

**Nr. 09 / September 2014**



## ***Newsletter Arbeitsrecht***

### **In dieser Ausgabe:**

Ordentliche verhaltensbedingte Kündigung wegen falscher Angaben in Spesenabrechnung .....	2
Vorformulierte Rückzahlungsklausel in Arbeitgeberdarlehen .....	2
Rückzahlung von Fortbildungskosten.....	3
Leistung von Sozialversicherungsbeiträgen trotz illegaler Arbeitnehmerüberlassung im Ausland.....	4
Personenbedingte Kündigung bei Alkoholerkrankung .....	4
EuGH: In das Urlaubsentgelt für Verkaufsberater sind auch Provisionen einzubeziehen .....	6
Mitbestimmungen des Betriebsrats beim Einsatz eines Routenplaners zu Abrechnungszwecken .....	6
Entwurf eines Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf .....	7
Referentenentwurf zur verbindlichen Frauenquote und zu selbstgesetzten Zielgrößen ..	7
<b>VERANSTALTUNGEN .....</b>	<b>10</b>
Minijobs im Unternehmen .....	10
„FIT FÜR... die Verhinderung der Verjährung“ .....	11
Das Einmaleins der GmbH-Geschäftsführung .....	11
Die Hacker kommen - Sicher im Netz unterwegs.....	12
Die eigene Bonität des Unternehmens - offene Kommunikation mit Dritten .....	12

## **Ordentliche verhaltensbedingte Kündigung wegen falscher Angaben in Spesenabrechnung**

Wann kann eine verhaltensbedingte Kündigung ausgesprochen werden? Hierzu machte das BAG mit Urteil vom 11.07.2013, Az. 2 AZR 994/12 grundsätzliche Ausführungen.

Eine Kündigung ist i. S. von § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG durch Gründe bedingt, die im Verhalten des Arbeitnehmers liegen, wenn dieser seine vertraglichen Haupt- oder Nebenpflichten erheblich und i.d.R. schuldhaft verletzt hat und eine dauerhaft störungsfreie Vertragserfüllung in Zukunft nicht mehr zu erwarten steht. Dann kann dem Risiko künftiger Störungen nur durch die (fristgemäße) Beendigung des Arbeitsverhältnisses begegnet werden. Das wiederum ist nicht der Fall, wenn schon mildere Mittel und Reaktionen - wie etwa eine Abmahnung - vonseiten des Arbeitgebers geeignet gewesen wären, beim Arbeitnehmer künftige Vertragstreue zu bewirken.

Ein Arbeitnehmer, der bei Spesenabrechnungen bewusst falsche Angaben macht oder deren Unrichtigkeit zumindest für möglich hält und billigend in Kauf nimmt, verletzt in erheblicher Weise seine vertraglichen Pflichten. Unkorrektheiten können selbst dann geeignet sein, eine - ggf. außerordentliche - Kündigung zu rechtfertigen, wenn es sich um einen einmaligen Vorfall und einen geringen Erstattungsbetrag handelt. Bewusstes und damit vorsätzliches Handeln ist zwar von der Erklärung versehentlich falscher Angaben zu unterscheiden. Es liegt aber bereits dann vor, wenn die Unrichtigkeit und der auf ihr beruhende rechtswidrige Erfolg für möglich gehalten und billigend in Kauf genommen wird.

Das LAG hat angenommen, es habe vor Ausspruch der Kündigung einer Abmahnung des Klägers bedurft, weil nicht festgestellt werden könne, dass der Kläger vorsätzlich falsch abgerechnet habe. Dies hält einer revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand. Zwar ist zutreffend, dass die Schwere einer Pflichtverletzung insbes. vom Grad ihrer Vorwerfbarkeit abhängt, eine vorsätzlich falsche Abrechnung damit erheblich schwerer wiegt als versehentlich falsche Angaben.

Bei fehlerhaften Spesenabrechnungen liegt jedoch ein vorsätzliches Handeln vor, so das BAG, bereits vor, wenn die Unrichtigkeit für möglich gehalten und billigend in Kauf genommen wurde. Deshalb war im vorliegenden Fall eine Abmahnung entbehrlich.

**Praxistipp:** Die Vorgaben zum Ausspruch einer ordentlichen verhaltensbedingten Kündigung müssen dann eingehalten werden, wenn das Unternehmen in den Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes fällt. Es müssen dann mehr als 10 Mitarbeiter im Betrieb beschäftigt sein. Beschäftigt ein Unternehmen weniger Personen, dann sind die Voraussetzungen des Kündigungsschutzgesetzes nicht zwingend einzuhalten und eine Kündigung wegen Fehlverhaltens ist leichter möglich.

## **Vorformulierte Rückzahlungsklausel in Arbeitgeberdarlehen**

Arbeitsverträge unterliegen der AGB-Klauselkontrolle. Deshalb ist immer wichtig zu sehen, ob eine Klausel transparent und nicht überraschend ist. Arbeitsverträge haben auch solchen Klauselüberprüfungen standzuhalten, damit sie wirksam vereinbart sind. Rückzahlungsklauseln werden von der Rechtsprechung immer wieder behandelt, so auch im vorliegenden Fall.

Die vom Arbeitgeber vorformulierte Klausel in einem Vertrag über ein Arbeitgeberdarlehen, auf deren Inhalt der Arbeitnehmer keinen Einfluss nehmen konnte, ist dann wegen unangemessener Benachteiligung des Arbeitnehmers unwirksam, wenn sie den Arbeitgeber zur Kündigung des Darlehensvertrages in allen Fällen berechtigt, in denen das Arbeitsverhältnis vor vollständi-

ger Rückzahlung des Darlehens beendet wird.

Der Beklagte war seit dem 01.02.2001 bei der Klägerin beschäftigt. Zuvor war er als Transportunternehmer selbständig gewerblich tätig gewesen. Aus dieser Tätigkeit waren Schulden verblieben, die zu Lohnpfändungen führten. Vor diesem Hintergrund schlossen die Parteien am 09.05.2008 und am 12.06.2008 zwei nahezu gleichlautende Darlehensverträge über jeweils 25.000 €.

Die Darlehensverträge waren jeweils auf dem Briefpapier der Klägerin gedruckt. Beide Darlehen sind gem. § 2 der Verträge mit einem für die Gesamtlaufzeit unveränderlichen Zinssatz von jährlich 5 % zu verzinsen; weitere Darlehenskosten (z.B. Disagio, Bearbeitungsprovision, Bereitstellungszinsen) sollten nicht entstehen. Unter § 5 „Kündigung“ trafen die Parteien für beide Verträge Kündigungsregelungen, wonach u.a. dem Darlehensgeber ein Recht zur Kündigung zusteht, wenn das Arbeitsverhältnis vor vollständiger Rückzahlung des Darlehens beendet wird.

Ein Recht zur Kündigung eines Arbeitgeberdarlehens bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Rückzahlung aufgrund vorformulierter Vertragsbedingung ist unwirksam, da sie zu weit gefasst ist, wenn sie auch Kündigungsgründe aus der Sphäre der Arbeitgeberin erfasst.

Kündigungs- oder Fälligkeitsklauseln, welche die weitere Gewährung eines Arbeitgeberdarlehens an den Fortbestand des zugrunde liegenden Arbeitsverhältnisses knüpfen, entsprechen einem anerkannten Bedürfnis der Praxis und sind grundsätzlich zulässig. Sie benachteiligen den betroffenen Arbeitnehmer nicht generell unangemessen. Gleichwohl können solche Klauseln im Einzelfall gegen Treu und Glauben verstoßen, wenn sie - wie im Streitfall - zu weit gefasst sind und Fallgestaltungen erfassen, in denen kein schützenswertes Interesse des Arbeitgebers, d.h. des Darlehensgebers gegeben ist.

Es ist nicht ersichtlich, dass im Fall einer vom Arbeitgeber veranlassten Eigenkündigung des Arbeitnehmers der Arbeitgeber ein schützenswertes Interesse an einer vorzeitigen Abwicklung des Darlehensvertrags hat. Vielmehr ist es ihm zumindest in einem solchen Fall zuzumuten, den Darlehensvertrag auch nach dem Ausscheiden des Arbeitnehmers wie vorgesehen abzuwickeln, d.h. unter Einhaltung der Tilgungs- und Zinspläne.

In diesen Fällen hat es, wie das LAG zu Recht gesehen hat, der Arbeitnehmer nämlich nicht allein in der Hand, durch Betriebstreue und vertragsgerechtes Verhalten einer Kündigung des Darlehensvertrags zu entgehen. Vielmehr kann der Arbeitgeber hier als Darlehensgeber den Grund für die Kündigung der Darlehensverträge selbst herbeiführen.  
(BAG, Urteil vom 12.12.2013 - 8 AZR 829/12)

**Praxistipp:** Die vom Bundesarbeitsgericht aufgestellten Grundsätze greifen auch dann, wenn das Arbeitgeberdarlehen nicht über einen separaten Vertrag, sondern als eigenständige Regelung im Arbeitsvertrag selbst aufgeführt ist.

## **Rückzahlung von Fortbildungskosten**

Noch einmal: Arbeitsvertragliche Regelungen unterliegen der AGB-Kontrolle. Gerade die vorformulierte Rückzahlung von Fort- und Ausbildungskosten in Arbeitsverträgen war schon mehrfach Gegenstand der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung. Hierbei sind, wie bereits zuvor schon angeführt, immer die Grundsätze der Transparenz und der Angemessenheit zu berücksichtigen. Dazu führte das BAG folgendes aus:

Eine Klausel in Allgemeinen Geschäftsbedingungen, die die Rückzahlung von Fortbildungskosten

ten in jedem Fall einer vom Arbeitnehmer ausgesprochenen Kündigung vorsieht, ohne solche Kündigungen des Arbeitnehmers auszunehmen, die aus Gründen erfolgen, die der Sphäre des Arbeitgebers zuzurechnen sind, benachteiligt den Arbeitnehmer unangemessen und ist nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam.

Die Vorteile der Ausbildung und die Dauer der Bindung des Arbeitnehmers an das Unternehmen durch die Rückzahlungsklausel müssen in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen. Will oder kann der Arbeitgeber die durch die Fortbildung erlangte weitere Qualifikation des Arbeitnehmers nicht nutzen, kann der Bleibedruck, den die Dauer der Rückzahlungsverpflichtung auf den Arbeitnehmer ausübt, nicht gegen ein Interesse des Arbeitgebers an einer möglichst weitgehenden Nutzung der erworbenen Qualifikation des Arbeitnehmers abgewogen werden. Eine Bindungsdauer von drei Jahren ist dann regelmäßig unangemessen lang. (BAG, Urteil vom 18.03.2014, 9 AZR 545/12)

**Praxistipp:** Es existiert eine feste Rechtsprechung, wonach arbeitsvertragliche Klauseln zulässig sind, wenn der Arbeitnehmer eine erhaltene Gratifikation zurückzahlen hat, wenn er innerhalb einer bestimmten Zeit nach Erhalt der Gratifikation aus dem Arbeitsverhältnis selbstveranlasst ausscheidet. Betriebs- oder personenbedingte Kündigungen sind von diesem Grundsatz ausgenommen.

## **Leistung von Sozialversicherungsbeiträgen trotz illegaler Arbeitnehmerüberlassung im Ausland**

Wenn der Verleiher trotz illegaler Arbeitnehmerüberlassung im Ausland Sozialversicherungsbeiträge geleistet hat, wird der Entleiher trotz fingiertem Arbeitsverhältnis von der Leistungspflicht im Inland frei. Dies entschied das LSG Rheinland-Pfalz unter folgenden Bedingungen:

1. Bestehen wegen Arbeitnehmerüberlassung ohne Erlaubnis gemäß § 10 Abs. AÜG sowohl ein fehlerhaftes Arbeitsverhältnis zwischen Verleiher und Leiharbeiter als auch ein fingiertes Arbeitsverhältnis zwischen Leiharbeiter und Entleiher, sind nicht für beide Beschäftigungsverhältnisse Sozialversicherungsbeiträge zu leisten.
2. Besteht im Rahmen des fingierten Arbeitsverhältnisses kein Anspruch des Leiharbeiters auf Arbeitsentgelt gegen den Entleiher, liegt in diesem Verhältnis keine sozialversicherungspflichtige entgeltliche Beschäftigung vor.
3. Gemäß § 28e Abs. 2 Satz 4 SGB IV haftet der Entleiher neben dem Verleiher für die Forderung der Einzugsstelle, die für den Verleiher zuständig ist; eine Verpflichtung gegenüber einer weiteren, für den Entleiher zuständigen Einzugsstelle wird hierdurch nicht begründet. (LSG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 28.05.2014 - L 4 R 148/13)

## **Personenbedingte Kündigung bei Alkoholerkrankung**

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 20.03.2014 sich erneut mit der personenbedingten Kündigung bei einer Alkoholerkrankung befasst. Es hat folgende Entscheidung dabei gefällt:

1. Eine Kündigung kann durch Gründe in der Person des Arbeitnehmers bedingt sein, wenn im Kündigungszeitpunkt die Prognose gerechtfertigt ist, der Arbeitnehmer biete aufgrund einer Alkoholerkrankung dauerhaft nicht die Gewähr, seine vertraglich geschuldete Tätigkeit ordnungsgemäß zu erbringen. Für die anzustellende Prognose kommt es entscheidend darauf an, ob die Bereitschaft des Arbeitnehmers besteht, eine Entziehungskur oder Therapie durchzuführen.

Lehnt er dies ab, kann in aller Regel davon ausgegangen werden, dass er von seiner Alkoholabhängigkeit in absehbarer Zeit nicht geheilt wird.

2. Eine Alkoholerkrankung berechtigt den Arbeitgeber nicht nur dann zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses, wenn sie mit beträchtlichen Fehlzeiten des Arbeitnehmers einhergeht. Eine erhebliche Beeinträchtigung betrieblicher Interessen kann sich auch daraus ergeben, dass die Verrichtung der vertraglich geschuldeten Tätigkeit mit einer beachtlichen Selbst- und Fremdgefährdung des Arbeitnehmers oder dritter Personen verbunden ist und der Arbeitnehmer mangels Fähigkeit zur Alkoholabstinenz nicht die erforderliche Gewähr dafür bietet, bei seiner Arbeitsleistung einschlägige Unfallverhütungsvorschriften ausnahmslos zu beachten.

(BAG, Urteil vom 20.03.2014 - 2 AZR 565/12)

### **„Kündigung wegen Alkoholkrankheit - Erfolg erst im zweiten Anlauf“: Urteilsbesprechung**

#### **Problem**

Bei einer Kündigung wegen Trunkenheit stellt sich die Frage, ob eine verhaltens- oder personenbedingte Kündigung ausgesprochen werden muss. Für den Arbeitgeber ist es - anders als z.B. bei einer Kündigung wegen Schlechtleistung - sehr schwer, parallel zu fahren, da die personenbedingte Kündigung wegen Alkoholkrankheit die weitere Voraussetzung hat, dem Arbeitnehmer einen Therapieversuch zuzugestehen.

#### **Praxisfolgen**

Die umfangreiche und vielschichtige Begründung bestätigt, dass eine Kündigung von Mitarbeitern mit Alkoholproblemen besonders schwierig und unsicher ist. So hatte der Kläger sich in der ersten Instanz mit seiner Klage zunächst auch durchgesetzt.

Bei der Entscheidung, ob es sich um eine verhaltens- oder personenbedingte Kündigung handeln soll, ist der Arbeitgeber primär auf die Auskunft des Arbeitnehmers angewiesen. Diesem bleibt es allerdings unbenommen, seinen Vortrag im Laufe eines Kündigungsschutzprozesses zu ändern. Insbesondere ein Umsatteln auf „ich bin doch alkoholkrank“ wird in aller Regel von den Gerichten als überzeugend eingestuft werden mit der Folge, dass eine verhaltensbedingte Kündigung vom Tisch ist - wie im ersten Kündigungsschutzverfahren zwischen den Parteien.

Ohne Erfolgsgarantie - denn vieles hängt, wie so oft, von der Wertung der individuell befassten Richter ab - ist daher dringend zu folgendem Procedere zu raten:

- Ein betrunken erwischter Arbeitnehmer muss nach jedem Vorfall gefragt werden, ob er alkoholkrank ist.
- Wenn er das verneint, aber Zweifel an dieser Antwort berechtigt sind, dann muss dennoch gefragt werden nach
  - in der Vergangenheit erfolgten Therapien;
  - nach der Bereitschaft, eine Therapie zu machen.

Der Sinn dieses Vorgehens ist, bei einem Verlauf wie in dem ersten Kündigungsschutzverfahren SOFORT auf die personenbedingte Kündigung umschwenken zu können. Dies scheitert sonst daran, dass der Arbeitgeber keine Therapiemöglichkeit eingeräumt hat. Mit den oben beschriebenen Gesprächen kann es dem Arbeitgeber u.U. gelingen, den fehlenden Therapiewillen direkt nachzuweisen. Dementsprechend muss zuvor auch schon in der Betriebsratsanhörung zweigleisig gefahren werden.

Ansonsten bleibt der langwierige und sehr ärgerliche Weg, wie ihn der Arbeitgeber in der beschriebenen Entscheidung genommen hat. Aus arbeitsrechtlicher Sicht ist der Arbeitgeber gezwungen, den Arbeitnehmer - nach einer zwischengeschalteten Therapie - weiter zu beschäfti-

gen. Das damit verbundene Sicherheitsrisiko ist erheblich, denn bekanntermaßen ist die Wahrscheinlichkeit, dass die Therapie scheitert, deutlich höher als ihr Erfolg.  
(Quelle: Constanze Grosch, BMH Bräutigam & Partner, BB 2014, S. 1920)

## **EuGH: In das Urlaubsentgelt für Verkaufsberater sind auch Provisionen einzubeziehen**

Das Arbeitsentgelt, das Verkaufsberatern hinsichtlich des Jahresurlaubs gezahlt wird, darf nicht auf das Grundgehalt beschränkt sein. Bezieht ein solcher Arbeitnehmer eine Provision, die sich nach den getätigten Verkäufen bemisst, ist diese auch in die Berechnung des Arbeitsentgelts einzubeziehen. Das hat der EuGH in seinem Urteil vom 22.05.2014 - Rs. C-539/12; Z. J. R. Lock / British Gas Trading Limited, DB0662634 festgestellt.

**Praxistipp:** Bei dem Urlaubsentgelt handelt es sich um für die Dauer des Urlaubs fortgezahltes Arbeitsentgelt. Davon zu unterscheiden ist das Urlaubsgeld. Es handelt sich dabei um eine zusätzliche Vergütung aufgrund des Einzelarbeitsvertrages oder aufgrund eines eventuell eingreifenden Tarifvertrages. Es handelt sich dabei um eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers. Bei dem Urlaubsentgelt ist immer fraglich, was zum durchschnittlichen Arbeitsverdienst zählt. Der EuGH hat durch sein Urteil nicht nur das reguläre Gehalt bei der Berechnung des Urlaubsentgeltes mit eingerechnet, sondern auch die Provision, die nur für besondere Gegebenheiten bezahlt wurde.

## **Mitbestimmungen des Betriebsrats beim Einsatz eines Routenplaners zu Abrechnungszwecken**

Der Einsatz eines Routenplaners zu Abrechnungszwecken unterliegt nicht dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates aus § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG.

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG hat der Betriebsrat u.a. mitzubestimmen bei der Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen. „Überwachung“ im Sinne der genannten Vorschrift ist ein Vorgang, durch den Informationen über das Verhalten oder die Leistung des Arbeitnehmers erhoben und - jedenfalls in der Regel - aufgezeichnet werden, um sie auch späterer Wahrnehmung zugänglich zu machen. Die Informationen müssen auf technische Weise ermittelt und dokumentiert werden, so dass sie zumindest für eine gewisse Dauer verfügbar bleiben und vom Arbeitgeber herangezogen werden können (BAG, 27. Januar 2004, Az. 1 ABR 7/03 - Rn. 27, BAGE 109, 235).

Die Überwachung muss aber durch die technische Einrichtung selbst bewirkt werden. Dazu muss diese aufgrund ihrer technischen Natur unmittelbar, d.h. wenigstens in ihrem Kern die Überwachung vornehmen, indem sie das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer kontrolliert. Das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG setzt daher voraus, dass die technische Einrichtung selbst und automatisch die Daten über bestimmte Vorgänge verarbeitet (BAG, 8. November 1994, Az: 1 ABR 20/94 - zu B I 1 der Gründe).

Ausreichend ist, wenn lediglich ein Teil des Überwachungsvorgangs mittels einer technischen Einrichtung erfolgt (BAG, 15. Dezember 1992, Az: 1 ABR 24/92 - zu BII 1 b der Gründe).

Zur Überwachung „bestimmt“ sind technische Einrichtungen dann, wenn sie objektiv geeignet sind, Verhaltens- oder Leistungsdaten der Arbeitnehmer zu erheben und aufzuzeichnen; auf die subjektive Überwachungsabsicht des Arbeitgebers kommt es nicht an.

Danach unterliegt der Einsatz des Routenplaners „Google Maps“ nicht dem Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG.

Dieser internetbasierte Routenplaner schlägt dem Nutzer entsprechend den von ihm gewählten Vorgaben verschiedene Routen für die von ihm eingegebene Strecke vor. Für diese Wegstrecken werden u.a. die zurückzulegenden Kilometer und die von den jeweiligen Verkehrsverhältnissen sowie den eingestellten Wegstreckenparameter abhängigen geschätzten Fahrtzeiten angezeigt. Der Nutzer des Routenplaners erhält nur Angaben über die vom System vorgeschlagenen Fahrmöglichkeiten, nicht aber über eine tatsächlich zurückgelegte Wegstrecke. Diese wird vom Routenplaner nicht ermittelt. Eine Aufzeichnung von Informationen über das Fahrverhalten in Echtzeit nimmt der Routenplaner, anders als etwa GPS-Systeme, nicht vor.  
(Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 10. Dezember 2013, Az: 1 ABR 43/12)

## **Entwurf eines Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf**

Das BMFSFJ hat einen Referentenentwurf zu einem Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf vorgelegt. Er enthält folgende Regelungspunkte:

Einführung einer Lohnersatzleistung bei kurzfristiger Freistellung: Die bis zu zehntägige Auszeit für Angehörige, die kurzfristig Zeit für die Organisation einer akut aufgetretenen Pflegesituation benötigen (Arbeitsverhinderung gemäß § 2 Pflegezeitgesetz), wird aufbauend auf der geltenden gesetzlichen Regelung mit einem Pflegeunterstützungsgeld als einer Lohnersatzleistung analog Kinderkrankengeld gekoppelt.

Einführung eines Darlehensanspruchs in der Pflegezeit: Beschäftigte, die die Pflegezeit (vollständige oder teilweise Freistellung von bis zu sechs Monaten) in Anspruch nehmen, erhalten während der Freistellungszeit einen Anspruch auf Förderung durch ein zinsloses Darlehen.

Zusammenfassung von Pflegezeit und Familienpflegezeit: Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz bleiben nebeneinander bestehen, werden aber miteinander verzahnt. Pflegezeit und Familienpflegezeit dürfen zusammen maximal 24 Monate betragen.

Einführung eines Rechtsanspruchs auf Familienpflegezeit: Beschäftigte sollen einen Anspruch auf teilweise Freistellung von bis zu 24 Monaten bei einem Beschäftigungsumfang von mindestens 15 Stunden erhalten, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen. Betriebe mit in der Regel 15 oder weniger Beschäftigten sind davon ausgenommen.

Aufstockung des Arbeitsentgelts künftig direkt über das BAFzA: Die bisherige Möglichkeit der Aufstockung des Arbeitsentgelts über Wertguthaben durch den Arbeitgeber während der Familienpflegezeit wird durch den Anspruch der Beschäftigten auf Förderung durch ein zinsloses Darlehen ersetzt.

Ausweitung des Anspruchskreises: Der Begriff des „nahen Angehörigen“ wird erweitert, indem auch die Stiefeltern, lebenspartnerschaftsähnliche Gemeinschaften, Schwägerinnen und Schwäger einbezogen werden. Neben der Pflege eines pflegebedürftigen Angehörigen in häuslicher Umgebung erfolgt eine Freistellung auch zur Sterbebegleitung und zur Betreuung pflegebedürftiger minderjähriger Kinder im eigenen Zuhause oder in einer stationären Einrichtung.

## **Referentenentwurf zur verbindlichen Frauenquote und zu selbstgesetzten Zielgrößen**

Der Referentenentwurf des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz sowie des Bundesfamilienministeriums enthält umfangreiche Regelungen u. u. zu mitbestimmungsrechtlichen Aspekten.

## **1. Pflicht zur Festlegung von Zielgrößen für Aufsichtsrat, Vorstand und zwei Führungsebenen unter dem Vorstand**

### *Betroffene Unternehmen:*

Von der Zielgröße sind grundsätzlich alle Unternehmen betroffen, die börsennotiert sind oder der Mitbestimmung unterliegen. Die Verpflichtung zur Festlegung der Zielgrößen soll ab dem 30. Juni 2015 gelten und der „erste“ Zielzeitraum nicht länger als 2 Jahre sein.

### *Zielvorgaben für die Führungsebenen:*

Nach § 76 Abs. 4 AktG-E hat der Vorstand für die zwei Führungsebenen unter dem Vorstand Zielgrößen für die Erhöhung des Frauenanteils festzulegen. Liegt der Frauenanteil bei Festlegung der Zielgrößen unter 30 Prozent, darf die Zielgröße nicht unter dem bereits erreichten Anteil liegen. Liegt der Frauenanteil bei oder über 30 Prozent, so dürfen die Zielgrößen 30 Prozent nicht mehr unterschreiten. Der festzulegende Zielzeitraum darf jeweils nicht länger als 3 Jahre sein (Ausnahme: erster Zielzeitraum = 2 Jahre, § 25 EGAktG-E).

Für mitbestimmte GmbHs finden sich die entsprechenden Vorgaben in § 36 GmbHG-E, für betroffene Genossenschaften in § 9 Abs. 3 GenG-E sowie Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit in § 123 VAG-E.

### *Zielvorgaben für Aufsichtsrat und Vorstand:*

Nach § 111 Abs. 5 AktG-E hat außerdem der Aufsichtsrat von börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen Zielgrößen für den Aufsichtsrat und den Vorstand festzulegen. Gilt für den Aufsichtsrat die gesetzliche Quote (s. u.: 2.), so ist die Zielgröße nur für den Vorstand festzulegen. Liegt der Frauenanteil bei Festlegung der Zielgrößen unter 30 Prozent, darf die Zielgröße nicht unter dem bereits erreichten Anteil liegen. Liegt der Frauenanteil bei oder über 30 Prozent, so dürfen die Zielgrößen 30 Prozent nicht mehr unterschreiten. Der festzulegende Zielzeitraum darf jeweils nicht länger als 3 Jahre sein (Ausnahme: erster Zielzeitraum = 2 Jahre).

Der Aufsichtsrat einer mitbestimmten GmbH ist in § 52 Abs. 2 GmbHG-E in gleicher Weise geregelt, bei Genossenschaften vgl. bitte § 9 Abs. 4 GenG-E sowie für Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit § 123 VAG-E.

### *Sanktionierung:*

Die vom Unternehmen festgelegten Zielgrößen müssen in die Erklärung zur Unternehmensführung (bei den börsennotierten Unternehmen nach § 289a Abs. 2 Nr. 4 HGB-E) bzw. in den Lagebericht (nach § 289a Abs. 4 Satz 1 1. HS HGB-E bei den anderen nach §§ 76 Abs. 4, 111 Abs. 5 AktG-E verpflichteten Unternehmen) oder in eine separate Erklärung nach § 289a Abs. 4 Satz 2 HGB-E aufgenommen und veröffentlicht werden. Für eingetragene Genossenschaften vgl. die Verweise in § 336 Abs. 2 Satz 1 HGB-E, für börsennotierte KGaA vgl. § 289a Abs. 3 HGB-E. Neben den Zielgrößen muss auch angegeben werden, ob diese im Bezugszeitraum eingehalten wurden und wenn nicht, müssen die Gründe dafür dargelegt werden.

Die Erklärung kann auch auf der Website des Unternehmens veröffentlicht werden; soweit eine Verpflichtung zur Erstellung eines Lageberichts besteht, ist im Lagebericht ein Hinweis auf die Internetseite aufzunehmen, § 289a Abs. 4 Satz 1 2. HS, Satz 2 HGB-E i. V. m. Abs. 1 Satz 2 und 3.

Die neuen Vorschriften des § 289a Abs. 2 Nr. 4, Abs. 3 und 4 gelten erstmals für Jahresabschlüsse für Geschäftsjahre mit Abschlussstichtag nach dem 30. Juni 2015.

## **2. Gesetzliche Mindestquote von 30 Prozent für den Aufsichtsrat von börsennotierten und voll mitbestimmten Unternehmen**

### *Betroffene Unternehmen:*

Die gesetzliche Quote gilt für börsennotierte Unternehmen, die dem Mitbestimmungsgesetz, dem Montan-Mitbestimmungsgesetz oder dem Mitbestimmungsergänzungsgesetz unterliegen. Die Regelungen gelten ab dem 1. Januar 2016.

Für börsennotierte Gesellschaften, die durch grenzüberschreitende Verschmelzung entstanden sind und bei welchen die paritätische Mitbestimmung vereinbart wurde, soll diese Vereinbarung auch vorsehen, dass bei den Arbeitnehmervertretern Frauen und Männer jeweils mit einem Anteil von 30 Prozent vertreten sind, § 22 Abs. 3 MgVG-E. Dies gilt auch dann, wenn die paritätische Mitbestimmung über die Auffangregelung erzielt wurde, § 25 Abs. 3 Satz 3 MgVG-E. Die Anteilseignerseite ist als Soll-Bestimmung in § 96 Abs. 3 AktG-E erfasst.

Für börsennotierte Europäische Gesellschaften (SE) sehen § 17 Abs. 2 SEAG-E bzw. § 21 Abs. 5 SEBG-E vor, dass bei paritätischer Zusammensetzung des Aufsichtsorgans mittels Vereinbarung jeweils mindestens 30 Prozent Frauen und Männer auf Anteilseigner- und Arbeitnehmerseite vertreten sein sollen. Diese Soll-Regelung gilt auch, wenn das Aufsichts- bzw. Verwaltungsorgan durch Gesetz paritätisch besetzt wird, § 24 Abs. 3 SEAG, § 36 Abs. 3 Satz 3 SEBG-E.

### *Höhe der Mindestquote:*

Die Arbeitnehmer- und Anteilseignerseite der börsennotierten und voll mitbestimmten Unternehmen (kumulativ) haben sich aus jeweils mindestens 30 Prozent Frauen und mindestens 30 Prozent Männern zusammzusetzen. Entsandte Mitglieder des Aufsichtsrats nach § 101 Abs. 2 AktG sind einzubeziehen, vgl. § 96 Abs. 2 Satz 5 AktG-E. Durch die Rundungsregel auf die nächste volle Personenzahl in § 96 Abs. 2 Satz 3 AktG-E wird im Zweifel sogar ein höherer prozentualer Anteil als 30 Prozent gefordert.

### *Umsetzung der Mindestquote:*

Der Mindestanteil auf der Anteilseignerseite ist bei Neuwahlen und Entsendungen zur Besetzung einzelner oder mehrerer Aufsichtsratssitze zu beachten. Auf bestehende Mandate soll die Mindestanteilregelung keine Auswirkungen haben, § 25 Abs. 2 AktG-E. Die Umsetzung auf der Arbeitnehmerseite wird durch die Änderungen von Mitbestimmungsgesetz, Montan-Mitbestimmungsgesetz und Mitbestimmungsergänzungsgesetz vorgenommen.

### *Sanktion:*

Eine Wahl bzw. Entsendung, die gegen das Mindestanteilsgebot verstößt, ist nichtig, § 96 Abs. 2 Satz 4 i. V. m. § 250 Abs. 1 Nr. 5 AktG-E.

Bei Einzelwahlen soll der Wahlbeschluss nichtig sein, der in der chronologischen Abfolge als erster das Mindestanteilsgebot verletzt. Bei der Blockwahl ist die gesamte Wahl hinsichtlich des überrepräsentierten Geschlechts nichtig, wenn sie nicht zur Erfüllung der Mindestquote führt. Der dem unterrepräsentierten Geschlecht angehörige Kandidat soll hingegen wirksam gewählt sein.

Der Versammlungsleiter kann die Wahl eines Aufsichtsratsmitglieds nicht zur Abstimmung zulassen, wenn die Wahl zu einem Verstoß gegen die Quotenvorgabe führt (offensichtlicher Rechtsverstoß).

Der Vorstand ist nach § 104 Abs. 1 Satz 2 AktG bei beschlussunfähigem Aufsichtsrat verpflichtet, die Nichtigkeit auch geltend zu machen, d. h., einen Antrag auf gerichtliche Ergänzung zu stellen. (Aufsichtsratsmitglieder können nach Abs. 1 den Antrag ebenso stellen; Vorstand oder Aufsichtsratsmitglieder haben auch die Möglichkeit den Antrag nach § 104 Abs. 2 AktG zu stellen.) Nach § 104 Abs. 5 AktG-E hat das Gericht bei Ergänzung des Aufsichtsrats § 96 Abs. 2 AktG-E, also die Mindestquote, zu berücksichtigen. Eine Haftung von Vorstand und Aufsichtsrat

kann sich auch aus der allgemeinen Pflicht, die gesetzlichen Regelungen einzuhalten, ergeben (§ 93 Absatz 2 Satz 1 AktG, § 116 AktG).

Gemäß § 289a Abs. 2 Nr. 5 HGB-E haben die betroffenen Unternehmen in ihrer Erklärung zur Unternehmensführung anzugeben, ob sie den Mindestanteil eingehalten haben und wenn nicht, haben sie Angaben zu den Gründen zu machen. Diese Veröffentlichungspflicht gilt für Geschäftsjahre, deren Abschlussstichtag nach dem 31.12.2015 liegt.

Änderungen in § 124 Abs. 3 Satz 5 und § 127 AktG-E ergänzen die Regularien für künftige Wahlvorschläge.

### **3. Novellierung des Bundesgleichstellungsgesetzes und des Bundesgremienbesetzungsgesetzes**

Mit dem Gesetz wird auch das Bundesgleichstellungsgesetz novelliert, um dies möglichst synchron zum Privatrecht auszugestalten. Das Bundesgleichstellungsgesetz betrifft die Bundesverwaltung, Gerichte des Bundes sowie Unternehmen in bundeseigener Verwaltung (jur. Personen des öffentlichen Rechts). Unternehmen, an denen der Bund mit mehr als 50 Prozent beteiligt ist, sollen auf die entsprechende Anwendung des Gesetzes hinwirken.

*Zu den Regelungen:*

U. a. wird der Gleichstellungsplan weiterhin alle vier Jahre (kann nach zwei Jahren den aktuellen Gegebenheiten angepasst werden) aufzustellen und künftig zu veröffentlichen sein, um diesen stärker als bisher als Planungs-, Steuerungs- und Kontrollinstrument zu nutzen. Außerdem werden die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten gestärkt sowie die Statistikpflichten erweitert. Neben dem Bundesgleichstellungsgesetz wird auch das Bundesgremienbesetzungsgesetz novelliert, mit dem die Besetzung von Gremien, wie z. B. Aufsichtsräte geregelt wird, in die seitens des Bundes Personen entsandt werden. Auch dabei soll der Frauenanteil gestärkt werden. Das Bundesgleichstellungsgesetz und das Bundesgremienbesetzungsgesetz sollen am Tag nach der Verkündung in Kraft.

## **VERANSTALTUNGEN**

### **Minijobs im Unternehmen**

**Montag, 6. Oktober 2014, 19.00 bis 21.00 Uhr**, Raum 1 - 3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Auch Sie beschäftigen sicherlich sogenannte „Minijobber“. Welche arbeitsrechtlichen Regelungen haben Sie dabei zu beachten, was gilt in sozialversicherungs- und steuerrechtlicher Hinsicht? Diese und andere Fragen wird Ihnen Herr Rechtsanwalt Eric Schulien, Eric Schulien GmbH Rechtsanwalts-gesellschaft, Saarbrücken, beantworten.

Er wird in seinem praxisorientierten Vortrag aufzeigen, welche arbeitsrechtlichen Instrumentarien greifen, wie beispielsweise das Weisungsrecht des Arbeitgebers, das Festlegungsrecht der Arbeitszeit, die Meldepflichten des Minijobbers bei Erkrankungen sowie die Entgeltfortzahlung des Arbeitgebers im Krankheitsfall, die Regelung des Urlaubs bis hin zur Berechnung der Urlaubsdauer sowie auch die Möglichkeit des Ausspruchs einer Kündigung ansprechen.

Herr Schulien wird neben den arbeitsrechtlichen Aspekten auch die sozialrechtliche Behandlung von Minijobbern im Unternehmen aufzeigen. Diese sind oftmals nicht bekannt.

Anmeldungen **bis 2. Oktober 2014** unter E-Mail: [rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de](mailto:rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de).

## **„FIT FÜR... die Verhinderung der Verjährung“**

**Dienstag, 14. Oktober 2014, 18.00 Uhr – 20.00 Uhr**, Raum 0.02, Seminargebäude, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken.

Alle Jahre wieder droht der Eintritt der Verjährung. Wollen Sie als Unternehmer Ihren Zahlungsanspruch gegen Ihren Kunden verfolgen, so müssen Sie den Eintritt der Verjährung verhindern. Hierfür genügt es nicht, einfach vor dem 31.12. dem Kunden eine Mahnung zu schicken. Eine bloße Mahnung kann die Verjährung nämlich nicht verhindern.

Herr Rechtsanwalt Matthias Brombach, teras Anwaltskanzlei Brombach, Boghossian, Kuhn & Partner | Rechtsanwälte, Saarbrücken, wird die wichtigsten Verjährungsfristen aufzeigen und erläutern, wie diese zu berechnen sind. Gleichzeitig wird er Ihnen Handlungsinstrumente an die Hand geben, die Sie eigenständig anwenden können, um den Verjährungsablauf zu hemmen oder zu unterbrechen. Denn erst am Schluss, wenn alle Stricke reißen, benötigt der Unternehmer die Hilfe der Gerichte. Wie das alles in der Praxis umzusetzen ist, zeigen wir Ihnen in dieser Veranstaltung auf.

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

Anmeldungen **bis 13. Oktober 2014** unter E-Mail: [rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de](mailto:rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de).

## **Das Einmaleins der GmbH-Geschäftsführung**

**Donnerstag, 16. Oktober 2014, 19.00 bis 21.00 Uhr**, Raum 1 - 3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Die Führungsaufgaben eines GmbH-Geschäftsführers verlangen grundlegende Kenntnisse im Gesellschaftsrecht. Frau Rechtsanwältin Dr. Carmen Palzer, Kanzlei Dr. Palzer/Berger, Saarbrücken, wird uns in einem praxisorientierten Vortrag mit dem grundlegenden Basiswissen eines Geschäftsführers vertraut machen: Welche grundlegenden gesetzlichen Pflichten treffen den Geschäftsführer? Welche Risiken können für ihn hieraus resultieren? Was ist bei der Vertretung der GmbH zu beachten? Was ist Inhalt des Anstellungsvertrages? Welche weiteren Pflichten treffen mich als Geschäftsführer? Unterliegt ein Geschäftsführer stets einem Wettbewerbsverbot oder kann er diesem begegnen? Was gilt es im Umgang mit der Gesellschafterversammlung, dem Beirat oder Aufsichtsrat zu beachten? Worauf ist bei der Zusammenarbeit mit anderen Geschäftsführern zu achten?

Die Referentin, Frau Dr. Palzer, steht vor und während der Veranstaltung für Fragen zur Verfügung. Wir freuen uns auf einen spannenden Abend mit Ihnen.

Anmeldungen **bis 15. Oktober 2014** unter E-Mail: [rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de](mailto:rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de).

## **Die Hacker kommen - Sicher im Netz unterwegs**

**Montag, 20. Oktober 2014, 14.00 bis 18.00 Uhr**, Raum 1, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Wir alle kommunizieren zunehmend mobil und greifen über Server oder Cloudlösungen jederzeit auf wichtige Unternehmensdaten zu. Auf die vielen Vorteile einer modernen Kommunikation kann heute kaum jemand im Unternehmen verzichten. Doch: Jedes IT-System birgt auch Risiken und Schwachstellen, die missbraucht werden können.

Die IHK Saarland möchte zusammen mit dem Unabhängigen Datenschutzzentrum Saarland die saarländischen Unternehmer bzw. deren Mitarbeiter für den bewussten Umgang mit Internet und wichtigen Daten der IT-Infrastruktur sensibilisieren. In Live-Hacking-Events zeigt consecra services GmbH mögliche Sicherheitsrisiken auf sowie die typischen Angriffsmethoden auf Laptops, Smartphones und Co.

In einem eindrucksvollen Live-Hacking-Event zeigen die Experten der Firma consecra services GmbH wie schnell jeder Opfer von Cyberkriminalität werden kann.

Anmeldungen **bis 17. Oktober 2014** unter E-Mail: [rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de](mailto:rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de).

## **Die eigene Bonität des Unternehmens - offene Kommunikation mit Dritten**

**Donnerstag, 6. November 2014, 18.00 - 20.00 Uhr**, Raum 1, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Heute reicht es nicht mehr aus, alleine mit seinem guten Namen aufzutreten. In zunehmendem Maße werden gesetzliche Grundlagen wie Basel III bei der Bonitätsbewertung berücksichtigt. Es findet deshalb eine Verzahnung zwischen Auskunfteien, Banken, Leasinggesellschaften, Warenkreditversicherern und Einkaufsverbänden statt. Ein wichtiges Mittel der Finanzkommunikation bilden dabei Auskunfteien.

Herr Dr. Carsten Uthoff, Komplementär Creditreform Saarbrücken Dr. Uthoff KG, wird in seinem Vortrag aufzeigen, wie jedes Unternehmen offen mit seinen Finanzdaten kommunizieren sollte.

Im Verlaufe der Veranstaltung wird der Referent darauf eingehen, welche Unterlagen jeder Unternehmer erarbeiten und bereitstellen sollte, um Anfragen beantworten zu können.

Anmeldungen **bis 5. November 2014** unter E-Mail: [rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de](mailto: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](mailto: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](mailto:heike.closs@saarland.ihk.de)