttert. Es ist dann Sache des Mitarbeiters, seinen Arzt von der ärztlichen Schwei-gepflicht zu entbinden und seinerseits einen Gegenbeweis anzutreten, dass er arbeitsunfähig erkrankt war.

Arbeiten vor Ablauf der Krankschreibung?

Wenn der Arbeitnehmer trotz einer objektiv attestierten Arbeitsunfähigkeit arbeiten will, sollte der Arbeitgeber sich gut überlegen, ob er das Arbeitsangebot seines Mitarbeiters annehmen möchte. Auch wenn die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung immer nur eine „voraussichtliche“ Arbeitsunfähigkeit bescheinigt, entbindet das den Arbeitgeber nicht von seiner Fürsorgepflicht gegenüber dem Mitarbeiter. Arbeitet der Mitarbeiter während seines laufenden Krankenscheins, nachdem der Arbeitgeber sich davon überzeugt hat, dass er arbeitsfähig ist, so bleibt der Unfallversicherungsschutz der Berufsgenossenschaft bestehen. Eine „Gesundschreibung“ ist nicht notwendig und wird in der Praxis wohl auch eher selten geschehen.

Vortäuschen einer Arbeitsunfähigkeit

Wird der Mitarbeiter im Hauptbetrieb krankgeschrieben und arbeitet er während des Krankenscheins bei einem anderen Arbeitgeber, so kann dies je nach den Umständen auch eine fristlose Kündigung ohne vorherige Abmahnung rechtfertigen. Die anderweitige Tätigkeit bei einem dritten Arbeitgeber kann nämlich ein Hinweis darauf sein, dass der Mitarbeiter die Krankheit nur vorspielt. Das liegt vor allem dann vor, wenn die Arbeit, die er während seiner Krankschreibung ausführt, nach Art und Schwere dem vom Arbeitnehmer vertraglich Geschuldeten ohne Weiteres vergleichbar ist. In einem solchen Fall braucht der Arbeitgeber auch keine spezielle Abmahnung mehr auszusprechen, sondern kann vielmehr eine ordentliche bzw. außerordentliche Kündigung aussprechen. Anders gelagert sind die Fälle, wenn der Mitarbeiter nur stundenweise arbeitet und dabei Arbeiten erbringt, die mit der Schwere seiner hauptberuflichen Tätigkeit nicht vergleichbar ist. Bei diesen Fällen ist nur dann eine Kündigung möglich, wenn der arbeitsunfähig erkrankte Mitarbeiter sich genesungswidrig verhält. Der Arbeitgeber muss in diesen Fällen nicht den Nachweis einer tatsächlichen Verzögerung des Heilungsprozesses erbringen, damit er eine Kündigung aussprechen kann, sondern es muss ihm der Nachweis der Möglichkeit einer Verzögerung gelingen.

Praxistipp: Mehr Informationen zu diesem Thema enthält unser Infoblatt **A 39**, Krankheit von Arbeitnehmern unter der **Kennzahl 67**.

Betriebsrat: sachverständiger Rechtsanwalt erlaubt?

Benötigt ein Betriebsrat zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben einen Sachverständigen, hat der Arbeitgeber diesem Verlangen zu entsprechen. Die Hinzuziehung eines externen Sachverständigen ist aber nicht erforderlich, wenn es einen weniger zeitaufwändigen, effizienteren und kostengünstigeren Weg für die Interessenwahrnehmung des Betriebsrats gibt. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines fünfköpfigen Betriebsrats in einem Altenheim entschieden. Angesichts bestehender Meinungsunterschiede über den Umfang von Mitbestimmungsrechten verlangte der Betriebsrat vom Arbeitgeber die Zustimmung für die Einschaltung eines Rechtsanwalts als Sachverständigen, was der Arbeitgeber verweigerte. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass grundsätzlich ein Rechtsanwalt Sachverständiger sein könne (vgl. § 80 Abs. 3 BetrVG). Ein Anspruch auf Hinzuziehung eines Rechtsanwalts als Sachverständiger bestehe aber nicht, wenn der Rechtsanwalt mit der Beratung und Wahrnehmung der Interessen im Rahmen eines konkreten Konflikts beauftragt werden könne (vgl. § 40 Abs. 1 BetrVG). Dadurch könne die fehlende Sachkunde kostengünstiger gewonnen werden als durch die Beauftragung eines Sachverständigen.

(Beschluss des Bundesarbeitsgerichts – BAG – vom 25. Juni 2014; Az.: 7 ABR 70/12)

Praxistipp: Es bestehen unterschiedliche Wege zur Informationsbeschaffung für einen Betriebsrat. Das sind die allgemeine Schulung, die Beauftragung eines externen Sachverständigen und die Einschaltung eines Rechtsanwalts. Der Betriebsrat hat je nach Lage den für den Arbeitgeber kostengünstigeren Weg zu wählen.

Das gute Zeugnis - Standard in der Praxis, aber nicht der Rechtsprechung

Bei dem Ausscheiden von Arbeitnehmern gibt es sehr oft Streitigkeiten darüber, wie die Leistung des Arbeitnehmers im Endzeugnis zu bewerten ist. Die Erfahrung in der Praxis zeigt, dass in den meisten Fällen eine Benotung „stets zur vollen Zufriedenheit“, welche der Schulnote „gut“ entspricht, verwendet wird. Trotzdem war es bisher ständige Rechtsprechung, dass der Normalfall einer Bewertung „zur vollen Zufriedenheit“, mithin also der Schulnote „befriedigend“, entsprach.

Das BAG bestätigte nun seine Rechtsprechung. Es erklärte, dass es unabhängig von der gelebten Praxis bei der bisherigen Darlegungs- und Beweislast für die Benotung verbleibt. Dieses bedeutet, dass Arbeitnehmer eine bessere Schlussbeurteilung als „befriedigend“ im Zeugnisrechtsstreit darlegen und beweisen müssen. Arbeitgeber müssen hingegen darlegen und beweisen, wenn sie unterhalb von „befriedigend“ bewerten wollen (BAG vom 18.11.2014 - 9 AZR 584/13).

Im vorliegenden Fall hatte eine Arbeitnehmerin, die in einer Zahnarztpraxis im Empfangsbereich und als Bürofachkraft tätig war, auf ein gutes Zeugnis geklagt. Die beklagte Arbeitgeberin erteilte ihr jedoch nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis, welches lediglich der Schulnote „befriedigend“ entsprach. Die Klägerin begehrte mit ihrer Klage, dass ihre Leistungen nicht nur „zur vollen Zufriedenheit“, sondern „stets zur vollen Zufriedenheit“ zu bewerten seien. Das ArbG Berlin und das LAG Berlin-Brandenburg gaben der Klage jeweils statt. Diese Entscheidungen haben in der Fachpresse für großes Aufsehen gesorgt. Denn die Instanzen urteilten, dass nach herangezogenen Studien fast 90 % der untersuchten Zeugnisse die Schlussnoten „gut“ oder „sehr gut“ aufwiesen. Daher sei es nicht gerechtfertigt, von einem Standard von „befriedigend“ auszugehen und dementsprechend die Darlegungs- und Beweislast zu verteilen.

Das BAG kam jedoch zu einer anderen Bewertung. Es nahm zur Kenntnis, dass die herangezogenen Studien tatsächlich davon ausgingen, dass der Regelfall ein „gutes“ oder „sehr gutes“ Zeugnis ist. Allerdings sei Hintergrund für die in der Rechtsprechung des BAG festgelegte Darlegungs- und Beweislast nicht die Häufigkeit der vergebenen Noten. Vielmehr geht das BAG weiterhin davon aus, dass „befriedigend“ die mittlere Note der Zufriedenheitsskala darstellt. Überdies kritisierte das BAG die herangezogenen Studien dahingehend, dass aus ihnen nicht ersichtlich ist, ob die Arbeitnehmer tatsächlich auf Grund ihrer Leistung diese Noten erhalten haben, oder ob es sich teilweise auch um Gefälligkeitszeugnisse gehandelt hat. Letztere würden dem Wahrheitsgebot des Zeugnisrechts widersprechen. Das BAG betonte noch einmal, dass im Rahmen von § 109 Abs. 1 S. 3 GewO nur ein Anspruch auf ein „wahres“ Zeugnis besteht. Wohlwollend muss das Zeugnis auch nur in den Grenzen der Wahrheit sein.

Eine abschließende Entscheidung über das Zeugnis der Klägerin konnte das BAG nicht treffen. Das LAG hat nun Tatsachen festzustellen, aus denen sich ermitteln lässt, ob tatsächlich die Note „gut“ oder lediglich „befriedigend“ gerechtfertigt ist.

Rechtlich bringt diese Entscheidung Klarheit. Es macht es den Unterinstanzen noch leichter, entsprechend der bisherigen Rechtsprechung des BAG, unter Umständen hohe Anforderungen an die Darlegungs- und Beweislast eines Arbeitnehmers zu stellen. Ob diese Lösung auch gerecht ist, mag dahinstehen. Es wird keine Studie geben, die auch Auskunft über den Wahrheitsgehalt der untersuchten Zeugnisse gibt und dabei einen Mittelwert festlegt. Dies ist in der Praxis auch gar nicht möglich. Oftmals sind die Bereiche eines „wahren“ oder „unwahren“ Zeugnisses fließend. Arbeitnehmer sind also weiterhin auf eine gute Beweisführung oder eine geschickte Verhandlung ihres Rechtsanwalts angewiesen.

(Quelle: Claudia Kothe-Heggemann, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Ulrich Weber & Partner GbR, in GmbHReport 2015, S. R8 f.)

Zurückweisung einer Kündigung - Prokurist ist nicht gleich Prokurist

Die Kündigung kann durch den Unternehmer selbst oder durch einen Bevollmächtigten gegenüber dem Arbeitnehmer ausgesprochen werden. Gemäß § 174 Abs. 1 BGB ist aber ein einseitiges Rechtsgeschäft, was die Kündigung darstellt, unwirksam, wenn der Bevollmächtigte eine Vollmachtsurkunde nicht vorlegt und der Gegner das Rechtsgeschäft aus diesem Grund unverzüglich zurückweist.

Das BAG hat nun in einer Entscheidung noch einmal wichtige Ausführungen zu einer Kündigung durch einen Prokuristen und auch durch einen Personalleiter gemacht. Es stellte fest, dass für einen mit Gesamtprokura ausgestatteten Prokuristen nicht das Gleiche gilt, wie bei einem mit Einzelprokura ausgestatteten Prokuristen. Ist der Prokurist aber zugleich auch Personalleiter und ist dies dem Arbeitnehmer bekannt, hindert eine vorliegende Gesamtprokura nicht die Wirksamkeit der Kündigung (BAG vom 25.09.2014 - 2 AZR 567/13).

Eine Zurückweisung seitens des Arbeitnehmers ist dann ausgeschlossen, wenn der Vollmachtgeber demjenigen gegenüber, dem das einseitige Rechtsgeschäft vorgenommen werden soll, die Bevollmächtigung vorher mitgeteilt hat. Das Zurückweisungsrecht dient nämlich dem Schutz des Empfängers, der nicht erst nachforschen muss, welche Stellung der Erklärende hat und ob dieser tatsächlich zur Kündigung berechtigt ist. Gewissheit über die Kündigungsberechtigung kann eine beigelegte Vollmachtsurkunde oder ein In-Kennntnis-Setzen schaffen. Seit längerer Zeit ist anerkannt, dass, sofern eine Bestellung zum Prokuristen, Generalbevollmächtigten oder Leiter der Personalabteilung dem Empfänger bekannt gemacht worden ist, dies eine Zurückweisung ausschließt. Die Übertragung der Funktion muss nach außen im Betrieb ersichtlich sein. Bei einem Prokuristen geht die Rechtsprechung davon aus, dass selbst dann eine Zurückweisung ausgeschlossen ist, wenn zwar der Empfänger keine Kenntnis von der Erteilung der Prokura hat, diese aber länger als 15 Tage im Handelsregister eingetragen ist. Insofern wird die Kenntnis durch § 15 Abs. 2 HGB fingiert.

Nun hat das BAG aber deutlich gemacht, dass dies nicht für den Fall einer Gesamtprokura gelten muss, es sei denn, dass beide Unterzeichner eines Schreibens eine solche Gesamtprokura im Handelsregister eingetragen haben. Dies war im vorliegenden Fall nicht gegeben.

Praxistipp: Vor dem Ausspruch einer Kündigung sollte im Zweifelsfall dem Kündigenden eine Spezialvollmacht erteilt werden, aus der heraus sich eine „Kündigungsvollmacht“ ergibt.

Betriebsübergang bei Unternehmensstilllegung

Wird eine Tankstelle nach Stilllegung von einem neuen Rechtsträger nicht als wirtschaftliche Einheit unter Wahrung ihrer Identität fortgeführt, liegt kein Betriebsübergang vor. Dies hat zur Folge, dass Arbeitsverhältnisse nicht übergehen. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Tankstellenpächters und einer Mitarbeiterin des früheren Pächters entschieden, die über die Frage eines Betriebsübergangs stritten. Das Mineralölunternehmen hatte 800 Meter weiter eine neue Tankstelle errichtet und die alte Tankstelle zu einer Automatentankstelle umgebaut. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass für die Prüfung der Frage, ob eine wirtschaftliche Einheit ihre Identität gewahrt habe, sämtliche den Vorgang kennzeichnenden Tatsachen zu berücksichtigen seien. Dazu gehörten u.a. die Art des Unternehmens, etwaiger Übergang von Betriebsmitteln wie Gebäude und Güter, der Wert immaterieller Aktiva, die Übernahme der Belegschaft, der Kundschaft sowie die Ähnlichkeit der Tätigkeiten. Vorliegend spreche die Nichtübernahme der für den Betrieb einer Tankstelle notwendigen Anlagen, wie Erdtanks, Zapfsäulen und Überdachung, aber auch die Nichtübernahme eines Teils der Hauptbelegschaft, gegen ei-

nen Betriebsübergang.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts – BAG – vom 18. September 2014; Az.: 8 AZR 733/13)

Praxistipp: Die Frage, ob ein Betriebsübergang vorliegt, ist regelmäßig anhand der Gesamtbewertung aller Umstände zu klären. Liegt ein Betriebsübergang vor, betrifft dieser auch die bei Betriebsübergang bestehenden Arbeitsverhältnisse zu den aktuellen Bedingungen.

(Autor: Hans-Joachim Beckers/DIHK-Redaktionsdienst Nr. 02/2015)

Spesenbetrug: außerordentliche Kündigung

Macht ein Arbeitnehmer in seiner Spesenabrechnung bewusst falsche Angaben, rechtfertigt ein solches Verhalten eine außerordentliche Kündigung. Anders ist ein versehentliches Versäumnis bei der Spesenabrechnung zu beurteilen. Das hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz im Fall eines Poliers bei einem Tiefbauunternehmen entschieden. Der Arbeitgeber kündigte fristlos, nachdem er festgestellt hatte, dass in der Spesenabrechnung fälschlicherweise eine auswärtige Übernachtung angegeben war (Wert: 24 Euro), obwohl der Arbeitnehmer zu Hause übernachtet hatte. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass ein erwiesener Spesenbetrug einen Grund für eine fristlose Kündigung darstelle, selbst wenn es sich um einen einmaligen Vorfall und einen geringen Betrag handle. Allerdings sei der Arbeitgeber als Kündigender darlegungs- und beweispflichtig für das Vorliegen eines wichtigen Grundes. Das betreffe auch Tatsachen der vom Arbeitnehmer behaupteten Rechtfertigungs- und Entschuldigungsgründe. Vorliegend spreche der vom Arbeitnehmer vorgetragene Umstand, dass er entgegen seiner Planung kurzfristig auf Grund eines Telefonanrufs einer Ehefrau dringend nach Hause fahren musste, für ein versehentliches Versäumnis. Die Kündigung sei daher unwirksam.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Rheinland-Pfalz vom 03. Juli 2014; Az.: 2 Sa 556/13)

Praxistipp: Ein Spesenbetrug liegt vor, wenn vorsätzlich falsche Angaben gemacht werden oder unrichtige Angaben billigend in Kauf genommen werden. Demgegenüber fehlt es an einem Spesenbetrug, wenn versehentlich falsche Angaben gemacht werden.

Keine Zielvereinbarung: Erfolgsprämie?

Versäumt ein Arbeitgeber es, eine vorgesehene Zielvereinbarung vorzunehmen, die als Grundlage für eine Erfolgsprämie dienen sollte, kann der Arbeitnehmer die zugesagte Prämie als Schadensersatz beanspruchen. Das hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln im Fall eines Arbeitnehmers entschieden, dessen Arbeitgeber im Januar die Kündigung erklärt und den Arbeitnehmer anschließend freigestellt hatte. Die Kündigung erwies sich später als unwirksam. Eine Zielvereinbarung unterblieb. Der Arbeitnehmer forderte eine Erfolgsprämie für hundertprozentige Zielerreichung wie im Vorjahr in Höhe von 23.500 Euro.

In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass aus dem Anstellungsvertrag ein Anspruch auf ein erfolgsabhängiges Entgelt bestehe. Der Arbeitgeber habe entgegen seiner Verpflichtung keine Zielvereinbarung getroffen und den Mitarbeiter durch die rechtswidrige Kündigung und Freistellung schuldhaft daran gehindert, die Prämie zu verdienen. Daher schulde er unter dem Gesichtspunkt des Schadensersatzes die zugesagte Prämie als entgangenen Gewinn. Die Schadenshöhe sei vom Gericht zu schätzen. Dabei sei der Gewinn zu unterstellen, der nach dem gewöhnlichen Lauf der Dinge wahrscheinlich erreicht worden wäre. Davon sei für die Höhe der Zielerreichung im Vorjahr auszugehen.

(Urteil des LAG Köln vom 17. Juli 2014; Az.: 7 Sa 83/14).

Praxistipp: Die Schadenshöhe wird vom Gericht geschätzt. Dabei kommt dem Geschädigten eine Beweiserleichterung zugute. Es gilt der Grundsatz, dass der Geschädigte die Zielerreichung des Vorjahres auch vollständig erreicht hätte. Für besondere Umstände ist der Arbeitgeber darlegungs- und beweispflichtig.
(Autor: Hans-Joachim Beckers/DIHK-Redaktionsdienst Nr. 02/2015)

Aufräumarbeiten nach Ladenschluss

Veranlasst ein Arbeitgeber im Anschluss an eine werktägliche Ladenöffnung bis Mitternacht seine Arbeitnehmer, noch anwesende Kunden nach 24 Uhr zu bedienen oder Aufräumarbeiten vorzunehmen, liegt ein Verstoß gegen das Verfassungsgebot des Sonn- und Feiertagsschutzes vor. Das hat das Bundesverwaltungsgericht im Fall eines Handelsunternehmens entschieden, das Supermärkte betreibt. Die organisierte Ladenöffnung bis 24 Uhr führte dazu, dass Kunden, die sich bereits im Geschäft befanden, noch abschließend bedient und Aufräumarbeiten bis zu 30 Minuten nach Mitternacht durch die Mitarbeiter erledigt wurden. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass die werktäglichen Ladenöffnungszeiten an Sonn- und Feiertagen nicht allein aus wirtschaftlichen Umsatz- oder Kaufinteressen bis 24 Uhr ausgeschöpft werden dürften, wenn dadurch Arbeitnehmer regelmäßig an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden müssten. Das folge unmittelbar aus der Verfassung.

(Beschluss des Bundesverwaltungsgerichts – BVerwG – vom 04. Dezember 2014; Az.: 8 66.14)

Praxistipp: Nach dieser Rechtsprechung sind Verkaufsstellen so rechtzeitig zu schließen, dass Kundenbedienung und Aufräumarbeiten vor Beginn des Sonn- oder Feiertags erledigt sind. Das gilt auch für Aufräumarbeiten, die nach Ende der Ladenöffnung erfolgen.

Keine doppelten Urlaubsansprüche bei Arbeitgeberwechsel im laufenden Jahr

Das BAG hat am 16. Dezember 2014 unter dem Az: 9 AZR 295/13 über den Anspruch eines Arbeitnehmers, der im laufenden Jahr die Arbeitsstelle gewechselt hat, auf Abgeltung des gesetzlichen Mindesturlaubs wie folgt entschieden:

Gemäß § 6 Abs. 1 BUrlG besteht der Anspruch auf Urlaub nicht, soweit dem Arbeitnehmer für das laufende Kalenderjahr bereits von einem früheren Arbeitgeber Urlaub gewährt worden ist. Wechselt ein Arbeitnehmer im Kalenderjahr in ein neues Arbeitsverhältnis und beantragt er Urlaub, muss er deshalb mitteilen, dass sein früherer Arbeitgeber seinen Urlaubsanspruch für das laufende Kalenderjahr noch nicht (vollständig oder teilweise) erfüllt hat. Der Arbeitnehmer kann diese Voraussetzung für seinen Urlaubsanspruch im neuen Arbeitsverhältnis grundsätzlich durch die Vorlage einer entsprechenden Bescheinigung seines früheren Arbeitgebers nachweisen. Dieser ist nach § 6 Abs. 2 BUrlG verpflichtet, dem Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr gewährten oder abgegoltenen Urlaub auszuhändigen.

Der Kläger war ab dem 12.04.2010 im Lebensmittelmarkt des Beklagten beschäftigt. Der Beklagte lehnte nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses die vom Kläger verlangte Abgeltung seines Urlaubs u.a. mit der Begründung ab, dem Kläger sei bereits von seinem früheren Arbeitgeber für das Jahr 2010 Urlaub gewährt worden. Eine Urlaubsbescheinigung seines früheren Arbeitgebers legte der Kläger dem Beklagten nicht vor.

Das Arbeitsgericht hat dem Kläger die beanspruchte Urlaubsabgeltung zugesprochen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des Beklagten das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Klage abgewiesen. Es hielt den Urlaubsabgeltungsanspruch des Klägers auf Grund einer vertraglichen Ausschlussfrist für verfallen. Die Revision des Klägers hatte vor dem BAG Erfolg. Im vorliegenden Fall hat der Kläger nach Auffassung des BAG – entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts – die im Formulararbeitsvertrag vereinbarte Ausschlussfrist von "mindestens drei Monaten nach Fälligkeit des Anspruchs" gewahrt. Allerdings sei der Rechtsstreit nicht zur Endentscheidung reif. Das Landesarbeitsgericht habe nach der Zurückverweisung der Sache u.a. dem Kläger Gelegenheit zu geben nachzuweisen, dass sein früherer Arbeitgeber seinen Urlaubsanspruch für das Kalenderjahr 2010 nicht (vollständig oder teilweise) erfüllt oder abgegolten hat. Führt der Kläger diesen Nachweis, habe der Beklagte den Urlaub des Klägers abzugelten, soweit er den Urlaubsanspruch des Klägers nicht selbst erfüllt hat. Quelle: Pressemitteilung 66/14 des Bundesarbeitsgerichts.

Praxistipp: Bei Einstellung eines Mitarbeiters im laufenden Kalenderjahr immer die Bescheinigung des früheren Arbeitgebers über den gewährten und abgegoltenen Urlaub für die Berechnung des Urlaubs vorlegen lassen!

VERANSTALTUNGEN

„GoBD“: Neue Regeln für die Buch- und Belegführung!

Montag, 13. April 2015, 17.00 – ca. 19.00 Uhr, Raum 1, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Der Jahreswechsel hat für Unternehmen in Deutschland zahlreiche Rechtsänderungen mit sich gebracht. Dazu gehören auch die „Grundsätze zur ordnungsgemäßen Führung und Aufbewahrung von Büchern, Aufzeichnungen und Unterlagen in elektronischer Form sowie zum Datenzugriff“. In Ihnen beschreibt das BMF konkret, wie sich die Finanzverwaltung künftig eine ordnungsgemäße Buchführung und die sonstigen steuerrelevanten Aufzeichnungen in Unternehmen vorstellt, insbesondere, wenn diese mit Hilfe der EDV erstellt und archiviert werden.

Einige der neuen Vorgaben werden Anpassungen in den kaufmännischen Prozessen von Unternehmen erforderlich machen, zumindest aber die Überprüfung vorhandener bzw. die Erstellung neuer Verfahrensdokumentationen. Betroffen von den GoBD sind dabei nicht nur bilanzierungspflichtige Unternehmen, sondern alle Buchführungs- bzw. Aufzeichnungspflichtigen, und zwar auch im Hinblick auf Vor- und Nebensysteme der Finanzbuchführung - wie etwa die Material- und Warenwirtschaft, die Lohnabrechnung und die Zeiterfassung.

Referent der Veranstaltung ist Herr Dipl.-Kfm. Michael Leistenschneider, Steuerberater, Vizepräsident der Steuerberaterkammer Saarland. Herr Leistenschneider war viele Jahre Mitglied des Vorstandes der DATEV eG und ist Mitglied des EDV-Ausschusses der Bundessteuerberaterkammer.

Anmeldungen **bis 10. April 2015** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

Vorsicht, Geldwäsche!

Dienstag, 14. April 2015, 17.00 - 19.30 Uhr, Raum 1, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

„Geldwäsche kommt nur bei Banken und Versicherungen vor“, so denken viele Gewerbetreibende. Opfer der Geldwäsche können jedoch auch Unternehmen im Nichtfinanzdienstleistungsbereich werden, so vor allem Händler von hochpreisigen Produkten, Immobilienmakler oder auch etwa Spediteure. Der Gesetzgeber hat deshalb auch diese Unternehmen in den Anwendungsbereich des Geldwäschegesetzes einbezogen. Bei großen Barzahlungen oder verdächtigen Transaktionen müssen bestimmte Prüfpflichten seitens des Unternehmers eingehalten werden. Hat er eindeutige Hinweise darauf, dass eine Geldwäsche vorliegt oder bei seinem Unternehmen versucht wurde, muss er dies der Polizei anzeigen. Hinzukommen die einzuhaltenden Aufzeichnungs- und Aufbewahrungsfristen sowie die Schulung seiner Mitarbeiter.

Welche präventiven Handlungen jeder Unternehmer durchführen sollte, stellt Herr Thomas Kreuzsch, Landesverwaltungsamt Saarland vor. Welche Maßnahmen die Polizei ergreift, wenn es tatsächlich zu einer Geldwäsche gekommen ist, erklären Frau Ursula Wendels-Christian, Kriminalhauptkommissarin, sowie Herr Roland Müller, Kriminalhauptkommissar, Landespolizeipräsidium.

Die Veranstaltung richtet sich speziell an Händler und Immobilienmakler und zeigt diesen Branchen die Handlungsmöglichkeiten auf, um mit dem Geldwäschegesetz korrekt umgehen zu können.

nen.

Anmeldungen **bis 13. April 2015** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

„FIT FÜR ... Marketing“

Dienstag, 21. April 2015, 18.00 Uhr - 20.00 Uhr, Raum 0.01, Seminargebäude, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken.

Marketing, das ist die Strategie zur Förderung von Kreativität, Ideen und Innovationen mit dem Ziel, außergewöhnliche Unternehmenskonzepte am Markt zu positionieren. Diese Strategie erfordert ein neues Denken, um Dinge zu sehen, die man so noch nie gesehen hat: vernetzt, quer, dreidimensional oder auch um die Ecke.

Alle Unternehmen, sowohl Start-ups aber auch etablierte Unternehmen dürfen nicht nur verrückt sein, sondern sie müssen es sogar. Denn, wie sagt Mark Twain: „Jemand mit einer neuen Idee ist solange ein Spinner, bis sich seine Idee als erfolgreich erweist.“ Herr Klaus Huwig, Kompetent Managementberatung GmbH, Illingen, zeigt auf, dass es für Marketing wichtig ist, aus gewohnten Denkstrukturen auszubrechen, Wissen und Erfahrung neu zu kombinieren und auch die Perspektive zu wechseln. Er zeigt in seinem Vortrag auf, dass das Thema „Marketing“ quer durch das gesamte Unternehmen reicht, spannend und grenzenlos ist.

Anmeldungen **bis 20. April 2015** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

Gegründet, um zu bleiben

Donnerstag, 23. April 2015, 18.00 - 20.00 Uhr, Raum 1, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Sie haben Mut bewiesen, sich selbstständig gemacht und Ihr Unternehmen gegründet. Die ersten Jahre als Unternehmer haben Sie erfolgreich hinter sich gebracht. Sie wissen, dass ein Unternehmer sowohl Rückenwind als auch Gegenwind aushalten kann und muss. Wir wollen Ihnen mit unseren Referenten die typischen Fragen beantworten, die auf Unternehmen mit ca. fünfjähriger Marktexistenz zukommen.

Von Betriebswirtschaft, Finanzierung bis hin zur Krisenprävention: Wir möchten Ihnen wertvolle Tipps und Informationen auf Ihre Fragen geben sowie im Rahmen der Veranstaltung eine Plattform zum austauschen und netzwerken bieten.

Anmeldungen **bis 22. April 2015** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

Rund um den Werkvertrag

Dienstag, 5. Mai 2015, 19.00 - 21.00 Uhr, Raum 1, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

In der Praxis gehört der Werkvertrag zu den Vertragsarten, der häufig Anwendung findet. Deshalb ist wichtig zu wissen, wann ein Werkvertrag, ein Dienstvertrag oder ein Kaufvertrag vorliegt. Die korrekte Abgrenzung, etwa von Dienst- oder Kaufvertrag, ist oft schwieriger als Sie denken. Der Gesetzgeber knüpft allerdings an das Vorliegen einer bestimmten Vertragsart unterschiedliche gesetzliche Folgen.

Herr Rechtsanwalt Matthias Brombach, teras Anwaltskanzlei Brombach, Boghossian, Kuhn & Partner | Rechtsanwälte, Saarbrücken, wird aufzeigen, worin die Unterscheidungsmerkmale der einzelnen Verträge liegen. Ein Schwerpunkt des Vortrages liegt darin, wie die vertragliche Gestaltung und die tatsächliche Durchführung eines Werkvertrages auszusehen hat, damit Sie eine saubere Abgrenzung zwischen Werkvertrag und (illegaler) Arbeitnehmerüberlassung erreichen. Zudem zeigt Herr Brombach die Risiken dieser Abgrenzungsproblematik - die derzeit viele Firmen beschäftigt - auf.

Herr Michael Spletter, Versichertenberater der Deutschen Rentenversicherung Bund, befasst sich in diesem Gesamtzusammenhang mit der Frage, wie Sie sich bei dem Einsatz sog. „freier Mitarbeiter“ absichern können. Hier könnte möglicherweise doch eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vorliegen. Dies kann ggf. sogar zur Nachforderung von Sozialversicherungsbeiträgen bei Ihnen führen.

Beide Referenten sind langjährige praktische Kenner der Materie und stehen für Fragen und Antworten sowohl während als auch nach der Veranstaltung zur Verfügung.

Anmeldungen **bis 4. Mai 2015** 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