



Inhalte des Newsletters

↓ Aktuelles

- ↓ Mindestlohn – viele Fragen, viel bürokratischer Aufwand
- ↓ Gesetzlicher Mindestlohn im Praktikum
- ↓ Neue arbeitsrechtliche Regelungen bei Pflege

↓ Was Arbeitgeber wissen müssen - Rechtsprechung

- ↓ Unwirksame Befristung bei Unterzeichnung mit Handzeichen
- ↓ Scheinwerkverträge und Vorrats-Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis
- ↓ Kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Einrichtung einer Facebook-Seite
- ↓ Schlafen am Arbeitsplatz
- ↓ Keine Urlaubskürzung bei Wechsel von Vollzeit in Teilzeit
- ↓ Schützt starkes Übergewicht vor Kündigung?
- ↓ Urlaubsgewährung nach fristloser Kündigung

↓ Fragen und Antworten

- ↓ Neues rund um die Elternzeit

↓ Tipps zum Schluss

- ↓ BMFSFJ-Broschüre zu den neuen Elterngeld-/Elternzeitregelungen

Aktuelles

Mindestlohn – viele Fragen, viel bürokratischer Aufwand

Zum 01.01.2015 ist das Mindestlohngesetz (MiLoG) in Kraft getreten. Wir hatten über die wesentlichen Inhalte des Gesetzes in diesem Newsletter bereits berichtet. Das MiLoG bringt für die Unternehmen erhebliche Rechtsunsicherheit und neue Bürokratiebelastungen. Die IHKs berichten nahezu flächendeckend von großer Verunsicherung und Unmut der Unternehmen – in erster Linie nicht wegen der 8,50 Euro, sondern wegen der überzogenen Bürokratie und unklaren Gesetzesformulierung. Informations-Veranstaltungen der IHKs sind z. T. überlaufen. Kritische Punkte sind u. a. die Generalunternehmerhaftung bei Dienst- und Werkverträgen, Bürokratie bei Aufzeichnungspflichten der Arbeitszeit sowie Umgang mit Praktika (mindestlohnpflichtig oder nicht).

Das BMAS hat angekündigt, dass es spätestens im Sommer – vielleicht auch schon vorher – eine erste Evaluierung des MiLoG vornehmen wolle. Insofern ist es wichtig, dass Unternehmen ihre Probleme im täglichen Umgang mit diesem neuen Gesetz schildern. Auch die Fragen, die bei der [Mindestlohn-Hotline des BMAS](#) eingehen, werden bei der Evaluierung sicherlich berücksichtigt werden. Die IHKs und der DIHK schildern jedenfalls immer wieder die Problemfälle, die Unternehmen an uns herantragen, um doch noch einige Korrekturen zu bewirken. So muss z. B. dringend die Grenze für die Aufzeichnungspflichten von bisher 2.958 Euro im Monat herabgesetzt werden. Diese Grenze ist unrealistisch hoch. Eher tragbar wäre eine Grenze von 1.900 Euro. Zudem wird bislang nicht zwischen Voll- und Teilzeit differenziert – dadurch entstehen für Teilzeitbeschäftigte Aufzeichnungspflichten bei höheren Löhnen als für Vollzeitbeschäftigte – hier muss differenziert werden.

Hildegard Reppelmund, DIHK

Gesetzlicher Mindestlohn im Praktikum

Seit 01.01.2015 gilt der gesetzliche Mindestlohn. Das Mindestlohngesetz (MiLoG) gilt grundsätzlich auch für Praktikantinnen und Praktikanten im Sinne des § 26 Berufsbildungsgesetzes. Der gesetzliche Mindestlohn wird zum Teil als Erfolg gefeiert, da als Praktika getarnte monatelange Arbeitseinsätze mit sehr geringer oder keiner Vergütung nahezu der Vergangenheit angehören dürften. Zugleich bedrohen die Neuregelungen jedoch längere freiwillige Praktika.

Praktikanten erhalten den gesetzlichen Mindestlohn in Höhe von 8,50 € brutto je Zeitstunde, wenn nicht eine der nachfolgenden Ausnahmen, vgl. § 22 Abs. 1 S.2 Nr. 1-4, vorliegt, d. h. Praktikanten

1. ein Praktikum verpflichtend auf Grund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung, einer hochschulrechtlichen Bestimmung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie leisten,
1. ein Praktikum von bis zu drei Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums leisten,
1. ein Praktikum von bis zu drei Monaten begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung leisten, wenn nicht zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Ausbildenden bestanden hat, oder
1. an einer Einstiegsqualifizierung nach § 54a des Dritten Buches Sozialgesetzbuch oder an einer Berufsausbildungsvorbereitung nach §§ 68 bis 70 des Berufsbildungsgesetzes teilnehmen.

Praktikantin oder Praktikant ist unabhängig von der Bezeichnung des Rechtsverhältnisses, wer sich nach der tatsächlichen Ausgestaltung und Durchführung des Vertragsverhältnisses für eine begrenzte Dauer zum Erwerb praktischer Kenntnisse und Erfahrungen einer bestimmten betrieblichen Tätigkeit zur Vorbereitung auf eine berufliche Tätigkeit unterzieht, ohne dass es sich dabei um eine Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes oder um eine damit vergleichbare praktische Ausbildung handelt, vgl. § 22 Abs.1 MiLoG.

Der gesetzliche Mindestlohn ist zwingend, d. h. Arbeitgeber und Praktikanten dürfen nicht darauf verzichten bzw. eine geringere Vergütung vereinbaren. Arbeitgeber müssen beachten, dass unverzüglich die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen und dem Praktikanten auszuhändigen sind, vgl. § 2 Abs. 1a) Nachweisgesetz.

Aufgrund gestiegener Arbeitskosten durch die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns sind spürbare Auswirkungen auf das Angebot von Praktikumsplätzen zu erwarten, da viele kleinere Unternehmen aus wirtschaftlichen Gründen keine Praktikumsplätze anbieten können, die dem gesetzlichen Mindestlohn unterfallen. Manche Arbeitgeber werden dazu übergehen, überwiegend nur noch kürzer andauernde Praktika anzubieten oder ganz auf das Angebot von Praktikumsplätzen verzichten, um nicht zur Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns verpflichtet zu sein. Bei einer kürzeren Praktikumsdauer wird es für Unternehmen allerdings schwieriger werden, potentielle künftige Mitarbeiter kennenzulernen, da es gewisse Zeit für Praktikanten erfordert, sich in komplexe Aufgabenstellungen und Unternehmensstrukturen einzuarbeiten. Einige Arbeitgeber werden aus Angst, gegen das Mindestlohngesetz zu verstoßen, gänzlich auf Angebote für Praktika verzichten.

Weitere Informationen zum gesetzlichen Mindestlohn enthält u. a. das Merkblatt der IHK Pfalz unter www.pfalz.ihk24.de, Dok.Nr. 138632.

Heiko Lenz, IHK Pfalz

Neue arbeitsrechtliche Regelungen bei Pflege

Am 01.01.2015 ist das Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf in Kraft getreten. Das Gesetz bezweckt durch Änderungen im Pflegezeitgesetz (PflegeZG) und Familienpflegezeitgesetz (FPfZG), die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf weiter zu verbessern. Die Neuregelungen sollen die Individualität jeder Pflegesituation stärker berücksichtigen und die Regelungen in beiden Gesetzen besser verzahnen.

Die beiden Gesetze sehen insbesondere folgende Neuregelungen vor:

Beschäftigte haben einen Anspruch auf sogenanntes Pflegeunterstützungsgeld für bis zu 10 Arbeitstage, falls eine akute Pflegesituation bei einem nahen Angehörigen aufgetreten ist. Das Pflegeunterstützungsgeld kann bei der Pflegeversicherung des Angehörigen beantragt werden.

Nach dem Pflegezeitgesetz haben Beschäftigte bereits einen Anspruch darauf, sich bis zu sechs Monate teilweise oder vollständig von der Arbeitsleistung freistellen zu lassen, wenn sie einen

pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen und der Arbeitgeber in der Regel 15 oder mehr Beschäftigte hat. Zur besseren Abfederung des Lebensunterhalts sieht die Neuregelung für Beschäftigte einen Anspruch auf ein zinsloses Darlehen vor.

Das Familienpflegezeitgesetz führt nunmehr einen Rechtsanspruch auf bis zu 24 Monate teilweise Freistellung von der Arbeit ein, wenn nahe Angehörige in häuslicher Umgebung gepflegt werden sollen. Die wöchentliche Arbeitszeit kann auf bis zu 15 Stunden reduziert werden. Der Anspruch besteht nicht gegenüber Arbeitgebern mit in der Regel 25 oder weniger Beschäftigten ausschließlich der Auszubildenden.

Eine besondere Freistellungsmöglichkeit zur Betreuung pflegebedürftiger Kinder ist sowohl im PflegeZG als auch im FPfZG geschaffen worden.

Um einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in der letzten Lebensphase begleiten zu können, ermöglicht das Pflegezeitgesetz eine bis zu drei Monaten vollständige oder teilweise Auszeit je nahem Angehörigen bei Arbeitgebern mit mehr als 15 Beschäftigten.

Für die Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz und dem Familienpflegezeitgesetz wurde der Kreis der nahen Angehörigen um Stiefeltern, lebenspartnerschaftsähnliche Gemeinschaft, Schwägerinnen und Schwäger erweitert.

Weiterführende Informationen zu den beiden neuen Gesetzen sowie den Gesetzestext hat das [BMAS auf seiner Internetseite](#) veröffentlicht.

Heiko Lenz, IHK Pfalz

Was Arbeitgeber wissen müssen - Rechtsprechung

Unwirksame Befristung bei Unterzeichnung mit Handzeichen

BAG, Urteil vom 20.08.2014 – Az.: 7 AZR 924/12

Bei Befristungen von Arbeitsverträgen gibt es viele Fallstricke für Arbeitgeber. Dazu gehört auch die Einhaltung der für Befristungen vorgeschriebenen Schriftform. Das Bundesarbeitsgericht hat in einem Urteil die Auffassung vertreten, dass ein Arbeitgeber, der nur einen mit einem Handzeichen unterzeichneten Arbeitsvertrag vorlegen kann, nicht beweisen kann, dass tatsächlich eine wirksame Befristungsabrede getroffen wurde.

In dem vom BAG entschiedenen Fall stritten sich Arbeitgeber und Arbeitnehmerin um die Frage, ob wirksam eine Befristung vereinbart worden war. Streitig war dabei die Einhaltung der Schriftform. Der Arbeitgeber legte dazu einen mit „Entwurf“ überschriebenen Arbeitsvertrag vor. Das Dokument enthielt die Unterschrift der Arbeitnehmerin, für den Arbeitgeber war es aber nur mit den Buchstaben „Ba“ und „Ei“ paraphiert. Ein vollständiges unterzeichnetes Vertragsexemplar war bei dem Arbeitgeber nicht vorhanden; der Arbeitgeber gab an, das von beiden Seiten unterzeichnete Exemplar des Vertrages sei der Arbeitnehmerin ausgehändigt worden, was diese aber bestritt.

Die Beweislast für die Frage, ob eine Befristung wirksam vereinbart worden ist, trägt die Seite, die sich darauf beruft, in der Regel also der Arbeitgeber.

Problematisch für den Arbeitgeber war hier, dass das Schriftformerfordernis (§ 126 BGB) nicht eingehalten ist, wenn eine Unterzeichnung nicht mit vollem (Familien-)Namen erfolgt, sondern nur mit einem Namenskürzel. Da er kein von seiner Seite mit vollständiger Unterschrift unterzeichnetes Vertragsexemplar vorlegen konnte und die Arbeitnehmerin bestritt, ein solches erhalten zu haben, konnte der Arbeitgeber die Einhaltung der Schriftform nicht beweisen.

Tipp: Arbeitsverträge sollten, gleichgültig ob befristet oder unbefristet, grundsätzlich schriftlich abgefasst werden. Bei Befristungen ist die Schriftform gesetzlich vorgeschrieben; wird diese nicht eingehalten (oder kann dies nicht bewiesen werden), entsteht ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zeigt, dass befristete Arbeitsverträge immer in zwei Exemplaren ausgefertigt und von beiden Parteien auf beiden Exemplaren vollständig unterschrieben werden sollten. Der Arbeitgeber sollte auch die Übergabe des von beiden Seiten unterschriebenen Exemplars vom Arbeitnehmer quittieren lassen oder dies zumindest anderweitig dokumentieren, z.B. Einschreiben mit Rückschein bei Übersendung per Post.

Heidrun Raven, IHK für Essen, Mülheim an der Ruhr, Oberhausen zu Essen

Scheinwerkverträge und Vorrats-Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis

4. Kammer des LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 03.12.2014 – Az.: 4 Sa 41/14,
 3. Kammer des LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 18.12.2014 – Az.: 3 Sa 33/14

Die Auswirkung bestehender (Vorrats-)Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis bei Scheinwerkverträgen wird selbst innerhalb desselben Landesarbeitsgerichts nicht einheitlich beurteilt. So gibt es jetzt widersprüchliche Rechtsprechung aus zwei unterschiedlichen Kammern des LAG Baden-Württemberg:

In seinem Urteil vom 03.12.2014 entschied die 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg, dass ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Entleiher und dem entliehenen Kläger zustande gekommen ist, obwohl der Verleiher über eine Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis verfügte.

Der Kläger, ein Ingenieur, wurde über einen konstanten Zeitraum bei dem Entleiher in derselben Abteilung auf demselben Arbeitsplatz eingesetzt. Angestellt und entliehen wurde er während dieses Zeitraums von drei unterschiedlichen Firmen. Diese hatten Rahmenwerkverträge mit dem Entleiher geschlossen. Der Kläger machte zunächst erstinstanzlich vor dem Arbeitsgericht Stuttgart geltend, dass es sich um ein Scheinwerkvertragsverhältnis handelt und ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Kläger und dem Entleiher begründet wurde. Dem hielt der Beklagte entgegen, dass drei Verleihunternehmen jeweils über eine Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis verfügt hätten und der Einsatz des Klägers im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung hätte erfolgen sollen.

Die 4. Kammer des LAG Baden-Württemberg gab dem Kläger recht. Nach Ansicht der 4. Kammer war der Kläger betrieblich eingegliedert und unterstand dem Weisungsrecht des beklagten Entleihers. Die 4. Kammer betrachtete es außerdem als widersprüchliches Verhalten des Verleihers und der Beklagten, sich im Klageverfahren auf ein Arbeitnehmerüberlassungsverhältnis zu berufen. Dies war weder im Arbeitsvertrag zwischen dem Kläger und dem Entleiher noch in den Werkverträgen zwischen dem Verleiher und dem Entleiher offen festgelegt worden. Folglich sei der Arbeitsvertrag des Klägers mit dem Verleiher nichtig. Es sei vielmehr ein Arbeitsvertrag zwischen dem Kläger und der Beklagten zustande gekommen.

Im Gegensatz zu dieser Rechtsprechung entschied die 3. Kammer desselben Gerichts nur wenige Tage später in einem ähnlich gelagerten Fall ganz anders: Das Vorliegen einer Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis nach AÜG verhindere gerade, dass ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Entliehenen und dem Entleiher zustande kommt. Der Kläger war zunächst als Zeitarbeiter über einen Dienstleister bei dem Entleiher eingesetzt, eine Überlassungserlaubnis lag vor. Mit Änderung des Grundlagungsvertrages zwischen dem Entleiher und dem Verleiher in einen Werkvertrag machte der Kläger geltend, es handele sich um einen Scheinwerkvertrag und entsprechend § 10 AÜG sei ein Arbeitsverhältnis zwischen ihm und dem Entleiher begründet worden. Dieser Ansicht widersprach die 3. Kammer und wies die Klage ab.

Diese sich widersprechenden Urteile des gleichen Gerichts führen zu Rechtsunsicherheiten auf Seiten der Unternehmen. Da bislang die Urteilsbegründungen nicht veröffentlicht wurden, bleibt abzuwarten, ob es sich bei der Entscheidung der 4. Kammer lediglich um eine Einzelfallentscheidung oder um eine grundsätzliche Entscheidung handelt. Ggf. wird das BAG im Revisionsverfahren für Klarheit sorgen.

Simone Windisch, IHK Frankfurt/Main

Kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Einrichtung einer Facebook-Seite

LAG Düsseldorf, Beschluss vom 12.01.2015 – Az.: 9 Ta BV 51/14

In einem Beschlussverfahren hatte das Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf über den Antrag eines Konzernbetriebsrates zu entscheiden, ob die Arbeitgeberin verpflichtet ist, ihre Facebook-Seite abzuschalten. Mit Beschluss vom 12.01.2015 wies das LAG den Antrag zurück.

Der Betriebsrat hatte geltend gemacht, dass der Internetauftritt des Konzerns auf Facebook als technische Einrichtung dazu geeignet sei, die Mitarbeiter zu überwachen. Auf der Pinnwand waren Kommentare durch Dritte hinterlassen worden, die über die Qualität der Mitarbeiter urteilten. Der Betriebsrat vertrat die Auffassung, dass er ein Mitbestimmungsrecht bei der Einrichtung der Facebook-Seite habe.

Das LAG ist anderer Auffassung: Die Facebook-Seite als solche sei keine technische Einrichtung, deren Bestimmung es sei, das Verhalten und die Leistung der Mitarbeiter zu kontrollieren. Voraussetzung einer technischen Einrichtung sei, dass sie Aufzeichnungen über Mitarbeiter aus sich heraus automatisch erstelle. Im vorliegenden Fall würden die Kommentare aber durch Dritte eingetragen. Auch die Möglichkeit, die Facebook-Seite mittels integrierter Suchfunktionen zu überprüfen, stelle keine automatische Aufzeichnung im Sinne des § 86 Abs. 1 Nr. 6

Betriebsverfassungsgesetz dar.

Simone Windisch, IHK Frankfurt/Main

Schlafen am Arbeitsplatz

Arbeitsgericht Köln, Urteil vom 19.11.2014 – 7 Ca 2114/14

Das Arbeitsgericht Köln urteilte am 19.11.2014 über eine Kündigungsschutzklage einer Stewardess im Boardservice einer Bahngesellschaft. Die Kündigung wurde ausgesprochen, weil die Klägerin in einem Zugabteil eingeschlafen war und erst nach einiger Zeit die Arbeit aufgenommen hatte.

Die Klägerin hatte bei Arbeitsbeginn zwar über Unwohlsein geklagt, sich aber nicht förmlich krankgemeldet. Die Beklagte wertete das Verhalten als Arbeitsverweigerung und kündigte ihr. Sie verwies außerdem auf vorherige Abmahnungen, die u. a. ausgesprochen worden waren, weil die Klägerin den Dienstbeginn verschlafen hatte.

Das Arbeitsgericht folgte in seinem Urteil nicht der Argumentation der Beklagten und stellte die Unwirksamkeit der Kündigung fest. Die Frage, ob die Klägerin ihre arbeitsvertragliche Pflicht verletzt hat, ließ das Gericht offen. Selbst im Fall einer Pflichtverletzung hätte es nach Auffassung des Gerichts einer weiteren Abmahnung bedurft. Die bis dahin erteilten Abmahnungen seien nicht einschlägig und die Kündigung somit unverhältnismäßig.

Das Urteil des Arbeitsgerichts schließt sich somit den bereits ergangenen Entscheidungen zur Frage, ob Schlafen am Arbeitsplatz eine fristlose Kündigung rechtfertigen kann, an. Ein einmaliges Vergehen kann danach nicht zur fristlosen Kündigung führen, sondern muss zuvor abgemahnt werden. Die Abmahnung ist ausnahmsweise dann entbehrlich, wenn eine Verhaltensänderung in der Zukunft trotz Abmahnung nicht zu erwarten ist oder es sich um eine derart schwere Pflichtverletzung handelt, dass dem Arbeitnehmer die Rechtswidrigkeit ohne weiteres erkennbar ist.

Simone Windisch, IHK Frankfurt/Main

Keine Urlaubskürzung bei Wechsel von Vollzeit in Teilzeit

BAG, Urteil vom 10.02.2015 – Az.: 9 AZR 53/14

Bereits entstandener Urlaubsanspruch aus einer Vollzeittätigkeit, dessen Ausübung im Bezugszeitraum nicht möglich war, darf bei einem Wechsel in eine Teilzeitbeschäftigung nicht anteilig gekürzt werden.

Der Kläger wechselte ab dem 15.07.2010 in eine Teilzeittätigkeit und arbeitete nicht mehr an fünf, sondern nur noch an vier Tagen in der Woche. Während seiner Vollzeittätigkeit hatte der Kläger im Jahr 2010 keinen Urlaub genommen. Der Arbeitgeber meinte, dem Kläger stünden angesichts des tariflichen Anspruchs von 30 Urlaubstagen bei einer Fünftagewoche nach seinem Wechsel in die Teilzeittätigkeit im Jahr 2010 nur die 24 von ihr gewährten Urlaubstage zu, also 30 Urlaubstage geteilt durch fünf mal vier. Dem widersprach der Kläger und beanspruchte für das erste Halbjahr die Hälfte von 30 Urlaubstagen, also 15 Urlaubstage und für das zweite Halbjahr anteilig 12 Urlaubstage.

Schon der EuGH hatte 2013 geurteilt, dass im Fall, dass ein vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer vor seinem Wechsel in Teilzeit mit weniger Wochenarbeitsdagen Urlaub nicht nehmen kann, die Zahl der Urlaubstage wegen des Übergangs in eine Teilzeitbeschäftigung nicht anteilig gekürzt werden dürfe. Das Argument, der erworbene Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub bei einer solche Kürzung unverändert bleibe, da schließlich der Jahresurlaub – in Urlaubswochen ausgedrückt – unverändert bleibe, hat der EuGH unter Hinweis auf das Verbot der Diskriminierung Teilzeitbeschäftigter ausdrücklich verworfen.

Daher konnte das Bundesarbeitsgericht nun an seiner bisherigen Rechtsprechung nicht mehr festhalten, nach der die Urlaubstage grundsätzlich umzurechnen waren, wenn sich die Anzahl der Wochenarbeitsstage verringerte.

Insofern hat das BAG dem Kläger im Ergebnis die drei zusätzlichen Urlaubstage zugesprochen, obwohl eine tarifvertragliche Regelung sogar ausdrücklich die andere Berechnungsweise vorsah. Diese Tarifnorm sei aber wegen Verstoßes gegen das Diskriminierungsverbot von Teilzeitkräften unwirksam, soweit sie die Zahl der während der Vollzeittätigkeit erworbenen Urlaubstage mindere.

Praxistipp:

Steht ein Wechsel von Vollzeit in Teilzeit an, gibt es am wenigsten Streit, wenn der während der Vollzeitphase erworbene Urlaub noch vor dem Wechsel genommen wird. Besonders wichtig wird das vor Mutterschutz und Elternzeit.

Hildegard Reppelmund, DIHK

Schützt starkes Übergewicht vor Kündigung?

EuGH, Urteil vom 18.12.2014 – Az.: C-354/13

Starkes Übergewicht kann eine „Behinderung“ im Sinne der Richtlinie über die Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf („Antidiskriminierungsrichtlinie“) sein. Dies hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) entschieden.

In dem der Entscheidung zugrunde liegenden Fall war der Kläger seit fünfzehn Jahren als Tagesvater in einer dänischen Gemeinde beschäftigt. Im November 2010 erhielt er die Kündigung. In dieser war als Grund die zurückgehende Zahl zu betreuender Kinder genannt, es war aber nicht erklärt, weshalb ausgerechnet der Kläger entlassen wurde.

Der Kläger machte Schadensersatz mit der Begründung geltend, die Kündigung beruhe auf seinem Übergewicht. Dies stelle eine ungerechtfertigte Diskriminierung dar. Während der Dauer des gesamten Arbeitsverhältnisses lag das Gewicht des Klägers im Bereich einer Adipositas (Fettleibigkeit) im Sinne der Definition der Weltgesundheitsorganisation (WHO). Im Rahmen des Kündigungsgesprächs sei die Adipositas angesprochen worden, es bestand aber Uneinigkeit über den Gesprächsverlauf.

Der EuGH entschied, dass das EU-Recht kein eigenständiges Verbot einer Diskriminierung wegen Fettleibigkeit enthalte. Allerdings könne starkes Übergewicht unter den Begriff der „Behinderung“ nach der EU-Richtlinie über die Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf fallen. Dies könne vor allem dann der Fall sein, wenn die Adipositas zu physischen, geistigen oder psychischen Beeinträchtigungen führe, die für eine lange Zeit eine gleichberechtigte Teilnahme am Berufsleben verhindere. Sie sei insbesondere dann gegeben, wenn ein Arbeitnehmer auf Grund eingeschränkter Mobilität oder dem Auftreten von Krankheitsbildern an seiner Arbeit gehindert sei oder seine Tätigkeit beeinträchtigt werde. Eine eindeutige Grenze, ab welchem Body-Mass-Index von einer Behinderung ausgegangen werden könne, zog der EuGH - anders als noch der Generalanwalt - nicht.

Zur Klärung der Frage, ob eine solche Behinderung im Fall des Klägers gegeben sei, hat der EuGH den Fall an das dänische Gericht zurückgegeben.

Susanne Wollenweber, IHK Köln

Urlaubsgewährung nach fristloser Kündigung

BAG, Urteil vom 10.02.2015 – Az.: 9 AZR 455/13

Kündigt ein Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis fristlos sowie hilfsweise ordentlich unter Wahrung der Kündigungsfrist und erklärt er im Kündigungsschreiben, dass der Arbeitnehmer für den Fall der Unwirksamkeit der außerordentlichen Kündigung unter Anrechnung der Urlaubsansprüche von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung freigestellt wird, wird der Anspruch des Arbeitnehmers auf bezahlten Erholungsurlaub nicht erfüllt, wenn die außerordentliche Kündigung unwirksam ist.

Nach § 1 BUrlG setzt die Erfüllung des Anspruchs auf Erholungsurlaub neben der Freistellung von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung auch die Zahlung der Vergütung voraus. Deshalb gewährt ein Arbeitgeber durch die Freistellungserklärung in einem Kündigungsschreiben nur dann wirksam Urlaub, wenn er dem Arbeitnehmer die Urlaubsvergütung vor Antritt des Urlaubs zahlt oder vorbehaltlos zusagt.

Im Kündigungsschreiben hieß es: „Im Falle der Wirksamkeit der hilfsweise fristgemäßen Kündigung werden Sie mit sofortiger Wirkung unter Anrechnung sämtlicher Urlaubs- und Überstundenansprüche unwiderruflich von der Erbringung Ihrer Arbeitsleistung freigestellt.“ Im Kündigungsrechtsstreit schlossen die Parteien einen Vergleich, in dem sie die wechselseitigen Ansprüche regelten. Sie stritten dann noch über die Abgeltung von 15,5 Urlaubstagen. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat der Klage stattgegeben.

Die Revision der Beklagten, also der Arbeitgeberin, hatte vor dem BAG Erfolg. Zwar hat die Arbeitgeberin mit der Freistellungserklärung im Kündigungsschreiben den Anspruch des Klägers

auf bezahlten Erholungsurlaub mangels einer vorbehaltlosen Zusage von Urlaubsentgelt nicht erfüllt. Die Klage war jedoch abzuweisen, weil die Parteien in dem vor dem Arbeitsgericht geschlossenen Vergleich ihre Ansprüche abschließend regelten.

Hildegard Reppelmund, DIHK

Fragen und Antworten

Neues rund um die Elternzeit

Seit dem 01.01.2015 sind neue Regeln zur Elternzeit und zum Elterngeld in Kraft. Diese Regelungen zum ElterngeldPlus, zum Partnerschaftsbonus sowie zur flexibleren Elternzeit gelten allerdings erst für Eltern, deren Kinder ab 1. Juli 2015 geboren werden. Die Neufassung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) im vollständigen Wortlaut ist am 29. Januar 2015 im Bundesgesetzblatt (BGBl. I, S. 33ff.) veröffentlicht worden. Sie finden es auch [hier](#). Insgesamt sollen Mütter und Väter ihre Elternzeit hierdurch flexibler gestalten können.

1. Wie lange kann Elternzeit beansprucht werden?

Bisher können beide Elternteile 36 Monate unbezahlte Auszeit vom Job nehmen. Dies bleibt so. Allerdings besteht neu die Möglichkeit, jetzt 24 statt wie bisher zwölf Monate Elternzeit zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes zu nehmen. Außerdem ist die Elternzeit in drei Zeitabschnitte pro Elternteil einteilbar.

2. Kann ein Arbeitgeber die Zustimmung zum Elternzeitverlangen verweigern?

Die Elternzeit muss beim Arbeitgeber bis zum dritten Geburtstag des Kindes sieben Wochen vor Antritt angemeldet werden, danach beträgt die Anmeldefrist 13 Wochen. Für drei Elternzeitabschnitte benötigen die Eltern keine Zustimmung des Arbeitgebers, sofern sie ihre Erwerbstätigkeit vollständig unterbrechen. Eine Verteilung auf weitere Zeitabschnitte ist nur mit der Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Der dritte Elternzeitabschnitt kann aus dringenden betrieblichen Gründen abgelehnt werden, wenn er zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes liegt.

3. Ab wann besteht Kündigungsschutz?

Während der Elternzeit besteht Kündigungsschutz. Der Arbeitgeber darf das Arbeitsverhältnis ab dem Zeitpunkt, von dem an Elternzeit verlangt worden ist, nicht kündigen. Der Kündigungsschutz beginnt frühestens eine Woche vor Beginn der jeweiligen Anmeldefrist für die Elternzeit. Das heißt, dieser Kündigungsschutz beginnt also frühestens acht Wochen vor Beginn einer Elternzeit bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes und frühestens 14 Wochen vor Beginn einer Elternzeit zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes. Auf diese Weise soll verhindert werden, dass eine sehr frühzeitige Beantragung von Elternzeit den Kündigungsschutz ausweitet.

4. Bleibt der Anspruch eines Arbeitnehmers auf Elternzeit auch nach einem Arbeitgeberwechsel erhalten?

Auch bei einem Arbeitgeberwechsel spielt die Elternzeit jetzt eine Rolle. Der Elternzeitanspruch bleibt maximal bis zu 24 Monate auch gegenüber künftigen Arbeitgebern erhalten. Ein Arbeitgeber muss also damit rechnen, dass neu eingestellte Mitarbeiter mit Kindern in dem entsprechenden Alter noch Elternzeit in Anspruch nehmen können. Um eine Prüfung überhaupt möglich zu machen, ob noch Elternzeitansprüche bestehen, hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin die Elternzeit zu bescheinigen. Bei einem Arbeitgeberwechsel ist bei der Anmeldung der Elternzeit auf Verlangen des neuen Arbeitgebers eine Bescheinigung des früheren Arbeitgebers über bereits genommene Elternzeit durch die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer vorzulegen.

Hildegard Reppelmund, DIHK

Tipps zum Schluss

BMFSFJ-Broschüre zu den neuen Elterngeld-/Elternzeitregelungen

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) hat zu den Neuregelungen zu Elterngeld und Elternzeit unter dem Stichwort „ElterngeldPlus“ Informationen und Broschüren auf seiner [Homepage](#) veröffentlicht.

Hildegard Reppelmund, DIHK

