

INHALT
3

Aktuelle Urteile
Kein Präventionsverfahren in der Probezeit

4

Praxisthema des Monats
So wird die Beschäftigung ausländischer Mitarbeiter ein Erfolg

6

Muster und Formulare
„Richtige“ Formulierungen können vor Geheimnisverrat schützen

7

Top Thema – Online-Seminar
Das sind die Vorteile der Rentenversicherung bei 450 Euro-Jobs


KOSTENFREI!

Nutzen Sie Ihren Login unter

www.personal-tipp.de

Benutzername:
personaltipp
Passwort Juni:
urlaub16


ONLINE-SEMINAR

Do, 23.06.2016 11:00

Aushilfen in der Ferienzeit: Darauf müssen Sie bei der Beschäftigung von Schülern, Studenten und Rentnern achten

IM BRENNPUNKT

Zeugnissprache hat eigene Logik

Auch wenn viele Personalverantwortliche nicht mehr auf die Aussagekraft von Zeugnissen vertrauen, wird vor Gericht immer noch regelmäßig verbittert über einzelne Formulierungen gestritten.



§ Das Wörtchen „stets“ fehlt

Ein Arbeitnehmer hatte ein Zeugnis erhalten, in dem der Arbeitgeber ihm bescheinigte, die Leistungen „stets zur vollen Zufriedenheit“ erbracht zu haben. Das Verhalten gegenüber Vorgesetzten und Kollegen wurde als „einwandfrei“ bezeichnet. Der Arbeitnehmer meinte, dass die Führungsbeurteilung unzutreffend sei, da er sich stets einwandfrei verhalten habe. Er verlangte daher, dass die Formulierung „stets einwandfrei“ in das Zeugnis aufgenommen wird. Zu Recht, meinte das Gericht. Die Auslegung der Verhaltensbeurteilung „einwandfrei“ nach allgemeinen Grundsätzen ergebe, dass dem Mitarbeiter im Zeugnis bescheinigt werde, dass sein Verhalten nicht durchgehend einwandfrei gewesen sei, es also Anlass zu Beanstandungen gegeben habe. Dies folge daraus, weil verstärkende Formulierungen vor „einwandfrei“, wie z. B. „stets“, fehlten. Die Darlegungs- und Beweislast für die Richtigkeit der darin liegenden Tatsachenbehauptung trage der Arbeitgeber, der diese Behauptung aufstelle. Da der Arbeitgeber hier kein relevantes Fehlverhalten habe vortragen können, müsse er nun das Zeugnis entsprechend berichtigen. **LAG München, Urteil vom 27.01.2016, Az.: 10 Sa 815/15.**

Notenskala ist Maßstab bei Leistungsbeurteilung

Bei der Leistungsbeurteilung existiert eine Zufriedenheitsskala, die sich mit Schulnoten vergleichen lässt. Im Streit über die Qualität der Arbeitsleistung ist die Note 3, also „befriedigend“, der Ausgangspunkt. Meint der Arbeitgeber, die Leistung des Mitarbeiters war schlechter, muss er dies beweisen. Will der Arbeitnehmer eine bessere Beurteilung, muss er nachweisen, dass seine Leistungen eine bessere Note rechtfertigen.

Verhaltensbeurteilung folgt anderen Regeln

Bei der Verhaltensbeurteilung gilt diese Beweisregel nicht. Meint der Arbeitgeber, dass ein Verhalten nicht durchgehend einwandfrei war, muss er die dieser Behauptung zugrunde liegenden Tatsachen beweisen.

🕒 EXPERTENTIPP

Zeugnisstreitigkeiten kosten Zeit, Geld und Nerven. Wenn es sich nicht gerade um gravierende Unrichtigkeiten handelt, sollten Sie Änderungswünschen eines ausgeschiedenen Mitarbeiters nachkommen. ■



Integration ist ein Muss

Liebe Personalverantwortliche,

wenn Sie sich die Situation auf dem Arbeitsmarkt anschau-

en, wird schnell klar, dass wir ohne den Einsatz ausländischer Arbeitskräfte nicht auskommen. Die Beschäftigung ausländischer Mitarbeiter kann aber nur erfolgreich sein, wenn die Integration in den Betrieb funktioniert. Hierbei sind sprachliche Barrieren zu überwinden, aber auch religiöse Besonderheiten zu beachten. Einige Wichtige Aspekte

habe ich Ihnen in unserem Praxisthema des Monats zusammengestellt. Mit den besten Wünschen für ein gutes multikulturelles Miteinander.

Ihre

Annemarie Böttcher, Fachanwältin für Arbeitsrecht
Herausgeberin „Personaltipp AKTUELL“
Annemarie Böttcher ist Fachanwältin für Arbeitsrecht und berät in der Kanzlei Bergler & Böttcher seit vielen Jahren erfolgreich Unternehmen in allen Fragen der Personalarbeit.

13. Monatsgehalt muss nicht an alle gezahlt werden

Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz wird immer wieder herangezogen, wenn Mitarbeiter sich ungerecht behandelt fühlen. Bei Vergütungsfragen hilft der von der Rechtsprechung entwickelte Grundsatz zumeist nicht weiter.

§ Vergleichbare Lage fehlt

Ein Arbeitgeber der Baubranche hatte mehreren Bauarbeitern eine im Tarifvertrag vorgesehene Sonderzahlung von etwa 54% eines Monatslohnes gezahlt. Einige Bauleiter und kaufmännische Angestellten sowie einige außertarifliche Mitarbeiter hatten jeweils ein volles 13. Monatsgehalt bekommen. Zwei Bauarbeiter hielten diese Vorgehensweise für einen Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz und zogen vor Gericht. Ohne Erfolg. Bezüglich der außertariflichen Mitarbeiter verneinten die Richter die vergleichbare Lage mit den Bauarbeitern. Bei den außertariflichen Mitarbeitern lag ein anderes Arbeitsvertragsmodell zugrunde, das der uneingeschränkten Gestaltungsmacht des Arbeitgebers entspringt. Bezüglich der Bauleiter und der kaufmännischen Angestellten

attestierten die Richter dem Arbeitgeber einen sachlichen Grund zur Ungleichbehandlung. Die Bauleiter seien für den Arbeitgeber als Know-how-Träger besonders wichtig, die kaufmännischen Angestellten seien durch einen Streik und weitere Umstände besonders belastet gewesen, **LAG Nürnberg, Urteil vom 30.11.2015, Az.: 2 Sa 644/14.**

Das lässt der Gleichbehandlungsgrundsatz zu

Erlaubt ist also eine Ungleichbehandlung, wenn

- eine Vergünstigung nicht nach Gruppenzugehörigkeit sondern individuell gewährt wird,
- die Vergünstigung an Mitarbeiter gewährt wird, die sich nicht in einer mit anderen vergleichbaren Lage befinden oder
- ein sachlicher Grund für die Ausnahme anderer Mitarbeiter von der Vergünstigung vorliegt. ■

Kein unbefristetes Arbeitsverhältnis trotz fehlender Unterschrift

Arbeitgebern droht die Befristungsfalle, wenn Mitarbeiter nicht rechtzeitig vor Arbeitsbeginn den befristeten Arbeitsvertrag unterschreiben. Dieser Arbeitnehmertrick funktioniert aber nicht immer.

§ Faktisches Arbeitsverhältnis statt unbefristetem Vertrag

Vor Auslaufen seines befristeten Vertrages hatte ein Mitarbeiter seine Bereitschaft erklärt, auch weiterhin im Rahmen eines befristeten Arbeitsverhältnisses für den Arbeitgeber tätig zu sein. Weil kein Termin zur Unterzeichnung der Vertragsverlängerung mit dem Mitarbeiter vereinbart werden konnte, teilte ihm die Personalabteilung mit, dass ohne eine vorherige Vertragsunterzeichnung keine Vertragsverlängerung zustande komme. Aus nicht mehr aufzuklärenden Umständen kam es dazu, dass der Mitarbeiter seine Tätigkeit fortsetzte, ohne dass dem Arbeitgeber ein unterzeichneter Vertrag vorlag. Der Mitarbeiter behauptete, dass

wegen der fehlenden Vertragsunterzeichnung ein unbefristeter Arbeitsvertrag zustande gekommen sei und zog deshalb vor Gericht – und scheiterte. Nach Auffassung der Erfurter Bundesrichter habe der Arbeitgeber ausdrücklich erklärt, dass er den Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages von der Unterzeichnung der Vertragsurkunde durch den Arbeitnehmer abhängig machen wollte. Dieses Vertragsangebot habe der Mitarbeiter nur durch eine der Schriftform genügenden Unterzeichnung des Vertrages annehmen können. Auch durch die Weiterarbeit sei kein unbefristeter Vertrag zustande gekommen, da der Arbeitgeber einer unbefristeten Vertragsverlängerung bereits vor Ende der Vertragslaufzeit widersprochen hatte, **BAG, Urteil vom 07.10.2015, Az.: 7 AZR 40/14** ■

! HINWEIS

Im Streitfall hat das Bundesarbeitsgericht den Arbeitgeber aus der Befristungsfalle gerettet. In unserer parallel erscheinenden Sonderausgabe zum Befristungsrecht können Sie in dem Beitrag auf Seite 2 ff. nachlesen, auf welche Feinheiten es bei den verschiedenen Fallkonstellationen ankommen kann.

Kein Präventionsverfahren in der Probezeit

Die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben ist ein wichtiges Anliegen. Das BAG hat aktuell entschieden, dass keine Diskriminierung wegen einer Schwerbehinderung vorliegt, wenn der Arbeitgeber in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses kein Präventionsverfahren durchführt.

§ Keine Diskriminierung: BAG lehnt Entschädigungsklage ab

Ein Arbeitgeber beendete das Arbeitsverhältnis einer schwerbehinderten Mitarbeiterin zum Ende ihrer sechsmonatigen Probezeit. Die Frau wehrte sich nicht gegen die Kündigung, sondern verklagte den Arbeitgeber auf Zahlung einer Entschädigung. Sie meinte, der Arbeitgeber habe sie wegen ihrer Schwerbehinderung diskriminiert, weil er das im Gesetz vorgesehene Präventionsverfahren nicht durchgeführt habe. Dadurch habe sie nicht die Möglichkeit bekommen, etwaige behinderungsbedingte Fehlleistungen zu beheben. Das BAG war anderer Meinung. Das Verfahren der Prävention sei keine europarechtlich gebotene Schutzmaßnahme zur Vermeidung von Diskriminierungen von Schwerbehinderten. Außerdem sei der Arbeitgeber während der ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses nicht verpflichtet, das Präventionsverfahren nach § 84 Abs. 1 SGB IX durchzuführen, **BAG, Urteil vom 21.04.2016, Az.: 8 AZR 402/14.**

Präventionsverfahren soll Bestand des Arbeitsverhältnisses sichern

§ 84 SGB IX enthält zwei Vorgaben an Arbeitgeber, die den Bestand von Arbeitsverhältnissen schwerbehinderter oder gesundheitlich beeinträchtigter Menschen sichern sollen. Bekannt ist das in § 84 Abs. 2 SGB IX geregelte betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM), das unter bestimmten Voraussetzungen bei Arbeitsunfähigkeit durchzuführen ist. Das Präventionsverfahren im engeren Sinne ist in § 84 Abs. 1 SGB IX geregelt. Es ist immer dann durchzuführen, wenn das Arbeitsverhältnis gefährdet ist. Der Grund für die Gefährdung spielt keine Rolle. Das Präventionsverfahren ist – anders als das BEM – ausdrücklich für personen-, verhaltens- oder betriebsbedingte Schwierigkeiten vorgesehen. Ziel ist es, Probleme im Arbeitsverhältnis bereits im Ansatz anzusprechen, um schon frühzeitig alle Möglichkeiten zur Entschärfung und Beseitigung der Schwierigkeiten aufzugreifen zu können, gegebenenfalls auch unter Ausschöpfung finanzieller Hilfen, z. B. für eine behinderungsgerechte Ausstattung des Arbeitsplatzes etc. Wäh-

rend das BEM grundsätzlich für alle Beschäftigten gilt, ist das Präventionsverfahren nur bei schwerbehinderten oder ihnen gleichgestellten Mitarbeitern durchzuführen.

So gehen Sie vor

Ist der Arbeitsplatz eines schwerbehinderten oder gleichgestellten Mitarbeiters gefährdet, müssen Sie zunächst die Schwerbehindertenvertretung, den Betriebsrat, das Integrationsamt und selbstverständlich den betroffenen Arbeitnehmer hinzuziehen. Mit den Beteiligten sollen Lösungen gesucht werden, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können. Genaue Vorgaben, wie dabei zu verfahren ist, nennt das Gesetz nicht. Um den Gesetzeszweck zu erfüllen, empfiehlt sich eine strukturierte Vorgehensweise. Zunächst sollten Sie

- die personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten detailliert benennen,
- die Stellungnahme und Sichtweise des betroffenen schwerbehinderten Menschen und der anderen Beteiligten festhalten,
- die Ursachen erörtern und alle Möglichkeiten zur Problemlösung herausarbeiten,
- bei Bedarf Expertenrat einholen, z. B. bei Sicherheitsfachkräften, dem Betriebsarzt oder der Berufsgenossenschaft sowie
- u. U. finanzielle Leistungen ausloten, insbesondere durch das Integrationsamt. ■

! HINWEIS

Haben Sie eine Kündigung ohne vorheriges Präventionsverfahren ausgesprochen, ist die Kündigung nicht unwirksam. Der Umstand, das Verfahren nicht durchgeführt zu haben, kann sich dennoch im Kündigungsschutzverfahren negativ auswirken, weil eine Kündigung immer nur als letztes Mittel gilt. Ohne ein Präventionsverfahren ist der Nachweis, dass alle anderen Möglichkeiten zur Weiterbeschäftigung ausgeschöpft sind, unter Umständen nur schwer zu erbringen.



©Redaktionsbüro Schneider/thinkstockphotos.de/monkeybusinessimages

So wird die Beschäftigung ausländischer Mitarbeiter ein Erfolg

Ganz unabhängig von der aktuell aufgetretenen Frage, ob und wie Flüchtlinge in den deutschen Arbeitsmarkt integriert werden können, muss sich jeder Arbeitgeber individuell darum bemühen, seine ausländischen Mitarbeiter in den Betrieb einzubinden. Hierbei müssen auch die rechtlichen Aspekte beachtet werden.

Ausländerrechtliche Vorgaben müssen Sie einhalten

Bevor Sie ausländische Mitarbeiter einstellen, sollten Sie unbedingt die im Einzelfall geltenden ausländerrechtlichen Vorschriften beachten. Die Voraussetzungen für eine Beschäftigung ausländischer Mitarbeiter werden unterschiedlich behandelt, je nachdem, ob es sich um

- EU-Bürger oder Bürger des EWR (europäischer Wirtschaftsraum) oder
- Bürger aus Drittstaaten handelt.

Behörden erteilen Auskunft

Während Arbeitnehmer der EU-Länder und des EWR grundsätzlich keine Arbeitserlaubnis brauchen, benötigen andere ausländische Arbeitnehmer eine Genehmigung/Berechtigung zur Aufnahme einer Beschäftigung bzw. einen Aufenthaltstitel. Lassen Sie sich diese Dokumente vor Abschluss des Arbeitsvertrages und Aufnahme der Beschäftigung unbedingt vorlegen. Wenden Sie sich im Zweifelsfall vorher an die Ausländerbehörde oder die Bundesagentur für Arbeit.

- die deutsche Sprache nicht oder nicht hinreichend spricht und
- einen anderen kulturellen und/oder religiösen Hintergrund hat.

Verständigung ist das A und O

Selbstverständlich sind Sie in Ihrem Betrieb nicht verpflichtet, zur Kommunikation mit Ihren ausländischen Mitarbeitern Dolmetscher hinzuzuziehen. Schon in Ihrem eigenen Interesse sollten Sie aber in bestimmten Situationen dafür sorgen, dass Ihr Mitarbeiter Sie auch versteht. Beim Abschluss eines Arbeitsvertrages können Sie die deutsche Sprache wählen. Der Mitarbeiter hat selbst dafür Sorge zu tragen, eine für ihn verständliche und nachvollziehbare Übersetzung zu bekommen.

Arbeitsanweisungen sollen Qualität sichern

Das gleiche gilt für allgemeine Arbeitsanweisungen. Auch hier ist es grundsätzlich die Aufgabe des Arbeitnehmers, das entsprechende Verständnis zu erlangen. Wenn die Arbeitsleistung jedoch für Ihren Betrieb einen Nutzen haben soll, empfiehlt es sich, dafür zu sorgen, dass der Mitarbeiter die Arbeitsanweisung befolgen kann. Hier ist eine Übersetzung daher sinnvoll.

Vorsicht beim Arbeitsschutz

Beim Arbeitsschutz ist Vorsicht angebracht. Schließlich ist der Arbeitgeber verpflichtet, seine Mitarbeiter vor Unfall- und Gesundheitsgefahren zu schützen und sie entsprechend zu informieren. Er muss also – notfalls durch Hinzuziehung eines Dolmetschers oder Übersetzers – sicherstellen, dass den ausländischen Mitarbeitern die Informationen und Anweisungen zum Arbeitsschutz und zur Arbeitssicherheit nicht nur bekannt gemacht werden, sondern dass sie sie auch verstehen.

Abmahnung hat besondere Bedeutung

Auch eine Abmahnung brauchen Sie nicht in der Heimatsprache des Mitarbeiters zu verfassen. Nach Sinn und Zweck der Abmahnung ist es aber erforderlich, dass der Mitarbeiter Kenntnis vom

Gleiches Recht für alle

Für ausländische Mitarbeiter gelten die gleichen Regelungen wie für deutsche Arbeitnehmer. Trotzdem sind einige Besonderheiten zu beachten, die darauf zurückzuführen sind, dass der Mitarbeiter



©Redaktionsbüro Schneider/thinkstockphotos.de/Huntstock

Inhalt der Abmahnungserklärung erlangt, denn nur dann kann sie ihre Hinweis- und Warnfunktion erfüllen. Allein mit ihrer Entgegennahme durch den Mitarbeiter wird die Abmahnung noch nicht wirksam. In der Rechtsprechung wird daher angenommen, dass dem Arbeitnehmer eine angemessene Zeit zur Einholung einer Übersetzung eingeräumt werden muss, bevor von einem Zugang der Abmahnung ausgegangen werden kann.

So können Sie ausländische Mitarbeiter fördern

Zur Förderung ausländischer Mitarbeiter haben sich in der Praxis u. a. folgende Maßnahmen bewährt:

- Hilfeleistung bei Eintritt in den Betrieb, z. B. durch Patenschaften (anfängliche Betreuung durch langjährige Mitarbeiter),
- Hilfestellung bei der Beschaffung von Wohnraum,
- Hilfeleistung bei der Beschaffung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten,
- Aufklärung über sozial-, arbeits- und ausländerrechtliche Vorschriften,
- Heranziehung eines Dolmetschers zur Übersetzung wichtiger Erklärungen oder Anweisungen des Arbeitgebers oder des Betriebsrats,
- Angebot betrieblicher oder außerbetrieblicher Sprachkurse sowie
- Durchführung von betrieblich veranlassten Freizeitveranstaltungen, wie z. B. Sportwettkämpfe etc.

Der Arbeitgeber ist dazu angehalten, bei sämtlichen Maßnahmen dafür Sorge zu tragen, dass die Förderung der ausländischen Mitarbeiter bei den deutschen Beschäftigten keinen Argwohn weckt oder Unverständnis auslöst.

Religiöse Besonderheiten erfordern Rücksichtnahme

Fingerspitzengefühl ist angesagt, wenn es um ethnisch-religiöse Besonderheiten oder die Einhaltung von Gewissenspflichten geht. Selbstverständlich sollte es so sein, dass bei Weihnachtsfeiern oder anderen Betriebsfesten z. B. auf religiöse oder ethnische Essgewohnheiten Rücksicht genommen wird. Auch das Tragen eines Kopftuches als Symbol für eine bestimmte religiöse Überzeugung birgt erfahrungsgemäß ein gewisses Konfliktpotenzial. Fühlen sich Mitarbeiter dadurch gestört, sollte der Arbeitgeber für Akzeptanz und Toleranz werben. Dort, wo durch das Kopftuchtragen betriebliche, namentlich wirtschaftliche Beeinträchtigungen zu verzeichnen sind, kann im Extremfall auch ein Verbot gerechtfertigt sein.



Musterschriften zur Abmahnung (in jeweilige Heimatsprache übersetzen lassen)

Sehr geehrte/r Frau/Herr _____ (Name),
beifügt erhalten Sie eine arbeitsrechtliche Abmahnung. Wenn Sie diese nicht beachten, kann das dazu führen, dass Sie Ihren Arbeitsplatz verlieren. Sie sollten sich die Abmahnung daher unbedingt von einer zuverlässigen Person, am besten einem Dolmetscher, übersetzen lassen.

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift Arbeitgeber

Kündigung auch in deutscher Sprache wirksam

Bei der Kündigung wird unter Juristen überwiegend die Meinung vertreten, dass diese auch mit Aushändigung/Zusendung eines in deutscher Sprache verfassten Kündigungsschreibens zugeht. Erhält der ausländische Mitarbeiter unverschuldet erst nach Ablauf der 3-wöchigen Klagefrist Kenntnis von der Kündigung, kann er eine nachträgliche Klagezulassung beantragen.

Konfrontation durch Integration vermeiden

Ungeachtet aller rechtlichen Besonderheiten und Probleme, die bei der Beschäftigung von ausländischen Mitarbeitern entstehen können, sollte vorrangiges Ziel die Integration dieser Mitarbeiter und die Gewährleistung von Chancengleichheit sein.

Gleichbehandlung sollte selbstverständlich sein

Die Einhaltung der Vorschriften des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ist die Basis für ein respektvolles betriebliches Miteinander. Das AGG schreibt in diesem Zusammenhang vor, dass kein Beschäftigter wegen seiner Rasse, ethnischen Herkunft oder Religion benachteiligt werden darf. Das AGG verbietet es aber nicht, bestimmte Gruppen zu bevorzugen oder zu fördern, um für Gleichberechtigung zu sorgen. Es ist Arbeitgebern deshalb durchaus erlaubt, ausländischen Mitarbeitern in gewissem Umfang bestimmte Leistungen zukommen zu lassen, in deren Genuss die deutschen Kolleginnen und Kollegen nicht kommen.



DOWNLOAD

Das „Musterschreiben zur Abmahnung“ finden Sie unter www.personal-tipp.de



EXPERTENTIPP

Um dem Einwand des Mitarbeiters zu entgegen, er habe nicht gewusst, dass es sich um eine Abmahnung handelt, empfiehlt es sich, der Abmahnung ein Begleitschreiben in der Heimatsprache beizufügen, in dem auf die Bedeutung der Abmahnung und die Notwendigkeit einer Übersetzung hingewiesen wird. Die Erstellung eines solchen Standardschreibens ist für Sie kostengünstiger, als spätere Probleme im Kündigungsrechtsstreit.

Übersicht: Brauchen Sie eine Übersetzung?

| | |
|-----------------------------------|--|
| Abschluss eines Arbeitsvertrages | deutsche Fassung ausreichend |
| Arbeitsanweisungen | deutsche Fassung ausreichend, Fassung in Heimatsprache aber sinnvoll |
| Unterrichtungen zum Arbeitsschutz | grundsätzlich in Heimatsprache bzw. Sprache, die der Mitarbeiter gut versteht |
| Abmahnung | deutsche Abfassung möglich; Abmahnung geht erst nach einer bestimmten Zeit zu (zur Übersetzung) |
| Kündigung | deutsche Abfassung möglich; Kündigung geht mit Erhalt des Kündigungsschreibens zu (eventuell nachträgliche Klagezulassung) |

„Richtige“ Formulierungen können vor Geheimnisverrat schützen

Vor Werksspionage im großen Stil können arbeitsvertragliche Regelungen nicht schützen. Sie können aber dazu beitragen, die Mitarbeiter in diesem Bereich zu sensibilisieren.

Allgemeine Umstände sind kein Geheimnis

Auch wenn Sie vielleicht alles, was in Ihrem Betrieb geschieht, unter Ausschluss der Öffentlichkeit halten wollen - nicht jeder Vorgang ist ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis. Bis zur Umsetzung einer erwarteten EU-Richtlinie zu diesem wichtigen Themenfeld gilt nach der deutschen Rechtsprechung eine Tatsache als Betriebsgeheimnis, die

- im Zusammenhang mit dem Geschäftsbetrieb steht,
- nach dem Willen des Arbeitgebers geheim gehalten werden soll,
- nicht offenkundig und nur einem eng begrenzten Personenkreis bekannt ist und
- an deren Geheimhaltung der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse hat.

So unterscheiden sich Betriebsgeheimnisse und Geschäftsgeheimnisse

Betriebsgeheimnisse entspringen vorwiegend dem technischen Betriebsablauf und betreffen z. B. Fertigungsmethoden, Herstellungsverfahren, Erfindungen, Rezepturen, Konstruktionszeichnungen oder Computerprogramme. Geschäftsgeheimnisse beziehen sich hingegen eher auf die Beschaffenheit und das Marktverhalten eines Unternehmens, z. B. Bilanzen, Kalkulationen, Personalbereich, Absatz- und Wettbewerbsverhalten, Lieferantenbeziehungen, Kundendaten etc.

Umfang der Verschwiegenheit knüpft an Bestand des Arbeitsverhältnisses

In zeitlicher Hinsicht gilt es bei der Verschwiegenheitspflicht, zwischen dem bestehenden und dem beendeten Arbeitsverhältnis zu unterscheiden:

–während des Arbeitsverhältnisses gilt die Treuepflicht

Während eines bestehenden Arbeitsverhältnisses unterliegen die Mitarbeiter einer arbeitsvertraglichen Treuepflicht, die eine umfassende Verschwiegenheitspflicht beinhaltet. Eine explizite Regelung im Arbeitsvertrag hierzu ist zwar nicht zwingend erforderlich, sollte aber dennoch nicht fehlen, um dem Mitarbeiter seine Pflichten klar vor Augen zu führen.

–nach Ende des Arbeitsverhältnisses tritt Lockerung ein

Ist das Arbeitsverhältnis beendet, greift zwar noch eine nachvertragliche Treuepflicht. Diese beschränkt sich allerdings auf besonders treuwidriges Verhalten. Für die nachvertragliche Zeit ist es daher besonders wichtig, dass der Arbeitsvertrag Regelungen über die nachvertragliche Verschwiegenheitspflicht enthält.

Geheimnisschutz kontra Freiheit der Berufsausübung

Je weiter eine nachvertragliche Geheimnisschutzklausel gefasst ist, desto mehr greift sie in die Freiheit der Berufsausübung des Arbeitnehmers ein. Wenn sie zu breit angelegt ist, halten die Gerichte sie häufig zu Gunsten des Arbeitnehmers für unwirksam. Wenn sie sich z. B. auf allgemeine betriebliche Interna bezieht, läuft sie zumeist ins Leere. Sie sollten sich daher in Ihrer Klausel konkret auf die Ihnen wichtigen Vorgänge konzentrieren und diese genau auführen.

DOWNLOAD

Auf unserer Internetseite www.personaltipp.de haben wir im Downloadbereich eine Musterklausel zur nachvertraglichen Verschwiegenheitspflicht für Sie bereitgestellt.



Musterformulierung: Arbeitsvertrag

§ (...) Verschwiegenheitspflicht

- (1) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse sowie betriebliche Angelegenheiten vertraulicher Natur, die als solche von der Geschäftsleitung schriftlich oder mündlich bezeichnet oder offensichtlich als solche zu erkennen sind, geheim zu halten und ohne ausdrückliche Genehmigung der Geschäftsleitung keinen dritten Personen zugänglich zu machen.
- (2) Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse in diesem Sinne sind insbesondere
 - _____
 - _____
 - _____

Im Zweifel ist der Mitarbeiter verpflichtet, eine Weisung der Geschäftsleitung einzuholen, ob eine bestimmte Tatsache als vertraulich zu behandeln ist. ■

Das sind die Vorteile der Rentenversicherung bei 450 Euro-Jobs

Die wenigsten Minijobber sind gesetzlich rentenversichert. Viele Betroffene wissen gar nicht, dass diese Option auch Vorteile hat.

Versicherungspflicht für geringfügig Beschäftigte

Seit 2013 unterliegen geringfügig entlohnte Beschäftigte der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung. Während zuvor die sogenannten Minijobber von der Versicherungspflicht befreit waren, sich aber auf Antrag versichern konnten, kehrte sich die Rechtslage mit der Neuregelung um. Nach aktuell geltendem Recht besteht eine Versicherungspflicht und einen Antrag muss jetzt stellen, wer sich von der Pflicht befreien lassen will.

Ferienaushilfen sind nicht betroffen

Die Versicherungspflicht betrifft nur die geringfügig entlohnnten Beschäftigten. Die kurzfristig Beschäftigten (derzeit bis zu 70 Tage im Kalenderjahr), die auch als geringfügig Beschäftigte gelten, fallen nicht unter die sozialrechtliche Versicherungspflicht. Der Einsatz kurzfristig Beschäftigter als Aushilfen ist daher in der Ferienzeit weiterhin kostengünstig möglich.

Beratung ist sinnvoll

Der Anreiz des „Brutto = Netto“ verleitet viele, den Befreiungsantrag quasi automatisch zu stellen. Dabei werden die Vorteile der Versicherungspflicht schnell übersehen. Durch die Versicherungspflicht erwirbt der geringfügig entlohnte Beschäftigte nämlich den Status eines rentenversicherungspflichtigen Beschäftigten. Er erwirbt Pflichtbeitragszeiten in der Rentenversicherung, d. h. dass die Beschäftigungszeit für die Erfüllung der Mindestversicherungszeiten, die sogenannten Wartezeiten, berücksichtigt wird. Dies eröffnet die Möglichkeiten für

- einen früheren Rentenbeginn,
- Ansprüche auf Leistungen zur Rehabilitation,
- Übergangsgeld während Rehabilitationsmaßnahmen,
- die Begründung oder Aufrechterhaltung von Ansprüchen auf Erwerbsminderungsrenten,
- die Schaffung der Zugangsvoraussetzungen für private Altersvorsorge mit staatlicher Förderung (Riester-Rente) sowie
- einen Anspruch auf Entgeltumwandlung für eine betriebliche Altersvorsorge.

HINWEIS

Weisen Sie die Minijobber in Ihrem Unternehmen darauf hin, dass sie sich bei der Deutschen Rentenversicherung über die Auswirkungen der Rentenversicherungspflicht individuell beraten lassen können. Der Arbeitgeber ist im Übrigen nicht zur Beratung verpflichtet und muss in diesem Kontext auch nicht auf die Möglichkeit der Befreiung von der Versicherungspflicht hinweisen.

Diese Beiträge fallen an

Durch die Versicherungspflicht entsteht die volle Beitragspflicht zur Rentenversicherung. Der Rentenversicherungsbeitrag beträgt derzeit 18,7 % der Bruttovergütung. Von dem Rentenversicherungsbeitrag beträgt der Arbeitnehmeranteil 3,7 %, der Arbeitgeberanteil 15 % bzw. 5 % in Privathaushalten.

So funktioniert die Befreiung

Für die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht ist ein Antrag des Arbeitnehmers erforderlich. Dieser Antrag muss schriftlich mit einem von der Minijobzentrale bereitgestellten Formular erfolgen. Das Formular ist vom Arbeitnehmer eigenhändig zu unterzeichnen und wird dann zur weiteren Verwendung an den Arbeitgeber ausgehändigt. Der Arbeitgeber muss den Antrag zu den Lohnunterlagen nehmen und aufbewahren. Außerdem muss er den Sachverhalt und die Daten zur Befreiung von der Versicherungspflicht über die Meldung der Sozialversicherung an die Minijobzentrale übermitteln. Auf dem Antrag sollte das Eingangsdatum vermerkt werden.

Behörde erstellt keinen gesonderten Bewilligungsbescheid

Wenn die Minijobzentrale nicht innerhalb eines Monats nach Eingang der vom Arbeitgeber übermittelten Meldung widerspricht oder ein Prüfungsverfahren zur Feststellung der Versicherungspflicht einleitet, gilt der Antrag als bewilligt. Ein gesonderter Bescheid über die Bewilligung der Befreiung wird nicht ausgestellt. ■

ONLINE-SEMINAR

Im nächsten Online-Seminar „Aushilfen in der Ferienzeit: Darauf müssen Sie bei der Beschäftigung von Schülern, Studenten und Rentnern achten“ versorgen wir Sie in nur 30 Minuten mit praktischen Hinweisen, wie Sie mithilfe von Minijobbern und Aushilfen die Ferienzeit unbeschadet überstehen.

Termin:

Donnerstag, 23.06.2016
11:00 Uhr

URL:

www.weka.adobeconnect.com/personaltipp

Passwort:

urlaub16

INTERNET-TIPP

Das Formular zur Befreiung von der Rentenversicherungspflicht können Sie unter www.minijobzentrale.de/befreiungsantrag herunterladen und Ihren Minijobbern zur Verfügung stellen.

Wettbewerbsverbot kann teuer werden

Frage: Ein seit Jahren bei mir beschäftigter Konstrukteur hat jetzt sein Arbeitsverhältnis selbst gekündigt. Im Arbeitsvertrag haben wir ein einjähriges nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart. Er behauptet, dass er künftig in einer anderen Branche tätig sein wird, sein neuer Arbeitgeber also kein Konkurrent für mich ist. Muss ich jetzt trotzdem die Karenzentschädigung zahlen?

Antwort: Wenn die Angaben des Mitarbeiters stimmen, kommen Sie um Zahlungen nicht herum. Sie können aber die Höhe der Zahlungen reduzieren.

Vorrangiges Ziel ist Wettbewerbsenthaltung

Das Ziel eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes besteht in erster Linie darin, dass der ehemalige Mitarbeiter für eine gewisse Dauer nach seinem Ausscheiden seinem alten Arbeitgeber keine Konkurrenz macht. Als Gegenleistung dafür kann er die in dem Wettbewerbsverbot zugesagte Karenzentschädigung verlangen, selbst wenn er nie die Absicht hatte, zu einem Konkurrenten zu wechseln.

Zusage der Karenzentschädigung ist zwingend

Verbindlich ist das Wettbewerbsverbot nur, wenn die zugesagte Karenzentschädigung für die Dauer des Verbots mindestens die Hälfte der vom Arbeitgeber zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen beträgt. Als vertragsmäßige Leistungen gelten das laufende Arbeitsentgelt sowie alle sonstigen Vergütungsbestandteile, die der Arbeitnehmer erhält.

Anderweitiger Verdienst kann angerechnet werden

Auch wenn es in der Wettbewerbsabrede nicht ausdrücklich geregelt ist, muss sich der ehemalige Arbeitnehmer auf seine Karenzentschädigung anrechnen lassen, was er durch anderweitige Verwertung seiner Arbeitskraft erwirbt.

Wichtige Termine im Juni 2016

| | |
|---------------|---|
| 02.06. | Zugang von Kündigungen mit gesetzlicher Kündigungsfrist von 4 Wochen zum 30.06.2016 |
| 10.06. | Lohn- und Kirchensteueranmeldung sowie Umsatzsteuervoranmeldungen für Monatszahler |
| 17.06. | Zugang von Kündigungen mit gesetzlicher Kündigungsfrist von 4 Wochen zum 15.07.2016 |
| 28.06. | Sozialversicherungsbeiträge für Juni 2016 |
| 30.06. | Zugang von Kündigungen mit Monatsfrist zum 31.07.2016 |

Berechnung der Karenzentschädigung erfolgt in mehreren Schritten

Zunächst sind die zuletzt beim alten Arbeitgeber gezahlten laufenden Monats-, Wochen- oder Tagesbezüge durch entsprechende Multiplikation auf Jahresbezüge hochzurechnen. Hinzu kommen dann die zusätzlichen Bezüge und Vergütungsbestandteile. Die aufaddierten Beträge sind sodann durch 12 zu teilen. Die Ermittlung der anrechenbaren Bezüge erfolgt spiegelbildlich zu der Berechnung der Karenzentschädigung, d.h. aus allen laufenden Gehaltsbestandteilen, aber auch Sachbezügen oder wechselnde Bezügen wird ein durchschnittlicher Monatsbetrag berechnet.

Ex-Mitarbeiter muss Arbeitgeber Auskunft erteilen

Der ehemalige Mitarbeiter ist verpflichtet, seinem Ex-Arbeitgeber über die Höhe der Vergütung für die anderweitige Verwertung seiner Arbeitskraft Auskunft zu erteilen. Bestehen beim Arbeitgeber Zweifel hinsichtlich der Richtigkeit der Auskunft, muss der Mitarbeiter den Beweis antreten. Erteilt der Mitarbeiter die Auskunft nicht, kann der Arbeitgeber die Zahlung der Karenzentschädigung bis zur Erteilung der Auskunft verweigern.

Anrechnung hat Grenzen

Die Anrechnung ist aber nur innerhalb der durch das Gesetz vorgegebenen Grenzen vorzunehmen. Sie erfolgt nur dann, wenn die Karenzentschädigung und der anderweitige Erwerb die letzten vertragsgemäßen Leistungen um mehr als 1/10 übersteigen. Musste der Mitarbeiter wegen der Einhaltung des Wettbewerbsverbots umziehen, erhöht sich dieser Betrag auf 1/4. ■



VORSCHAU

Das erwartet Sie in der kommenden Ausgabe:

Aktuelle Urteile

Elternzeit setzt schriftlichen Antrag voraus

Praxisthema des Monats

Was Sie über Aufhebungsverträge unbedingt wissen sollten

Muster und Formulare

So versetzen Sie Mitarbeiter ordnungsgemäß

IMPRESSUM

Personaltipp – Aktuelles Arbeitsrecht für Personalmanager und Arbeitgeber
WEKA MEDIA GmbH & Co. KG, Römerstraße 4,
86438 Kissing, Tel.: 08233 23 4000, Fax: 08233 23 7400
E-Mail: service@weka.de, Internet: www.weka.de

Persönlich haftende Gesellschafterin:

WEKA MEDIA Beteiligungs-GmbH, Sitz in Kissing
Geschäftsführung: Stephan Behrens,
Michael Bruns, Werner Pehland

Chefredaktion und Satz: Redaktionsbüro
Schneider, Zusmarshausen (v.i.S.d.P.)

Herausgeber: Rechtsanwältin Annemarie Böttcher

Objektleitung: Barbara Berkau

Druck: Kessler Druck + Medien GmbH & Co. KG,
86399 Bobingen

Erscheinungsweise: monatlich

ISSN 1861-6860

Alle Angaben wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden, auch nicht für telefonisch erteilte Auskünfte. Wiedergabe – auch auszugsweise – nur mit schriftlicher Einwilligung des Herausgebers.