

Nr. 04 / April 2015



Newsletter Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

Arbeitsrecht und E-Mail-Nutzung	2
Aktuelles zum Mindestlohn: Erstes Urteil	3
Heimliche Videoaufnahmen durch Detektiv – Schmerzensgeldanspruch des Arbeitnehmers	3
Arztbesuche während der Arbeitszeit?	4
Arbeitsverträge befristen: Aber richtig!	4
Grenze für nachvertragliches Wettbewerbsverbot	5
Rückzahlungsklausel unwirksam	5
Krankheitsbedingte Kündigung bei ungewisser Genesung	6
Kündigung nach falschen Angaben	6
Berücksichtigung der Unterhaltspflicht bei Sozialauswahl	7
Unterhaltspflicht und Betriebszugehörigkeit bei Sozialauswahl	7
VERANSTALTUNGEN	8
Rund um den Werkvertrag	8
„FIT FÜR ... Erfolg durch zufriedene Kunden“	8
„GoBD“: Neue Regeln für die Buch- und Belegführung!	9
Existenzgründung durch Migrantinnen und Migranten	9
Steuerbefreite Gewinnentnahme für Gesellschafter/Geschäftsführer einer GmbH	9
CE-Kennzeichnung von elektrischen und elektronischen Geräten	10
Geschäftsführerhaftung in Krise und Insolvenz	10

Arbeitsrecht und E-Mail-Nutzung

Nutzung in Vereinbarung regeln

Jedem Arbeitgeber steht es frei, die Nutzung der Internetanschlüsse am Arbeitsplatz nur zu rein dienstlichen Zwecken zuzulassen oder etwa auch eine private Nutzung zu erlauben. Es sollte auf jeden Fall eine Betriebsvereinbarung getroffen werden, in der genau festgelegt wird, was zulässig ist und was nicht. Auch für den Fall des Verstoßes gegen diese Betriebsvereinbarung sollten die dann anstehenden Sanktionen bereits Gegenstand der Betriebsvereinbarung sein, über Ermahnung, Abmahnung bis hin zur Kündigung. Ganz wichtig: Auch das Zugriffsrecht des Arbeitgebers sollte genau definiert sein.

Einbindung des Betriebsrates

Ist in dem Unternehmen ein Betriebsrat vorhanden, dann ist die Festlegung einer Betriebsvereinbarung, sogenannte „Social-Guidelines“ für die private bzw. geschäftliche Nutzung der E-Mail-Accounts mitbestimmungspflichtig. Will der Arbeitgeber Überwachungsprogramme installieren, um die E-Mail-Nutzung seiner Mitarbeiter zu kontrollieren, dann hat der Betriebsrat ebenfalls ein Mitbestimmungsrecht. Der Betriebsrat ist zuständig für die Überwachung der Einhaltung der zugunsten der Mitarbeiter bestehenden Rechtsvorschriften. Dazu gehören auch die Vorschriften des Bundesdatenschutzgesetzes, weshalb der Betriebsrat über sämtliche Zugriffe auf betriebliche E-Mail-Konten der Mitarbeiter informiert werden muss.

Zugriffrecht des Arbeitgebers

Besteht die Betriebsvereinbarung, dass E-Mails ausschließlich nur betrieblich genutzt werden dürfen, darf der Arbeitgeber auf geschäftliche E-Mails seines Mitarbeiters zugreifen, wenn dieser Zugriff im Zusammenhang mit der Begründung, der Durchführung oder der Beendigung des Arbeitsverhältnisses besteht. Auch soweit es um die Aufdeckung einer Straftat geht, kann der Arbeitgeber auf die geschäftlichen E-Mails seiner Mitarbeiter zugreifen. Rechtsgrundlage hierfür ist § 32 BDSG. Speziell bei dem Zugriff zur Aufdeckung einer Straftat sollte der Arbeitgeber dokumentieren, dass es einen Verdacht einer Straftat, die im Rahmen des Arbeitsverhältnisses begangen wurde, tatsächliche Anhaltspunkte gibt. Der Zugriff auf den E-Mail-Account des Mitarbeiters muss gerade zur Aufdeckung der Straftat erforderlich sein. Es muss die Ermittlungstätigkeit des Arbeitgebers in einem angemessenen Verhältnis zur Art und Schwere der Straftat bzw. der Intensität des Strafverdachts bestehen.

Ist eine private Nutzung des E-Mail-Accounts durch den Mitarbeiter erlaubt, dann darf der Arbeitgeber ebenfalls auf den E-Mail-Account zur Aufdeckung von Straftaten zugreifen. Auch dann muss der Prüfungsmaßstab des § 32 BDSG eingehalten werden. Es muss immer eine umfassende Interessenabwägung stattfinden, ob die Öffnung des E-Mail-Accounts im entsprechenden Verhältnis zum Verdacht der Straftat besteht. Kaum möglich ist bei einer privaten zulässigen Nutzung des E-Mail-Accounts diesen Account zu öffnen, um eine Leistungs- und Verhaltenskontrolle des Mitarbeiters durchzuführen. Ist der Mitarbeiter urlaubs- oder krankheitsbedingt abwesend, kann der Arbeitgeber nicht ohne Weiteres den auch privat genutzten E-Mail-Account öffnen. Er muss vielmehr alles versuchen, seinen Mitarbeiter zu erreichen und ihn zur zumutbaren Übermittlung der Informationen aufzufordern. Ist der Mitarbeiter arbeitsunfähig bedingt abwesend, so muss der Arbeitgeber gegebenenfalls die Genesung und Rückkehr seines Mitarbeiters abwarten, solange ihm das zumutbar ist. Erst wenn alle Versuche, an den Inhalt von geschäftlichen E-Mails zu kommen, gescheitert sind, darf der Arbeitgeber selbst auf den E-Mail-Account des Mitarbeiter zugreifen, wenn keine anderen schutzwürdigen Interessen seines Mitarbeiters überwiegen (§ 28 BDSG). Bei dem Eingriff in den auch privat genutzten E-Mail-Account darf der Arbeitgeber, auch bei einer längeren Abwesenheit des Mitarbeiters, keine eigene automatische Weiterleitung des an den erkrankten Mitarbeiter versandten E-Mails an einen Stellvertreter durchführen. Die Weiterleitung würde nämlich sowohl den dienstlichen als auch die privaten E-Mails betreffen. Eine Alternative für diese Fälle ist die Einrichtung eines Abwesenheitsassistenten verbunden mit der Bitte, die geschäftlichen Unterlagen an einen in dieser Abwesenheitsnotiz namentlich benannten Mitarbeiter zu senden.

Aktuelles zum Mindestlohn: Erstes Urteil

Das Arbeitsgericht Berlin hat in einer der ersten Entscheidungen zum Thema Mindestlohn am 04.03.2015 klargestellt, dass Urlaubsgeld und Jahressonderzahlungen nicht auf den Mindestlohn angerechnet werden dürfen.

Dem Urteil lag folgender Fall zugrunde: Der Unternehmer beschäftigte seine Mitarbeiterin gegen eine Grundvergütung von 6,44 € pro Stunde. Zuzüglich erhielt sie eine Leistungszulage und Schichtzuschläge, ein zusätzliches Urlaubsgeld sowie eine nach Dauer der Betriebszugehörigkeit gestaffelte Jahressonderzahlung. Das beklagte Unternehmen kündigte das Arbeitsverhältnis und bot an, das Arbeitsverhältnis mit einem Stundenlohn von 8,50 € unter gleichzeitigem Wegfall der Leistungszulage, des zusätzlichen Urlaubsgeldes und der Jahressonderzahlung fortzusetzen.

Das Gericht hielt diese Änderungskündigung für unwirksam. Der gesetzliche Mindestlohn soll unmittelbar die Arbeitsleistung vergüten. Leistungen, die nicht diesem Zweck dienen - wie das Urlaubsgeld und auch die Jahressonderzahlungen - dürfen nicht auf den Mindestlohn angerechnet werden. Eine Änderungskündigung, mit der diese unzulässige Anrechnung erreicht werden sollte, ist deshalb nach Ansicht des Arbeitsgerichtes Berlin unzulässig.

Praxistipp: Abzuwarten bleibt die weitere Rechtsprechung, welche Lohnbestandteile auf die 8,50 Euro angerechnet werden können und welche nicht. Die Berufung gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin wurde zugelassen. Das Urteil ist also deshalb noch nicht rechtskräftig.

Heimliche Videoaufnahmen durch Detektiv – Schmerzensgeldanspruch des Arbeitnehmers

Das BAG hatte sich mit der heimlichen Überwachung von Arbeitnehmern durch ihre Arbeitgeber zu beschäftigen. Konkret ging es um die Frage, ob einem Arbeitnehmer ein GeldentSchädigungsanspruch, also ein sog. Schmerzensgeld, zustehen kann, wenn der Arbeitgeber diesen durch einen Detektiv mit heimlichen Videoaufnahmen überwachen lässt. Das BAG kam zu dem Schluss, dass, wenn der Verdacht des Arbeitgebers nicht auf konkreten Tatsachen beruht, sogar ein Schmerzensgeldanspruch des betroffenen Arbeitnehmers in Betracht kommt (BAG vom 19.02.2015 8 AZR 1007/13).

Klägerin des vorliegenden Verfahrens war eine Arbeitnehmerin, die seit Mai 2011 als Sekretärin der Geschäftsleitung bei der Beklagten beschäftigt war. Sie war in der Folge vom 27.12.2011 bis zum 28.02.2012 durchgehend erkrankt. Dem lagen unterschiedliche Erkrankungen zugrunde. Sie legte jedenfalls neben den Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen eines Facharztes für Allgemeinmedizin in der Folge auch eine Bescheinigung einer Fachärztin für Orthopädie vor. Sie teilte der Beklagten insofern mit, dass sie zwischenzeitlich einen Bandscheibenvorfall erlitten habe. Da die Beklagte Zweifel an der Richtigkeit der Angaben der Klägerin hatte und nicht an einen Bandscheibenvorfall glaubte, beauftragte sie einen Detektiv mit der Observation der Klägerin. Sie wurde in der Folge von Mitte bis Ende Februar 2012 an mindestens vier Tagen durch den Detektiv beobachtet. Hierbei wurden auch Videoaufnahmen durch den Detektiv erstellt. Die Klägerin wandte sich gegen diese Observation durch den Detektiv und machte gegen die Beklagte einen Anspruch auf Schmerzensgeld, dessen Höhe sie in das Ermessen des Gerichts stellte, geltend. Selbst hielt sie 10.500 € für angemessen. Hintergrund seien insbesondere psychische Beeinträchtigungen.

Vor dem LAG hatte die Klägerin i.H.v. 1.000 € Erfolg. Die Revision beider Parteien hatte nun allerdings vor dem BAG keinen Erfolg.

Das BAG kam zu dem Schluss, dass die Observation einschließlich der heimlichen Aufnahmen rechtswidrig gewesen sei. Es gab keine eindeutigen Anzeichen, dass die Arbeitsunfähigkeit nur vorgetäuscht gewesen sei. Insofern sah das BAG auch keinen berechtigten Anlass für eine solche Überwachung. Allein aus dem Umstand, dass sich unter Umständen das Krankheitsbild geändert habe oder die Arbeitnehmerin von unterschiedlichen Ärzten behan-

delt wurde, konnte die Beklagte noch nicht auf eine Unrichtigkeit der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung schließen. An der Höhe des Schmerzensgeldes konnte das BAG revisionsrechtlich nichts ändern.

Praxistipp: Die Entscheidung ist konsequent auf der Linie der bisherigen Rechtsprechung des BAG. Für solch einschneidende Eingriffe in das Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer ist jedenfalls ein konkreter Anlass erforderlich. Es müssen erhebliche Hinweise auf eine Unrichtigkeit der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorliegen. Ein solcher berechtigter Anlass war hier allerdings nicht gegeben. Dies führte auch dazu, dass das BAG leider nicht zu entscheiden hatte, ob denn die gemachten Videoaufnahmen zulässig gewesen wären, wenn ein berechtigter Anlass zu Überwachung gegeben gewesen wäre. Diese Frage ist durch die Rechtsprechung des BAG bislang noch nicht geklärt. Eine weitere Entscheidung bleibt insofern abzuwarten.

(Quelle: GmbHR, Heft 6 v. 15.03.2015, S. R91)

Arztbesuche während der Arbeitszeit?

In den Betrieben stellt sich immer wieder die Frage, ob der Arbeitnehmer während der Arbeitszeit zum Arzt gehen kann, und dies bei vollem Lohnausgleich ohne Verpflichtung, die ausgefallene Arbeitszeit nachzuarbeiten. Es kommt darauf an, so die juristische Antwort.

Der Arbeitgeber muss seinen Mitarbeitern den Arztbesuch nur gestatten und auch bezahlen, wenn dies außerhalb der Arbeitszeit nicht möglich ist. Grundsätzlich muss also jeder Mitarbeiter versuchen, seinen Arzttermin vor Arbeitsbeginn oder nach Arbeitsende zu legen, wenn er keinen Lohnausfall haben will. Dies gilt vor allem für Vorsorgeuntersuchungen. Diese sind in der Regel nämlich planbar. Allerdings: Besteht ein akuter Krankheitszustand und es gelingt dem Arbeitnehmer nicht, den Arzt vor Arbeitsbeginn oder nach Arbeitsende aufzusuchen, kann er während der Arbeitszeit seinen Arzt aufsuchen. Er ist dann im notwendigen Umfang von der Arbeit bezahlt durch den Arbeitgeber freizustellen.

Praxistipp: Mehr Informationen rund um das Thema Vergütungspflicht bei vorübergehender Arbeitsverhinderung sowie im Krankheitsfall und an Feiertagen enthält unser Infoblatt A 28, das unter der Kennzahl 67 unter www.saarland.ihk.de eingestellt ist.

Arbeitsverträge befristen: Aber richtig!

Befristungen von Arbeitsverträgen müssen schriftlich vorliegen. Das Schriftformerfordernis verlangt einen von beiden Vertragsparteien, also von Arbeitgeber wie auch Arbeitnehmer, mit eigenhändiger Namensunterschrift unterschriebenes Dokument. Es ist ein individueller Schriftzug erforderlich, der die Identität des Unterzeichnenden ausreichend kennzeichnet. Eine bewusste und gewollte Namensabkürzung reicht nicht aus.

In dem von dem BAG zu entscheidenden Fall war nach mehreren befristeten Arbeitsverträgen in der Personalakte lediglich ein Schriftstück vorhanden, das überschrieben war mit dem Wort „Entwurf“ und die eigenhändige Unterschrift der Arbeitnehmerin trug. Seitens des Arbeitgebers waren lediglich die Buchstaben „Ba“ und „Ei“ unter Beifügung des Datums 15.04.2009 paraphiert. Die Arbeitgeberin behauptete, dass neben diesem Entwurf eine weitere Vertragsurkunde vorliegt, die von beiden Parteien mit vollen Namen unterzeichnet sei. Dieses Dokument sei auch der Mitarbeiterin übergeben worden. Diese bestreitet die Existenz eines von den beiden Seiten unterschriebenen Arbeitsvertrages mit Nichtwissen. An die Umstände der jeweiligen Vertragsverlängerungen könne sie sich nicht mehr erinnern, ihre eigenen Unterlagen seien wegen zweier Umzüge nicht mehr vollständig.

Das BAG entschied mit Urteil vom 20.08.2014 (Aktenzeichen 7 AZR 294/12), dass durch das vorgelegte Dokument, das mit dem Wort Entwurf gekennzeichnet war und lediglich mit Namenskürzeln paraphiert war, kein formwirksam befristeter Arbeitsvertrag vorlag. Es muss

eine volle Unterschriftsleistung unter dem Vertrag vorliegen, bloße Namensabkürzungen, auch wenn sie bewusst und gewollte herbeigeführt worden sind, genügen nicht.

Praxistipp: Beim Abschluss befristeter Arbeitsverträge ist wegen des Schriftformerfordernisses besondere Sorgfalt geboten. Wenn der Arbeitgeber sich hierauf berufen will, dann ist er insoweit auch beweispflichtig. Dieser Beweispflicht kommt er am ehesten dadurch nach, dass er die entsprechenden Arbeitsverträge doppelt ausfertigt und ein beiderseitig unterzeichnetes Exemplar seiner Personalakte beifügt.

Grenze für nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Vereinbart ein Arbeitgeber mit einem Vertragspartner ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot, darf dabei aufgrund der grundgesetzlich geschützten Berufsausübungsfreiheit das notwendige Maß nicht überschritten werden. Die Grenze beträgt in der Regel zwei Jahre. Das hat der Bundesgerichtshof im Fall einer Gesellschaft entschieden, die Arbeitnehmerüberlassung betrieb und deren Gesellschafter sich bei der Trennung auf ein Wettbewerbsverbot von fünf Jahren geeinigt hatten. Nachdem der ausgeschiedene Gesellschafter gegen das Verbot verstoßen hatte, forderte der Vertragspartner eine Vertragsstrafe in Höhe von 101.000 Euro. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass nachvertragliche Wettbewerbsverbote mit Rücksicht auf die grundgesetzliche Berufsausübungsfreiheit nur gerechtfertigt seien, wenn sie notwendig seien, um einen Vertragspartner vor der illoyalen Verwertung seiner Arbeitserfolge durch den Vertragspartner zu schützen. Daher dürfe sie räumlich, gegenständlich und zeitlich das notwendige Maß nicht überschreiten. Dafür seien zwei Jahr regelmäßig ausreichend. Das vorliegend vereinbarte Wettbewerbsverbot von fünf Jahren sei daher nichtig.

(Urteil des Bundesgerichtshofs – BGH – vom 20. Januar 2015; Az.: II ZR 369/13)

Praxistipp: Wettbewerbsverbote unterliegen Beschränkungen, die sich aus der grundgesetzlich geschützten Berufsausübungsfreiheit ergeben. Der Schutz soll nur so lange gelten können, wie die Beziehungen zu den ehemaligen Kunden fortauern. Dafür sieht die Rechtsprechung zwei Jahre regelmäßig als Grenze an. Abweichungen nach oben sind zwar nicht ausgeschlossen, müssen aber gesondert begründet werden.

Rückzahlungsklausel unwirksam

Vereinbart ein Arbeitgeber mit einem Arbeitnehmer eine Regelung über die Erstattung von Ausbildungskosten, die eine Verpflichtung des Arbeitnehmers auch bei vertragswidrigem Verhalten des Arbeitgebers unterhalb der Schwelle eines wichtigen Grundes vorsieht, liegt darin eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers. Das hat das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein im Fall eines Studenten entschieden, der bei einer privaten Hochschule ein vom Arbeitgeber finanziertes duales Studium zum Bachelor absolvierte. Während der Bindefrist von zwei Jahren kündigte der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis ordentlich aufgrund vertragswidrigen Verhaltens des Arbeitgebers. Dieser forderte die anteilige Rückzahlung von Studiengebühren in Höhe von 13.379 Euro. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass die Rückzahlungsklausel die Rückzahlungspflicht des Arbeitnehmers im Fall der Eigenkündigung nicht hinreichend einschränke. Wenn ein verständiger Arbeitnehmer aufgrund des vertragswidrigen Arbeitgeberverhaltens eine Kündigung ausspreche, überwiege das billigenswerte Interesse des Arbeitnehmers an einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne einer Erstattungspflicht ausgesetzt zu sein. Die Rückzahlungsklausel sei daher unwirksam.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Schleswig-Holstein vom 17. September 2014; Az.: 6 Sa 106/14)

Praxistipp: Rückzahlungsklauseln sind immer wieder Gegenstand von arbeitsgerichtlichen Urteilen. Da Arbeitsverträge in der Regel für eine Vielzahl von Fällen benutzt werden, unterliegen diese Klauseln der AGB-Kontrolle. Sie müssen also transparent und dürfen nicht überraschend sein. Die Klausel muss deshalb immer eine Frist enthalten, bis zu welchem Zeit-

punkt mit einer Rückzahlung von Fort- oder Ausbildungskosten zu rechnen ist und für welchen Fall eine Rückzahlung anfällt, etwa wenn der Mitarbeiter aus Gründen kündigt, die in seiner Person liegen oder dergleichen. Fehlen diese Angaben, dann gelten die Klauseln als intransparent und halten einer AGB-Kontrolle nicht stand. Die Klausel muss immer danach unterscheiden, ob die Gründe für die vom Arbeitnehmer ausgesprochene Kündigung aus der Verantwortungssphäre des gekündigten Arbeitnehmers oder der des Arbeitgebers entstammt. Soll gerade diese Kündigung des Arbeitsverhältnisses nicht mit der Rückzahlungsklausel erfasst werden, muss die Klausel dementsprechend klar formuliert sein.

Krankheitsbedingte Kündigung bei ungewisser Genesung

Kündigt ein Arbeitgeber einer langjährig beschäftigten Mitarbeiterin in einem Kleinbetrieb mit fünf Arbeitnehmern nach einer längeren Krankheitsdauer ohne absehbaren Zeitpunkt der Genesung fristgerecht, ist diese Kündigung nicht treuwidrig. Das hat das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein im Fall einer Fachangestellten entschieden. Sie war 2,5 Monate krank und konnte auf Nachfrage keine Angaben zu einer möglichen Genesung machen. Da eine befristete Ersatzeinstellung auf dem Arbeitsmarkt nicht möglich war und die Arbeitskraft dringend benötigt wurde, kündigte der Arbeitgeber fristgemäß. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass ein Kleinunternehmer bei der Kündigung einer langjährigen Mitarbeiterin den Grundsatz von Treu und Glauben berücksichtigen müsse. Es müsse ein einleuchtender Kündigungsgrund vorliegen. Das sei vorliegend der Fall. Und der Arbeitgeber habe die dringend benötigte Arbeitskraft nicht durch eine befristete Ersatzeinstellung vom Arbeitsmarkt ersetzen können. Auch angesichts einer langen Beschäftigung der Mitarbeiterin von 19 Jahren falle die Interessenabwägung zugunsten des Betriebs aus. Die Kündigung sei wirksam.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Schleswig-Holstein vom 14. Oktober 2014; Az.: 1 Sa 151/14)

Praxistipp: Kündigungen in Kleinunternehmen (mit regelmäßig nicht mehr als 10 Arbeitnehmern) unterliegen nicht der dreistufigen Prüfung nach den Grundsätzen der sozialen Rechtfertigung bei einer Kündigung wegen Krankheit nach dem Kündigungsschutzgesetz (vgl. § 1 Abs. 2 KSchG). Grenze ist hier der Grundsatz von Treu und Glauben. Dabei ist ausreichend, wenn es für die Kündigung einen „irgendwie einleuchtenden“ Grund gibt.

Kündigung nach falschen Angaben

Macht ein Arbeitnehmer in einem Arbeitsrechtsstreit bei einer eidesstattlichen Versicherung falsche Angaben, kann das grundsätzlich eine ordentliche oder außerordentliche Kündigung rechtfertigen. Das setzt aber voraus, dass falsche Tatsachen aufgestellt wurden und nicht nur Wertungen. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall einer Teamleiterin entschieden. Der Arbeitgeber hatte nach einer Erkrankung der Mitarbeiterin in einem Personalgespräch informiert, dass ihre Weisungsbefugnis beendet sei und ihr ein Einzelbüro zugewiesen. In einem einstweiligen Verfügungsverfahren beantragte die Arbeitnehmerin die Wiedereinstellung in ihre Teamleiterfunktion und gab dazu eine eidesstattliche Versicherung ab. Der Arbeitgeber nahm das zum Anlass für eine ordentliche Kündigung und machte geltend, die Mitarbeiterin habe eine falsche eidesstattliche Versicherung abgegeben. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass eine falsche eidesstattliche Versicherung in einem Rechtsstreit mit dem Arbeitgeber Anlass für eine Kündigung sein könne. Eine falsche Tatsachenbehauptung sei auch nicht durch das Recht auf Meinungsfreiheit geschützt. Anders sei es aber bei Äußerungen, die ein Werturteil beinhalten oder die eine Mischung von Tatsachen und Meinungen bilden, wenn sie von der Meinungsäußerung geprägt seien. Vorliegend seien die Äußerungen keine reinen Tatsachenfeststellungen, sondern enthielten auch Wertungen. Vorwerfbar sei allenfalls, dass die eidesstattliche Versicherung nicht vorsichtig genug formuliert sei und teilweise leichtfertig falsche Angaben enthalte. Insofern sei die Kündigung unverhältnismäßig, da eine vorherige Abmahnung unterblieben sei.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts – BAG – vom 31. Juli 2014; Az.: 2 AZR 434/13)

Praxistipp: Bei eidesstattlichen Versicherungen ist zu differenzieren, ob es sich um Tatsachenfeststellungen oder um Wertungen handelt. Nur falsche vorsätzliche Tatsachenfeststellungen rechtfertigen eine Kündigung durch den Arbeitgeber.

Berücksichtigung der Unterhaltspflicht bei Sozialauswahl

Hat ein Arbeitgeber Kenntnis davon, dass ein Arbeitnehmer gegenüber zwei Kindern unterhaltspflichtig ist, kann er sich bei der Sozialauswahl nicht darauf berufen, dass auf der Lohnsteuerkarte des Arbeitnehmers nur ein Kind vermerkt ist. Das hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz im Fall eines Montageschlossers entschieden, dessen Arbeitgeber infolge von Auftragsrückgängen betriebsbedingte Kündigungen aussprach. Ein mit dem Betriebsrat vereinbarter Sozialplan sah Kündigungen nach einem Punkteschema vor. Der Arbeitgeber kündigte dem Montageschlosser und berücksichtigte bei ihm lediglich ein minderjähriges Kind, wobei er sich auf die Angabe auf der Lohnsteuerkarte bezog. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass sich die für die Sozialauswahl entscheidenden familienrechtlichen Unterhaltspflichten nicht zuverlässig der Lohnsteuerkarte entnehmen ließen. Maßgeblich seien für die Sozialauswahl (vgl. § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG) die tatsächlichen Unterhaltspflichten. Vorliegend habe der Arbeitgeber aufgrund der Tatsache, dass der Arbeitnehmer zwei Elternzeiten beantragt habe, Anlass zu der Annahme gehabt, dass die Angabe auf der Lohnsteuerkarte unzutreffend sei. Da der Arbeitnehmer unter Berücksichtigung der zusätzlichen Punkte nicht zur Kündigung angestanden habe, sei die Kündigung unwirksam.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Rheinland-Pfalz vom 29. Januar 2015; Az.: 5 Sa 390/14)

Praxistipp: Nähere Informationen zum Kündigungsschutzgesetz und das Erfordernis des Vorlegens von besonderen Kündigungsgründen enthält unser Infoblatt A 20 „Kündigungsschutz und Kündigungsgründe“ unter der Kennzahl 67 auf www.saarland.ihk.de.

Unterhaltspflicht und Betriebszugehörigkeit bei Sozialauswahl

Gewichtet ein Arbeitgeber im Rahmen der Sozialauswahl bei einer Änderungskündigung eine längere Betriebszugehörigkeit deutlich höher als mehrere Unterhaltspflichten, bestehen Zweifel an der ausreichenden Berücksichtigung der vom Kündigungsschutzgesetz vorgeschriebenen sozialen Gesichtspunkte. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Arbeitnehmers in einem Unternehmen für den Vertrieb interaktiver Unterhaltungssoftware entschieden. Im Rahmen einer betriebsbedingten Änderungskündigung erhielt ein Arbeitnehmer mit unterhaltspflichtiger Ehefrau und zwei Kindern eine Änderungskündigung mit Reduzierung der Wochenarbeitszeit von 38,75 auf 10 Stunden mit Gehaltsanpassung. Eine vergleichbare ledige, kinderlose Arbeitnehmerin wurde aufgrund drei Jahren längerer Betriebszugehörigkeit begünstigt. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass eine Änderungskündigung sozial ungerechtfertigt sei, wenn bei der Auswahl die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, Unterhaltsverpflichtungen und Schwerbehinderungen nicht ausreichend berücksichtigt seien. Der Gesetzgeber habe das Verhältnis dieser Kriterien nicht in ein Verhältnis gesetzt. Dem Arbeitgeber komme ein Wertungsspielraum zu. Dieser sei vorliegend überschritten. Bei einem Altersunterschied von anderthalb Jahren und einer lediglich drei Jahre längerer Betriebszugehörigkeit liege eine annähernde Gleichrangigkeit dieser Kriterien vor, sodass der erhebliche Unterschied bei den Unterhaltspflichten stärker zu berücksichtigen gewesen wäre.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts – BAG – vom 29. Januar 2015; Az.: 2 AZR 164/14)

Praxistipp: Arbeitgeber müssen im Rahmen der Sozialauswahl die vier gesetzlich vorgegebenen Auswahlkriterien (Dauer der Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Unterhaltsverpflichtungen und Schwerbehinderungen) ausreichend berücksichtigen und dabei abwägen. Es besteht ein Wertungsspielraum. Dabei fällt ein Kriterium relativ umso stärker ins Gewicht, je größer dabei der Unterschied zwischen vergleichbaren Mitarbeitern ausfällt.

VERANSTALTUNGEN

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.

„FIT FÜR ... Erfolg durch zufriedene Kunden“

Dienstag, 19. Mai 2015, 18.00 Uhr – 20.00 Uhr, Raum 0.01, Seminargebäude, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Viele Unternehmer gründen oder übernehmen Firmen und bieten tolle Produkte an. Jedoch ärgern sie sich oft über Mitarbeiter oder auch Kunden und würden lieber andere Dinge machen als das, was doch so nötig ist und daher auch getan werden muss. Die Unlust, täglich in sein eigenes Geschäft zu gehen wird größer und die Aussicht auf einen geschäftlichen Erfolg naturgemäß umso geringer.

Das muss nicht sein, behauptet unser Referent, Herr Patrick Ries, costra Agentur Ries GmbH, Völklingen. In seinem Vortrag zeigt er bewährte Methoden auf, wie man sein Unternehmen und dessen Produkte am Markt erfolgreich platziert. Auch geht er darauf ein, wie man seine Kunden findet, mit denen man sich gerne umgibt und die die Leistungen immer wieder gerne bezahlen - so machen der Vertrieb und die Kundenbindung doch gleich viel mehr Spaß.

Herr Ries ist Unternehmertrainer, Existenzgründercoach und psychologischer Berater, der seit Jahren Jungunternehmer und Mittelständler so berät, dass sie sich und ihr Unternehmen auf dem Markt neu ausrichten können.

Anmeldungen bis **18. Mai 2015** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

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

Montag, 20. Mai 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 19. Mai 2015** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

Existenzgründung durch Migrantinnen und Migranten

Donnerstag, 21. Mai 2015, 14.00 - 17.30 Uhr, Raum 1, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Gerade in den letzten Jahren gab es eine Gründungswelle bei den Migrantinnen und Migranten. Auch bei Unternehmensgründungen mit Migrationshintergrund gilt: Es geht nichts über eine gute Vorbereitung. Von der Erstellung des Businessplans, der Information über Finanzierungsmöglichkeiten bis hin zur Beachtung von Formalitäten und Gesetzen gibt es eine Kette von Voraussetzungen, die jeder Gründer zu beachten hat. Speziell für Migrantinnen und Migranten als Gründer ist dieser Weg schwieriger, da sie nicht immer die einschlägigen Ansprechpartner kennen, um die vorhandenen Beratungsangebote zu nutzen.

Wir wollen Ihnen im Rahmen unserer Veranstaltung die richtigen Ansprechpartner vorstellen und Ihnen Wege aufzeigen, wie die notwendigen Formalitäten und einschlägigen Gesetze einzuhalten sind.

Die Veranstaltung richtet sich speziell an Migranten mit türkischem Hintergrund. Alle Vorträge werden simultan durch einen Dolmetscher in die türkische Sprache übersetzt.

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

Steuerbefreite Gewinnentnahme für Gesellschafter/Geschäftsführer einer GmbH

Montag, 8. Juni 2015, 17.00 - 19.00 Uhr, Raum 1, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Der Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH genießt eine Sonderstellung: er ist Unternehmer und Arbeitnehmer zugleich. Daher kann er die Rechte des Betriebsrentengesetzes in vollem Umfang für sich selbst ausschöpfen. Das heißt konkret: Er kann für seine eigene Absicherung Geld un versteuert aus der GmbH entnehmen. Zahlreiche Gestaltungsvarianten ermöglichen eine flexible Anpassung an die Unternehmensentwicklung. Zusätzliches Plus: Das entnommene Kapital bildet ein haftungsbefreites und insolvenzgeschütztes Vermögen.

Der Referent, Herr Dipl.-Betriebswirt Jürgen Rötche, Rötche & Kollegen GmbH, Kulmbach, gibt im Rahmen seines Vortrages Einblick in die Regelungen zur steuerbefreiten Gewinnentnahme und zeigt verschiedene Gestaltungsmöglichkeiten auf.

Die Veranstaltung richtet sich an alle Inhaber einer GmbH. Vertiefte steuerliche Kenntnisse sind nicht erforderlich. Der Referent steht für Fragen und Diskussionsbeiträge sowohl während als auch nach der Veranstaltung gerne zur Verfügung. Wir freuen uns auf einen spannenden Abend mit Ihnen.

Anmeldungen bis **5. Juni 2015** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

CE-Kennzeichnung von elektrischen und elektronischen Geräten

Dienstag, 9. Juni 2015, 10.00 - 15.00 Uhr, Raum 1, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Am 29.03.2014 wurden die im sog. „Alignment Package“ überarbeiteten Richtlinien im EU-Amtsblatt veröffentlicht. Unter anderem befinden sich darunter die Niederspannungsrichtlinie (neu: 2014/35/EU) sowie die EMV-Richtlinie (neu: 2014/30/EU), die für elektrische und elektronische Geräte in vielen Fällen anzuwenden sind. Die neuen Richtlinien sind spätestens ab 20.04.2016 verbindlich. Lernen Sie schon jetzt die neuen Anforderungen kennen und stellen Sie sich rechtzeitig darauf ein, so dass es am Ende der Übergangsfrist keine Überraschungen für Sie gibt.

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

Wir laden Sie recht herzlich ein zu unserer unentgeltlichen Informationsveranstaltung. Die Veranstaltung erfolgt in Kooperation von IHK Saarland und Enterprise Europe Network Saarbrücken.

Anmeldungen bis **8. Juni 2015** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

Geschäftsführerhaftung in Krise und Insolvenz

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

Der GmbH-Geschäftsführer hat schon zu normalen Zeiten einen ganzen Strauß von Pflichten gegenüber Gesellschaftern, Mitarbeitern und Gläubigern zu erfüllen. Gerät die GmbH in die Krise, treffen den GmbH-Geschäftsführer weitere umfangreiche zusätzliche Pflichten. Speziell wenn die Insolvenz droht, ist der Geschäftsführer gut beraten, wenn er die Insol-

venzreife rechtzeitig überwacht und bei festgestellter Zahlungsunfähigkeit einen entsprechenden Insolvenzantrag stellt.

Herr Rechtsanwalt Jean-Olivier Boghossian, Fachanwalt für Insolvenzrecht, teras Anwaltskanzlei Brombach Boghossian Kuhn & Partner, Saarbrücken, wird aufzeigen, welche Maßnahmen in der Krise zu ergreifen sind und welche Pflichten der Geschäftsführer erfüllen muss, damit er sich nicht gerade im Falle der Insolvenz der Gefahr einer zivil- oder strafrechtlichen Haftung aussetzt.

Wir laden Sie recht herzlich ein zu unserer unentgeltlichen Veranstaltung. Herr Boghossian verfügt über fundiertes wirtschaftsrechtliches Beratungs-Know-how und war als Insolvenzverwalter bzw. Berater in über 700 Insolvenzverfahren seit 1999 zugange. Er weiß um die Anzeichen, die jeder Geschäftsführer zu beachten hat, will er nicht in die Haftungsfalle geraten. Für freuen uns auf einen spannenden Abend mit Ihnen.

Anmeldungen bis **8. Juni 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