

report

Steuern + Recht
Ausgabe 1/2015



Arbeitsrecht

- Gesetzlicher Mindestlohn – unternehmerische Herausforderungen nicht nur für den Niedriglohnsektor
- Betriebliches Eingliederungsmanagement – Chancen und Nutzen aus Arbeitgebersicht
- Aktuelle Fragen zu Arbeitszeit und Überstunden

Aktuell

- Ski extrem mit Cri Maierhofer
- Verstärkung unseres Rosenheimer Teams

Gesetzlicher Mindestlohn

– unternehmerische Herausforderungen nicht nur für den Niedriglohnsektor

Seit dem 01.01.2015 gilt in Deutschland ein flächendeckender unabhängiger gesetzlicher Mindestlohn von Euro 8,50 brutto je Zeitstunde. Die Regelungen zum gesetzlichen Mindestlohn sind im Mindestlohngesetz (MiLoG) verankert, das Bestandteil des bereits seit 16.08.2014 geltenden Tarifautonomiestärkungsgesetzes ist. Zwar gewähren viele Unternehmen einen deutlich höheren als den gesetzlichen Mindestlohn, jedoch werden auch diese Unternehmen von dem Mindestlohngesetz erfasst und müssen sich auf die Einhaltung diverser Pflichten einstellen. In fast allen Betrieben dürfte zudem Anpassungsbedarf bei der Ausgestaltung von Arbeitsverträgen und Betriebsvereinbarungen bestehen.

Neue Dokumentations- und Meldepflichten für Arbeitgeber

Seit Inkrafttreten des Tarifautonomiestärkungsgesetzes, also bereits seit August 2014, muss der Arbeitgeber Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit für geringfügig Beschäftigte (Minijobber bis Euro 450 und kurzfristig Beschäftigte) sowie für Arbeitnehmer in den Wirtschaftsbereichen Baugewerbe, Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, Personenbeförderungsgewerbe, Speditions-, Transport- und damit verbundene Logistikgewerbe, Schaustellergewerbe, Unternehmen der Forstwirtschaft, Gebäudereinigungsgewerbe, Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen, und in der Fleischwirtschaft aufzeichnen. In diesen Wirtschaftsbereichen müssen auch Entleiher die Arbeitszeiten von bei ihnen tätigen Leiharbeitnehmern aufzeichnen. Die Aufzeichnung muss spätestens innerhalb einer Woche nach der Arbeitsleistung erfolgen und mindestens zwei Jahre aufbewahrt werden.

Ebenfalls seit August 2014 sind Arbeitgeber mit Sitz im Ausland, die Arbeitnehmer in den oben genannten Wirtschaftsbereichen in Deutschland beschäftigen, nach dem Mindestlohngesetz verpflichtet, die Arbeitnehmer vor Beginn jeder Werk- oder Dienstleistung bei der zuständigen Behörde der Zollverwaltung schriftlich anzumelden. Gleiches gilt für Entleiher.

Das Bundesministerium für Finanzen hat am 26.11. 2014 eine Verordnung zur Vereinfachung der Pflicht zur Arbeitszeitaufzeichnung erlassen, und das Bundesministerium für Arbeit und Soziales am 18.12.2014 eine Verordnung zur Vereinfachung der Meldepflichten auf den Weg gebracht. Beide gelten ab 01.01.2015.

Weitere Dokumentationspflichten ergeben sich für den Arbeitgeber aus den Änderungen des Gesetzes über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen – sog. Nachweisgesetz.

Dieses wurde auf Praktikanten erweitert. Wer einen Praktikanten einstellt, hat seit August 2014 unverzüglich nach Abschluss des Praktikumsvertrages, spätestens vor Aufnahme der Praktikantentätigkeit, die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, und unterzeichnet dem Praktikanten auszuhändigen.

Mindestlohngesetz und Praktikantenverhältnis

Praktikanten sind zwar keine Arbeitnehmer. Das Mindestlohngesetz eröffnet jedoch für sie gleichwohl dessen Anwendungsbe- reich. Damit haben Praktikanten grundsätzlich einen Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn. Ziel des Gesetzgebers war es, dem Missbrauch von Praktikanten als billige Arbeitskräfte entgegenzuwirken. Von der Mindestlohnpflicht ausgenommen sind Pflichtpraktika, insbesondere Hochschul-Pflichtpraktika, sowie freiwillige Orientierungspraktika und andere freiwillige ausbildungs- oder studienbegleitende Praktika für eine Dauer von bis zu drei Monaten.

Zu beachten:

Auch nicht mindestlohnpflichtige Praktika sind nach dem Berufsbildungsgesetz angemessen zu vergüten. Angemessen ist die Vergütung, wenn sie einen verhältnismäßigen Ausgleich zwischen den Aufwendungen beider Parteien für die Durchführung des Praktikums herstellt.

Für „Scheinpraktika“, die vorrangig dem Erwerb von Berufserfahrung dienen und für die das Fehlen von substanziellen Ausbildungsinhalten kennzeichnend ist, besteht Mindestlohnpflicht. Gleiches gilt für die sogenannte „Arbeit zur Probe“, die ebenfalls kein Praktikum, sondern ein Arbeitsverhältnis ist.

Unabdingbarer stundenbezogener Mindestlohn

Das Mindestlohngesetz schreibt den Mindestlohn als Stundenlohn fest. Kein Wort verliert das Gesetz dazu, welche Vergütungsbestandteile auf den Mindestlohnanspruch angerechnet werden können. Nach den Ausführungen der Koalitionsfraktionen im Gesetzgebungsverfahren sollen beim Mindestlohn nicht zu berücksichtigen sein: Zuschläge für Überstunden, für Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit; Urlaubs- oder Weihnachtsgeld, wenn es in größeren Abständen, beispielsweise jährlich, gezahlt wird; Wegegeld, wenn es als Aufwandsentschädigung gezahlt wird. Zudem dürften beim Mindestlohn wohl auch nicht zu berücksichtigen sein: Trinkgelder, beispielsweise in der Gastronomie oder im Taxigewerbe; vermögenswirksame Leistungen; Aufwandsentschädigungen, weil mit ihnen ein besonderer Aufwand abgegolten wird.

Aktuell:

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat am 19.11.2014 entschieden, dass der allgemeinverbindliche Mindestlohn in der Pflege gemäß der Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Pflegebranche aus 2010 nicht nur für Vollarbeit zu zahlen ist, sondern auch für Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst. Fraglich ist, ob sich dieses Urteil auch auf den gesetzlichen Mindestlohn nach dem MiLoG auswirken wird, das eine ausdrückliche Sonderregelung zur Entlohnung von Arbeitsbereitschaft bzw. Bereitschaftsdienst nicht enthält.

Der Mindestlohn für die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden muss wie folgt gezahlt werden: Zum Zeitpunkt der vereinbarten Fälligkeit, spätestens aber am letzten Bankarbeitstag des Folge-monats, oder, wenn nichts vereinbart ist und die Vergütung nach Zeitabschnitten bemessen ist, nach dem Ablauf der einzelnen Zeitabschnitte.

Problem:

Jede Entgeltzahlung, die sich entweder nicht als Stundenlohn abbilden lässt oder die später als zum gesetzlichen Fälligkeitszeitpunkt gezahlt wird, löst Anpassungsbedarf bei den bestehenden Vergütungsregelungen aus.

Der Mindestlohn ist unabdingbar. Vereinbarungen, die den Anspruch auf den Mindestlohn oder seine Geltendmachung beschränken oder ausschließen, sind danach unwirksam.

Risiko:

Wegen der Unabdingbarkeit des Mindestlohnanspruchs könnten insbesondere auch Ausschlussfristen in Arbeitsverträgen unwirksam sein, sofern sie nicht zu erkennen geben, dass der Anspruch auf den Mindestlohn nicht erfasst wird. Ausschlussklauseln sind daher zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen.

Haftung des Auftraggebers bei der Einschaltung von Subunternehmern

Mit der flächendeckenden Einführung des Mindestlohns werden Unternehmen aller Branchen, die Dritte mit der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen beauftragen, damit konfrontiert, dass sie gegenüber den Mitarbeitern des beauftragten Vertragspartners für die Zahlung des Mindestlohns durch deren Arbeitgeber haften. Für die Haftung kommt es nicht auf Verschulden

an. Vielmehr haftet der Auftraggeber wie ein Bürge, der auf die Einrede der Vorausklage verzichtet hat. Er kann damit von den Arbeitnehmern seines Vertragspartners dann, wenn diese Löhne unterhalb des Mindestlohns beziehen, unmittelbar auf Zahlung in Anspruch genommen werden.

Empfehlung:

Um das Haftungsrisiko des Auftraggebers zu verringern, empfiehlt es sich, den Vertragspartner auch unter dem Gesichtspunkt der Einhaltung der Vorgaben des Mindestlohngesetzes auszuwählen, sowie vertraglich zu verpflichten, regelmäßig sogenannte Mindestlohnbescheinigungen, in denen die eingesetzten Arbeitnehmer bestätigen, dass der Mindestlohn gezahlt wurde, vorzulegen.

Kontrolle und Sanktionen

Für die Prüfung der Einhaltung der Pflichten aus dem Mindestlohngesetz sind die Behörden der Zollverwaltung zuständig. Sie sind berechtigt, Geschäftsräume und Grundstücke des Arbeitgebers, des Auftraggebers und des Entleihers zu betreten und Einsicht in Arbeitsverträge und Geschäftsunterlagen zu nehmen sowie Auskünfte zu verlangen.

Bei Nichtbeachtung gibt es einen umfangreichen Ordnungswidrigkeitenkatalog mit Bußgeldern, teilweise bis zu Euro 500.000. Wird der geschuldete Mindestlohn nicht gezahlt, ist in der Regel auch der Straftatbestand des § 266 a StGB erfüllt, da sich die vom Arbeitgeber abzuführenden Sozialversicherungsbeiträge nach dem (gesetzlich) geschuldeten Lohn berechnen. Unternehmen, die gegen das Mindestlohngesetz verstoßen, werden zudem unter bestimmten Voraussetzungen von der Vergabe öffentlicher Aufträge ausgeschlossen.

Resümee

Mit dem Mindestlohngesetz wurden Regelungen getroffen, die auf den ersten Blick klar und einfach erscheinen. Die mit dem gesetzlichen Mindestlohn einhergehenden Folgen wurden vom Gesetzgeber jedoch nicht weiter behandelt. Für uns anwaltliche Berater gilt es nun, praxisgerechte Lösungen zu erarbeiten, die auch die Rechtsprechung akzeptiert.

Andrea Raffler

Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht

Betriebliches Eingliederungsmanagement – Chancen und Nutzen aus Arbeitgebersicht

Das Stichwort „Fachkräftemangel“, und die Notwendigkeit, veränderten Belastungen in einer globalisierten Arbeitswelt zu begegnen, machen das betriebliche Eingliederungsmanagement zu einem aktuellen Thema. Nach Schätzungen der Rentenversicherungsträger scheiden in Deutschland in jedem Jahr mehrere 100.000 Beschäftigte aus gesundheitlichen Gründen aus dem Erwerbsleben aus. Unternehmen verlieren dadurch wertvolle Fachkompetenz. Die Erfahrungen langjähriger Mitarbeiter sind oft nur schwer zu ersetzen. Gesundheitsmanagement ist daher ein Thema, das gerade auch den Mittelstand interessiert.

Betriebliches Eingliederungsmanagement – was versteht man darunter?

Das betriebliche Eingliederungsmanagement ist durch den Gesetzgeber in § 84 Abs. 2 SGB IX klar umschrieben. Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, so soll der Arbeitgeber mit Zustimmung des betroffenen Arbeitnehmers Maßnahmen zur Überwindung bzw. Vermeidung künftiger Arbeitsunfähigkeitszeiten treffen. Beteiligte an diesem Verfahren sind Betriebs- oder Personalrat, sowie gegebenenfalls die Schwerbehindertenvertretung. Erforderlichenfalls kann auch der Werks- oder Betriebsarzt hinzugezogen werden. Auch die Rehabilitationsträger können beigezogen werden, bei schwer behinderten Menschen ist außerdem das Integrationsamt zu beteiligen.

Für den Arbeitgeber ist das Verfahren verpflichtend, er muss dem Arbeitnehmer bei Arbeitsunfähigkeit von mehr als sechs Wochen ein betriebliches Eingliederungsmanagement anbieten. Die Teilnahme des Arbeitnehmers ist dagegen freiwillig.

Welches Verfahren muss beachtet werden?

Erfreulicherweise hat der Gesetzgeber davon abgesehen, ein formalisiertes Verfahren vorzuschreiben. Es bleibt somit allein Sache des Unternehmens, das betriebliche Eingliederungsmanagement auszugestalten und in ein sinnvolles Gesundheitsmanagement zu integrieren. Das betriebliche Eingliederungsmanagement soll ein Dialog zur Lösungsfindung sein. Im Kleinbetrieb sieht das natürlich anders aus, als im Großkonzern. Existiert ein Betriebsrat, so ist allerdings zu beachten, dass die Einführung eines standardisierten Verfahrens nach überwiegender Ansicht zwingend mitbestimmungspflichtig ist, § 87 Abs 1. Nr. 1 und Nr. 7 BetrVG. Der Arbeitgeber muss hierzu eine Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat schließen. Der Betriebsrat hat darüber hinaus das Recht, die Einhaltung eines solchen Verfahrens zu überwachen,



Beatrix Lippert
Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht

und gegebenenfalls vom Arbeitgeber auch Namenslisten über betroffene Arbeitnehmer zu fordern, § 80 BetrVG.

Auch wenn kein Betriebsrat existiert, ist es sinnvoll, ein bestimmtes betriebliches Verfahren zur Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements zu statuieren. So kann sichergestellt werden, dass gesetzlich zwingende Vorschriften, wie beispielsweise der Datenschutz, eingehalten werden.

Welche staatlichen Hilfen gibt es?

Die Rehabilitationsträger können neben Leistungen zur medizinischen Rehabilitation oder einer stufenweisen Wiedereingliederung Arbeitnehmer und Arbeitgeber im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements finanziell unterstützen durch:

- Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (zum Beispiel Umschulungen, Qualifizierungsmaßnahmen)
- Arbeitsplatzausstattungen
- finanzielle Unterstützung des Arbeitgebers, Arbeitgeberzuschüsse
- Arbeitsassistenz

Welchen Nutzen hat ein betriebliches Eingliederungsmanagement für mein Unternehmen?

Der Nutzen des betrieblichen Eingliederungsmanagements liegt auf der Hand:

- Vermeidung teurer Arbeitsunfähigkeitszeiten
- Vermeidung des dauerhaften Verlusts von Fachkräften
- finanzielle Unterstützung durch den jeweiligen Rehabilitationsträger

Was passiert, wenn man keine Lösung finden kann?

Natürlich gibt es Fälle, in welchen trotz Zusammenwirkens aller Beteiligten kein leidensgerechter Arbeitsplatz für den betroffenen Arbeitnehmer gefunden werden kann. Auch in diesen Fällen ist die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements jedoch keinesfalls überflüssig, im Gegenteil. Zwar hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements keine formelle Wirksamkeitsvoraussetzung für eine krankheitsbedingte Kündigung ist (BAG v. 10. 12. 2009 - 2 AZR 400/08). Allerdings, so das Bundesarbeitsgericht, kann sich der Arbeitgeber, der ein betriebliches Eingliederungsmanagement unterlässt, im Kündigungsschutzprozess nicht pauschal darauf berufen, keine alternativen Einsatzmöglichkeiten für den erkrankten Arbeitnehmer zu haben. Dasselbe gilt nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichtes, wenn ein betriebliches Eingliederungsmanagement fehlerhaft, beispielsweise ohne Beteiligung aller erforderlichen Stellen, durchgeführt wurde. Die

Missachtung der Verpflichtung, ein betriebliches Eingliederungsmanagement durchzuführen, führt also für den Arbeitgeber im Kündigungsschutzprozess zu beweisrechtlichen Nachteilen und Schwierigkeiten.

Ist der zu kündigende Arbeitnehmer schwer behindert, so tendieren manche Integrationsämter dazu, die Zustimmung zur Kündigung nicht zu erteilen, solange das betriebliche Eingliederungsmanagement nicht ordnungsgemäß durchgeführt wurde.

Ist dagegen das betriebliche Eingliederungsmanagement ordnungsgemäß durchgeführt, so sind im Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus gesundheitlichen Gründen die Chancen für den Arbeitgeber, die Zustimmung des Integrationsamts zu erhalten, um ein Vielfaches höher, zumal er Grund und Auswirkungen der Erkrankung kennt. Arbeitgeberseitige Risiken eines Kündigungsschutzprozesses können so wesentlich besser abgeschätzt werden.

Aktuell

Ski extrem mit Cri Maierhofer

Der Saal in den Räumen der Hypo Vereinsbank war am Abend des 26. November bis zum letzten Platz gefüllt, als auf Einladung unserer Kanzlei der ehemalige Profi-Snowboarder Cri Maierhofer nach Rosenheim kam.

Mit seinem amüsanten Vortrag über die Geschichte des Skifahrens und die Faszination des Heli-Skiings im Tiefschneerevier der kanadischen Rocky Mountains begeisterte er die Zuhörer. Eindrucksvolle Bilder und Filmausschnitte ließen die Gäste angesichts noch grüner Alpen einen Skitraum in weiß erleben, der seine Fortsetzung in netter Runde beim anschließenden Empfang fand.



Verstärkung unseres Rosenheimer Teams

Mit Frau Rechtsanwältin Beatrix Lippert und Herrn Rechtsanwalt Dr. Stephan Schmitt haben wir für unseren Standort Rosenheim zwei neue Fachanwaltskollegen gewonnen, die in der Region langjährig beruflich und privat verwurzelt sind. Beide Anwälte beraten und vertreten ihre Mandanten in allen Bereichen des allgemeinen Wirtschaftsrechtes und verfügen über gemeinsam 37 Jahre Berufserfahrung, die vor allem den Kunden unseres Rosenheimer Büros zu Gute kommt. Beide sind auch Fachanwälte für Arbeitsrecht. Wichtig ist Frau Lippert und Herrn Dr. Schmitt die schnelle, professionelle Beratung und die Erarbeitung maßgeschneiderter Konzepte für unsere Mandanten.



Aktuelle Fragen zu Arbeitszeit und Überstunden

Ist eine arbeitsvertragliche Klausel zulässig gemäß der sich die Arbeitszeit nach den „betrieblichen Erfordernissen“ richtet?

Grundsätzlich ist das nur bei Teilzeitkräften im Rahmen von Abrufarbeit nach § 12 TzBfG möglich.

Bei Vollzeitkräften hingegen findet in Formulararbeitsverträgen stets eine Inhaltskontrolle nach den Regeln zu den Allgemeinen Geschäftsbedingungen statt. Unter Anwendung von § 307 Abs. 1 S. 2 BGB wird die Vereinbarung einer bestimmten Arbeitszeit verlangt. Die Lage der Arbeitszeit bestimmt dagegen grundsätzlich der Arbeitgeber (§ 106 GewO).

Sind bei der Gestaltung der Arbeitszeit sogenannte „Bandbreitenregelungen“ erlaubt?

Unter Bandbreitenregelungen versteht man arbeitsvertragliche Klauseln, die eine Mindestarbeitszeit und zusätzlich einen abrufbaren Teil der Arbeitszeit festschreiben. Solche Regelungen sind mit Einschränkungen zulässig.

Neben der Einhaltung der Grenzen des Arbeitszeitgesetzes verlangt das Bundesarbeitsgericht, dass der abrufbare Teil der Arbeitszeit wegen der Gefahr der Verlagerung des wirtschaftlichen Risikos nach § 615 BGB, nicht mehr als 25% der vereinbarten Mindestarbeitszeit bzw. 20% der vereinbarten Höchstarbeitszeit betragen darf (BAG v. 12.01.2005). Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer die Lage der Arbeitszeit mindestens vier Tage vorher anzuzeigen. Ist die Arbeitszeitregelung unwirksam, etwa weil der abrufbare Teil zu groß ist, bedarf es einer Neufestlegung im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung. Deshalb sollte auf eine klare, transparente Regelung geachtet werden.

Darf der Arbeitgeber Minusstunden des Arbeitnehmers verrechnen?

Eine Verrechnung des Zeitguthabens des Arbeitnehmers mit Minusstunden ist nur zulässig, wenn der Arbeitnehmer die Minusstunden zu verantworten hat. Das ist nicht der Fall wenn sich der Arbeitgeber im Annahmeverzug befindet, weil er dem Arbeitnehmer keine Tätigkeit anbietet oder wenn ein Entgeltfortzahlungstatbestand greift, z.B. weil der Arbeitnehmer krank ist. Darüber hinaus muss die Vereinbarung, die dem Arbeits-



*Dr. Stephan Schmitt
Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht*

zeitkonto zugrunde liegt (Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag) die Möglichkeit zur Verrechnung enthalten (BAG v. 21.03.2012). Die Anrechnung auf Zeitguthaben ist auch dann rechters, wenn der Arbeitnehmer eine gleichbleibende, feste Vergütung erhält und alleine darüber entscheiden kann, ob eine „Zeitschuld“ entsteht und er damit einen Vorschuss erhält (BAG v. 26.01.2011).

Sind Fahr- und Reisezeiten Arbeitszeit und vergütungspflichtig?

Wegezeiten von der Wohnung zur Arbeitsstätte sind weder Arbeitszeit noch vergütungspflichtig.

Bei Fahrzeiten zu einer auswärtigen Arbeitsstelle liegt nach der geänderten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nunmehr für die gesamte Strecke eine Vergütungspflicht vor, wenn die Reise angeordnet war (BAG v. 12.12.2012).

Die Reistätigkeit von Außendienstmitarbeitern gehört zu den vertraglichen Hauptleistungspflichten. Mangels festen Arbeitsortes können sie ihre vertraglich geschuldete Arbeit ohne dauernde Reisetätigkeit nicht erfüllen. Reisezeiten sind deshalb vergütungspflichtig. Das gilt unabhängig davon, ob der Fahrtantritt ab der Betriebsstätte des Arbeitgebers oder ab der Wohnung des Arbeitnehmers erfolgt. Solche Fahrten von Außendienstmitarbeitern sind nicht mit Fahrten von Monteuren zu mehrwöchigen Einsätzen in anderen Betrieben gleichzusetzen.

Herausgeber:

Weiss • Walter • Fischer-Zernin
Rechtsanwälte • Wirtschaftsprüfer • Steuerberater

Kardinal-Faulhaber-Straße 10 | 80333 München | Tel.: 089 29 07 19-0
Prinzregentenstraße 20 | 83022 Rosenheim | Tel.: 08031 230 588-0
newsletter@rae-weiss.de | www.rae-weiss.de

Wir bitten Sie zu beachten, dass unsere Beiträge eine Auswahl aus der aktuellen wirtschafts- und steuerrechtlichen Gesetzgebung und Rechtsprechung darstellen. Sie stellen keinen anwaltlichen oder steuerlichen Rechtsrat dar und können nicht die auf den Einzelfall bezogene anwaltliche oder steuerliche Beratung ersetzen.

Falls Sie künftig diese Informationen der Kanzlei Weiss Walter Fischer-Zernin nicht mehr erhalten möchten, senden Sie bitte eine E-Mail mit dem Betreff „Abbestellung report“ an newsletter@rae-weiss.de.