

Nr. 10 / November 2020



Newsletter Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

Weihnachtsgeld und Kurzarbeit.....	2
Erleichterte Stundung von Sozialversicherungsbeiträgen für die vom aktuellen Teil-Shutdown betroffenen Betriebe möglich	2
Annahmeverzugslohn - Auskunft hinsichtlich anderweitigen Erwerbs	2
Rentenversicherungspflicht für Transportfahrer.....	3
Außerordentliche Kündigung wegen angedrohter Erkrankung	4
Kündigung wegen privater Nutzung von Internet und E-Mail.....	5
VERANSTALTUNGEN	7
„Richtig kündigen!?“	7
Early Bird Reihe: Rechtssicherer Onlineshop.....	7
„Impressum: Wie mache ich es richtig?“	7
„Die Datenschutzerklärung im Onlineshop“	7
„Das Widerrufsrecht im Onlinehandel“	7
„Die Pflichtinformationen des Onlinehändlers“	9

Weihnachtsgeld und Kurzarbeit

Viele Unternehmen zahlen ihren Mitarbeitern zu Weihnachten eine Sonderzahlung aus. Aber wie verhält es sich, wenn sich die Mitarbeiter in Kurzarbeit befinden? Kann sich der Arbeitgeber das Weihnachtsgeld von der Agentur für Arbeit zurückerstatten lassen? Hat das Weihnachtsgeld Auswirkung auf die Höhe des Kurzarbeitergeldes?

Auch in einer Krise darf der Arbeitgeber das Weihnachtsgeld, auf das der Arbeitnehmer einen Anspruch hat, nicht einfach so streichen oder kürzen. Anders kann dies sein, wenn ein Freiwilligkeitsvorbehalt vereinbart wurde.

Bei der Berechnung des Kurzarbeitergeldes wird die Sonderzahlung nicht berücksichtigt, das heißt eine Erstattung des Weihnachtsgelds als Kurzarbeitergeld ist nicht möglich. Weil das Weihnachtsgeld bei der Bemessung des Kurzarbeitergeldes nicht berücksichtigt werden kann, können hierfür auch keine Sozialversicherungsbeiträge erstattet werden.

Die Kosten für die Auszahlung des Weihnachtsgeldes trägt trotz Kurzarbeit allein der Arbeitgeber in voller Höhe. Abweichende Regelung können in Tarifverträgen vereinbart sein, wonach das Weihnachtsgeld nicht oder nur gekürzt auszuzahlen ist, wenn im Betrieb Kurzarbeit herrscht.

Auf die Berechnung des Kurzarbeitergeldes für den Monat der Auszahlung hat das Weihnachtsgeld keine Auswirkung.

Erleichterte Stundung von Sozialversicherungsbeiträgen für die vom aktuellen Teil-Shutdown betroffenen Betriebe möglich

Der GKV-Spitzenverband empfiehlt den Krankenkassen, diesen Betrieben eine (erneute) erleichterte Stundung der Sozialversicherungsbeiträge für den Ist-Monat November 2020 anzubieten. Voraussetzung hierfür ist, dass vorrangig die bereitgestellten Wirtschaftshilfen einschließlich des Kurzarbeitergeldes genutzt werden. Entsprechende Anträge sind vor dem Stundungsantrag zu stellen.

Die Stundungen können längstens bis zum Fälligkeitstag für die Beiträge des Monats Dezember 2020 gewährt werden. Dabei wird davon ausgegangen, dass die angekündigten Wirtschaftshilfen den betroffenen Unternehmen bis Ende des Jahres vollständig zugeflossen sind.

Praxistipp: Weitere Informationen sowie einen Vordruck für den Antrag auf Stundung finden Sie auf den Seiten des GKV-Spitzenverbandes unter dem Punkt [Sozialversicherungsbeiträge](#).

Annahmeverzugslohn - Auskunft hinsichtlich anderweitigen Erwerbs

Der Arbeitgeber hat gegen den Arbeitnehmer, der Vergütung wegen Annahmeverzugs fordert, einen Auskunftsanspruch über die von der Agentur für Arbeit und dem Jobcenter unterbreiteten Vermittlungsvorschläge. Grundlage des Auskunftsbegehrens ist eine Nebenpflicht aus dem Arbeitsverhältnis nach § 242 BGB. Dies hat das BAG entschieden.

Der Kläger ist bei der Beklagten seit Juni 1996 als Bauhandwerker beschäftigt. Die Beklagte sprach gegenüber dem Kläger seit dem Jahr 2011 mehrere Kündigungen aus. Die Kündigungen wurden vom Kläger erfolgreich mit einer Kündigungsschutzklage angegriffen. Das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien besteht fort. Seit Februar 2013 zahlt die Beklagte keine Vergütung an den Kläger. Der Kläger erhob Klage auf Zahlung von Vergütung wegen Annahmeverzugs für die Zeit ab Februar 2013 unter Anrechnung des bezogenen Arbeitslosengeldes. Die Beklagte erhob den Einwand, der Kläger habe es böswillig unterlassen, anderweitig Verdienst zu erzielen. Sie verlangte Auskunft über die von der Agentur für Arbeit und dem Jobcenter in der Zeit vom 1. Februar 2013 bis zum 30. November 2015 dem Kläger unterbreiteten Stellenangebote Dritter.

Das BAG hat entschieden, dass die Beklagte einen Anspruch auf schriftliche Auskunft über die von der Agentur für Arbeit und dem Jobcenter dem Kläger unterbreiteten Vermittlungsvorschläge hat. Grundlage des Auskunftsbegehrens ist eine Nebenpflicht des Klägers aus dem Arbeitsverhältnis.

In Rechtsprechung und Schrifttum ist anerkannt, dass nach Treu und Glauben ein Auskunftsanspruch bestehen kann, wenn die Rechtsbeziehung zwischen den Parteien es mit sich bringt, dass die eine Partei „in entschuldbarer Weise über einen Umstand im Ungewissen ist“ und der Verpflichtete in zumutbarer Weise Auskunft geben kann. Der Arbeitgeber kann regelmäßig weder darlegen und beweisen, dass der Arbeitnehmer überhaupt anderweitigen Verdienst hatte, noch kann er Angaben zur Höhe des anderweitigen Erwerbs machen. Zu dem böswilligen Unterlassen anderer zumutbarer Arbeit kann der Arbeitgeber in Bezug auf Vermittlungsangebote der Agentur für Arbeit und des Jobcenters erst recht keine Angaben machen. Im Hinblick auf das Sozialgeheimnis hat er keinen Anspruch gegen die Agentur für Arbeit oder das Jobcenter auf Mitteilung der dem Arbeitnehmer unterbreiteten Vermittlungsvorschläge. Andere legale Informationsmöglichkeiten stehen ihm nicht zur Verfügung. Ohne Auskunftsanspruch läuft damit die gesetzlich vorgesehene Anrechnungsmöglichkeit jedenfalls in Bezug auf anderweitig erzielten Verdienst und Arbeitsmöglichkeiten bei Dritten faktisch leer.

BAG, Urteil vom 27. Mai 2020, 5 AZR 387/19

Rentenversicherungspflicht für Transportfahrer

Wer ohne eigenes Fahrzeug Transportfahrten für ein Transportunternehmen erbringt, ist grundsätzlich abhängig beschäftigt und nicht selbstständig tätig. Das hat das Landessozialgericht (LSG) Nordrhein-Westfalen entschieden.

Der Kläger ist selbstständiger Landwirt. Daneben machte er Transportfahrten für ein Transportunternehmen und verschiedene andere Auftraggeber. Diese erfolgten unregelmäßig für zumeist wenige Tage zu pauschalen Tagessätzen. Stets nutzte der Kläger einen im Eigentum des Transportunternehmens stehenden oder von diesem angemieteten LKW.

Der beklagte Rentenversicherungsträger stellte im Rahmen eines Betriebsprüfungsverfahrens die Versicherungspflicht des Klägers in seiner Tätigkeit als Kraftfahrer in der gesetzlichen Rentenversicherung fest. Seine hiergegen gerichtete Klage vor dem SG Detmold blieb erfolglos.

Das LSG hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Transportfahrten setzten regelmäßig und ganz wesentlich das Vorhandensein und die Nutzung eines Transportfahrzeugs voraus. Verfüge ein im Transportgewerbe tätiger Auftragnehmer nicht über ein eigenes Fahrzeug, sondern werde ihm dieses kostenfrei vom Auftraggeber zur Verfügung gestellt, spreche dies maßgeblich gegen eine selbstständige Tätigkeit.

Entgegen der Auffassung des Klägers komme dem fehlenden eigenen Fahrzeug bei der Abgrenzung von abhängiger Beschäftigung und Selbstständigkeit eine mehrfache Indizwirkung zu: Zum einen ziehe die hieraus resultierende notwendige Nutzung des Betriebsmittels des Auftraggebers eine Eingliederung in dessen Betriebsorganisation nach sich. Zum anderen liege das Investitionsrisiko als Indiz für eine selbstständige Tätigkeit beim Auftraggeber und gerade nicht beim Auftragnehmer. Darüber hinaus könne der Auftragnehmer mangels eigenen Fahrzeugs keine unternehmerischen Gestaltungsspielräume für eine anderweitige Tätigkeit am Markt des Warentransports außerhalb einer abhängigen Beschäftigung als Transportfahrer nutzen.

LSG Nordrhein-Westfalen, Urteil vom 22. Juni 2020 - L 8 BA 78/18

Quelle: Pressemitteilung des LSG Essen v. 21.10.2020

Praxistipp: Um herauszufinden, ob eine Scheinselbstständigkeit vorliegt, kann bei der Deutschen Rentenversicherung ein Statusfeststellungsverfahren durchgeführt werden. Die Anträge finden Sie [hier](#).

Außerordentliche Kündigung wegen angedrohter Erkrankung

Fordert der Arbeitgeber seinen Mitarbeiter auf, zur Arbeit zu erscheinen und droht der Arbeitnehmer daraufhin, sich krankschreiben zu lassen, so rechtfertigt das grundsätzlich eine außerordentliche fristlose Kündigung. Unerheblich ist hierbei, ob der Arbeitnehmer später tatsächlich erkrankt oder ob die Anordnung rechtswidrig war. Das hat das LAG Rheinland-Pfalz entschieden.

Der Kläger war bei der Beklagten als SAP Support Consultant beschäftigt. Die Beklagte strebte an, mit dem Betrieb innerhalb der Region umzuziehen und suchte hierfür nach einer geeigneten Immobilie. Der Kläger vereinbarte mit der Immobilienfirma einen Besichtigungstermin, ohne dies mit der Beklagten abzusprechen und äußerte nach der Besichtigung seine Bedenken. Im Rahmen einer Besprechung sprach der Geschäftsführer der Beklagten dem Kläger das Misstrauen aus und stellte ihn für zwei Tage (13. und 14. Mai) frei. Im weiteren Verlauf kam es zu weiteren Unstimmigkeiten. Bei einem Telefonat forderte der Geschäftsführer den Kläger auf, am 14. Mai "an einem Arbeitsplatz" zu erscheinen, was der Kläger ablehnte. In dem Gespräch sprach der Geschäftsführer M. "einen möglichen Aufhebungsvertrag" an. Der Kläger forderte in diesem Zusammenhang eine Abfindung von zwölf Monatsgehältern, was der Geschäftsführer ablehnte. Abschließend erfolgte bei diesem Gespräch die Aufforderung, dass der Kläger am Folgetag "an seinem Arbeitsplatz erscheinen" solle und zwar "zu einem Abstimmungsgespräch", worauf der Kläger erwiderte, "er könne ja noch krank werden". Die Beklagte kündigte dem Kläger daraufhin fristlos. Der Kläger meldete sich für den 14. Mai krank.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung des Klägers blieb ebenfalls erfolglos. Die fristlose Kündigung ist wirksam. Ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung liegt unter anderem nach der Rechtsprechung des BAG vor, wenn der Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Äußerung eine noch nicht bestehende Erkrankung für den Fall, dass der Arbeitgeber einem Verlangen des Arbeitnehmers (z.B. auf Urlaubsgewährung) nicht entsprechen sollte, androht. Irrelevant ist, ob der Arbeitnehmer später möglicherweise tatsächlich erkrankt ist. Bei dem Arbeitgeber kann in diesem Fall der berechtigte Verdacht aufkommen, der Arbeitnehmer sei bereit, sich einen ihm nicht zustehenden Vorteil auf Kosten des Arbeitgebers zu verschaffen. Der Arbeitnehmer verletzt damit seine arbeitsvertragliche Rücksichtnahmepflicht, die es verbietet, den Arbeitgeber auf diese Art und Weise unter Druck zu setzen. Irrelevant ist auch, ob die Anordnung, zur Arbeit zu erscheinen, rechtmäßig oder rechtswidrig war.

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 21. Juli 2020, 8 Sa 430/19

Praxistipp: Eine fristlose Kündigung ist dann wirksam, wenn ein wichtiger Grund vorliegt. Die Ankündigung einer Krankheit kann ein solcher Grund sein.

Kündigung wegen privater Nutzung von Internet und E-Mail

Die private Nutzung von Internet und E-Mail an einem Dienst-PC trotz entsprechenden Verbots während der Arbeitszeit rechtfertigt jedenfalls dann eine fristlose Kündigung, wenn der Arbeitnehmer sowohl an mehreren Tagen durchgehend und als auch über Monate hinweg regelmäßig URL-Aufrufe und E-Mails zu privaten Zwecken getätigt hat. Dies gilt umso mehr, wenn zwischen den einzelnen URL-Aufrufen ein Zeitraum von weniger als ein bis zwei Minuten liegt, denn dazwischen kann keine Arbeitsleistung erbracht worden sein. Dies entschied das LAG Köln.

Der Kläger war als einziger Mitarbeiter bei der Beklagten, einem IT-Dienstleister, beschäftigt. Dem Kläger wurde ein Laptop als Arbeitsmittel überlassen wurde. Arbeitsvertraglich wurde vereinbart, dass die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel nicht für private Zwecke genutzt werden dürfen. Insbesondere ist eine private Nutzung von Fernkommunikationsmitteln wie Mobiltelefone, Laptop oder PC nicht gestattet. Der Besuch von Internetseiten zu privaten Zwecken wurde untersagt. Trotz dieser Vereinbarung nutzte der Kläger den Laptop zum Schreiben privater E-Mails und für den Besuch von Internetseiten zu privaten Zwecken.

Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis fristlos. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Zur Begründung hat es im Wesentlichen ausgeführt, dass der Kläger zu Lasten der Beklagten einen Arbeitszeitbetrug begangen habe, der nahezu den gesamten Arbeitstag ausmachen würde. Das LAG wies die Berufung zurück. Die fristlose Kündigung ist wirksam.

Sowohl die Nichteinhaltung von vorgegebenen Arbeitszeiten als auch die Verrichtung von Privattätigkeiten während der Arbeitszeit unter Nutzung des dienstlichen PCs sowie Privattelefonate während der Arbeitszeit können an sich einen wichtigen Grund darstellen. Nutzt der Arbeitnehmer während seiner Arbeitszeit den Dienst-PC in erheblichem zeitlichem Umfang für private Angelegenheiten, kann er grundsätzlich nicht darauf vertrauen, der Arbeitgeber werde dies tolerieren. Er muss vielmehr damit rechnen, dass der Arbeitgeber nicht damit einverstanden ist, wenn sein Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung in dieser Zeit nicht erbringt und gleichwohl eine entsprechende Vergütung dafür beansprucht. Einer Abmahnung habe es nicht bedurft.

Einer prozessualen Verwertung der Inhalte der E-Mails auf dem dienstlichen Laptop und der Einträge in den Log-Dateien der Internet-Browser steht kein sog. prozessuales Verwertungsverbot entgegen. § 26 Abs. 1 BDSG erlaubt die Verarbeitung von Daten für die Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses, die Durchführung oder Beendigung. Vorliegend wurden die Protokolldaten genutzt, um die Einhaltung des Verbots der privaten Nutzung des Internets und der E-Mails überprüfen zu können. Diese Datenerhebung ist verhältnismäßig.

LAG Köln, Urteil vom 7. Februar 2020, 4 Sa 329/19

VERANSTALTUNGEN

„Richtig kündigen!?“

Mittwoch, 2. Dezember 2020, 14.00 bis 16:00 Uhr, Onlineveranstaltung

Herr Rechtsanwalt Dr. Kai Hüther, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Kanzlei Rapräger, Saar-brücken, wird uns im Rahmen seines Vortrages aufzeigen, welche arbeitsrechtlichen Vorgaben bestehen. Er erklärt aus, was bereits im Arbeitsvertrag geregelt werden kann bzw. muss, damit der Arbeitsgeber keine unliebsamen Überraschungen im Kündigungsschutz erlebt.

Anmeldungen bis 01.12.2020 unter E-Mail: veranstaltungen@saarland.ihk.de oder über den [Direktlink](#).

Early Bird Reihe: Rechtssicherer Onlineshop

Wie mache ich meinen Onlineshop rechtssicher? Eine Frage, die sich viele Unternehmen stellen. Wir wollen Ihnen im Rahmen unserer unentgeltlichen Webinar-Reihe darauf Antworten geben. Ihre Referentinnen sind: **Frau Ass. iur. Heike Cloß und Frau Ass. iur. Kim Pleines, IHK Saarland**. Wir freuen uns über Ihre Teilnahme an den einzelnen oder allen Terminen.

„Impressum: Wie mache ich es richtig?“

Mittwoch, 20. Januar 2021, 8.30 bis 9.30 Uhr, Onlineveranstaltung

Jedes Unternehmen ist verpflichtet, sich im Impressum zu „outen“: Jeder muss jederzeit feststellen können, wer sich hinter einer Webseite verbirgt. Das Impressum ist noch immer eines der am meisten abgemahnten Bestandteile eines Onlineshops. Wir informieren Sie an diesem Termin, wie ein korrektes Impressum aussieht.

Anmeldungen bis 19.01.2021 unter E-Mail: veranstaltungen@saarland.ihk.de oder über den [Direktlink](#).

„Die Datenschutzerklärung im Onlineshop“

Mittwoch, 27. Januar 2021, 8.30 bis 9.30 Uhr, Onlineveranstaltung

Eine weitere Pflichtangabe neben dem Impressum ist die Datenschutzerklärung. Viele Unternehmen haben 2018 mit Einführung der DSGVO angefangen, eine Datenschutzerklärung in ihre Webseite aufzunehmen. Was in eine Datenschutzerklärung gehört, zeigen wir Ihnen im Rahmen dieses Termins auf.

Anmeldungen bis 26.01.2021 unter E-Mail: veranstaltungen@saarland.ihk.de oder über den [Direktlink](#).

„Das Widerrufsrecht im Onlinehandel“

Mittwoch, 3. Februar 2021, 8.30 bis 9.30 Uhr, Onlineveranstaltung

Gleichgültig, ob Sie Waren verkaufen oder Dienstleistungen anbieten - ist Ihr Kunde ein Verbraucher, hat er grundsätzlich ein Widerrufsrecht, es sei denn, es ist kraft

Gesetzes ausgeschlossen. Über dieses Widerrufsrecht haben Sie ihn korrekt zu belehren. Wie das funktioniert, erklären wir Ihnen an diesem Termin.

Anmeldungen bis 02.02.2021 unter E-Mail: veranstaltungen@saarland.ihk.de oder über den [Direktlink](#).

„Die Pflichtinformationen des Onlinehändlers“
Mittwoch, 10. Februar 2021, 8.30 bis 9.30 Uhr

Der Onlinehandel ist auf Grund einiger gesetzlicher Vorgaben verpflichtet, ganz bestimmte Informationen an den potenziellen Käufer zu geben. Angefangen von den Abwicklungsmodalitäten wie Bezahlung, Versand usw. bis hin zu Informationen über die vertriebenen Produkte: Auch hier lohnt es, das eigene Wissen immer wieder aufzufrischen. Das ist Inhalt dieses Termins.

Anmeldungen bis 09.02.2021 unter E-Mail: veranstaltungen@saarland.ihk.de oder über den [Direktlink](#).

Verantwortlich und Redaktion:

Ass. iur. 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 Ansprechpartnerinnen:

Ass. iur. Heike Cloß

Tel.: (0681) 9520-600

Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: heike.closs@saarland.ihk.de

Ass. iur. Kim Pleines

Tel.: (0681) 9520-640

Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: kim.pleines@saarland.ihk.de

Die in dem Newsletter Arbeitsrecht enthaltenen Angaben sind mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt worden. Dennoch kann für Vollständigkeit, Richtigkeit sowie für zwischenzeitliche Änderungen keine Gewähr übernommen werden.

Impressum:

IHK Saarland, vertreten durch Präsident Dr. jur. Hanno Dornseifer und Hauptgeschäftsführer Dipl.-Volkswirt Dr. Heino Klingen, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken, E-Mail info@saarland.ihk.de, Tel. + 49 (0) 6 81/95 20-0, Fax + 49 (0) 6 81/95 20-8 88, UST.- Ident.- Nummer: DE 138117020