

Newsletter-Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

Alle Jahre wieder	2
<i>Weihnachtsgeld</i>	2
<i>Weihnachtsfeier</i>	2
<i>Arbeiten an den Tagen</i>	2
<i>Betriebsurlaub und Arbeiten zwischen den Tagen</i>	2
Abruf der elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale ab Dezember verpflichtend	3
Umfang der Arbeitszeit bei fehlender ausdrücklicher Regelung - Geltung der betriebsüblichen Arbeitszeit auch für AT-Angestellte	3
Personalrat - Keine Mitbestimmung bei einzelvertraglicher Zielvereinbarung	3
Veröffentlichung von Videoaufnahmen	4
Zahlreiche Abmahnungen entwerfen Warnfunktion	5
Unerlaubte Arbeitnehmerüberlassung	5
Kündigung bei mehrjähriger Haftstrafe	6
Verhaltensbedingte Kündigung eines Lehrlings.....	6
Zeugnis ohne Geheimzeichen	7
Entschädigung wegen mittelbarer Diskriminierung	7
Veranstaltungen	8
Der Countdown läuft: Höchste Zeit für SEPA-Umsetzung.....	8
FIT FÜR... gute Laune & Durchsetzungskraft in 2014.....	8

Alle Jahre wieder

Weihnachten ist eine gute Gelegenheit für den Arbeitgeber, sich bei seinen Mitarbeitern mit Extrageld und einer schönen Weihnachtsfeier zu bedanken. Tipps zu Weihnachtsgeld, Weihnachtsfeier und Betriebsurlaub finden Sie anbei.

Weihnachtsgeld

In manchen Jahren kann das Weihnachtsgeld gerade für kleinere und mittelständische Arbeitgeber eine finanzielle Herausforderung sein. Einen gesetzlichen Anspruch auf Weihnachtsgeld gibt es nicht. Die Auszahlung muss deshalb entweder im Arbeitsvertrag festgelegt sein oder in einer Betriebsvereinbarung stehen. Liegen diese Voraussetzungen nicht vor, so kann aufgrund betrieblicher Übung ein Anspruch auf Auszahlung des Weihnachtsgeldes bestehen. Dann kann das Weihnachtsgeld nicht spontan gekürzt oder gar eingestellt werden. Mehr Informationen enthält unser Infoblatt **A31 „Weihnachtsgeld“**, Kennzahl **67** unter www.saarland.ihk.de.

Weihnachtsfeier

Die Weihnachtsfeier ist eine gute Gelegenheit, das vergangene Jahr gemeinsam zu beschließen. Doch nicht immer passt die Feier zur Auftragslage oder den finanziellen Verhältnissen des Unternehmens. Wichtig zu wissen ist dann: Es gibt keinen Rechtsanspruch auf die Durchführung des Weihnachtsfestes. Wird eine Weihnachtsfeier durchgeführt, dann besteht für die Dauer der Weihnachtsfeier Versicherungsschutz durch die Berufsgenossenschaft. Denn: Die Weihnachtsfeier wird ausgerichtet mit dem Ziel, die Verbundenheit zwischen dem Unternehmen und seinen Mitarbeitern zu steigern. Im Normalfall nimmt an der Weihnachtsfeier auch ein wesentlicher Teil der Belegschaft teil, sodass Unfälle, die während der Weihnachtsfeier geschehen, von der Berufsgenossenschaft abgesichert sind. Auch gut zu wissen: Eine Weihnachtsfeier ist keine private Party, bei der die Anwesenden miteinander befreundet oder verwandt sind. Deshalb fallen bei Musikkwiedergaben GEMA-Gebühren an. Die entsprechenden Anmeldeformulare finden Sie unter www.gema.de, Rubrik Online-Services & Lizenzen.

Arbeiten an den Tagen

In vielen Betrieben stellt sich die Frage, wann die Mitarbeiter arbeiten müssen. Der erste und zweite Weihnachtsfeiertag sowie Neujahr sind gesetzliche Feiertage. Nach dem Arbeitszeitgesetz dürfen Arbeitnehmer in den meisten Branchen an diesen Tagen nicht beschäftigt werden. Anders sieht es dagegen am 24. und 31.12. aus: Fallen sie auf einen Wochentag, muss grundsätzlich zu den üblichen Zeiten gearbeitet werden. Es ist Sache des Arbeitgebers im Rahmen seines Direktionsrechts festzulegen, ob er an Heiligabend früher, beispielsweise um 13.00 Uhr schließt oder nicht.

Betriebsurlaub und Arbeiten zwischen den Tagen

Zwischen Weihnachten und Neujahr nehmen viele Unternehmen die Gelegenheit wahr, das Unternehmen ganz zu schließen. Der Arbeitgeber kann Kraft des ihm zustehenden Bestimmungsrechts der gesamten Belegschaft Betriebsferien gewähren. Aber: Arbeitnehmer dürfen nicht gezwungen werden, ihren kompletten Urlaub als Betriebsferien zu nehmen. Nach der Rechtsprechung ist ein Verhältnis von drei Fünftel des gesamten Urlaubsanspruchs zugunsten der Betriebsferien angemessen. Gibt es einen Betriebsrat, müssen Betriebsferien mit dem Betriebsrat abgesprochen werden. Er hat ein Mitspracherecht sowohl zu der Frage, ob überhaupt und wenn ja wie lange die Betriebsferien gelten.

Abruf der elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale ab Dezember verpflichtend

Für alle Arbeitgeber ist der elektronische Abruf der Lohnsteuerabzugsmerkmale (ELStAM) ab der Dezemberabrechnung im Jahr 2013 verpflichtend. Der von der Finanzverwaltung eingeräumte Übergangszeitraum endet zum Jahreswechsel. Aus diesem Grund hat die Finanzverwaltung alle Arbeitgeber, die im September noch keine Daten abgerufen haben, angeschrieben und zum Abruf aufgefordert. Die Lohnsteuerkarte hat endgültig ausgedient.

Die für die Lohnabrechnung zwingend notwendigen Daten erhalten Arbeitgeber aktuell und zukünftig nur noch über die ELStAM-Datenbank. Hier werden auch alle Änderungen verarbeitet, gespeichert und zur Verfügung gestellt. Für den Zugriff benötigen die Arbeitgeber eine Authentifizierung (Zertifikat), die Identifikationsnummer und das Geburtsdatum des Arbeitnehmers. Ist ein Zertifikat, z. B. bereits für die Übermittlung der Umsatz- oder Lohnsteueranmeldungen nicht vorhanden, muss dieses über das Elster-Online-Portal beantragt werden.

Im Grundsatz greifen die Lohnabrechnungsprogramme direkt auf die ELStAM-Datenbank zu. Arbeitgeber, die keine Software zur Lohnabrechnung verwenden, können die Daten über das kostenlose Programm der Finanzverwaltung Elster-Formular abrufen. Alle notwendigen Informationen für Arbeitgeber zum elektronischen Abruf - mit Leitfäden, FAQ, Informationsschreiben und BMF-Schreiben - sind unter www.elster.de (Rubrik Arbeitgeber/elektronische Lohnsteuerkarte) abrufbar.

Praxistipp: Weitere Informationen zu ELSTAM, insbesondere die erforderlichen Musterschreiben finden Sie unter der Kennzahl **67** unter www.saarland.ihk.de.

Umfang der Arbeitszeit bei fehlender ausdrücklicher Regelung - Geltung der betriebsüblichen Arbeitszeit auch für AT-Angestellte

Wird im Arbeitsvertrag keine ausdrückliche Vereinbarung über die Dauer der Arbeitszeit getroffen, so ist anzunehmen, dass die Parteien die betriebsübliche Arbeitszeit vereinbaren wollen. Das gilt auch für außertarifliche Angestellte.

Verlangt der Arbeitnehmer auf der Grundlage einer Vereinbarung über ein Arbeitszeitkonto eine verstetigte Vergütung für einen bestimmten Zeitraum, obwohl er die geschuldete Arbeitsleistung in dem betreffenden Zeitraum nicht in vollem Umfang erbracht hat, ist sein Vortrag nur dann schlüssig, wenn er erkennen lässt, dass er einen Vorschuss und nicht eine bereits verdiente Vergütung verlangt (BAG-Urteil vom 15.05.2013 - 10 AZR 325/12).

Personalrat - Keine Mitbestimmung bei einzelvertraglicher Zielvereinbarung

Vereinbart ein Arbeitgeber mit diversen Mitarbeitern einzelvertraglich Zielvereinbarungen, so unterliegt dies nicht der Mitbestimmung des Personalrats, da es sich hierbei nicht um abstrakt-generelle Regelungen zur Lohnfindung handelt.

Der Antrag stellende Personalrat hatte bei der Einsichtnahme in die Bruttolohn- und Gehaltslisten festgestellt, dass die Arbeitgeberin mit verschiedenen Mitarbeitern Zielvereinbarungen bzw. Zielvorgaben mit Bonuszahlungen in unterschiedlicher Höhe vereinbart hatte. Die Arbeitgeberin argumentierte, dass es sich hierbei um mitbestimmungsfreie individuelle Einzelfallentscheidungen handele, die nicht auf irgendeiner Systematik oder entsprechenden Richtlinien beruhten.

Der Personalrat meint hingegen, Zielvorgaben mit anschließenden Bonuszahlungen bei entsprechender Zielerreichung seien leistungsbezogene Entgelte, für deren Einführung es grundsätzlich der Mitbestimmung des Personalrats gem. § 79 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 LPVG bedürfe. Das VG Karlsruhe widersprach der Auffassung des Personalrats. Das Mitbestimmungsrecht des § 79 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 LPVG beschränkt sich auf das Aufstellen von allgemeinen Regeln, nach denen die Lohnfindung zu erfolgen hat, nicht aber die konkrete Lohnhöhe. Bei Leistungsprämien kann sich das Mitbestimmungsrecht daher nur auf die Aufstellung allgemeiner Kriterienkataloge zur Festsetzung von Leistungsprämien beziehen, nicht aber auf die Festsetzung einzelner Leistungsprämien. Diese Auffassung entspricht einhelliger Meinung in Rechtsprechung und Literatur. So hat das BVerwG ausgeführt (Beschluss v. 15.05.2012, 6 P 9.11), dass eine im Einzelfall vorgenommene Gewährung außertariflicher Zulagen grundsätzlich keine mitbestimmungspflichtige Eingruppierung darstellt, jedenfalls solange der Dienststellenleiter nicht beabsichtigt, hierüber abstrakt-generelle Regeln zu etablieren. Auch in der Rechtsprechung des BAG ist zur entsprechenden Vorschrift in § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG (Fragen der betrieblichen Lohngestaltung) geklärt, dass die Vereinbarung der Vergütungshöhe durch die Arbeitsvertragsparteien nicht der Mitbestimmung nach dieser Vorschrift unterliegt, arbeitsvertraglich vereinbarte Entgelte der Arbeitnehmer die Entgelthöhe betreffen und daher der Regelungsmacht der Betriebsparteien entzogen sind (BAG, Beschluss vom 30.10.2012 - 1 ABR 61/11).

Bei Anwendung dieser Maßstäbe kommt ein Mitbestimmungsrecht des Personalrats in den von ihm bezeichneten Bezugsfällen nicht in Betracht, da den Zielvereinbarungen jeweils unterschiedliche Gründe für deren Abschluss zugrunde lagen und auch die Zielvereinbarungen selbst jeweils verschieden ausgestaltet sind (VG Karlsruhe, Beschluss vom 24.05.2013, PL 12 K 3656/12).

Veröffentlichung von Videoaufnahmen

Hat ein Arbeitnehmer dem Arbeitgeber eine Einwilligung für die Veröffentlichung von Filmaufnahmen auf der Internetseite des Arbeitgebers gegeben, wirkt diese auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort. Das hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz im Fall eines bei einem Klimatechnikunternehmen beschäftigten Monteurs entschieden, der dem Arbeitgeber nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses die weitere Nutzung eines Werbefilms auf der Internetseite untersagen lassen wollte. Auf dem etwa fünfminütigen Film befanden sich zwei Szenen von zwei bis drei Sekunden, auf denen der Arbeitnehmer zu sehen war. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass das Einverständnis mit der Veröffentlichung eines Bildes nicht mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses gegenstandslos werde, sofern der Arbeitnehmer dies nicht bei Erteilung des Einverständnisses ausdrücklich erklärt habe. Das gelte jedenfalls dann, wenn nicht die abgebildete Person im Vordergrund stehe, sondern die Aufnahmen nur der Illustration dienten. Auch könne eine solche Einwilligung nicht ohne wichtigen Grund widerrufen werden. Ein wichtiger Grund sei aber vorliegend nicht ersichtlich.

Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Rheinland-Pfalz vom 08. Mai 2013; Az.: 8 Sa 36/13

Praxistipp: Arbeitgeber sollten sich grundsätzlich von ihren Mitarbeitern eine Einwilligung geben lassen, bevor Sie deren Bilder per Internet veröffentlichen.

Zahlreiche Abmahnungen entwerten Warnfunktion

Mahnt ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer aufgrund zahlreicher identischer Pflichtverletzungen immer wieder ab ohne Konsequenzen zu ziehen, wird die Warnfunktion der Abmahnung durch dieses Verhalten des Arbeitgebers entwertet. Eine anschließende Kündigung kann daher unwirksam sein. Das hat das Landesarbeitsgericht Köln im Fall einer Bäckerei entschieden. Der Arbeitgeber hatte einen dort beschäftigten Fahrer binnen viereinhalb Jahren siebenmal wegen unentschuldigtem Fehlen abgemahnt und ihm dann beim nächsten erneuten Verstoß fristgemäß gekündigt. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass der Arbeitgeber trotz wiederholter Pflichtverletzungen in einem relativ kurzen Zeitraum keine arbeitsrechtlichen Konsequenzen gezogen und die Abmahnungen durch inkonsequentes Verhalten die Warnfunktion verloren hätten. Die Abmahnungen hätten auch keinen Steigerungsgrad aufgewiesen, sondern nur stereotyp gerügt und arbeitsrechtlich gedroht. Daher habe der Arbeitnehmer die Ernsthaftigkeit der Bedrohung des Arbeitsverhältnisses in Frage stellen können. Die Kündigung sei daher unwirksam.

Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Köln vom 12. März 2013; Az.: 11 Sa 919/12

Praxistipp: Arbeitgeber sollten eine Abmahnung nicht auf die leichte Schulter nehmen. Formulierung und Einsatz wollen wohlüberlegt sein. Mehr Informationen enthält unser Infoblatt „Abmahnung“ **A31** unter der Kennzahl **67** auf www.saarland.ihk.de.

Unerlaubte Arbeitnehmerüberlassung

Schließt ein Arbeitgeber einen Dienstvertrag mit einem Dritten und stellt sich aufgrund der tatsächlichen Handhabung heraus, dass es sich bei dem Vertragsinhalt um eine unerlaubte Arbeitnehmerüberlassung handelt, führt das zu einem unbefristeten Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers mit dem Entleiher. Das hat das Landesarbeitsgericht Hamm im Fall eines als Reinigungskraft beschäftigten Arbeitnehmers entschieden, der bei einem Unternehmen für die Erbringung von Reinigungsleistungen beschäftigt und in einem Drittbetrieb tätig war. Nachdem der Arbeitnehmer weitgehend arbeitsunfähig wurde, machte er das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses mit dem Drittbetrieb geltend. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass für die rechtliche Einordnung eines Vertrags nicht die von den Vertragsparteien gewünschte Rechtsfolge entscheidend sei sondern der Geschäftsinhalt. Wenn sich beide widersprechen, komme es auf die tatsächliche Durchführung an. Für die Darlegungs- und Beweislast gebe es ein abgestuftes System. Danach müsse zunächst der Arbeitnehmer, der die Vereinbarungen zwischen den beiden Arbeitgebern nicht kenne, Tatsachen vortragen, die für eine Arbeitnehmerüberlassung sprächen. Anschließend obliege es dem Entleiher, Tatsachen vorzutragen, die gegen das Vorliegen einer Arbeitnehmerüberlassung sprächen. Vorliegend zeigten die Indizien, dass der Vertrag keine abgrenzbare Dienstleistung gewesen sei, sondern die Inhalte des Einsatzes erst beim Entleiher näher festgelegt wurden. Es seien keine schriftlichen Einzelaufträge oder ein Leistungsverzeichnis gefertigt worden. Der Arbeitnehmer habe auch die vom Entleiher vorgegebenen Arbeitszeiten einhalten müssen und Aufgaben habe er von Mitarbeitern des Entleihers erhalten. Als Rechtsfolge der vorliegenden unerlaubten Arbeitnehmerüberlassung sei daher ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Arbeitnehmer und dem Entleiher zustande gekommen.

Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Hamm vom 24. April 2013; Az.: 3 Sa 1749/12

Praxistipp: Bis Dezember 2011 galt das alte Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, das nur die gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung erfasste. Nach neuem Recht liegt eine Arbeitnehmerüberlassung vor, wenn sie im Rahmen einer wirtschaftlichen Tätigkeit betrieben wird. Damit wurde die Erlaubnispflicht nach AÜG ausgedehnt.

Kündigung bei mehrjähriger Haftstrafe

Kann ein Arbeitnehmer aufgrund voraussichtlich längerer Haftstrafe seine arbeitsvertraglichen Verpflichtungen nicht erfüllen, darf der Arbeitgeber wegen haftbedingter Arbeitsverhinderung kündigen. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines bei einem Autohersteller beschäftigten Fahrzeugpolsterers entschieden. Der Arbeitnehmer war nach einer zur Bewährung ausgesetzten Strafe von zwei Jahren aufgrund eines erneuten Drogendelikts während der Bewährungszeit wegen Betreibens einer Cannabis-Plantage verhaftet und in Untersuchungshaft genommen worden. Bei der Verhaftung wurden 18 Kilogramm Cannabispflanzen mit ca. drei Kilogramm THC-Wirkstoff gefunden. Nachdem der Arbeitgeber den Rechtsanwalt des Arbeitnehmers angehört hatte, kündigte der Arbeitgeber fristlos und hilfsweise ordentlich. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass der Arbeitgeber zu einer personenbedingten Kündigung berechtigt sei, wenn ein Arbeitnehmer haftbedingt voraussichtlich für eine erhebliche Zeit seiner Arbeitspflicht nicht nachkommen könne. Der Arbeitgeber müsse dafür eine Prognose anstellen, eine strafgerichtliche Verurteilung müsse dafür noch nicht zwingend erfolgt sein. Auch während der Untersuchungshaft könne die Kündigung gerechtfertigt sein, wenn die der vorläufigen Inhaftierung zugrunde liegenden Umstände mit hinreichender Sicherheit die Prognose einer längeren Haftstrafe stützen. Weil aber eine Fehleinschätzung der Prognose nicht auszuschließen sei, habe der Arbeitgeber alle zumutbaren Möglichkeiten der Sachverhaltsaufklärung zu unternehmen und dem Arbeitnehmer Gelegenheit zur Stellungnahme zu gewähren. Zusätzlich müsse die voraussichtliche Nichterfüllung der Arbeitspflicht Nachteile für das Arbeitsverhältnis haben, wobei die Haftdauer und das Ausmaß der betrieblichen Auswirkungen zu berücksichtigen seien. Überbrückungsmaßnahmen seien dem Arbeitgeber nicht zumutbar, wenn im Zeitpunkt der Kündigung mit einer mehrjährigen haftbedingten Arbeitsverhinderung zu rechnen sei. Vorliegend habe sich der Arbeitnehmer seit vier Wochen in Untersuchungshaft befunden, er habe die Tat nicht bestritten, der Arbeitgeber habe ihn angehört und ein kurzfristiges Haftende sei nicht abzusehen gewesen. Zudem sei mit einem Widerruf der zu Bewährung ausgesetzten Vorstrafe zu rechnen gewesen. Die ordentliche Kündigung sei daher rechtmäßig gewesen. Urteil des Bundesarbeitsgerichts – BAG – vom 23. Mai 2013; Az.: 2 AZR 120/12

Verhaltensbedingte Kündigung eines Lehrlings

Wenn eine Auszubildende kurz vor dem Ende der Ausbildung zwei Wochen unentschuldigtd fehlt, kommt eine fristlose Kündigung erst nach vorheriger Abmahnung in Betracht. Das hat das Landesarbeitsgericht Köln im Fall einer Auszubildenden als Goldschmiedin entschieden. Sie fehlte im Anschluss an eine Erkrankung zwei Wochen unentschuldigtd. Ihr Arbeitgeber hatte sie für die Zeit der Krankheit abgemahnt, weil er die Krankheit bezweifelte. Als sie anschließend zwei Wochen unentschuldigtd fehlte, erklärte er die fristlose Kündigung. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass unentschuldigtdes Fehlen von über zwei Wochen eine schwerwiegende Pflichtverletzung darstelle. Im Rahmen der erforderlichen Interessenabwägung sei allerdings die zum Zeitpunkt der Kündigung bereits zurückgelegte Ausbildungszeit im Verhältnis zur Gesamtdauer der Ausbildung einzubeziehen. Kurz vor der Abschlussprüfung sei eine fristlose Kündigung von Auszubildenden nur bei besonders gravierenden Verfehlungen zulässig. Es könne dabei nicht von den Maßstäben ausgegangen werden, die bei Erwachsenen in einem Arbeitsverhältnis anzulegen sind. Jugendliche und Heranwachsende Auszubildende verfügten noch nicht über eine abgeschlossene geistige, charakterliche und körperliche Entwicklung. Deren Förderung gehöre auch zu den Aufgaben der Ausbildung. Daher sei eine Kündigung nur nach vorheriger Abmahnung gerechtfertigt. Da die vorangegangene Abmahnung, die sich auf die nachgewiesene Krankheit bezogen habe, unberechtigt gewesen sei, habe sie keine Wirkung für die anschließende Fehlzeit entfalten können. Die Kündigung sei daher unwirksam gewesen. Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Köln vom 22. Januar 2013; Az.: 11 Sa 783/12

Zeugnis ohne Geheimzeichen

Erteilt ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer ein Arbeitszeugnis, in dem die Unterschrift einen negativen Smiley enthält, kann der Arbeitnehmer die Ausstellung eines neuen Zeugnisses ohne ein solches Geheimzeichen verlangen. Das hat das Arbeitsgericht Kiel im Fall eines Ergotherapeuten entschieden, der in einer ergotherapeutischen Praxis tätig war. Der Arbeitgeber hatte ein Zeugnis erstellt, in dem er die Formulierung „Ergotherapeut ohne Berufsurkunde“ verwandt hatte und die Unterschrift in einem Buchstaben mit einem negativen Smiley mit heruntergezogenen Mundwinkeln versehen hatte. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass Zeugnisse klar und verständlich zu formulieren seien. Es dürften keine Merkmale oder Formulierungen vorkommen, die den Zweck verfolgen, eine andere als die aus der äußeren Form oder Formulierung ersichtliche Aussage zu treffen. Es dürften auch keine Ausdrücke oder Satzstellungen gewählt werden, die zu Irrtümern oder Mehrdeutigkeiten führen. Daher sei die Formulierung „ohne Berufsurkunde“ zu streichen, denn der Arbeitnehmer verfüge mittlerweile über eine Berufsurkunde, sodass es darauf nicht ankomme und die Aussage bei potenziellen Arbeitgebern einen negativen Eindruck erzeuge. Die Unterzeichnung des Zeugnisses müsse mit einer Unterschrift erfolgen, die keine negative Aussage über den Arbeitnehmer enthalte. Da der Arbeitgeber üblicherweise mit einem lachenden Smiley in der Unterschrift unterzeichne, sei das Zeugnis mit der von ihm im Rechtsverkehr gebrauchten Weise ebenso zu unterzeichnen.

Urteil des Arbeitsgerichts – ArbG – Kiel vom 18. April 2013; Az.: 5 Ca 80 b/13

Praxistipp: Arbeitnehmer haben einen Anspruch auf ein korrektes und wohlwollendes Zeugnis. Mehr Informationen dazu enthält unser Infoblatt „**Zeugnis**“ **A12** unter der Kennzahl **67** unter www.saarland.ihk.de.

Entschädigung wegen mittelbarer Diskriminierung

Wenn ein Arbeitgeber eine Bewerberin für eine ausgeschriebene Arbeitsstelle nicht einstellt und durch sein Verhalten ein Indiz dafür setzt, dass er die Bewerberin wegen möglicher Probleme bei der Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Berufstätigkeit benachteiligt habe, tritt die gesetzliche Vermutung einer Benachteiligung ein. Diese ist vom Arbeitgeber zu widerlegen. Gelingt ihm dies nicht, entsteht ein Entschädigungsanspruch. Das hat das Landesarbeitsgericht Hamm im Fall einer Bewerberin für die Stelle einer Buchhalterin bei einem Lokalradiosender entschieden. Dieser hatte auf dem mit den Bewerbungsunterlagen zurückgesandten Lebenslauf der Bewerberin die Worte „Verheiratet, ein Kind“ unterstrichen und handschriftlich ergänzt „7 Jahre alt!“. Die abgelehnte Bewerberin forderte eine Entschädigung von zunächst 3.000 Euro, später erhöhte sie die Forderung auf 6.081 Euro. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass in der vom Arbeitgeber vorgenommenen Markierung und Ergänzung in den Bewerbungsunterlagen eine Vermutung für eine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts zu sehen sei. Denn die Problematik der Vereinbarkeit von Familie mit minderjährigen Kindern und Beruf betreffe in der gesellschaftlichen Realität vorrangig Frauen. Die gesetzliche Vermutung einer Benachteiligung (vgl. Paragraph 22 AGG) habe der Arbeitgeber durch seine Behauptung, er habe eine bessere Bewerberin eingestellt und das Merkmal der Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Beruf habe bei der Einstellung keine Rolle gespielt, nicht widerlegt. Daher sei eine Entschädigung in Höhe von 3.000 Euro angemessen. Die spätere Erhöhung der Entschädigungsforderung sei nach Ablauf der Klagefrist erfolgt und damit verspätet.

Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Hamm vom 01. August 2013; Az.: 11 Sa 335/13

Veranstaltungen

Der Countdown läuft: Höchste Zeit für SEPA-Umsetzung

Dienstag, 10. Dezember 2013, 17.00 Uhr, Seminargebäude, Raum 0.01, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9/Ecke Pestelstr., 66119 Saarbrücken

Immer noch sind viele Unternehmen nicht bereit für SEPA, dem einheitlichen europäischen Zahlungsverkehrsraum. Sei es, weil sie das Software-Update zu spät erhalten haben, wegen technischer Probleme oder krankheitsbedingter Ausfälle von verantwortlichen Mitarbeitern, weil das Tagesgeschäft es bisher nicht zugelassen hat, oder weil sie einfach die Tragweite unterschätzen. Aber SEPA ist ab dem 1. Februar 2014 Realität. Dann werden die bestehenden nationalen Überweisungs- und Lastschriftverfahren abgeschafft und es müssen zwingend SEPA-Überweisung und SEPA-Lastschrift verwendet werden. Dafür sind zum Teil umfangreiche organisatorische und technische Anpassungen notwendig.

Der Referent, **Dr. Ernst Stahl, eBusiness-Lotse Ostbayern am ibi research an der Universität Regensburg**, wird in seinem Vortrag auf die folgenden Punkte eingehen: Hintergründe, Grundlagen, Ziele und Fristen von SEPA; IBAN, BIC und Textschlüssel; die SEPA-Verfahren: Überweisungen und Lastschriften; SEPA-Projekt: IT und Prozesse – wie angehen?

Schwerpunkt der Veranstaltung wird sein, wie Sie die Umstellung in der Kürze der Zeit noch erfolgreich bewältigen können.

Anmeldungen **bis 9. Dezember 2013** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

FIT FÜR... gute Laune & Durchsetzungskraft in 2014

Dienstag, 17. Dezember 2013, 18.00 bis 20.00 Uhr, Seminargebäude, Raum 0.01, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9/Ecke Pestelstr., 66119 Saarbrücken

„Erfolg hat nur, wer **hart** arbeitet“. Wie klingt das für Sie? Für viele gilt dieses Motto bewusst oder unbewusst nach wie vor! Viel Kraftaufwand, Entbehrungen, Verbissenheit und oftmals auch schlechte Laune steckt für die meisten hinter dieser Aussage! Aber keiner möchte es wirklich so erleben.

Frau **Noura Ben Hassine**, zeigt Ihnen als **Coach/Trainerin**, wie Sie mit guter Laune & Durchsetzungskraft auch schwierigere Zeiten meistern. Motivation, Persönlichkeitsbildung, Kommunikation und Strategien zur Setzung von Zielen sind wesentliche Bestandteile ihres 5-Sterne-Management[®]-Konzeptes (www.strahlendersonne.de).

Holen Sie sich Ihren Erfolg mit Leichtigkeit und Durchsetzungskraft. Durch Selbstmotivation und positives Erleben, durch eine gute Ausstrahlung und Kommunikation begeistern Sie auch andere! Herzlich, aktiv, richtungsweisend, tatkräftig! Eben hart!

Anmeldungen **bis 16. Dezember 2013** 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