



Inhalte des Newsletters

↓ Aktuelles

- ↓ Geänderte Dokumentationspflichten bei Mindestlohn in Kraft
- ↓ Volle Öffnung des Arbeitsmarktes für Kroatien seit 1. Juli 2015

↓ Was Arbeitgeber wissen müssen - Rechtsprechung

- ↓ Entgeltfortzahlung bei Alkoholabhängigkeit
- ↓ Mindestlohn: Leistungsbonus wird in die Berechnung einbezogen
- ↓ Wirksamkeit einer einzelvertraglich vereinbarten Kündigungsfrist
- ↓ Berücksichtigung im Ausland beschäftigter Arbeitnehmer bei Ermittlung des Schwellenwertes
- ↓ Kein Anspruch auf Arbeitsplatz an anderem Arbeitsort oder Home-Office
- ↓ Klageverzicht in Ausgleichsquittung des Arbeitgebers
- ↓ Arbeitgeber schädigt Arbeitnehmer: Abmahnung ausreichend
- ↓ Außerordentliche Kündigung wegen Raubkopien
- ↓ Altersdiskriminierende Kündigung im Kleinbetrieb

↓ Fragen und Antworten

- ↓ 1. Frage: Hitzefrei für Arbeitnehmer?
- ↓ 2. Frage: Darf in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis die Arbeitszeit befristet erhöht werden, wenn der Arbeitnehmer eine Sonderaufgabe übernehmen soll?
- ↓ 3. Frage: Muss in einer ordentlichen Kündigung das genaue Beendigungsdatum angegeben werden?
- ↓ 4. Frage: Wenn der Arbeitnehmer infolge derselben Krankheit erneut arbeitsunfähig wird, hat er dann erneut einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung?
- ↓ 5. Frage: Kann der Ersatzruhetag für Arbeit an einem Sonntag auch ein ohnehin arbeitsfreier Werktag sein?
- ↓ 6. Frage: Muss der Arbeitgeber das Entgelt auch dann fortzahlen, wenn Arbeitnehmer sich einer Schönheits-OP unterziehen?

↓ Tipps zum Schluss

- ↓ Kostenlose BMAS-App zur Arbeitszeiterfassung
- ↓ Übersicht über das Arbeitsrecht / Arbeitsschutzrecht 2015/2016
- ↓ Übersicht über das Sozialrecht 2015/2016

Aktuelles

Geänderte Dokumentationspflichten bei Mindestlohn in Kraft

Mit der Mindestlohndokumentationspflichtenverordnung, die ab dem 01.08.2015 gilt, wird die Einkommensschwelle von 2.958,- € dahingehend ergänzt, dass die Aufzeichnungspflicht nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG) bereits dann entfällt, wenn das verstetigte regelmäßige Monatsentgelt mehr als 2.000,- € brutto beträgt und dieses Monatsentgelt jeweils für die letzten tatsächlich abgerechneten 12 Monate nachweislich gezahlt wurde.

Weitere Änderung ist, dass bei der Beschäftigung von engen Familienangehörigen (Ehegatten, eingetragene Lebenspartner, Kinder und Eltern des Arbeitgebers) die Aufzeichnungspflichten nicht mehr anzuwenden sind.

Die Verordnung wurde im Bundesanzeiger vom 31.07.2015 unter BAnz AT 31.07.2015 V1

veröffentlicht und ist damit am 01.08.2015 in Kraft getreten. Sie ist auch auf der Internetseite [des BMAS](#) veröffentlicht.

Diese Änderung war vom BMAS in der [Halbjahresbilanz](#) zusammen mit weiteren Maßnahmen angekündigt worden. So wird darin angekündigt, dass das BMAS gemeinsam mit dem BMF gegenüber den Behörden der Zollverwaltung klarstellen werde, dass sowohl bei der zivilrechtlichen Haftungsfrage als auch bei der Anwendung der Bußgeldvorschriften ein „eingeschränkter“ Unternehmerbegriff zugrunde gelegt wird, wie ihn das Bundesarbeitsgericht für die zivilrechtliche Haftung im Arbeitnehmerentsendegesetz entwickelt hat. Das heißt, dass ein Unternehmer nur die Verantwortung für beauftragte Unternehmen trägt, wenn eigene vertraglich übernommene Pflichten weitergegeben werden. Damit werde in den meisten Fällen einer Beauftragung eines anderen Unternehmens klargestellt, dass hier im Hinblick auf den Mindestlohn keine Auftraggeberhaftung besteht. Dies wolle man weiter beobachten.

Im Zusammenhang mit Praktika habe man einen hohen Informationsbedarf festgestellt. Hierzu soll das Informationsangebot weiter ausgebaut werden. Insbesondere soll es zeitnah einen Praxisleitfaden für Hochschulen, Betriebe, Praktikanten, Auszubildende und Studierende zu Mindestlohn und Praktika geben.

Hinsichtlich der durch das MiLoG ans Tageslicht gekommenen Probleme mit dem Arbeitszeitgesetz weist das BMAS auf schon jetzt bestehende Möglichkeiten zu Ausnahmegewilligungen hin. Die Arbeits- und Sozialministerkonferenz der Länder hat auf Anregung von Ministerin Nahles einen Beschluss zu den Ausnahmemöglichkeiten nach dem Arbeitszeitgesetz gefasst, der vor allem für das Schaustellergewerbe sowie die Hotel- und Gaststättenbranche und die Landwirtschaft hilfreich sei.

Der DIHK hatte schon lange Erleichterungen und Klarstellungen beim Mindestlohn gefordert, vor allem zu den Aufzeichnungspflichten und zur Auftraggeberhaftung, da gerade hier die Bürokratiebelastung für die Unternehmen zu großem Unmut geführt hat. Die in der Halbjahresbilanz von Bundesarbeitsministerin Nahles angekündigten und mit der Änderung der Dokumentationspflichtenverordnung zum Teil schon ausgeführten Maßnahmen sind deshalb ein Schritt in die richtige Richtung.

Zusätzlich sollte das BMAS aus DIHK-Sicht klarstellen, dass die Haftung sich nur auf die jeweils erste Stufe innerhalb einer Subunternehmerkette beziehen sollte, weil der Auftraggeber i. d. R. keinen Einfluss auf die weiteren Stufen hat.

Problematisch erscheint nun noch die praktische Durchführung der Kontrollen durch den Zoll. Hier wird aus einigen Regionen von unangemessen belastendem Vorgehen berichtet, z. B. dass Kontrollen in Uniform und bewaffnet gerade zu Zeiten mit hohem Kundenverkehr und vor den Augen der Kunden stattfinden. Dies scheint durch den Zoll sehr unterschiedlich gehandhabt zu werden, da auch von anderen Beispielen berichtet wird, wo die Kontrollen in Absprache mit dem Unternehmer zu passenderen Zeiten und in den Räumen dessen Steuerberaters durchgeführt werden. Hier wären Ihre Erfahrungen vor Ort wichtig. Bitte teilen Sie uns Positiv- wie Negativbeispiele mit (reppelmund.hildegard@dihk.de).

Hildegard Reppelmund, DIHK

Volle Öffnung des Arbeitsmarktes für Kroatien seit 1. Juli 2015

Seit dem 1. Juli 2015 genießen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus Kroatien freien Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt. Somit endet mit dem Kabinettsbeschluss vom 17.06.2015 eine zweijährige Übergangsfrist, die Deutschland seit dem Beitritt Kroatiens zur Europäischen Union (EU) im Juli 2013 genutzt hat. Bereits während der Übergangsfrist hatte die Bundesregierung umfangreiche Erleichterungen beim Arbeitsmarktzugang für kroatische Staatsangehörige angewandt und laut BMAS damit gute Erfahrungen gemacht. Weitere Informationen hierzu sowie den Bericht der EU-Kommission über die Anwendung der Übergangsregelungen bis Juli 2015 finden Sie hier.

Quelle: BMAS

Hildegard Reppelmund, DIHK

Was Arbeitgeber wissen müssen - Rechtsprechung

Entgeltfortzahlung bei Alkoholabhängigkeit

BAG, Urteil vom 18.03.2015, Az.: 10 AZR 99/14

Das Bundesarbeitsgericht hatte sich mit der Frage zu beschäftigen, ob eine alkoholbedingte

Arbeitsunfähigkeit den Entgeltfortzahlungsanspruch des Arbeitnehmers entfallen lässt.

Der Entscheidung lag folgender Sachverhalt zugrunde. Der langjährig alkoholabhängige Arbeitnehmer hatte bereits zwei Entzugstherapien durchgeführt, als er einen Rückfall erlitt und nach einer Alkoholvergiftung für zehn Monate arbeitsunfähig erkrankte. Die Arbeitgeberin zahlte zuletzt kein Entgelt mehr. Sie war der Ansicht, der Arbeitnehmer habe seine Erkrankung aufgrund des Rückfalls selbst verschuldet. Die Krankenkasse sprang ein und machte ihre Ansprüche in der Folge gegenüber der Arbeitgeberin geltend, da es an einem Verschulden fehle.

Die Erfurter Richter schlossen sich der Auffassung der Krankenkasse an. Eine Arbeitsunfähigkeit sei nur dann selbst verschuldet, wenn ein Arbeitnehmer in erheblichem Maße gegen das von einem verständigen Menschen in seinem eignen Interesse zu erwartende Verhalten verstoße. Bei einem Alkoholkranken fehle es suchtbedingt, auch im Falle eines Rückfalls, regelmäßig an einem Verschulden. Die Entstehung einer krankhaften Alkoholabhängigkeit habe viele unterschiedliche Ursachen, die sich wechselseitig bedingen. Das Verschulden an einem Rückfall könne zwar nicht generell ausgeschlossen werden, jedoch hatte im vorliegenden Fall ein sozialmedizinisches Gutachten das Verschulden des Arbeitnehmers ausgeschlossen.

Sylvia Knöfel, IHK Ostthüringen zu Gera

Mindestlohn: Leistungsbonus wird in die Berechnung einbezogen

ArbG Düsseldorf, Urteil vom 20.04.2015, Az.: 5 Ca 1675/15 (nicht rechtskräftig)

Mindestlohnwirksam sind alle Zahlungen, die als Gegenleistung für erbrachte Arbeitsleistung mit Entgeltcharakter gezahlt werden. Ein Leistungsbonus weist einen unmittelbaren Bezug zur Arbeitsleistung auf und ist somit in die Berechnung des Mindestlohns einzubeziehen. So entschied das Arbeitsgericht (ArbG) Düsseldorf in seinem Urteil vom 20.04.2015.

Im zugrunde liegenden Fall war die Klägerin für 8,10 Euro brutto in der Stunde bei der Beklagten tätig. Neben dieser Grundvergütung zahlte die Beklagte einen freiwilligen Brutto-Leistungsbonus von maximal 1,00 Euro. Anlässlich der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns teilte die Arbeitgeberin der Klägerin mit, dass die Grundvergütung weiterhin 8,10 Euro brutto, der Leistungsbonus maximal 1,00 Euro pro Stunde betrage. Vom Bonus würden allerdings 0,40 Euro pro Stunde fix bezahlt.

Die Klägerin machte nun geltend, dass der Leistungsbonus nicht in die Berechnung des Mindestlohns einfließen dürfe. Er sei vielmehr zusätzlich zu einer Grundvergütung i. H. v. 8,50 Euro pro Stunde zu zahlen.

Das ArbG wies die Klage ab. Zweck des gesetzlichen Mindestlohns sei es, den Vollzeitbeschäftigten durch eigenes Einkommen die Sicherung eines angemessenen Lebensunterhalts zu ermöglichen. Relevant seien daher alle Zahlungen, die als Gegenleistung für die erbrachte Arbeitsleistung gezahlt würden. Hierzu zählt ein Leistungsbonus. Der von der Klägerin geltend gemachte Anspruch bestehe daher nicht, die Klage wurde als unbegründet abgewiesen.

Simone Bettelmann, IHK Frankfurt/Main

Wirksamkeit einer einzelvertraglich vereinbarten Kündigungsfrist

BAG, Urteil vom 29.01.2015, Az.: 2 AZR 280/14

Eine vertraglich vereinbarte Kündigungsfrist geht nur dann der gesetzlichen Kündigungsfrist vor, wenn sie für den Arbeitnehmer in jedem Fall günstiger ist. So entschied das Bundesarbeitsgericht (BAG) in seinem Urteil vom 29.01.2015.

Im Arbeitsvertrag der Klägerin hieß es: "Die Kündigungsfrist beträgt beiderseits sechs Monate zum 30. Juni oder 31. Dezember des Jahres." Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis am 19.12.2012 anlässlich einer geplanten Betriebsstilllegung ordentlich zum 30.06.2013. Die Klägerin machte geltend, dass die gesetzliche Kündigungsfrist von sieben Monaten gemäß § 622 Abs. 2 S. 1 Nr. 7 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) nicht gewahrt sei.

Das BAG gab ihr insofern Recht, als dass die Beklagte das Arbeitsverhältnis nicht mit der vertraglich vereinbarten Frist von sechs Monaten beenden durfte. Laut BAG muss die Kündigungsfrist in einem Günstigkeitsvergleich ermittelt werden. Ergibt dieser, dass die vertraglich vereinbarte Kündigungsfrist länger und somit günstiger für den Arbeitnehmer ist, setzt sie sich gegen die gesetzliche Kündigungsfrist der jeweiligen Stufe aus § 622 Abs. 2 BGB durch. Im betreffenden Fall war die Klägerin bereits seit 1976 bei der Beklagten beschäftigt.

Nach § 622 Abs. 2 S. 1 Nr. 7 BGB betrug die gesetzliche Kündigungsfrist sieben Monate.

Gleichwohl war die Kündigung als Willenserklärung aber nicht unwirksam. Nach Auffassung des BAG konnte sie in eine Kündigung zum 31.07.2013 umgedeutet werden.

Simone Bettelmann, IHK Frankfurt/Main

Berücksichtigung im Ausland beschäftigter Arbeitnehmer bei Ermittlung des Schwellenwertes

LG Frankfurt, Urteil vom 16.02.2015, Az. 3-16 O 1/14

Die im Ausland beschäftigten Arbeitnehmer – insbesondere die der ausländischen Konzernunternehmen – sind bei der Ermittlung der maßgeblichen Unternehmensgröße für die Anwendung der Vorschriften über die Unternehmensmitbestimmung zu berücksichtigen.

So entschied das LG Frankfurt am Main in seinem Urteil vom 16.02.2015. Dieses Urteil steht im Widerspruch zur bislang ergangenen Rechtsprechung und hat – sofern es Bestand hat – weitreichende Folgen für die Unternehmen: Es würde zu einer Ausweitung der Unternehmensmitbestimmung führen.

Nach dem Drittelbeteiligungsgesetz muss der Aufsichtsrat von Kapitalgesellschaften, wie z. B. einer AG oder einer GmbH, die in der Regel mehr als 500 Arbeitnehmer beschäftigen, zu einem Drittel aus Arbeitnehmervertretern bestehen. Bereits ab 2.000 Arbeitnehmern muss der Aufsichtsrat zur Hälfte aus Arbeitnehmervertretern bestehen nach dem Mitbestimmungsgesetz.

Im Konzern werden die Mitarbeiter abhängiger Konzerngesellschaften der Muttergesellschaft hinzugerechnet, nach dem Drittelbeteiligungsgesetz, aber nur, wenn darüber hinaus ein Beherrschungsvertrag besteht oder die Tochtergesellschaft ins Unternehmen eingegliedert ist.

Bislang wurden Arbeitnehmer ausländischer Tochtergesellschaften bei der Ermittlung des Schwellenwertes nicht hinzugerechnet.

Die Entscheidung ist noch nicht rechtskräftig. Es wurde Beschwerde beim Oberlandesgericht Frankfurt eingelegt.

Simone Bettelmann, IHK Frankfurt/Main

Kein Anspruch auf Arbeitsplatz an anderem Arbeitsort oder Home-Office

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 18.12.2014, Az.: 5 Sa 378/14

Auch unter Berücksichtigung der familiären Belange haben Berufstätige keinen Anspruch auf einen befristeten Halbtagsarbeitsplatz an einem anderen Arbeitsort oder in einem Home-Office.

Im Streitfall war die Sachbearbeiterin einer Versicherung zunächst in Saarbrücken beschäftigt und anschließend im Zuge einer Verlagerung der Arbeitsplätze in Mainz. Sie blieb in Saarbrücken wohnen. Nach der Geburt ihres Sohnes stellte sie einen Antrag auf befristete Verringerung ihrer Arbeitszeit auf 20 Wochenstunden und verlangte zwingend einen Arbeitsplatz am Standort Saarbrücken, hilfsweise die Einrichtung eines Heimarbeitsplatzes. Ihr sei im Hinblick auf die medizinische Betreuung ihres Sohns, der unter einer emotionalen Störung leide, ein Arbeitsplatz in Saarbrücken zuzuweisen. Die beklagte Arbeitgeberin war mit der Teilzeitbeschäftigung einverstanden, lehnte jedoch eine Verlagerung des Arbeitsortes ab.

Das zuständige Arbeitsgericht wies die Klage als unbegründet ab. Das Landesarbeitsgericht bestätigte die Entscheidung des Arbeitsgerichts.

Die Klägerin habe weder einen Anspruch auf eine befristete Versetzung an den Standort der Beklagten in Saarbrücken noch auf einen Heimarbeitsplatz. Zwar seien die familiären und erzieherischen Aspekte der Klägerin als geschützte Grundrechtsposition aus Art. 6 Abs.1, Abs. 2 GG beachtlich, da ihr Sohn unter einer emotionalen Störung mit Überängstlichkeit leide. Auf der anderen Seite könne sich die Beklagte auf ihre durch Art. 12, Art. 14 und Art. 2 Abs. 1 GG grundrechtlich geschützte unternehmerische Freiheit berufen. Zum wesentlichen Inhalt der freien unternehmerischen Entscheidung gehöre die Gestaltungsfreiheit bezüglich der betrieblichen Organisation. Diese umfasse auch die Festlegung, an welchem Standort, welche arbeitstechnischen Ziele verfolgt werden. Das Gericht betonte, dass das Interesse der Beklagten gegenüber dem Interesse der Klägerin an einer Verlagerung des Arbeitsplatzes überwiege. Der Arbeitsablauf der Beklagten würde erschwert, wenn die Klägerin am Standort Saarbrücken oder in einem Home-Office vollkommen isoliert ohne fachliche und disziplinarische Aufsicht und

Anleitung im Tagesgeschäft tätig wäre.

Praxistipp:

Nach § 106 Gewerbeordnung ist der Arbeitgeber berechtigt, Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher zu bestimmen, soweit seine Befugnisse nicht durch Einzelvertrag oder durch kollektivrechtliche Vorschriften beschränkt sind. Dieses sogenannte Weisungsrecht des Arbeitgebers kann vertraglich durch Versetzungsklauseln ausgestaltet oder erweitert werden. Soweit derartige Versetzungsklauseln vom Arbeitgeber vorformuliert sind, unterliegen sie der AGB-Kontrolle.

Heiko Lenz, IHK Pfalz

Klageverzicht in Ausgleichsquittung des Arbeitgebers

BAG, Urteil vom 25.09.2014, Az.: 2 AZR 788/13

Ein vom Arbeitgeber vorformulierter Verzicht auf eine Kündigungsschutzklage in einer Ausgleichsquittung mit der Überschrift „Arbeitspapiere“ stellt eine überraschende Klausel dar und ist daher unwirksam. Erhält der Arbeitnehmer für den Klageverzicht keine Gegenleistung, liegt außerdem eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers vor.

Der Arbeitgeber kündigte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger ordentlich aus krankheitsbedingten Gründen. Der Kläger erhob gegen die Kündigung fristgerecht Klage, da er diese als sozial ungerechtfertigt ansah. Die Beklagte argumentierte, der Kläger habe um die Kündigung gebeten und im unmittelbaren Anschluss an die Übergabe der Kündigung eine ihm vorgelegte Ausgleichsquittung unterzeichnet, mit welcher er auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage verzichtet habe.

Das Arbeitsgericht hatte die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht ihr stattgegeben.

Das BAG bestätigte die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts. Der Kläger habe nicht wirksam auf die Erhebung der Kündigungsschutzklage verzichtet, da der Klageverzicht als überraschende AGB-Klausel nicht Vertragsbestandteil geworden sei. Die Klausel sei schon nach dem äußeren Erscheinungsbild des Schreibens so ungewöhnlich, dass der Kläger nicht mit ihr zu rechnen brauche. Der Passus zum Klageverzicht sei weder in einem eigenen Abschnitt erhalten, noch sonst vom übrigen Text deutlich abgesetzt durch Schriftart, Schriftgröße, Fettdruck oder Unterstreichung. Die Ausgleichsquittung erwecke daher den Anschein, dass der Kläger nur den Empfang quittieren solle.

Darüber hinaus stelle der formularmäßige Verzicht auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage ohne Gegenleistung eine unangemessene Benachteiligung dar. Der Beklagte verfolge damit das Ziel, seine Rechtsposition ohne Rücksicht auf die Interessen des Klägers zu verbessern, indem er diesem die Möglichkeit entziehe, die Rechtswirksamkeit der Kündigung gerichtlich überprüfen zu lassen. Ein formularmäßiger Klageverzicht ohne jede arbeitgeberseitige Kompensation, z.B. in Bezug auf den Beendigungszeitpunkt, die Beendigungsart, die Zahlung einer Abfindung oder den Verzicht auf eigene Ersatzansprüche sei daher i. d. R. unzulässig.

Praxistipp:

Die Ausgleichsquittung enthält regelmäßig eine Empfangsbestätigung und eine Ausgleichsklausel. Ausgleichsklauseln müssen sich deutlich von anderen bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses abgegebenen Erklärungen abheben. Dies kann durch besondere Kennzeichnung, z.B. im Druck, geschehen. Arbeitgebern wird empfohlen, die Ausgleichsklausel auf einem gesonderten Blatt unterschreiben zu lassen, welches keine weiteren Erklärungen enthält. Wer auf Nummer sicher gehen will, sollte den Arbeitnehmer vor Unterzeichnung auf die Bedeutung der Ausgleichsklausel hinweisen und dies auch dort vermerken.

Heiko Lenz, IHK Pfalz

Arbeitgeber schädigt Arbeitnehmer: Abmahnung ausreichend

Landesarbeitsgericht Berlin, Urteil vom 04.06.2015, Az.: 5 Sa 190/15

Rechtswidrige Handlungen des Arbeitnehmers, die das Vermögen des Arbeitgebers verletzen, berechtigen an sich zur außerordentlichen Kündigung, selbst wenn wertlose Gegenstände betroffen sind. Im Falle langjähriger unbeanstandeter Betriebszugehörigkeit und des Fehlens eines messbaren Schadens kann gleichwohl zunächst eine Abmahnung erforderlich sein.

Die Parteien stritten über die Wirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung. Der Kläger hatte einer auf dem Betriebsgelände der Beklagten aufgestellten Abfalltonne eine Schaumstoffmatte

entnommen, die zur Vernichtung freigegeben worden war. Er verbrachte diese sodann ohne den erforderlichen Materialpassierschein durch das mit einer Videokamera überwachte Tor des Betriebsgeländes in seinen PKW. Die Beklagte kündigte daraufhin das Arbeitsverhältnis fristlos und hilfsweise mit sozialer Auslauffrist.

Das Arbeitsgericht gab der Klage statt. Die Berufung der Beklagten hatte keinen Erfolg. Das LAG führte aus, dass in der Mitnahme der Schaumstoffmatte eine an sich zur außerordentlichen Kündigung seitens der Beklagten berechtigende Handlung des Klägers liege. Begehe der Arbeitnehmer bei oder im Zusammenhang mit seiner Arbeit rechtswidrige und vorsätzliche ggf. strafbare Handlungen unmittelbar gegen das Vermögen seines Arbeitgebers, verletze er in schwerwiegender Weise seine schuldrechtlichen Pflichten zur Rücksichtnahme und missbrauche das in ihn gesetzte Vertrauen. Dies gelte auch, wenn die rechtswidrige Handlung Sachen von geringem Wert betreffe oder zu einem nur geringfügigen oder gar keinem Schaden geführt habe, z. B. das Eigentum des Arbeitgebers zur Entsorgung vorgesehen sei.

Bei der Prüfung, ob dem Arbeitgeber eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers trotz Vorliegens einer erheblichen Pflichtverletzung jedenfalls bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zumutbar ist, ist in einer Gesamtwürdigung das Interesse des Arbeitgebers an der sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen das Interesse des Arbeitnehmers an dessen Fortbestand abzuwägen. Es hat eine Bewertung des Einzelfalls unter Beachtung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes zu erfolgen. Zu berücksichtigen sind regelmäßig das Maß und die Auswirkungen einer Vertragspflichtverletzung – etwa im Hinblick auf das Maß des Vertrauensverlustes und ihre wirtschaftlichen Folgen, der Grad des Verschuldens des Arbeitnehmers, eine mögliche Wiederholungsgefahr sowie die Dauer des Arbeitsverhältnisses und dessen störungsfreier Verlauf.

In Anwendung dieser Grundsätze erachtete das LAG eine Abmahnung im vorliegenden Fall als geeignetes und ausreichendes Mittel. Die Pflichtverletzung wiege unter Würdigung der Einzelfallumstände nicht so schwer, dass der Kläger mit einer Vertragsbeendigung seitens der Beklagten rechnen musste. Der Kläger habe der Beklagten keinen messbaren Schaden zugefügt. Das Gericht hielt dem Kläger zugute, dass er nicht bei Ausübung seiner Tätigkeit als Arbeitsvorbereiter ihm anvertraute Arbeitsmittel entwendet habe, sondern bereits zur Entsorgung vorgesehenes Dämmmaterial. Der Kläger habe außerdem nicht heimlich gehandelt. Zum Zeitpunkt der Kündigung habe das Arbeitsverhältnis beanstandungsfrei 17 Jahre bestanden.

Praxistipp:

Die Entscheidung liegt auf einer Linie mit einer neueren Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 03.11.2014, Az.: 2 Sa 152/14. Ein Arbeitnehmer hatte einen Geschäftswagen unerlaubt auch zu privaten Zwecken genutzt und wurde fristlos gekündigt. Das LAG erachtete im Rahmen der Interessenabwägung eine Abmahnung als milderes Mittel, um die Vertragsstörung künftig zu beseitigen. Für den Arbeitnehmer habe nach Auffassung des LAG kein klares Privatnutzungsverbot für Geschäftsfahrzeuge bestanden.

Weitere Informationen zur Abmahnung enthält das Merkblatt der IHK Pfalz unter www.pfalz.ihk24.de, Dok.nr. 20800.

Heiko Lenz, IHK Pfalz

Außerordentliche Kündigung wegen Raubkopien

BAG, Urteil vom 16.07.2015, Az.: 2 AZR 85/15

Ein Grund zur fristlosen Kündigung eines Arbeitsverhältnisses kann darin liegen, dass ein Arbeitnehmer privat beschaffte Bild- oder Tonträger während der Arbeitszeit unter Verwendung seines dienstlichen Computers unbefugt und zum eigenen oder kollegialen Gebrauch auf dienstliche DVD- bzw. CD-Rohlinge kopiert. Das gilt unabhängig davon, ob darin zugleich ein strafbewehrter Verstoß gegen das Urheberrechtsgesetz liegt.

Der Kläger war als IT-Verantwortlicher beschäftigt. Auf einem von ihm genutzten Rechner wurden bei einer Geschäftsprüfung mehr als 6.400 E-Book, Bild-, Audio- und Videodateien gefunden. Zudem war ein Programm installiert, das geeignet war, den Kopierschutz der Hersteller zu umgehen. Ein Zusammenhang zwischen Datei-Bearbeitungen und DVD- bzw. CD-Rohling-Bestellungen für den Arbeitgeber konnte festgestellt werden.

Die Vorinstanzen haben der Kündigungsschutzklage des Klägers stattgegeben, da der Tatbeitrag des Klägers unklar sei und die Beklagte lediglich eigene Ermittlungen ohne Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden durchgeführt habe.

Das BAG beurteilte das anders. Eine (fristlose) Kündigung komme auch dann in Betracht, wenn der Kläger nicht alle fraglichen Handlungen selbst vorgenommen habe, sondern dabei mit anderen Bediensteten zusammengewirkt oder das Herstellen von „Raubkopien“ bewusst

ermöglicht habe. Aus dem Umstand, dass es ihm erlaubt gewesen sein mag, seinen dienstlichen Rechner für bestimmte andere private Zwecke zu nutzen, konnte er nicht schließen, ihm seien die behaupteten Kopier- und Brennvorgänge gestattet.

Dass die Beklagte Ermittlungen zunächst selbst angestellt und nicht die Strafverfolgungsbehörden eingeschaltet habe, mache die fristlose Kündigung nicht unwirksam. Solange ein Arbeitgeber die Ermittlungen zügig durchführe, werde dadurch auch der Beginn der Frist des § 626 Abs. 2 BGB gehemmt.

Hildegard Reppelmund, DIHK

Altersdiskriminierende Kündigung im Kleinbetrieb

BAG, Urteil vom 23.07.2015, Az.: 6 AZR 457/14

Ist bei einer Kündigung gegenüber einer Arbeitnehmerin aufgrund von ihr vorgetragener Indizien eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Lebensalters nach § 22 AGG zu vermuten und gelingt es dem Arbeitgeber nicht, diese Vermutung zu widerlegen, ist die Kündigung auch im Kleinbetrieb unwirksam.

In diesem Fall ging es um eine überwiegend im Labor tätige Arzthelferin, der im Alter von 63 im Zuge einer Umstrukturierung der Praxis mit der Bemerkung, sie sei „inzwischen pensionsberechtigt“, gekündigt worden war. In dieser Praxis gab es noch vier jüngere Arbeitnehmerinnen. Die Klägerin wandte sich gegen die Wirksamkeit der Kündigung und verlangte Entschädigung wegen Altersdiskriminierung. Nach Darstellung der Beklagten sollte die Kündigung lediglich freundlich und verbindlich formuliert werden. Die Kündigung sei wegen eines zu erwartenden Entfalls von 70 bis 80 % der abrechenbaren Laborleistungen erfolgt. Die Klägerin sei im Übrigen mit den anderen Arzthelferinnen nicht vergleichbar, weil sie schlechter qualifiziert sei.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Das BAG urteilte anders. Die Kündigung verstoße gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 AGG und sei deshalb unwirksam. Die Beklagte habe nicht ausreichend bewiesen, dass die wegen der Erwähnung der „Pensionsberechtigung“ zu vermutende Altersdiskriminierung nicht vorliegt. Bezüglich des Ob und der Höhe eines Entschädigungsanspruchs wurde die Sache an das LAG zurückverwiesen.

Hildegard Reppelmund, DIHK

Fragen und Antworten

1. Frage: Hitzefrei für Arbeitnehmer?

Der Sommer ist da! Für viele die schönste Zeit des Jahres. Doch nicht alle können sich über die Hitze freuen. Vor allem Arbeitnehmer leiden unter den hohen Temperaturen. Daher fragen sich viele: Bis zu welchen Temperaturen ist die Arbeit zumutbar? Und ab wann gibt es „Hitzefrei“?

Zunächst einmal die schlechte Nachricht: Hitzefrei gibt es so gut wie nie. Selbst Kopfschmerzen, Schwindelanfälle und Kreislaufstörungen reichen hierfür nach dem deutschen Arbeitsschutzrecht nicht aus. Allerdings hat der Arbeitgeber seiner Fürsorgepflicht nachzukommen und die Arbeit so zu gestalten, dass eine Gesundheitsgefährdung vermieden wird. Im Einzelnen bedeutet dies: Generell soll die Lufttemperatur in Büros 26 Grad nicht überschreiten. Sollte die Außentemperatur jedoch deutlich darüber liegen, gelten 35 Grad als Obergrenze. Erst Temperaturen darüber gelten als unzumutbar. Doch „unzumutbar“ ist nicht gleichzusetzen mit „Hitzefrei“. Im Gegenteil: Wird diese Grenze überschritten, ist der Arbeitgeber gehalten, seinen Mitarbeitern Kühlung zu verschaffen – etwa durch Ventilatoren, Rollos, die die Räume abdunkeln oder durch das Bereitstellen von Gratis-Erfrischungsgetränken, wobei kaltes Wasser ausreicht.

Entgegen der allgemeinen Auffassung ist es selbst für Schwangere, stillende Mütter und nachweislich kranke Menschen nicht ganz so einfach, wegen der Hitze freigestellt zu werden. Immerhin genießen diese Personen einen besonderen Rechtsschutz und können verlangen, dass ihr Büro auf Normaltemperatur gekühlt wird, wenn sie ein Attest vorlegen können, das eine bestimmte Raumtemperatur verlangt. Sollte dies nicht gelingen, haben sie einen Anspruch auf Beschäftigung an einem anderen Ort oder sogar Freistellung.

Jedenfalls kann niemand gezwungen werden, den ganzen Tag in der prallen Sonne zu arbeiten – selbst am Schreibtisch nicht. Laut Arbeitsstätten-Richtlinie müssen Arbeitnehmer vor dauerhafter und direkter Sonneneinstrahlung geschützt werden. In solchen Fällen kann also verlangt werden, dass Jalousien angebracht oder die Scheiben abgedunkelt werden. Daneben kann der Arbeitgeber bei flirrender Hitze den Mitarbeitern gestatten, die Kleiderordnung etwas lockerer auszulegen. Männer können sich dann etwa die Krawatte sparen, Frauen die Strumpfhose. Doch

allzu freizügig sollte die Kleiderordnung nicht ausgelegt werden, gerade bei Kundenkontakt. Hier kann der Arbeitgeber die gelockerte Kleiderordnung weiterhin untersagen.

Heiko Lenz, IHK Pfalz

2. Frage: Darf in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis die Arbeitszeit befristet erhöht werden, wenn der Arbeitnehmer eine Sonderaufgabe übernehmen soll?

Antwort:

Die Befristung einzelner Arbeitsbedingungen (Teilbefristung) ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) grundsätzlich zulässig. Die befristete Aufstockung des Beschäftigungsumfangs unterliegt dabei der Inhaltskontrolle nach § 307 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) und nicht der Befristungskontrolle nach § 14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), wenn die befristete Arbeitszeiterhöhung eine vorformulierte Vertragsbedingung (allgemeine Geschäftsbedingung) darstellt.

Allerdings bedarf es nach der Rechtsprechung des BAG bei der befristeten Arbeitszeiterhöhung dann, wenn sie „in einem erheblichen Umfang“ stattfindet, solcher Umstände, die auch die Befristung des gesamten Vertrages nach § 14 Abs. 1 TzBfG rechtfertigen würden. Die Sachgründe des § 14 Abs. 1 TzBfG werden also letztlich bei der Überprüfung der Zulässigkeit der Arbeitszeiterhöhung mit herangezogen, wenn die Erhöhung erheblich ist.

Maureen Edelmann, IHK Kassel-Marburg

3. Frage: Muss in einer ordentlichen Kündigung das genaue Beendigungsdatum angegeben werden?

Antwort:

Eine Kündigung ist nicht allein deshalb unwirksam, weil im Kündigungsschreiben ein konkretes Beendigungsdatum nicht ausdrücklich genannt ist.

Eine Kündigung muss so bestimmt sein, dass der Empfänger Klarheit über die Absichten des Kündigenden erhält. Das bedeutet jedoch nicht, dass der Kündigende in der ordentlichen Kündigung den Beendigungstermin als konkretes kalendarisches Datum ausdrücklich angeben muss: Es reicht aus, wenn der gewollte Beendigungstermin für den Kündigungsempfänger zweifelsfrei bestimmbar ist.

Nach diesem Grundsatz ist auch eine Kündigung „zum nächstzulässigen Termin“ hinreichend bestimmt, wenn dem Erklärungsempfänger die Dauer der Kündigungsfrist bekannt oder für ihn bestimmbar ist. Sie ist so zu verstehen, dass der Kündigende die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu dem Zeitpunkt erreichen will, der sich bei Anwendung der einschlägigen gesetzlichen, tarifvertraglichen und/oder einzelvertraglichen Regelungen als rechtlich frühestmöglicher Beendigungstermin ergibt. Die Bestimmtheit der Kündigung ist in diesem Fall gegeben, wenn die Frist für den Adressaten leicht feststellbar ist und nicht umfassende tatsächliche Ermittlungen oder die Beantwortung schwieriger Rechtsfragen erfordert.

Da Unklarheiten zu Lasten des Kündigenden gehen, ist es zu empfehlen, das Kündigungsdatum anzugeben, verbunden mit dem Hinweis, dass die Kündigung hilfsweise zum nächst zulässigen Zeitpunkt erfolgt.

Maureen Edelmann, IHK Kassel-Marburg

4. Frage: Wenn der Arbeitnehmer infolge derselben Krankheit erneut arbeitsunfähig wird, hat er dann erneut einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung?

Antwort:

Wird ein Arbeitnehmer nach wiederhergestellter Arbeitsfähigkeit erneut arbeitsunfähig, ist zu unterscheiden:

Ein neuer Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 3 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) entsteht für die Dauer von sechs Wochen, wenn die Arbeitsunfähigkeit auf einer anderen Krankheit beruht.

Ist dagegen dieselbe Krankheit Ursache für die erneute Arbeitsunfähigkeit, liegt eine Fortsetzungserkrankung vor. Gemäß § 3 Abs. 1 Satz 2 EFZG besteht bei Fortsetzungserkrankungen ein neuer Entgeltfortzahlungsanspruch nur, wenn der Arbeitnehmer vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit

arbeitsunfähig war (§ 3 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 EFZG) oder seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von zwölf Monaten abgelaufen ist (§ 3 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 EFZG).

Bestreitet der Arbeitgeber das Vorliegen einer neuen Krankheit, obliegt dem Arbeitnehmer nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts die Darlegung der Tatsachen, die den Schluss erlauben, es habe keine Fortsetzungserkrankung vorgelegen. Der Arbeitnehmer muss dabei im Streitfall den Arzt von der Schweigepflicht entbinden.

Maureen Edelmann, IHK Kassel-Marburg

5. Frage: Kann der Ersatzruhetag für Arbeit an einem Sonntag auch ein ohnehin arbeitsfreier Werktag sein?

Antwort:

Ja. Werden Arbeitnehmer an einem Sonntag beschäftigt, müssen sie einen Ersatzruhetag haben, der innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraums von zwei Wochen zu gewähren ist (§ 11 Abs. 3 Satz 1 Arbeitszeitgesetz). Als Ersatzruhetag kommt jeder Werktag, also auch ein ohnehin arbeitsfreier Werktag, in Betracht, denn eine bezahlte Freistellung an einem Beschäftigungstag verlangt das Gesetz nicht.

Maureen Edelmann, IHK Kassel-Marburg

6. Frage: Muss der Arbeitgeber das Entgelt auch dann fortzahlen, wenn Arbeitnehmer sich einer Schönheits-OP unterziehen?

Antwort:

Gemäß § 3 Absatz 1 Satz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) hat ein Arbeitnehmer Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, wenn er durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert ist, ohne dass ihn ein Verschulden trifft. Danach stellt eine Schönheitsoperation grundsätzlich keine entgeltfortzahlungspflichtige Arbeitsunfähigkeit dar. Ausnahme: Wenn die Schönheits-OP medizinisch notwendig ist, kann ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung bestehen.

Auch dann, wenn infolge einer medizinisch nicht indizierten Schönheits-OP Komplikationen eintreten, besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung: Der den Eingriff verlangende Arbeitnehmer nimmt in diesem Fall eine Komplikation mit Arbeitsunfähigkeit in Kauf, handelt damit wider seine eigenen Interessen und damit im Sinne des Gesetzes schuldhaft.

Maureen Edelmann, IHK Kassel-Marburg

Tipps zum Schluss

Kostenlose BMAS-App zur Arbeitszeiterfassung

Zur Erfassung und Übermittlung von Arbeitszeiten hat das BMAS eine App entwickelt. Diese kostenlose BMAS-App "einfach erfasst" kann im [Google Play Store](#) oder im [Apple App Store](#) heruntergeladen und auf Android- oder iOS-Geräten verwendet werden.

Die Zeiterfassungs-App funktioniert laut BMAS ganz einfach: Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer lädt die App auf ihr/sein Handy. Die Erfassung der Arbeitszeit erfolgt durch Drücken eines Start/Stop-Knopfes unter Nutzung der Systemzeit des Telefons. Die Pausenzeiten können durch Betätigung des Pausen-Knopfes manuell erfasst werden. Geschieht dies bis zum Ende des Arbeitstages nicht, kann die gesetzlich vorgeschriebene Pausenzeit automatisch abgezogen werden. Am Ende des Arbeitstages erfolgt die Addition der Zeiten zu einer Gesamtdauer.

Die Speicherung der erfassten Daten erfolgt lokal in der App. Eine Übermittlung der erfassten Arbeitszeiten erfolgt unverschlüsselt an eine von der Arbeitnehmerin/vom Arbeitnehmer eingetragene Mailadresse des Arbeitgebers, bei der die Daten zusammenlaufen. Über gesetzte Sortierregeln im E-Mail-Programm kann der Arbeitgeber eine einfache und schnelle Ablage der E-Mails für seine Beschäftigten organisieren.

Bei Bedarf kann auf diesem Wege von der Kontrollbehörde ohne weitere technische Ausrüstung diese Ablage eingesehen werden.

Weitere Informationen zu den Nutzungsbedingungen und weiterführende Links zur Bestellmöglichkeit finden Sie [hier](#).

Übersicht über das Arbeitsrecht / Arbeitsschutzrecht 2015/2016

Auch in diesem Jahr hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales zusammen mit dem BW Bildung und Wissen Verlag wieder die beiden Standardwerke "Übersicht über das Sozialrecht" sowie "Übersicht über das Arbeitsrecht/Arbeitsschutzrecht" herausgegeben. Die jüngsten Entwicklungen in der Rechtsprechung sind hierbei wie gewohnt berücksichtigt.

In der 9. Auflage der **"Übersicht über das Arbeitsrecht/Arbeitsschutzrecht"** erfahren Sie das Neueste zum Thema Mindestlohn sowie über weitere aktuelle Themen wie flexiblere Elternzeit, Frauenquote oder das neue Tarifvertragsgesetz.

Dieses Buch informiert aktuell, kompakt und praxisnah über das gesamte deutsche Arbeitsrecht. Berücksichtigt werden dabei Reformen in der Gesetzgebung sowie die jüngsten Entwicklungen in der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs und der Arbeitsgerichte.

Die wichtigsten Neuerungen 2015:

- Das neue Mindestlohngesetz und seine Auswirkungen
- Änderungen im Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz
- Einführung des Pflegeunterstützungsgeldes
- Neufassung des Tarifvertragsgesetzes
- Gesetzentwurf zur Regelung der Frauenquote
- Neue Berufskrankheiten gemäß Berufskrankheiten-Verordnung
- Neufassung der Betriebssicherheitsverordnung und Änderung der Gefahrstoffverordnung

Ein umfangreiches Stichwortverzeichnis ermöglicht eine zielgenaue und schnelle Suche nach Fachbegriffen. Überblicksdarstellungen und Summaries in englischer Sprache zu jedem Kapitel erschließen den Inhalt. Die beiliegende CD-ROM enthält den gesamten Inhalt des Buches sowie Tabellen zum Berufskrankheitengeschehen.

950 Seiten + CD-ROM, 24 x 16 cm, gebunden, ISBN: 978-3-8214-7288-1, 36,00 EUR

Leseprobe und Bestellmöglichkeit finden Sie [hier](#).

Übersicht über das Sozialrecht 2015/2016

Die Übersicht über das Sozialrecht umfasst die zwölf Bücher des Sozialgesetzbuches sowie die anderen Gebiete des Sozialrechts wie die Hilfen für Familien, die soziale Sicherung der freien Berufe, das Wohngeld, die Ausbildungsförderung oder die Hilfen für Spätaussiedler.

Die wichtigsten Themen 2015:

- Neue Regelbedarfe in der Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II) und in der Sozialhilfe (SGB XII)
- Erste Stufe der Pflegereform mit allen neuen Leistungen und Regelungen für Pflegebedürftige
- Aktuelle Rentenzahlen und detaillierte Bestimmungen zur abschlagsfreien Rente mit 63 und der "Mütterrente"
- Elterngeld Plus
- Änderungen in der Ausbildungsförderung nach BAföG
- Novellierung der Leistungen für Asylbewerber

Berechnungsbeispiele und Tabellen helfen bei der täglichen Arbeit. Überblicksdarstellungen und Summaries in englischer Sprache zu jedem Kapitel erschließen den Inhalt. Die beiliegende CD-ROM enthält den gesamten Inhalt des Buches.

1.262 Seiten + CD-ROM, 24 x 16 cm, gebunden, ISBN: 978-3-8214-7251-5, 36,00 EUR.

Leseprobe und Bestellmöglichkeit finden Sie [hier](#).

Hildegard Reppel, DIHK