

Nr. 09 / Oktober 2012

## **Newsletter-Arbeitsrecht**

### **In dieser Ausgabe:**

Neue Verdienstgrenzen für Mini-Jobs geplant.....	2
Arbeitgeberrisiko bei sittenwidrig niedriger Vergütung.....	2
Betriebsrat kann Laptop beanspruchen.....	2
Beurteilungsspielraum des Betriebsrats bei Auswahl von Schulungen .....	3
Abstrakt werbender Ausschreibungstext: Keine Altersdiskriminierung .....	3
Forderung nach Überstundenvergütung beweisen!.....	4
Kein Anspruch auf Bewirtungskosten für Betriebsversammlung .....	4
Keine wirksame Rücknahme einer Eigenkündigung.....	5
Vertragspflichtverletzung bei Ausbildungsvertrag.....	5
Außerordentliche Kündigung nach schwerer Tötlichkeit.....	5
Kündigung mit Computerunterschrift unwirksam .....	6
Befristetes Arbeitsverhältnis .....	6
Erwerbstätigkeit während des Urlaubs .....	6
Saftladen .....	7
Doofmann .....	7
Gefällt mir .....	8
Ab 1. Januar 2013 Authentifizierung erforderlich.....	8
Ehrenamtliche sind keine Arbeitnehmer .....	8
Kündigung auch bei Diebstahl geringwertiger Sachen gerechtfertigt .....	8
Betriebsrat: als Organ nicht zur Streikteilnahme auffordern .....	9
Sperrzeit beim Arbeitslosengeld nach Abschluss eines Aufhebungsvertrages.....	9
Betriebsratswahl - Beginn des Sonderkündigungsschutzes für Wahlbewerber .....	10
Widersprüchliche Vergütungsregelung richtig auslegen .....	10
Verhältnis von Überstundenvergütung und Provisionen.....	11
Entschädigung wegen einer Benachteiligung aufgrund des Alters.....	11
Bevorzugte künftige Arbeitgeber von Studenten .....	12
Veranstaltungen .....	12
„FIT FÜR ... das Controlling meines Betriebes“ .....	12
„Vom Forderungs- zum Liquiditätsmanagement“ .....	13
„Gründung im Nebenerwerb“ .....	13

## **Neue Verdienstgrenzen für Mini-Jobs geplant**

Die Bundesregierung hat einen neuen Gesetzesentwurf im Bereich der geringfügig Beschäftigten vorgelegt. Ab 2013 sollen Mini-Jobber und Beschäftigte in der Gleitzone (sogenannte Midi-Jobber) mehr verdienen können. Es ist geplant, die steuer- und sozialabgabenfreie Verdienstgrenze um jeweils 50,00 € anzuheben. Bislang können die Mini-Jobber monatlich bis zu 400,00 €/netto steuer- und sozialabgabenfrei verdienen. Die Grenze bei Midi-Jobbern liegt bei monatlich 400,01 € bis 800,00 €. Um die soziale Absicherung dieser Beschäftigten zu verbessern ist geplant, eine Versicherungspflicht für die gesetzliche Rentenversicherung von Mini-/Midi-Jobbern einzuführen. Der Weg dahin ist die freiwillige Möglichkeit, den Rentenbeitrag des Arbeitgebers auf den vollen Rentenbeitragssatz aufzustocken. Vorgesehen ist, dass diese Aufstockung als Normalfall im Arbeitsvertrag aufgenommen wird. Wünscht der Arbeitnehmer die Aufstockung nicht, muss er ihr ausdrücklich widersprechen. Weitere Informationen zum aktuellen Recht der Mini-Jobber finden Sie in unserem Infoblatt „Geringfügige Beschäftigung“ A04 unter der Kennzahl 67.

## **Arbeitgeberrisiko bei sittenwidrig niedriger Vergütung**

Vereinbart ein Arbeitgeber mit einem Arbeitnehmer eine Vergütung, die in einem besonders auffälligen Missverhältnis zur geschuldeten Arbeitsleistung steht, kann das Jobcenter, von dem der Arbeitnehmer Leistungen erhalten hat, aus übergegangenem Recht Ansprüche gegen den Arbeitgeber geltend machen. Das hat das Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern im Fall einer Arbeitnehmerin entschieden, die in einem Schönheitssalon ein Monatseinkommen von 100 Euro für 14,9 Wochenstunden erhielt. Das Jobcenter klagte gegen die Arbeitgeberin und verlangte aus übergegangenem Recht auf 2.838 Euro für die Dauer von 13 Monaten. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass der gezahlte Stundenlohn von 1,98 Euro in einem besonders auffälligen Missverhältnis zur Arbeitsleistung stehe, weil er nicht einmal 50 Prozent des Wertes der Arbeitsleistung betrage. Für die Bestimmung dieses Wertes könne mangels Anhaltspunkten für die Branche der Schönheitssalons im vorliegenden Fall das Einkommen im Friseurhandwerk in Mecklenburg-Vorpommern herangezogen werden. Eventuelle Schätzungen seien durch einen Abschlag von 10 Prozent ausreichend berücksichtigt. Daraus ergebe sich ein marktüblicher Stundenlohn von 5,50 Euro. Die Höhe des Anspruchs des Jobcenters folge aus einem Vergleich der Leistungen, die es an die Arbeitnehmerin und ihre Bedarfsgemeinschaft hätte erbringen müssen, wenn sie die marktübliche Vergütung erhalten hätte, mit den tatsächlich erbrachten Leistungen aufgrund der sittenwidrig niedrigen Vergütung. (Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Mecklenburg-Vorpommern vom 17. April 2012; Az.: 5 Sa 194/11)

## **Betriebsrat kann Laptop beanspruchen**

Der Betriebsrat in einem größeren Betrieb kann unter bestimmten betrieblichen Gegebenheiten vom Arbeitgeber verlangen, neben dem vorhandenen stationären Personal Computer einen Laptop zur Verfügung gestellt zu bekommen. Das hat das Landesarbeitsgericht Köln in einem Betrieb mit neunköpfigem Betriebsrat entschieden. Der Betrieb hatte über 200 Mitarbeiter, verfügte über ein Intranet und im Verwaltungsbereich über ein betriebsübliches Ausstattungsniveau mit Laptops. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass der Arbeitgeber dem Betriebsrat in erforderlichem Umfang Räume, sächliche Mittel, Büropersonal sowie Informations- und Kommunikationstechnik zur Verfügung stellen müsse. Dabei seien die betrieblichen Verhältnisse und die sich stellenden Aufgaben zu berücksichtigen. Es müsse eine Abwägung der Interessen der Belegschaft an einer sachgerechten Ausübung der Betriebsratstätigkeit einerseits und des Arbeitgeberinteresses an einer Begrenzung der Kostentragungspflicht andererseits

seits erfolgen. Dabei könne auch das betriebsübliche und auf Arbeitgeberseite vorhandene Ausstattungsniveau bedeutsam sein. Vorliegend sei der Betriebsrat bestrebt, E-Mails der Belegschaft nicht länger als einen Tag unbeantwortet zu lassen. Da der Betriebsratsvorsitzende nicht freigestellt sei und arbeitsvertraglich häufig auswärtige Termine wahrnehmen müsse, dränge sich der Einsatz eines mobilen Laptops auf.

(Beschluss des Landesarbeitsgerichts – LAG – Köln vom 17. April 2012; Az.: 5 Sa 194/11)

### **Beurteilungsspielraum des Betriebsrats bei Auswahl von Schulungen**

Wenn der Betriebsrat für ein neu gewähltes Betriebsratsmitglied eine Grundschulung für Betriebsratsmitglieder auswählt, hat er einen Beurteilungsspielraum. Er ist nicht verpflichtet, eine Marktanalyse durchzuführen und den günstigsten Anbieter zu wählen. Das hat das Landesarbeitsgericht Hessen im Fall eines Betriebsrats entschieden, der für ein neues Betriebsratsmitglied zunächst ein einwöchiges und später noch ein ergänzendes zweiwöchiges Seminar bei einem gewerkschaftlichen Anbieter ausgewählt hatte. Der Arbeitgeber verweigerte die Kostenübernahme für die zweite Veranstaltung, weil er die Dauer für unnötig lang hielt und die Kosten in Höhe von 2.778 Euro 200 Euro höher lagen als bei einem privaten Anbieter. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass der Betriebsrat im Rahmen seines Beurteilungsspielraums zu überprüfen habe, ob die zu erwartenden Kosten der Schulung mit der Größe und Leistungsfähigkeit des Betriebs zu vereinbaren seien und der Schulungszweck in einem angemessenen Verhältnis zu den aufzuwendenden Mitteln stehe. Der Betriebsrat habe sich vorliegend für das einprägsamere Konzept des gewerkschaftlichen Anbieters entscheiden dürfen. Auch die Darlegung, wonach der Betriebsrat die Veranstaltung für informativer und besser geeignet halte, bewege sich im Rahmen des ihm zustehenden Beurteilungsspielraums. Eine Verpflichtung zu einer vorherigen Marktanalyse und Auswahl des günstigsten Anbieters bestehe nicht.

(Beschluss des Landesarbeitsgerichts – LAG – Hessen vom 14. Mai 2012; Az.: 16 TaBV 226/11)

### **Abstrakt werbender Ausschreibungstext: Keine Altersdiskriminierung**

Wenn ein Arbeitgeber in der Formulierung einer Stellenausschreibung das Adjektiv „jung“ in Beziehung auf die momentane Struktur der Belegschaft verwendet, liegt darin kein ausreichendes Indiz für eine Altersdiskriminierung. Das hat das Landesarbeitsgericht Nürnberg im Fall eines 57-jährigen Diplomkaufmanns und Bilanzbuchhalters entschieden, der sich erfolglos auf eine Ausschreibung eines Autohauses für die Stelle als Finanzbuchhalter beworben hatte. Die Stellenausschreibung enthielt die Aussage: „Wollen Sie gemeinsam mit uns erfolgreich sein? Unser Autohaus ist Teil einer innovativen, mehrfach im Bereich Kundenzufriedenheit ausgezeichneten Unternehmensgruppe. Wir bieten einen zukunftssicheren Arbeitsplatz in einem jungen und motivierten Team“. Der Bewerber verlangte Entschädigung wegen Altersdiskriminierung von 7.500 Euro. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass die Formulierung für sich genommen keine Tatsache darstelle, die eine Benachteiligung wegen des Alters vermuten lasse. Es seien auch keine anderen ausreichenden Indizien hierfür dargelegt. Vorliegend habe der Arbeitgeber nicht die Suche nach jungen Bewerbern formuliert, vielmehr beschreibe das Adjektiv „jung“ nicht eine Bewerbungseigenschaft, sondern die momentane Belegschaftsstruktur des Arbeitgebers. Er stelle sich mit der Formulierung losgelöst von der konkreten Stelle als innovativer und ausgezeichneter Arbeitgeber dar, der zukunftssichere Arbeitsplätze in einem jungen und motivierten Team biete. Es handele sich um eine Werbeaussage innerhalb der Stellenausschreibung.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Nürnberg vom 16. Mai 2012; Az.: 2 Sa 574/11)

## **Forderung nach Überstundenvergütung beweisen!**

Wenn ein Arbeitnehmer Überstundenvergütung verlangt, muss er darlegen und eventuell beweisen, dass er Arbeit in einem Umfang geleistet hat, der die Arbeit in der Normalarbeitszeit übersteigt. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Kraftfahrers für Lebedntiere entschieden, der von seinem Arbeitgeber für 978,5 Überstunden Lohn in Höhe von 6.213,50 Euro verlangte. Der Arbeitgeber verweigerte die Zahlung und berief sich auf eine pauschale Überstundenabgeltung. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass es zunächst Aufgabe des Arbeitnehmers sei, darzulegen dass er über die Normalarbeitszeit hinaus Arbeit geleistet habe. Dabei genüge es, zu nennen an welchen Tagen er von wann bis wann Arbeit geleistet habe oder sich dazu auf Weisung des Arbeitgebers bereit gehalten habe. Ein Kraftfahrer mit bestimmten vom Arbeitgeber zugewiesenen Touren müsse danach vortragen, an welchen Tagen welche Touren begonnen und beendet wurden. Es obliege dann dem Arbeitgeber im Rahmen der gestuften Darlegungslast, unter Auswertung seiner Aufzeichnungen nach dem Arbeitszeitgesetz (vgl. § 21a Abs. 7 Satz 1 ArbZG) substantiiert darzulegen, an welchen Tagen der Arbeitnehmer aus welchen Gründen kürzer als behauptet gearbeitet haben müsse. Diese Darlegungen müssen in Schriftsätzen erfolgen. Die vorliegend im Arbeitsvertrag enthaltene Pauschalabgeltung von Überstunden sei mangels ausreichender Transparenz ungültig. Weder der Umfang erfasster Überstunden noch die Voraussetzungen, unter denen die Verpflichtung zur Leistung von Überstunden bestehe, seien darin bestimmt. Da der Arbeitnehmer als Kraftfahrer weder Dienste höherer Art leiste, noch eine deutlich herausgehobene Vergütung erhalte, gelte eine Vergütung gesetzlich (vgl. § 612 Abs. 1 BGB) als stillschweigend vereinbart, wenn sie nach den Umständen nur gegen Vergütung zu erwarten sei. Vorliegend hätten weder Arbeitnehmer noch Arbeitgeber mit ihren bloßen Bezugnahmen auf Anlagen und Aufzeichnungen ihrer Darlegungspflicht ausreichend genügt. Der Rechtsstreit wurde daher zur weiteren Aufklärung an die Vorinstanz zurückverwiesen.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts – BAG – vom 16. Mai 2012; Az.: 5 AZR 347/11)

## **Kein Anspruch auf Bewirtungskosten für Betriebsversammlung**

Wenn der Betriebsrat während der Betriebsversammlung eine Bewirtung der Teilnehmer organisiert, folgt daraus kein Anspruch auf Übernahme der Kosten durch den Arbeitgeber. Das hat das Landesarbeitsgericht Nürnberg im Fall eines Betriebsrats in einem Textilunternehmen entschieden. Der dreiköpfige Betriebsrat organisierte eine Betriebsversammlung in den nahe gelegenen Räumen der Gewerkschaft und verlangte für die etwa sechsstündige Versammlung Bewirtungskosten für Getränke und Backwaren in Höhe von 40 Euro. Die vorher vom Betriebsrat beim Arbeitgeber erfolgte Anfrage zur Kostenübernahme hatte der Arbeitgeber abgelehnt. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass ein Kostenerstattungsanspruch weder aus dem Betriebsverfassungsgesetz (vgl. §§ 40, 44 BetrVG) noch aus den Grundsätzen der Geschäftsführung ohne Auftrag (vgl. §§ 677 BGB) abzuleiten sei. Eine Kostenerstattung setze voraus, dass die entstandenen Kosten zur ordnungsgemäßen Amtsausübung notwendig seien. Insbesondere bestehe kein Anspruch auf Erstattung von Kosten, die dem Bereich der persönlichen Lebensführung zuzuordnen seien. Auch im Fall regulärer Fortsetzung der betrieblichen Arbeit wäre es Aufgabe der Mitarbeiter gewesen, sich selbst mit Speisen und Getränken zu versorgen. Es zähle nicht zu den Aufgaben des Betriebsrats nach dem Betriebsverfassungsgesetz die Teilnehmer einer Betriebsversammlung zu bewirten.

(Beschluss des Landesarbeitsgerichts – LAG – Nürnberg vom 25. April 2012; Az.: 4 TaBV 58/11)

## **Keine wirksame Rücknahme einer Eigenkündigung**

Hat ein Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber wirksam die Eigenkündigung erklärt, kann er nicht anschließend durch eine Rücknahme der Kündigung das Arbeitsverhältnis wieder aufleben lassen. Das hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz im Fall eines Gruppenleiters in einem Unternehmen entschieden, der seine Eigenkündigung erklärt hatte. Später erklärte er deren Rücknahme und verlangte Weiterbeschäftigung, hilfsweise die Zahlung einer Abfindung. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass die Kündigung als einseitiges Rechtsgeschäft grundsätzlich bedingungsfeindlich sei. Der Arbeitnehmer habe vorliegend durch seine Formulierung der Kündigung deutlich ausgedrückt, dass er das Arbeitsverhältnis auf jeden Fall beenden wolle. Dem Schreiben sei nicht zu entnehmen, dass die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nur unter Zahlung einer Abfindung gewollt sei. Die anschließend vom Arbeitnehmer erklärte Rücknahme der Kündigung führe nicht zu einem Wiederaufleben des Arbeitsverhältnisses. Sie stelle lediglich ein Angebot auf Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses dar, das vom Arbeitgeber aber nicht angenommen worden sei.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Rheinland-Pfalz vom 14. Juni 2012; Az.: 11 Sa 42/12)

## **Vertragspflichtverletzung bei Ausbildungsvertrag**

Begeht ein Lehrling im Rahmen der Ausbildung eine schuldhaftige Pflichtverletzung und führt dadurch einen Schaden des Arbeitgebers herbei, kann daraus ein Schadensersatzanspruch des Arbeitgebers folgen. Das hat das Landesarbeitsgericht Hamm im Fall einer Auszubildenden als Kauffrau im Einzelhandel an einer Tankstelle entschieden. Der Arbeitgeber verlangte Schadensersatz und machte geltend, die Auszubildende habe durch mehrfachen Diebstahl bzw. Unterschlagung einen Schaden in Höhe von 3.048 Euro verursacht. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass Auszubildende, ebenso wie Arbeitnehmer, für Schäden aus zu vertretenden Vertragspflichtverletzungen zu haften hätten. Auszubildende hätten ebenso wie Arbeitnehmer die Pflicht, ihren Arbeitgeber weder an Eigentum noch an Vermögen zu schädigen. Könne der Lehrling allerdings bei angemessener Anspannung seiner Kräfte und Fähigkeiten den Eintritt eines Schadens nicht vermeiden, habe er seine Vertragspflicht erfüllt und eine objektive Pflichtverletzung scheide aus. Bei der Geltendmachung eines Anspruchs müsse der Arbeitgeber zunächst eine schuldhaftige Vertragspflichtverletzung nachweisen. An deren Darlegung seien allerdings keine zu strengen Anforderungen zu stellen, wenn das Schadensereignis näher am Arbeitnehmer als am Arbeitgeber liege. Dann habe sich der Arbeitnehmer im Sinne einer abgestuften Darlegungslast substantiiert zu äußern. Wenn sich ergebe, dass die Auszubildende bestimmte Buchungen vorgenommen habe, ohne dass diesen entsprechende Geschäftsvorfälle zugrunde lagen, sei sie darlegungspflichtig, aus welchen Gründen sie diese Buchungen vorgenommen habe. Bei acht Geschäftsvorfällen ergäben sich Pflichtverletzungen der Auszubildenden, die zur Annahme führten, dass sie die Gelder zu eigenen Zwecken verwendet habe. Daraus folge ein Schadensersatzanspruch in Höhe von 242 Euro. (Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Hamm vom 16. Mai 2012; Az.: 3 Sa 1229/11)

## **Außerordentliche Kündigung nach schwerer Tötlichkeit**

Begeht ein Arbeitnehmer gegenüber einem Kollegen eine schwere Tötlichkeit, kann das eine außerordentliche Kündigung ohne vorherige Abmahnung rechtfertigen. Das hat das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein im Fall eines Kraftfahrers entschieden, der gegenüber einem Kollegen mehrere Übergriffe begangen hatte. Er hatte ihn mit dem Ellenbogen an die Rückwand der Fahrerkabine gedrückt, mit einer Holzlatte bedroht und dies verbal verstärkt sowie gezielt ins Gesicht gespuckt. Der Arbeitgeber nahm dies zum Anlass für eine außerordentliche Kündigung,

gegen die sich der Kraftfahrer mit einer Kündigungsschutzklage wehrte. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass der Arbeitgeber ein Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Frist kündigen kann, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer ihm unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls und gegenseitiger Interessenabwägung eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar ist. Grundsätzlich könnten Tätlichkeiten unter Arbeitnehmern einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung darstellen. Denn es sei Pflicht des Arbeitgebers, dafür zu sorgen, dass seine Arbeitnehmer keinen tätlichen Angriffen ausgesetzt seien; außerdem sei er daran interessiert, dass die betriebliche Zusammenarbeit nicht durch Tätlichkeiten beeinträchtigt werde und Arbeitnehmer durch Verletzungen ausfallen. Vorliegend habe die Beweisaufnahme ergeben, dass mehrere Übergriffe mit Tätlichkeiten begangen worden seien, die die außerordentliche Kündigung rechtfertigten. (Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Schleswig-Holstein vom 20. Dezember 2011; Az.: 1 Sa 321/11)

### **Kündigung mit Computerunterschrift unwirksam**

Wenn ein Arbeitgeber ein Kündigungsschreiben nicht mit einer eigenhändigen Namensunterschrift unterzeichnet, sondern mit einer eingescannten Computerunterschrift, ist die Formvorschrift für Kündigungen verletzt. Damit ist die Kündigung nichtig. Das hat das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein im Fall eines Oberbauleiters in einem Bauträgerunternehmen entschieden. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass eine Kündigung zur Wirksamkeit die gesetzlichen Formvorschriften (vgl. §§ 623, 126 Abs. 1 BGB) erfüllen müsse. Andernfalls sei sie nichtig. Die Schriftform des Kündigungsschreibens verlange vom Aussteller eine eigenhändige Unterzeichnung durch Namensunterschrift. Das sei bei einer Computerunterschrift nicht gegeben. Die Nichtigkeit der formunwirksam ausgesprochenen Kündigung könne auch noch nach Ablauf der Dreiwochenfrist des Kündigungsschutzgesetzes (vgl. § 4 KSchG) geltend gemacht werden, weil der Beginn der Klagefrist erst nach Zugang der schriftlichen Kündigung beginne. Eine solche schriftliche Kündigung habe aber aufgrund der nicht eingehaltenen Formvorschrift für die Schriftlichkeit gerade nicht vorgelegen.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Schleswig-Holstein vom 08. Februar 2012; Az.: 6 Sa 422/11)

### **Befristetes Arbeitsverhältnis**

Der Abschluss eines befristeten Arbeitsverhältnisses ohne Sachgrund ist auch dann zulässig, wenn der Arbeitnehmer zuvor in einem Ausbildungsverhältnis bei dem Arbeitgeber beschäftigt war. Das Vorbeschäftigungsverbot des Teilzeit- und Befristungsgesetzes steht einer Befristung in diesen Fällen nicht entgegen. (BAG, Urteil vom 21.09.2011, Az.: 7 AZR 375/10)

### **Erwerbstätigkeit während des Urlaubs**

In Zeiten flexiblerer Arbeitseinteilung und Anstellung in Teilzeitarbeit kann es für Arbeitnehmer interessant werden, Zeiten, die als Erholungsurlaub von einer Beschäftigung genommen werden, zum Zuerwerb zu nutzen. Hierbei stellt sich die Frage, ob und in welchen Grenzen dies arbeitsrechtlich erlaubt ist.

#### **1. Sind Erwerbstätigkeiten während eines Erholungsurlaubs erlaubt?**

Zweck des Erholungsurlaubs ist, wie die Begriffswahl des Gesetzgebers bereits erkennen lässt, die Erholung des Arbeitnehmers. Dem würde es zuwiderlaufen, wenn der Arbeitnehmer diese Zeit beliebig für Erwerbstätigkeiten nutzen dürfte. Daher sind nach § 8 BUrlG sogenannte „erholungszweckwidrige Erwerbstätigkeiten“ untersagt. Es kommt nicht darauf an, ob die „Urlaubser-

werbstätigkeit“ in einem Arbeits- oder Dienstverhältnis erbracht wird, sondern es werden alle Betätigungen von dem Verbot erfasst, die auf Erwerb ausgerichtet sind und dem Urlaubszweck zuwiderlaufen.

## **2. Nach welchen Kriterien wird beurteilt, ob eine Tätigkeit während des Urlaubs erlaubt ist?**

Grundsätzlich gibt es keine allgemeingültigen Kriterien für die Abgrenzung erlaubter von untersagten Erwerbstätigkeiten. Vielmehr ist darauf abzustellen, ob die beabsichtigte Tätigkeit dem Erholungszweck konkret zuwiderläuft. Dies richtet sich danach, welcher Tätigkeit der Arbeitnehmer in seiner Arbeitszeit nachgeht. Tätigkeiten, die sich davon deutlich unterscheiden, können, auch wenn sie im Einzelfall anstrengend sind, als Kontrast vom Arbeitsalltag eine Erholung darstellen. Beispiel: Körperliche Arbeit kann für einen Büroangestellten als Erholung anzusehen sein, wohingegen für diesen Büroangestellten die Arbeit in einem anderen Büro als unzulässig einzustufen wäre.

Als Indiz kommt auch die zulässige wöchentliche Arbeitszeit in Betracht. Wird diese in der (Haupt-)Erwerbstätigkeit noch nicht voll beansprucht, kann der Arbeitnehmer berechtigt sein, den „Rest“ während des Urlaubs auszuschöpfen.

Wenn die Tätigkeit zum Familienunterhalt beiträgt, ist sie ebenfalls in Grenzen zulässig (so das Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 21.09.2009, Az.: 2 Sa 674/09, über eine Aushilfstätigkeit im Betrieb des Ehemannes). Da solche Tätigkeiten in der Regel auch ohne Entgelt erfolgen, fehlt ihnen die dem Erholungszweck zuwiderlaufende erwerbsorientierte Komponente. Hierzu zählen auch Tätigkeiten in der Nebenerwerbslandwirtschaft oder einer gemeinnützigen Organisation.

## **3. Welche Folgen kann die Erwerbstätigkeit während des Urlaubs haben?**

Wird bekannt, dass der Arbeitnehmer eine verbotene Tätigkeit im Urlaub ausübt, ist er zunächst abzumahnern und zur Unterlassung aufzufordern. Er kann sich eventuell auch schadenersatzpflichtig machen. Bei wiederholter Zuwiderhandlung kann auch eine verhaltensbedingte Kündigung ausgesprochen werden.

### **Saftladen**

Ein gekündigter Mitarbeiter wütete auf seinem Facebook-Profil über seinen Ex-Arbeitgeber: „Armseliger Saftladen“, „arme Pfanne von Chef“, „Drecksladen“. Der alte Chef erfuhr davon und klagte auf Unterlassung. Das Arbeitsgericht Bochum verwies aber darauf, dass nur Facebook-Freunde des Nutzers die Kritik lesen konnten. In diesem Fall überwiege das Recht auf freie Meinungsäußerung (Arbeitsgericht Bochum, 3 Ca 1203/11).

### **Doofmann**

Ein altgedienter Mitarbeiter tauschte sich mit einem Ex-Kollegen auf Facebook über seinen Chef aus. Nach zwei Abmahnungen ließ er seinem Frust freien Lauf. Es fielen derbe Schimpfworte, von denen „Doofmann“, „faules Schwein“ und „kleiner Scheißhaufen“ die harmloseren waren. Da unter den 70 Freunden 36 Mitarbeiter waren, wertete der Richter die Beleidigung als betriebsöffentlich. Der Chef durfte dem Mann fristgerecht kündigen (Arbeitsgericht Hagen, 3 Ca 2597/11).

## **Gefällt mir**

Die Abteilungsdirektorin einer Sparkasse hatte mit ihrem Arbeitgeber einen Aufhebungsvertrag geschlossen. Ein halbes Jahr vor Vertragsende schrieb ihr Mann auf Facebook über den Bank-Vorstand: „Irgendwann stehen alle Schweine vor einem Metzger“ und „Unser Fisch stinkt vom Kopf“. Laut Facebook-Seite hatte seine Frau dazu „Gefällt mir“ angeklickt. Die fristlose Kündigung war trotzdem ein Schlag ins Wasser. Es sei nicht klar, ob tatsächlich die Noch-Mitarbeiterin „Gefällt mir“ gedrückt hatte, urteile das Arbeitsgericht Dessau-Roßlau (1 Ca 148/11).

## **Ab 1. Januar 2013 Authentifizierung erforderlich**

Zum 1. Januar 2013 müssen Umsatzsteuervoranmeldungen und Lohnsteueranmeldungen zwingend authentifiziert übermittelt werden. Nicht authentifizierte Steuererklärungen können nur noch bis einschließlich 31. Dezember 2012 angenommen werden. Eine Registrierung für die authentifizierte Übermittlung beim Elster-Online-Portal ist bereits jetzt sinnvoll, weil die Vergabe der Authentifizierung bis zu zwei Wochen dauern kann. Nähere Informationen zur verpflichtenden Authentifizierung stehen unter [www.elster.de](http://www.elster.de) in der „Benutzergruppe“ Unternehmer bzw. Arbeitgeber.

## **Ehrenamtliche sind keine Arbeitnehmer**

Der Beklagte des entschiedenen Falles ist Träger einer örtlichen Telefonseelsorge. Zu diesem Zweck unterhält er Räumlichkeiten, in denen ein hauptamtlicher und rund fünfzig ehrenamtliche Mitarbeiter den Seelsorgedienst verrichten. Nach der Dienstordnung für die ehrenamtlichen Kräfte wird deren regelmäßige Beteiligung erwartet. Jeweils im Vormonat legt der Beklagte Dienstpläne für den Folgemonat aus, in die sich die ehrenamtlichen Mitarbeiter eintragen. Die Klägerin war auf der Grundlage von schriftlichen „Beauftragungen“ seit dem 26. April 2002 als ehrenamtliche Telefonseelsorgerin unentgeltlich im Umfang von zehn Stunden im Monat für den Beklagten tätig. Die Klägerin erhielt lediglich einen Unkostenersatz von 30,00 Euro monatlich. Am 22. Januar 2010 wurde die Klägerin mündlich von ihrem Dienst entbunden.

Die von der Klägerin erhobene Kündigungsschutzklage blieb vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG) - wie schon in den Vorinstanzen - erfolglos. Zwischen den Parteien bestand kein Arbeitsverhältnis. Die Vereinbarung der Unentgeltlichkeit von Dienstleistungen ist - bis zur Grenze des Missbrauchs - rechtlich zulässig, wenn eine Vergütung - wie bei ehrenamtlicher Tätigkeit - nicht zu erwarten ist. Die Ausübung von Ehrenämtern dient nicht der Sicherung oder Besserung der wirtschaftlichen Existenz. Sie ist Ausdruck einer inneren Haltung gegenüber Belangen des Gemeinwohls und den Sorgen und Nöten anderer Menschen. Im Streitfall besteht kein Anhaltspunkt für die Umgehung zwingender arbeitsrechtlicher Schutzvorschriften. Die Ausübung von Ehrenämtern dient nicht der Sicherung oder Besserung der wirtschaftlichen Existenz. Sie ist Ausdruck einer inneren Haltung gegenüber Belangen des Gemeinwohls und den Sorgen und Nöten anderer Menschen. Im Streitfall besteht kein Anhaltspunkt für die Umgehung zwingender arbeitsrechtlicher Schutzvorschriften (*Urteil des BAG vom 29. August 2012 - 10 AZR 499/11*).

## **Kündigung auch bei Diebstahl geringwertiger Sachen gerechtfertigt**

Schädigt ein Arbeitnehmer bei der Arbeit rechtswidrig und vorsätzlich das Vermögen des Arbeitgebers, kann ein solches Verhalten auch bei Sachen von geringem Wert eine Kündigung rechtfertigen. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall einer stellvertretenden Filialleiterin in einem



Einzelhandelskonzern entschieden, die mehrfach Zigaretten entwendet hatte und hierbei durch Videoaufzeichnungen überführt wurde. Der Arbeitgeber nahm das zum Anlass, nach Anhörung des Betriebsrats, fristlos und hilfsweise zum nächstmöglichen Termin zu kündigen. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass ein Arbeitnehmer, der strafbare Handlungen gegen das Vermögen des Arbeitgebers begehe, in schwerwiegender Weise seine Pflicht zur Rücksichtnahme verletze und das in ihn gesetzte Vertrauen missbrauche. Das könne eine verhaltensbedingte Kündigung rechtfertigen, auch wenn nur geringer Schaden entstanden sei und der Arbeitnehmer schon länger beschäftigt worden sei. Entscheidend sei der mit der Pflichtverletzung verbundene Vertrauensbruch. Da im vorliegenden Fall der Videobeweis durch eine heimliche Videoüberwachung gewonnen worden sei, müsse eine Abwägung erfolgen zwischen dem Interesse an einer funktionsfähigen Rechtspflege und dem informationellen Selbstbestimmungsrecht des Arbeitnehmers. Das Interesse an der Verwertung der heimlich gewonnenen Videoaufzeichnung habe nur dann höheres Gewicht gegenüber der Persönlichkeitsbeeinträchtigung, wenn über das schlichte Beweisinteresse hinausgehende Aspekte hinzutreten. Das sei nur dann der Fall, wenn ein konkreter Verdacht einer strafbaren Handlung zulasten des Arbeitgebers bestehe und weniger einschneidende Mittel zur Klärung des Verdachts ergebnislos ausgeschöpft worden seien. Der Rechtsstreit wurde an die Vorinstanz zurückverwiesen, um zu ermitteln inwieweit diese strengen Voraussetzungen erfüllt waren.  
(Urteil des Bundesarbeitsgerichts – BAG – vom 21. Juni 2012; Az.: 2 AZR 153/11)

### **Betriebsrat: als Organ nicht zur Streikteilnahme auffordern**

Verbreitet ein Mitglied des Betriebsrats über seinen vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten E-Mail-Anschluss einen Streikaufruf an Mitarbeiter, liegt hierin ein Verstoß gegen das Neutralitätsgebot. Das hat das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg im Fall eines Betriebsratsvorsitzenden und des stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden in einem Klinikum entschieden. Sie hatten im Rahmen von Tarifverhandlungen als Anlage den Aufruf der Gewerkschaft zu einem Warnstreik über ihren E-Mail-Anschluss an Mitarbeiter übermittelt und dabei auch die Durchwahltelefonnummern des Betriebsratsbüros angegeben. Der Arbeitgeber beantragte beim Arbeitsgericht die Unterlassung dieses Verhaltens. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass der Betriebsrat als Organ sich im Arbeitskampf jeder unterstützenden Tätigkeit zu enthalten habe. Als Organ dürfe er den Streik nicht unterstützen oder die Mitarbeiter zur Beteiligung auffordern. Andernfalls verletze er sein Neutralitätsgebot. Als Folge könne ein Ordnungsgeld festgesetzt werden. Die namensbezogenen E-Mail-Anschlüsse seien ebenso wie die Durchwahltelefonnummern des Betriebsrats Sachmittel des Betriebsrats, die weder vom Betriebsrat noch von einzelnen Betriebsratsmitgliedern für Arbeitskampfmaßnahmen genutzt werden dürften.  
(Beschluss des Landesarbeitsgerichts – LAG – Berlin-Brandenburg vom 31. Januar 2012; Az.: 2 AZR 153/11)

### **Sperrzeit beim Arbeitslosengeld nach Abschluss eines Aufhebungsvertrages**

Schließt ein Arbeitnehmer mit seinem Arbeitgeber einen Aufhebungsvertrag ab, rechtfertigt das die Verhängung einer dreimonatigen Sperrzeit beim Arbeitslosengeldbezug, wenn der Arbeitsvertrag zumindest grob fahrlässig beendet wurde und kein wichtiger Grund hierfür vorlag. Das hat das Landessozialgericht Hessen im Fall einer als freigestellte Betriebsratsvorsitzende beschäftigten Mitarbeiterin bei einem Call-Center-Service entschieden. Die Arbeitnehmerin hatte ihr Arbeitsverhältnis gegen eine Abfindung von 75.060 Euro mit Aufhebungsvertrag beendet, weil der Arbeitgeber die Schließung des Unternehmensstandorts plante. Als Konsequenz verhängte die Arbeitsagentur eine zwölfwöchige Sperre für den Arbeitslosengeldbezug der Arbeitnehmerin. Hiergegen wehrte sie sich mit ihrer Klage. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass die Arbeitnehmerin durch den Abschluss des Aufhebungsvertrages ihr Beschäf-

tigungsverhältnis gelöst und damit ihre Arbeitslosigkeit zumindest grob fahrlässig herbeigeführt habe. Dabei sei unerheblich, ob die Arbeitslosigkeit unabhängig davon auch ansonsten durch eine Arbeitgeberkündigung eingetreten wäre. Denn es komme für die Beurteilung der Lösung des Beschäftigungsverhältnisses allein auf den tatsächlichen Geschehensablauf an. Ein wichtiger Grund für das Verhalten der Arbeitnehmerin habe nicht vorgelegen.

(Urteil des Landessozialgerichts – LSG – Hessen vom 22. Juni 2012; Az.: L 7 AL 186/11)

### **Betriebsratswahl - Beginn des Sonderkündigungsschutzes für Wahlbewerber**

Wenn bei einer bevorstehenden Betriebsratswahl der Wahlvorstand für die Wahl bestellt ist und ein Wahlvorschlag für einen Kandidaten mit der erforderlichen Anzahl an Unterstützungsstimmen vorliegt, beginnt der besondere Kündigungsschutz für Wahlbewerber nach dem Kündigungsschutzgesetz (vgl. § 15 Abs. 3 KSchG). Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Wahlbewerbers in einem Unternehmen entschieden, dessen Arbeitgeber einem Wahlbewerber ordentlich aus betriebsbedingten Gründen kündigte. Die Kündigung erfolgte vier Tage nachdem eine Gruppe von Arbeitnehmern eine Wahlvorschlagsliste mit 18 Wahlbewerbern beim Wahlvorstand eingereicht hatte, wobei diese Liste fest mit einem zweiten Blatt verbunden war, auf dem sich die notwendigen Unterstützungsunterschriften befanden. Der betroffene Wahlbewerber berief sich gegenüber dem Arbeitgeber auf den Sonderkündigungsschutz für Wahlbewerber. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass der Sonderkündigungsschutz für Wahlbewerber mit der Aufstellung eines Wahlvorschlags beginne und bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses dauere. Das Merkmal der Aufstellung sei erfüllt, wenn ein Wahlvorstand existiere und der Vorschlag die erforderlichen Unterstützungsunterschriften aufweise. Es sei nicht erforderlich, dass der Wahlvorstand das Wahlausschreiben zu diesem Zeitpunkt schon erlassen habe. Dieses Ergebnis entspreche dem Wortlaut und dem Regelungszweck des Sonderkündigungsschutzes für Wahlbewerber. Denn der Schutz müsse einsetzen, wenn die aus der Kandidatur erwachsende Gefährdung des Arbeitsverhältnisses entstehe.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts – BAG – vom 19. April 2012; Az.: 2 AZR 299/11)

### **Widersprüchliche Vergütungsregelung richtig auslegen**

Wenn die Parteien eines Arbeitsvertrages eine widersprüchliche Vergütungsregelung vereinbart haben, kann im Wege der Auslegung eine angemessene Vergütungsregelung ermittelt werden. Das hat das Landesarbeitsgericht Niedersachsen im Fall einer Telefonakquisiteurin in einem Unternehmen für Internetpräsentationen entschieden, die ihre Tätigkeit von zu Hause ausübte. Der Arbeitsvertrag enthielt Regelungen, wonach die Vergütung ausschließlich auf Provisionsbasis erfolge und monatlich ein Fixum von 750 Euro zu zahlen war, dieses aber verrechnet werden sollte auf die gesamte Vergütung. Da die Arbeitnehmerin weniger als 750 Euro an Provisionen erreichte, verlangte sie nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses den Restbetrag vom Arbeitgeber. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass die Vergütungsregelung unklar und widersprüchlich sei. Fixum sei ein monatlich feststehender Betrag und stehe im Gegensatz zur Provision, die eine variable Vergütung darstelle. In diesem unvereinbaren Widerspruch liege eine Unklarheit, die die Arbeitnehmerin unangemessen benachteilige. Die Regelung könne jedoch teilweise aufrechterhalten werden (vgl. § 306 Absatz 1 BGB), wenn sie durch Streichung des unwirksamen Teils stimmig werde (sog. Blue-pencil-Test). Vorliegend lasse sich durch Streichung des Passus „als Vorauszahlung“ für die Arbeitnehmerin ein Mindestgehalt von 750 Euro monatlich sichern; das erscheine angesichts der getroffenen Arbeitsbedingungen jedenfalls als angemessen.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Niedersachsen vom 05. Juni 2012; Az.: 1 Sa 5/12)

## **Verhältnis von Überstundenvergütung und Provisionen**

Wenn ein Arbeitnehmer neben seiner Festvergütung auch in nicht unerheblichem Ausmaß Provisionen bezieht, ist eine Vergütungserwartung für Überstunden ohne besondere Umstände nicht begründet. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines im Bereich Vermittlung Kanzlei-Börse beschäftigten Arbeitnehmer entschieden, der neben einem Festgehalt von 2.200 Euro aufgrund einer Ergänzung des Arbeitsvertrages Vermittlungen vornahm, für die er Provisionen erhielt, die zwischen 30 und 55 Prozent des jährlichen Festgehalts ausmachten. Obwohl im Arbeitsvertrag eine Abgeltung von Überstunden mit dem Gehalt vereinbart war, verlangte der Arbeitnehmer eine Überstundenvergütung für 268,52 geleistete Stunden in drei Jahren Außendienst. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass eine pauschale Überstundenklausel nur dann klar und verständlich ist, wenn sich aus dem Arbeitsvertrag ergebe, welche Arbeitsleistungen in welchem Zeitumfang damit erfasst werden sollen. Dem entspreche die getroffene Vereinbarung nicht. Wenn der Arbeitsvertrag keine klare Regelung enthalte, gelte eine Vergütung stillschweigend als vereinbart, sofern die Dienstleistung nur gegen Vergütung zu erwarten sei (vgl. § 612 Absatz 1 BGB). Der Arbeitnehmer habe vorliegend für einen Teil seiner Vermittlungstätigkeit zusätzliche Vergütung als Provision erhalten. Bei provisionsvergüteten Tätigkeiten komme es typischerweise aus Sicht der beteiligten Kreise nicht auf ein erfülltes Stundensoll sondern auf den Erfolg an. Beziehe ein Arbeitnehmer für einen Teil seiner Arbeit zusätzlich in nicht unerheblichem Maß Provisionen, sei eine Vergütungserwartung für Überstunden ohne Hinzutreten besonderer Umstände oder der Verkehrssitte nicht begründet. Besondere Umstände für eine Ausnahme habe der hierfür beweispflichtige Arbeitnehmer nicht vorgetragen. (Urteil des Bundesarbeitsgerichts – BAG – vom 27. Juni 2012; Az.: 5 AZR 530/11)

## **Entschädigung wegen einer Benachteiligung aufgrund des Alters**

Das BAG hatte sich in seinem Urteil vom 23.08.2012 - 8 AZR 285/11 - erneut mit der Frage auseinanderzusetzen, ob eine Entschädigung wegen einer Benachteiligung aufgrund des Alters verlangt werden kann.

Im Juni 2009 suchte die Beklagte mittels einer Stellenausschreibung zwei Mitarbeiter im Alter zwischen 25 und 30 Jahren. Um diese Stelle bewarb sich auch der 1956 geborene Kläger. Er wurde jedoch nicht zu einem Vorstellungsgespräch geladen, obgleich solche durchgeführt wurden. Allerdings stellte die Beklagte auch keinen anderen Bewerber ein. Nunmehr machte der Kläger geltend, er sei wegen seines Alters unzulässig benachteiligt worden und verlangte von der Beklagten eine Entschädigung nach dem AGG. Das LAG wies die Klage ab.

Vor dem 8. Senat des BAG hatte die Revision des Klägers Erfolg. Das BAG führte aus, dass die Vorinstanz die Entschädigungsklage nicht allein mit der Begründung hätte abweisen dürfen, ein Verstoß der Beklagten gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 AGG scheide allein deshalb aus, weil sie keinen anderen Bewerber eingestellt habe. Aufgrund dessen hat der Senat die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das LAG zurückverwiesen. Das LAG muss nun bei seiner Entscheidung über das Bestehen des geltend gemachten Entschädigungsanspruchs u. a. überprüfen, ob der Kläger für die ausgeschriebene Stelle objektiv geeignet war und ob eine Einstellung wegen seines Alters unterblieben ist. Mithin scheitert der Anspruch eines nicht eingestellten älteren Bewerbers auf eine Entschädigung nach dem AGG nicht allein daran, soweit eine Stellenausschreibung ohne den Hinweis, dass Mitarbeiter eines bestimmten Alters gesucht werden, dass der Arbeitgeber keinen anderen neuen Mitarbeiter eingestellt hat.

## Bevorzugte künftige Arbeitgeber von Studenten

Die Fachhochschule Erfurt und die Topos Personalberatung in Nürnberg haben eine Umfrage unter Studierenden durchgeführt, um herauszufinden, anhand welcher Kriterien die Studenten ihre zukünftigen Arbeitgeber wählen. Die Ergebnisse der Umfrage wurden in einer Studie publiziert. Insgesamt wurden bundesweit über 400 Studentinnen und Studenten verschiedenster Fachbereiche und Hochschuleinrichtungen befragt. Mit 36 % waren Studenten der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften am stärksten vertreten, gefolgt von Ingenieurwissenschaften mit 31 % und dem Fachbereich Mathematik/Naturwissenschaften mit 10 %. Ein Viertel der Befragten gab ab, bereits eine Berufsausbildung absolviert zu haben.

Die drei wichtigsten Kriterien, nach denen Studierende potenzielle Arbeitgeber auswählen, waren ein gutes Betriebsklima, ein sicherer Arbeitsplatz und ein interessantes Aufgabengebiet. Rund die Hälfte der Befragten gab außerdem an, mittelständische Unternehmen als zukünftige Arbeitgeber zu bevorzugen. Bei den Männern waren es 45 %, bei den Frauen sogar 55 %. Dabei tendierten die Befragten im Osten eher zu kleineren und mittleren Unternehmen, die im Westen eher zu mittleren und großen Unternehmen. Als mögliche Nachteile eines mittelständischen Unternehmens wurden fehlende Aufstiegsmöglichkeiten, geringeres Gehalt und Arbeitsplatzunsicherheit sowie die Befürchtung, mittelständische Unternehmen hätten keine internationalen Kontakte, angegeben. Das Gehalt rangierte bei der Kriterien-Gewichtung mit Platz 6 nur im Mittelfeld. Die verschiedenen Gruppenfilter Ost-West, Mann-Frau ergaben insgesamt nur geringe Unterschiede in der Bewertung der Auswahlkriterien. Lediglich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewichteten die weiblichen Befragten stärker als ihre männlichen Kollegen. Bezüglich der Mobilität haben 88 % der Befragten angegeben, für ein attraktives Jobangebot auch einen Umzug in Kauf zu nehmen, 37 % der Studierenden würden auch im Ausland eine interessante Stelle annehmen.

## Veranstaltungen

### „FIT FÜR ... das Controlling meines Betriebes“

**Dienstag, 30. Oktober 2012, 18.00 bis 20.00 Uhr**, Seminargebäude, Raum 0.01, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Zu den vielfältigen Aufgaben eines Unternehmers bzw. Existenzgründers gehören unter anderem die Steuerung und Planung des eigenen Betriebs aus kaufmännischer und betriebswirtschaftlicher Sicht. Um dieser schwierigen Aufgabe gewachsen zu sein, muss der Unternehmer die Zahlen aus Jahresabschluss, Gewinn- und Verlustrechnung, betriebswirtschaftlicher Auswertung (BWA) etc. lesen können und die Verknüpfung von Ertrag und Liquidität verstehen. Er muss insbesondere Ertrags- und Liquiditätspläne aufstellen und auch kontrollieren. Der Unternehmer muss wissen, wo er mit seinem Unternehmen steht und welche Schritte er evtl. in die Wege leiten muss.

**Herr Günther Sprunck, GUB - Concept GmbH, Homburg**, wird allen Interessierten aufzeigen, welche Grundlagen bei der Planung einzuhalten und wie die einmal aufgestellten Unternehmenszahlen sowie die notwendige Ertrags- und Liquiditätsplanung zu überwachen sind. Herr Sprunck steht Ihnen nach der Veranstaltung als Ansprechpartner zur Verfügung.

Anmeldungen **bis 29. Oktober 2012** unter E-Mail: [rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de](mailto:rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de).

## „Vom Forderungs- zum Liquiditätsmanagement“

**Donnerstag, 15. November 2012, 19.00 bis 21.00 Uhr**, Saalgebäude, Raum 1-3, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Rechnungen zu schreiben ist das Eine, sein Geld als Unternehmer zu erhalten das Andere. Es ist deshalb wichtig, dass jeder Unternehmer weiß, wie er bei Nichtzahlung seiner bestehenden Forderungen vorgehen kann. Es kommt etwa zu Mahnungen oder auch zum Erlass eines Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses. Insbesondere zum Jahresende muss der Unternehmer auch darauf achten, welche offenen Rechnungen noch nicht bezahlt wurden und wo die Verjährung droht. Gerade diese Vorarbeit ist wichtig, damit jeder Unternehmer seine kaufmännischen Unterlagen entsprechend aufbereiten kann. Denn nur wenn die entsprechenden Zahlungseingänge stimmen, kann der Unternehmer auch ein Liquiditätsmanagement durchführen.

**Herr Rechtsanwalt Eric Schulien, Eric Schulien GmbH Rechtsanwalts-gesellschaft, Saarbrücken**, und **Herr Steuerberater Dirk Adamietz, Steuerkanzlei Wolfgang Heinrich, Merzig**, werden deshalb vorstellen, wie ein gelungenes Forderungsmanagement zu einem funktionierenden Liquiditätsmanagement in jedem Unternehmen führt.

Anmeldungen **bis 14. November 2012** unter E-Mail: [rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de](mailto:rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de).

## „Gründung im Nebenerwerb“

**Montag, 19. November 2012, 19.00 bis 21.00 Uhr**, Saalgebäude, Raum 1-3, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Oft ist eine Gründung im Nebenerwerb ein erster Schritt, um eine Selbstständigkeit zu testen. Derzeit nehmen die Gründungen im Nebenerwerb immer mehr zu, da die Voraussetzungen zum Bezug des Gründungszuschusses verschärft wurden.

Auch eine Selbstständigkeit im Nebenerwerb muss gut geplant sein. Viele neue Fragen aus dem Unternehmensleben, die rechtlichen Rahmenbedingungen sowie der sozialrechtliche Status als Arbeitnehmer und gleichzeitig Gewerbetreibender sollten vor dem Start geklärt werden. Wir wollen Ihnen mit unserer Veranstaltung aufzeigen, welche rechtlichen Erfordernisse gerade bei der Gewerbeanmeldung zu beachten sind, welche Rechtsformen sich für die Selbstständigkeit im Nebenerwerb anbieten und vor allen Dingen, was Sie sozialversicherungsrechtlich beachten sollen.

Als Referenten konnten wir **Herr Michael Spletter, Versichertenberater der Deutschen Rentenversicherung Bund und Regionaldirektor der Leismann Versicherungs-Makler GmbH** sowie **Frau Heike Cloß, Justiziarin der IHK Saarland**, und **Herr Ass. Georg Karl, Teamleiter Handels- und Firmenrecht**, gewinnen. Alle Referenten stehen Ihnen vor und während der Veranstaltung für Ihre persönlichen Fragen gerne zur Verfügung.

Anmeldungen **bis 16. November 2012** unter E-Mail: [rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de](mailto: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](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)