

Nr. 02 / Februar 2016



Newsletter Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

Freistellung und Ehrenamt.....	2
LAG: Kein Anspruch auf bezahlte Raucherpausen	4
Nachtarbeitszuschlag: Wie viel Zuschlag ist zu zahlen?	4
Keine Anrechnung eines Praktikums auf die Probezeit eines Azubis.....	5
Fahrzeit vom Wohnort zum Kunden als Arbeitszeit bei Außendienstmitarbeitern	5
Arbeitgeber haben Pfändungsschutzvorschriften bei der Aufrechnung eines Erstattungsanspruchs gegen eine Gehaltsforderung zu beachten	6
Kündigungsschreiben mit Einschreiben-Rückschein	6
Neuregelungen beim Mutterschutz geplant	7
VERANSTALTUNGEN.....	8
Verträge grenzübergreifend sicher gestalten.....	8
Rechtssicher unterwegs in den sozialen Medien.....	8
„Chef, ich bin dann mal weg!“	8
Neues Recht für Immobiliendarlehensvermittler: Jetzt geht's los!.....	9

Freistellung und Ehrenamt

Grundsätzliches

Unternehmen müssen Mitarbeiter für ehrenamtliche Tätigkeiten freistellen, wenn diese im öffentlichen Interesse liegen. Private Ehrenämter dagegen können nur freiwillig zur Freistellung führen. Ein Anspruch des Mitarbeiters besteht nicht: Unternehmen können dann frei entscheiden, ob Sie das private Ehrenamt durch Freistellung unterstützen oder nicht.

Privates versus öffentliches Ehrenamt

IHK, Freiwillige Feuerwehr, Technisches Hilfswerk, Landessportbund - viele Organisationen, Vereine und Verbände beschäftigen eine Vielzahl von ehrenamtlichen Helfern. Im Regelfall wird eine solche ehrenamtliche Tätigkeit in der Freizeit ausgeübt. Will der Arbeitnehmer sich aber auch während der Arbeitszeiten ehrenamtlich betätigen, so wird dies oftmals problematisch. Dann stellt sich die Frage, ob der Arbeitnehmer einen Anspruch darauf hat, für die ehrenamtliche Tätigkeit von seiner Arbeit freigestellt zu werden und ob er weiterhin bezahlt werden muss oder nicht. Zur Beantwortung dieser Fragen ist die Unterscheidung zwischen privaten und öffentlichen Ehrenämtern wichtig:

a) Privates Ehrenamt

Engagiert sich ein Arbeitnehmer in einem privaten Ehrenamt, wie beispielsweise im Tierschutz oder im Wanderverein, kann er dies auch nur privat, also neben der Arbeit, ausüben. Hier hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Freistellung und müsste sich gegebenenfalls Urlaub nehmen. Sollte er dennoch während der Arbeitszeit einem privaten Ehrenamt nachgehen, verstößt er gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten (ArbG Passau 16.01.1992, BB 1992, 567).

b) Öffentliches Ehrenamt

Nimmt ein Arbeiter oder Angestellter jedoch ein öffentliches Ehrenamt wahr, genießt er verhältnismäßig hohen Schutz. Hintergrund ist, dass die meisten Vereine und Verbände nur auf Grund ihrer ehrenamtlichen Helfer bestehen können und gleichzeitig sehr wichtige gesellschaftliche Funktionen erfüllen. So sitzen beispielsweise in Prüfungsausschüssen von Kammern und Verbänden über 300.000 ehrenamtliche Prüfer und Prüferinnen, welche zur Sicherung und zum Erhalt der Qualität in der Berufsbildung beitragen. Auch die Freiwillige Feuerwehr besteht ausschließlich aus freiwilligen Mitgliedern und ist zur Gefahrenabwehr unabdingbar.

Um solche für die Gesellschaft wichtigen Aufgaben abzusichern, haben die meisten Bundesländer in ihren Verfassungen das Recht festgeschrieben, sich ehrenamtlich zu betätigen. So sieht Artikel 19 der Saarländischen Verfassung vor, dass eine staatsbürgerliche Pflicht zur Übernahme von Ehrenämtern besteht.

Für eine Vielzahl öffentlicher Ehrenämter bestehen spezielle gesetzliche Regelungen, welche genau festlegen, für wie viele Tage im Jahr der Arbeitnehmer für das Ehrenamt von seiner Arbeit freigestellt wird und vor allem, ob er hierfür vergütet wird. Oftmals wird auch ein Ausgleichsanspruch des Arbeitgebers gegen die Gemeinde oder sonst zuständige Stelle für das hierbei gezahlte Arbeitsentgelt gewährt.

Im Folgenden sollen die am häufigsten vorkommenden Fälle genauer dargestellt werden:

Ehrenamtliche bei der freiwilligen Feuerwehr

In § 25 Saarländisches Gesetz über den Brandschutz, die technische Hilfe um den Katastrophenschutz im Saarland (SBKG) wird geregelt, dass Arbeitnehmer und Auszubildende aus ihrer Verpflichtung zum Dienst in der Feuerwehr oder im Katastrophenschutz keine Nachteile im Arbeitsverhältnis sowie in der Sozialversicherung erwachsen dürfen. Nehmen sie wäh-

rend der Arbeitszeit an Einsätzen, Ausbildungsveranstaltungen oder sonstigen Veranstaltungen auf Anforderung der Gemeinde oder der Katastrophenschutzbehörde teil, so sind sie für die Dauer der Teilnahme von der Arbeitsleistung freizustellen. Dies geschieht unter Weitergewährung des Arbeitsentgeltes. Ihre Abwesenheit haben sie, wenn es ihre Dienstpflicht zulässt, ihrem Arbeitgeber rechtzeitig mitzuteilen.

Tipp: Dem Arbeitgeber ist auf Antrag das gewährte Arbeitsentgelt einschließlich der Gesamtsozialversicherungsbeiträge sowie zur betrieblichen Altersversorgung zu erstatten (§ 25 Abs. 2 SBKG). Erkrankt der Arbeitnehmer auf Grund des Einsatzes im Brand- und Katastrophenschutz, dann bekommt der Arbeitgeber auch das Arbeitsentgelt erstattet, das er aufgrund der Arbeitsunfähigkeit leisten muss. Der Erstattungsanspruch besteht nur insoweit, als den privaten Arbeitgebern nicht nach anderen gesetzlichen Vorschriften ein Erstattungsanspruch zusteht.

Ehrenamtliche THW-Hilfskräfte

Das Gesetz über das Technische Hilfswerk enthält in § 3 Abs. 1 THW-Gesetz ein umfassendes Benachteiligungsverbot der Arbeitnehmer. Danach sind Arbeitnehmer und auch Auszubildende, die während der Arbeitszeit an Einsätzen oder Ausbildungsveranstaltungen teilnehmen, für die Dauer der Teilnahme unter Gewährung des Arbeitsentgeltes von der Arbeitsleistung freigestellt. Den Arbeitgebern wird jedoch das weitergewährte Arbeitsentgelt einschließlich der Beiträge zur Sozialversicherung und zur Bundesagentur für Arbeit, sowie zur betrieblichen Altersversorgung erstattet (§ 3 Abs. 2 THW-Gesetz). Der Erstattungsanspruch des Arbeitgebers setzt voraus, dass der Arbeitsausfall mehr als zwei Stunden am Tag oder mehr als sieben Stunden innerhalb von zwei Wochen beträgt. Dann wird aber auch das Gehalt für die gesamte Ausfallzeit ersetzt.

Wird der Arbeitnehmer während seines Urlaubs zu einem Einsatz herangezogen, so sind aufgrund des umfassenden Benachteiligungsverbots die betroffenen Tage nicht auf den Urlaubsanspruch anzurechnen. Der Arbeitnehmer hat dann einen Anspruch auf erneute Gewährung (BAG-Urteil vom 10.05.2005 – 9 AZR 251/04).

Tipp: Dieser Grundsatz dürfte für alle spezialgesetzlich geregelten Freistellungsfälle mit umfassendem Benachteiligungsverbot gelten.

Helfer des Roten Kreuzes

Spezielle gesetzliche Regelungen, wie etwa bei der freiwilligen Feuerwehr, existieren nicht für Helfer des Roten Kreuzes und anderer Hilfsdienste. Werden diese zu einem Unglücksfall herangezogen, wird auf die allgemeinen Grundsätze zur Vergütung zurückgegriffen. Es besteht dann ausnahmsweise eine Entgeltfortzahlungspflicht des Arbeitgebers aus § 616 BGB ohne Erstattungsmöglichkeit (→ **A28** „Vergütungspflicht bei vorübergehender Arbeitsverhinderung“, **Kennzahl 67**, unter www.saarland.ihk.de).

Ehrenamtliche Prüfertätigkeiten

Die Prüfertätigkeit in einem Prüfungsausschuss der IHK ist ein wichtiges Ehrenamt. Für diese Prüfertätigkeit besteht ebenfalls gemäß Art. 19 der Saarländischen Landesverfassung ein Recht auf Übernahme der Prüfertätigkeit. Die weiteren Details wie entgeltliche Fortzahlung und Anzahl der jährlich gewährten Freistellungstage sollten individuell zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber vereinbart werden. Wenn der Arbeitgeber keine Lohnfortzahlung zusagt, kann der Mitarbeiter für seine Prüfertätigkeit bei der IHK nach Aufwandsentschädigungen anfragen. Die Vergütung ist geregelt in der Verwaltungsvorschrift über die Festsetzung der Entschädigung für die ehrenamtlichen Mitglieder der Prüfungsausschüsse und des Berufsbildungsausschusses der IHK Saarland.

LAG: Kein Anspruch auf bezahlte Raucherpausen

Auch wenn es in einem Betrieb üblich ist, dass für die Raucherpausen der Mitarbeiter der Lohn weiter gezahlt wird, ohne die genaue Häufigkeit und Dauer der Pausen zu kennen, können die Mitarbeiter nicht davon ausgehen, dass dies auch künftig so bleibt. In einem vor dem LAG Nürnberg entschiedenen Fall arbeitete ein Lagerarbeiter und Staplerfahrer in einem Betrieb, in dem es sich eingebürgert hatte, dass die Mitarbeiter zum Rauchen ihren Arbeitsplatz verlassen durften, ohne am Zeiterfassungsgerät ein- und auszustempeln. Dementsprechend zog der Arbeitgeber für diese Raucherpausen auch keinen Lohn ab.

2012 schlossen die Betriebsparteien eine Betriebsvereinbarung über das Rauchen im Unternehmen. Hierin wurde u.a. festgelegt, dass die Raucher - die nur außerhalb des Gebäudes auf einer Raucherinsel rauchen durften - sich für die Raucherpause aus- und wieder einstempeln müssen. Nachdem ihm sein Arbeitgeber in der Folgezeit regelmäßig Beträge für die Rauchpausen von seinem Lohn abgezogen hatte, klagte der Mann. Vor dem LAG Nürnberg hatte der Mann keinen Erfolg (Urteil vom 05.08.2015 - 2 Sa 132/15, RS1159361). Er hätte nicht darauf vertrauen dürfen, dass nach Inkrafttreten der BV für Raucherpausen kein Lohn abgezogen würde. Er könne sich auch nicht auf eine sog. betriebliche Übung berufen. Bei den rauchenden Mitarbeitern reduziere sich die Arbeitsleistung täglich um rund 60 bis 80 Minuten, wie der Mann selbst angegeben habe. Dass der Betrieb das geduldet habe, ändere nichts daran, dass die Mitarbeiter die Raucherpausen eigenmächtig in Anspruch genommen hätten. Das stelle eine Verletzung der Hauptleistungspflicht aus dem Arbeitsverhältnis dar. Darüber hinaus wiesen die Richter auf die Ungleichbehandlung von Rauchern und Nichtrauchern hin, da den Rauchern zusätzliche bezahlte Pausen gewährt worden seien. Ein „schützenswertes Vertrauen“, dass dieser gleichheitswidrige Zustand beibehalten werde, habe nicht entstehen können.

Quelle: DER BETRIEB, Nr. 02, 15.01.2016

Praxistipp: Arbeitszeit ist grundsätzlich bezahlte Arbeitszeit, bei Pausen handelt es sich dagegen grundsätzlich um unbezahlte Zeiten. Das gilt für sowohl für die Pausen, in denen der Mitarbeiter Essen und Getränke zu sich nimmt wie auch für Raucher-Pausen. Deshalb ist auch ohne Einschaltung eines Betriebsrates, wie in der Entscheidung geschehen, die Anweisung des Arbeitgebers möglich, dass die Raucher-Pausen nicht bezahlt werden.

Nachtarbeitszuschlag: Wie viel Zuschlag ist zu zahlen?

Eine Vielzahl von Tarifverträgen sehen Ausgleichsregelungen vor, die Arbeitnehmern, die nachts arbeiten müssen, einen Ausgleich zusprechen. Auch Arbeitnehmer, bei denen eine tarifvertragliche Regelung nicht besteht, sind nicht schutzlos. Denn § 6 Abs. 5 ArbZG ordnet an, dass in diesen Fällen ein angemessener Nachtarbeitszuschlag zu zahlen ist oder eine angemessene Anzahl bezahlter freier Tage zu gewähren ist. Weitestgehend anerkannt ist, dass regelmäßig ein Zuschlag in Höhe von 25 % des Bruttostundenlohns angemessen ist.

Das BAG hatte nun zu entscheiden, ob sich bei einer sog. „Dauernachtarbeit“ ein höherer Anspruch ergibt. Das BAG kam zu dem Schluss, dass in diesen Fällen gemäß § 6 Abs. 5 ArbZG ein Nachtzuschlag in Höhe von 30 % angemessen ist (BAG vom 09.12.2015 - 1 0 AZR 423/14). Im vorliegenden Fall ging es um einen als LKW-Fahrer beschäftigten Arbeitnehmer. Dessen Arbeitszeit lag regelmäßig in der Zeit zwischen 20 Uhr abends und 6 Uhr morgens. Ein Tarifvertrag fand für das Arbeitsverhältnis keine Anwendung. Der später klagende Arbeitnehmer erhielt pro Stunde Arbeit einen Nachtzuschlag in Höhe von 11 %. Später erhöhte die Beklagte diesen Zuschlag auf 20 %. Mit seiner Klage machte der Kläger geltend, dass ein Nachtarbeitszuschlag in Höhe von 30 % vom Stundenlohn angemessen sei. Alternativ sei ihm ein Freizeitausgleich von zwei Arbeitstagen für 90 geleistete Arbeitszeitstunden zu gewähren. Vor dem ArbG hatte der Kläger noch vollumfänglich Erfolg. Das LAG Hamburg entschied jedoch, dass lediglich ein Anspruch in Höhe von 25 % bestehen würde. Nunmehr vor dem BAG hatte der Kläger erneut Erfolg. Die Erfurter Richter erklärten, dass zwar regelmäßig ein Zuschlag in Höhe von 25 % auf den Bruttostundenlohn angemessen sei. Es kämen allerdings auch Fälle in Betracht, in denen ein höherer oder ein niedrigerer

Zuschlag angemessen seien. Beispielsweise sei für Zeiten, die lediglich die Arbeitsbereitschaft oder des Bereitschaftsdiensts dienten, ein geringerer Nachtarbeitsausgleich angemessen. Für den vorliegenden Fall kam das BAG dann zu dem Schluss, dass bei sog. Dauernachtarbeit, also bei Nachtarbeit ohne Wechsel mit Tagesarbeit, ein höherer Ausgleichsanspruch besteht. Regelmäßig sei in solchen Fällen ein Nachtarbeitszuschlag in Höhe von 30 % bzw. ein entsprechender Freistellungsanspruch angemessen.

Praxistipp: Die Entscheidung des BAG überzeugt. Mitunter mag die bisherige Rechtsprechung des BAG dahingehend fehlverstanden worden sein, dass immer und in jedem Fall ein Nachtarbeitszuschlag in Höhe von 25 % angemessen sei. Dies ist allerdings nicht der Fall. Das BAG bemüht sich wieder um Einzelfallgerechtigkeit. Daher geht es auch davon aus, dass bei der sog. Dauernachtarbeit ein höherer Anspruch gegeben sein muss. Dies ist folgerichtig, da eine solche Tätigkeit nachweislich eine sehr hohe Belastung der Arbeitnehmer darstellt.

Keine Anrechnung eines Praktikums auf die Probezeit eines Azubis

Ein Berufsausbildungsverhältnis beginnt zwingend mit einer Probezeit. Deshalb kann ein vorausgegangenes Praktikum nicht auf die Probezeit in einem direkt folgenden Ausbildungsverhältnis angerechnet werden, hat das Bundesarbeitsgericht kürzlich entschieden (Urteil vom 19.11.2015, Az. 6 AZR 844/14).

Dem Urteil liegt folgender Sachverhalt zugrunde: Ein angehender Azubi hat zuerst ein Praktikum beim Ausbildungsunternehmen abgeschlossen und direkt danach eine Ausbildung zum Kaufmann im Einzelhandel angetreten. Im Berufsausbildungsvertrag wurde eine Probezeit von drei Monaten vereinbart. Vor Ablauf der Probezeit kündigte der Ausbilder den Vertrag am 29.10.2013 zum gleichen Tag. Der Azubi wollte die Kündigung mit sofortiger Wirkung nicht hinnehmen. Er hat dagegen eine Klage mit der Begründung eingereicht, eine fristlose Kündigung sei nur innerhalb der Probezeit möglich und die Probezeit sei bereits abgelaufen, weil das Praktikum angerechnet werden müsse. Die Klage wurde abgewiesen.

Praxistipp: Die Tätigkeit des Azubis vor Beginn der Ausbildung ist nicht zu berücksichtigen. Denn sowohl der Azubi als auch der Ausbilder sollen die Gelegenheit bekommen, die für die Ausbildung relevanten Umstände zu überprüfen. Dies ist nur im Rahmen eines Ausbildungsverhältnisses möglich.

Fahrzeit vom Wohnort zum Kunden als Arbeitszeit bei Außendienstmitarbeitern

Der EuGH hat mit Urteil vom 10.09.2015 entschieden, dass die von Arbeitnehmern ohne festen oder gewöhnlichen Arbeitsort (z.B. Außendienstmitarbeiter) aufgewendete Fahrzeit für Wege zwischen Wohnort und dem Startort des ersten und des letzten Kunden Arbeitszeit i.S.d. Art. 2 Nr. 1 der Arbeitszeit-Richtlinie (RL 2003/88/ EG) darstellt. Er hat dabei ausschließlich zur Frage der Arbeitszeit hinsichtlich der Arbeitszeit-Richtlinie und damit zum öffentlichen Arbeitszeitrecht (ArbZG) entschieden. Die Entscheidung des EuGH betrifft nicht (unmittelbar) den Arbeitszeitbegriff nach dem Betriebsverfassungsrecht und auch nicht den vergütungsrechtlichen Arbeitszeitbegriff.

Praxistipp: Die Entscheidung des EuGH hat für Arbeitgeber und (Außendienst-) Arbeitnehmer in der Praxis große Relevanz. Fahrzeiten von Außendienstmitarbeitern sind Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes. Diese Entscheidung ist damit insbesondere relevant, wenn die Einhaltung der nach dem ArbZG zulässigen Höchstarbeitszeiten überprüft wird. Mit dem Urteil des EuGH ist jedoch nicht gleichzeitig festgestellt, dass diese Fahrzeiten auch vergütet werden müssen. Gehören jedoch die Reisetätigkeiten von Außendienstmitarbeitern zu der vertraglichen Hauptleistungspflicht, da sie - wie in der Entscheidung des EuGH - mangels festem Arbeitsort ihre vertraglich geschuldete Arbeit ohne Reisetätigkeit nicht erbringen bzw. erfüllen können, handelt es sich nach Auffassung des BAG-Urteils vom 22.04.2009 (5 AZR 292/08, DB 2009 S. 1602) um vergütungspflichtige Arbeitszeit. Bei der „Arbeitszeit“ bestehen jedoch Gestaltungsspielräume. Bei Dienstreisen, d.h. bei

Zeiten, in denen der Arbeitnehmer im Arbeitgeberinteresse außerhalb seiner gewöhnlichen Arbeitsstelle unterwegs ist bzw. sich von einer Arbeitsstelle zu einer anderen begibt, ist wie folgt zu unterscheiden: Erfüllt der Arbeitnehmer während der Fahrt einer Dienstreise eine Arbeitsaufgabe (z.B. Bearbeitung mitgeführter Akten, Schreiben von dienstlichen E-Mails) oder ist er sonst zu einer belastenden Tätigkeit verpflichtet (z.B. Führen des Fahrzeugs) wird die Reisezeit als Arbeitszeit gewertet. Ist die Reisezeit hingegen mit keiner zusätzlichen Belastung verbunden (z. B. Reisen mit der Bahn), handelt es sich nach Ansicht des BAG-Beschlusses vom 23.07.1996 (1 ABR 17/96, DB 1997 S. 380) nicht um Arbeitszeit. Ebenfalls kann arbeitsvertraglich oder im Rahmen einer freiwilligen Betriebsvereinbarung vereinbart werden, dass die zu bezahlende Arbeitszeit erst beim ersten Kunden beginnt (BAG, Beschluss vom 10.10.2006 - I ABR 59/05, DB 2007 S. 751).

Quelle: DER BETRIEB, Nr. 48 vom 27.11.2015

Arbeitgeber haben Pfändungsschutzvorschriften bei der Aufrechnung eines Erstattungsanspruchs gegen eine Gehaltsforderung zu beachten

Hat der Arbeitgeber mit einem Erstattungsanspruch gegen Arbeitseinkommen aufgerechnet, obliegt es ihm - unabhängig von einer entsprechenden Rüge des Arbeitnehmers - darzulegen und ggf. zu beweisen, dass die Aufrechnung unter Beachtung der Pfändungsschutzvorschriften erfolgt ist. Die gesetzlichen Pfändungsbeschränkungen sind auch ohne eine Rüge des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Da im Urteilsverfahren der Beibringungsgrundsatz gilt, ist es nicht Sache der Gerichte für Arbeitssachen, die pfändbaren Teile des Arbeitseinkommens zu ermitteln. Genügt der Arbeitgeber seiner diesbezüglichen Obliegenheit nicht, ist sein Erfüllungseinwand unbeachtlich.

BAG, Urteil vom 22.09.2015 - 9 AZR 143/14

Praxistipp: Mehr Informationen rund um die Verhaltensregeln für Arbeitgeber bei Lohn- und Gehaltspfändung enthält unser Infoblatt → **A24** „Lohn- und Gehaltspfändung“, das unter der **Kennzahl 67**, unter www.saarland.ihk.de einsehbar ist.

Kündigungsschreiben mit Einschreiben-Rückschein

Wird ein Kündigungsschreiben als Einschreiben mit Rückschein versandt, ersetzt der Zugang des Benachrichtigungsschreibens nicht den Zugang des Einschreibens. Das hat das Landesarbeitsgericht Hamburg im Fall eines Bauhelfers entschieden. Als der Arbeitnehmer nach einem Urlaub nicht zur Arbeit erschien, übersandte der Arbeitgeber eine fristgemäße Kündigung, die er als Einschreiben mit Rückschein versandte. Das Schreiben wurde nicht abgeholt und später an den Arbeitgeber zurückgeschickt. Zwischen den Vertragsparteien war streitig, ob die Kündigung das Arbeitsverhältnis fristgemäß beendet hatte. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass ein Benachrichtigungsschein keinen Hinweis auf den Absender und den Gegenstand des Schreibens enthalte. Der Zugang eines Benachrichtigungsscheins ersetze keinen Zugang des Einschreibebriefes. Der Zugang erfolge erst dann, wenn der Brief dem Empfänger ausgehändigt werde. Ausnahmsweise könne der Zugang eines Kündigungsschreibens fingiert werden, wenn drei Voraussetzungen erfüllt seien. Der Benachrichtigungsschein müsse in den Machtbereich des Empfängers gelangt sein, der Empfänger habe mit dem Zugang einer schriftlichen Nachricht rechnen und Empfangsvorkkehrungen treffen müssen und der Absender habe nach Kenntnis der nicht erfolgten Zustellung unverzüglich einen neuen Zustellungsversuch unternommen. Da diese Voraussetzungen vorliegend nicht erfüllt seien, fehle es an einer wirksamen Kündigung.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Hamburg vom 08.04.2015; Az.: 5 Sa 61/14)

Praxistipp: Welche Möglichkeiten bestehen, damit eine Kündigung dem Arbeitnehmer wirksam zugeht, zeigt unser Infoblatt → **A03** „Beendigung des Arbeitsverhältnisses“, einsehbar unter **Kennzahl 67** auf www.saarland.ihk.de.

Neuregelungen beim Mutterschutz geplant

Das Bundesfamilienministerium (BMFSFJ) plant eine Novellierung der Mutterschutzregelungen. Ziel der neuen Arbeitszeitregelungen ist insbesondere, die heute häufigen frühen Beschäftigungsverbote für werdende Mütter durch mehr Flexibilität bei den Nacht- und Sonn- und Feiertagsarbeitsverboten zu verringern. Das soll letztlich auch die Arbeitsmarktchancen der Frauen verbessern.

Das BMFSFJ möchte die branchenspezifischen Ausnahmen abschaffen. Im Gegenzug könnten das Nachtarbeitsverbot auf 22 bis 6 Uhr begrenzt werden, sofern die Beschäftigte zustimmt und eine ärztliche Unbedenklichkeitsbescheinigung vorliegt. Diese Bedingungen (Zustimmung und ärztliche Bescheinigung) würden für eine Beschäftigung nach 20 Uhr bis maximal 22 Uhr gelten. In begründeten Einzelfällen wären Ausnahmen durch die Aufsichtsbehörde (§ 8 Abs. 6 MuSchG) weiter möglich.

Zudem sollen die Regelungen nicht – wie bislang – nur für Frauen in den ersten vier Monaten gelten.

Beim Arbeitsverbot an Sonn- und Feiertagen bestehen bislang branchenspezifische Ausnahmen, allerdings wesentlich umfangreichere als beim Nachtarbeitsverbot. Auch diese könnten wegfallen. Dafür könnte Sonntagsarbeit im Rahmen des Arbeitszeitgesetzes generell erlaubt sein unter der Bedingung, dass die Arbeitnehmerin zustimmt. Für die bisherigen Ausnahmebranchen wäre das Zustimmungserfordernis eine Verschärfung.

Quelle: DIHK

VERANSTALTUNGEN

Verträge grenzübergreifend sicher gestalten

Dienstag, 8. März 2016, 18.00 - 20.00 Uhr, Raum 1, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Viele saarländische Unternehmen handeln grenzüberschreitend. Dabei ist von Bedeutung, welchem Recht diese grenzüberschreitenden Verträge unterfallen. Von der Wahl des anzuwendenden Rechts hängt nämlich die Rechtsdurchsetzung innerhalb der Europäischen Union ab. Häufig nehmen deshalb Unternehmen Gerichtsstandvereinbarungen in ihre Verträge auf, ohne darauf zu achten, welche Chancen und Risiken damit verbunden sind.

Herr Rechtsanwalt Matthias Brombach, teras Anwaltskanzlei Brombach, Boghossian, Kuhn & Partner | Rechtsanwälte, Saarbrücken, spezialisiert auf die Beratung von Unternehmen im grenzüberschreitenden Geschäftsverkehr, wird aufzeigen, welche Vereinbarungen getroffen werden können und welche man besser nicht treffen sollte. Er rundet seinen Vortrag ab, indem er auf das UN-Kaufrecht eingeht.

Anmeldungen **bis 7. März 2016** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

Rechtssicher unterwegs in den sozialen Medien

Mittwoch, 9. März 2016, 19.00 - 21.00 Uhr, Konferenzraum, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Ob Facebook, Twitter, Youtube und Co.: Viele Unternehmen sind in den sozialen Medien unterwegs, um auf sich und ihr Unternehmen aufmerksam zu machen. Die rechtlichen Voraussetzungen richtig umzusetzen, ist die besondere Anforderung in den sozialen Netzwerken.

Frau Rechtsanwältin Kathrin Berger, Fachanwältin für IT-Recht und Fachanwältin für Urheber- und Medienrecht, Kanzlei Dr. Palzer/Berger, Saarbrücken, zeigt in ihrem praxisorientierten Vortrag auf, was bei der Wahl des Account-Namens zu beachten ist, welche Inhalte das Impressum haben sollte und auch wie eine Datenschutzerklärung richtig in die sozialen Netzwerke eingebunden wird. Auch die Verwendung von Bildern, Videos und Texten, die den Reiz der sozialen Medien ausmachen, wird rechtssicher vorgestellt.

Anmeldungen **bis 8. März 2016** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

„Chef, ich bin dann mal weg!“

Mittwoch, 16. März 2016, 19.00 - 21.00 Uhr, IHK Regional Saarlouis, Restaurant Kaufhaus Pieper, Saarlouis

Gerade zu Beginn des Jahres wird in vielen Unternehmen die Jahresurlaubsplanung durchgeführt. Dabei tauchen immer wieder Fragen rund um den Urlaub auf und zwar sowohl seitens des Arbeitgebers wie auch seiner Mitarbeiter. Die Fragen reichen von der Bestimmung der Urlaubsterminierung, über die Berechnung der zeitlichen Dauer desurlaubes bis hin zur Berechnung von Urlaubsgeld und Urlaubsentgelt. In der Praxis noch immer problematisch ist, wie lange Urlaub von einem auf das andere Jahr übertragen werden kann.

Frau Heike Cloß, stellvertretende Hauptgeschäftsführerin IHK Saarland, wird Ihnen in ihrem praxisorientierten Vortrag Ihre Fragen rund um den Urlaub beantworten.

Anmeldungen **bis 15. März 2016** unter E-Mail: edith.weber@saarland.ihk.de.

Neues Recht für Immobiliendarlehensvermittler: Jetzt geht's los!

Dienstag, 22. März 2016, 16.00 - 18.00 Uhr, Raum 1 und 2, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken

Immobiliendarlehensvermittler stehen einer komplett geänderten Rechtslage gegenüber. Voraussichtlich ab dem 21. März 2016 benötigen Vermittler von Immobilier-Verbraucherdarlehensverträgen oder entsprechenden Finanzierungshilfen eine neue Erlaubnis nach § 34i Gewerbeordnung. Diese wird nur erteilt bei Nachweis der persönlichen Zuverlässigkeit, Vorliegen geordneter Vermögensverhältnisse und einer Berufshaftpflichtversicherung sowie des Nachweises einer Sachkunde. Die Sachkunde kann nachgewiesen werden über eine IHK-Sachkundeprüfung, durch den Nachweis gleichwertiger Berufsqualifikationen oder durch das Eingreifen einer „Alte Hasen-Regelung“. Immobiliendarlehensvermittler müssen nach Erhalt der Erlaubnis sich und ihre vermittelnden Mitarbeiter in das bei der IHK Saarland geführte Vermittlerregister eintragen lassen.

Anmeldungen **bis 21. März 2016** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

Impressum:

Verantwortlich und Redaktion:

Ass. Heike Cloß, Tel.: (0681) 9520-600, Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: heike.closs@saarland.ihk.de

IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken

Ihre Ansprechpartnerin:

Heike Cloß

Tel.: (0681) 9520-600

Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: heike.closs@saarland.ihk.de