

Nr. 08 / August 2016



Newsletter Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

Einstellung von neuen Mitarbeitern	2
Einsicht in die Personalakten unter Hinzuziehung eines Rechtsanwalts	4
Ausschlussfristen: Reicht der Eingang einer Klage bei Gericht?	4
Gleicher Lohn für gleiche Arbeit	5
BAG: Beweislast des Arbeitnehmers bei Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	5
BAG: Entgeltfortzahlung während ambulanter Kur	5
EuGH-Urteil zu AGG Hopping	6
Schwerbehindertenvertretung und Bewerbungsgespräche	7
Rechtsfolge verdeckter Arbeitnehmerüberlassung	7
Aufhebungsvertrag und „Turboklauseln“ - Vorsicht ist geboten	8
Aufhebungsvertrag: Verzicht auf Mindesturlaubsanspruch	8
Kündigung wegen Unpünktlichkeit.....	9
Sexuelle Belästigung rechtfertigt nicht immer außerordentliche Kündigung	9
Unterlassene Mitteilung eines Schmiergeldangebots: Kündigung	10
BrExit - Auswirkungen auf Arbeitsverhältnisse?!	10
Betriebsübergang nur bei Wechsel des Inhabers	10
VERANSTALTUNGEN	12
Der Immobiliendarlehensvermittler und das Verbraucherdarlehen	12
„Der Handelsvertreter und die Kunst der Kundenakquise“	12

Einstellung von neuen Mitarbeitern

Nach der Sommerpause stellen viele Unternehmen neue Mitarbeiter ein. Was ist dabei zu beachten? Im Folgenden geben wir Ihnen hierzu wichtige Tipps.

Vorbereitung der Einstellung

Nach einer gründlichen Sichtung der Bewerbungsunterlagen wird mit den Bewerbern ein Einstellungsgespräch geführt, in dessen Verlauf alle arbeitsplatzbezogenen Fragen gestellt werden dürfen, die der Bewerber wahrheitsgemäß beantworten muss. Besteht bei Betrieben mit mindestens 20 Mitarbeitern ein Betriebsrat, ist dieser vor einer Einstellung umfassend zu unterrichten und um Zustimmung zu ersuchen. Eine ärztliche Untersuchung des Bewerbers ist grundsätzlich zulässig, aber wohl nur bei besonderen Anforderungen empfehlenswert. Bei der Einstellung von Ausländern ist darauf zu achten, dass eine gültige Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis vorhanden ist.

Abschluss eines Arbeitsvertrages

Für den Arbeitsvertrag ist grundsätzlich keine besondere Form vorgeschrieben. Aus Nachweisgründen empfiehlt es sich, den Arbeitsvertrag schriftlich mit folgendem Inhalt abzufassen:

- Name und Anschrift der Vertragsparteien
- Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses
- Dauer des Arbeitsverhältnisses bei Befristung
- Arbeitsort
- Bezeichnung oder Beschreibung der Tätigkeit
- Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts
- Arbeitszeit
- Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs
- Kündigungsfristen
- Allgemeiner Hinweis auf Tarifverträge, Betriebs- und Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anwendbar sind.

Was sollte im Arbeitsvertrag geregelt sein?

Arbeitszeit

Die gesetzlichen Arbeitszeitbestimmungen (insb. das Arbeitszeitgesetz) legen nur Höchstgrenzen fest. Danach darf die werktägliche Arbeitszeit acht Stunden nicht überschreiten, sie kann aber bis auf zehn Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen ein Ausgleich erfolgt. Sonderbestimmungen gibt es für Jugendliche, werdende Mütter und in bestimmten Branchen. Zu beachten sind daneben Vorschriften über die Gewährung von Pausen sowie die Sonn- und Feiertagsruhe. Mehr Informationen hierzu enthält unser Infoblatt → **A34 „Arbeitszeit“**, das unter der **Kennzahl 67** unter www.saarland.ihk.de einsehbar ist.

Arbeitsentgelt

Es ist auf jeden Fall das Mindestlohngesetz zu beachten. Mehr Informationen hierzu enthält unser Infoblatt → **A32 „Der gesetzliche Mindestlohn“**, das unter der **Kennzahl 890** unter www.saarland.ihk.de einsehbar ist.

Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld

Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld und andere Gratifikationen sind gesetzlich nicht vorgeschrieben. Häufig finden sich entsprechende Bestimmungen in Tarifverträgen. Wer seinen Arbeitnehmern Sonderzuwendungen zukommen lassen will, sollte wissen,

dass eine regelmäßige und vorbehaltlose Zahlung zu einer sog. betrieblichen Übung führen kann, auf die die Arbeitnehmer dann einen vertraglichen Anspruch erwerben.

Urlaub

Das Bundesurlaubsgesetz räumt jedem Arbeitnehmer einen Mindesturlaub von 24 Werktagen ein, das entspricht regelmäßig vier Wochen. Als Werktage gelten alle Tage außer Sonn- und Feiertagen; wird also beispielsweise an fünf Tagen in der Woche gearbeitet, beträgt der Urlaubsanspruch noch 20 Arbeitstage. Schwerbehinderte erhalten eine zusätzliche Urlaubswoche. Tarifverträge sehen häufig längere Urlaubszeiten vor. Mehr Informationen hierzu enthält unser Infoblatt → **A18 „Urlaub“**, das unter der **Kennzahl 67** unter www.saarland.ihk.de einsehbar ist.

Kündigungsfristen

Die Kündigungsfristen sind in § 622 BGB gesetzlich geregelt, Abweichungen davon finden sich in einzelnen Tarifverträgen. Zwar kann auch im Arbeitsvertrag unter bestimmten Voraussetzungen eine abweichende Bestimmung getroffen werden, in den meisten Fällen ist dies jedoch nicht sinnvoll. Mehr Informationen hierzu enthalten unsere Infoblätter → **A03 „Beendigung, Kündigung, Aufhebung des Arbeitsverhältnisses“**, und → **A20 „Kündigungsschutz und Kündigungsgründe“** die unter der **Kennzahl 890** unter www.saarland.ihk.de einsehbar sind.

Probezeit

Zweckmäßig ist die Vereinbarung einer Probezeit. Üblicherweise wird eine Probezeit bis zu sechs Monate vereinbart. Innerhalb dieser Zeit kann jede Seite das Arbeitsverhältnis ohne nähere Begründung unter Beachtung einer Kündigungsfrist von zwei Wochen lösen. Das Probearbeitsverhältnis kann auch als befristetes Arbeitsverhältnis abgeschlossen werden. Es endet dann mit Ablauf der Probezeit, wenn nicht zuvor ein anderes Arbeitsverhältnis vereinbart wird.

Arbeitspapiere und Anmeldungen

Nach der Einstellung sollte sich der Arbeitgeber folgende Unterlagen aushändigen bzw. vorlegen lassen:

- elektronische Lohnsteuerkarte
- Sozialversicherungsausweis (Kopie anfertigen!)
- bei ausländischen Arbeitnehmern: Arbeitserlaubnis (siehe oben)
- Urlaubsbescheinigung des früheren Arbeitgebers
- Mitteilung darüber, in welcher Krankenkasse der Arbeitnehmer versichert ist.

Binnen zwei Wochen ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitnehmer bei der Krankenkasse anzumelden. Die Meldung an die Berufsgenossenschaft erfolgt einmal jährlich; Formulare für diese Anmeldung sind bei der zuständigen Berufsgenossenschaft erhältlich. Bei der ersten Einstellung eines Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber außerdem bei der Bundesagentur für Arbeit, Eschberger Weg 68, 66121 Saarbrücken, eine Betriebsnummer zu beantragen.

Die Sozialversicherungsbeiträge (für Arbeitslosen-, Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung) sind unter der vom Arbeitsamt erteilten Betriebsnummer an die Krankenkasse abzuführen, bei der der Arbeitnehmer versichert ist.

Praxistipp: Noch mehr Informationen rund um die Einstellung von Mitarbeitern enthält unser Infoblatt → **A37 „Einstellung vom Mitarbeitern“**, das unter der **Kennzahl 890** unter www.saarland.ihk.de einsehbar ist.

Einsicht in die Personalakten unter Hinzuziehung eines Rechtsanwalts

Der Arbeitnehmer hat das Recht, in die über ihn geführten Personalakten Einsicht zu nehmen und hierzu ein Mitglied des Betriebsrats hinzuzuziehen (§ 83 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 BetrVG). Die Regelung begründet damit keinen Anspruch des Arbeitnehmers auf Einsichtnahme unter Hinzuziehung eines Rechtsanwalts. Ein solcher Anspruch des Arbeitnehmers folgt jedenfalls dann weder aus der Rücksichtspflicht des Arbeitgebers noch aus dem Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer erlaubt, für sich Kopien von den Schriftstücken in seinen Personalakten zu fertigen. In diesem Fall ist dem einem Beseitigungs- oder Korrekturanpruch vorgelagerten Transparenzschutz genügt, dem das Einsichtsrecht des Arbeitnehmers in die Personalakten dient.

Praxistipp: Die bisherige Arbeitgeberin hat dem Kläger gestattet, für sich Kopien der in seinen Personalakten befindlichen Dokumente anzufertigen. An diese Erlaubnis ist sie, genauso wie der neue Betriebsinhaber, gebunden. Der Arbeitnehmer hat damit ausreichend Gelegenheit, anhand der gefertigten Kopien den Inhalt der Personalakten mit seiner Rechtsanwältin zu erörtern. Das muss genügen.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 12.07.2016 - 9 AZR 791/14

Ausschlussfristen: Reicht der Eingang einer Klage bei Gericht?

Eine Vielzahl der Arbeits- und Tarifverträge sieht sog. Ausschluss- und Verfallfristen vor. Diese dienen dazu, die gesetzliche Verjährung zu verkürzen und so möglichst schnell zwischen den Arbeitsvertragsparteien für Rechtssicherheit zu sorgen. Oftmals existieren dabei zweistufige Ausschlussfristen, die eine außergerichtliche und eine gerichtliche Geltendmachung verlangen. Zur Wahrung der Fristen muss grundsätzlich die Erklärung, den Anspruch geltend zu machen, beim Gegner eingegangen sein. § 167 ZPO macht hiervon jedoch eine wichtige Ausnahme. Die Norm bestimmt, dass es ausreichend ist, wenn das Anspruchsschreiben vor Ablauf der Frist bei Gericht eingegangen ist und dem Anspruchsgegner erst später zugestellt wird. Das BAG sollte nun entscheiden, ob § 167 ZPO auch Anwendung auf eine Ausschlussfrist findet, die lediglich die außergerichtliche Geltendmachung verlangt. Es kam zu dem Schluss, dass § 167 ZPO auf solche Fristen nicht anzuwenden ist. (BAG vom 16.03.2016 - 4 AZR 421/15).

Praxistipp: Aus pragmatischer Sicht ist die Entscheidung nachzuvollziehen. Der Kläger kann die Frist unproblematisch ohne Zuhilfenahme des Gerichts wahren. Hierzu ist ihm aufgrund der Rechtsprechung nunmehr auch zu raten.

Quelle: GmbHRundschau, Heft 8, 15.04.2016, Seite R120/R121

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit

Hat ein Arbeitgeber einer Arbeitnehmerin aufgrund geschlechtsbezogener Diskriminierung bei gleicher Arbeit einen niedrigeren Lohn gezahlt als ihren männlichen Kollegen, besteht ein Erfüllungsanspruch mit Anpassung nach oben. Das hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz im Fall einer Produktionsmitarbeiterin in einer Schuhfabrik entschieden, die jahrelang bei gleicher Tätigkeit einen niedrigeren Stundenlohn erhielt als männliche Kollegen. Der Stundenlohn betrug zunächst 8,45 Euro gegenüber 9,56 Euro, später 8,61 Euro gegenüber 9,66 Euro. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass ein Nachzahlungsanspruch auf Arbeitslohn, Urlaubsentgelt und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall in Höhe von insgesamt 13.374,94 Euro als Differenzbetrag für die gesetzwidrige geschlechtsbezogene Diskriminierung bestehe. Die niedrigere Entlohnung beruhe unstreitig auf dem Geschlecht und stelle daher eine unmittelbare nicht gerechtfertigte geschlechtsbezogene Ungleichbehandlung dar. Es handele sich bei der Forderung um einen Erfüllungsanspruch, der nicht der Ausschlussfrist für Schadensersatzansprüche nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (§ 15 Abs. 4 AGG) unterliege. Es gelte die zehnjährige Verjährungshöchstfrist (§ 199 Abs. 4 BGB). Der Anspruch sei daher berechtigt.

Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 13.01.2016 - Az.: 4 Sa 616/14

BAG: Beweislast des Arbeitnehmers bei Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG ist auch dann auf die Dauer von sechs Wochen beschränkt, wenn während bestehender Arbeitsunfähigkeit eine neue Krankheit auftritt, die ebenfalls Arbeitsunfähigkeit zur Folge hat (Grundsatz der Einheit des Verhinderungsfalles). Ein neuer Entgeltfortzahlungsanspruch entsteht nur, wenn die erste krankheitsbedingte Arbeitsverhinderung bereits zu dem Zeitpunkt beendet war, in dem die weitere Erkrankung zu einer erneuten Arbeitsunfähigkeit führte.

Ist unstreitig oder bringt der Arbeitgeber gewichtige Indizien dafür vor, dass die Arbeitsunfähigkeit auf einer Krankheit beruht, die bereits vor dem ärztlich attestierten Beginn der Arbeitsunfähigkeit bestanden hat, und zu einer Krankheit, wegen der der Arbeitnehmer bereits durchgehend sechs Wochen arbeitsunfähig war, hinzugetreten ist, muss der Arbeitnehmer den von ihm behaupteten Beginn der „neuen“ krankheitsbedingten Verhinderung beweisen.

BAG, Urteil vom 25.05.2016 - 5 AZR 318/15

Praxistipp: Über die Dauer der Arbeitsunfähigkeit entscheidet der die Arbeitsunfähigkeit bescheinigende Arzt. Im Zweifel endet die Arbeitsunfähigkeit am Ende des in der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung angegebenen Kalendertags.

BAG: Entgeltfortzahlung während ambulanter Kur

Gesetzlich Versicherte haben während einer ambulanten Vorsorgekur gegen ihren Arbeitgeber ausschließlich dann Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn die vom Sozialleistungsträger (z. B. Krankenkasse) bewilligte Maßnahme in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation i.S.d. § 107 Abs. 2 SGB V durchgeführt wird und keinen urlaubsmäßigen Zuschnitt hat. Die Klägerin ist seit 2002 beim beklagten Land als Köchin beschäftigt. Vom 4. bis zum 24.10.2013 unterzog sie sich

einer von der AOK Niedersachsen bezuschussten ambulanten Kur auf der Insel Langeoog. Im dortigen Kur- und Wellnesscenter erhielt sie nach ihrem Vorbringen insgesamt 30 Anwendungen, nämlich je sechs Meerwasserwambäder, Bewegungsbäder, Massagen, Schlickpackungen und Lymphdrainagen. Außerdem sollte sie täglich in der Brandungszone inhalieren.

Das beklagte Land weigerte sich im Vorfeld, die Klägerin für die Dauer der Kur unter Fortzahlung ihrer Vergütung freizustellen. Daraufhin beantragte die Klägerin Urlaub, der ihr bewilligt wurde. Mit ihrer Klage hat sie geltend gemacht, der genommene Urlaub dürfe nicht auf den Urlaubsanspruch angerechnet werden. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das LAG die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Die Revision der Klägerin ist erfolglos geblieben.

BAG, Urteil vom 25.05.2016 - 9 AZR 145/15

Praxistipp: Besteht - wie im Streitfall - keine Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit, dürfen Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation nach § 10 Bundesurlaubsgesetz nicht auf den Urlaub angerechnet werden, wenn ein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts nach den gesetzlichen Vorschriften über die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall besteht. Ein solcher Anspruch setzt bei gesetzlich Versicherten nach § 9 Abs. 1 Satz 1 EFZG voraus, dass die vom Träger der Sozialversicherung oder einem sonstigen Sozialleistungsträger bewilligte ambulante Vorsorgekur in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation durchgeführt wird. Das sind nur Einrichtungen, die den Anforderungen des § 107 Abs. 2 SGB V genügen. Der Arbeitgeber sollte sich deshalb die entsprechende Bescheinigung von seinem Mitarbeiter vorlegen lassen.

EuGH-Urteil zu AGG Hopping

Mit dem Urteil vom 28.07.2016 hat der EuGH auf Vorlage des Bundesarbeitsgerichts den Scheinbewerbern einen Riegel vorgeschoben. In der Vergangenheit haben sogenannte AGG-Hopper immer dreister versucht, sich um offene Stellen zum Schein zu bewerben, um nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz entschädigt zu werden, wenn ihre Bewerbung abgelehnt wird.

Der EuGH befand, der Schutz vor Benachteiligung wegen Religion, Weltanschauung, Alter, Geschlecht oder sexueller Orientierung im Berufsleben nach dem AGG sei nur für ernsthafte Bewerber gedacht. Geht aus einer Bewerbung hervor, dass nicht eine Einstellung und Beschäftigung, sondern nur der Status als Bewerber erreicht werden soll, ist die Geltendmachung des Entschädigungsanspruchs im Falle einer Ablehnung rechtsmissbräuchlich.

Das wäre beispielsweise dann der Fall, wenn der Bewerber gar keine Anforderungen der ausgeschriebenen Position erfüllt und sein Bewerbungsschreiben nicht aussagekräftig ist.

Praxistipp: Dieses Urteil ist sehr zu begrüßen. Denn in der Praxis ist es ein Risiko für Unternehmen, wie sie mit eingehenden Bewerbungen und erst recht mit der Formulierung von Absagen umzugehen haben. Es sollten möglichst neutrale Formulierungen gewählt und keine Gründe angegeben werden, die das Risiko einer Diskriminierung bergen.

Schwerbehindertenvertretung und Bewerbungsgespräche

Die Schwerbehindertenvertretung ist berechtigt, an sämtlichen Bewerbungsgesprächen teilzunehmen, wenn sich ein schwerbehinderter Mensch innerhalb der Bewerbungsfrist bewirbt. Das hat das Landesarbeitsgericht Hessen im Fall einer Schwerbehindertenvertretung in einem Unternehmen entschieden, das Bewerbungsgespräche mit internen Bewerbern ohne Einbeziehung der Schwerbehindertenvertretung schon vor Ablauf der Ausschreibungsfrist führte und die Schwerbehindertenvertretung nach Durchführung der Vorstellungsgespräche nicht über die Auswahlentscheidung informierte.

In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu informieren habe. Dazu gehöre auch die Teilnahme am gesamten Auswahlverfahren, wenn es schwerbehinderte Bewerber gebe. Die weitgehende Beteiligung erstreckte sich in diesem Fall auf alle Teilnehmer von Auswahlverfahren, auch der nicht behinderten Bewerber. Andernfalls wäre das Beteiligungsrecht wertlos, weil keine Vergleichsmöglichkeit bestehe. Der Arbeitgeber verstoße gegen seine Pflicht zur Anhörung, wenn er die Schwerbehindertenvertretung erst nach seiner Entscheidung anhöre. Erforderlich sei die Anhörung vor der Entscheidung des Arbeitgebers.

Beschluss des Landesarbeitsgerichts Hessen vom 17.03.2016 - Az.: 9 TaBV 128/15

Rechtsfolge verdeckter Arbeitnehmerüberlassung

Besitzt ein Arbeitgeber die nach § 1 Abs. 1 Satz 1 AÜG erforderliche Erlaubnis, als Verleiher Dritten (Entleihern) Arbeitnehmer (Leiharbeitnehmer) im Rahmen seiner wirtschaftlichen Tätigkeit zu überlassen, kommt zwischen einem Leiharbeitnehmer und einem Entleiher nach geltendem Recht auch dann kein Arbeitsverhältnis zustande, wenn der Einsatz des Leiharbeitnehmers nicht als Arbeitnehmerüberlassung, sondern als Werkvertrag bezeichnet worden ist (verdeckte Arbeitnehmerüberlassung).

Zwischen der Beklagten und der Klägerin ist auch dann kein Arbeitsverhältnis zustande gekommen, wenn die Klägerin auf der Grundlage eines Scheinwerkvertrags als Leiharbeitnehmerin der Beklagten zur Arbeitsleistung überlassen worden wäre. Maßgeblich ist, dass die Vertragsarbeitgeberin der Klägerin die Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung hatte. § 10 Abs. 1 Satz 1 AÜG fingiert i.V.m. § 9 Nr. 1 AÜG das Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses ausschließlich bei fehlender Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis des Verleihers. Für eine analoge Anwendung dieser Vorschrift bei verdeckter Arbeitnehmerüberlassung fehlt es an einer planwidrigen Regelungslücke. Der Gesetzgeber hat für eine solche nicht offene Arbeitnehmerüberlassung bewusst nicht die Rechtsfolge der Begründung eines Arbeitsverhältnisses mit dem Entleiher angeordnet.

Praxistipp: Dieses Urteil zeigt, wie wichtig es für den entleihenden Betrieb ist, sich davon zu überzeugen, dass der Verleiher tatsächlich über die entsprechende Erlaubnis nach dem AÜG verfügt. Ist das nämlich nicht der Fall, kommt ein Arbeitsverhältnis mit dem entliehenen Arbeitnehmer zustande - mit allen arbeits- und sozialrechtlichen Folgen.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 12.07.2016 - 9 AZR 352/15

Aufhebungsvertrag und „Turboklauseln“ - Vorsicht ist geboten

In einer Vielzahl von Aufhebungs- und Abwicklungsvereinbarungen werden sog. „Turboklauseln“ vereinbart. Diese sehen vor, dass der Arbeitnehmer, der noch für eine längere Zeit an das Unternehmen gebunden ist und insofern zumeist freigestellt wird, durch einseitige Erklärung vor dem eigentlich vorgesehenen Beendigungszeitpunkt ausscheiden kann.

Das BAG hatte nun zu entscheiden, ob es ausreichend ist, wenn ein Prozessbevollmächtigter eines Arbeitnehmers das Ausscheiden des Arbeitnehmers lediglich per Telefax anzeigt und insofern keine schriftliche Erklärung vorliegt, die den Anforderungen des § 623 BGB genügt. Das BAG kam zu dem Ergebnis, dass für eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses, auch wenn diese durch einseitige Erklärung des Arbeitnehmers auf Grund eines zuvor geschlossenen Aufhebungs- oder Abwicklungsvertrages erfolgt, das Schriftformerfordernis des § 632 BGB gilt.

BAG, Urteil vom 17.12.2015 - 6 AUR 709/14

Praxistipp: Die Rechtsprechung des BAG ist in der Praxis penibelst zu berücksichtigen. Daher ist allen betroffenen Arbeitnehmern dringend dazu anzuraten, entsprechende Erklärungen nur schriftlich abzugeben, das heißt, das unterschriebene Original der Arbeitgeberseite zuzuleiten.

Aufhebungsvertrag: Verzicht auf Mindesturlaubsanspruch

Ein Arbeitnehmer kann in einem Aufhebungsvertrag wirksam auf entstandene Abgeltungsansprüche aus Mindesturlaub verzichten. Das hat das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg im Fall einer Product-Managerin entschieden, die im Anschluss an eine Elternzeit in einem Aufhebungsvertrag auf zwölf noch nicht genommene Urlaubstage ihres Mindesturlaubs verzichtet hatte. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass die Vertragsparteien das Arbeitsverhältnis einvernehmlich beendet hätten und der Urlaubsabgeltungsanspruch zu diesem Zeitpunkt bereits entstanden sei. Insofern sei er damit auch, wie im Fall eines Vergleichs im Kündigungsschutzverfahren verzichtbar. Die Arbeitnehmerin habe keine Anhaltspunkte dafür vorgetragen, dass sie diesen Verzicht ohne Gegenleistung erklärt habe, denn der Umfang der Abgeltungsansprüche sei streitig gewesen und die Abfindungszahlung habe dem Ausgleich aller Ansprüche gedient.

Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 19.02.2016 - Az.: 8 Sa 1923/15

Praxistipp: Der Aufhebungsvertrag sollte eindeutig formuliert und auch besprochen werden, damit klar ist, was von ihm erfasst wird - und was nicht.

Kündigung wegen Unpünktlichkeit

Wiederholte Unpünktlichkeit kann grundsätzlich einen wichtigen Grund für eine Kündigung darstellen. Voraussetzung ist, dass sie den Grad und die Auswirkung einer beharrlichen Arbeitsverweigerung erreicht, weil sie trotz Abmahnung wiederholt auftritt. Das hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz im Fall eines Schlossers verneint, der eine Pausenzeit geringfügig überschritten hatte und dessen Abmahnung wegen früherer Verspätungen bereits sieben Jahre zurücklag. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass wiederholte Unpünktlichkeit einen wichtigen Kündigungsgrund bilde, wenn daraus der nachhaltige Wille hervorgehe, die vertraglichen Verpflichtungen nicht oder nicht ordnungsgemäß zu erfüllen. Vorliegend seien die Abmahnungen nach sieben Jahren ohne Beanstandung infolge Zeitablaufs wirkungslos geworden. Es komme hinzu, dass der Arbeitnehmer inzwischen eine Belobigung erhalten habe für gute und harmonische Zusammenarbeit und ihm in einem Zwischenzeugnis stetige Zuverlässigkeit und Gewissenhaftigkeit bestätigt worden sei. Er habe daher nicht damit rechnen müssen, dass ihm die sieben Jahre zurückliegenden Abmahnungen zur Stützung einer Kündigung entgegengehalten würden. Die Kündigung sei daher mangels eines rechtfertigenden wichtigen Grundes unwirksam.

Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 03.02.2016 - Az.: 4 Sa 147/15

Praxistipp: Eine Kündigung muss auch bei vorliegenden Gründen im Sinne des KSchG immer verhältnismäßig sein. Sie ist das schärfste Mittel, um auf Fehlverhalten des Arbeitnehmers zu reagieren, entsprechend gravierend muss auch das Fehlverhalten sein.

Sexuelle Belästigung rechtfertigt nicht immer außerordentliche Kündigung

Bei einer sexuellen Belästigung ist die Intensität zu berücksichtigen. Ein erster Vorfall erfordert vor einer außerordentlichen Kündigung eine Prüfung, ob eine Abmahnung ausreicht, um das künftige Verhalten des Arbeitnehmers positiv zu beeinflussen. Das hat das Landesarbeitsgericht Hamm im Fall eines Bezirksleiters im Außendienst für die Betreuung von Lebensmittelmärkten entschieden. Er hatte gegenüber einer stellvertretenden Marktleiterin eine zweideutige Bemerkung gemacht, die das Gericht als mögliche, jedoch nicht zwingend als sexuelle Belästigung einordnete. Der Arbeitgeber nahm diese Aussage zum Anlass für eine außerordentliche, hilfsweise eine ordentliche Kündigung. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, es könne offen bleiben, ob eine sexuelle Belästigung vorliege. Auch eine sexuelle Belästigung berechtige nicht in jedem Fall zu einer außerordentlichen Kündigung. Liege steuerbares Verhalten eines Arbeitnehmers vor, sei grundsätzlich davon auszugehen, dass eine Abmahnung eine Alternative sei, wenn damit die Vermeidung des Risikos zukünftiger Störungen des Arbeitsverhältnisses erreicht werden könne. Nach den Umständen des Falles wäre eine Abmahnung als Reaktion des Arbeitgebers ausreichend gewesen.

Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 03.03.2016 - Az.: 15 Sa 1669/15

Praxistipp: Auch dieses Urteil zeigt, dass die Verhältnismäßigkeit einer Kündigung immer beachtet werden muss.

Unterlassene Mitteilung eines Schmiergeldangebots: Kündigung

Ein Arbeitnehmer ist aufgrund der arbeitsrechtlichen Nebenpflicht zur Schadensabwendung verpflichtet, seinem Arbeitgeber bemerkbare oder voraussehbare Schäden oder Gefahren des Arbeitgebers anzuzeigen und auf Verlangen hierzu relevante Informationen zu geben. Verstöße gegen diese Verpflichtung können grundsätzlich eine Kündigung rechtfertigen. Das hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz im Fall eines Koordinators für Bautechnik in einem Unternehmen mit umfassenden Compianceregelungen entschieden. Der Mitarbeiter hatte seinen Arbeitgeber über ein Schmiergeldangebot eines anderen Unternehmens nicht informiert und entsprechende Informationen verweigert. Der Arbeitgeber nahm das zum Anlass für eine fristlose, hilfsweise fristgemäße Kündigung. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass ein Verstoß gegen das Schmiergeldverbot regelmäßig zur fristlosen Kündigung berechtige. Daran fehle es hier. Vorliegend habe der Mitarbeiter aber seine arbeitsvertraglichen Nebenpflichten verletzt, indem er den Arbeitgeber von dem Schmiergeldangebot eines Dritten nicht informiert und sich geweigert habe dessen Namen zu nennen. Vorliegend hätte es aber unter Berücksichtigung der annähernd 30-jährigen beanstandungsfreien Beschäftigungszeit vor Ausspruch der Kündigung einer Abmahnung bedurft. Denn es sei von einer Verhaltensänderung auszugehen und gehe nicht um eine so schwerwiegende Pflichtverletzung, dass dem Arbeitgeber eine erstmalige Hinnahme offensichtlich unzumutbar sei.

Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 26.02.2016 - Az.: 1 Sa 358/15

BrExit - Auswirkungen auf Arbeitsverhältnisse?!

Nachdem Großbritannien für den Austritt gestimmt hat, fragen sich viele Unternehmen, ob diese historische Entscheidung bereits heute Auswirkungen auf Arbeitnehmerentsendungen und soziale Absicherung der entsendeten Mitarbeiter hat.

Es gilt zunächst einmal Ruhe zu bewahren. Denn in den nächsten zwei Jahren, in denen über den Austritt verhandelt wird, gilt weiterhin das EU-Recht. Die EU-Verordnung VO (EG) 883/2004 vom 01.05.2010, die gegenwärtig Anwendung auf entsandte deutsche Mitarbeiter in Großbritannien bzw. auf britische Arbeitnehmer in Deutschland findet, ist während der Phase der Scheidungsgespräche das geltende Recht. Es gibt keine Veränderungen für Sie als Arbeitgeber während dieser Phase.

Was nach dem Vollzug des Austritts in sozialversicherungsrechtlicher Sicht bei Entsendungen passiert, sind reine Spekulationen. Möglich ist die Überprüfung des bestehenden deutsch-britischen Sozialversicherungsabkommens, das bis zum Eintritt Großbritanniens galt und heute immer noch für besonders gelagerte Fälle angewandt wird. Wir bleiben für Sie am Ball und informieren Sie über die Entwicklungen.

Quelle: IHK Darmstadt

Betriebsübergang nur bei Wechsel des Inhabers

Ein Betriebsübergang (§ 613a BGB) setzt voraus, dass ein neuer Rechtsträger eine wirtschaftliche Einheit identitätswahrend fortführt. Daran fehlt es, wenn bei einem echten Betriebsfortführungsvertrag der vermeintliche Übernehmer nach außen nicht als Betriebsinhaber auftritt. Das hat das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg im Fall eines Betriebselektrikers in einem Produktionsbetrieb für Bauelemente entschieden. Das Unternehmen hatte eine Schwestergesellschaft gegründet und mit dieser einen Betriebsführungsvertrag geschlossen. Dabei sollten die Arbeitnehmer im Rah-

men eines Betriebsübergangs auf die neue Gesellschaft übergehen. Zwei Jahre später wurde diese Gesellschaft liquidiert und das Arbeitsverhältnis gekündigt. Der Arbeitnehmer verlangte Weiterbeschäftigung an einem der anderen Standorte des ursprünglichen Unternehmens. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass bei einem Betriebsübergang der bisherige Inhaber seine wirtschaftliche Tätigkeit in dem Betrieb einstellen müsse, während der Übernehmer die Geschäftstätigkeit tatsächlich weiterführen oder wieder aufnehmen müsse. Daran fehle es, wenn der neue Inhaber den Betrieb gar nicht führe. Gleiches gelte, wenn wie im vorliegenden Fall, der bisherige Inhaber seine wirtschaftliche Tätigkeit in dem Betrieb nicht einstelle sondern gegenüber dem vermeintlichen Übernehmer einseitig Richtlinien und Weisungen erteilen dürfe. Ersichtlich habe die Vertragskonstruktion dazu gedient, den Arbeitnehmern einen möglichst „armen“ Arbeitgeber zuzuweisen. Ein Betriebsübergang im Sinne von § 613a BGB habe daher nicht stattgefunden.

Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 11.05.2016 - Az.: 15 Sa 108/16

Praxistipp: Mehr Informationen zu den arbeitsrechtlichen Konsequenzen eines Betriebsübergangs enthält unser Infoblatt → **A17 „Rechte und Pflichten beim Betriebsübergang“** unter der **Kennzahl 67** unter www.saarland.ihk.de.

VERANSTALTUNGEN

Der Immobiliendarlehensvermittler und das Verbraucherdarlehen

Mittwoch, 14. September 2016, 19.00 - 21.00 Uhr, Raum 1 - 3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Seit März brauchen Immobiliendarlehensvermittler eine neue Erlaubnis nach § 34 i Gewerbeordnung, wenn sie Immobilien-Verbraucherdarlehen vermitteln möchten oder Dritte zu solchen Verträgen beraten wollen. Der Begriff des Immobilien-Verbraucherdarlehensvertrages wurde zu diesem Zeitpunkt geändert. Darunter fallen Darlehensverträge zwischen einem Unternehmer als Darlehensgeber und einem Verbraucher als Darlehensnehmer, die entweder durch ein Grundpfandrecht oder eine Reallast besichert sind oder die für den Erwerb oder die Erhaltung des Eigentums an Grundstücken bestimmt sind. Nur bei Vorliegen von solchen Immobilien-Verbraucherdarlehen ist eine neue Erlaubnis nach § 34 i Gewerbeordnung erforderlich.

Herr Dr. Markus Engel, Justiziar Sparkasse Saarbrücken, wird in seinem Vortrag die wesentlichen Regelungen des Verbraucherdarlehensrechts vermitteln. Abgerundet wird die Veranstaltung durch einen Rückblick bzw. Ausblick auf die aktuellen Fragen, die sich aus der Anwendung des § 34 i Gewerbeordnung ergeben durch Herrn Thomas Teschner, IHK Saarland.

Anmeldungen bis **13. September 2016** unter E-Mail:

rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de

„Der Handelsvertreter und die Kunst der Kundenakquise“

Montag, 19. September 2016, 14.00 Uhr bis 17.30 Uhr, Raum 1 - 3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

In Kooperation mit dem Wirtschaftsverband für Handelsvermittlung und Vertrieb im Saarland (CDH) e. V. veranstaltet die Industrie- und Handelskammer des Saarlandes ihren dritten Tag der saarländischen Handelsvertreter.

Die besten Produkte, der noch so gut durchdachte Geschäftsplan nutzen nichts ohne Kunden. Dreh- und Angelpunkt für den unternehmerischen Erfolg ist die Kundenakquise und ein dazugehöriges überzeugendes Vertriebskonzept. Gerade für Handelsvertreter ist wichtig, wie sie ihre Zielgruppe treffsicher ansprechen. Sie müssen Ihre Leistungen und Ihre Produkte so „an den Mann bringen“, dass sich der Kunde für Sie als Handelsvertreter und nicht für die Angebote seiner Konkurrenz interessiert.

Herr Dr. Daniel Langhans, Profiakquise Dr. Langhans GmbH, Ulm, beantwortet im Rahmen seines Vortrags die folgenden Fragen: Wie wecke ich in zehn Sekunden das Interesse? Wie gehe ich mit Einwänden um? Wie komme ich an den Tisch des Kunden?

Anmeldungen bis **16. September 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:

Ass. Heike Cloß

Tel.: (0681) 9520-600

Fax: (0681) 9520-690

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