

Nr. 12 / Dezember 2015



Newsletter Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

Oh, du Fröhliche.....	2
Arbeitnehmer oder freier Mitarbeiter - das Weisungsrecht ist entscheidend	3
Arbeitgeber trägt Beweislast bei Kassenfehlbestand.....	4
Arbeitsvertragliches Wettbewerbsverbot und Karenzentschädigung.....	4
Wann zählt Umkleiden zur Arbeitszeit?	5
Diskriminierung im Bewerbungsverfahren	5
Anspruch auf ein gutes Arbeitszeugnis?	6
Weigerung zur Dienstfahrzeugnutzung: Kündigung	6
Wenn die Kündigung zu spät kommt	6
Insolvenzgeldumlage: U3 sinkt ab 2016 auf 0,12 %	7
VERANSTALTUNGEN	8
Tag der IT-Sicherheit.....	8
Internationale Vertragspraxis.....	8
Social Media.....	8

Oh, du Fröhliche...

Viele Arbeitgeber nehmen Weihnachten als gute Möglichkeit, um sich bei ihren Mitarbeitern für die während des ganzen Jahres geleistete Arbeit zu bedanken. Hierfür gibt es verschiedene Möglichkeiten:

Zahlung von Weihnachtsgeld

Das Weihnachtsgeld ist grundsätzlich eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers. Er ist nur dann verpflichtet, Weihnachtsgeld zu zahlen, wenn er dieses einzelvertraglich im Arbeitsvertrag vorsieht und es auch bei der jeweiligen Auszahlung vereinbart oder eine tarifvertragliche Bindung besteht oder eine entsprechende betriebliche Übung entstanden ist. Gerade die vorbehaltlose Zahlung eines Weihnachtsgeldes in drei aufeinanderfolgenden Jahren führt zu einer betrieblichen Übung. Dann hat jeder Mitarbeiter Anspruch auf Auszahlung des Weihnachtsgeldes. Um das zu vermeiden, muss sich der Arbeitgeber immer die Freiwilligkeit seiner Zahlung ausdrücklich und zweifelsfrei gegenüber seinem Arbeitnehmer vorbehalten. Will er seinen Bindungswillen ausschließen, kann er sich bei Auszahlung des Weihnachtsgeldes eine entsprechende Bestätigung durch seinen Arbeitnehmer unterschreiben lassen. Dies muss dann natürlich auch jedes Jahr erfolgen. Ein Schreiben könnte aussehen wie folgt:

„Wir freuen uns, Ihnen für das Jahr ... eine Sonderzahlung in Höhe von EURO ... zukommen zu lassen. Die Auszahlung erfolgt mit dem Gehalt für Diese Zahlung ist einmalig und schließt zukünftige Ansprüche aus“.

Auch wenn das Weihnachtsgeld freiwillig gezahlt wird, ist der Arbeitgeber zur Gleichbehandlung verpflichtet. Es müssen also sachliche Gründe vorliegen, damit er seinen Mitarbeitern Weihnachtsgeld in unterschiedlicher Höhe ausbezahlen kann. Das kann sein die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das ungekündigte Arbeitsverhältnis, die Höhe der Fehlzeiten über das laufende Jahr, auch der Familienstand bzw. Zahl der Kinder. Immer unzulässig ist eine unterschiedliche Behandlung der Mitarbeiter aufgrund des Status als Angestellter oder Arbeiter.

Kündigt ein Arbeitnehmer vor Jahresende, so verliert er seinen Anspruch auf Weihnachtsgeld, wenn mit dem Arbeitgeber nicht anderes vereinbart wurde. Weil es keinen generellen Anspruch auf Weihnachtsgeld gibt und die Zahlung eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers darstellt, kann nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts auch kein anteiliger Anspruch geltend gemacht werden. Die Vereinbarung eines konkreten Fälligkeitszeitpunktes ist aber empfehlenswert.

Weihnachtsfeier

Auch eine Weihnachtsfeier ist meist eine gute Gelegenheit, das vergangene Jahr Revue passieren zu lassen und auf das kommende Jahr anzustoßen. Einen Anspruch auf Durchführung einer Weihnachtsfeier seitens der Mitarbeiter besteht nicht. Es ist immer eine freiwillige Angelegenheit des Arbeitgebers, ob er eine Weihnachtsfeier veranstaltet oder nicht. Wenn er eine veranstaltet, stellt sich für Arbeitgeber die Frage, was bei der lohnsteuerlichen Beurteilung von Betriebsveranstaltungen zu beachten ist. Das Bundesministerium für Finanzen hat mit Schreiben vom Oktober 2015 hierzu festgelegt, dass Zuwendungen des Arbeitgebers bei üblichen Betriebsveranstaltungen wie z. B. einer Weihnachtsfeier, grundsätzlich erst bei Überschreitung eines Freibetrages von 110,00 € pro Person steuerpflichtiger Arbeitslohn des Arbeitnehmers sind. Ob diese Wertgrenze durch die verabreichten Speisen und Getränke eingehalten wird, kann der Arbeitgeber anhand der Kosten schätzen, die er selbst vorausgelegt hat. Diese Kosten muss er auf die teilnehmenden Mitarbeiter umlegen und so ermitteln, welchen Betrag er pro Mitarbeiter aufwendet. Der Arbeitgeber darf für die Ermittlung der 110,00 € nur die tatsächlich teilnehmenden Mitarbeiter berücksichtigen.

Betriebsurlaub zwischen den Tagen

Der erste und zweite Weihnachtsfeiertag sowie Neujahr sind gesetzliche Feiertage. Nach dem Arbeitszeitgesetz dürfen Arbeitnehmer in den meisten Branchen an diesen Tagen nicht beschäftigt werden. Anders dagegen am 24. Dezember und an Sylvester: Fallen sie auf einen Wochentag, muss zu den betriebsüblichen Zeiten gearbeitet werden. Häufig wird hier einvernehmlich im Betrieb geregelt, dass im Verlauf des Nachmittags das Unternehmen schließt. Dieses kann der Arbeitgeber selbst festlegen. Ist ein Betriebsrat vorhanden, muss er dieses mit ihm besprechen.

Wenn über die Tage zwischen den Tagen keine Inventur gemacht wird, wollen viele Arbeitgeber die Betriebsausgaben senken und schließen den Betrieb zwischen Weihnachten und Neujahr. Der Arbeitgeber kann hierfür Betriebsferien anberaumen. Dieser Betriebsurlaub darf aber nur einen Teil des Jahresurlaubs der Mitarbeiter umfassen. Außerdem muss er bereits zu Beginn des Urlaubsjahres festgelegt werden, damit jeder Mitarbeiter Planungssicherheit hat. Ist ein Betriebsrat vorhanden, so müssen Betriebsferien immer mit diesem abgestimmt werden. Er hat ein Mitspracherecht sowohl zu der Frage, ob überhaupt und wenn ja, wie lange der Betrieb geschlossen wird.

Praxistipp: Mehr Informationen zu diesen Themenkreisen enthalten unsere Infoblätter → **A31** „Weihnachtsgeld“ und **A34** „Arbeitszeit“, **Kennzahl 67** unter www.saarland.ihk.de.

Arbeitnehmer oder freier Mitarbeiter - das Weisungsrecht ist entscheidend

Das BAG hatte sich erneut mit der Frage zu beschäftigen, ob ein Vertrag über freie Mitarbeit tatsächlich ein einfacher Dienstvertrag war oder ob nicht doch ein Arbeitsverhältnis vorgelegen hat. Hinsichtlich der Verträge von Zirkusartisten entschied das BAG nun, dass im vorliegenden Fall tatsächlich nur ein einfacher Dienstvertrag und kein Arbeitsverhältnis vorgelegen habe. Es betonte in seiner Entscheidung erneut, dass insofern die persönliche Abhängigkeit und insbesondere die Weisungsgebundenheit eine entscheidende Rolle spielen (BAG vom 11.08.2015 - 9 AZR 98/14).

Das BAG machte deutlich, dass sich das Arbeitsverhältnis von dem Rechtsverhältnis eines freien Dienstnehmers dadurch unterscheidet, inwiefern eine persönliche Abhängigkeit zu dem Vertragspartner besteht. Arbeitnehmer sei dabei nur der, der aufgrund eines privatrechtlichen Vertrags im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist. Hierzu sei immer eine Gesamtwürdigung aller Umstände des Einzelfalls durchzuführen. Der Vertrag selber sehe kein für das Arbeitsverhältnis charakteristisches Weisungsrecht vor. Auch seien keine Tatsachen vorgebracht worden, die abweichend von der vertraglichen Regelung eine Durchführung des Vertrags als Arbeitsvertrag annehmen lassen.

Praxistipp: Die Entscheidung zeigt erneut, dass die Unterscheidung zwischen Dienstvertrag und Arbeitsvertrag nicht immer leicht zu treffen ist. Es wird immer auf die konkreten Umstände des Einzelfalls ankommen. Gerade aber bei einem Verhältnis, das durch eine hohe eigene Kreativität und Entscheidungsbefugnis des Dienstverpflichteten geprägt ist, wird vieles gegen die Annahme eines Arbeitsverhältnisses sprechen. Gleichwohl bleibt es dabei, dass der Abschluss eines Vertrags mit einem sog. „freien Mitarbeiter“ mit einem erheblichen Risiko verbunden ist. Oftmals sind die Übergänge zwischen den unterschiedlichen Rechtsverhältnissen fließend. Sollte im Nachhinein ein Arbeitsverhältnis festgestellt werden, so wäre dies insbesondere im Hinblick auf sozialversicherungsrechtliche oder steuerrechtliche Nachzahlungen und Strafzahlungen höchst problematisch.

Arbeitgeber trägt Beweislast bei Kassenfehlbestand

Will ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer für Kassenfehlbestände haftbar machen, trägt er die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass der Arbeitnehmer den Fehlbestand zu vertreten hat. Das hat das Landesarbeitsgericht Köln im Fall einer Verkaufskraft an einem Imbissstand entschieden. Der Arbeitgeber forderte die Tageseinnahme von 624,13 Euro, die sich nicht wie vorgesehen im Tresor befand. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass der Arbeitnehmer bei einer Verletzung einer Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis nur dann hafte, wenn er die Pflichtverletzung zu vertreten habe. Daraus folge, dass der Arbeitgeber im Schadenersatzprozess die Darlegungs- und Beweislast hinsichtlich der Pflichtverletzung sowie des Vertretenmüssens trage. Das Risiko einer Schlechtleistung liege grundsätzlich beim Arbeitgeber. Der Arbeitnehmer schulde die Leistung eines Dienstes, nicht einen Leistungserfolg. Vorliegend habe der Arbeitgeber nicht dargelegt und bewiesen, dass der Arbeitnehmer das Geld an sich genommen habe.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Köln vom 29. September 2015; Az.: 4 Sa 136/15)

Praxistipp: Der Arbeitnehmer haftet für die dem Arbeitgeber entstandenen Schäden nur dann, sofern er diese schuldhaft verursacht hat. Ist das Verschulden nachgewiesen, so sind das ersatzfähige Schäden und unmittelbare Schäden an Materialien, Geräten, Maschinen, Gebäuden sowie auch sonstigen Vermögenseinbußen des Arbeitgebers, etwa der Verlust von Kunden. Daneben haftet der Arbeitnehmer auch für mittelbare Schäden, wie z. B. der Austausch der gesamten Schließanlage infolge Schlüsselverlustes, wenn er diese schuldhaft verursacht hat. Der Arbeitnehmer muss damit vorsätzlich oder zumindest grobfahrlässig gehandelt haben. Von einer groben Fahrlässigkeit ist auszugehen, wenn der Mitarbeiter die im Verkehr erforderliche Sorgfalt im besonders schweren Maße verletzt hat. Ansonsten haftet er nicht.

Arbeitsvertragliches Wettbewerbsverbot und Karenzentschädigung

Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Arbeitsvertrag ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot ohne Karenzentschädigung, führt das in der Regel zur Nichtigkeit des Wettbewerbsverbots. Anders kann es sein, wenn der Vertrag eine salvatorische Ersetzungsklausel enthält mit der Folge, dass das Wettbewerbsverbot bei Ergänzung durch eine Karenzentschädigung in gesetzlicher Höhe wirksam bleibt. Das hat das Landesarbeitsgericht Hamm im Fall einer Industriekauffrau in einem Unternehmen für den Vertrieb von Kühltechnik entschieden. Der Arbeitsvertrag enthielt ein Wettbewerbsverbot von zwei Jahren nach Vertragsende, jedoch keine Regelung zur Karenzentschädigung. Als die Arbeitnehmerin nach Vertragsende eine Karenzentschädigung forderte, berief sich der Arbeitgeber auf die Nichtigkeit des Wettbewerbsverbots. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass das nichtige Wettbewerbsverbot des Arbeitsvertrags durch ein Wirksames ersetzt werde, indem es um eine Karenzentschädigungsregelung in der gesetzlichen Mindesthöhe ergänzt werde. An die salvatorische Klausel sei der Arbeitgeber gebunden. Vorliegend ergebe die Vertragsauslegung, dass der mutmaßliche Wille der Vertragsparteien dahin ging, ein verbindliches Wettbewerbsverbot zu regeln. Der Anspruch auf die Karenzentschädigung sei daher begründet.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Hamm vom 05. Juni 2015; Az.: 10 Sa 67/15)

Praxistipp: Arbeitgeber und Arbeitnehmer verbindet nicht nur ein formaler Arbeitsvertrag, sondern sie sind beide mit einem gewissen Maß zur Treue bzw. zur Loyalität einander verpflichtet. Deshalb muss der Arbeitnehmer jeglichen Wettbewerb unterlassen, solange er ein Arbeitsverhältnis unterhält. Anders sieht es dagegen aus, wenn das Arbeitsverhältnis beendet ist. Nur dann, wenn ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart wurde, darf der Arbeitnehmer auch nach Arbeitsvertragsbeendigung seinem Arbeitgeber keinen Wettbewerb machen.

Aber: Voraussetzung ist, dass das nachvertragliche Wettbewerbsverbot auch richtig abgefasst wurde. Es insbesondere dann nichtig, wenn es nicht schriftlich vereinbart wurde oder wenn das Wettbewerbsverbot keine Vereinbarung über eine Karenzentschädigung enthält.

Das arbeitsrechtliche Wettbewerbsverbot setzt insoweit auf der gesetzlichen Regelung der §§ 74 ff HGB auf.

Das Bundesarbeitsgericht hatte die Frage zu entscheiden, ob ein vorgelegtes Wettbewerbsverbot, das weit gefasst war, wirksam vereinbart wurde.

Wann zählt Umkleiden zur Arbeitszeit?

Muss ein Arbeitnehmer aufgrund einer Betriebsvereinbarung Dienstkleidung tragen und die Kleidung ist durch auffällige Farbgestaltung dem Betrieb eindeutig zuzuordnen, wird das Tragen der Dienstkleidung als fremdnützig eingestuft. Das Tragen der Dienstkleidung ist dem Arbeitnehmer insbesondere dann nicht zumutbar, wenn die Kleidung verschmutzt ist und nach Diesel riecht. Die Zeit für den Kleidungswechsel ist dann als Arbeitszeit zu vergüten.

Das hat das Arbeitsgericht Oberhausen im Fall eines Kfz-Mechanikers entschieden, der von seinem Arbeitgeber eine Vergütung der Umkleidezeiten verlangte. In seiner Begründung betont das Gericht, Umkleidezeiten gehörten dann zur vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung, wenn das Umkleiden einem fremden Bedürfnis diene und nicht zugleich ein eigenes Bedürfnis des Arbeitnehmers erfülle. Vorliegend habe eine Weisung des Arbeitgebers bestanden, die eine private Nutzung der Arbeitskleidung untersage, sodass der Arbeitnehmer die Arbeitskleidung während der Wegezeiten nicht tragen durfte. Zudem wäre es aufgrund der Verschmutzung nicht zumutbar gewesen, die öl- und fettverschmierte Arbeitskleidung auf dem Heimweg zu tragen. Daher seien die Zeiten für den Wechsel der Arbeitskleidung zu vergüten.

Hinweis: Im Berufungsverfahren vor dem Landesarbeitsgericht Düsseldorf haben die Parteien einen bestandskräftigen Vergleich geschlossen, der die Umkleidezeiten mit jeweils zehn Minuten erfasste.

(Urteil des Arbeitsgerichts – ArbG – Oberhausen vom 04. März 2015; Az.: 3 Ca 1700/14)

Praxistipp: Mehr Informationen zu diesem Thema enthält unser Infoblatt → **A34** „Arbeitszeit“, **Kennzahl 67** unter www.saarland.ihk.de.

Diskriminierung im Bewerbungsverfahren

Eine Bewerberin, die bei einer ausgeschriebenen Stelle nicht berücksichtigt worden ist, genügt ihrer Darlegungspflicht für eine Entschädigung wegen geschlechtsbezogener Diskriminierung mit dem Vortrag, dass in den vom Arbeitgeber zurückgesandten Bewerbungsunterlagen eine Verbindung zwischen der Anstellung und der Kinderbetreuung durch Unterstreichung markiert war. Das hat das Landesarbeitsgericht Hamm im Fall einer abgelehnten Bewerberin für eine Stelle als Buchhalterin bei einem lokalen Radiosender entschieden. Auf dem zurückgesandten Lebenslauf hatte der Arbeitgeber die Textzeile „Verheiratet, ein Kind“ unterstrichen und handschriftlich vermerkt „7 Jahre alt!“. Die Bewerberin verlangte eine Entschädigung in Höhe von 3.000 Euro. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass eine unmittelbare Benachteiligung aufgrund des Geschlechts in einer arbeitgeberseitigen Äußerung mit Bezugnahme auf die tradierte Rollenverteilung in Familien und der Annahme liegen könne, wonach Frauen hauptsächlich die Kinderbetreuung übernehmen und daher als Arbeitskraft weniger flexibel verfügbar seien. Der Arbeitgeber habe mit seinen Anmerkungen eine Verbindung zwischen der angestrebten Beschäftigung und der Kinderbetreuungsaufgabe hergestellt. Die von der Bewerberin vorgetragene Hilfstatsachen begründeten eine Vermutung für die unmittelbare geschlechtsbezogene Benachteiligung. Diese Vermutung habe der Arbeitgeber vorliegend nicht widerlegt.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Hamm vom 11. Juni 2015; Az.: 11 Sa 194/15)

Anspruch auf ein gutes Arbeitszeugnis?

Will ein Arbeitnehmer ein Arbeitszeugnis mit einer guten Gesamtbeurteilung erhalten, muss er Tatsachen vortragen, die die Erteilung eines guten Zeugnisses rechtfertigen. Das hat das Arbeitsgericht Dortmund im Fall eines Produktionsmitarbeiters entschieden, der nach einem Kündigungsrechtsstreit von seinem Arbeitgeber die Ausstellung eines selbst formulierten Zeugnisses mit guter Gesamtbeurteilung sowie einer Dankformel mit guten Zukunftswünschen verlangte. Sein Arbeitgeber lehnte das ab. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass Arbeitnehmer keinen Anspruch auf eine bestimmte Formulierung haben. Vielmehr könne der Arbeitgeber den Wortlaut bestimmen. Grundsätzlich bestehe kein Anspruch auf eine gute Gesamtbeurteilung. Ausgangspunkt für die Leistungsbeurteilung sei ein befriedigender Maßstab. Verlange ein Arbeitnehmer eine bessere Bewertung, müsse er konkrete Anhaltspunkte vortragen, die eine überdurchschnittliche Bewertung rechtfertigten. Anschließend obliege es dann im Arbeitsrechtsprozess dem Arbeitgeber, Tatsachen vorzutragen, die einer besseren Bewertung entgegenstünden. Vorliegend habe der Arbeitnehmer keine Tatsachen für eine bessere Bewertung vorgetragen, sodass seine Forderung unbegründet sei.

(Urteil des Arbeitsgerichts – ArbG – Dortmund vom 16. Juni 2015; Az.: 7 Ca 2708/14)

Praxistipp: Alles Wissenswerte rund um das Arbeitszeugnis enthält unser Infoblatt → **A12** „Zeugnis“, das unter der **Kennzahl 67** unter www.saarland.ihk.de einsehbar ist.

Weigerung zur Dienstfahrzeugnutzung: Kündigung

Arbeitnehmer sind verpflichtet ein Firmenfahrzeug auch dann zu nutzen, wenn es mit einer auffälligen Werbung versehen ist. Weigert sich der Arbeitnehmer, liegt eine Pflichtverletzung vor, die eine Kündigung rechtfertigen kann. Das hat das Arbeitsgericht Mönchengladbach im Fall eines Außenmitarbeiters bei einem Vertrieb für Kaffee und Kaffeeautomaten entschieden. Das schwarze Firmenfahrzeug besaß eine auffällige Lackierung mit nackten Frauenbeinen und roten Radkappen. Ein homosexueller Arbeitnehmer sah darin für sich eine diskriminierende Wirkung und verweigerte die Nutzung. Der Arbeitgeber sprach eine fristlose und hilfsweise eine fristgemäße Kündigung aus. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass ein als Verkaufsreisender beschäftigter Arbeitnehmer verpflichtet ist, das vom Arbeitgeber gestellte Firmenfahrzeug zu nutzen. Aufgrund seines Direktionsrechts sei der Arbeitgeber berechtigt, Firmenfahrzeuge nach seinen Vorstellungen zu gestalten und dabei Werbung anzubringen. Weigere sich ein Arbeitnehmer, das Fahrzeug zu nutzen, komme bei beharrlicher Arbeitsverweigerung eine fristlose Kündigung in Betracht. Vorliegend ergebe aber die Interessenabwägung angesichts fast zwanzig Jahren beanstandungsfreier Betriebszugehörigkeit, dass vor einer fristlosen Kündigung eine Abmahnung geboten gewesen wäre. Daher sei die fristlose Kündigung unwirksam, die hilfsweise ausgesprochene ordentliche Kündigung dagegen wirksam.

(Urteil des Arbeitsgerichts – ArbG – Mönchengladbach vom 14. Oktober 2015; Az.: 2 Ca 1765/15)

Wenn die Kündigung zu spät kommt

Arbeitsgerichte haben immer wieder darüber zu urteilen, ob eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtzeitig erfolgt und es zum gewünschten Termin wirksam beendet. Das LAG Schleswig-Holstein hat in seinem Urteil vom 13.10.2015 (Az. 2 Sa 149/15) zugunsten einer Arbeitnehmerin entschieden, deren Arbeitgeber die Kündigung an einem Sonntag in den Briefkasten reingeworfen hat.

Der Arbeitgeber war ein Rechtsanwalt, bei dem die Klägerin als Rechtsanwaltsgehilfin eingestellt war. Es wurde eine Probezeit vereinbart, die am 30.11.2014 endete und für die eine Kündigungsfrist von zwei Wochen vorgesehen war. Der Arbeitgeber wollte die Rechtsanwaltsgehilfin nach Ablauf der Probezeit nicht weiter beschäftigen und kündigte das Arbeitsverhältnis am 30.11.2014 zum 15.12.2014 mit einem Kündigungsschreiben, das er am gleichen Tag in den Briefkasten der Arbeitnehmerin eingeworfen hat. Da der 30.11.2014 ein

Sonntag war, war die Arbeitnehmerin der Ansicht, dass die Kündigung erst am nächsten Tag, dem 01.12.2014, zugegangen ist und die zweiwöchige Kündigungsfrist nicht mehr galt. Das Arbeitsverhältnis konnte somit nur mit der gesetzlichen Kündigungsfrist von vier Wochen erst zum 31.12.2014 beendet werden.

Das LAG hat der Klägerin Recht gegeben. Die Kündigung war verspätet, weil sie nicht am Sonntag sondern erst am Montag zugegangen ist, als die Probezeit bereits abgelaufen war, sodass das Arbeitsverhältnis nun mit der vierwöchigen Kündigungsfrist gekündigt werden konnte. Dass die Klägerin an diesem Sonntag arbeiten musste und das Ende der Probezeit auf diesen Tag fiel, spielte für das LAG keine Rolle. Denn es besteht keine allgemeingültige Pflicht, Briefkästen am Sonntag zu leeren und von dem Arbeitnehmer nicht erwartet werden kann, dass er seinen Briefkasten auch am Sonntag kontrolliert.

Praxistipp: Eine Kündigung wird erst dann wirksam, wenn sie dem Mitarbeiter zugeht. Der Zugang muss seitens des Arbeitgebers bewiesen werden. Während bei einem Unternehmer davon ausgegangen werden kann, dass er mehrmals am Tag seinen Briefkasten kontrolliert, ist dies bei einem Privaten nicht der Fall. Ein Mitarbeiter braucht also höchstens bis 14.00 Uhr seinen Briefkasten zu kontrollieren, damit ein Schreiben ihm zugeht. Sonntags geht weder einem Unternehmer noch einem Arbeitnehmer ein Schreiben zu. Der Zugang erfolgt erst am folgenden Tag, das war, wie auch vorliegend, der Montag.

Insolvenzgeldumlage: U3 sinkt ab 2016 auf 0,12 %

Entlastung für Arbeitgeber: Die Insolvenzgeldumlage, also die sogenannte U3, sinkt im kommenden Jahr von 0,15 % auf 0,12 %. Die Insolvenzgeldumlage U3 wird alleine vom Arbeitgeber getragen und ist monatlich fällig. Seit 2013 beträgt der Umlagesatz 0,15 %, jetzt wird er auf 0,12 % abgesenkt. Für die Unternehmen bedeutet dies eine Entlastung um rund 270 Millionen Euro im Jahr. Da die Einnahmen deutlich über den Ausgaben liegen, hatte die Wirtschaft eine Absenkung auf 0,10 % gefordert.

VERANSTALTUNGEN

Tag der IT-Sicherheit

Dienstag, 2. Februar 2016, 10.00 - 17.00 Uhr, Raum 1 - 3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Nach dem erfolgreichen Auftakt im Februar 2015 werden saar.is und IHK Saarland auch 2016 wieder einen Tag der IT-Sicherheit durchführen.

Folgende Themen aus der IT-Sicherheit sind im Vortragsprogramm vorgesehen:

- das neue IT-Sicherheitsgesetz
- Aktuelle Forschungsfragen zu Schadsoftware
- Netzwerksicherheit und Datenschutz
- Sichere Bürokommunikation am Beispiel von Fax/Kopierern/Scannern/Druckern und Mail
- Sicheres Cloud-Computing: Standortbestimmung, Sicherheit, Prüfverfahren
- IT-Sicherheit von industriellen Steuerungssystemen
- Mobile Endgeräte - Was verraten sie über ihren Besitzer?

Daneben gibt es wieder eine Ausstellung mit IT-Dienstleistern, die ihre Produkte und Dienstleistungen zeigen. Das ausführliche Programm steht ab Anfang Januar 2016 an dieser Stelle zur Verfügung!

Anmeldungen **bis 1. Februar 2016** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

Internationale Vertragspraxis

Dienstag, 8. März 2016, 18.00 - 20.00 Uhr, Raum 1, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Anmeldungen **bis 7. März 2016** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

Social Media

Mittwoch, 9. März 2016, 19.00 - 21.00 Uhr, Konferenzraum, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Anmeldungen **bis 8. März 2016** 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