



Newsletter Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

Neuerungen im Arbeitsrecht 2019 - ein Überblick	2
Unzulässige Kontrolle im Rahmen der Zeiterfassung	3
Verfallfristen bei der Arbeitnehmerhaftung	3
BAG: Hinausschieben der Vertragsbeendigung im Rentenalter ist zulässig	4
Außerordentliche Kündigung wegen privatem Pfandsammeln während der Arbeitszeit..	4
Kündigung - Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung	5
VERANSTALTUNGEN	6
„Das Direktionsrecht des Arbeitgebers“	6
„270 Tage DSGVO - wo stehen wir“	6
„Rund um das Versicherungsvermittlerrecht: IDD-Weiterbildungsverpflichtung und Impressumpflicht“	6
„Arbeitszeitflexibilisierung - Arbeitszeitsysteme, Arbeit auf Abruf und die neue Brückenteilzeit“	6
„1 Jahr DSGVO“	6

Neuerungen im Arbeitsrecht 2019 - ein Überblick

Das Jahr 2019 hat begonnen und es wird schon wieder fleißig gearbeitet. Auch der Gesetzgeber war fleißig und hat einige Gesetzesänderungen bzw. -neuerungen beschlossen. Wir stellen Ihnen im Folgenden einen Überblick über die wichtigsten Änderungen zusammen.

1. Höherer Mindestlohn

Der gesetzliche Mindestlohn ist zum 1. Januar 2019 um 42 Cent angestiegen. Arbeitnehmer haben damit 2019 einen Anspruch auf einen Mindestlohn in Höhe von 9,19 € pro Stunde. 2020 steigt er auf 9,35 €.

Mehr Informationen zum Mindestlohn finden Sie in unserem Infoblatt → **A32** „[Der gesetzliche Mindestlohn](#)“ unter der **Kennzahl 890** unter www.saarland.ihk.de.

2. Einführung der Brückenteilzeit

Seit dem 1. Januar 2019 ist das „Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts - Einführung einer Brückenteilzeit“ in Kraft. Durch das Gesetz wird das Recht auf eine befristete Teilzeit eingeführt. Der Arbeitnehmer hat damit die Möglichkeit in einem Zeitraum von mindestens einem bis zu fünf Jahren seine Arbeitszeit zu verringern. Danach kann der Mitarbeiter wieder zu seiner ursprünglichen Arbeitszeit zurückkehren. Voraussetzung: Der Arbeitnehmer muss in einem Unternehmen mit mehr als 45 Mitarbeitern arbeiten.

Änderungen ergeben sich bei der Arbeit auf Abruf: Ist im Arbeitsvertrag die Anzahl der Wochenstunden nicht festgelegt, gilt gesetzlich eine Wochenstundenzahl von nunmehr 20 Stunden - vorher waren es 10 Stunden - als vereinbart.

Informationen zum Teilzeitrecht finden Sie auch in unserem Infoblatt → **A05** „[Teilzeit und befristete Arbeitsverträge](#)“, **Kennzahl 67** und in der aktuellen Ausgabe der SaarWirtschaft 01/2019, Seite 29.

3. Beiträge in gesetzliche Krankenversicherung

Die Zusatzbeiträge bei der gesetzlichen Krankenversicherung sind zu gleichen Teilen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern zu zahlen. Bisher wurden die Zusatzbeiträge in Höhe von 14,6 Prozent von den Arbeitnehmern bezahlt.

Zudem gibt es Änderungen bei der Beitragsbemessung von hauptberuflich Selbstständigen. Die Mindestbeiträge für Kleinselbstständige halbieren sich auf monatlich 171 €.

4. Teilhabechancengesetz

Mit dem Teilhabechancengesetz soll Langzeitarbeitslosigkeit besser bekämpft werden. Unternehmen, die Personen über 25 Jahre einstellen, die langzeitarbeitslos sind, bekommen ab dem 1. Januar 2019 in den ersten beiden Jahren einen Zuschuss. Zudem können Betroffene an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen.

5. Gesetzliche Änderungen für Midijobs

Zum 1. Juli 2019 soll die Regelung für die sog. Gleitzone bei Midijobs auf Arbeitsentgelte von 450,01 € bis 1.300 € für sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen ausgeweitet werden. Bisher liegt diese Zone zwischen 450,01 € und 850,00 €. So sollen mehr Beschäftigte mit einem geringfügigen Einkommen von einem reduzierten Beitragsanteil profitieren. Für den Arbeitgeber ändert sich nichts.

Unzulässige Kontrolle im Rahmen der Zeiterfassung

Ein elektronisches Arbeitszeiterfassungssystem in einem Taxi, bei dem der Arbeitnehmer zur Signalisierung seiner Arbeitsbereitschaft im Falle einer Standzeit alle drei Minuten einen Signalknopf betätigen muss, ist unzulässig. Der Arbeitgeber verstößt damit gegen § 32 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG). Dies hat das Arbeitsgericht Berlin am 10. August 2017 festgestellt. Das Interesse des Arbeitgebers den Arbeitnehmer zu kontrollieren verlangt im Taxigewerbe keine so intensive Überwachung bloßer Arbeitsbereitschaft des Arbeitnehmers (Az.: 41 Ca 12115/16).

Praxistipp: Das Urteil bezieht sich zwar auf die bis Mai 2018 geltende Fassung des BDSG. Die gleichen Grundsätze und Anforderungen finden sich aber auch in der aktuell gültigen Fassung in § 26 BDSG. Informationen zum Thema Beschäftigtendatenschutz finden Sie in unserem Infoblatt → **D10** „[Beschäftigtendatenschutz nach der DSGVO](#)“ unter der **Kennzahl 2158**.

Verfallfristen bei der Arbeitnehmerhaftung

Die Parteien streiten darüber, ob der Beklagte der Klägerin wegen der Herausgabe eines PKW an einen Kunden sowie des dadurch verursachten Verlustes dieses PKW zum Schadensersatz verpflichtet ist. Der Beklagte war als PKW-Verkäufer im Autohaus der Klägerin tätig. Im Arbeitsvertrag wurde geregelt, dass sämtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit verfallen, wenn sie nicht vorher schriftlich geltend gemacht werden. Im Betrieb der Klägerin bestand die Anweisung, ein Neufahrzeug, das entweder nicht vollständig bezahlt war oder für das keine gesicherte Finanzierung vorlag, nicht an den Käufer herauszugeben, es sei denn, dass eine Einwilligung der Geschäftsleitung vorlag.

Entgegen dieser Anweisung händigte der Beklagte das Fahrzeug an den Kunden aus. Bei der Abholung leistet der Kunde lediglich eine Anzahlung. Er drängte auf eine vorübergehende Überlassung und versprach, das Auto nach dem Wochenende wieder vorbeizubringen. Es kam, wie es kommen musste: Der Kunde brachte das Fahrzeug nicht wieder zurück. Ebenso wenig entrichtete er den restlichen Kaufpreis. Sämtliche Rechtsverfolgungs-Versuche des Klägers scheiterten.

Das BAG lehnt den Anspruch auf Schadensersatz ab. Der Anspruch sei aufgrund der Verfallklausel im Arbeitsvertrag verfallen. Dabei kann dahinstehen, ob die vereinbarte Verfallklausel unwirksam ist. Selbst wenn dies der Fall sein sollte, könnte sich die Klägerin als Verwenderin der Klausel auf eine Unwirksamkeit nicht berufen. Die 3-Monatsfrist fing spätestens dann an zu laufen, als die Klägerin den Schaden beziffern konnte. Das war dann der Fall, als klar war, dass der Kunde den Pkw weder herausgibt noch den restlichen Kaufpreis zahlen würde.

BAG, Urteil vom 7. Juni 2018, 8 AZR 96/17

Praxistipp: Arbeitnehmer haften ihrem Arbeitgeber gegenüber, wenn sie gegen ihre rechtlichen Pflichten verstoßen, aufgrund dieses Verstoßes ein Schaden verursacht wurde und sowohl der Pflichtverstoß wie auch die Schadensfolge vorsätzlich oder fahrlässig herbeigeführt wurden. Vorliegend hat der Arbeitnehmer bewusst gegen die Anweisung verstoßen. Somit war er grundsätzlich zum Schadensersatz verpflichtet. Pech für den Arbeitgeber, dass er den Anspruch zu spät geltend gemacht hat.

BAG: Hinausschieben der Vertragsbeendigung im Rentenalter ist zulässig

Die Regelung in § 41 Satz 3 SGB VI, die es den Arbeitsvertragsparteien ermöglicht, im Falle der vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen der Regelaltersgrenze den Beendigungszeitpunkt durch Vereinbarung während des Arbeitsverhältnisses hinauszuschieben, ist mit höherrangigen Recht vereinbar. Dies entschied der BAG.

Der im Juli 1949 geborene Kläger war bei dem beklagten Land als Lehrer an einer berufsbildenden Schule beschäftigt. Im Arbeitsvertrag wurde geregelt, dass das Arbeitsverhältnis mit Erreichen der Regelaltersgrenze Ende Januar 2015 endet. Mitte Januar 2015 vereinbarten die Parteien, dass das Arbeitsverhältnis erst mit Ablauf des 31. Juli 2015 endet. Im Februar vereinbarten die Parteien, dass die Wochenstundenzahl des Klägers erhöht wird. Der Kläger ist der Ansicht, dass sein Arbeitsverhältnis nicht am 31. Juli 2015 geendet hat.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision des Klägers hatte auch vor dem Bundesarbeitsgerichts (BAG) keinen Erfolg. Die Befristung des Arbeitsvertrags ist wirksam. Die (erneute) Befristung bis zum 31. Juli 2015 ist nach § 41 Satz 3 SGB VI gerechtfertigt. Es kommt nicht darauf an, ob eine Hinausschiebensvereinbarung voraussetzt, dass nur der Beendigungszeitpunkt des Arbeitsverhältnisses unter Beibehaltung der übrigen Vertragsbedingungen geändert wird. In der Vereinbarung vom Januar 2015 wurde nur der Beendigungszeitpunkt hinausgeschoben. Die vertragliche Abrede über die Arbeitszeiterhöhung wurde erst sechs Wochen später und damit nicht im Zusammenhang mit der Vereinbarung über das Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts getroffen.

BAG, Urteil vom 19. Dezember 2018, 7 AZR 70/17

Quelle: Pressemeldung des BAG vom 19. Dezember 2018

Praxistipp: Unternehmen können Rentner einstellen und auch (ehemalige) Mitarbeiter aus der Rente in den Betrieb zurückholen. Dies geschieht oft befristet. Es gelten dann die allgemeinen Befristungsregelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes.

Außerordentliche Kündigung wegen privatem Pfandsammeln während der Arbeitszeit

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer außerordentlichen und einer hilfsweise ordentlichen Kündigung. Die Klägerin war als Reinigungskraft im Flughafengebäude der Beklagten angestellt. Im Dezember 2011 hatte die Beklagte bereits das Arbeitsverhältnis gekündigt, weil die Klägerin verbotswidrig Pfandflaschen im Flughafenbereich gesammelt habe. Im Rahmen eines gerichtlichen Vergleichs haben sich die Parteien auf den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses geeinigt. In dem gerichtlichen Vergleich wurde das Verbot aufgenommen, Pfandflaschen einzusammeln und das Pfand eigennützig einzulösen. Zudem erhielt die Klägerin ein Informationsschreiben, in dem sie auf das Verbot hingewiesen wurde. Trotz des Verbotes sammelte die Klägerin wiederholt - zumindest auch während ihrer Arbeitszeit - Pfandgut ein. Nach Anhörung des Betriebsrats kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis außerordentlich fristlos.

Nach Ansicht des Bundesarbeitsgericht (BAG) ist die fristlose Kündigung wirksam. Für die Kündigung bestand ein wichtiger Grund. Die beharrliche Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten kommt als ein die außerordentliche fristlose Kündigung rechtfertigender Grund in Betracht. Auch ein wiederholter Verstoß gegen Weisungen des Arbeitgebers ist eine Vertragspflichtverletzung, die grundsätzlich eine außerordentliche Kündigung rechtfertigt. Die Weisung des Arbeitgebers entsprach billigem Ermessen. Es bestehe kein anerkennenswertes Interesse der Klägerin, während der Arbeitszeit zu privaten Zwecken Pfandgegenstände zu sammeln.

BAG, Urteil vom 23. August 2018, 2 AZR 235/18

Praxishinweis: Verstößt der Arbeitnehmer wiederholt gegen wirksame Weisungen beharrlich, muss er mit einer (fristlosen) Kündigung rechnen. Mehr zum Thema Kündigung finden Sie in unserem Infoblatt → **A03** „[Beendigung, Kündigung, Aufhebung des Arbeitsverhältnisses](#) (A03)“ unter www.saarland.ihk.de, **Kennzahl 890**.

Kündigung - Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen, die ein Arbeitgeber ohne Anhörung der Schwerbehindertenvertretung ausspricht, ist gem. § 95 Abs. 2 Satz 3 SGB IX in der alten Fassung (seit dem 1. Januar 2018: § 178 Abs. 2 Satz 3 SGB IX) unwirksam. Der erforderliche Inhalt der Anhörung und die Dauer der Frist für eine Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung richten sich nach den für die Anhörung des Betriebsrats geltenden Grundsätzen. Die Kündigung ist nicht allein deshalb unwirksam, weil der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung nicht unverzüglich über seine Kündigungsabsicht unterrichtet oder ihr das Festhalten an seinem Kündigungsentschluss nicht unverzüglich mitgeteilt hat.

Die Beklagte beantragte im Dezember 2016 die behördliche Zustimmung zu einer ordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses der einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellten Klägerin. Das Integrationsamt erteilte die Zustimmung mit Bescheid vom 20. Februar 2017. Mit Schreiben vom 7. bzw. 15. März 2017 hörte die Beklagte den Betriebsrat sowie die Schwerbehindertenvertretung zu ihrer Beendigungsabsicht an und kündigte am 24. März 2017 das Arbeitsverhältnis der Klägerin zum 30. September 2017.

Die Vorinstanzen haben der dagegen gerichteten Kündigungsschutzklage stattgegeben. Auf die Revision der Beklagten hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts das Berufungsurteil aufgehoben und die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Das Berufungsgericht hat zu Unrecht angenommen, die Kündigung sei unwirksam, weil die Beklagte die Schwerbehindertenvertretung erst nach Abschluss des Verfahrens vor dem Integrationsamt und nach Anhörung des Betriebsrats beteiligt habe. Der Senat konnte anhand der bisher getroffenen Feststellungen die Wirksamkeit der Kündigung nicht abschließend beurteilen.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 13. Dezember 2018 - 2 AZR 378/18 -

Quelle: PM des BAG vom 13. Dezember 2018

Praxistipp: Auch wenn das Urteil sich auf die alte Gesetzeslage bezieht, sollte dies auch nach der neuen gelten.

VERANSTALTUNGEN

„Das Direktionsrecht des Arbeitgebers“

Dienstag, 5. Februar 2019, 18.00 - 20.00 Uhr, Raum 1-3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken

Referent: Herr RA Eric Schulien - Eric Schulien GmbH Rechtsanwaltsgesellschaft, Saarbrücken

Anmeldungen **bis 4. Februar 2019** unter E-Mail: sabine.lorscheider@saarland.ihk.de

„270 Tage DSGVO - wo stehen wir“

Montag, 11. Februar 2019, 15.00 - 17.00 Uhr, Raum 1-3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken

Referent: Michael Schröder, Verimax GmbH

Anmeldungen **bis 8. Februar 2019** unter E-Mail: sabine.lorscheider@saarland.ihk.de

„Rund um das Versicherungsvermittlerrecht: IDD-Weiterbildungsverpflichtung und Impressumspflicht“

Freitag, 8. März 2019, 14.00 - 16.00 Uhr, Raum 1, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Referenten: Ass. iur. Thomas Teschner, IHK Saarland, Ass. iur. Kim Pleines, IHK Saarland

Anmeldungen **bis 7. März 2019** unter E-Mail: sabine.lorscheider@saarland.ihk.de

„Arbeitszeitflexibilisierung - Arbeitszeitsysteme, Arbeit auf Abruf und die neue Brückenteilzeit“

Donnerstag, 28. März 2019, 18.00 - 20.00 Uhr, Raum 1, Saalbau, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Referent: Rechtsanwalt Frank Gust, Training und Beratung im Arbeitsrecht

Anmeldungen **bis 27. März 2019** unter E-Mail: sabine.lorscheider@saarland.ihk.de

„1 Jahr DSGVO“

Donnerstag, 23. Mai 2019, 18.00 - 20.00 Uhr, Raum 1-3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken

Referenten: Herr RA Hubert Beeck und Frau RAin Jennifer Hohmann, Homburg

Anmeldungen **bis 22. Mai 2019** unter E-Mail: sabine.lorscheider@saarland.ihk.de

Verantwortlich und Redaktion:

Ass. iur. 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 Ansprechpartnerinnen:

Ass. iur. Heike Cloß

Tel.: (0681) 9520-600

Fax: (0681) 9520-690

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

Ass. iur. Kim Pleines

Tel.: (0681) 9520-640

Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: kim.pleines@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.

Impressum:

IHK Saarland, vertreten durch Präsident Dr. jur. Hanno Dornseifer und Hauptgeschäftsführer Dipl.-Volkswirt Dr. Heino Klingen, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken, E-Mail info@saarland.ihk.de, Tel. + 49 (0) 6 81/95 20-0, Fax + 49 (0) 6 81/95 20-8 88, UST.- Ident.- Nummer: DE 138117020