

Nr. 04 / April 2016



Newsletter Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

Einstellung von Mitarbeitern: Das sollten Sie als Arbeitgeber wissen.....	2
BAG: Befristung - Fortführung des Vertrags nach Rentenbeginn	4
Praktikumszeit gehört nicht zur Probezeit beim Ausbildungsverhältnis	4
Mindestlohn und kein Ende - was ist anrechenbar?	5
Umkleidezeiten nicht vergüten.....	6
Konkurrenztätigkeit umfassend verboten	6
Diskriminierungsentschädigung nur bei Kausalität	7
Empfängerhorizont bei Auslegung einer Kündigung.....	7
Surfen am Arbeitsplatz - Grund für außerordentliche Kündigung	8
Wenn Arbeitgeber die Nutzung von E-Mail und Internet am Arbeitsplatz kontrollieren.....	8
VERANSTALTUNGEN	10
„Sonderkündigungsschutz in Kleinbetrieben“	10
„Tatort Kasse!": GoBD - Neue Regeln für die Buch- und Belegführung: Auswirkungen und Anforderungen an elektronische Kassensysteme und an die Kassenprüfung	10
„Sind Namen wirklich nur Schall und Rauch? Professionelle Namens-Strategien für den Unternehmenserfolg“	10

Einstellung von Mitarbeitern: Das sollten Sie als Arbeitgeber wissen

Gerade Jungunternehmer tun sich zum Teil schwer, erstmalig Arbeitnehmer einzustellen. Für sie ist wichtig, auf die folgenden Punkte einzugehen:

Bewerbungsverfahren

Bereits bei der Stellenausschreibung und im Bewerbungsgespräch muss der Arbeitgeber das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) beachten. Vor allem die Stellenausschreibungen sollten deshalb geschlechtsneutral formuliert sein, keinen Altersbezug aufweisen und weder unmittelbar noch mittelbar an eine bestimmte Herkunft oder an ein Behinderungsmerkmal anknüpfen.

Haben sich erfolgreich Kandidaten auf die Stellenausschreibung beworben, lädt der Arbeitgeber typischerweise zum Bewerbungsgespräch ein. Er hat dann grundsätzlich die üblichen und erforderlichen Fahrt-, Verpflegungs- und Unterbringungskosten, wenn eine taggleiche An- und Abreise nicht möglich/zumutbar ist, zu erstatten. Der Arbeitgeber kann allerdings auch die Kostenerstattung schon im Vorfeld bei der Einladung zum Vorstellungsgespräch ausschließen.

Der Arbeitsvertrag

Zwar sind grundsätzlich auch mündlich geschlossene Arbeitsverträge rechtsgültig, aus Gründen der Nachweisbarkeit sollte jedoch ein schriftlicher Arbeitsvertrag abgefasst werden. Die schriftliche Abfassung sieht auch das Nachweisgesetz als Verpflichtung für den Arbeitgeber vor. Zwingend erforderlich ist ein schriftlicher Arbeitsvertrag bei befristeten Arbeitsverträgen. Hier muss die Befristung zwingend schriftlich vor dem Beginn des Arbeitsvertrags vereinbart sein, da ansonsten ein unbefristeter Arbeitsvertrag zustande kommt. Ein Arbeitsvertrag sollte folgende Punkte zum Inhalt haben:

- Namen und Anschrift der Vertragsparteien,
- Beginn des Arbeitsverhältnisses,
- Arbeitsort oder der Hinweis, dass der Mitarbeiter an verschiedenen Arbeitsorten beschäftigt werden kann,
- kurze Charakterisierung oder Beschreibung der Tätigkeit,
- Höhe und Zusammensetzung des Arbeitsentgeltes,
- Umfang der Arbeitszeit,
- Berechnung des Jahresurlaubs,
- Festlegung der Kündigungsfristen und
- bei befristeten Verträgen zwingende Angabe der Befristungszeit oder des Befristungsgrundes.

Notwendige Unterlagen

- Betriebsnummer

Der Arbeitgeber braucht eine Betriebsnummer, um seine Arbeitnehmer anmelden zu können. Die Betriebsnummer erteilt die Bundesagentur für Arbeit in Saarbrücken, sie kann schriftlich (Fax oder E-Mail) oder telefonisch beantragt werden bei

Betriebsnummernservice der Bundesagentur für Arbeit,
Eschberger Weg 68,
66121 Saarbrücken,
Telefon: 0800 4 5555 20,
Fax: 0681 98842-1300,
E-Mail: betriebsnummernservice@arbeitsagentur.de.

Das Formular kann auch unter www.arbeitsagentur.de unter der Rubrik „Unternehmen“, Unterrubrik „Sozialversicherung“ abgerufen werden.

- Sozialversicherungsausweis für den Arbeitnehmer
Jeder Arbeitnehmer ist verpflichtet, bei Beginn eines Beschäftigungsverhältnisses seinem Arbeitgeber seinen Sozialversicherungsausweis vorzulegen. Dieser Sozialversicherungsausweis ist in Form eines Schreibens des Rentenversicherungsträgers erhältlich, mit dem der Mitarbeiter seine Sozialversicherungsnummer mitgeteilt bekommt.
- Elektronische Lohnsteuerabzugsmerkmale
Anstelle der Lohnsteuerkarte gibt es bereits seit einigen Jahren den Abruf der elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale (ELStAM). Der Arbeitgeber erhält dadurch den Nachweis des Geburtsdatums sowie der steuerlichen Identifikationsmerkmale.
- Aufenthaltstitel
EU-Bürger brauchen weder eine Arbeitsgenehmigung noch eine Aufenthaltserlaubnis. Lediglich Arbeitnehmer aus Nicht-EU-Staaten dürfen nur beschäftigt werden, wenn diese einen gültigen Aufenthaltstitel haben, der ihnen die Aufnahme einer Beschäftigung gestattet. Hinsichtlich der Zulässigkeit der Beschäftigung von Asylbewerbern erteilen die Ausländerbehörden und die Agentur für Arbeit nähere Auskünfte.

Meldepflichten

- Sofortmeldepflicht
Für bestimmte Wirtschaftszweige existieren Sofortmeldepflichten. Es heißt, es muss zusätzlich, spätestens bei der Aufnahme der Beschäftigung eine elektronische Meldung direkt an die Datenstelle der Rentenversicherung abgegeben werden. Der Arbeitgeber muss in diesen Branchen seiner Arbeitnehmer nachweislich und schriftlich auf die Pflicht, täglich die Ausweispapiere mitzuführen, hinweisen. Dieser schriftliche Hinweis muss er für die Dauer Erbringung der Dienst- oder Werkleistung aufbewahren.
- Meldung an die Krankenkasse
Der Arbeitgeber ist verpflichtet, seine Arbeitnehmer bei der zuständigen Krankenkasse anzumelden. Diese Anmeldungen sind nur noch, unabhängig von der Größe des Unternehmens, elektronisch möglich.
- Meldung an die Berufsgenossenschaft
Der Arbeitgeber muss seine Arbeitnehmer, auch die Mini-Jobber, bei der Berufsgenossenschaft anmelden und doch individuelle Beiträge entrichten.
- Meldung an das Finanzamt
Der Arbeitgeber muss beim Finanzamt die Lohnsteuer seiner Mitarbeiter anmelden, diese bei der Gehaltsüberweisung einbehalten und das zuständige Finanzamt überweisen.

Sozialabgaben

Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmeranteil der Gesamtsozialversicherungsbeiträge, dieser umfasst die Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung, vom zu zahlenden Arbeitsgehalt einbehalten und zusammen mit seinem Arbeitgeberanteil an die Sozialversicherungsträger überweisen. Die Beiträge sind spätestens am drittletzten Bankarbeitstag des Monats fällig, in dem der Arbeitsvertrag beginnt und die Beschäftigung ausgeübt wurde. Die Unfallversicherungsbeiträge sind alleine vom Arbeitgeber zu tragen und an die für ihn zuständige Berufsgenossenschaft zu überweisen. Zusammen mit dem Gesamtsozialversicherungsbeiträgen wird abgeführt auch die Insolvenzgeldumlage, die U1-Umlage für Arbeitgeber mit bis zu 30 Arbeitnehmern und die U2-Umlage für die Erstattung der Mutterschaftsaufwendung.

Praxistipp: Umfassende Informationen, was alles bei der Einstellung von Mitarbeitern zu beachten sind, enthält unser Infoblatt → **A37** „Einstellung von Mitarbeitern“ sowie → **A19** „Arbeitsvertrag - Worauf Sie achten sollten“ unter der **Kennzahl 890** unter www.saarland.ihk.de.

BAG: Befristung - Fortführung des Vertrags nach Rentenbeginn

Eine bei oder nach Erreichen des Renteneintrittsalters getroffene Vereinbarung über die befristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, die nicht in den Anwendungsbereich des § 41 Satz 3 SGB VI fällt, kann nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 TzBfG sachlich gerechtfertigt sein. Dies setzt voraus, dass der Arbeitnehmer Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung beanspruchen kann und dass die befristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses einer konkreten, im Zeitpunkt der Vereinbarung der Befristung bestehenden Personalplanung des Arbeitgebers dient. Durch eine derartige Befristung wird der Arbeitnehmer nicht in unzulässiger Weise wegen des Alters diskriminiert. Der Arbeitnehmer war bei dem beklagten Arbeitgeber langjährig beschäftigt. Der Arbeitsvertrag enthielt keine Befristung auf den Zeitpunkt des Bezugs von Altersrente. Ab dem 21.01.2010 bezog der Arbeitnehmer Altersrente, am 22.01.2010 vereinbarte er mit dem Arbeitgeber einen bis zum 31.12.2010 befristeten Arbeitsvertrag. Dieser Vertrag wurde zwei Mal verlängert. Auf Wunsch des Arbeitnehmers, der Einkommen zur Abwendung der Verbraucherinsolvenz benötigte, kam es zu einem dritten anschließenden befristeten Vertrag, der zum Ablauf des 31.12.2011 enden sollte und die Passage enthielt: "Herr S. wird weiterhin die Disposition unterstützen und eine noch einzustellende Ersatzkraft anlernen." Der Arbeitnehmer wünschte eine Weiterbeschäftigung auch nach Ablauf des 31.12.2011, dies lehnte der Arbeitgeber jedoch ab. Der Arbeitnehmer erhob deshalb Entfristungsklage. Das BAG hat weiterhin Rechtssicherheit geschaffen, dass auch eine Befristung nach Erreichen der Regelaltersrente gemäß § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 6 TzBfG zulässig sein kann, wenn dem Arbeitgeber ein Sachgrund zur Seite steht. Insbesondere die vorliegend in Rede stehende Einarbeitung einer Ersatzkraft kann ein solcher Sachgrund sein und wird in Unternehmen überwiegend als Begründung angewendet werden können. Voraussetzungen für den wirksamen Abschluss einer Befristungsabrede über das Erreichen der Regelaltersgrenze hinaus sind danach, dass zum einen der ursprüngliche Arbeitsvertrag eine solche Befristung auf das Erreichen der Regelaltersrente vorsieht, und zum anderen, dass während der Laufzeit des Vertrages eine das Beendigungsdatum hinauschiebende Vereinbarung getroffen wird - beide Voraussetzungen wären im vorliegenden Fall nicht erfüllt gewesen.

BAG, Urteil vom 11.02.2015 - 7 AZR 17/13

Quelle: Betriebs-Berater 37.2015

Praxistipp: In der betrieblichen Praxis sehen jedoch die meisten Arbeitsverträge solche Altersbefristungen vor, so dass damit zu rechnen ist, dass die Arbeitgeber, die ihre Dokumentation über Beendigungstermine von Arbeitsverhältnissen gut pflegen, vermehrt davon Gebrauch machen werden. Nur auf diesem Wege lässt sich der nach dem TzBfG ansonsten erforderliche Rechtfertigungsaufwand vermeiden.

Praktikumszeit gehört nicht zur Probezeit beim Ausbildungsverhältnis

Das Bundesarbeitsgericht hat am 19.11.2015 die bisherige Rechtsprechung zur Anrechnung von Praktikumszeiten auf die Probezeit eines Berufsausbildungsverhältnisses bestätigt.

Im konkreten Fall bewarb sich ein Azubi im Frühjahr 2013 um einen Ausbildungsplatz zum Kaufmann im Einzelhandel. Die Ausbildung begann am 01.08.2013, und die Parteien vereinbarten zur Überbrückung einen Praktikantenvertrag mit einer Laufzeit bis zum 31.07.2013. Die Berufsausbildung begann dann am 01.08. mit einer Probezeit von 3 Monaten. Zum 29.10. wurde dann das Ausbildungsverhältnis gekündigt. Der Auszubildende hält diese Kündigung für rechtswidrig, weil das vorangegangene Praktikum auf die Probezeit anzurechnen sei und sich der Auszubildende bereits während der Praktikumszeit ein umfassendes Bild habe machen können. Bereits in den Vorinstanzen konnte der Auszubildende mit dieser Argumentation nicht durchdringen und das Bundesarbeitsgericht hat klargestellt, dass ein Berufsausbildungsverhältnis zwingend mit einer Probezeit zwischen einem und vier Monaten beginnt. Beide Vertragspartner haben damit ausreichend Gelegenheit, die für die Ausbildung im konkreten Ausbildungsberuf wesentlichen Umstände eingehend zu prüfen. Dies ist nur unter den Bedingungen des Berufsausbildungsverhältnisses mit seinen spezifischen Pflichten möglich. Inhalt und Zielsetzung des Praktikums sind dabei unerheblich.

Das BAG weist auch darauf hin, dass dasselbe auch dann gilt, wenn kein Praktikum, sondern ein Arbeitsverhältnis dem Berufsausbildungsvertrag vorgelagert ist.

BAG, Urteil vom 19.11.2015, Az.: 6 AZR 844/14

Praxistipp: Ein Praktikum und ein Arbeitsverhältnis sind zwei Paar verschiedene Schuhe: So besteht im Praktikum keine Lernverpflichtung. Deshalb kommt das Bundesarbeitsgericht zutreffend zu dem Ergebnis, dass das eine auf das andere nicht angerechnet werden kann. Denn im Praktikum kann der künftige Ausbildungsbetrieb sich höchstens einen Eindruck von der Persönlichkeit des Praktikanten verschaffen, nicht dagegen von seiner Arbeitsfähigkeit.

Mindestlohn und kein Ende - was ist anrechenbar?

Seit dem 01.01.2015 ist der allgemeine gesetzliche Mindestlohn aufgrund des Mindestlohngesetzes (MiLoG) in Kraft. Dass die Arbeitgeber seit diesem Zeitpunkt mindestens 8,50 € pro Stunde Arbeitsleistung zahlen müssen, ist aufgrund des Gesetzes klar. Unklar ist jedoch, wie sich diese 8,50 € berechnen und insbesondere, welche Leistungen des Arbeitgebers auf diesen Mindestlohn angerechnet werden können. Erstinstanzliche Urteile sind im vergangenen Jahr dazu bereits ergangen. Nunmehr hatte das LAG Berlin-Brandenburg in zweiter Instanz zu entscheiden, ob Sonderzahlungen auf den Mindestlohn anzurechnen sind. Des Weiteren war zu klären, wie Nachtarbeitszuschläge zu berechnen sind, wenn der eigentlich vereinbarte Stundenlohn unter dem Mindestlohn liegt. Das LAG kam nun zu dem Ergebnis, dass Sonderzahlungen nur dann auf den gesetzlichen Mindestlohn anzurechnen sind, wenn diese die normale Arbeitsleistung des Arbeitnehmers vergüten. Des Weiteren stellte es ausdrücklich fest, dass Nachtarbeitszuschläge ebenfalls mindestens auf Grundlage des Mindestlohns zu berechnen sind (LAG Berlin-Brandenburg vom 12.01.2016 - 19 Sa 1851/15). Die Klägerin des vorliegenden Verfahrens erhielt vertraglich vereinbart weniger als 8,50 € brutto pro Stunde für ihre Arbeitsleistung. In ihrem Arbeitsvertrag ist zudem eine Sonderzahlung vorgesehen, die zweimal jährlich in Höhe eines halben Monatslohns ausgezahlt wird. Sie ist abhängig von vorliegender Beschäftigung des Arbeitnehmers in dem jeweiligen Jahr. Zu dieser Sonderzahlung gibt es eine Vereinbarung der Betriebsparteien, die vorsieht, dass die Sonderzahlung auf alle zwölf Monate verteilt ausbezahlt werden soll. Jeden Monat erhalten die Arbeitnehmer also ein Zwölftel der Sonderzahlung. Bezieht man diese Sonderzahlung mit ein, so erhält die Klägerin einen Stundenlohn, der über 8,50€ pro Stunde liegt. Auch hat die Klägerin Anspruch auf Überstunden-, Sonn- und Feiertags- sowie Nachtzuschläge. Diese werden bei der beklagten Arbeitgeberin jedoch nicht auf Grundlage des Mindestlohns, sondern auf Grundlage des Grundstundenlohns berechnet, welcher weniger als 8,50 € beträgt. Die Klägerin machte geltend, dass ihr ein Stundenlohn von 8,50 € plus die Sonderzahlung zu zahlen sei. Des Weiteren seien ihre Zuschläge mindestens auf Grundlage von 8,50 € zu berechnen. Das LAG kam zu dem Ergebnis, dass die Sonderzahlung im vorliegenden Fall Arbeitsentgelt für die normale Arbeitsleistung der Klägerin sei. Daher sei eine Anrechnung auf den gesetzlichen Mindestlohn möglich. Auch habe die Beklagte richtig die Mehrarbeits-, Sonntags- und Feiertagszuschläge auf Basis der vereinbarten Grundvergütung berechnet. Lediglich der Nachtzuschlag sei auf Grund von § 6 Abs. 5 ArbZG anzupassen, da die vorgenannte Norm einen angemessenen Zuschlag auf das dem Arbeitnehmer zustehende Bruttoarbeitsentgelt vorschreibe. Dies sei aber mindestens der Mindestlohn. Gegen das Urteil hat das LAG die Revision zugelassen. Es bleibt abzuwarten, wie das BAG hierzu entscheiden wird.

Quelle: GmbH-Rundschau, Heft 5, 01.03.2016, R72

Umkleidezeiten nicht vergüten

Ist ein Arbeitnehmer aufgrund arbeitsschutzrechtlicher Vorgaben verpflichtet, Schutzkleidung am Arbeitsplatz anzulegen, unterliegt die hierfür erforderliche Zeit der Vergütungspflicht. Das hat das Landesarbeitsgericht Hamburg im Fall eines Arbeitnehmers in einem Aluminiumwalzwerk mit Gießerei entschieden. In dem Betrieb bestand eine Anweisung zum Tragen von Arbeitskleidung, persönlicher Schutzausrüstung und zusätzlicher Schutzausrüstung für Gießereimitarbeiter. Der Arbeitgeber vergütete die Umkleidezeit nicht und bezog sich auf eine Regelung im Manteltarifvertrag, wonach Umkleide- und damit verbundene Wegezeiten nicht zu vergüten sind. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass die Verpflichtung des Arbeitgebers, wonach fremdnützige Umkleidezeiten als Arbeitszeiten zu vergüten sind, durch Tarifvertrag nicht abbedungen werden kann, soweit das Umkleiden aus Gründen des Arbeitsschutzes geboten ist. Das folge aus dem Arbeitsschutzgesetz (vgl. § 3 Abs. 3 ArbSchG), wonach der Arbeitgeber Kosten für Maßnahmen nach dem Arbeitsschutzgesetz nicht den Beschäftigten auferlegen darf. Der entgegenstehende Tarifvertrag sei insoweit wegen Verstoßes gegen höherrangiges Recht unwirksam. Zu den Maßnahmen des Arbeitsschutzes zählten nicht nur die der Arbeitssicherheit dienenden Sachmittel, sondern auch die Arbeitszeiten, die erforderlich seien, um diese Sachmittel anzuwenden.

Urteil des Landesarbeitsgerichts - LAG - Hamburg vom 06.07.2015; Az.: 8 Sa 53/14

Praxistipp: Umkleidezeiten sind nach der festen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts dann zu vergüten, wenn das Umziehen fremdnützig im Interesse des Arbeitgebers geschieht. Dies trifft immer dann zu, wenn der Arbeitgeber seinen Mitarbeitern verpflichtend Dienstkleidung während der Arbeitszeit vorschreibt, die privat nicht genutzt werden dürfen. Damit sind die Umkleidezeiten zu vergüten. Diese Vergütungspflicht kann zwar durch arbeitsvertragliche oder tarifvertragliche Regelungen abgeändert werden. Dies gilt aber dann nicht, wenn das Umkleiden auf Grund zwingender gesetzlicher Regelung, wie vorliegend der Arbeitsschutz, vorgeschrieben sind. Die Arbeitnehmer haben deshalb im vorliegenden Fall den Anspruch, die zu Unrecht vorenthaltene Vergütung für Umkleide- wie auch Wegezeiten nachzufordern.

Konkurrenztätigkeit umfassend verboten

Das Wettbewerbsverbot von Arbeitnehmern gegenüber ihrem Arbeitgeber ist umfassend und gilt auch außerhalb des unmittelbaren Einzugsgebietes des Arbeitgebers. Das hat das Landesarbeitsgericht Niedersachsen im Fall einer Steuerfachangestellten in einer Steuerberatungskanzlei entschieden, die in einer anderen Stadt ein Gewerbe für Lohn- und Finanzbuchhaltung angemeldet hatte. Der Arbeitgeber nahm das zum Anlass für eine außerordentliche Kündigung und klagte auf Herausgabe des durch die Konkurrenztätigkeit erzielten Erlöses. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass eine Konkurrenztätigkeit auch dann vorliege, wenn diese nicht in dem unmittelbaren Einzugsgebiet des Arbeitgebers erfolge. Untersagt sei dem Arbeitnehmer der Abschluss von Umsatzgeschäften im Handelszweig des Arbeitgebers oder das Anbieten von Diensten und Leistungen gegenüber Dritten im Marktbereich des Arbeitgebers. Das gelte auch dann, wenn sicher sei, dass der Arbeitgeber den vom Arbeitnehmer betreuten Sektor von Kunden nicht erreichen werde. Bei der Berechnung des herauszugebenden Erlöses könne der Arbeitnehmer seinen eigenen Arbeitsaufwand nicht gewinnmindernd abziehen. Vorliegend bestehe ein Anspruch auf Herausgabe des Erlöses in Höhe von 39.320 Euro.

Urteil des Landesarbeitsgerichts - LAG - Niedersachsen vom 12.11.2015; Az.: 7 Sa 1690/14

Praxistipp: Der Arbeitnehmer darf seinem Arbeitgeber keine Konkurrenz machen. Solange das Arbeitsverhältnis besteht, hat der Arbeitnehmer eine Verpflichtung zur Treue bzw. zur Loyalität. Dies greift auch dann ein, wenn kein spezielles Wettbewerbsverbot im Arbeitsvertrag geregelt ist. Dies ergibt sich aus § 60 HGB, der ausdrücklich Geschäfte „in dem Handelszweig des Arbeitgebers“ verbietet. Verstößt der Arbeitnehmer gegen seine Treueverpflichtung, kann dies für ihn ein böses Erwachen haben, wie im vorliegenden Fall entschieden.

Diskriminierungsentschädigung nur bei Kausalität

Reicht ein schwerbehinderter Bewerber seine Bewerbung ohne Bewerbungsanschreiben ein und wird die Bewerbung aus diesem Grund aussortiert, kann ein Entschädigungsanspruch daran scheitern, weil die dem Arbeitgeber nicht bekannte Schwerbehinderteneigenschaft nicht kausal für die Ablehnung der Bewerbung ist. Das hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz im Fall schwerbehinderten Bewerbers (GdB 70) entschieden, der sich auf eine in einem Internetportal ausgeschriebene Stelle als Customer Service Representative beworben hatte. Die hochgeladenen Bewerbungsunterlagen enthielten Lebenslauf und Zeugnisse, aber kein Bewerbungsanschreiben. Im Lebenslauf fand sich ein Hinweis auf die Schwerbehinderung. Der Arbeitgeber erteilte eine Ablehnung. Der Bewerber forderte eine Entschädigung wegen Diskriminierung in Höhe von 14.000 Euro. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass ein Bewerber, der seine Eigenschaft als Schwerbehinderter bei der Bewerbung berücksichtigt wissen wolle, den Arbeitgeber klar und eindeutig darüber informieren müsse. Regelmäßig erfolge das im Bewerbungsanschreiben. Zwar könne es auch im Lebenslauf geschehen, müsse dann aber an hervorgehobener Stelle und deutlich, etwa durch Unterstreichung erfolgen. Der Arbeitgeber habe 140-150 Bewerbungen erhalten und die Bewerbung ohne Kenntnisnahme aussortiert. Es gebe keinen Kausalzusammenhang zwischen der Ablehnung und dem Merkmal der Behinderung. Ein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot liege daher nicht vor.

Urteil des Landesarbeitsgerichts - LAG - Rheinland-Pfalz vom 20.08.2015; Az.: 2 Sa 27/15

Praxistipp: Das vorliegende Urteil ist zu begrüßen. Denn: § 15 AGG gibt Arbeitnehmern das Recht auf Schadensersatz wegen einer Diskriminierung. Voraussetzung dafür ist aber, dass der Arbeitgeber die erfolgte Benachteiligung „zu vertreten“ hat, sprich also verschuldet hat. An diesem Verschulden fehlt es, wenn kein Kausalzusammenhang besteht. Dies hat das LAG Rheinland-Pfalz ausdrücklich klargestellt.

Empfängerhorizont bei Auslegung einer Kündigung

Hat ein Vorgesetzter für seinen Arbeitgeber ein Kündigungsschreiben auf einem falschen Briefbogen verfasst, kann es durch Auslegung dem Arbeitgeber zugerechnet werden, wenn der Arbeitgeber unter der genannten Adresse eine Niederlassung unterhält und die Kündigung von einem Mitarbeiter des Arbeitgebers unterzeichnet wurde. Das hat das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein im Fall eines Kurierfahrers in einem Transport- und Kurierunternehmen entschieden. Der Arbeitgeber erklärte die Kündigung des schwerbehinderten Arbeitnehmers wegen unüberbrückbarer Differenzen. Der Arbeitnehmer machte geltend, die Kündigung stamme nicht vom Arbeitgeber. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass die Auslegung des Kündigungsschreibens nach Maßgabe des Empfängerhorizontes ergebe, dass die gewählte Bezeichnung des Absenders dem Arbeitgeber zuzurechnen sei. Dafür spreche die Namensähnlichkeit, dass unter der Adresse nur der die Kündigung erklärende Vorgesetzte für den Arbeitgeber tätig sei und dass der Arbeitnehmer aus der Person des Erklärenden schließen konnte, dass die Kündigung für den Arbeitgeber erklärt wurde. Das vom Arbeitnehmer geltend gemachte Fehlen der Vollmachtsurkunde sei nicht unverzüglich erfolgt. Die Kündigung sei daher rechtmäßig und habe das Arbeitsverhältnis aufgelöst.

Urteil des Landesarbeitsgerichts - LAG - Schleswig-Holstein vom 24.11.2015; Az.: 1 Sa 164/15

Praxistipp: In der Praxis wird oft unterschätzt, welche Voraussetzungen an eine wirksame Kündigungserklärung zu stellen sind. So muss eine Kündigung grundsätzlich schriftlich erfolgen. Eine mündliche Kündigung oder eine, die per Fax, E-Mail, WhatsApp, SMS oder ähnliches ausgesprochen wird, ist unwirksam. Wird die Kündigung nicht direkt von dem Arbeitgeber selbst ausgesprochen, sondern durch einen Dritten, so muss dieser eine Original-

Vollmacht haben und diese auch dem Kündigungsschreiben beilegen. Andernfalls kann die Kündigung mangels Vorlage einer Original-Vollmacht zurückgewiesen werden (§ 174 BGB). Diese Rüge der mangelnden Original-Vollmacht muss aber regelmäßig innerhalb einer Frist von einer Woche erfolgen. Diese Rüge ist in dem zu entscheidenden nicht rechtzeitig erfolgt, weshalb die Form der Kündigung nicht mehr angegriffen werden konnte.

Daneben braucht in der Kündigungserklärung kein Kündigungsgrund angegeben zu werden. Damit die Kündigung dann noch wirksam wird, muss sie dem Arbeitnehmer zugehen. Mehr Informationen zum Zugang der Kündigung finden Sie in unserem Infoblatt → **A03** „Beendigung des Arbeitsverhältnisses - Kündigung, Aufhebungsvertrag, Fristablauf -“, das Sie unter der **Kennzahl 890** unter www.saarland.ihk.de einsehen können.

Surfen am Arbeitsplatz - Grund für außerordentliche Kündigung

Zu viel privates Surfen am Arbeitsplatz entgegen der Arbeitsvereinbarung kann einen hinreichenden Grund für eine außerordentliche Kündigung darstellen. Ein hinreichender Beweis dafür stellt der Browserverlauf dar. Dies entschied das LArbG Berlin-Brandenburg in seinem Urteil vom 14.01.2016 (Az. 5 Sa 657/15).

Das Gericht entschied, dass der Arbeitgeber berechtigt ist, zur Feststellung eines Kündigungssachverhalts den Browserverlauf des Dienstrechners des Arbeitnehmers auszuwerten. Dies auch ohne Zustimmung des Arbeitnehmers. Bei der Verwendung dieses Browserverlaufes vor Gericht liegt kein Beweisverwertungsverbot zu Lasten des Arbeitgebers vor. Grundsätzlich müssen zwar zur Kontrolle von personenbezogenen Daten, so zum Beispiel auch im Falle des Browserverlaufes, die Arbeitnehmer einwilligen. Allerdings tritt eine solche Einwilligung in einem solchen Fall wie vorliegend zurück. Eine Verwertung der Daten ist statthaft, weil das Bundesdatenschutzgesetz eine Speicherung und Auswertung des Browserverlaufes zur Missbrauchskontrolle auch ohne Einwilligung erlaube. Zudem besteht auch keine andere Möglichkeit für den Arbeitgeber den Umfang der unerlaubten Internetnutzung nachzuweisen.

Und diese private Nutzung des Internets war im zugrundeliegenden Fall erheblich. Durch den Browserverlauf wurde eine Privatnutzung von insgesamt ca. fünf Tagen in einem Zeitraum von 30 Arbeitstagen festgestellt. Dies stellt einen wichtigen Grund einer außerordentlichen Kündigung dar.

Dieses Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg ist allerdings noch nicht rechtskräftig. Die Revision an das Bundesarbeitsgericht wurde zugelassen. Es bleibt also eine weitere Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts abzuwarten.

Quelle: Pressemitteilung des LArbG Berlin-Brandenburg Nr. 9/2016 v. 12.02.2016

Praxistipp: Arbeitgeber können die private Internetnutzung während der Arbeitszeit erlauben oder auch verbieten. Aber: Auch wenn das private Surfen erlaubt ist, verletzen Mitarbeiter ihre arbeitsvertragliche Pflicht zur Arbeitsleistung, wenn sie ausschweifend während der Arbeitszeit surfen. Problematisch ist dabei immer der Nachweis, sprich die Überwachung des Mitarbeiters durch den Arbeitgeber. Abzuwarten bleibt, wie das Bundesarbeitsgericht den vorliegenden Fall einstufen wird.

Wenn Arbeitgeber die Nutzung von E-Mail und Internet am Arbeitsplatz kontrollieren...

Die Datenschutzaufsichtsbehörden des Bundes und der Länder für den nicht-öffentlichen Bereich - also für Unternehmen - verabschiedeten gemeinsam eine „Orientierungshilfe zur datenschutzgerechten Nutzung von E-Mail und anderen Internetdiensten am Arbeitsplatz“. Die Nutzung von E-Mail und Internet am Arbeitsplatz ist für viele Beschäftigte nicht mehr wegzudenken. Dies betrifft mittlerweile nicht nur betriebliche Belange. Arbeitgeber gestatten immer häufiger den Beschäftigten die betriebliche Informations- und Kommunikationstechnik (IuK) auch für private Zwecke zu nutzen, nicht zuletzt, weil die Kosten für Kommunikation im

Laufe der Zeit erheblich gesunken sind und die Beschäftigten auch am Arbeitsplatz jederzeit privat erreichbar sein wollen.

Die Aufsichtsbehörden erreichen daher immer wieder Anfragen von Arbeitgebern, ob und in welchem Umfang die private Nutzung überwacht werden darf. Dabei geht es den Arbeitgebern in erster Linie um die Aufrechterhaltung der Systemsicherheit und um den Zugriff auf betriebliche E-Mails, wenn der Beschäftigte abwesend ist.

Die Orientierungshilfe dient in erster Linie privaten Arbeitgebern, Beschäftigten sowie Betriebsräten und stellt die datenschutzrechtlichen Anforderungen für die Bereitstellung von E-Mail und Internet am Arbeitsplatz dar. Dabei werden sowohl die aktuelle Rechtslage als auch arbeitsrechtliche Grundsätze berücksichtigt.

Die Orientierungshilfe kann eingesehen werden auf den Internetseiten des Unabhängigen Datenschutzzentrums Saarland unter

<https://datenschutz.saarland.de/ueber-uns/aktuelles/nachricht/der-spion-am-arbeitsplatz-wenn-arbeitgeber-die-nutzung-von-e-mail-und-internet-am-arbeitsplatz-a/>

VERANSTALTUNGEN

„Sonderkündigungsschutz in Kleinbetrieben“

Donnerstag, 21. April 2016, 19.00 - 21.00 Uhr, Raum 1 und 2, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken

In Betrieben mit zehn und weniger Arbeitnehmern greift nicht der allgemeine gesetzliche Kündigungsschutz. Dennoch gibt es zahlreiche Spezialvorschriften, nach denen es dem Arbeitgeber untersagt ist, seinen Mitarbeitern zu kündigen. Diese Verbote müssen für jeden Betrieb, gleichgültig wie klein oder groß er ist, beachtet werden. Darunter fällt etwa der Kündigungsschutz für Schwangere, für Schwerbehinderte oder auch für Mitarbeiter im Erziehungsurlaub.

Herr Rechtsanwalt Eric Schulien, Rechtsanwaltskanzlei Eric Schulien GmbH Rechtsanwalts-gesellschaft, Saarbrücken, zeigt in seinem praxisorientierten Vortrag auf, welche Regelungen der Arbeitgeber auch im Kleinbetrieb beachten muss, will er eine rechtswirksame Kündigung aussprechen.

Anmeldungen **bis 20. April 2016** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

„Tatort Kasse!“: GoBD - Neue Regeln für die Buch- und Belegführung: Auswirkungen und Anforderungen an elektronische Kassensysteme und an die Kas-senprüfung

Donnerstag, 12. Mai 2016, 17.00 - ca. 19.00 Uhr, Raum 1, Saalgebäude der IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Zum 01.01.2015 hat die Finanzverwaltung ihre neuen „Grundsätze zur ordnungsgemäßen Führung und Aufbewahrung von Büchern, Aufzeichnungen und Unterlagen in elektronischer Form sowie zum Datenzugriff“ angeordnet. Die Finanzverwaltung richtet nun bei Betriebsprüfungen den Fokus verstärkt auf vorhandene (elektronische) Kassensysteme, denen unterstellt wird, sie leisteten der Umsatzverkürzung und Steuerhinterziehung Vorschub. Für sie gelten deshalb umfangreiche Dokumentations- und Aufbewahrungspflichten. Bereits kleinste Aufbewahrungsfehler, auch von Bedienungsanleitungen, Programmierungen etc., können erhebliche Folgen in Form von Zuschätzungen zu den Umsätzen haben.

Bis zum Ablauf des 31.12.2016 müssen elektronische Registrierkassen in Anpassung an die neuen „GoBD“ umgerüstet bzw. aufgerüstet werden. Welche Kassensysteme gibt es? Welche Anforderungen bestehen an die Kassenführung? Für wen gilt die Übergangsfrist 31.12.2016? Auf diese und weitere Fragen wollen wir Antworten geben in o. g. unentgeltlicher Veranstaltung.

Anmeldungen **bis 11. Mai 2016** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

„Sind Namen wirklich nur Schall und Rauch? Professionelle Namens-Strategien für den Unternehmenserfolg“

Dienstag, 7. Juni 2016, 17.00 - 19.00 Uhr, Raum 1 - 3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Viele Unternehmen überlegen sich ihre Namensgebung sehr genau: Wie entstehen und was bedeuten Produkt- und Unternehmensmarken? Gründer-/Inhaber- oder Fantasienamen? Wie wird und was macht ein Name zur Marke? Lassen sich Namensstrategien von Großkonzernen auf kleine und mittelständische saarländische Unternehmen übertragen? Was verbinden Kunden und Businesspartner mit dem Namen? Herr Rainer Linnig, Kommunikationsberater, Dozent und Vorstandsvorsitzender der WAK Westdeutsche Akademie für Marketing und

Kommunikation e. V., Köln, sowie Experte für Namensfindung und Namensstrategien von Unternehmensmarken gibt Antworten auf alle diese Fragen.

Unabhängig von Marketingüberlegungen müssen auch die firmenrechtlichen Vorgaben bei der Namensfindung beachtet werden. Herr Ass. jur. Georg Karl, Teamleiter IHK Saarland, wird die rechtlichen Anforderungen, die bei der Namensgebung zu beachten sind, praxisorientiert und auf die saarländischen Besonderheiten gemünzt, näher beleuchten.

Anmeldungen **bis 6. Juni 2016** 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:

Ass. Heike Cloß

Tel.: (0681) 9520-600

Fax: (0681) 9520-690

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