

Nr. 05 / Juni 2012

Newsletter-Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

Fußball-EM am Arbeitsplatz?	2
Krank im Urlaub	2
Vorsicht bei der Formulierung von Kündigungen	3
Fristlose Kündigung bei Ankündigung einer Erkrankung	3
Abberufung eines betrieblichen Abfallbeauftragten	4
Keine Entschädigung wegen Diskriminierung mangels ernsthafter Bewerbung	4
Betriebsrenten regelmäßig nicht von „Gesamterledigungsklauseln“ erfasst	5
Kein Anspruch abgelehnter Bewerber über Stellenbesetzung	5
Lehrlinge in reinen Ausbildungsbetrieben sind nicht berechtigt zur Teilnahme an Betriebsratswahlen	5
Regelung der Parkplatznutzung für Arbeitnehmer mitbestimmungspflichtig	6
Verlängerung der Elternzeit	6
Arbeitsunfähigkeit an einem „Gleitzeittag“	7
Unbesorgt zu Hause arbeiten	7
Veranstaltungen	7
Arbeitsvertrag leicht gemacht“	7
„FIT FÜR ... die Lösung von steuerlichen Problemen“	8

Fußball-EM am Arbeitsplatz?

Die Fußball-EM hat begonnen. Auch wenn der Anpfiff für die Spiele der Deutschen National-Elf zur Prime Time um 20.45 Uhr ist: Was bedeutet es für fußballbegeisterte Arbeitnehmer, wenn EM-Spiele in die Arbeitszeit fallen?

Ein Anspruch fußballbegeisterter Arbeitnehmer, die Spiele im Betrieb im **Fernsehen** zu verfolgen, besteht grundsätzlich nicht. In der Regel würde dies einem konzentrierten Arbeiten entgegenstehen.

Wollen Arbeitnehmer die Spiele im **Radio** verfolgen, kommt es darauf an, ob Kundenverkehr besteht oder andere Kollegen gestört werden können. Ist dies nicht der Fall und wird die Arbeit während des Radiohörens konzentriert, zügig und fehlerfrei erledigt, wird das Radiohören in der Regel zulässig sein.

Ein Verfolgen des Spielverlaufs im **Internet** kommt nur in Betracht, wenn die private Internetnutzung im Betrieb erlaubt ist. Aber auch dann darf dies nicht zu einer Verletzung der Arbeitspflichten führen. Bei der Verfolgung eines ganzen Fußballspieles im Internet via Live-Stream wird eine exzessive Internetnutzung anzunehmen sein, die von der Erlaubnis nicht mehr gedeckt ist und daher zur Abmahnung oder gar Kündigung führen kann.

Sollen allgemeine Regeln zum Radiohören oder der Internetnutzung aufgestellt werden, sind Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates zu beachten. Wenn auf die gefallenen Tore mit einem Bier angestoßen werden soll, gelten die allgemeinen Regeln zum Alkoholgenuß am Arbeitsplatz.

Grundsätzlich sollten Arbeitgeber und Arbeitnehmer versuchen, einvernehmliche Lösungen zu finden, etwa indem vereinbart wird, dass Fußballfans an Spieltagen früher Feierabend machen dürfen und die fehlende Arbeitszeit dann an einem anderen Tag nachgearbeitet wird.

Krank im Urlaub

Wird der Arbeitnehmer im Urlaub krank, muss er nach § 5 Entgeltfortzahlungsgesetz seinem Arbeitgeber seine Arbeitsunfähigkeit sprich Erkrankung und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitteilen. Diese Mitteilung kann telefonisch, per E-Mail oder auch per Fax aus dem Urlaub heraus erfolgen. Der Mitarbeiter muss nicht mitteilen, woran er erkrankt ist. Dauert die Erkrankung jedoch länger als drei Kalendertage, muss er dem Arbeitgeber eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung überreichen. Hält sich der Mitarbeiter während seines Urlaubs im Ausland auf, so muss nach § 5 Abs. 2 Entgeltfortzahlungsgesetz der Mitarbeiter seinem Arbeitgeber die Urlaubsadresse mitteilen. Hintergrund: Der Arbeitgeber soll überprüfen können, ob sein Mitarbeiter vor Ort tatsächlich arbeitsunfähig erkrankt ist. Bei einer Erkrankung im Ausland ist vor allem darauf zu achten, dass der ausländische Arzt in seinem Attest zwischen Erkrankung und Arbeitsunfähigkeit unterscheidet. Seiner deutschen Krankenkasse muss der Mitarbeiter mitteilen, wie lange die Arbeitsunfähigkeit andauert. Nach seiner Rückkehr nach Deutschland muss er unverzüglich sowohl seinem Arbeitgeber als auch seiner Krankenkasse seine Rückkehr anzeigen.

Durch die Erkrankung verlängert sich der Urlaub nicht automatisch. Erkrankungen, die durch eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung attestiert werden, sorgen dafür, dass die Tage der Erkrankung nicht auf den Jahresurlaub angerechnet werden. Der Urlaub endet dann wie ursprünglich beantragt; die wegen Erkrankung nicht anzurechnenden Urlaubstage kann der Mitarbeiter dann mit einem neuen Urlaubsantrag geltend machen.

Vorsicht bei der Formulierung von Kündigungen

Erklärt ein Arbeitgeber im Kündigungsschreiben, der Arbeitnehmer erhalte eine Urlaubsabgeltung von 43 Tagen, so ist er an diese Aussage gebunden. Dies gilt auch dann, wenn der Urlaubsanspruch in Wirklichkeit nur 13 Tage beträgt und lediglich auf Grund eines Fehlers im Personalabrechnungssystem zu hoch angegeben wurde. Dies hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln mit Urteil vom 4.4.2012 (Az.: 9 Sa 797/11) entschieden.

Nach Auffassung des Gerichts handelt es sich bei der Erklärung im Kündigungsschreiben um ein sogenanntes deklaratorisches Schuldanerkenntnis, durch das die Anzahl der abzugeltenden Urlaubstage verbindlich festgelegt werden soll, um späteren Streit zu vermeiden. Die Erklärung könne weder vom Arbeitgeber wegen Irrtums angefochten werden, noch sei es treuwidrig, dass der Arbeitnehmer sich auf das Schuldanerkenntnis berufe. Nur dann, wenn die Abgeltung der falsch berechneten Urlaubstage den Arbeitgeber in erhebliche wirtschaftliche Schwierigkeiten brächte oder sonst schlechthin unzumutbar wäre, würde das Festhalten am Schuldversprechen gegen den Grundsatz von Treu und Glauben verstoßen.

Arbeitgeber sollten in der Kündigungserklärung besser keine Angabe zu Urlaubsansprüchen machen. Eine gesetzliche Verpflichtung hierzu besteht nicht.

Fristlose Kündigung bei Ankündigung einer Erkrankung

In einem vom Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern (Urteil vom 13.12.2011, Az. 5 Sa 63/11) entschiedenen Fall war die Arbeitnehmerin seit März 2010 als Reinigungskraft in einem Hotel beschäftigt. Sie beantragte Anfang Oktober 2010 bei der Arbeitgeberin, vom 28. Oktober bis zum 7. November Urlaub zu erhalten. Mitte Oktober 2010 wurde ihr erklärt, der Urlaubsantrag müsse abgelehnt werden, weil am 31. Oktober gleichzeitig 90 Zimmer durch Gäste geräumt würden und daher zu diesem Zeitpunkt besonders viel Arbeit im Reinigungsbereich anfallen werde. Nach der Beweisaufnahme war das Gericht der Überzeugung, dass die Arbeitnehmerin erwidert hat, "nö, dann bin ich eben krank". Sie fehlte wie angekündigt seit dem 25. Oktober 2010 und legte eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung über zwei Wochen vor. Daraufhin hat die Beklagte das Arbeitsverhältnis unter dem 26. Oktober fristlos zum 27. Oktober 2010, hilfsweise ordentlich, gekündigt. Dagegen klagte die Arbeitnehmerin und unterlag in beiden Instanzen.

Urteil und Begründung

Bereits in der Ankündigung liegt ein wichtiger Grund zur Kündigung im Sinne von § 626 BGB. Dabei muss nicht geprüft werden, ob eine Arbeitsunfähigkeit später auch tatsächlich vorliegt. Das ist ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG, Urteil vom 12.03.2009, Az. 2 AZR 251/07). Die Pflichtwidrigkeit der Ankündigung einer Krankschreibung bei objektiv nicht bestehender Erkrankung im Zeitpunkt der Ankündigung liegt in erster Linie darin, dass der Arbeitnehmer mit einer solchen Erklärung zum Ausdruck bringt, er sei notfalls bereit, seine Rechte aus dem Entgeltfortzahlungsrecht zu missbrauchen, um sich einen unberechtigten Vorteil zu verschaffen. Mit einem solchen Verhalten verletzt der Arbeitnehmer seine aus der Rücksichtnahmepflicht folgende Leistungstreuepflicht erheblich. Zugleich wird durch die Pflichtverletzung das Vertrauen des Arbeitgebers in die Redlichkeit und Loyalität des Arbeitnehmers in schwerwiegender Weise beeinträchtigt, so dass in einer solchen Erklärung regelmäßig auch ohne vorausgehende Abmahnung ein die außerordentliche Kündigung an sich rechtfertigender verhaltensbedingter Grund zur Kündigung liegt. Nur wenn die Arbeitnehmerin bei Ausspruch der Ankündigung bereits arbeitsunfähig erkrankt gewesen wäre, hätte sich die rechtliche Beurteilung anders dargestellt. Dann scheidet eine Pflichtverletzung des Arbeitnehmers zwar nicht von vornherein aus. Eine mit der Erklärung verbundene Störung des Vertrauensverhältnisses zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber wiegt dann aber regelmäßig weniger schwer. In einem solchen Fall kann nicht ohne Weiteres von einer erheblichen, eine außerordentliche Kündigung

rechtfertigenden Pflichtverletzung ausgegangen werden. Für eine Erkrankung am Tag der Ankündigung konnte die Arbeitnehmerin jedoch keine Indizien vortragen. Das Arbeitsverhältnis wurde nach Feststellung des Gerichts durch die außerordentliche Kündigung beendet.

Abberufung eines betrieblichen Abfallbeauftragten

Wenn das Beschäftigungsbedürfnis eines Arbeitnehmers entfallen ist, kann der Arbeitgeber dies zum Anlass nehmen, dem Arbeitnehmer die Funktion des Betriebsbeauftragten für Abfälle zu entziehen. Das hat das Landesarbeitsgericht Hamm im Fall eines stellvertretenden Fertigungsleiters entschieden, der zusätzlich als Betriebsbeauftragter für Abfälle bestellt worden war. Aufgrund eines Interessenausgleichs kündigte der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer ordentlich. Die Kündigung wurde mit arbeitgerichtlichem Urteil für unwirksam erklärt. Dagegen legte der Arbeitgeber Berufung ein und erklärte die Abberufung des Arbeitnehmers von der Funktion des Abfallbeauftragten, wogegen dieser sich zur Wehr setzte. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass der Widerruf der Bestellung zum Abfallbeauftragten berechtigt war. Das Bundesimmissionsschutzgesetz (vgl. § 58 Abs. 2 BImSchG) sehe zwar einen Schutz des Beauftragten vor ordentlichen Kündigungen seines Arbeitsverhältnisses vor, indem hierfür ein wichtiger Grund gefordert werde. Die Abberufung als Abfallbeauftragter hänge aber nicht davon ab, ob ein solcher wichtiger Grund vorliege. Allerdings genieße er nach der Abberufung für ein Jahr nachwirkenden Kündigungsschutz. Damit unterscheide sich die rechtliche Stellung des Abfallbeauftragten, ebenso wie die des Immissionsschutzbeauftragten, von der des Datenschutzbeauftragten mit seinem besonderem Abberufungsschutz (vgl. § 4 f Abs. 3 Satz 4 BDSG). Vorliegend lägen sachliche Gründe für die Abberufung vor, weil für die Haupttätigkeit des Arbeitnehmers kein Beschäftigungsbedürfnis mehr bestehe.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Hamm vom 09. Februar 2012; Az.: 16 Sa 1195/11)

Keine Entschädigung wegen Diskriminierung mangels ernsthafter Bewerbung

Wenn sich ein Bewerber um eine ausgeschriebene Stelle bewirbt und dabei nicht im Einzelnen auf die ausgeschriebene Stelle eingeht, sein Interesse für die Stelle nicht darlegt und nicht seine Qualifikation in Bezug auf das Anforderungsprofil näher ausführt, fehlt es an einer subjektiv ernsthaften Bewerbung. Ein Entschädigungsanspruch nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) kommt dann nicht in Betracht. Das hat das Landesarbeitsgericht Hessen im Fall eines Bewerbers um eine Stelle als Assistent/in der Geschäftsleitung in einem Holzhandel entschieden. Er besaß einen Abschluss als Diplomkaufmann und hatte mit E-Mail eine Kurzbewerbung verfasst, ohne näher auf die Ausschreibungsanforderungen einzugehen. Nach einem Telefonat mit dem Arbeitgeber, in dem ihm mitgeteilt wurde, dass seine Bewerbung nicht berücksichtigt werden konnte, ließ der Bewerber umgehend durch einen Prozessbevollmächtigten Entschädigungsansprüche wegen geschlechtsbezogener Diskriminierung geltend machen. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass der Bewerber kein Beschäftigter im Sinne des AGG (vgl. § 6 Abs. 1 Satz 2 AGG) sei, weil er sich nicht subjektiv ernsthaft um die Stelle beworben habe. Seine Kurzbewerbung zeige bereits, dass das beschriebene Anforderungsprofil auf ihn nicht zutreffe. Unterstrichen werde die fehlende Ernsthaftigkeit, weil er auf die Mitteilung, der Einstellungsprozess sei noch nicht abgeschlossen und er solle sich schriftlich mit aussagekräftigen Zeugnissen bewerben und zum Vorstellungsgespräch erscheinen, nicht reagiert habe. Zudem fehle es auch an einer unmittelbaren Benachteiligung, weil er kein objektiv geeigneter Bewerber sei, denn für die ausgeschriebene Stelle sei er objektiv überqualifiziert.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Hessen vom 19. Dezember 2011; Az.: 16 Sa 965/11)

Betriebsrenten regelmäßig nicht von „Gesamterledigungsklauseln“ erfasst

Wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Rahmen einer arbeitsgerichtlichen Auseinandersetzung einen Vergleich mit Gesamterledigungsklausel vereinbaren, umfasst dieser regelmäßig nicht Betriebsrentenansprüche. Das hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz im Fall eines Mitarbeiters eines Sozialverbandes entschieden. Nach einer Arbeitgeberkündigung erfolgte im Gütertermin vor dem Arbeitsgericht der Abschluss eines Vergleichs mit Abfindung. Der Vergleich enthielt die Formulierung, dass mit ihm alle gegenseitigen Ansprüche, unabhängig von ihrem Rechtsgrund, erledigt seien. Später entstand Streit darüber, ob hiervon auch unverfallbare Anwartschaften auf eine betriebliche Altersversorgung erfasst seien. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass Gesamterledigungsklauseln in Vergleichen in aller Regel dahin auszulegen seien, dass Betriebsrentenansprüche davon nicht erfasst seien. Denn sie hätten große Bedeutung für die Berechtigten. Ein solcher Verzicht müsse daher durch eine unmissverständliche Erklärung eindeutig und zweifelsfrei zum Ausdruck kommen. Dies sei vorliegend nicht der Fall gewesen, denn der Vergleich habe sich mit den Betriebsrentenansprüchen in keiner erkennbaren Weise befasst, gleiches gelte für die außergerichtliche Korrespondenz der Vertragsparteien.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Rheinland-Pfalz vom 23. Februar 2012; Az.: 2 Sa 635/11)

Kein Anspruch abgelehnter Bewerber über Stellenbesetzung

Ist ein Stellenbewerber im Rahmen eines Besetzungsverfahrens nicht berücksichtigt worden, besteht unionsrechtlich kein Auskunftsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber über die Stellenbesetzung. Das hat der Europäische Gerichtshof auf eine Vorlage des Bundesarbeitsgerichts (BAG) im Fall einer russischstämmigen Ingenieurin entschieden, die von einem IT-Unternehmen bei der Suche nach einer erfahrenen Softwareentwicklungskraft nicht zum Bewerbungsgespräch eingeladen wurde. Die Bewerberin vertrat die Ansicht, sie sei wegen ihres Geschlechts, ihres Alters und ihrer ethnischen Herkunft diskriminiert worden und verlangte Schadensersatz sowie Vorlage der Bewerbungsunterlagen des eingestellten Bewerbers, um ihren Anspruch nachweisen zu können. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass unionsrechtlich kein Auskunftsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber bestehe, ob er einen anderen Bewerber eingestellt habe. Zwar verbiete das Unionsrecht die Diskriminierung wegen des Geschlechts, des Alters und der ethnischen Herkunft. Wer sich insoweit für verletzt halte, müsse vor Gericht Tatsachen glaubhaft vortragen, woraus eine Diskriminierung zu vermuten sei. Dann obliege es dem Arbeitgeber zu beweisen, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgesetzes nicht vorliege. Hierüber habe das nationale Gericht zu entscheiden. Dabei sei nicht ausgeschlossen, dass die Verweigerung des Arbeitgebers, Informationen über eine Stellenbesetzung herauszugeben, ein Aspekt sein könne, der eine Diskriminierung vermuten lasse. Die Entscheidung darüber obliege dem nationalen Gericht unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls. (Urteil des Europäischen Gerichtshofs – EuGH – vom 19. April 2012; Az.: C-415-10).

Lehrlinge in reinen Ausbildungsbetrieben sind nicht berechtigt zur Teilnahme an Betriebsratswahlen

Ist ein Betrieb als reiner Ausbildungsbetrieb organisiert, dürfen Auszubildende an der Betriebsratswahl nicht teilnehmen. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall einer Betriebsratswahl bei der Telekom entschieden und damit eine Betriebsratswahl für unwirksam erklärt. Der Arbeitgeber hatte seine Ausbildung in einem eigenen Ausbildungsbetrieb organisiert, in dem die Mitarbeiter überwiegend Ausbildungsaufgaben wahrnehmen. Entgegen der Regelung im Tarifvertrag bezog der Wahlvorstand die Lehrlinge in die Neuwahl des Betriebsrats ein und berücksichtigte

sie auch bei der Größe des zu wählenden Betriebsrats. Der Arbeitgeber hat die Betriebsratswahl angefochten. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass alle volljährigen Arbeitnehmer des Betriebs wahlberechtigt seien. Arbeitnehmer seien Arbeiter, Angestellte und Auszubildende. Allerdings setze nach ständiger Rechtsprechung die Arbeitnehmereigenschaft von Auszubildenden voraus, dass diese in den Betrieb eingegliedert seien. Das sei der Fall, wenn sich ihre berufspraktische Ausbildung im Rahmen des arbeitstechnischen Betriebszweckes vollziehe, zu dessen Erreichung die Mitarbeiter des Betriebs zusammenwirken. Demgegenüber seien Auszubildende in reinen Ausbildungsbetrieben nicht als Arbeitnehmer (vgl. § 5 BetrVG) anzusehen und daher nicht wahlberechtigt. Denn ihre Ausbildung vollziehe sich nicht im Rahmen der arbeitstechnischen Zwecksetzung des Ausbildungsbetriebs, der sich auf die berufspraktische Ausbildung anderer Personen beschränke.

(Beschluss des Bundesarbeitsgerichts – BAG – vom 16. November 2011; Az.: 7 ABR 48/10)

Regelung der Parkplatznutzung für Arbeitnehmer mitbestimmungspflichtig

Legt ein Arbeitgeber den Personenkreis fest, der die im Sicherheitsbereich des Unternehmens gelegenen Parkplätzen nutzen darf, besteht hierbei ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Rechtsstreit zwischen dem Betriebsrat und dem Flughafenbetreiber Köln/Bonn entschieden. Ein Teil der vom Arbeitgeber für die Mitarbeiter kostenlos zur Verfügung gestellten Parkplätze befand sich innerhalb der Sicherheitszone, die überwiegende Zahl der Parkplätze lag außerhalb des Flughafensicherheitsbereichs. Der Arbeitgeber legte fest, welche Mitarbeiter die privilegierten Plätze im Sicherheitsbereich nutzen durften, insbesondere Geschäftsführung, Assistenten der Geschäftsführung, Abteilungsleiter im Sicherheitsbereich, bestimmte schwerbehinderte Mitarbeiter und Werksfeuerwehr. Der Betriebsrat beanstandete die Regelung, weil er sein Mitbestimmungsrecht verletzt sah. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass ein Beteiligungsrecht des Betriebsrats ausscheide bei Regelungen, die das Arbeitsverhalten betreffen. Hingegen sei bei Maßnahmen, die das Ordnungsverhalten betreffen, ein Mitbestimmungsrecht gegeben. Vorliegend sei mit der Nutzung der Parkplätze nicht das mitbestimmungsfreie Arbeits- sondern das Ordnungsverhalten betroffen. Auch wenn die Zugangsberechtigung zu den Sicherheitsbereichen durch EU-Verordnungen beschränkt sei, verbleibe dem Arbeitgeber noch ein Gestaltungsspielraum für die betriebliche Nutzung, der der Mitbestimmung unterliege.

(Beschluss des Bundesarbeitsgerichts – BAG – vom 07. Februar 2012; Az.: 1 ABR 63/10)

Verlängerung der Elternzeit

Nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz müssen Beschäftigte gegenüber ihrem Arbeitgeber erklären, für welche Zeiten innerhalb von bis zu zwei Jahren Elternzeit genommen werden soll. Damit wird ein gesetzlicher Anspruch der Beschäftigten festgelegt, der bei Vorliegen der Voraussetzungen keiner weiteren Zustimmung des Arbeitgebers mehr bedarf. Verlängern können Beschäftigte eine damit festgelegte Elternzeit hingegen nur dann, wenn der Arbeitgeber zustimmt. Dabei hat er nach „billigem Ermessen“ zu entscheiden. Will der Arbeitgeber die begehrte Verlängerung ablehnen, muss er seine Interessen und insbesondere die negativen betrieblichen Folgen einer Elternzeitverlängerung ganz konkret herausarbeiten und benennen. Pauschale Ausführungen zu generell auftretenden betrieblichen Schwierigkeiten reichen dabei nicht aus. Darüber hinaus müssen die konkreten Interessen des Beschäftigten ins Verhältnis zu denen des Arbeitgebers gesetzt und gegeneinander abgewogen werden, um zu entscheiden, welchen Interessen der Vorrang einzuräumen ist (Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 18.10.2011 - 9 AZR 315/10).

Arbeitsunfähigkeit an einem „Gleitzeittag“

Erkrankt ein Arbeitnehmer an den Tagen, an denen er geleistete Überstunden abbauen möchte und frei hat, darf der Arbeitgeber das Arbeitszeitkonto für die gesamte beantragte Freizeit belasten. Das Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin-Brandenburg lehnte die Klage des Arbeitnehmers auf Gutschrift der Stunden, die auf den Zeitraum der Erkrankung entfielen, ab. Dabei folgte es der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG), wonach ein Anspruch auf Arbeitszeitausgleich bereits durch die Freistellung von der Arbeitspflicht erfüllt ist. Diese Rechtsprechung verstößt auch nicht gegen das Entgeltfortzahlungsgesetz. Danach besteht ein Anspruch nur, wenn die Arbeitsunfähigkeit die alleinige Ursache für den Ausfall der Arbeitsleistung ist. Ist die Arbeitspflicht hingegen aus einem anderen Grund aufgehoben, besteht kein Entgeltfortzahlungsanspruch (Urteil des LAG Berlin-Brandenburg vom 27.04.2011 – 4 Sa 331/11).

Unbesorgt zu Hause arbeiten

Heimarbeit liegt im Trend. Vor allem Menschen in der zweiten Lebenshälfte sehen darin viele Vorteile. Wie alle Beschäftigte, genießen Heimarbeiter den vollen Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Die Berufsgenossenschaft sichert die Beschäftigten gegen die Folgen von Arbeitsunfällen einschließlich der Unfälle auf dem Weg zur Arbeit oder zurück und von Berufskrankheiten ab. Der Versicherungsschutz schließt alle mit der Arbeit im Zusammenhang stehenden Wege ein, wie etwa zur Materialbeschaffung oder wenn Heimarbeiter den Arbeitgeber aufsuchen.

Die Grenzen zwischen privater und beruflicher Tätigkeit sind bei Heimarbeitern allerdings fließend. Generell gilt, dass der Unfall in Folge einer direkten betriebsbezogenen Arbeit eingetreten oder ein ursächlicher Zusammenhang zwischen der Tätigkeit und den betrieblichen Aufgaben festzustellen sein muss.

Mit dem Arbeitgeber sollten daher genaue Absprachen hinsichtlich Arbeitsumfang, Arbeitszeitverfügung, Lieferungen und Lieferzeiten, Betriebsbesuche, Informationsübertragung usw. erfolgen. Das sollte dann so präzise wie möglich schriftlich festgehalten werden. Im Falle des Falles können so Streitigkeiten hinsichtlich des Versicherungsschutzes vermieden werden.

„Auf der sicheren Seite ist der Heimarbeiter mit einer privaten Unfallversicherung“, sagt Stephan Gelhausen, Leiter des Informationszentrums der deutschen Versicherer. Sie sichert rund um die Uhr alle Unfälle des täglichen Lebens ab und macht zwischen Beruf und Freizeit keinen Unterschied.

Bei der Umstellung des Arbeitsvertrages sollte mit der Firma auch geklärt werden, wie die für den Job daheim genutzte Technik (z. B. Computer) zu versichern ist. Es ist beispielsweise möglich, die Versicherungssumme der Hausratversicherung um den Wert der Geräte zu erhöhen. „Mit dem Arbeitgeber sollte dann abgesprochen werden, wer für diese Mehrkosten aufkommt“, empfiehlt Gelhausen. Eine andere Variante: Die Gerätschaften werden aus der Hausratversicherung herausgenommen. Der Arbeitgeber schließt hierfür eine Extra-Versicherung ab. Anbieterunabhängige Informationen gibt es unter der kostenlosen Beratungs-Hotline 0800/33 99 399.

Veranstaltungen

Arbeitsvertrag leicht gemacht”

Mittwoch, 27. Juni 2012, 19.00 bis 21.00 Uhr, Saalgebäude, Raum 1 - 3, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Der Arbeitsvertrag ist die Grundlage des Zusammenlebens von Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Deshalb führt an einem korrekten Arbeitsvertrag kein Weg vorbei. Dennoch sind viele Arbeitgeber unschlüssig und unsicher, was alles in den Arbeitsvertrag hinein gehört. So sollten etwa darin die Vertragsdauer, Probezeit, Arbeitszeit, Vergütungsregelungen, Urlaub, Kündigungsfristen und etwa auch Ausschlussklauseln geregelt sein. Wie ein ausgewogener Arbeitsvertrag aussehen kann und dass es sich dabei nicht um Hexerei, sondern um eine zu bewältigende Aufgabe handelt, wird Ihnen **Herr Rechtsanwalt Eric Schulien, Eric Schulien GmbH Rechtsanwalts-gesellschaft, Saarbrücken**, im Rahmen seines Vortrages vorstellen.

Der Referent ist Fachanwalt für Arbeitsrecht und kann zahlreiche Beispiele aus seiner Praxis benennen, die zu Fehlern in der Vertragsabwicklung und letztendlich zu verlorenen Arbeitsrechtsprozessen führten.

Anmeldungen **bis 26. Juni 2012** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

„FIT FÜR ... die Lösung von steuerlichen Problemen“

Dienstag, 21. August 2012, 18.00 bis 20.00 Uhr, Seminargebäude, Raum 0.01, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Das Steuerrecht hat sich zu einem Steuer-Dschungel entwickelt. Zwar gehen täglich die Meldungen über Steuerrechtsänderungen bis hin zu -erleichterungen durch die Presse, jedoch kann Otto Normalverbraucher oft nicht einordnen, wie sich diese Steuerrechtsänderungen auf ihn selbst und seine finanzielle Situation auswirken. Gerade von einer Vereinfachung kann er nichts spüren. Dies trifft auch auf Jungunternehmer und Existenzgründer zu. 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, Saarbrücken**, wird Ihnen in ihrem Vortrag aufzeigen, worauf sich Existenzgründer bei ihrer steuerrechtlichen Veranlagung einzustellen haben.

Frau Christiane Fritz-Nagel steht als gestandene Expertin den Teilnehmern nach ihrem Vortrag Rede und Antwort für Fragen und Probleme.

Anmeldungen **bis 20. August 2012** 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