

Nr. 05 / Mai 2019



Newsletter Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

Arbeitsunfall und Gesetzliche Unfallversicherung.....	2
Unfallversicherungsschutz im Homeoffice.....	3
Tinnitus durch Lautsprecher-Durchsagen gilt nicht als Arbeitsunfall	4
BMF-Schreiben zur steuerlichen Behandlung von Zahlungen an den Arbeitgeber für ein Home-Office.....	5
EuGH: Pflicht für Arbeitgeber, ein System zur Arbeitszeiterfassung einzurichten	5
Entschädigung wegen Nichtbeschäftigung eines Arbeitnehmers	7
AGG - Scheinbewerbung ist rechtsmissbräuchlich.....	7
Wettbewerbsverbot und Vorvertrag	8
VERANSTALTUNGEN	9
„Tag der IT-Sicherheit 2019“	9
„12. Tag der saarländischen Versicherungswirtschaft“.....	9
„Haftungsrisiken von GmbH-Geschäftsführern“.....	9
„Die elektronische Betriebsprüfung - Datenquellen, Archivierung, Prüfung und Analyse “	9
„Gewerbliches Mietrecht“	9

Arbeitsunfall und Gesetzliche Unfallversicherung

Was ist die Gesetzliche Unfallversicherung?

Die Berufsgenossenschaften (BG) sind Träger der gesetzlichen Unfallversicherung. Sie ist eine Sozialversicherung, die unabhängig vom Verschulden des Unternehmers und auch des Versicherten den Unternehmer vor Ansprüchen des Arbeitnehmers wegen Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten schützt. Der Unfallversicherungsträger zahlt also anstelle des Unternehmers und befreit diesen von der Haftung. Zweck der gesetzlichen Unfallversicherung ist

- Arbeitsunfälle,
- Berufskrankheiten und
- arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren

zu verhüten und nach Eintritt von Arbeitsunfällen oder Berufskrankheiten die Gesundheit und die Leistungsfähigkeit der Versicherten mit allen geeigneten Mitteln wiederherzustellen. Nach Eintritt eines Versicherungsfalles entschädigt sie die Versicherten oder deren Hinterbliebene.

Wer ist versichert?

Zum gesetzlich versicherten Personenkreis gehören grundsätzlich alle Arbeitnehmer, die in einem Arbeits-, Dienst- oder Lehrverhältnis stehen. Das ist unabhängig von Alter, Geschlecht, Familienstand, Nationalität oder Einkommen. Gleichgültig ist auch, ob das Arbeitsverhältnis in Voll- oder Teilzeit, befristet oder unbefristet ist. Auch Minijobber unterfallen dem Versicherungsschutz. Ferner unterliegen auch die im Unternehmen tätigen Ehegatten und Familienangehörige, die ein Gehalt beziehen, der Versicherung kraft Gesetzes.

Wer ist Mitglied bei der Berufsgenossenschaft?

Jedes gewerbliche Unternehmen ist Mitglied bei einer der neun bestehenden BG:

- BG der Bauwirtschaft
- BG Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse
- BG für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege
- BG Verkehrswirtschaft Post-Logistik Telekommunikation (kurz: BG Verkehr)
- BG Handel und Warendistribution
- BG Holz und Metall
- BG Nahrungsmittel und Gastgewerbe
- BG Rohstoffe und chemische Industrie
- Verwaltungs-BG

Nach der Meldung seines Unternehmens bei der BG erhält der Unternehmer einen Zuständigkeitsbericht der BG. Für die Zuordnung ist oft die erste gewerbliche Tätigkeit entscheidend, die in der Gewerbemeldung von dem Unternehmer angegeben wird. Sieht der Unternehmer sich in einer anderen BG als ihm mitgeteilt, kann er innerhalb von einem Jahr seit Beginn seiner gewerblichen Tätigkeit eine Änderung beantragen. Danach ist keine Änderung mehr möglich. Die Zuordnung ist wichtig wegen der unterschiedlichen Gefahrenklassen und den sich daran orientierenden Beiträgen! Existenzgründer sollten also sorgfältig prüfen, ob die vorgenommene BG-Einteilung wirklich mit seinem Unternehmenszweck übereinstimmt.

Wie finanziert sich die Berufsgenossenschaft?

Die gesetzliche Unfallversicherung finanziert sich ausschließlich durch von den Unternehmen gezahlten Beiträgen. Die Berufsgenossenschaft verschickt in der Regel bis Mitte April eines Jahres die Beitragsbescheide. Besteht Versicherungspflicht, bemessen sich die Beiträge nach den Arbeitsentgelten der Versicherten und der Gefahrenklasse, der das Unternehmen zugeordnet wird. Diese wiederum ist abhängig von Anzahl und Schwere der in den einzelnen Gewerbebranchen vorkommenden Arbeitsunfälle.

Der BG muss zum Ende des Jahres bzw. am Anfang des Folgejahres die gesamte Lohnsumme mitgeteilt werden, d. h. nicht jede Neueinstellung oder Entlassung eines Beschäftigten ist anzugeben. Seit 2017 versenden Unternehmer ihren Lohnnachweis elektronisch gegenüber der BG. Bereits seit 2016 gibt der Unternehmer im Meldeverfahren zur Sozialversicherung eine gesonderte Jahresmeldung zur Unfallversicherung für jeden Mitarbeiter ab. Diese Meldung ersetzt nicht die UV-Jahresmeldung!

Meldung eines Arbeitsunfalls

Arbeitsunfälle sind die Unfälle, die versicherte Personen infolge der versicherten Tätigkeit erleiden. Er besteht auch für Tätigkeiten, die mit der versicherten Tätigkeit in Zusammenhang stehen. Versichert sind auch die Verwahrung, Beförderung, Instandhaltung oder Erneuerung von Arbeitsgeräten, die Teilnahme der Beschäftigten am Betriebssport, an Betriebsausflügen und -feiern, sofern diese Veranstaltungen vom Unternehmen durchgeführt werden.

Praxistipp: Als Unternehmer sind Sie verpflichtet, Arbeitsunfälle bzw. Wegeunfälle der gesetzlichen Unfallversicherung zu melden. Nämlich dann, wenn ein Mitarbeiter durch den Unfall mehr als drei Tage arbeitsunfähig ist. Dies geschieht in der Regel durch ein Formular, das unter www.dguv.de, Rubrik „Versicherung“, Formtexte, Unfallanzeige (<https://www.dguv.de/formtexte/index.jsp>) eingestellt ist. Die gesetzliche Unfallversicherung prüft daraufhin, ob und in welchem Umfang Versicherungsschutz besteht. Von zentraler Bedeutung ist dabei die Frage, ob die Tätigkeit, die zu dem Unfall oder zu einer Berufskrankheit führte, in einem sachlichen Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis stand.

Unfallversicherungsschutz im Homeoffice

Auch innerhalb des eigenen häuslichen Bereichs kann unter bestimmten Voraussetzungen Versicherungsschutz nach § 8 Abs. 1 SGB VII bestehen, wenn der Beschäftigte diesen Weg aus betrieblichen Gründen zurücklegt.

Die Beteiligten streiten darüber, ob der Sturz der Klägerin beim Hinuntersteigen der häuslichen Kellertreppe ein Arbeitsunfall ist. Die Klägerin wurde als Sales und Key Account Managerin eingestellt. Im Arbeitsvertrag wurde als regelmäßiger Arbeitsort die zukünftige Adresse der Klägerin festgelegt. Weitere Ausführungen zum Arbeitsplatz der Klägerin enthielt der Vertrag nicht, insbesondere keine Vereinbarungen zur Einrichtung und Ausgestaltung des Arbeitsplatzes im häuslichen Bereich.

Die Klägerin wurde während eines Messebesuches aufgefordert, den Geschäftsführer anzurufen. Die Klägerin fuhr daraufhin nach Hause und wollte sich nach ihrer Ankunft im Haus über die Kellertreppe in das Kellergeschoss begeben, in dem sich ihr Büro befand. Beim Hinabsteigen der Treppe rutschte die Klägerin auf einer Treppenstufe ab und stürzte. Dabei verletzte sie sich an der Wirbelsäule. Die BG lehnte die

Anerkennung eines Arbeitsunfalls ab, da die Kellertreppe auch für eigenwirtschaftliche Tätigkeiten (Weg zum Waschkeller / privaten Lagerraum) benutzt werde.

Dies sah das Bundessozialgericht (BSG) genauso. Eine nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII versicherte Tätigkeit als Beschäftigte liegt vor, wenn die Verletzte zur Erfüllung ihres Arbeitsverhältnisses, eine Tätigkeit verrichtet. Das Hinabsteigen der häuslichen Kellertreppe selbst diene nicht unmittelbar den Pflichten aus dem Arbeitsvertrag. Der versicherte Betriebsweg endete mit Durchschreiten der Haustür der Wohnung, selbst wenn sich Arbeitsstätte und Wohnung in demselben Gebäude befinden.

BSG, Urteil vom 27. November 2018, B 2 U 28/17 R

Praxistipp: Obwohl mit Einführung von Home-Offices eine Verlagerung vieler den Unternehmen dienenden Verrichtungen in den häuslichen Bereich einhergeht, hat das BSG im Interesse der Rechtssicherheit keine Veranlassung gesehen, die bisherige Rechtsprechung zur Außentür als der Grenze zwischen häuslichem Bereich und versichertem Weg aufzugeben oder zu modifizieren. Etwas anderes gilt nur, wenn sich sowohl die Wohnung des Versicherten als auch seine Arbeitsstätte im selben Haus befinden und wenn der Betriebsweg in Ausführung der versicherten Tätigkeit zurückgelegt wird. Allerdings sind „Arbeitsstätten“ im häuslichen Bereich nur solche Arbeitsräume, in denen Arbeitsplätze aufgrund arbeitsvertraglicher Vereinbarungen innerhalb von Gebäuden dauerhaft eingerichtet sind.

Tinnitus durch Lautsprecher-Durchsagen gilt nicht als Arbeitsunfall

Wie das Sozialgericht Dortmund (SG) am 29.03.2019 entschied, hat ein Möbelverkäufer keinen Anspruch auf Entschädigungszahlungen der gesetzlichen Unfallversicherung, wenn er nach Lautsprecherdurchsagen im Möbelhaus über einen Tinnitus klagt. Ein Arbeitsunfall wurde nicht anerkannt. Denn selbst bei "lautem Einsprechen" sei auszuschließen, dass eine Lautsprecheranlage zu einem anhaltenden Hörschaden führe, so das Gericht.

Der Kläger hatte angegeben, er habe einen Hörsturz erlitten, weil er während der Arbeit mittels einer Lautsprecheranlage mehrfach ausgerufen worden sei. Die Berufsgenossenschaft lehnte die Anerkennung eines Arbeitsunfalles ab, da nach den vorhandenen Befundunterlagen von einem stressbedingten Hörsturz auszugehen sei. Das SG hat die Klage abgewiesen. Zwar sei bei dem Kläger ein Hörschaden diagnostiziert worden. Es sei jedoch auszuschließen, dass dieser Schaden auf die Lautsprecherdurchsagen zurückzuführen sei. Nach Auskunft des Arbeitgebers sei die Lautsprecheranlage am Tag des Ereignisses nicht mit einem Mangel behaftet gewesen. Auch habe für das Gericht keine Veranlassung zu der Annahme bestanden, dass die Lautsprecheranlage vor Inbetriebnahme technisch nicht überprüft worden sei. Dass vor diesem Hintergrund eine Lautsprecheranlage selbst bei unterstellt lautem Einsprechen des Mitteilenden zu einem nachhaltigen Hörschaden auf Seiten des Empfängers führen könne, dessen Kopf sich – wie im Falle des Klägers – etwa 2 bis 2,50 Meter unterhalb des Lautsprechers befunden habe, sei bei lebensnaher Würdigung schlechterdings ausgeschlossen.

SG Dortmund , Urteil vom 29. April 2019, S 17 U 1169/16

Praxistipp: Arbeitsunfälle können in vielen Bereichen des täglichen Lebens passieren. Nicht nur Unfälle unmittelbar am Arbeitsplatz stehen unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Wegeunfälle sind ebenfalls vom Versicherungsschutz umfasst. Dabei ist nicht nur der direkte Weg zum oder vom Ort der versicherten Tätigkeit (Arbeitsplatz, Schule, Kita etc.) versichert, auch bestimmte Umwege können unter Unfallversicherungsschutz stehen (versichert sind z.B. auch Eltern, wenn sie auf dem Weg zur Arbeit einen Umweg zur Kita machen).

BMF-Schreiben zur steuerlichen Behandlung von Zahlungen an den Arbeitgeber für ein Home-Office

Mit Schreiben vom 18.04.2019 hat die Finanzverwaltung zur aktuellen Rechtsprechung von Zahlungen des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer für die Vermietung eines Arbeitszimmer oder einer als Home-Office genutzten Wohnung Stellung genommen.

Danach ist zu unterscheiden, ob bei den Zahlungen Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit oder aus Vermietung und Verpachtung vorliegen. Ist das Interesse des Arbeitnehmers an der Nutzung des Home-Offices höher, so liegt steuerpflichtiger Arbeitslohn vor. Ist das Interesse des Arbeitgebers höher, liegen Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung vor.

Das Interesse des Arbeitnehmers überwiegt, wenn der Arbeitnehmer neben dem Home-Office einen weiteren Arbeitsplatz beim Arbeitgeber hat und der Arbeitgeber die Nutzung des Home-Offices duldet. Die Zahlungen des Arbeitgebers sind als steuerpflichtiger Arbeitslohn zu behandeln. Der Arbeitnehmer selbst kann in diesem Fall als Werbungskosten den Höchstbetrag von 1.250 Euro für ein häusliches Arbeitszimmer bei Nachweis der entsprechenden Kosten (anteilige Miete, Strom- oder Heizungskosten) geltend machen.

Das Interesse des Arbeitgebers überwiegt, wenn er dem Arbeitnehmer keinen Arbeitsplatz zur Verfügung stellen kann und mit der Anmietung von entsprechenden Räumen keinen Erfolg hatte. Der Arbeitnehmer hat in diesem Fall Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung und kann die entstehenden Kosten für den Raum als Werbungskosten abziehen.

EuGH: Pflicht für Arbeitgeber, ein System zur Arbeitszeiterfassung einzurichten

Die EU-Mitgliedstaaten müssen die Arbeitgeber verpflichten, ein System einzurichten, mit dem künftig die gesamte Arbeitszeit ihrer Beschäftigten systematisch und lückenlos erfassen müssen - nicht nur die Überstunden. Dies entschied der Europäische Gerichtshof (EuGH).

Die spanische Gewerkschaft Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) hatte gegen die Deutsche Bank SAE geklagt, festzustellen, dass die Bank ein System zur Erfassung der von deren Mitarbeitern geleisteten täglichen Arbeitszeit einrichten muss. Im spanischen Recht ist grundsätzlich nur vorgesehen, dass die geleisteten Überstunden aufzuzeichnen sind.

Mit seinem Urteil erklärt der EuGH, dass die Auslegung durch die spanischen Gerichte, dass die Arbeitgeber nicht verpflichtet sind, ein System einzurichten, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann, nicht mit dem Unionsrecht vereinbar ist.

In seiner Begründung weist der EuGH zunächst auf die Bedeutung des Grundrechts eines jeden Arbeitnehmers auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit und auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten hin. Die Mitgliedstaaten müssen dafür sorgen, dass den Arbeitnehmern die ihnen verliehenen Rechte zugutekommen, ohne dass die zur Sicherstellung der Umsetzung der Richtlinie gewählten konkreten Modalitäten diese Rechte inhaltlich aushöhlen dürfen. Insoweit ist zu berücksichtigen, dass der Arbeitnehmer als die schwächere Partei des Arbeitsvertrags anzusehen ist. Es müsse verhindert werden, dass der Arbeitgeber ihm eine Beschränkung seiner Rechte auferlegt. Der Gerichtshof stellte weiter fest, dass ohne ein System, mit dem die tägliche Arbeitszeit eines jeden Arbeitnehmers gemessen werden kann, weder die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden und ihre zeitliche Verteilung noch die Zahl der Überstunden objektiv und verlässlich ermittelt werden kann. So sei es für die Arbeitnehmer äußerst schwierig oder gar praktisch unmöglich ist, ihre Rechte durchzusetzen. Die objektive und verlässliche Bestimmung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit ist nämlich für die Feststellung, ob die wöchentliche Höchstarbeitszeit einschließlich der Überstunden sowie die täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten eingehalten worden sind, unerlässlich.

Der Gerichtshof vertritt daher die Auffassung, dass eine Regelung, die keine Verpflichtung vorsieht, von einem Instrument Gebrauch zu machen, das diese Feststellung ermöglicht, die nützliche Wirkung der von der Charta der Grundrechte der Europäischen Union und von der Arbeitszeitrichtlinie verliehenen Rechte nicht gewährleistet. Eine solche Regelung könnte daher das Ziel der Richtlinie, das darin besteht, einen besseren Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer sicherzustellen, gefährden, und zwar unabhängig von der nach dem nationalen Recht vorgesehenen wöchentlichen Höchstarbeitszeit. Dagegen bietet ein Arbeitszeiterfassungssystem den Arbeitnehmern ein besonders wirksames Mittel, einfach zu objektiven und verlässlichen Daten über die tatsächlich geleistete Arbeitszeit zu gelangen.

Es obliegt den Mitgliedstaaten, die konkreten Modalitäten zur Umsetzung eines solchen Systems, insbesondere der von ihm anzunehmenden Form, zu bestimmen und dabei gegebenenfalls den Besonderheiten des jeweiligen Tätigkeitsbereichs oder Eigenheiten, sogar der Größe, bestimmter Unternehmen Rechnung zu tragen.

EuGH, Urteil vom 14. Mai 2019, C-55/18

Quelle. PM des EuGH vom 14. Mai 2019

Praxistipp: Das Urteil des EuGH hat zu einer kontroversen politischen Diskussion in Deutschland geführt. ob eine solche Erfassung nötig ist, sowie ob und wie das Urteil des EuGH umgesetzt werden soll. Nach dem jetzigen Arbeitszeitrecht gilt: Der Arbeitgeber kann seine Arbeitnehmer verpflichten, die von ihnen geleistete Arbeit selbst aufzuzeichnen.

Entschädigung wegen Nichtbeschäftigung eines Arbeitnehmers

Die Nichtbeschäftigung eines Arbeitnehmers ist regelmäßig mit einer Verletzung seines allgemeinen Persönlichkeitsrechts verbunden. Der Beschäftigungsanspruch des Arbeitnehmers ist nämlich Teil des allgemeinen Persönlichkeitsschutzes. Im Falle der Nichtbeschäftigung steht dem Arbeitnehmer ein Anspruch auf Entschädigung zu.

Der Kläger ist bei der Beklagten seit 1990 als Konstruktionsingenieur angestellt. Nach einer Auseinandersetzung wurde ihm mitgeteilt, sein Arbeitsplatz falle zum 30. September 2013 weg. Ihm wurde ein Abfindungsangebot unterbreitet. Das Angebot wurde am 13. Juni 2013 wiederholt und dem Kläger eine Frist bis zum 20. Juni 2013 gesetzt. Außerdem wurden arbeitsrechtliche Konsequenzen für den Fall angedroht, dass er das Angebot nicht annehmen werde. Der Kläger lehnte das Angebot ab. Mit Schreiben vom 16. August 2013 entzog die Beklagte dem Kläger seine bisherige Tätigkeit. Zeitgleich wurde eine andere Mitarbeiterin eingearbeitet. In der Folge setzte sein Arbeitgeber den Kläger so gut wie gar nicht mehr bzw. danach fast ein Jahr nicht mehr ein. Für die Nicht-Beschäftigung verlangte der Kläger eine Entschädigung.

Das Landgericht (LAG) Berlin-Brandenburg gab dem Kläger recht. Durch die monatelange Nicht-Beschäftigung wurde das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Klägers verletzt. Es handelt sich um eine schwere Persönlichkeitsrechtsverletzung, die die Voraussetzungen für einen Anspruch auf Geldentschädigung erfüllt. Die Beeinträchtigung konnte auch nicht auf andere Weise befriedigend ausgeglichen werden. Insbesondere konnte die Beschäftigung nicht nachgeholt werden. Der Beklagte muss einen Betrag in Höhe von 5.000 Euro zahlen.

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 7. Juni 2018, 26 Sa 1246/17

Praxistipp: Nur die Tatsache allein, dass ein Arbeitsplatz weggefallen ist, rechtfertigt keine Nicht-Beschäftigung. Die Nicht-Beschäftigung kann nur gerechtfertigt sein, wenn für den Arbeitgeber eine Beschäftigung des Arbeitnehmers unmöglich ist, etwa weil er keinen Betrieb mehr unterhält oder wenn die Aufrechterhaltung der Arbeit nur mit wirtschaftlich nicht sinnvollen und damit nicht zumutbaren Mitteln möglich wäre.

AGG - Scheinbewerbung ist rechtsmissbräuchlich

Das Bundesarbeitsgerichts (BAG) hat entschieden, dass Bewerber missbräuchlich handeln, wenn sie auf ihre Bewerbung eine Absage provozieren um danach eine Entschädigung wegen Diskriminierung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zu verlangen. In diesem Fall bezieht das BAG seine Beurteilung auf das provozierende Bewerbungsschreiben.

BAG, Urteil vom 25. Oktober 2018, Az. AZR 562/16

Praxistipp: Mehr Information zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) finden Sie in unserem Infoblatt → **A29** „[Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz](#)“ unter der **Kennzahl 67**.

Wettbewerbsverbot und Vorvertrag

Oft vereinbaren Arbeitgeber in Arbeitsverträgen ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot. Sie wollen dadurch verhindern, dass ausgeschiedene Mitarbeiter das „Firmenwissen“ entweder selbst oder bei der lieben Konkurrenz verwerten. Die Vereinbarung ist in der Regel Bestandteil des Arbeitsvertrages. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat sich mit einem Fall auseinandergesetzt, in dem ein Vorvertrag, gerichtet auf den Abschluss eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots, geschlossen wurde. Danach durfte der Arbeitgeber seinen Mitarbeiter verpflichten, ein Wettbewerbsverbot einzugehen.

Der Kläger war als Mitarbeiter im Vertrieb in einer neu gegründeten Niederlassung der Beklagten beschäftigt. Im Arbeitsvertrag wurde vereinbart, dass der Arbeitgeber verlangen kann, für die Zeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bis zu einer Dauer von maximal zwei Jahren (aber auch kürzer) ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot zu vereinbaren. Das Verlangen konnte nur solange gestellt werden, wie der Arbeitsvertrag nicht von einer Vertragspartei gekündigt wurde. Nachdem der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis kündigte, verlangte der frühere Arbeitnehmer die Zahlung der Karenzentschädigung. Er ist der Ansicht, es sei nicht lediglich ein Vorvertrag, sondern bereits ein wirksames nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart worden.

Das BAG verneinte einen Anspruch. Zwischen den Parteien sei kein nachvertragliches Wettbewerbsverbot, sondern lediglich ein hierauf bezogener Vorvertrag vereinbart worden. Dieser Vorvertrag eröffnet dem Kläger nicht die Wahlmöglichkeit, sich für Wettbewerbsenthaltung zugunsten einer Karenzentschädigung zu entscheiden.

BAG, Urteil vom 19. Dezember 2018, 10 AZR 130/18

Praxistipp: Zwischen den Parteien eines Arbeitsvertrages kann zu Beginn des Arbeitsverhältnisses darauf verzichtet werden, ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot zu vereinbaren. Stattdessen kann ein hierauf bezogener Vorvertrag vereinbart werden. Denkbar ist etwa die Formulierung, dass sich der Mitarbeiter bereit erklärt, auf Verlangen des Unternehmens ein Wettbewerbsverbot für die Zeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses abzuschließen. Dadurch werden nur ein Vorvertrag und noch nicht ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot selbst abgeschlossen. Ein solcher Vorvertrag kann wirksam sein und verhindern, dass dem Arbeitnehmer die Wahlmöglichkeit genommen ist, sich für eine Wettbewerbsenthaltung zugunsten einer Karenzentschädigung zu entscheiden. Aber: Auf den Abschluss eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots gerichtete Vorverträge können - je nach ihrer Ausgestaltung im Einzelfall - eine unbillige Erschwerung des Fortkommens für den betroffenen Arbeitnehmer darstellen. Dann ist der Vorvertrag genauso wie auch das vertraglich (unwirksam)vereinbarte bedingtes Wettbewerbsverbot unverbindlich.

Das Fortkommen des Arbeitnehmers ist jedenfalls dann laut BAG unbillig erschwert wenn der Arbeitgeber noch nach Erklärung einer Kündigung des Arbeitsvertrags durch eine Partei oder nach Abschluss eines Aufhebungsvertrags ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot verlangen kann.

VERANSTALTUNGEN

„Tag der IT-Sicherheit 2019“

Donnerstag, 06. Juni 2019, 09:15 - 18:00 Uhr, Saalbau, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken,

Anmeldungen **bis 05. Juni 2019** unter E-Mail: sabine.lorscheider@saarland.ihk.de.

„12. Tag der saarländischen Versicherungswirtschaft“

Mittwoch, 19. Juni 2019, 13:30 - 17:30, Raum 1-3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Anmeldungen **bis 12. Juni 2019** unter www.vvwup.de.

„Haftungsrisiken von GmbH-Geschäftsführern“

Dienstag, 18. Juni 2019, 18.00 Uhr - 20.00 Uhr, Raum 1, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken.

Referentin: Rechtsanwältin Nicole Wartenphul, Abel und Kollegen, Rechtsanwälte, PartGmbH, St. Ingbert,

Anmeldungen **bis 17. Juni 2019** unter E-Mail: sabine.lorscheider@saarland.ihk.de

„Die elektronische Betriebsprüfung - Datenquellen, Archivierung, Prüfung und Analyse“

Donnerstag, 12. September 2019, 18:00 Uhr, Raum 1, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken,

Referent: Guido Badjura, DATEV eG

Anmeldungen **bis 11. September 2019** unter E-Mail: sabine.lorscheider@saarland.ihk.de.

„Gewerbliches Mietrecht“

Mittwoch, 23. Oktober 2019, 18.00 Uhr - 20.00 Uhr, Raum 1-3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Referent: Rechtsanwalt Ottmar Krämer, Fachanwalt für Miet- und WEG-Recht und Vorsitzender dieses Fachanwaltsausschusses bei der Rechtsanwaltskammer des Saarlandes (Kanzlei Rapräger, Saarbrücken)

Anmeldungen **bis 22. Oktober 2019** unter E-Mail: sabine.lorscheider@saarland.ihk.de.

Verantwortlich und Redaktion:

Ass. iur. Heike Cloß, Tel.: (0681) 9520-600, Fax: (0681) 9520-690

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

IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken

Ihre Ansprechpartnerinnen:

Ass. iur. Heike Cloß

Tel.: (0681) 9520-600

Fax: (0681) 9520-690

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

Ass. iur. Kim Pleines

Tel.: (0681) 9520-640

Fax: (0681) 9520-690

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

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

Impressum:

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