



Newsletter Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

Das Rentnerarbeitsverhältnis	2
Verstoß einer Kündigung gegen Maßregelungsverbot	3
Außerordentliche krankheitsbedingte Kündigung	3
Außerordentliche Kündigung nach Verbreitung geschäftsschädigender Äußerungen über das Web 2.0 - die „YouTube“-Entscheidung des BAG	4
Kündigung in der Probezeit mit Bewährungschance	5
Krankheitsbedingte Kündigung und Eingliederungsmanagement	6
Verfallbarkeit und Fälligkeit des Anspruchs auf Urlaubsabgeltung	6
Unverbindliches Wettbewerbsverbot bei Entschädigungshöhe nach Ermessen	7
Vorübergehender Arbeitsbedarf	7
Gerichtlichen Vergleich annehmen	8
Hausverbot bei Räumen mit Publikumsverkehr	8
Montage einer Videokameraattrappe: Kein Mitbestimmungsrecht	9
EU-Konsultation zur Arbeitszeitrichtlinie: Bereitschaftsdienst als Arbeitszeit	9
VERANSTALTUNGEN	10
Internet und Arbeitsrecht	10
Der gesetzliche Mindestlohn	10
Preise durchsetzen! Der Gewinn liegt im Verkauf!	11
Jungunternehmer: Was nun? Was tun!	11
FIT FÜR ... die Auswahl der richtigen Mitarbeiter	12
Vorsicht, Geldwäsche!	12

Das Rentnerarbeitsverhältnis

Die demografische Entwicklung zeigt sich bereits heute in einem zunehmenden Fachkräftemangel. Es werden deshalb, auch vor dem Hintergrund der früheren Verrentungsmöglichkeit, in Zukunft mehr Rentnerarbeitsverhältnisse begründet werden. Die Frage ist, wie diese Rentnerarbeitsverhältnisse arbeitsrechtlich zu beurteilen sind.

Beendigung des bisherigen Arbeitsverhältnisses

Ein Rentnerarbeitsverhältnis kann erst dann beginnen, wenn das bisherige Arbeitsverhältnis beendet wurde. Enthält der bisherige Arbeitsvertrag eine wirksame Klausel zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen der Erreichung des gesetzlichen Rentenalters, so kann die Klausel dahingehend ausgelegt werden, dass damit das Arbeitsverhältnis mit Ablauf desjenigen Monats enden soll, in dem der Mitarbeiter die Altersgrenze für den erstmaligen Bezug der regulären gesetzlichen Regelaltersrente erreicht hat. Dies bedeutet: *Selbst wenn im Arbeitsvertrag das 65. Lebensjahr als Renteneintrittsalter aufgeführt ist, ist diese Klausel an die gültige rentenversicherungsrechtliche Berechnungsgrundlage anzupassen.*

Abschluss des Rentnerarbeitsverhältnisses

Wenn das reguläre Arbeitsverhältnis mit dem bisherigen Arbeitgeber beendet wurde, kann mit demselben Arbeitgeber ein sogenanntes „Rentnerarbeitsverhältnis“ abgeschlossen werden. Natürlich kann ein Mitarbeiter auch bei einem anderen Arbeitgeber ein neues Arbeitsverhältnis begründen. Wird der Arbeitsvertrag mit dem letzten Arbeitgeber als Rentner geschlossen, so ist grundsätzlich ein neuer Arbeitsvertrag erforderlich.

Befristung des Rentnerarbeitsvertrags

Im Regelfall wird der Rentnerarbeitsvertrag befristet werden. Wie im regulären Arbeitsverhältnis muss die Wirksamkeit der vereinbarten Befristung sich am Maßstab des § 14 TzBfG gemessen werden. Nähere Details hierzu enthält unser Infoblatt **A05** „Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge“, das unter der **Kennzahl 67** unter www.saarland.ihk.de eingestellt ist. Aufgrund der Unzulässigkeit einer sachgrundlosen Befristung bei einem vorherigen bestehenden unbefristeten oder auch mit Sachgrund befristeten Arbeitsvertrag ist es nur möglich, bei demselben Arbeitgeber einen befristeten *Rentnerarbeitsvertrag zu schließen mit Sachgrund*. Bislang ist von der Rechtsprechung nicht geklärt, ob das bloße Lebensalter einen solchen Sachgrund bildet. Auf der sicheren Seite sind deshalb sowohl Arbeitgeber wie auch Mitarbeiter, wenn die Sachgründe wie projektbezogene Tätigkeit oder Befristung wegen der Vertretung eines anderen Mitarbeiters in Betracht kommen. Liegen diese Sachgründe nicht vor, so ist die Befristungsabrede unwirksam und es entsteht ein weiterer unbefristeter Arbeitsvertrag. Dieser unbefristete Arbeitsvertrag kann nur durch Kündigung oder durch den Abschluss eines Aufhebungsvertrages wieder beendet werden. Das Fristende führt gerade, da unwirksam, nicht zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Rentnerarbeitsverhältnis und allgemeine Arbeitsbedingungen

Das Rentnerarbeitsverhältnis ist juristisch genauso zu behandeln wie das reguläre Arbeitsverhältnis. Es gelten für alle Mitarbeiter dieselben Rechte und Pflichten. D.h. der Arbeitgeber hat seinem Rentnerarbeitnehmer dieselbe Vergütung und sonstigen geldwerten Leistungen zu gewähren, dasselbe gilt für Urlaubsgewährung und Gratifikationszahlungen.

Sozialversicherungsrechtlicher Status des Rentnerarbeitnehmers

Arbeitgeber und Rentnerarbeitnehmer sollten den sozialversicherungsrechtlichen Status auf jeden Fall im Auge behalten. Für das Rentnerarbeitsverhältnis sind zwar Arbeitgeber-, jedoch keine Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Renten- und zur Arbeitslosenversicherung abzuführen. Vor dem Hintergrund der momentanen Regelung zur Beitragszahlung ist es zulässig, die Bruttogrundvergütung zu reduzieren, da die Arbeitnehmerbeiträge für die Renten- bzw. Arbeitslosenversicherung nicht mehr abzuführen sind. Aber: Es muss auch dabei der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz beachtet werden. Es darf also nicht unter Verweis auf die nicht mehr abzuführenden Beiträge ein Lohnniveau gewählt werden, das unterhalb der Vergütung der vergleichbaren Mitarbeiter im Betrieb liegt. Das Mindestlohngesetz gilt auch für Rentnerarbeitsverhältnisse, so dass dessen Vorgabe von 8,50 € brutto einzuhalten ist, es sei denn, es greifen Tarifverträge ein.

Verstoß einer Kündigung gegen Maßregelungsverbot

Beantwortet der Arbeitgeber die Übermittlung einer ärztlichen Bescheinigung über die bestehende Arbeitsunfähigkeit seines Mitarbeiters postwendend mit einer (hier: fristlosen) Kündigung, nachdem er diesen am Vorabend - somit vergeblich - gebeten hatte, angesichts „der schwierigen Personalsituation zu den Weihnachtstagen zu helfen“, so stellt sich die Kündigung als verbotene Maßregelung i.S. des § 612a BGB dar.

Dem kann nicht mit Erfolg entgegengehalten werden, die Inanspruchnahme der benötigten Genesungszeit sei tatbestandlich keine Ausübung von „Rechten“ - Im Gegenteil: Gerade weil vielfach Dispositionsspielräume objektiv arbeitsunfähig erkrankter Arbeitspersonen in der Frage bestehen (oder beim Arbeitgeber vermutet werden), ob sie gleichwohl ihrer Arbeit nachgehen, begegnen der forensischen Praxis jene Fallgestaltungen, in denen Arbeitgeber ihrer Zielperson schon im Vorhinein verdeutlichen, mit welchen Konsequenzen diese bei erkrankungsbedingtem Ausfall zu rechnen haben.

(ArbG Berlin, Urteil vom 11.04.2014 - 28 Ca 19104/13; beim LAG durch Vergleich erledigt)

Praxistipp: Das ArbG Berlin stellte entgegen der Rechtsprechung einiger LAG ausdrücklich klar, dass eine Maßregelung i.S.d. § 612a BGB für erkrankungsbedingte Arbeitsausfälle nicht schon deshalb ausgeschlossen sei, weil die erkrankte Person mit ihrer genesungsorientierten Schonung kein „Recht“ ausübe. Etwaige Dispositionsspielräume der Arbeitnehmer über ihren Arbeitseinsatz hindern nicht die Inanspruchnahme der Befreiung von der Arbeitspflicht (§ 275 Abs. 1 und 3 BGB).

Außerordentliche krankheitsbedingte Kündigung

Die Ausschlussfrist des § 626 Nr. 2 BGB (Zweiwochenfrist für den Ausspruch der Kündigung) beginnt im Fall einer außerordentlichen krankheitsbedingten Kündigung wegen häufiger Kurzerkrankungen nicht schon mit dem Ende der letzten Arbeitsunfähigkeit, sondern dann, wenn der Zeitpunkt erreicht ist, zu dem von einer negativen Gesundheitsprognose nicht mehr ausgegangen werden kann, so das BAG. Es behandelte folgenden Sachverhalt:

Die Arbeitnehmerin war seit dem Jahr 2000 wegen unterschiedlicher Erkrankungen wiederholt arbeitsunfähig. Die letzte Kurzerkrankung dauerte vom 16.11.2011 bis zum 19.12.2011. Am 28.03.2012 kündigt der Arbeitgeber das ordentlich unkündbare Arbeitsverhältnis fristlos mit sozialer Auslaufzeit. Bis zu diesem Zeitpunkt war die Arbeitnehmerin nicht mehr arbeitsunfähig. Die Arbeitnehmerin beruft sich im Kündigungsschutzprozess darauf, dass der Arbeitgeber die

Zweiwochenfrist für die außerordentliche Kündigung nicht eingehalten habe. Laut BAG ist die Kündigungsschutzklage begründet, da der Arbeitgeber die Voraussetzungen einer krankheitsbedingten Kündigung nicht ausreichend dargelegt hat.

Allerdings scheidet die Kündigung nicht bereits an der mangelnden Wahrung der Zweiwochenfrist. Diese Ausschlussfrist ist auch im Fall einer außerordentlichen krankheitsbedingten Kündigung mit Auslauffrist einzuhalten. Bei Dauertatbeständen, bei denen sich der Kündigungssachverhalt fortwährend neu verwirklicht, reicht es zur Fristwahrung aus, dass der Arbeitgeber die Kündigung auf Umstände stützt, die noch bis mindestens zwei Wochen vor Zugang der Kündigung gegeben waren. Im Fall einer krankheitsbedingten Kündigung wegen häufiger Kurzerkrankungen liegt der Kündigungsgrund nicht in der einzelnen Erkrankung, sondern in der negativen Gesundheitsprognose, die sich darauf bezieht, dass verschiedene Erkrankungen den Schluss auf eine dauerhafte Krankheitsanfälligkeit des Arbeitnehmers zulassen. Das Ende dieses Dauertatbestands - und damit der Beginn der Ausschlussfrist des § 626 II BGB - tritt demnach nicht bereits mit dem Ende der letzten Kurzerkrankung vor der Kündigung ein, sondern erst mit dem Zeitpunkt, in dem davon ausgegangen werden kann, dass die generelle Krankheitsanfälligkeit des Arbeitnehmers nicht (mehr) besteht. Eine solche Aussage wird sich naturgemäß erst nach Ablauf einer geraumen Zeit seit der letzten eingetretenen Erkrankung treffen lassen. Dafür, dass die negative Prognose zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung im März 2012 nicht mehr gegeben war, fehlt es an entsprechenden Anhaltspunkten. Allein auf den Umstand, dass die letzte Kurzerkrankung länger als zwei Wochen vor Ausspruch der Kündigung zurücklag, kommt es nach dem Gesagten nicht an.

Praxistipp: Die Entscheidung führt sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber zu erheblicher Rechtsunsicherheit. Gerade bei krankheitsbedingten Kündigungen wegen häufiger Kurzerkrankungen ist es naturgemäß äußerst schwer festzustellen, ob die den einzelnen Erkrankungen zu Grunde liegenden Leiden „ausgeheilt“ und insoweit die negative Zukunftsprognose erschüttert ist. Bei einer außerordentlichen Kündigung muss diese Feststellung nunmehr nicht nur im Rahmen der Darlegung des Kündigungsgrunds, sondern auch im Hinblick auf die Einhaltung der Zweiwochenfrist geprüft werden. Kann der Arbeitnehmer nachweisen, dass die Krankheitsanfälligkeit länger als zwei Wochen vor Ausspruch der Kündigung nicht mehr bestand, ist die Kündigung hinfällig. Wenn dies dem Arbeitnehmer nicht gelingt, ist die Ausschlussfrist eingehalten. Wer als Arbeitgeber im Hinblick auf den Fristablauf auf der sicheren Seite sein will, wird auch künftig nicht daran vorbeikommen, bei der Fristberechnung zur Sicherheit auf den Ablauf der letzten bekannten Kurzerkrankung abzustellen.
(BAG, Urteil vom 23.01.2014 - 2 AZR 582/13 = BeckRS 2014, 70847)

Außerordentliche Kündigung nach Verbreitung geschäftsschädigender Äußerungen über das Web 2.0 - die „YouTube“-Entscheidung des BAG

Social Media bieten den Usern weitreichende Möglichkeiten, ohne erheblichen Zeit- und Kostenaufwand die eigene Meinung zu verbreiten; dies kann - wie die Praxis zeigt - zu Störungen führen, insbesondere wenn sich die Inhalte auf Dritte beziehen. Dieser „Trend“ macht auch vor dem Arbeitsverhältnis nicht halt. Daher war es nur eine Frage der Zeit bis zum ersten Urteil des BAG zu geschäftsschädigenden Äußerungen im Web 2.0. Das Warten hat nun ein Ende. Am 31.07.2014 hat der 2. Senat über die Wirksamkeit der Kündigung eines Arbeitnehmers entschieden, der sich in einem Video nachhaltig negativ über seinen Arbeitgeber ausließ und dieses sodann u.a. über YouTube verbreitet hat (2 AZR 505/13, BAG-PM Nr. 38/14 = DB 2014, S. 15).

Der Kläger trat in einem Video auf, das von Streit.TV - im Auftrag von ver.di - produziert wurde. Darin äußerte der Kläger, dass es im Betrieb „Probleme“ gebe. Ferner fehlten viele Sicherheits-

vorkehrungen an einzelnen Maschinen. Man könne „fast behaupten“, dass keine Maschine „zu 100 % ausgerüstet“ sei. Das Problem sei, dass „keine Fachkräfte vorhanden“ seien und „das Beherrschen der Maschinen nicht zu 100 % erfüllt“ werde. Das Video wurde ins Internet gestellt und war u.a. bei YouTube zu sehen. Zudem verbreitete der Kläger es über seinen Facebook-Account. Daraufhin kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis fristlos.

Das BAG entschied, dass die außerordentliche Kündigung - mangels wichtigem Grund - unwirksam ist. Der 2. Senat stellte fest, dass ein Arbeitnehmer zwar nicht wissentlich falsche, geschäftsschädigende Behauptungen über die im Betrieb herrschenden Verhältnisse aufstellen und diese über digitale Medien (z.B. YouTube oder Facebook) verbreiten (lassen) dürfe. Erlaubt sei nach Ansicht des BAG jedoch eine sachliche Kritik an den betrieblichen Gegebenheiten.

Im Ergebnis überrascht das Urteil des BAG - zumindest hinsichtlich der Bewertung der vom Arbeitgeber für die fristlose Kündigung angeführten Gründe. Denn die vom Arbeitnehmer in dem betreffenden Video getätigten Äußerungen waren ersichtlich sowie wissentlich falsch und damit zweifelsohne geschäftsschädigend. Arbeitnehmern ist es zwar nicht grds. untersagt, Kritik an ihren Arbeitgebern kund zu tun - auch nicht im Web 2.0; dies gilt zumindest solange diese von der Meinungsfreiheit geschützt ist (vgl. BAG vom 10.12.2009 - 2 AZR 534/08, DB 2010 S. 1128). Der Arbeitnehmer ist aber verpflichtet, Äußerungen zu unterlassen, die geeignet sind, dem Arbeitgeber einen Schaden zuzufügen und dessen berechnete Interessen beeinträchtigen. Für die Abgrenzung einer unzulässigen von einer noch zulässigen Äußerung kommt es auf die Umstände des Einzelfalls an und dabei insbesondere, welchen Inhalt die Äußerung hat und in welchem Kontext sie verbreitet wird. Je nach Schwere des Verstoßes kann dabei auch eine fristlose Kündigung gerechtfertigt sein, z.B. wenn der Arbeitnehmer unrichtige Behauptungen über die wirtschaftliche und finanzielle Lage des Arbeitgebers verbreitet, die geeignet sind, dessen Kreditwürdigkeit zu schädigen. Bei Äußerungen im Web 2.0 ist im Rahmen der Abwägung zudem zu beachten, dass diese verschriftlicht, damit perpetuiert und kopierbar ist und zudem - binnen kürzester Zeit - eine nahezu unkontrollierbare Möglichkeit der Verbreitung aufgrund des de facto unbegrenzten Adressatenkreises bei einer gleichzeitig jederzeitigen Verfügbarkeit besteht. Zudem ist die Äußerung quasi unlöslich („Das Internet vergisst nie.“). Das Gefahrenpotenzial ist folglich für den Arbeitgeber erheblich höher als bei einer Verlautbarung des Mitarbeiters während der Pause gegenüber einigen Arbeitskollegen (vgl. Bissels/Domke, AuA 2013 S. 82 ff.).
(Quelle: Dr. Alexander Bissels, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht / Kira Falter, Rechtsanwältin, Der Betrieb 2014, S. 2050)

Kündigung in der Probezeit mit Bewährungschance

Kündigt ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer während der Probezeit wegen Zweifeln an der Eignung, kann er anstatt der Beendigung mit der kurzen Kündigungsfrist eine überschaubare, längere Frist wählen, um dem Arbeitnehmer eine weitere Bewährungschance zu geben mit der Zusage einer Wiedereinstellung bei Bewährung. Das hat das Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern im Fall eines Kraftfahrers und Kommissionierers in einem Fruchthandelsunternehmen entschieden. Aufgrund einer Beschädigung des Dienstfahrzeugs und nicht eingehaltener Leistungsziele kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis am letzten Tag der sechsmonatigen Probezeit mit einer Kündigungsfrist von vier Monaten, verbunden mit der Zusage einer Wiedereinstellung bei Bewährung während dieser Kündigungsfrist. Vereinbart war eine eintägige Kündigungsfrist. Der Arbeitnehmer erhob dagegen Kündigungsschutzklage. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass der Arbeitgeber auch am letzten Tag der Wartezeit ordentlich kündigen könne. Sehe der Arbeitgeber die Probezeit als nicht bestanden an, könne er anstatt der kurzen Probezeitkündigungsfrist mit einer überschaubaren, längeren Frist kündigen und dem Arbeitnehmer eine Bewährungschance geben mit Wiedereinstellungszusage bei Bewährung. Dabei sei eine viermonatige Kündigungsfrist noch als überschaubar anzusehen.
(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Mecklenburg-Vorpommern vom 24. Juni 2014; Az.: 5

Sa 223/13)

Praxistipp: Während der Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG besteht Kündigungsfreiheit. Deshalb ist eine Kündigung auch am letzten Tag der Wartezeit zulässig.

Krankheitsbedingte Kündigung und Eingliederungsmanagement

Will ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer krankheitsbedingt kündigen, muss er die Verhältnismäßigkeit der Kündigung darlegen. Das beinhaltet Ausführungen zur Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements. So hat das Landesarbeitsgericht Hamm im Fall einer Arbeitnehmerin entschieden, die in einem Unternehmen für Fleischverarbeitung und -verpackung tätig war. Der Arbeitgeber hatte gekündigt und sich dabei auf Krankheitszeiten und Entgeltfortzahlungskosten berufen. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass die Kündigung weder durch häufige Kurzerkrankungen noch durch eine lang anhaltende Krankheit gerechtfertigt sei. Die Entgeltfortzahlungskosten hätten in keinem Jahr einen Zeitraum von sechs Kalenderwochen überschritten, sodass eine unzumutbare Belastung des Arbeitgebers ausscheide. Für die Annahme einer lang anhaltenden Erkrankung fehle es an einer negativen Prognose über den voraussichtlichen Gesundheitszustand der Arbeitnehmerin. Vorliegend sei die Kündigung auch unverhältnismäßig. Der Arbeitgeber habe nicht vorgetragen, inwieweit er versucht habe, die Kündigung durch mildere Mittel zu vermeiden. So habe er trotz rechtlicher Hinweise durch das Gericht nicht vorgetragen, ob ein betriebliches Eingliederungsmanagement durchgeführt und zu welchem Ergebnis es geführt habe. Die Kündigung sei daher rechtsunwirksam.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Hamm vom 01. August 2014; Az.: 1 Sa 182/14)

Praxistipp: Bevor der Arbeitgeber eine krankheitsbedingte Kündigung ausspricht, sollte das im Gesetz vorgeschriebene Gesundheitsmanagement (vgl. § 84 Abs. 2 SGB IX) durchgeführt werden. Er sollte dazu seinen Mitarbeiter schriftlich einladen. Ist der Mitarbeiter nicht zu einem Gespräch bereit, findet die Kündigung ihren Weg. Mehr als ein Gespräch anbieten, kann der Arbeitgeber nicht.

Verfallbarkeit und Fälligkeit des Anspruchs auf Urlaubsabgeltung

Auch der Anspruch auf Abgeltung des nach lang andauernder Arbeitsunfähigkeit bestehenden gesetzlichen Mindesturlaubs kann auf Grund tariflicher Ausschlussfristen verfallen. Ist eine Zeit für die Leistung weder bestimmt noch aus den Umständen zu entnehmen, so kann der Gläubiger die Leistung gem. § 271 BGB sofort verlangen, der Schuldner sie sofort bewirken. Der Anspruch auf Abgeltung des Urlaubs entsteht mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und wird damit regelmäßig sofort fällig. Die Tarifvertragsparteien können aber einen anderen Fälligkeitszeitpunkt - zum Beispiel das Ende des Monats, in dem das Arbeitsverhältnis endet - vereinbaren. Die Fälligkeitsregelung des § 15 Abschn. I Nr. 11 EMTV gilt nicht für den Anspruch auf Urlaubsabgeltung.

(BAG, Urteil vom 08.04.2014 - 9 AZR 550/12)

Praxistipp: Mehr Informationen zum Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsanspruch finden Sie unter der **Kennzahl 67** auf www.saarland.ihk.de.

Unverbindliches Wettbewerbsverbot bei Entschädigungshöhe nach Ermessen

Viele Arbeitsverträge enthalten ein vertragliches und/oder ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot. Das letztere ist nur wirksam, wenn die Vorgaben des § 74 Abs. 2 HGB beachtet werden. Wird bei einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot die Höhe der Entschädigung in das Ermessen des Arbeitgebers gestellt, ohne dass eine Mindesthöhe im Sinne von § 74 II HGB vereinbart wird, ist das Wettbewerbsverbot für den Arbeitnehmer unverbindlich.

Dem Streit lag ein Arbeitsvertrag zugrunde, der unter anderem folgende Regelung enthielt:
„§ 15 Wettbewerbsvereinbarung.

(1) Der Mitarbeiter verpflichtet sich, nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses für die Dauer von zwei Jahren für kein Konkurrenzunternehmen selbständig oder unselbständig tätig zu werden.

(2) Die Firma verpflichtet sich, dem Mitarbeiter für die Dauer des Wettbewerbsverbotes eine Entschädigung zu zahlen, die in ihr Ermessen gestellt wird. Die Karenzentschädigung ist fällig am Ende eines jeden Monats.

(3) Auf die Karenzentschädigung wird alles angerechnet, was der Mitarbeiter durch anderweitige Verwertung seiner Arbeitskraft erwirbt oder zu erwerben böswillig unterlässt.

(4) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, während der Dauer des Wettbewerbsverbotes auf Verlangen Auskunft über die Höhe seiner Bezüge zu geben und die Anschriften eines jeweiligen Arbeitgebers mitzuteilen. Am Schluss eines Kalenderjahres ist er verpflichtet, seine Lohnsteuerbescheinigung vorzulegen.“

Das vereinbarte Wettbewerbsverbot war für den Kläger nach dem Urteil des BAG unverbindlich, da aus ihm nicht klar erkennbar war, dass die Höhe der Entschädigung nach § 74 II HGB erreicht wird.

Ist in einem Wettbewerbsverbot eine gegenüber der Vorgabe des § 74 II HGB zu niedrige Karenzentschädigung vereinbart, ist dieses nicht nichtig, sondern lediglich unverbindlich. In der Konsequenz kann sich der Arbeitnehmer entscheiden, ob er sich an das Wettbewerbsverbot hält (stRspr.).

Über den Fall einer konkret zu niedrigen Karenzentschädigung hinaus tritt die Unverbindlichkeit aber auch ein, wenn aus dem Wettbewerbsverbot selbst unklar bleibt, ob die gesetzliche Entschädigungshöhe erreicht wird.

Ein solcher Fall der Ungewissheit über die Höhe der Entschädigung liegt, so das BAG, hier vor. § 15 II 1 des Arbeitsvertrages sieht zwar einen Anspruch auf Entschädigung vor. Weder wird jedoch in der Vereinbarung eine konkrete Summe genannt, noch wird durch eine Verweisung auf die gesetzlichen Vorschriften für den Arbeitnehmer hinreichend deutlich gemacht, dass eine Karenzentschädigung mindestens in der gesetzlich geforderten Höhe geschuldet wird.

Praxistipp: Arbeitgeber sollten aus Gründen der Kalkulierbarkeit deshalb auf eine korrekte Formulierung des Arbeitsvertrages achten. Entschließt sich der Arbeitnehmer zur Einhaltung eines für ihn unverbindlichen Wettbewerbsverbots, hat er Anspruch auf die vertraglich vereinbarte Entschädigung, nicht hingegen auf die Mindestentschädigung nach § 74 II HGB.

(BAG, Urteil vom 15.01.2014, 10 AZR 243/13)

Vorübergehender Arbeitsbedarf

Wenn ein Arbeitgeber einen Mitarbeiter befristet beschäftigt und das mit nur vorübergehendem Arbeitsbedarf begründet, trägt er die Darlegungslast für diese Prognose. Das hat das Landesarbeitsgericht Hessen im Fall einer befristet als Aushilfe beschäftigten Lagerarbeiterin in einem

Dienstleistungsunternehmen entschieden, die nach mehrfach befristeten Arbeitsverträgen auf Entfristung klagte. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass vorliegend eine sachgrundlose Befristung ausscheide, da zuvor bereits befristete Arbeitsverhältnisse zwischen den Beteiligten bestanden hatten. Die vom Arbeitgeber geltend gemachten Arbeitsaufgaben, auf die er sich für die Befristung berufe, gehörten zu Daueraufgaben mit saisonalen Schwankungen. Eine Überprüfung des Befristungsgrundes (vgl. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG) erfordere ausreichende Informationen dazu, mit wie vielen Arbeitskräften in welchem Zeitraum der erhöhte Bedarf voraussichtlich zu erledigen sei. Notwendig seien Zahlenangaben der Arbeitskräfte für den Dauerbedarf und für den vorübergehenden Zusatzbedarf. Zusätzlich sei für den Zusatzbedarf eine namentliche Benennung der eingestellten Arbeitnehmer unumgänglich, um den Sachgrund des vorübergehenden Bedarfs zu überprüfen. Vorliegend lasse der Vortrag des Arbeitgebers keinen Rückschluss auf die Anzahl der benötigten Vollzeitbeschäftigten zu. Die Befristung sei damit unzulässig gewesen.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Hessen vom 09. April 2014; Az.: 18 Sa 1120/13)

Praxistipp: Wenn ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer zuvor bereits sachgrundlos befristet beschäftigt hat, ist eine weitere Befristung nur mit einem Sachgrund möglich. Fällt der vom Arbeitgeber prognostizierte vorübergehende Bedarf bei Daueraufgaben an, ist darzulegen, dass nach Befristungsende das Arbeitspensum vom Stammpersonal erbracht werden kann.

Gerichtlichen Vergleich annehmen

Wer auf einen gerichtlichen Vergleichsvorschlag hin die Annahmeerklärung bei Gericht erklärt, ist daran gebunden. Ein Widerruf ist nicht möglich. Das hat das Landesarbeitsgericht Düsseldorf im Fall einer Pflegedienstleiterin bei einem Pflegedienst in einem Rechtsstreit über Abgeltungsansprüche und Erstattung eines Verkehrsunfallschadens entschieden. Auf den Vergleichsvorschlag des Gerichts erklärten zunächst die Arbeitnehmerin und anschließend der Rechtsanwalt des Arbeitgebers mit Telefax die Annahme des Vergleichs. Elf Minuten später widerrief der Anwalt die Erklärung und machte ein Büroversehen geltend. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass mit dem Eingang der Annahmeerklärung die Bindung eintrete, ohne dass es auf die Kenntnisnahme durch das Gericht oder den Prozessgegner ankomme. Ein Widerruf dieser Annahmeerklärung bei Gericht sei nicht möglich. Auch eine Anfechtung wegen Irrtums komme nicht in Betracht, weil weder ein Inhalts- noch ein Erklärungsirrtum vorliege.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Düsseldorf vom 09. Oktober 2014; Az.: 6 Sa 53/14)

Praxistipp: Die Anfechtung von Erklärungen ist möglich bei Inhaltsirrtum (Irrtum über den Bedeutungsgehalt) oder Erklärungsirrtum (Irrtum in der Erklärungshandlung). Demgegenüber beinhaltet ein reiner Motivirrtum keinen Anfechtungsgrund. Pech für den Anwalt, der Vergleich blieb wirksam.

Hausverbot bei Räumen mit Publikumsverkehr

Erteilt ein Arbeitgeber einer ehemaligen Mitarbeiterin Hausverbot, kann hierfür ein sachlicher Grund erforderlich sein, soweit der Hausrechtsinhaber sein Eigentum für den allgemeinen Publikumsverkehr geöffnet hat. Das hat das Landesarbeitsgericht Köln im Fall eines Hotelunternehmens entschieden, der einer ehemaligen Direktorin Hausverbot für sämtliche Hotelgebäude sowie die Hauptverwaltung erteilte. Die ehemalige Arbeitnehmerin wehrte sich gegen das Hausverbot, weil sie dadurch an der Teilnahme von Veranstaltungen gehindert werde, die in den vom Arbeitgeber betriebenen Hotels stattfinden. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass der Betreiber eines Hotels aufgrund des Hausrechts grundsätzlich berechtigt sei Hausverbote zu erteilen. Die Ausübung dieses Hausrechts sei jedoch insoweit eingeschränkt, als der

Hotelbetreiber das Hotel gegenüber dem allgemeinen Publikumsverkehr geöffnet habe. Damit gebe er seine Bereitschaft zu erkennen, generell unter Verzicht auf eine Einzelfallprüfung jedem den Zutritt zu gestatten, der die üblichen Verhaltensregeln beachte. Vorliegend sei das Hausverbot lediglich bezüglich der Hauptverwaltung rechtmäßig, nicht jedoch hinsichtlich der vom Arbeitgeber betriebenen Hotels, weil es insoweit an einem sachlichen Grund fehle.
(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Köln vom 17. September 2014; Az.: 5 Sa 292/14)

Praxistipp: Ein Hotelier ist als Hausrechtsinhaber berechtigt, Hausverbote zu verhängen. Ist ein Hotel aber für den allgemeinen Publikumsverkehr geöffnet, bedarf es für ein Hausverbot eines sachlichen Grundes. Das kann z.B. bei unangemessenem Verhalten oder mangelnder Zahlungsbereitschaft gegeben sein.

Montage einer Videokameraattrappe: Kein Mitbestimmungsrecht

Bringt ein Arbeitgeber im Eingangsbereich die Attrappe einer Videokamera an, löst dies kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats aus. Das hat das Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern im Fall eines Betriebsrats in einem Klinikunternehmen entschieden. Der Klinikbetreiber hatte ohne Zustimmung des Betriebsrats am Hinterausgang des Klinikgebäudes die Attrappe angebracht. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass ein Mitbestimmungsrecht bereits auf den ersten Blick ausscheide, weil die Kameraattrappe objektiv nicht geeignet sei, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen (vgl. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG). Es fehle auch an einem Mitbestimmungsrecht in Bezug auf das betriebliche Zusammenleben der Arbeitnehmer (vgl. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG), weil die angebrachte Attrappe keine Auswirkung auf das innerbetriebliche Zusammenleben der Arbeitnehmer habe.
(Beschluss des Landesarbeitsgerichts - LAG - Mecklenburg-Vorpommern vom 12. November 2014; Az.: 3 TaBV 5/14)

Praxistipp: Bei offensichtlicher Unzuständigkeit, wenn keine Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats ersichtlich sind, kann der beim Arbeitsgericht gestellte Antrag auf Einrichtung einer Einigungsstelle keinen Erfolg haben (vgl. § 99 Abs. 1 Satz 2 ArbGG).

EU-Konsultation zur Arbeitszeitrichtlinie: Bereitschaftsdienst als Arbeitszeit

Bereits seit vielen Jahren wird eine Überarbeitung der Arbeitszeit-Richtlinie versucht. Zuletzt waren im Januar 2013 die Verhandlungen der Sozialpartner hierzu endgültig gescheitert. Nun liegt der Ball wieder bei der Kommission, die mit der Konsultation die Folgen eines Spektrums denkbarer Optionen abfragen will.

Durch die Rechtsprechung des EuGH in den Fällen „Simap“ (2000) und „Jaeger“ (2003) ist eine Überarbeitung der Arbeitszeitrichtlinie hinsichtlich der Bereitschaftsdienste notwendig geworden. Nach dieser Rechtsprechung ist der Bereitschaftsdienst komplett als Arbeitszeit anzusehen, was in der Praxis zu Problemen führt. Europäisches Parlament und Europäischer Rat hatten sich 2009 bereits nicht einigen können. Die Sozialpartner haben daraufhin einen weiteren Einigungsversuch gestartet, eine Vereinbarung gem. Art. 155 AEUV abzuschließen, die durch den Rat dann per Beschluss umzusetzen gewesen wäre. Dieser Einigungsversuch ist aber wiederum gescheitert. Die Arbeitgeberseite hatte vorgeschlagen, neben Arbeitszeit und Ruhezeit die inaktive Zeit bei Bereitschaftsdiensten als eigene Zeitkategorie zu definieren, die nicht als Arbeitszeit gewertet werden sollte. Die EU-Kommission hat die Geschichte des Scheiterns und die Gründe, warum jetzt ein Tätigwerden notwendig erscheint, in dem sog. Konsultationsdokument ausführlich dargestellt.

Unter

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=333&langId=de&consultId=14&visib=0&furtherConsult>

=yes finden Sie dieses Konsultationsdokument sowie den ausführlichen Fragebogen. In diesem Fragebogen wird u. a. abgefragt, wie Opt-Out, Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft und Bezugszeiträume geregelt werden sollten. Zum Teil gibt es auch branchenspezifische Fragen, z. B. für das Gesundheitswesen, sowie ganz abstrakte Fragen nach Wünschen zur Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben sowie nach den generellen Ansätzen für die Ausgestaltung einer künftigen Arbeitszeitrichtlinie.

VERANSTALTUNGEN

Internet und Arbeitsrecht

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

Die Arbeitswelt von heute ist ohne die modernen Kommunikationsmittel nicht mehr möglich. An vielen Arbeitsplätzen befindet sich der Firmen-PC, die mobilen Zusatzgeräte bzw. bringen die Mitarbeiter ihre eigenen mobilen Endgeräte mit. Dies stellt den Arbeitgeber vor die Frage, was und vor allem wie er die Nutzung der diversen Geräte regeln kann bzw. eventuell auch soll.

Herr Rechtsanwalt Stephan Weingart, Saarlouis, wird aufzeigen, welche arbeitsrechtlichen Regelungen möglich sind, unter welchen Voraussetzungen eine einmal erteilte Erlaubnis zurückgenommen werden kann und inwieweit der Arbeitgeber für die Nutzungen seiner Mitarbeiter haftet.

Der Referent zeigt im Rahmen der Veranstaltung auf, welche arbeitsrechtlichen Besonderheiten bei der Benutzung von mobilen Geräten bestehen und steht für Fragen und Antworten während und nach der Veranstaltung zur Verfügung.

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

Der gesetzliche Mindestlohn

Dienstag, 24. Februar 2015, 18.00 - 20.00 Uhr, Raum 1 - 3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Ab Januar 2015 gilt deutschlandweit der gesetzliche, branchenunabhängige Mindestlohn von 8,50 € brutto/Stunde. Herr Rechtsanwalt Eric Schulien, Rechtsanwaltskanzlei Eric Schulien GmbH Rechtsanwalts-gesellschaft, Saarbrücken, wird die arbeitsrechtlichen Auswirkungen des neuen Rechts aufzeigen. So erfordert die Einführung des Mindestlohns beispielsweise die Prüfung von Kollisionen mit bestehenden Tarif- und Arbeitsverträgen. Geklärt werden müssen auch die Möglichkeiten der Anrechenbarkeit anderer Vergütungsbestandteile wie Zulagen oder Gratifikationen auf den Mindestlohn. Zudem müssen Dokumentations- und Meldepflichten überprüft und angepasst werden, insbesondere bei Mini-Jobs.

Mit unserer Veranstaltung wollen wir Ihnen einen ersten Blick darüber geben, ob und ggf. welcher Handlungsbedarf sich in Ihrem Unternehmen aus dem Mindestlohngesetz ergibt.

Anmeldungen **bis 23. Februar 2015** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

Preise durchsetzen! Der Gewinn liegt im Verkauf!

Montag, 2. März 2015, 18.00 - 20.00 Uhr, Raum 1, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Unternehmen müssen Gewinne erzielen. Aber: Preise und damit auch die Gewinne sind nicht statisch, sondern sie schwanken. Laufen die verhandelten Verträge langfristig mit einer fixen Vergütung, so verliert ein Unternehmen schnell die Gewinnspanne, die ursprünglich ausgehandelt wurde. Im schlimmsten Fall werden sogar Verluste realisiert, ohne dass man sich aus dem mittlerweile unliebsam gewordenen Vertrag verabschieden kann.

Was tun? Hier beginnt der große Nutzen des Kleingedruckten im Vertrag, wenn in die ausgehandelten Verträge Preisklauseln zur Anpassung mit aufgenommen wurden. Welche Klausel sinnvoll und vor allem was juristisch zulässig ist, erklärt unser Referent, Herr Rechtsanwalt Matthias Brombach, teras Anwaltskanzlei Brombach, Boghossian, Kuhn & Partner | Rechtsanwälte, Saarbrücken.

In seinem praxisorientierten Vortrag geht der Referent auf die Notwendigkeit einer rechtzeitigen vertraglichen Gestaltung in den Geschäftsbeziehungen ein.

Anmeldungen **bis 27. Februar 2015** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

Jungunternehmer: Was nun? Was tun!

Donnerstag, 5. März 2015, 18.00 - 19.30 Uhr, Raum 1, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Ihr Unternehmen haben Sie gegründet, die ersten Kunden gefunden, die ersten Verträge geschlossen - und dann? Ziel vieler Jungunternehmer ist es, sich langfristig erfolgreich am Markt zu etablieren, die Frage ist nur wie? Viele Jungunternehmer haben Schwierigkeiten, ihren Umsatz nachhaltig zu steigern bzw. profitabel zu wachsen.

Denn gerade nach den ersten beiden Jahren in der Selbstständigkeit stehen viele Jungunternehmer und Existenzgründer vor neuen Herausforderungen. Die ersten Fördermittel müssen zurückgezahlt werden, der Kundenstamm muss ausgebaut werden und evtl. stehen auch schon die ersten Erweiterungsinvestitionen an. Controlling ist das Zauberwort, um hierbei den Überblick nicht zu verlieren.

Herr Armin Becker, IBV Unternehmensberatung GmbH, Schwalbach, wird Ihnen in einem praxisorientierten Vortrag aufzeigen, wie der Jungunternehmer die Risiken erkennen und mit welchen Methoden er diese Risiken managen kann, bevor die Existenz des Unternehmens gefährdet ist. Abgerundet wird der Vortrag durch einen Praxisbericht von Frau Kate Wolf, Immobilienvermittlung, Saarbrücken, die aus ihrem Leben als Jungunternehmerin erzählt. Wir laden

Die Situation der Jungunternehmer steht im Vordergrund dieser Veranstaltung, die auch als gegenseitige Erfahrungs- und Unterstützungsveranstaltung angedacht ist. Abgerundet wird der Abend durch einen gemeinsamen Umtrunk, bei dem auch kräftig genetztwerkelt werden kann.

Anmeldungen **bis 4. März 2015** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

FIT FÜR ... die Auswahl der richtigen Mitarbeiter

Dienstag, 17. März 2015, 18.00 Uhr - 20.00 Uhr, Raum 0.01, Seminargebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken.

Gründer stehen am Anfang Ihres Unternehmertums. Für viele schlägt irgendwann die Stunde, den ersten eigenen Mitarbeiter einzustellen. Jedoch: Wie den richtigen Mitarbeiter finden? Wie soll das Vorstellungsgespräch geführt werden? Welche Auswahlkriterien gilt es zu beachten?

Herr Dipl.-Kaufmann Heiko Banaszak, b+p Beratung und Personal, Saarbrücken, zeigt allen Jungunternehmern auf, wie der Weg zum richtigen Mitarbeiter zu beschreiten ist. Es beginnt bei der richtigen Personalplanung, über die Suche bis hin zur Auswahl und dem Einsatz des Mitarbeiters im Unternehmen.

Herr Banaszak betreut seit Jahren Unternehmen bei der Suche und auch beim Finden der adäquat passenden Mitarbeiter. Er kann allen Anwesenden mit seinem praxisorientierten Vortrag Rede und Antwort stehen.

Anmeldungen **bis 16. März 2015** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

Vorsicht, Geldwäsche!

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

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

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

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

Anmeldungen **bis 13. April 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