

## Chefsache: So werden Mitarbeiter zu Ihrem Erfolgsfaktor

Als Unternehmer oder Freiberufler, **sehr verehrte Damen und Herren**, sind Sie mit Sicherheit meist auch selbst 'die Chefin' bzw. 'der Chef'. Schönes Gefühl, wenn man tolle Mitarbeiter hat, die mitziehen, oder durch den über Jahre erworbenen guten Ruf neue, dringend benötigte Fachkräfte problemlos findet. Aber ein einziger Querulant, der nicht mitspielt, kann den ganzen Betriebsablauf durcheinanderbringen und Sie damit mehr treffen als der hartnäckigste Konkurrent. Das wissen Sie! Die sprichwörtliche Anwaltsmethode „*klagen, kontern, keilen*“ kann Sie aber teuer zu stehen kommen und weder für Sie noch für die anderen Mitarbeiter die richtige Lösung sein.

Deshalb sollten Sie als Arbeitgeber über alle Ihre Rechte und Pflichten, aber auch über Chancen und Perspektiven in Sachen Mitarbeiterführung stets informiert sein! Und genau das bietet Ihnen '**arbeitgeber intern**', das neue

Produkt aus dem Hause 'markt intern'. Es hilft Ihnen konkret mit Musterformulierungen für Arbeitsverträge oder betriebliche Richtlinien und bringt alle entscheidenden arbeitsrechtlichen Urteile und Gesetzesänderungen verständlich auf den Punkt.


Natürlich zeigen wir Ihnen auch, wie Sie gute Mitarbeiter belohnen können, ohne dass der Schuss nach hinten losgeht, weil bei anderen Kollegen Futterneid aufkommt. Und das kompakt alle 14 Tage in der bewährten 'markt intern'-Diktion: Kurz, präzise und immer mit einem Augenzwinkern. Lesen Sie die heutige Ausgabe einmal in Ruhe durch. Prüfen Sie, ob der Preis von rd. 20€ im Monat lohnend ist! **Wir glauben: Eine Investition, die Ihr Geld wert ist!** Bitte beachten Sie unseren beiliegenden Coupon oder informieren Sie sich unter [www.arbeitgeber-intern.de](http://www.arbeitgeber-intern.de).

## Drum prüfe, wer sich lange bindet: Befristete Arbeitsverträge

Natürlich wissen Sie, dass Sie mit Ihren Mitarbeitern auch befristete Arbeitsverträge eingehen können. Und zwar auch solche ohne Sachgrund – dann allerdings darf die Befristung insgesamt höchstens zwei Jahre betragen. Sie können bei unbefristeten Arbeitsverträgen auch eine Probezeit ausbedingen. Die Probezeit wird bei einem von vornherein unbefristeten Arbeitsvertrag auf längstens sechs Monate geschlossen.

Grundsätzlich bestehen während der Probezeit die gleichen Rechte und Pflichten wie im normalen Arbeitsverhältnis. Der kleine Unterschied: Während der Probezeit kann einfacher gekündigt werden – und zwar sowohl von Arbeitgeber als auch von Arbeitnehmerseite. Die gesetzliche Kündigungsfrist beträgt hier lediglich zwei Wochen. Längere Probezeiten sind durchaus erlaubt, aber der Mitarbeiter genießt nach Ablauf der sechs Monate den vollen Kündigungsschutz – gleichgültig, wie lange die Probezeit im Endeffekt ist.

### Dokumenten-Abruf für Abonnenten

Anklicken der mit einem  markierten Dokumente in der Online-Version oder mit Eingabe der jeweiligen Abruf-Nummer unter [www.arbeitgeber-intern.de](http://www.arbeitgeber-intern.de)

### Musterformulierung

Mit folgender Klausel in den Arbeitsverträgen vereinbaren Sie wirksam eine Probezeit:

§ (...) Probezeit

*Die ersten ... (Anzahl)\* Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden. Ist in dem auf dieses Arbeitsverhältnis anzuwendenden Tarifvertrag eine andere als die Zwei-Wochen-Frist bestimmt, ist diese anzuwenden.*

\*) Sie können eine über sechsmonatige Probezeit vereinbaren! Aber Achtung: Erleichtert kündigen können Sie dennoch nur in den ersten sechs Monaten!

**Eine weitere Möglichkeit des 'Kennenlernens': Das Probearbeiten.** Ja, Probearbeiten ist rechtlich zulässig. Sie dürfen es verlangen. Auch wenn ein Bewerber Ihnen anbietet, zur Probe zu arbeiten, dürfen Sie das Angebot annehmen. Aber: Probearbeiten darf lediglich ein sich gegenseitiges Beschnuppern sein. Es gibt zwar keine konkreten Grenzen, aber Probearbeiten sollte nicht über ein oder zwei Tage hinausgehen.

**'agi'-Tipp:** Wenn Sie sich außerstande sehen, den Bewerber nach so kurzer Zeit zu beurteilen und sich nicht sicher sind, mit ihm einen Arbeitsvertrag einzugehen,



sollten Sie einen Vertrag über das Probearbeiten schließen und die Probearbeit vergüten. Tun Sie das nicht, kann der Probearbeiter die übliche Vergütung nach § 612 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) verlangen. Denn eine

Vergütung gilt als stillschweigend vereinbart, wenn die Dienstleistung den Umständen nach nur gegen eine Vergütung zu erwarten ist. Und wer arbeitet schon längere Zeit ohne Entgelt?

## Mindestlohn – Bescheinigung vom Steuerberater

Ihr Steuerberater darf Ihnen bestätigen, dass Sie die Mindestlohnregelungen einhalten und korrekt zahlen. Die Bundessteuerberaterkammer hat dafür nach langem Gerangel eine Musterformulierung zur Verfügung gestellt.

„Moment!“, überlegen Sie: „Eigentlich ist das ja sehr gut. Denn mit dem Steuerberater habe ich regelmäßigen Kontakt – mit einem Anwalt eher weniger. Aber eigentlich ist Mindestlohn doch etwas Rechtliches und nichts Steuerliches, oder?“ Völlig richtig. Beraten darf ein Steuerberater, der nicht auch noch Rechtsanwalt ist, Sie nicht, wenn es um rein rechtliche Fragen ohne steuerlichen Bezug geht. Aber hier dreht es sich um die Bescheinigung der Einhaltung der Regelungen, nicht um eine Beratung zu den Regelungen. Haarspalterei? – Lassen wir es dahin gestellt.

### 'mi'-Ratgeber 'Mindestlohn'

#### Sehr nützlich: Der 'mi'-Ratgeber

„Haben Sie nicht einen Ratgeber zum Mindestlohn?“ Diese Frage gehört wohl mit zu den uns am häufigsten gestellten in den letzten Monaten. Ja, haben wir! Unser Ratgeber zum Mindestlohn enthält neben einer verständlichen Aufarbeitung des Themas eingängige Schaubilder sowie praxistaugliche Umsetzungen für Ihren Geschäftsalltag. Bestellen können Sie den Ratgeber zum Preis von 8,90€ unter [mindestlohn.markt-intern.de](http://mindestlohn.markt-intern.de). **Wichtig:** 'agi'-Abonnenten erhalten ihn kostenlos mit der Erstlieferung.



Und da ist die Grenze zwischen Nachfrage und Beraten sehr schwammig. Doch ein engagierter Steuerberater ist heute auch auf dem Gebiet des Arbeitsrechts gut informiert.

„Das ist doch gut. Ich habe ja nichts zu verbergen. Und wenn das alle Steuerberater so machen, dann kann ich mich meinerseits auf eine Bestätigung des Steuerberaters meines Subunternehmers verlassen!“, sehen Sie kein Problem – leider. Führen Sie sich bitte vor Augen, dass nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG) Sie als Auftraggeber, der Subunternehmer einschaltet, für die Zahlung des Mindestlohns an die Arbeitnehmer des Subunternehmers wie ein Bürge haften.

Diese Bürgenhaftung ist verschuldensunabhängig! Das auftraggebende Unternehmen haftet also immer, falls der Auftragnehmer den Mindestlohn nicht bezahlt. Wenn

Bevor er etwas bestätigen darf, muss er es geprüft haben. Sind also die Einhaltungen der Mindestlohnregelungen nicht vollständig und zweifelsfrei über die Lohnbuchhaltung, die der Steuerberater macht, zu verifizieren, muss er nachhaken.

sich Ihnen z. B. anhand der kalkulatorischen Grundlagen der Verdacht aufdrängt, die Preise könnten nur unter Umgehung des gesetzlichen Mindestlohns gehalten werden, ist dieser Vertrag für Sie zu riskant.

## Verschnupfte Firmen-PCs: Ansteckung durch Mitarbeiter

„Die beste Krankheit taugt nichts“, weiß der Volksmund zu sagen – und das gilt auch für Firmen-PCs. Die Bedrohung durch Viren, Trojaner oder Bugs nimmt stetig zu. Wer glaubt, vor Hackerangriffen sicher zu sein, irrt. Natürlich schützen Sie sich und Ihr Unternehmen davor mit aktuellen Virenschutzprogrammen, mit regelmäßigen Aufrufen zur Vorsicht, z. B. beim Öffnen von Attachments bei E-Mails dubioser Absender oder dem unüberlegten Folgen eines Links. Zunehmend verbieten Unternehmen auch ihren Mitarbeitern, eigene Geräte betrieblich zu nutzen. Auch mitgebrachte Sticks oder andere Speichermedien dürfen nicht mehr einfach so, also ohne vorherige Prüfung, auf dem Firmenrechner laufen.

**Was aber, wenn ein Mitarbeiter dennoch einen Virus einschleppt?** Haftet er dann für den Schaden, den er an-

richtet? Die Frage ist einfach, die Antwortet darauf mal wieder typisch juristisch: Es kommt darauf an! Und zwar darauf, ob der Arbeitnehmer den Schaden verschuldet hat oder nicht.

Ein Arbeitnehmer haftet nicht, wenn er an dem Schaden keine Schuld trägt. Schuldhaft handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig vorgeht. Auch bei Fahrlässigkeit haftet der Arbeitnehmer nur teilweise oder gar nicht – und das, obwohl er einen Schaden verschuldet hat.

Vorsatz ist immer dann gegeben, falls sich der Arbeitnehmer bei seiner Handlung darüber bewusst ist, dass er seine Pflichten verletzt und er einen Schaden anrichten wird. Selbst wenn die Sache gut ausgeht oder der Sabotageakt nicht gelingt, liegt dennoch Vorsatz vor, denn der Arbeit-

nehmer hat seine Pflichtverletzung und den Schaden zumindest billigend in Kauf genommen.

Bei Vorsatz haftet der Arbeitnehmer für den vollen Schaden (Bundesarbeitsgericht, Az. 8 AZR 705/11 → [agi 011601](#)). Es sind zwar in den unteren Gerichtsinstanzen immer wieder vereinzelt Tendenzen erkennbar, die Haftung des Arbeitnehmers in der Summe auf drei Bruttomonatsgehälter zu beschränken. Gesetzlich ist das nicht vorgesehen. Und auch die BAG-Richter sehen keinen Grund für eine solche starre Reduzierung der Haftungssumme.

Fahrlässig handelt der Mitarbeiter, sofern er seine Pflichten nicht verletzt und auch den Arbeitgeber nicht schädigen will, aber die „im Verkehr erforderliche Sorgfalt“ außer Acht lässt, also unachtsam ist. Selbst bei grober oder mittlerer Fahrlässigkeit haftet der Arbeitnehmer nicht voll – einen Teil des Schadens tragen Sie als Arbeitgeber

immer mit. Denn Sie müssen, wenn Sie Mitarbeiter einstellen, damit rechnen, dass diese Fehler bei der Ausübung ihrer Arbeit machen.

Aufrechnen können Sie den Schaden mit dem Lohnanspruch des Mitarbeiters zudem nur mit dem Nettolohn in Höhe der Pfändungsfreigrenze.

**'agi'-Fazit:** Bei einfachster oder einfacher Fahrlässigkeit haftet der Arbeitnehmer gar nicht. Anders ausgedrückt: Sie als Arbeitgeber bleiben auf den Kosten sitzen, die der Arbeitnehmer durch leichte Fahrlässigkeit, also durch Schusseligkeit, Schlamperei, Hektik, Unachtsamkeit oder pure Gedankenlosigkeit verursacht.

**'agi'-Service:** Eine Mustervereinbarung zur PC-Nutzung, die Sie mit allen Mitarbeitern treffen sollten, liegt für Sie zum Abruf in der Redaktion bereit (→ [agi 011602](#)).

## AGG schlägt KSchG: Nichts für Kreuzworträtsel-freunde

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) hat in letzter Konsequenz einen noch rigideren Kündigungsschutz als das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) selbst, denn es greift auch bei Kleinbetrieben.

**Ein Beispiel:** Sie haben ein kleines Unternehmen oder eine Freiberuflerpraxis, also keinen Betriebsrat und 'eigentlich' unterliegen Sie auch nicht dem KSchG, weil Sie zu wenige Mitarbeiter (unter zehn) haben. Sie kündigen einer langjährigen Mitarbeiterin fristgemäß. Das Kündigungsschreiben formulieren Sie sehr nett und wertschätzend.

**Allerdings finden sich darin auch die folgenden Sätze:** „*Sie sind jetzt pensionsberechtigt und auch für uns stehen im kommenden Jahren große Veränderungen bevor. Das erfordert eine Umstrukturierung unseres Unternehmens. Wir kündigen deshalb das bestehende Arbeitsverhältnis fristgemäß zum 31.12.2013.*“ Alles paletti? Von wegen!

Die betroffene Mitarbeiterin, die übrigens seit dem 1.7.2014 Altersrente bezieht, erhob Kündigungsschutzklage – mit Erfolg. Der Arbeitgeber wollte es wissen und ging in Revision – jetzt aber hat er es schriftlich vom Bundesarbeitsgericht (BAG, Az. 6 AZR 45/14 → [agi 011603](#)): Die Kündigung war wegen Altersdiskriminierung unwirksam.

**'agi'-Tipp:** Verzichten Sie bei Kündigungen auf Begründungen. Sie sind auch ohne wirksam. Erst wenn der Arbeitnehmer gerichtlich gegen die Kündigung vorgeht, ist der Zeitpunkt gekommen, zu dem Sie auf jeden Fall die Kündigungsgründe darlegen müssen. Steht das AGG zur Debatte, müssen Sie nachweisen, dass ausschließlich nicht-diskriminierende Gründe zur Kündigung führten. Können Sie das nicht oder akzeptiert das Gericht Ihre Gründe nicht, ist die Kündigung wegen Verstoßes gegen das AGG unwirksam. Und das auch in Kleinbetrieben!

### Mitarbeiterführung: Sie beginnt mit der Bewerbung

Nehmen Sie sich viel Zeit, wenn Sie einen Bewerber vor sich haben. Glauben Sie nicht, dass sie vergeudet wäre. Ein noch so langes Bewerbungsgespräch kostet Sie wesentlich weniger als eine vergeigte Stellenbesetzung. Bedenken Sie immer: Beim ersten Gespräch will der Bewerber sich verkaufen und Sie wollen Ihr Unternehmen gut dastehen lassen. Machen Sie es sich also zur Regel, die Angaben in den Bewerbungsunterlagen systematisch zu hinterfragen. Da trennt sich schnell die Spreu vom Weizen, wenn es um Fachliches geht. Aber auch die sozialen Kompetenzen sind wichtig. Falls der Bewerber Referenzen angegeben hat, sollten Sie dort auch anrufen. Und fragen Sie konkret nach seinem Verhalten Untergebenen, Kollegen und Vorgesetzten gegenüber. Im persönlichen Gespräch gilt der Zeugnis-Kodex nicht. Sie können Tacheles reden.

## Weg ist weg: Wer haftet für im Betrieb gestohlene Wertsachen?

Stellen Sie sich vor, einer Ihrer Mitarbeiter behauptet, ihm sei eine teure Sammleruhr, die in einem verschlossenen Rollcontainer seines Schreibtisches gelegen habe, geklaut worden. Die Uhr wollte er noch am selben Abend in

sein Bankschließfach bringen, wozu er jedoch aufgrund von Arbeitsüberlastung nicht mehr gekommen sei. Einige Tage später habe er feststellen müssen, dass die normalerweise verschlossene Tür zu seinem Büro aufgeschlossen

und der Rollcontainer aufgebrochen war. Die Wertsachen befanden sich nicht mehr in diesem Rollcontainer. Die Bürotür war nur durch einen Generalschlüssel zu öffnen, den eine Reinigungskraft in ihrer Kitteltasche aufbewahrt hatte, woraus dieser nach dem Aufbrechen ihres Spindes entwendet wurde.

Seine Behauptung nun: Sie als sein Chef hätten es als Arbeitgeber der Reinigungskraft unterlassen, durch klare Anweisungen oder Vorkehrungen für eine sichere Aufbewahrung des Generalschlüssels zu sorgen und dadurch den Diebstahl der Wertsachen erst ermöglicht, so dass Sie dafür auch zu haften hätten. Doch keine Sorge:

Der Uhrensammler blieb mit dieser Auffassung allein. Sowohl das Arbeitsgericht als auch das Landesarbeitsgericht Hamm sahen dies anders. Die Begründung: Schutzpflichten eines Arbeitgebers für von Arbeitnehmern in den Be-

trieb mitgebrachte Sachen lassen sich regelmäßig nur dann begründen, wenn es sich um Dinge handelt, die ein Arbeitnehmer zwingend, mindestens aber regelmäßig mit sich führt oder aber unmittelbar oder mittelbar für die Arbeitsleistung benötigt. Dann muss ein Arbeitgeber sämtliche ihm möglichen und zumutbaren Maßnahmen ergreifen, um einen Verlust oder eine Beschädigung der eingebrachten Sachen zu vermeiden.

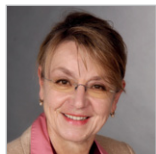
**'agi'-Fazit:** Handelt es sich bei den gestohlenen Sachen um Gegenstände, die ohne jeden Bezug zum Arbeitsverhältnis sind und insbesondere ohne Kenntnis und Einverständnis des Arbeitgebers mitgebracht werden, insbesondere Wertgegenstände, so lassen sich Obhut- und Verwahrungspflichten nicht begründen. Dies muss schon deswegen gelten, weil der Arbeitgeber nicht unerwarteten und unkalkulierbaren Haftungsrisiken ausgesetzt werden kann (LAG, Az. 18 Sa 1409/15 → [agi 011604](#)).

## Chefsache: motivieren – organisieren – delegieren

**Urlaubsrecht I:** Interessante Zeitrechnung. Sieht ein Tarifvertrag vor, dass Anspruch auf Erholungsurlaub für jeden „Tätigkeitsmonat“ in Höhe von einem Zwölftel des Jahresurlaubs besteht, so ist begrifflich von „Beschäftigungsmonaten“ auszugehen, die jeweils einem „vollen Monat“ entsprechen. Konkret: Wer am 2.11. eingestellt wurde, dem steht für diesen Monat kein Urlaubsanspruch zu, da es sich nicht um einen „vollen Monat“ handelt. Dass der 1.11. in dem betreffenden Bundesland ein gesetzlicher Feiertag war, spielt keine Rolle, weil das Arbeitsverhältnis an diesem Tag noch nicht begründet war (BAG, Az. 9 AZR 763/08).

**Urlaubsrecht II:** „Gut gemeint“ ist nicht „gut gemacht“. Wollen Sie als nicht tarifgebundener Arbeitgeber Ihren Mitarbeitern einen über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehenden Anspruch gewähren, so sollten Sie darauf achten, die Bedingungen dafür eindeutig zu formulieren. Ansonsten kann dies dazu führen, dass Sie den Zusatzurlaub gewähren müssen, obwohl Sie sich dazu nach einer weiteren Klausel im Arbeitsvertrag nicht verpflichtet fühlen, z. B. weil der Zusatzurlaub gekürzt werden soll, wenn der Arbeitnehmer lange arbeitsunfähig krank war (BAG, Az. 9 AZR 374/12).

Mit freundlichen Grüßen aus Düsseldorf  
Ihre Chefredaktion



*C. Ossola-Haring*

Prof. Dr. Claudia Ossola-Haring



*Peter Vogt*

Peter Vogt

„Müller, warum kommen Sie denn erst jetzt zur Arbeit?“ – „Weil Sie gestern gesagt haben, ich soll meine Zeitung gefälligst zu Hause lesen.“

**Impressum** arbeitgeber intern - Redaktion markt intern Verlag GmbH | Herausgeber: Olaf Weber | Leitender Redaktionsdirektor: Rechtsanwalt Lorenz Huck  
markt intern Verlag GmbH, Grafenberger Allee 30, 40237 Düsseldorf, Telefon 0211 6698-0, Telefax 0211 6698-222, www.markt-intern.de | Geschäftsführer: Bwt. (VWA) André Bayer, Hans Bayer, Olaf Weber | Prokuristin: Sandra Kinder, M.A. | Justiziar: Rechtsanwalt Dr. Gregor Kuntze-Kaufhold | HRB 11693 | Sitz: Düsseldorf | Druck: Theodor Gruda GmbH, Breite Straße 20, 40670 Meerbusch | Vervielfältigung nur mit schriftlicher Genehmigung des Verlages | Anzeigen, bezahlte Beilagen sowie Provisionen werden zur Wahrung der Unabhängigkeit nicht angenommen

## markt intern

Europas größte Brancheninformationsbrief-Verlagsgruppe kämpft mit allen ihren Redaktionen für den langfristigen Erhalt und die Stärkung des deutschen Mittelstandes. - Im **markt intern** Verlag erscheinen zumeist wöchentlich:

### Steuern & Mittelstand:

- GmbH intern
- Ihr Steuerberater
- immobilien intern
- Mittelstand
- steuerberater intern
- steuertip
- umsatzsteuer intern

### Auto & Technik:

- Automarkt & Tankstelle
- Büro-Fachhandel
- Elektro-Fachhandel
- Foto-Fachhandel & -Studio
- Telekommunikation
- Unterhaltungselektronik

### Bauen & Wohnen:

- Eisenwaren/Werkzeuge/Garten
- Elektro-Installation
- Installation Sanitär/Heizung
- Möbel-Fachhandel

### Gesundheit & Freizeit:

- Apotheke/Pharmazie
- Augenoptik/Optomietrie
- Hörgeräteakustik
- Parfümerie/Kosmetik
- Schuh-Fachhandel
- Spielwaren/Modellbau/Basteln
- Sport-Fachhandel

### Mode & Lifestyle:

- Damenmode
- Dessous & Bodywear
- Herrenmode
- Uhren & Schmuck
- Wolle/Stoffe/Handarbeiten
- Young Fashion

### International:

- EXCLUSIV (Schweiz)
- inside track (USA)

Im **kapital-markt intern** Verlag erscheinen wöchentlich: ▪ Bank intern ▪ finanztip ▪ kapital-markt intern ▪ versicherungstip

