

Nr. 9 / September 2016



Newsletter Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

Arbeitszeugnisse lesen - und verstehen	2
Ordnungsgemäße Unterschrift auf Arbeitszeugnis	4
Voller Urlaubsanspruch: ab wann?	4
Keine Übersicherung in Klausel für Vertragsstrafe	5
Nichtdiskriminierend: Stellenanzeige „junges dynamisches Unternehmen“	5
Wellnesscenter - keine Entgeltfortzahlung für ambulante Vorsorgekur	6
Bonusfestlegung durch Gericht möglich	6
BAG: Anspruch auf tabakrauchfreien Arbeitsplatz	7
Neue fiktive Monatsfrist für den Widerspruch bei falscher Unterrichtung vor dem zweiten Betriebsübergang	8
VERANSTALTUNGEN	9
Rechte und Pflichten im Arbeitsverhältnis	9

Arbeitszeugnisse lesen - und verstehen

Gerade nach den Ferien stellen viele Unternehmen neue Mitarbeiter ein. Bei der Durchsicht der Bewerbungsunterlagen sind neben schulischen Zeugnissen oft Arbeitszeugnisse zu bewerten, da diese das wichtigste Werbemittel des künftigen Arbeitnehmers sind. Sie geben Auskunft darüber, was ein Arbeitnehmer kann - und was nicht. Jeder Arbeitnehmer hat bei Beendigung seines Arbeitsverhältnisses einen Anspruch auf Ausstellung eines Arbeitszeugnisses gegen seinen Arbeitgeber, deshalb sollte man genauer hinsehen, wenn Arbeitsverhältnisse nicht über ein Arbeitszeugnis dokumentiert werden können. Wenn eines vorgelegt wird, dann ist auf folgendes zu achten:

Zeugnisarten

Man unterscheidet zwischen dem einfachen Zeugnis, in dem lediglich die persönlichen Daten des Arbeitnehmers sowie die Art und Dauer der Beschäftigung vollständig und genau angegeben sind, und dem qualifizierten Zeugnis. Ein qualifiziertes Arbeitszeugnis enthält zusätzlich zu den Angaben eines einfachen Zeugnisses Ausführungen über die Leistungen und die Führung des Arbeitnehmers. Während die Aussagen zu Art und Dauer der Tätigkeit lediglich darstellend sind, erfolgt durch die Angaben zu Leistung und Führung eine Bewertung des Arbeitnehmers. Der Arbeitnehmer kann zwischen der Erteilung eines einfachen und eines qualifizierten Zeugnisses wählen. Am aussagekräftigsten ist natürlich das qualifizierte Zeugnis und ist deshalb auch oft in der Praxis anzutreffen.

Inhalt des qualifizierten Zeugnisses

Das Arbeitszeugnis soll Aufschluss über die während des Arbeitsverhältnisses unter Beweis gestellten Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse geben sowie Angaben über die berufliche Entwicklung des Arbeitnehmers enthalten. Es soll belegen, in welchem Aufgabengebiet der Arbeitnehmer eingesetzt gewesen und mit welchen Tätigkeiten er betraut worden ist, wie er sein erlerntes Wissen in der Praxis umgesetzt und ob er sich in der Position bewährt hat. Der Arbeitgeber hat dabei sowohl die Wahrheitspflicht als auch die Verpflichtung zu beachten, das berufliche Fortkommen des Arbeitnehmers nicht unnötig zu erschweren. Kein Arbeitgeber ist jedoch verpflichtet, einen schlechten Arbeitnehmer besser zu beurteilen, als er tatsächlich ist. Unwahre Zeugnisse können Schadensersatzansprüche z.B. des neuen Arbeitgebers gegenüber dem Zeugnisersteller auslösen

Zeugnissprache

Der Arbeitnehmer hat ein Recht darauf, dass ihm der Arbeitgeber ein in allen seinen Aussagen eindeutiges und klar formuliertes Zeugnis ausstellt. Es darf nicht der Eindruck entstehen, der ausstellende Arbeitgeber distanzieren sich vom buchstäblichen Wortlaut seiner Erklärung. Aus diesem Grunde darf ein Zeugnis nicht in sich widersprüchlich sein, und mit Hilfe von Widersprüchen darf auch keine Herabsetzung der Verhaltensbeurteilung erfolgen. Dies gilt vor allem bei der Verwendung von verschlüsselten oder doppelbödigen Zeugnisformulierungen, die wohlwollender klingen als sie gemeint sind.

Der Arbeitgeber ist zwar bei der Ausstellung des Zeugnisses grundsätzlich in seiner Ausdrucksweise frei, muss sich aber der in der Praxis allgemein angewandten Zeugnissprache bedienen und bei der Beurteilung des Arbeitnehmers den allgemein üblichen Maßstab anlegen.

Für die Benotung der Leistung haben sich feste Formulierungen eingebürgert, die einer Notenskala vergleichbar sind.

Eine mögliche Formulierung könnte beispielsweise lauten:

„*Sie / Er hat die ihm übertragenen Arbeiten...*“

Beurteilung	Zeugnisformulierung
sehr gut	... <i>stets</i> zu unserer <i>vollsten</i> Zufriedenheit ...
gut	... zu unserer <i>vollsten</i> Zufriedenheit ...
	... <i>stets</i> zu unserer <i>vollen</i> Zufriedenheit ...
befriedigend	... zu unserer <i>vollen</i> Zufriedenheit ...
ausreichend	... zu unserer Zufriedenheit ...
mangelhaft	... <i>insgesamt</i> zu unserer Zufriedenheit ...
	... <i>war bemüht</i> , zu unserer Zufriedenheit ...
	... <i>im Großen und Ganzen</i> zu unserer Zufriedenheit

„... *erledigt*.“

oder

völlig ungenügend	Er / Sie hat sich bemüht, die ihr/ ihm übertragenen Arbeiten zu unserer Zufriedenheit zu erledigen.
schlecht	Er / Sie hat unseren Erwartungen entsprochen.
befriedigend	Er / Sie hat unseren Erwartungen in jeder Hinsicht entsprochen.
sehr gut	Er / Sie hat unseren Erwartungen in jeder Hinsicht und bester Weise entsprochen.

Äußere Form

Das Zeugnis muss auf Geschäftspapier erteilt werden, wenn der Arbeitgeber Geschäftsbögen besitzt und im Geschäftsverkehr verwendet. Das Anschriftenfeld ist freizulassen. Das Zeugnis muss in einheitlicher Maschinenschrift ohne handschriftliche Zusätze, Streichungen usw. geschrieben sein sowie Ort und Datum der Ausstellung enthalten. Es ist vom Arbeitgeber, mindestens aber von einem Vorgesetzten des Arbeitnehmers, eigenhändig zu unterschreiben. Das Zeugnis darf nicht gefaltet sein und keine Knicke, Risse, Flecken oder ähnliches aufweisen. Entspricht das Zeugnis nicht diesen Grundsätzen, kann der Arbeitnehmer die Ausstellung eines neuen Zeugnisses verlangen. Der Arbeitgeber ist aber nicht verpflichtet Formulierungsvorschläge oder -wünsche des Arbeitnehmers zu übernehmen, wenn diese nicht rechtlich geboten sind. Bei berechtigtem Korrekturverlangen ist das neue Zeugnis unter dem Datum des geänderten Zeugnisses zu erteilen.

Praxistipp: Mehr Informationen zum Arbeitszeugnis enthält unser Infoblatt → **A12** „Zeugnis“, **Kennzahl 67** unter www.saarland.ihk.de.

Ordnungsgemäße Unterschrift auf Arbeitszeugnis

Bei der Unterschrift unter ein Arbeitszeugnis ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Unterschrift in der Weise vorzunehmen, wie er auch sonst wichtige betriebliche Dokumente unterzeichnet. Das ist bei einer quer zum Zeugnistext verlaufenden Unterschrift nicht der Fall. Das hat das Landesarbeitsgericht Hamm im Fall einer ehemaligen Arbeitnehmerin entschieden, die ihren Anspruch auf Erfüllung eines im Wege des Vergleichs vereinbarten Zeugnisanspruchs im Wege der Zwangsvollstreckung durchsetzen musste. Der Arbeitgeber hatte zunächst lediglich mit Handzeichen kinderschriftartig unterzeichnet, in einer späteren Version dann mit einer schräg abfallenden Unterschrift. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass die Unterschrift in der Weise erfolgen müsse, wie der Unterzeichner im Übrigen wichtige betriebliche Dokumente unterschreibe; er dürfe im Zeugnis keine Unterzeichnung wählen, die hiervon abweiche. Der Namenszug auf dem Zeugnis weiche von der sonstigen Weise der Unterzeichnung ab, damit lasse sich nicht mehr eindeutig die Identität des Unterzeichners feststellen. Das zweite ausgestellte Zeugnis enthalte ebenfalls keine wirksame Unterschrift, weil diese nicht parallel zum Text, sondern von links oben nach rechts unten gekippt erfolgt sei. Zeugnisse dürften keine Merkmale oder Formulierungen enthalten, die den Zweck hätten eine andere als aus der äußeren Form oder dem Wortlaut ersichtliche Aussage zu treffen. Vorliegend begründe die Art der Unterschrift erhebliche Zweifel an der Ernsthaftigkeit des Textes und entwerte ihn vollständig. Das festgesetzte Zwangsgeld zur Erfüllung des Zeugnisanspruchs sei daher rechtmäßig.

Beschluss des Landesarbeitsgerichts - LAG - Hamm vom 27.07.2016; Az.: 4 Ta 118/16

Praxistipp: Zeugnisse müssen grundsätzlich unterschrieben werden. Bei einem qualifizierten Arbeitszeugnis ist es typischerweise der Arbeitgeber, der unterschreibt. Die Bedeutung eines Zeugnisses ergibt sich nämlich gerade daraus, dass der Arbeitgeber selbst unterschreibt. Unterschreibt dieser nicht selbst, sondern unterschreibt dessen Vertreter, so muss dessen Vertretungsmacht für den Arbeitgeber erkennbar gemacht werden, um den Verdacht zu vermeiden, das Zeugnis sei gefälscht oder stamme in dieser Form nicht vom Arbeitgeber. Das Zeugnis muss mit dem ausgeschriebenen Namen unterschrieben werden, eine Unterschrift nur mit Namenskürzel genügt nicht. Es ist für den künftigen Leser des Arbeitszeugnisses nützlich, wenn der Name des Unterschreibenden, versehen mit einer Funktionsangabe, unterhalb der Namenszeichnung edv-schrifttechnisch wiederholt wird.

Voller Urlaubsanspruch: Ab wann?

Bei einem mit Wirkung zum 1. Juli eines Jahres begründeten Arbeitsverhältnis entsteht nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) in diesem Jahr kein Vollurlaubsanspruch. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Diensthundeführers entschieden, dessen Arbeitsverhältnis am 1. Juli 2013 begann und bis zum 2. Januar 2014 dauerte. Da er während dieser Zeit keinen Urlaub hatte, zahlte der Arbeitgeber für den tarifmäßigen Urlaubsanspruch von 26 Tagen anteilige Urlaubsabgeltung für 13 Urlaubstage, errechnet aus sechs Monaten Beschäftigung. Der Arbeitnehmer forderte Abgeltung für weitere 13 Urlaubstage. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass der volle Urlaubsanspruch erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben werde. Diese Formulierung („nach“) zeige, dass der volle Urlaubsanspruch nicht bereits mit sechsmonatigem Bestehen erworben werde und der Ablauf der Wartezeit und das Entstehen des Vollurlaubsanspruchs nicht zusammenfallen. Die gesetzliche Regelung des Bundesurlaubsgesetz-

zes gehe nicht davon aus, dass ein Arbeitnehmer, der bei einem Arbeitgeber vom 1. Januar bis zum 30. Juni und bei einem anderen Arbeitgeber vom 1. Juli bis zum 31. Dezember beschäftigt werde, zweimal den vollen Urlaubsanspruch erwerbe.
Urteil des Bundesarbeitsgerichts - BAG - vom 17.11.2015; Az.: 9 AZR 179/15

Praxistipp: Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Gewährung bezahlten Erholungsurlaubs. Der gesetzliche Mindesturlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz beträgt 24 Werktage. Damit, auch bei einem Arbeitgeberwechsel im laufenden Jahr, diese Zahl der Urlaubstage weder über- noch unterschritten wird, gewährt das Bundesurlaubsgesetz einen Teilurlaubsanspruch. Solange in einem Arbeitsverhältnis die Wartezeit von sechs Monaten nicht erfüllt wird, entsteht ein Teilurlaubsanspruch. Ist die Wartezeit einmal erfüllt, entsteht der volle Urlaubsanspruch. Dies war vorliegend nicht der Fall, da der Mitarbeiter erst zum 01.07. sein Arbeitsverhältnis begonnen hat und somit nicht länger als sechs Monate im Betrieb beschäftigt war.

Keine Übersicherung in Klausel für Vertragsstrafe

Beinhaltet die Vertragsstrafen-Regelung in einem Arbeitsvertrag eine Übersicherung des Arbeitgebers, kann das zu einer Unwirksamkeit der Klausel wegen unangemessener Benachteiligung des Arbeitnehmers führen. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall einer Arbeitnehmerin in einem Einzelhandelsunternehmen entschieden. Die vereinbarte Vertragsstrafe sollte für verspätete Arbeitsaufnahme oder Arbeitsverweigerung ein Bruttoarbeitsentgelt je Tag der Zuwiderhandlung betragen, begrenzt durch das in der gesetzlichen Mindestkündigungsfrist geschuldete Arbeitsentgelt. Im Übrigen sollte die Vertragsstrafe ein Bruttomonatsgehalt betragen. Als die Arbeitnehmerin in der Probezeit fristlos kündigte, forderte der Arbeitgeber ein Bruttomonatsgehalt als Vertragsstrafe. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass die Vertragsstrafen Regelung die Arbeitnehmerin unangemessen benachteilige und daher unwirksam sei. Sie führe zu einer Übersicherung, da sie dem Arbeitgeber auch dann eine Vertragsstrafe in Höhe eines Monatsgehalts gewähre, wenn während der Probezeit eine Kündigungsfrist von zwei Wochen gelte. Die Rechtsfolge der Unwirksamkeit gelte auch für Klauseln, die in ihrem Übermaßanteil ein zu beanstandendes Risiko regeln, das sich im konkreten Fall nicht realisiert habe.

Urteil des Bundesarbeitsgerichts - BAG - vom 17.03.2016; Az.: 8 AZR 665/14

Praxistipp: Arbeitsverträge, die für eine Vielzahl von Fällen verwendet werden, sind Allgemeine Geschäftsbedingungen. Deshalb unterlagen sie auch der allgemeinen AGB-Kontrolle. Allgemeine Geschäftsbedingungen müssen transparent sein und dürfen den Vertragspartner nicht unangemessen benachteiligen. Dies war vorliegend der Fall.

Nichtdiskriminierend: Stellenanzeige „junges dynamisches Unternehmen“

Wirbt ein Unternehmen in einer Stellenanzeige für sich als „junges dynamisches Unternehmen“, liegt darin kein Indiz für eine Diskriminierung wegen des Alters von Bewerbern. Das hat das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein im Fall einer 1961 in Russland geborenen arbeitslosen Bewerberin entschieden, die sich auf eine Stellenanzeige für erfahrene Software-Entwickler meldete. Sie besaß eine Qualifikation als Systemtechnik-Ingenieurin. In der Anzeige bezeichnete sich das im internationalen elektronischen Wertpapierhandel tätige Unternehmen als „junges dynamisches Un-

ternehmen“ mit 65 Mitarbeitern. Die Bewerberin wurde nicht zum Bewerbungsgespräch eingeladen und erhielt eine Absage. Sie forderte Entschädigung wegen Diskriminierung aufgrund ihrer Herkunft, ihres Alters und ihres Geschlechts in Höhe von 10.000 Euro. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass mit der Formulierung der Stellenanzeige keine Wünsche an das Alter der Bewerber vorgegeben würden. Es handele sich um eine unternehmensbezogene Information. Es liege in diesem Zusammenhang fern, das Adjektiv „junges“ auf die Belegschaft oder erwünschte Bewerber zu beziehen. Es könne nicht unterstellt werden, jüngere Bewerber würden sich eher zu neu gegründeten Unternehmen hingezogen fühlen, während ältere Bewerber eingeführte Betriebe bevorzugten.

Urteil des Landesarbeitsgerichts - LAG - Schleswig-Holstein vom 04.05.2016; Az.: 6 Sa 419/15

Praxistipp: Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verbietet zwar Diskriminierung auf Grund des Alters - jedoch nur, wenn es sich auf die Bewerber bezieht. Wenn das Unternehmen sich selbst als jung und dynamisch, wie vorliegend bezeichnet, ist darin keine Diskriminierung zu sehen.

Wellnesscenter - keine Entgeltfortzahlung für ambulante Vorsorgekur

Ein gesetzlich versicherter Arbeitnehmer hat keinen Entgeltfortzahlungsanspruch gegen seinen Arbeitgeber, wenn er eine ambulante Vorsorgekur durchläuft, die nicht in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation stattfindet. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall einer Köchin im niedersächsischen Polizeidienst entschieden. Sie hatte eine Kostenzusage von ihrer Krankenkasse erhalten für eine dreiwöchige Vorsorgekur auf der Insel Langeoog. Der Arbeitgeber lehnte die Lohnfortzahlung ab. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass Maßnahmen der medizinischen Versorgung nur dann nicht auf den Urlaub angerechnet werden dürfen, wenn Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz bestehe. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung für eine Arbeitsverhinderung wegen einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge aufgrund einer Bewilligung durch Sozialleistungsträger setze aber voraus, dass die Maßnahme in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation durchgeführt werde. Das treffe für das vorliegend gewählte Kur- und Wellnesscenter nicht zu. Ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung habe daher nicht bestanden.

Urteil des Bundesarbeitsgerichts - BAG - vom 25.05.2016; Az.: 5 AZR 298/15

Praxistipp: Den Arbeitgeber trifft eine Entgeltfortzahlungspflicht nur dann, wenn es sich um eine Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation handelt. Dies ergibt sich aus dem Anschreiben, das der Mitarbeiter seinem Arbeitgeber zur Verfügung stellt. Wenn die Kriterien nicht erfüllt, dann hat er keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung und muss die „Kur“ entweder in Form eines bezahlten oder unbezahlten Urlaubs nehmen.

Bonusfestlegung durch Gericht möglich

Darf ein Arbeitgeber nach dem Arbeitsvertrag die Höhe eines Bonusanspruchs nach billigem Ermessen festlegen, ist diese Entscheidung einer gerichtlichen Überprüfung zugänglich. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Managing Directors in einer internationalen Großbank entschieden, dem vertraglich die Teilnahme an dem jeweils gültigen Bonussystem zugesichert war, der aber für das Jahr 2011 keinen Bonus erhielt. Er verklagte den Arbeitgeber auf eine Bonuszahlung und stellte die

Höhe in das Ermessen des Gerichts, mindestens aber 52.480 Euro. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass nach dem Vertrag ein Anspruch auf einen Bonus nach billigem Ermessen bestehe. Da der Arbeitgeber keine hinreichenden Darlegungen für eine Festlegung auf null getroffen habe, sei diese Festlegung unverbindlich. Folglich sei die Leistungsfestlegung durch das Gericht auf der Grundlage des Sachvortrags der Vertragsparteien vorzunehmen. Die Tatsache, dass der bestimmungsberechtigte Arbeitgeber sich zu den Faktoren für die Bestimmung nicht äußere, könne nicht zulasten des Arbeitnehmers gehen. Das Gericht habe für die Bestimmung auf aktenkundig gewordene Umstände, wie Leistungshöhe der Vorjahre, wirtschaftliche Kennzahlen und Ergebnisse von Leistungsbeurteilungen zurückzugreifen. Nur ausnahmsweise scheidet eine gerichtliche Leistungsfestsetzung aus, wenn keinerlei Anhaltspunkte vorlägen. Zur Festsetzung der Bonushöhe wurde der Rechtsstreit an die Vorinstanz zurückverwiesen.

Urteil des Bundesarbeitsgerichts - BAG - vom 03.08.2016; Az.: 10 AZR 710/14

Praxistipp: Die Auslegung eines Arbeitsvertrages kann durch das Arbeitsgericht erfolgen - wie diese Entscheidung zeigt. Auch wenn der Arbeitgeber sich eine Gewährung von Gratifikation nach billigem Ermessen vorbehält, ist dieses Ermessen zu überprüfen im Hinblick darauf, ob es ausgeübt wurde und wenn ja, ob es verhältnismäßig ausgeübt wurde.

BAG: Anspruch auf tabakrauchfreien Arbeitsplatz

Nach § 5 Abs. 1 Satz 1 ArbStättV hat der Arbeitgeber die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, damit die nicht rauchenden Beschäftigten wirksam vor den Gesundheitsgefahren durch Tabakrauch geschützt werden. Die ArbStättV geht damit davon aus, dass Passivrauchen die Gesundheit gefährdet. Bei Arbeitsstätten mit Publikumsverkehr hat der Arbeitgeber nach § 5 Abs. 2 ArbStättV nur insoweit Schutzmaßnahmen zu treffen, als die Natur des Betriebs und die Art der Beschäftigung es zulassen. Der Kläger arbeitet in dem von der Beklagten in Hessen betriebenen Spielcasino als Croupier. Er hat hierzu im Durchschnitt wöchentlich zwei Dienste (jeweils sechs bis zehn Stunden) in einem abgetrennten Raucherraum zu arbeiten. Nur dort und im Barbereich ist den Gästen das Rauchen gestattet. Der Raucherraum ist mit einer Klimaanlage sowie einer Be- und Entlüftungsanlage ausgestattet. Der Kläger verlangt von der Beklagten, ihm ausschließlich einen tabakrauchfreien Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die dagegen gerichtete Berufung des Klägers zurückgewiesen. Die Revision des Klägers hatte vor dem Neunten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg.

Zwar hat der Kläger nach § 5 Abs. 1 Satz 1 ArbStättV grundsätzlich Anspruch auf einen tabakrauchfreien Arbeitsplatz. Die Beklagte macht in ihrem Spielcasino jedoch von der Ausnahmeregelung in § 2 Abs. 5 Nr. 5 des Hessischen Nichtraucherschutzgesetzes (HessNRSG) Gebrauch, die das Rauchen in Spielbanken ermöglicht. Sie muss deshalb Schutzmaßnahmen nur insoweit treffen, als die Natur ihres Betriebs und die Art der Beschäftigung dies zulassen. § 5 Abs. 2 ArbStättV verpflichtet sie allerdings, die Gesundheitsgefährdung zu minimieren. Diese Verpflichtung hat sie mit der baulichen Trennung des Raucherraums, seiner Be- und Entlüftung sowie der zeitlichen Begrenzung der Tätigkeit des Klägers im Raucherraum erfüllt.

BAG, Urteil vom 10.05.2016 - 9 AZR 347/15

Praxistipp: Arbeitgeber haben laut Arbeitsstättenverordnung die Pflicht, Nichtraucher vor Tabakrauch und möglichen gesundheitlichen Folgen zu schützen. Diese Schutzvorschriften hat der Arbeitgeber vorliegend eingehalten. Deshalb ging die Klage des Mitarbeiters in Leere. Bei einem privaten Arbeitgeber liegt das Hausrecht bei ihm: Es liegt in seinem Ermessen, ob er ein generelles Rauchverbot ausspricht oder die Zigaretten am Arbeitsplatz in den gesetzlich geregelten Ruhepausen erlaubt. Raucherräume sind kein Muss für ihn: Er ist nicht verpflichtet, spezielle Raucherräume einzurichten oder spezielle Raucherbereiche im Freien zu überdachen. Im Sinne des Betriebsfriedens empfiehlt sich dieses jedoch.

Neue fiktive Monatsfrist für den Widerspruch bei falscher Unterrichtung vor dem zweiten Betriebsübergang

Steht nach einem Betriebsübergang ein weiterer Betriebsübergang bevor, muss der Arbeitnehmer regelmäßig innerhalb eines Monats nach Erhalt der grundlegenden Informationen zum weiteren Betriebsübergang seinen Widerspruch zum ersten Betriebsübergang erklären, ansonsten erlischt sein Widerspruchsrecht Voraussetzung für einen Widerspruch zum ersten Betriebsübergang ist, dass die Unterrichtung nicht ordnungsgemäß war. Das BAG hat diese gesetzlich nicht vorgesehene Monatsfrist geschaffen, um mehr Rechts- und Planungssicherheit für den bisherigen Arbeitgeber und den neuen Inhaber zu erlangen.

BAG, Urteil vom 19.11.2015 - 8 AZR 773/14

Praxistipp: Stärker als bisher wird es in der Praxis darauf ankommen, wann konkret das Unterrichtungsschreiben bei dem Arbeitnehmer einging. Bislang war es in der Praxis so, dass man von dem Datum des Unterrichtungsschreibens ausging, ohne im Einzelfall zu hinterfragen, wann tatsächlich das Unterrichtungsschreiben dem jeweiligen Arbeitnehmer zuging (persönliche Übergabe, Einwurf in den Briefkasten, Einschreiben/Rückschein, Zugang bei Urlaub, etc.). Dies wird sich ändern, wenn der Arbeitgeber in Erwägung zieht, einen weiteren Betriebsübergang vorzunehmen. Auch dürfte es künftig so sein, dass zumindest bei einem zweiten oder nachfolgenden Betriebsübergang die schriftlichen Unterrichtungen einen Monat vor dem tatsächlichen Betriebsübergang erfolgen. Bislang war es nicht unüblich, dass die Unterrichtungen erst nach dem Zeitpunkt des tatsächlichen Betriebsüberganges erfolgten. Soweit kurz zeitlich hintereinander Betriebsübergänge stattfinden, sollte geprüft werden, ob rechtsmissbräuchliches Handeln vorliegt. Dies kann dann durchaus als Ausnahme zu der "fiktiven Monatsfrist" herangezogen werden. Insofern sollten sämtliche Anhaltspunkte gesammelt werden, also Unterrichtungsschreiben und weitere Informationen, insb. auch über den Betriebsrat. Trotz dieser neuen fiktiven Monatsfrist darf nicht vergessen werden, dass immer nur dem bisherigen Arbeitgeber widersprochen werden kann, d.h. selbst wenn die fiktive Monatsfrist nicht wirksam zu laufen begann, muss zunächst der Widerspruch zum zweiten Betriebsübergang erfolgreich erklärt werden, um dann den Widerspruch erfolgreich zum ersten Betriebsübergang geltend machen zu können.

VERANSTALTUNGEN

Rechte und Pflichten im Arbeitsverhältnis

Donnerstag, 27. Oktober 2016, 19.00 bis 21.00 Uhr, Raum 1, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken

Referent: Rechtsanwalt Eric Schulien, Eric Schulien GmbH Rechtsanwalts-gesellschaft, Saarbrücken.

Anmeldungen **bis 26. Oktober 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

Die in dem Newsletter Arbeitsrecht enthaltenen Angaben sind mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt worden. Dennoch kann für Vollständigkeit, Richtigkeit sowie für zwischenzeitliche Änderungen keine Gewähr übernommen werden.