



## ***Newsletter Arbeitsrecht***

### **In dieser Ausgabe:**

Das neue Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz.....	2
Hitzefrei am Arbeitsplatz?.....	3
Neues vom Mindestlohn: Änderungen bei Aufzeichnungspflicht und Klarstellung zur Auftraggeberhaftung angekündigt .....	3
Mindestlohn bei Kombimodellen.....	5
Mindestlohnrelevanz einer Bonuszahlung .....	6
Volle Arbeitnehmerfreizügigkeit für kroatische Staatsbürger .....	6
Kündigung bei beleidigender Äußerung .....	6
Kündigung bei übler Nachrede .....	7
Zugang eines Kündigungsschreibens.....	8
Ordentliche Arbeitgeberkündigung: Keine Weihnachtsgeldrückzahlung .....	8
Angemessene Ausbildungsvergütung .....	9
Schmerzensgeldanspruch bei Mobbing.....	9
VERANSTALTUNGEN.....	10
FIT FÜR... die Lösung von steuerlichen Problemen.....	10
Mutterschutz und Elternzeit.....	10
Prüfung der Künstlersozialabgabe: Wie funktioniert das? .....	10
Rechtliche Herausforderungen für den Handelsvertreter .....	11
Rund um Groß- und Außenhandel .....	11
FIT FÜR... Suchmaschinenoptimierung .....	11

## **Das neue Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz**

Zum 15. Juli trat es in Kraft: Das neue BEEG. Neu geregelt wird dadurch das Elterngeld wie auch die Elternzeit.

### **Elterngeld**

Für die Berechnung des Elterngeldes ist die Lohn- und Gehaltsbescheinigung, die nach Maßgabe der Entgeltbescheinigungsverordnung zu erstellen ist. Die darin enthaltenen Angaben gelten als richtig und vollständig. Das bislang schon ausgezahlte Elterngeld wird nun Basis-Elterngeld genannt. Neben dieses Elterngeld tritt das ElterngeldPlus. Es gewährt einen Anspruch auf Zahlung eines Betrages, der höchstens halb so hoch ist wie das Basis-Elterngeld, dafür aber doppelt so lange bezogen werden kann. Was entfällt ist die Möglichkeit, die Auszahlung des Elterngeldes zu verlängern. An die Stelle dieser Verlängerungsoption tritt das ElterngeldPlus. Dadurch erhalten beide Elternteile die Möglichkeit, nach der Geburt ihres Kindes in Teilzeit zu arbeiten, als das eine Elternteil seine Erwerbstätigkeit ganz einstellt und sich um die Erziehung des Kindes kümmert, während der andere Elternteil in vollem Umfang weiterarbeitet.

Das Basis-Elterngeld kann wie bisher höchstens bis zur Vollendung des 14. Lebensmonats des Kindes bezogen werden. Das ElterngeldPlus kann über diesen Zeitraum hinaus bezogen werden, wenn das Kind ab dem 15. Lebensmonat von mindestens einem Elternteil erzogen wird.

Neu geregelt wird durch das Gesetz der sogenannte Partnerschaftsbonus für Partnermonate. Jedes Elternteil erhält einen Anspruch auf vier zusätzliche Monate ElterngeldPlus, wenn beide Elternteile in vier aufeinander folgenden Monaten gleichzeitig nicht weniger als 25 und nicht mehr als 30 Wochenstunden durchschnittlich im Monat erwerbstätig sind.

### **Neuregelung der Elternzeit**

Wie bislang auch ist die Elternzeit für den Mitarbeiter ein Anspruch auf eine vorübergehende, unbezahlte Freistellung von seiner Arbeitsverpflichtung gegenüber seinem Arbeitgeber. Der Anspruch auf Elternzeit besteht ebenso, wie bislang geregelt, für eine Zeit von bis zu 36 Monaten. Bis zu 24 Monate können in dem Zeitraum zwischen dem 3. und der Vollendung des 8. Lebensjahres genommen werden. Bislang war in diesem Zeitraum nur eine Elternzeit von bis zu 12 Monaten möglich.

Wer Elternzeit in Anspruch nehmen will, muss dies gegenüber seinem Arbeitgeber anzeigen. Die Anzeigepflicht trifft den Arbeitnehmer, der den Elternzeit in Anspruch nehmen will. Er muss gegenüber seinem Arbeitgeber erklären, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren Elternzeit genommen werden soll. Soll die Elternzeit zwischen dem 3. Geburtstag und der Vollendung des 8. Lebensjahres des Kindes genommen werden, beträgt die Antragsfrist 13 Wochen, für die Zeit davor beträgt sie sieben Wochen. Der Arbeitgeber kann der Inanspruchnahme der Elternzeit zwischen dem 3. und 8. Lebensjahr des Kindes nur dann widersprechen, wenn hierfür dringende betriebliche Gründe bestehen. Diese Ablehnung hat innerhalb von acht Wochen nach Zugang des Antrages zu erfolgen.

### **Verringerung der Arbeitszeit**

Während der Elternzeit ist eine Verringerung der wöchentlichen Arbeitszeit bis zu 30 Wochenstunden möglich. Eine entsprechende Anspruchsgrundlage gibt § 15 BEEG. Diese Spezialvorschrift tritt neben den Anspruch aus dem Teilzeit- und Befristungsgesetz. Ähnlich wie auch dort geregelt gilt hier, dass Arbeitgeber und seine Mitarbeiter sich einvernehmlich einigen sollen. Hierfür muss der Mitarbeiter einen schriftlichen Antrag auf sowohl Verringerung wie auch Verteilung der Arbeitszeit stellen. Der Antrag muss innerhalb von sieben Wochen bei einer Elternzeit bis zum vollendeten 3. Lebensjahr des Kindes gestellt werden, für die Elternzeit zwischen dem 3. und vollendeten 8. Lebensjahr des Kindes innerhalb von 13 Wochen. Der Arbeitgeber kann diesen Antrag schriftlich ablehnen. Äußert er sich nicht, so gilt seine Zustimmung als erteilt.

## **Kündigungsschutz**

Wie bislang auch erhalten Eltern, die sich in Elternzeit befinden, Kündigungsschutz. Die Höchstdauer des besonderen Kündigungsschutzes beträgt acht Wochen. Für den Fall der Beantragung der Elternzeit bis zu dem vollendeten 3. Lebensjahr des Kindes bzw. höchstens 14 Wochen im Falle, dass eine Elternzeit zwischen dem 3. und 8. Lebensjahr des Kindes beantragt wird. Der besondere Kündigungsschutz endet wie bislang auch immer mit dem Ende der Elternzeit.

**Praxistipp:** Das neue BEEG macht die Personalplanung für die Arbeitgeber nicht einfacher. Einen aktuellen Überblick über die Gesetzesnovellierung gibt unsere **Veranstaltung „Mutterschutz und Elternzeit: Was Sie wissen sollten“**, **22. Juli 2015, 19.00 bis 21.00 Uhr, Raum 1-3, Saalbau, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.** Anmeldungen bitte an [sabine.lorscheider@saarland.ihk.de](mailto:sabine.lorscheider@saarland.ihk.de).

## **Hitzefrei am Arbeitsplatz?**

Jeden heißen Sommer kommt die gleiche Frage auf: Besteht für Arbeitnehmer auch ein Anspruch auf "hitzefrei"? Während Schulkinder per Gesetz bei zu hohen Temperaturen hitzefrei bekommen, besteht diese Möglichkeit in der Berufswelt aber nicht. Dabei machen tropische Temperaturen Arbeitgebern und Arbeitnehmern gemeinsam das Arbeiten schwer.

Aber es gibt keine Alternative, denn Arbeitnehmer haben keinen Rechtsanspruch auf hitzefrei. Zwar soll nach der Arbeitsstätten-Richtlinie die Lufttemperatur in Arbeitsräumen plus 26 Grad Celsius nicht überschreiten, aber bei darüber liegender Außentemperatur darf in Ausnahmefällen die Lufttemperatur höher sein. Arbeitsrechtlich können Mitarbeiter diese Raumtemperatur deshalb kaum gerichtlich durchsetzen. Sie ist lediglich ein Richtwert.

Um wieviel Grad die Lufttemperatur höher sein kann und wie häufig die Ausnahmefälle eintreten dürfen, ist dabei aber nicht gesetzlich geregelt. Auch der Betrieb einer Klimaanlage wird in der Verordnung nicht vorgeschrieben. Steigt das Thermometer im Raum über 26 Grad, sollte der Arbeitgeber handeln, z.B. indem er über Nacht lüften lässt oder es veranlasst, die Rollläden herunterzulassen. Nur die Abschirmung vor direkter Sonneneinstrahlung, zum Beispiel durch Sonnenblenden oder Vorhänge, ist konkret vorgeschrieben.

Für bestimmte Arbeitsplätze wie Grillstuben, Hochöfen etc. gelten sowieso schon Ausnahmen der Betriebstemperatur wegen der Eigenart des Arbeitsplatzes. Für Schwangere und stillende Mütter gelten wegen ihrer besonderen Schutzbedürftigkeit auch wieder gesonderte Regelungen mit eigenständigen Ausnahmen.

Zusammen können Chefs und Mitarbeiter aber Lösungen suchen, um die Hitze zu mildern: Eventuelle Gleitzeitregelungen ausnutzen, Überstunden abbauen, etwaige Kleiderordnungen lockern oder kostenlos Getränke oder Eis verteilen. Auch Tischventilatoren, die die heiße Luft wenigstens ein bisschen verwirbeln, können die Hitze erträglicher machen. Außerdem hilft auch ein flexibler Umgang mit den Arbeitszeiten. zum Beispiel, schwere körperliche Arbeiten auf die Morgenstunden zu verschieben.

## **Neues vom Mindestlohn: Änderungen bei Aufzeichnungspflicht und Klarstellung zur Auftraggeberhaftung angekündigt**

### **Änderungen bei Aufzeichnungspflichten in Sicht**

Bundesarbeitsministerin Nahles hat angekündigt, die Einkommenshöhe für die Arbeitszeitnachweise in bestimmten Branchen abzusenken, wenn das regelmäßige Arbeitsentgelt in den letzten 12 Monaten mindestens 2.000,00 Euro betragen hat. Für Ehepartner, Kinder und Eltern des Arbeitgebers sollen die Aufzeichnungspflichten vollständig gestrichen werden. Die gesamte IHK-Organisation hatte immer wieder eine generelle Absenkung des Wertes auf

1.900,00 Euro, eine Streichung für Familienangehörige, das Abstellen auf ein vollzeitäquivalentes Gehalt sowie eine Einschränkung der Aufzeichnungspflicht für Kleinbetriebe und geringfügige Beschäftigten gefordert.

Die Dokumentationspflicht gilt bis dato generell branchenübergreifend für geringfügig Beschäftigte mit Ausnahme der Mini-Jobber, die im privaten Bereich eingestellt sind. Außerdem müssen die Wirtschaftsbereiche, die im Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz genannt sind, die Arbeitszeiten aufzeichnen. Darunter fallen das Baugewerbe, Gaststätten und Herbergen, Speditions-, Transport- und Logistikbereich, Gebäudereinigung, Messebau und andere. Notiert werden muss in diesen Branchen der Beginn der Arbeitszeit und zwar für jeden Arbeitstag, ebenso das Ende sowie die Dauer, sprich also die Stunden. Pausenzeiten gehören nicht zur Arbeitszeit, sind also herauszurechnen. Konkrete Dauer und Lage der jeweiligen Arbeitspausen muss nicht aufgezeichnet werden. Bislang ist die Aufzeichnungspflicht beschränkt auf Beschäftigte mit einem regelmäßigen Monatsgehalt von höchstens 2.958,00 Euro. Nur für bestimmte ausschließlich mobile Tätigkeiten gelten bereits heute zusätzliche Vereinfachungen. Sobald die Ankündigungen umgesetzt werden, greift die Dokumentationspflicht zu den oben genannten Grenzen des Monatsgehalts. Muster zur Aufzeichnung enthält die Seite [www.der-mindestlohn-wirkt.de](http://www.der-mindestlohn-wirkt.de).

### **Klarstellung zur Auftraggeberhaftung angekündigt**

Seit Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes haften beauftragte Unternehmer verschuldensunabhängig dafür, dass von ihnen wiederum beauftragte Sub-Unternehmer im Werk- und Dienstleistungsbereich ihren Mitarbeitern den gesetzlichen Mindestlohn zahlen. Im Haftungsfall muss der Auftraggeber sowohl den Lohn wie auch die Sozialleistungen für fremde Mitarbeiter nachzahlen. Um dies sowie eventuelle Bußgelder zu vermeiden, muss der Auftraggeber bei seinen Sub-Unternehmern die Lohnzahlung im Hinblick auf die Einhaltung des Mindestlohns prüfen. Seit Jahresbeginn werden deshalb entsprechende Verträge zwischen Unternehmen ausgetauscht. Was genau alles in diesen Vertrag hineingehört, gibt das Gesetz nicht vor. Es herrscht deshalb große Unsicherheit.

Vor diesem Hintergrund schlagen die Aufsichtsbehörden vor, vom jeweiligen Sub-Unternehmer eine schriftliche Bestätigung zu fordern, dass dieser seiner Pflicht zur Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns nachkommt. Zusätzlich sind stichprobenartige Kontrollen von einzelnen Verdienstabrechnungen möglich. Dabei müssen aber aus Datenschutzgründen personenbezogene Daten, die nicht offengelegt werden dürfen, geschwärzt werden. In diesem Vertrag zwischen Unternehmer und Sub-Unternehmer sollte auf jeden Fall eine entsprechende Klausel aufgenommen werden, dass der Sub-Unternehmer während der gesamten Vertragslaufzeit verpflichtet ist, das Mindestlohngesetz einzuhalten und dementsprechende Nachweise auch gegenüber dem Unternehmer zu erbringen.

Auch bei dieser Auftraggeberhaftung hat das Bundesarbeitsministerium Änderungen angekündigt. Ganz wichtig: Es soll eine ausdrückliche Klarstellung kommen, dass sowohl die zivilrechtliche Auftraggeberhaftung als auch die entsprechenden Bußgeldvorschriften nur greifen, wenn eigene vertraglich übernommene Pflichten an die Sub-Unternehmer weitergegeben werden. Nachdem bekannt wurde, dass die Zollverwaltung als kontrollierende Behörde die Ordnungswidrigkeiten nicht auf Sub-Unternehmer-Ketten beschränken wollte, hatte die IHK-Organisation in zahlreichen Briefen an politische Entscheidungsträger auf die Problematik aufmerksam gemacht. Die dringend erforderliche Klarstellung, dass die Generalunternehmerhaftung nicht für jegliche Auftragsvergaben, sondern nur für Sub-Unternehmer-Ketten greifen sollte, wurde nunmehr aufgegriffen. Damit jedoch nicht genug: Es sollte grundsätzlich die Auftraggeberhaftung daraufhin überprüft werden, dass sie nur verschuldensabhängig greift, und nicht wie in dem geltenden Mindestlohngesetz, verschuldensunabhängig. Sobald die angekündigte Änderung vorliegt, werden wir Sie hierüber informieren.

## Mindestlohn bei Kombimodellen

Kombimodelle aus Aus- und Fortbildung („Aus- und Weiterbildung kompakt – Drei Abschlüsse ein Weg“) sind u. U. mindestlohnpflichtig.

Unternehmen, die Interessierten eine Kombination von Aus- und Weiterbildung anbieten, müssen sich der Möglichkeit bewusst sein, dass diesen u. U. jedenfalls teilweise der gesetzliche Mindestlohn zu zahlen ist.

Bei ausbildungsintegrierenden dualen Studiengängen ist der Mindestlohn kein Thema. Solange der Auszubildende seine Ausbildung absolviert, fällt er unter Ausnahmetatbestand des § 22 Abs. 3 MiLoG, der die „zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten“ aus dem Anwendungsbereich des MiLoG ausnimmt. Und für die nach Abschluss der Ausbildung zu absolvierenden betrieblichen Praxiszeiten greift der Ausnahmetatbestand des § 22 Abs. 1 S. 1 MiLoG, der klarstellt, dass Praktikanten, die ihr Praktikum „aufgrund einer hochschulrechtlichen Bestimmung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie“ leisten, Arbeitnehmern nicht gleichzustellen sind und deshalb auch keinen Anspruch auf den Mindestlohn haben.

Nun läge es durchaus nahe, diese Grundsätze auch bei Kombimodellen heranzuziehen, bei denen eine Ausbildung statt mit einem Studium mit einer Fortbildung kombiniert wird. Denn beiden Modellen ist gemeinsam, dass auf der Grundlage eines Vertrages hintereinander mehrere Abschlüsse erworben werden und somit die Vermittlung von Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten im Vordergrund steht. In der Literatur spricht man sich dafür aus, unter den Begriff „zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten“ nicht nur die Auszubildenden, sondern „alle Bereiche der Berufsbildung“ im Sinne von § 1 Abs. 1 BBiG zu fassen, „sofern der betreffenden Person aufgrund eines privatrechtlichen Rechtsverhältnisses auf betrieblicher Ebene Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt werden und sie einem Weisungsrecht des Auszubildenden unterliegt (....)“ (Franzen, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht § 22 MiLoG Rn. 3).

Nach dieser Lesart könnten auch bei einem Kombimodell von Aus- und Weiterbildung die betrieblichen Praxiszeiten im Rahmen der Weiterbildung vom Mindestlohn ausgenommen sein. An anderer Stelle heißt es indes unter Verweis auf das BAG: „Allerdings ordnet die ganz überwiegende Auffassung Beschäftigungsverhältnisse von Personen mit bereits abgeschlossener Berufsausbildung oder Studium ohnehin nicht als Praktikum iSv. § 26 BBiG, sondern als Arbeitsverhältnis ein, wenn diese Personen übliche Arbeitsaufgaben von AN wahrnehmen“ (a.a.O. Rn. 6).

Ein solches Arbeitsverhältnis sieht das für Fragen zum Mindestlohn zuständige Kommunikationscenter des BMAS nach Abschluss der Ausbildung auch bei Kombimodellen für gegeben. Wie auf Nachfrage schriftlich mitgeteilt wird, sollen bei den „sogenannten Abiturientenmodellen“ Praxiszeiten im Betrieb gemäß § 22 Abs. 3 MiLoG lediglich bis zum bestandenen Ausbildungsabschluss vom Mindestlohn ausgenommen sein. Teilnehmer einer Aufstiegsqualifizierung oder von Maßnahmen zum Erwerb der Ausbildereignung seien nicht als zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte anzusehen. Ob während dieser Zeit Mindestlohn zu zahlen sei oder nicht, sei anhand von § 22 Abs. 1 MiLoG zu beurteilen. Da Praxisphasen im Betrieb allerdings dazu dienen, die für die Zulassung zur Prüfung erforderliche Berufserfahrung zu erwerben, dürfte insoweit der Arbeitnehmerstatus gegeben sein.

Auch wenn zugleich der Hinweis erfolgt, dass es sich nicht um eine Rechtsberatung im Einzelfall handle und die Auslegung von gesetzlichen Vorschriften letztendlich den zuständigen Gerichten vorbehalten bleibe, muss bei Kombimodellen nach dem Vorstehenden damit gerechnet werden, dass ab bestandener Ausbildungsprüfung ggf. der Mindestlohnanspruch greift.

## **Mindestlohnrelevanz einer Bonuszahlung**

Zahlt ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer einen Grundlohn und einen fixen Bonus als Gehalt, die zusammen oberhalb des Mindestlohns von 8,50 Euro liegen, besteht kein Anspruch des Arbeitnehmers auf den Differenzbetrag zwischen Grundlohn und Mindestlohn. Das hat das Arbeitsgericht Düsseldorf im Fall einer Agentin entschieden, deren Arbeitgeber die Grundvergütung von 8,10 € und einem freiwilligen Leistungsbonus von 1,00 € nach Einführung des Mindestlohngesetzes (MiLoG) derart umstellte, dass von dem Bonus 0,40 Euro fix gezahlt wurden. Die Agentin verlangte darüber hinaus 0,40 Euro pro Stunde als Aufstockung des Grundlohns.

In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass beide Entgeltbestandteile in die Berechnung des Mindestlohns einfließen. Nach Sinn und Zweck des Mindestlohngesetzes sollten unangemessen niedrige Löhne verhindert werden. Zusätzlich solle bei Vollzeitbeschäftigung ein Einkommen oberhalb der Pfändungsfreigrenze erreicht werden. Angesichts dieses Gesetzeszweckes sei die Höhe der Zahlung entscheidend und nicht ihre Zusammensetzung, Bezeichnung oder Ermittlung. Ein Aufstockungsanspruch für einzelne Lohnbestandteile bestehe nicht. Vorliegend habe der Leistungsbonus auch Entgeltcharakter mit unmittelbarem Bezug zur Arbeitsleistung. Er sei damit mindestlohnrelevant. Ein weiter gehender Anspruch bestehe daher nicht.

Urteil des Arbeitsgerichts – ArbG – Düsseldorf vom 20. April 2015; Az.: 5 Ca 1675/15

## **Volle Arbeitnehmerfreizügigkeit für kroatische Staatsbürger**

Das Bundeskabinett hat beschlossen, dass kroatische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab dem 1. Juli 2015 in Deutschland ohne Einschränkung tätig werden können. Wie die Bundesregierung am 17. Juni 2015 meldet, wird sie der Europäischen Kommission mitteilen, dass Deutschland die Arbeitnehmerfreizügigkeit und die Dienstleistungsfreiheit für kroatische Staatsangehörige nicht länger einschränkt.

Während kroatische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer seit dem EU-Beitritt Kroatiens bislang grundsätzlich noch eine Arbeitsgenehmigung-EU benötigen, um in Deutschland einer Beschäftigung nachgehen zu dürfen, laufen diese Übergangsvorschriften nun zum 30. Juni 2015 aus. Die Bundesrepublik Deutschland verzichtet damit auf die nach EU-Recht mögliche weitere Verlängerung dieser Übergangsregelungen. Im gesamten EU-Raum gilt damit ab 1. Juli 2015 die umfassende Arbeitnehmerfreizügigkeit.

Auch die Dienstleistungsfreiheit wird damit voll hergestellt. Ab dem 1. Juli dürfen kroatische Unternehmen ihre Arbeitnehmer uneingeschränkt nach Deutschland entsenden und ihre Dienstleistungen in diesen Branchen anbieten. Dies gilt nun ausdrücklich auch für kroatische Bau-, Gebäudereinigungs- und Innendekorationsfirmen. Diese durften bislang nur Arbeitskräfte entsenden, die im Besitz einer Arbeitsgenehmigung-EU waren.

Zu beachten ist aber weiterhin, dass der zum 1. Januar 2015 in Kraft getretener gesetzlicher Mindestlohn in Deutschland auch für ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gilt. Außerdem müssen auch für Arbeitskräfte, die von kroatischen Unternehmen nach Deutschland entsandt werden, insbesondere die Vorschriften des Mindestlohngesetzes (MiLoG) und des Arbeitnehmerentsendegesetzes (AEntG) weiter beachtet werden.

Laut Presse- und Informationsamt der Bundesregierung waren im Jahr 2014 bereits 93.000 Kroatinnen und Kroaten in Deutschland sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Die Bundesregierung rechnet durch die Öffnung des Arbeitsmarktes mit jährlich etwa 10.000 weiteren kroatischen Arbeitskräften, die der deutschen Wirtschaft zur Verfügung stehen.

## **Kündigung bei beleidigender Äußerung**

Teilt ein Arbeitnehmer eine beleidigende Äußerung über einen Vorgesetzten vertraulich einem Kollegen mit und leitet dieser die Äußerung an den Vorgesetzten weiter, ist eine Pflichtverletzung des Arbeitnehmers zweifelhaft. Es kommt dann auf die Umstände an, unter denen die diffamierende Äußerung erfolgt ist. Das hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz im Fall eines als Chirurg tätigen Oberarztes entschieden, der in einer SMS an eine Operationsassistentin den Chefarzt als „autistisches krankes Arschl...“ bezeichnet hatte. Die Assistentin

leitete diese Nachricht an den Chefarzt weiter, woraufhin der Arbeitgeber eine ordentliche Kündigung aussprach.

In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass eine Beleidigung des Arbeitgebers, von Vorgesetzten oder Arbeitskollegen einen Verstoß gegen die Pflicht zur Rücksichtnahme darstelle, wenn sie nach Form und Inhalt eine erhebliche Ehrverletzung des Betroffenen bedeute. Allerdings sei zu berücksichtigen, unter welchen Umständen die Äußerung gefallen sei. Erfolge die Äußerung nur in vertraulichem Rahmen unter Arbeitskollegen, könne dies die Rechtmäßigkeit einer Kündigung ausschließen, weil vertrauliche Äußerungen dem Schutzbereich des allgemeinen Persönlichkeitsrechts unterlägen. Hebt der Adressat einer Äußerung später die Vertraulichkeit auf, könne dies dem Autor nicht zugerechnet werden. Vorliegend sei die Störung des Vertrauensverhältnisses nicht durch die diffamierende Äußerung eingetreten, sondern durch die Missachtung der Vertraulichkeit seitens der Kollegin, die sich unerwartet indiskret verhalten habe. Die Kündigung sei daher unwirksam.

Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Rheinland-Pfalz vom 22. Januar 2015; Az.: 3 Sa 571/14

**Praxistipp:** Fristlose Kündigungen sind möglich, wenn Kollegen oder Vorgesetzte oder auch Kunden beleidigt werden. Werden diese Äußerungen unter Kollegen gemacht, so ist eine fristlose Kündigung ohne vorherige Abmahnung in der Regel unverhältnismäßig und deshalb unwirksam. Wenn es zur Beleidigung gekommen ist, kann der betroffene Arbeitnehmer noch versuchen, die Lage zu retten, indem er sich für die Beleidigung entschuldigt. Bei einer Entschuldigung und auch Richtigstellung ist einer Kündigung, vor allem eine fristlose Kündigung, in der Regel als unverhältnismäßig einzustufen.

### **Kündigung bei übler Nachrede**

Behauptet ein Arbeitnehmer über den Arbeitgeber oder dessen Repräsentanten unwahre Tatsachen, die eine üble Nachrede darstellen, kann darin ein wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung liegen. Demgegenüber sind Äußerungen mit Werturteilen vom Schutzbereich der Meinungsäußerungsfreiheit des Grundgesetzes gedeckt und daher nicht kündigungsrelevant.

Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall einer bei einem Landkreis beschäftigten Verwaltungsangestellten entschieden, die für den Posten des Landrats kandidierte und dabei gegen den amtierenden Landrat antrat. Auf einem Flyer warb sie für Transparenz in der Verwaltung und kritisierte den Landrat mit dem Satz: „Wie der jüngste Umweltskandal und der Subventionsbetrug am Rathaus beweist, deckt der amtierende Landrat sogar die Betrügereien im Kreis.“ Der Landkreis als Arbeitgeber nahm das zum Anlass für eine Kündigung. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass sich ein Arbeitnehmer für bewusst falsche Tatsachenbehauptungen nicht auf die Meinungsäußerungsfreiheit berufen könne. Anders sei es bei Äußerungen, die ein Werturteil enthalten. Gleiches gelte für Mischungen von Tatsachen und Meinung, wenn sie durch Elemente der Stellungnahme und der Meinung geprägt seien. Von der Meinungsfreiheit seien dann auch Äußerungen umfasst, die scharf oder überzogen getätigt werden. Vorliegend liege der Schwerpunkt der Äußerung in einem Werturteil und nicht in einer dem Wahrheitsbeweis zugänglichen Tatsachenäußerung. Die Kündigung sei daher unwirksam.

Urteil des Bundesarbeitsgerichts – BAG – vom 18. Dezember 2014; Az.: 2 AZR 265/14

**Praxistipp:** Üble Nachrede, öffentliche Kritik, Rufbeschädigung: Alle diese Aussagen können von der allgemeinen Meinungsfreiheit nach Artikel 5 GG gedeckt sein. Ist dies der Fall, dann liegt keine Verletzung der Treuepflichten des Arbeitnehmers vor und der Arbeitgeber kann auf solche Äußerungen nicht mittels einer Abmahnung oder Kündigung reagieren. Das Urteil des Bundesarbeitsgerichts zeigt deutlich auf, was noch Meinungsäußerung ist und was eine Tatsachenäußerung. Nur die Letzteren können über das arbeitsrechtliche Handlungsinstrumentarium angegangen werden.

## **Zugang eines Kündigungsschreibens**

Wirft ein Arbeitgeber ein Kündigungsschreiben in den Hausbriefkasten des Arbeitnehmers ein, kann der Zugang im Zweifelsfall durch eine Zeugenaussage bewiesen werden. Das hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz im Fall eines Programmierers entschieden, dessen Arbeitgeber eine fristlose Kündigung im Beisein einer Zeugin in den Hausbriefkasten des Arbeitnehmers eingeworfen hatte. Der Arbeitnehmer setzte sich hiergegen nach Ablauf der Drei-Wochen-Frist zur Wehr und verlangte eine nachträgliche Klagezulassung. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass die Unwirksamkeit einer Kündigung innerhalb einer dreiwöchigen Klagefrist geltend gemacht werden müsse, andernfalls gelte die Kündigung als rechtswirksam. Vorliegend habe eine Zeugin stimmig und widerspruchsfrei bekundet, dass der Einwurf der Kündigung in den richtigen Hausbriefkasten erfolgt sei. Der Antrag auf nachträgliche Zulassung der Kündigungsschutzklage sei zurückzuweisen. Wenn das Kündigungsschreiben bewiesenermaßen in den Hausbriefkasten gelangt sei, könne der Empfänger eine nachträgliche Klagezulassung nicht auf die Aussage stützen, das Schreiben sei aus ungeklärten Gründen nicht zu seiner Kenntnis gelangt. Die Kündigung sei daher wirksam.

Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Rheinland-Pfalz vom 19. Februar 2015; Az.: 5 Sa 475/14

**Praxistipp:** Eine Kündigung wird erst dann wirksam, wenn sie zugegangen ist. Die sicherste Übermittlung ist deshalb, einem Boten den Inhalt des Kündigungsschreibens zu zeigen, in dessen Beisein in den Briefumschlag zu legen und diesen Briefumschlag durch den Boten in den richtigen Hausbriefkasten einwerfen zu lassen. Genau diese Vorgehensweise hatte der Arbeitgeber in dem zu entscheidenden Fall gewählt. Damit war der Zugang der Kündigung bewiesen und sie wurde wirksam.

## **Ordentliche Arbeitgeberkündigung: Keine Weihnachtsgeldrückzahlung**

Vereinbart ein Arbeitnehmer mit seinem Arbeitgeber eine Rückzahlungsverpflichtung für das Weihnachtsgeld für den Fall eines Ausscheidens aufgrund eines beim Arbeitnehmer liegenden Grundes, fehlt es an dieser Voraussetzung bei einer ordentlichen Arbeitgeberkündigung, gegen die sich der Arbeitnehmer nicht wehrt. Das hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz im Fall einer Bürokraft entschieden, die ein Weihnachtsgeld von 900 Euro erhalten hatte. Der Arbeitgeber zog diese Summe nach Ablauf des Kalenderjahres von einem Folgegehalt ab nachdem er im Anschluss an einen Streit mit der Arbeitnehmerin ordentlich gekündigt hatte. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass der Umstand, dass die Vertragsparteien sich in einem Streit befunden haben, kein in der Person der Arbeitnehmerin liegender Umstand sei. Gründe in der Person des Arbeitnehmers seien solche, die nicht willensgesteuert und beherrschbar seien. Es komme hinzu, dass eine Sonderzahlung, die zumindest auch Entlohnungscharakter besitze, nicht in Allgemeinen Geschäftsbedingungen vom ungekündigten Bestand des Arbeitsverhältnisses zu einem Zeitpunkt außerhalb des Bezugszeitraums abhängig gemacht werden könne. Der Arbeitnehmerin stehe daher das geforderte Weihnachtsgeld zu.

Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Rheinland-Pfalz vom 22. Januar 2015; Az.: 3 Sa 574/14

**Praxistipp:** Gratifikationen werden in Arbeitsverträgen oft mit Rückzahlungsklauseln versehen. So kann der Arbeitgeber sich freihalten, wann er den jeweiligen Mitarbeiter seine Gratifikation auszahlen kann. Lang andauernde Erkrankung, Erziehungsurlaub, unbezahlter Urlaub usw. können als Kürzungsgründe angeführt werden. Eine nach dem BAG zulässige Klausel ist in unserem Infoblatt **A02** „Pflichten aus einem Arbeitsverhältnis von A bis Z“ unter der Kennzahl **890** unter [www.saarland.ihk.de](http://www.saarland.ihk.de) angeführt.

## **Angemessene Ausbildungsvergütung**

Finanziert ein Ausbildungsverbund die Durchführung der Berufsausbildung mit öffentlichen Geldern, ist er gleichwohl verpflichtet, eine angemessene Ausbildungsvergütung an die Auszubildenden zu zahlen. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Ausbildungsverbundes in Thüringen entschieden, der die Berufsausbildung auf der Grundlage eines Bundes-Länder-Programms vollständig mit öffentlicher Finanzierung organisierte und einer Auszubildenden als Verkäuferin eine Vergütung von 210 Euro im ersten und 217 Euro im zweiten Lehrjahr bezahlte. Das entsprach einem Drittel der tariflichen Vergütung. Die Ausbildung erfolgte bei Praxisbetrieben der Wirtschaft. Nach Beendigung der Ausbildung forderte die Verkäuferin vom Ausbildungsverbund weitere Vergütung bis zur Höhe von zwei Dritteln des Fördersatzes nach § 12 Abs. 2 Nr. 1 BAföG. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass die gesetzliche Regelung der Ausbildungsvergütung drei Funktionen habe. Sie solle bei der Lebenshaltung finanziell unterstützen, die Nachwuchsqualifizierung gewährleisten und Leistungen der Lehrlinge in gewissem Umfang entlohnen. Bei mit öffentlichen Mitteln finanzierten zusätzlichen Ausbildungsplätzen könne nach ständiger Rechtsprechung auch eine Unterschreitung der tariflichen Vergütungssätze um mehr als 20 Prozent noch angemessen sein. Allerdings sei dann eine Orientierung an den allgemeinen Lebenshaltungskosten vorzunehmen, wofür § 12 BAföG einen Anhaltspunkt biete. Ein Betrag von mehr als zwei Dritteln dieses Bedarfssatzes stelle einen erheblichen Beitrag zu den Lebenshaltungskosten dar und sei daher vorliegend angemessen. Die Nachforderung sei daher in Höhe von 1.496 Euro berechtigt.

Urteil des Bundesarbeitsgerichts – BAG – vom 17. März 2015; Az.: 9 AZR 732/13

## **Schmerzensgeldanspruch bei Mobbing**

Macht ein Arbeitnehmer einen Schmerzensgeldanspruch geltend, weil er sich von einem Vorgesetzten gemobbt fühlt, beträgt die regelmäßige Verjährungsfrist drei Jahre. Bloßes Zuwarten durch den Arbeitnehmer führt nicht zu einer Verwirkung des Anspruchs.

Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines als Personalfachberater in einem Handelsunternehmen tätigen Juristen mit erstem Staatsexamen entschieden. Er wurde nach einer Umstrukturierung in einer neu gebildeten Abteilung nicht mehr dort beschäftigt, weil in dieser Abteilung nur Volljuristen tätig waren. Nach erfolglosem Outplacementversuch folgten Abmahnungen, Rechtsstreitigkeiten, erhebliche Krankheitszeiten und die Kündigung durch den Arbeitgeber. Gegenüber seinem ehemaligen Vorgesetzten machte er Schmerzensgeldansprüche in Höhe von 10.000 Euro geltend, die Klage erhob er zwei Jahre nach der behaupteten letzten Mobbinghandlung. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass für Schmerzensgeldansprüche die regelmäßige Verjährungsfrist von drei Jahren gelte. Sie beginne mit dem Schluss des Jahres, in dem der Anspruch entstanden sei und in dem der Betroffene Kenntnis über die begründenden Umstände erlange. Zwar könnten auch Schmerzensgeldansprüche wegen Mobbing der Verwirkung unterliegen, wenn eine illoyal verspätete Geltendmachung von Rechten erfolge. Vorliegend begründe aber das bloße Abwarten über zwei Jahre bis zur Geltendmachung des Anspruchs keine Verwirkung. Zur weiteren Sachaufklärung und Entscheidung wurde der Rechtsstreit an die Vorinstanz zurückverwiesen.

Urteil des Bundesarbeitsgerichts – BAG – vom 11. Dezember 2014; Az.: 8 AZR 838/13

**Praxistipp:** Es ist in der Praxis schwierig festzustellen, wann wirklich ein Fall von Mobbing vorliegt. Es muss in der Regel eine schikanöse und/oder diskriminierende Behandlung vorliegen. Der Betroffene muss sich in einer unterlegenen Position befinden und die schikanösen Handlungen müssen über einen längeren Zeitraum systematisch vorgenommen werden. Es ist Sache des Betroffenen nachzuweisen, dass in der Tat wirklich Mobbing betrieben wird.

## VERANSTALTUNGEN

### **FIT FÜR... die Lösung von steuerlichen Problemen**

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

Das Steuerrecht hat sich zu einem Steuer-Dschungel entwickelt. Trotzdem muss jeder Unternehmer seine Steuererklärung abgeben und die dafür erforderlichen und korrekten Angaben machen, sonst schwebt über ihm das Damoklesschwert eines Steuerverfahrens.

Gerade Jungunternehmer sind mit der für sie neuen Situation der Führung einer Buchhaltung und Abgabe einer Gewerbesteuererklärung oft überfordert. Gerade für sie ist es überlebensnotwendig zu wissen, wo sie durch welche Steuer betroffen sind, wie sie welche Erklärungen abzugeben haben und welche Möglichkeiten der Steuerersparnis es gibt. Frau Dipl.-Kffr. Christiane Fritz-Nagel, Steuerberaterin, St. Ingbert, wird Ihnen in ihrem Vortrag aufzeigen, worauf sich Existenzgründer bei ihrer steuerrechtlichen Veranlagung einzustellen haben.

Anmeldungen bis **20. Juli 2015** unter E-Mail: [sabine.lorscheider@saarland.ihk.de](mailto:sabine.lorscheider@saarland.ihk.de).

### **Mutterschutz und Elternzeit**

**Mittwoch, 22. Juli 2015, 19.00 - 21.00 Uhr**, Raum 1 - 3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Die Entscheidung zum Kind: Eine familiäre Bereicherung, eine gesellschaftliche Notwendigkeit und für den Arbeitgeber eine Herausforderung zum Handeln. Es existieren eine Fülle von arbeitsrechtlichen Schutzvorschriften, die der Arbeitgeber kennen und beachten muss.

Frau Rechtsanwältin Silke Brombach, teras Anwaltskanzlei Brombach Boghossian Kuhn & Partner | Rechtsanwälte, Saarbrücken, zeigt auf, worauf sich Unternehmer bei Schwangerschaft und Erziehungszeit ihrer Mitarbeiter einzustellen haben. So geht es sowohl um die Einhaltung der arbeitsschutzrechtlichen Vorschriften während der Schwangerschaft wie auch um die Bezahlung des Mutterschaftsgeldes während der Mutterschutzzeit. Schließt sich an diese die Elternzeit an, so ist der Arbeitgeber gut beraten zu wissen, wie sich das auf das bestehende Arbeitsverhältnis auswirkt. Gerade die im Juli in Kraft getretenen Neuerungen zur Elternzeit und zum Elterngeld werden im Rahmen der Veranstaltung vorgestellt.

Anmeldungen bis **21. Juli 2015** unter E-Mail: [sabine.lorscheider@saarland.ihk.de](mailto:sabine.lorscheider@saarland.ihk.de).

### **Prüfung der Künstlersozialabgabe: Wie funktioniert das?**

**Dienstag, 28. Juli 2015, 14.00 - 17.00 Uhr**, Raum 1, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Seit Jahresbeginn sind neben der Künstlersozialkasse auch die Rentenversicherungsträger verpflichtet, bei den Arbeitgebern die rechtzeitige und vollständige Entrichtung der Künstlersozialabgabe zu prüfen. Wichtig, um die gesetzlichen Vorgaben zu erfüllen ist deshalb zu wissen, wer im Sinne des Künstlersozialversicherungsgesetzes als Unternehmer abgabepflichtig ist, wie die Künstlersozialabgabe berechnet wird und vor allem auch, welche Aufzeichnungs-, Aufbewahrungs-, Vorlage- und Meldepflichten zu erfüllen sind.

Herr Miller, Deutsche Rentenversicherung Saarland, wird in seinem Vortrag aufzeigen, was alles in den betroffenen Unternehmen durchzuführen bzw. vorzuhalten ist, damit die Prüfung reibungslos funktioniert.

Anmeldungen bis **27. Juli 2015** unter E-Mail: [sabine.lorscheider@saarland.ihk.de](mailto:sabine.lorscheider@saarland.ihk.de).

## **Rechtliche Herausforderungen für den Handelsvertreter**

**Montag, 14. September 2015, 14.00 - 17.30 Uhr**, IHK Saarland, Raum 1, Saalgebäude, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken.

In Kooperation mit dem Wirtschaftsverband für Handelsvermittlung und Vertrieb im Saarland (CDH) e. V. veranstaltet die Industrie- und Handelskammer des Saarlandes ihren zweiten Tag der saarländischen Handelsvertreter.

Alles hat einmal ein Ende - auch der Vertretervertrag. Es ist für den Handelsvertreter wichtig zu wissen, was er bei der Beendigung seines Vertrages beachten muss, um teure Fehler zu vermeiden. Für ihn von besonderer Bedeutung: sein Ausgleichsanspruch nach § 89 b HGB. Herr Rechtsanwalt Dr. Jörg Schultheiß, Saarbrücken, informiert über die Berechnung sowie über die Höhe des Ausgleichs. Sein Vortrag wird abgerundet durch eine konkrete Berechnung des Ausgleichs anhand eines Beispiels.

Der Vertrieb lebt vom Kundenkontakt. Welche rechtlichen Anforderungen das Wettbewerbsrecht und auch das Datenschutzrecht an die Kontaktaufnahme knüpfen, stellt Frau Heike Cloß, Justiziarin der IHK Saarland, vor.

Anmeldungen bis **11. September 2015** unter E-Mail: [sabine.lorscheider@saarland.ihk.de](mailto:sabine.lorscheider@saarland.ihk.de).

## **Rund um Groß- und Außenhandel**

**Mittwoch, 16. September 2015, 14.00 - 17.00 Uhr**, IHK Saarland, Raum 1, Saalgebäude, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken.

In Kooperation mit dem Groß- und Außenhandelsverband Saarland e. V. veranstaltet die Industrie- und Handelskammer des Saarlandes erstmalig ihren Tag des saarländischen Groß- und Außenhandels.

Der Groß- und Außenhandel hat im unternehmerischen Alltag viele Herausforderungen zu meistern. Gerne möchten wir Sie dabei mit Informationen und Tipps unterstützen. Im Rahmen unseres ersten Tages des saarländischen Groß- und Außenhandels erwartet Sie deshalb ein breites Themenspektrum. So werden wir Arbeitsrecht für den Groß- und Außenhandel behandeln wie Ihnen auch die Aktivitäten des Saarland-Marketings vorstellen.

Anmeldungen bis **15. September 2015** unter E-Mail: [sabine.lorscheider@saarland.ihk.de](mailto:sabine.lorscheider@saarland.ihk.de).

## **FIT FÜR... Suchmaschinenoptimierung**

**Dienstag, 22. September 2015, 18.00 - 20.00 Uhr**, Raum 0.01, Seminargebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken.

Viele Unternehmen haben ihren Internetauftritt: aber werden sie auch besucht? Es ist gerade im Internet besonders wichtig, dass die Unternehmensseiten professionell gestaltet und auch über die gängigen Suchmaschinen gefunden werden. Es gilt, die eigene Webseite optimal zu vermarkten. Dazu muss jeder Webseitenbetreiber wissen, wie Suchmaschinen arbeiten, wie Seiten optimiert werden können und welche Instrumente des Webcontrollings dafür eingesetzt werden können.

Frau Sabine Betzholz-Schlüter, saar.is e. V., und Herr Thomas Kleinert, eBusiness-Lotse Saar, beraten seit Jahren Unternehmen bei der Erstellung und Optimierung von deren Webseiten. In ihrem Vortrag werden sie sowohl auf die technischen wie auch auf die konzeptionellen Aspekte der Realisierung des jeweiligen Unternehmens-Internetauftrittes eingehen.

Anmeldungen bis **21. September 2015** unter E-Mail: [sabine.lorscheider@saarland.ihk.de](mailto:sabine.lorscheider@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)