

Nr. 07 / August 2020



## Newsletter Arbeitsrecht

### In dieser Ausgabe:

Mitbestimmung des Betriebsrates nach Wiederöffnung nach Lockdown.....	2
Verspätete Lohnzahlung: Arbeitgeber haftet für geringeres Elterngeld .....	3
Verfall des Urlaubs bei Krankheit - Gilt die 15-Monatsfrist auch bei unterlassener Mitwirkung des Arbeitgebers? .....	3
Rückzahlung von Fortbildungskosten.....	4
Sonderkündigungsschutz von schwerbehinderten Menschen.....	5
Kündungsverbot bei Schwangerschaft auch vor Dienstantritt.....	6
Anspruch aufverkehrsübliche Schlussformel im qualifizierten Arbeitszeugnis.....	6
Gleiche Arbeitsbedingungen für ausländische Beschäftigte .....	8
VERANSTALTUNGEN .....	9
„Insolvenzgründe und Corona“ .....	9
„Datenschutz im Marketingbereich“ .....	9
„Arbeitsschutz nach der Krise“ .....	9

## **Mitbestimmung des Betriebsrates nach Wiederöffnung nach Lockdown**

Bei der Wiederöffnung von Geschäften und Betrieben nach dem Corona-Lockdown können Betriebsräten Mitbestimmungsrechte zustehen, deren Missachtung ein einstweiliges Verbot der Beschäftigung der Mitarbeiter nach sich ziehen kann. Der Betriebsrat kann aber keine Betriebsschließung verlangen, auch nicht bis zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung über die Umsetzung des "SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandards" des Bundesarbeitsministeriums, so das Arbeitsgericht Hamm.

Die Arbeitgeberin betreibt ein Einzelhandelsgeschäft. Am 9. April 2020 wurde eine Betriebsvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit mit einer Geltungsdauer bis zum 31. Mai 2020 geschlossen. Daraufhin wurde der Betrieb geschlossen. Am 22. April 2020 wurde dem Betriebsrat mitgeteilt, dass das Geschäft ab dem 28. April 2020 wieder geöffnet werden solle. Mitarbeiter sollten ab diesem Zeitpunkt in einem Umfang zwischen 20% und 80% ihrer individuellen Arbeitszeit wiedereingesetzt werden. Verhandlungen zur Umsetzung des Gesundheitsschutzes entsprechend des vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales veröffentlichten „Arbeitsschutzstandards“ haben die Betriebsparteien noch nicht geführt. Der Betriebsrat fordert nunmehr im einstweiligen Verfahren, die Arbeitgeberin zu verpflichten, den Betrieb geschlossen zu halten, hilfsweise Arbeitnehmern bis zum Ablauf der Betriebsvereinbarung keine Arbeitszeiten zuzuweisen.

Das AG Hamm hat entschieden, dass ohne Zustimmung des Betriebsrates den Arbeitnehmern keine Arbeitszeiten zugewiesen werden dürfen. Dem Betriebsrat steht ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 und aus der abgeschlossenen Betriebsvereinbarung zu. Diese Zustimmung wurde bis dato nicht eingeholt.

Eine Schließung des Betriebes kann nicht gefordert werden. Zwar können die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats hinsichtlich Arbeitszeit und Arbeitseinsatz dazu führen, dass der Arbeitgeber gehindert ist, Mitarbeiter ohne vorherige Zustimmung des Betriebsrats zu beschäftigen. Der Arbeitgeber ist jedoch nicht gehindert, im Betrieb bis dahin, sofern er dies will, „Dritte“ zu beschäftigen, die nicht seinem Direktionsrecht unterworfen sind und vom Betriebsrat nicht vertreten werden.

Nicht zuzustimmen war dem Betriebsrat zudem mit der Ansicht, dass der Betrieb zu schließen sei, bis eine Betriebsvereinbarung zur Gefährdungsbeurteilung nach dem neuem Arbeitsschutzstandard getroffen worden ist. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates setzt das Bestehen einer entsprechenden Rechtsnorm voraus. Bei den Arbeitsschutzstandards vom 16. April 2020 handele es nicht um eine Vorschrift zum Gesundheitsschutz i. S. des BetrVG.

ArbG Hamm, Beschluss vom 4. Mai 2020, 2 BVGa 2/20

**Praxistipp:** Sofern im Betrieb ein Betriebsrat existiert, sollte vorab geprüft werden, ob dieser miteinzubeziehen ist.

## **Verspätete Lohnzahlung: Arbeitgeber haftet für geringeres Elterngeld**

Das LArbG Düsseldorf hat entschieden, dass der Arbeitgeber seiner Mitarbeiterin die aufgrund einer verspäteten Lohnzahlung entstandene monatliche Elterngelddifferenz zahlen muss.

Der Arbeitgeber hatte seiner schwangeren Arbeitnehmerin den monatlichen Bruttolohn für die Monate Oktober, November und Dezember 2017, die ihr aufgrund eines allgemeinen mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbotest zustand, erst im März des Jahres 2018 gezahlt. Dies führte dazu, dass diese drei Monate für die Berechnung des Elterngeldes der Arbeitnehmerin mit 0 Euro angesetzt wurden. Grund ist, dass gemäß § 2c Abs. 1 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz Einkünfte nicht für die Berechnung des Elterngeldes zu Grunde gelegt werden, die lohnsteuerrechtlich sog. "sonstige Bezüge" sind. Dies gilt nach der Rechtsprechung des BSG auch für eine monatliche Lohnzahlung, wenn diese dem Arbeitnehmer später als drei Wochen nach Ablauf des Kalenderjahres zufließt. Die Nichtberücksichtigung des zu spät gezahlten Lohns führte hier dazu, dass das monatliche Elterngeld der Klägerin nur 348,80 Euro anstatt monatlich 420,25 Euro betrug.

LArbG Düsseldorf, Urteil vom 27. Mai 2020, 12 Sa 716/19

Quelle: Pressemitteilung des LArbG Düsseldorf vom 27. Mai 2020

**Praxistipp:** Mehr zum Thema „Elternzeit“ finden Sie in unserem Infoblatt → **A30** „[Elternzeit und Elterngeld](#)“ unter der [Kennzahl 891](#).

## **Verfall des Urlaubs bei Krankheit - Gilt die 15-Monatsfrist auch bei unterlassener Mitwirkung des Arbeitgebers?**

2018 hat der EuGH mit seiner Entscheidung, dass der gesetzliche Jahresurlaub erst dann am Ende des Kalenderjahres oder eines zulässigen Übertragungszeitraums erlischt, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor konkret aufgefordert hat, seinen Urlaub rechtzeitig im Urlaubsjahr zu nehmen, und ihn darauf hingewiesen hat, dass dieser andernfalls verfallen kann, für Aufregung gesorgt.

In einem aktuellen Verfahren hat der BAG dem EuGH nunmehr die Frage vorgelegt, ob und unter welchen Voraussetzungen der Jahresurlaub eines ununterbrochen arbeitsunfähig erkrankten Arbeitnehmers verfällt. Nach der bisherigen Rechtsprechung des BAG verfällt der Jahresurlaub in diesen Fällen grundsätzlich 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres.

Sachverhalt: Die bei der Beklagten beschäftigte Klägerin ist seit ihrer Erkrankung im Verlauf des Jahres 2017 durchgehend arbeitsunfähig. Für das Jahr 2017 hat sie einen Resturlaub von 14 Urlaubstagen. Die Beklagte hatte die Klägerin weder aufgefordert, ihren Urlaub zu nehmen, noch darauf hingewiesen, dass nicht beantragter Urlaub mit Ablauf des Kalenderjahres oder Übertragungszeitraums verfallen kann. Mit der Klage begehrt die Klägerin festzustellen, dass ihr die restlichen 14 Urlaubstage aus dem Kalenderjahr 2017 weiterhin zustehen.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Frage, ob der Urlaub der Klägerin aus dem Jahr 2017 am 31. März 2019 oder ggf. zu einem späteren Zeitpunkt verfallen ist, hat der BAG dem EuGH zur Auslegung vorgelegt.

BAG, Beschluss vom 7. Juli 2020, 9 AZR 401/19 (A)

Quelle: PM des BAG vom 7. Juli 2020

**Praxistipp:** Der Arbeitgeber sollte immer rechtzeitig im laufenden Jahr die Mitarbeiter auf den Ihnen noch zustehenden Jahresurlaub hinweisen und bitten, diesen zu nehmen.

### **Rückzahlung von Fortbildungskosten**

Die "auf Wunsch des Mitarbeiters" zurückgehende Beendigung des Arbeitsverhältnisses meint die unterschiedslose Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Eigenkündigung des Arbeitnehmers. Knüpft daran eine Klausel zur Rückzahlung von Fortbildungskosten an, ist die Klausel unwirksam, da sich nicht ausreichend differenziert, wann eine Rückzahlungspflicht für den Arbeitnehmer besteht.

Die Parteien schlossen einen "Fortbildungsvertrag mit Rückzahlungsklausel", auf dessen Basis der Beklagte eine Fachweiterbildung absolvierte, die er bereits Ende September 2018 erfolgreich abschloss. Während des Lehrgangs wurde der Beklagte in einem Umfang von 670 Stunden unter Fortzahlung der Vergütung freigestellt, um an der Fortbildung teilnehmen zu können. Nachdem der beklagte Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis kündigte, forderte die klagende Arbeitgeberin die Rückzahlung von Fort- und Ausbildungskosten. Im Fortbildungsvertrag wurde vereinbart, dass die „entstandenen Auswendungen für die Weiterbildung, einschließlich der für die Zeit der Freistellung gezahlte Vergütung, zurückzuzahlen [sind], wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb von 24 Monaten nach Beendigung der Fortbildung auf Wunsch dem Mitarbeiter beendet wird oder das Arbeitsverhältnis fristlos aus wichtigem Grund, den der Mitarbeiter zu vertreten hat oder ordentlich aus personen- oder verhaltensbedingten Gründen gekündigt wird.[...]“.

Sowohl die Vorinstanz als auch das LAG Hamm wiesen die Klage ab. Nach Ansicht des LAG ist die Formulierung „auf Wunsch“ nicht geeignet, für Rechtsklarheit zu sorgen. Die Formulierung "auf Wunsch des Mitarbeiters" erfasst unterschiedslos eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses, die auf eine Kündigung zurückzuführen ist, die der beklagte Arbeitnehmer ausgesprochen hat, unabhängig davon, welche Gründe die Eigenkündigung motiviert haben. Erfasst wird damit auch der Fall, dass der „Wusch“ seine Ursache in einem vertragswidrigen Verhalten der klagenden Arbeitgeberin hat. Dies stellt eine Benachteiligung des Arbeitnehmers dar. Die Bestimmung ist damit unwirksam. Eine Rückzahlungspflicht besteht nicht.

LAG Hamm, Urteil vom 11. Oktober 2019, 1 Sa 503/19

**Praxistipp:** Rückzahlungsklauseln in Verträgen unterliegen der Inhaltskontrolle. Nach ständiger arbeitsgerichtlicher Rechtsprechung müssen sich Rückzahlungsklauseln, daran messen lassen, ob sie den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligen. Eine Vereinbarung ist dann unangemessen, wenn sie die arbeitsplatzbezogene Berufswahlfreiheit des Arbeitnehmers unzulässig einschränkt.

## **Sonderkündigungsschutz von schwerbehinderten Menschen**

Will ein Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer fristlos kündigen, ist grundsätzlich die Zwei-Wochen-Frist des § 626 Abs. 2 BGB einzuhalten. Eine Ausnahme davon sieht § 174 Abs. 5 SGB IX bei der fristlosen Kündigung von schwerbehinderten Mitarbeitern vor. Danach kann eine außerordentliche Kündigung auch nach Ablauf der Frist des § 626 Abs. 2 Satz 1 BGB erfolgen, wenn sie unverzüglich nach Erteilung der Zustimmung des Integrationsamtes erklärt wird. Mit der Frage, wie der Begriff „unverzüglich“ zu deuten ist, hat sich der BGH auseinandergesetzt.

Die Beklagte betreibt eine Oberschule. Die Klägerin war seit 1998 als Lehrerin beschäftigt. Im Dezember 2015 erteilte die Beklagte der Klägerin zwei Abmahnungen. Mit Schreiben vom 27. Februar 2016 beschwerte sich die Elternvertreterin über den Unterricht der Klägerin. Am 29. Februar 2016 ließ die Klägerin eine Klassenarbeit schreiben, bei der sie nur einzelnen Schülerinnen und Schülern Hilfeleistungen gewährte.

Daraufhin kündigte die Beklagte mit Schreiben vom 16. März 2016 das Arbeitsverhältnis fristlos. Die Klägerin informierte daraufhin die Beklagte über ihre festgestellte Schwerbehinderung. Die Beklagte beantragte am 8. April 2016 die Zustimmung des Integrationsamtes zu einer weiteren fristlosen Kündigung. Mit Bescheiden vom 20. April 2016 erteilte dieses die Zustimmung „zur beabsichtigten außerordentlichen (fristlosen) Kündigung“ bzw. „zur beabsichtigten hilfsweisen außerordentlichen (fristlosen) Verdachtskündigung“. Einer der Bescheide trägt einen Eingangsstempel der Prozessbevollmächtigten der Beklagten vom 22. April 2016.

Mit Schreiben vom 26. April 2016 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis erneut außerordentlich fristlos.

Entsprechend der Legaldefinition des § 121 Abs. 1 BGB bedeutet „unverzüglich“ auch im Rahmen von § 174 Abs. 5 SGB IX „ohne schuldhaftes Zögern“. Schuldhaft ist ein Zögern, wenn das Zuwarten durch die Umstände des Einzelfalls nicht geboten ist. Da „unverzüglich“ weder „sofort“ bedeutet noch damit eine starre Zeitvorgabe verbunden ist, kommt es auf eine verständige Abwägung der beiderseitigen Interessen an. Nach einer Zeitspanne von mehr als einer Woche ist ohne das Vorliegen besonderer Umstände grundsätzlich keine „Unverzüglichkeit“ mehr gegeben.

Die Zustimmung ist „erteilt“, sobald eine solche Entscheidung innerhalb der Frist des § 174 Abs. 3 Satz 1 SGB IX getroffen und der antragstellende Arbeitgeber hierüber in Kenntnis gesetzt wurde. Sofern keine Entscheidung innerhalb der Frist getroffen wurde, gilt die Zustimmung mit Ablauf der Frist als erteilt.

Das Kündigungsschreiben ging der Klägerin am 28. April 2016 zu und damit noch innerhalb einer Woche gerechnet ab dem Datum des Eingangsstempels. Der BGH hat das Berufungsurteil aufgehoben und an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Das LArbG muss nun prüfen, ob die Kündigung innerhalb der Frist erfolgt ist.

BAG, Urteil vom 27. Februar 2020, 2 AZR 390/19

## **Kündigungsverbot bei Schwangerschaft auch vor Dienstantritt**

Bislang ungeklärt war die Frage, ob der Kündigungsschutz für Schwangere nach § 17 Mutterschutzgesetz (MuSchG) auch schon vor Dienstantritt gilt. Der BAG hat dies nunmehr bejaht.

Der Beklagte schloss am 9. Dezember 2017 mit der Klägerin einen Arbeitsvertrag über eine Tätigkeit als Rechtsanwaltsfachangestellte. Das Arbeitsverhältnis sollte am 1. Februar 2018 beginnen. Nach dem Arbeitsvertrag sollte sie bereits in der Zeit vom 27. bis zum 29. Dezember 2017 für eine tägliche Arbeitszeit von mindestens fünf Stunden auf Abruf zur Verfügung zu stehen. Mit Schreiben vom 18. Januar 2018 informierte die Klägerin den Beklagten darüber, dass bei ihr eine Schwangerschaft festgestellt und aufgrund einer chronischen Vorerkrankung „mit sofortiger Wirkung ein komplettes Beschäftigungsverbot“ attestiert worden sei. Der Beklagte kündigte daraufhin das Arbeitsverhältnis fristgerecht.

Sowohl das Arbeitsgericht als auch das Landesarbeitsgericht gaben der Klägerin Recht. Der BAG schloss sich der Entscheidung der Vorinstanzen an.

Nach § 17 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 MuSchG ist die Kündigung gegenüber einer Frau während ihrer Schwangerschaft unzulässig, wenn dem Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Kündigung die Schwangerschaft bekannt oder sie ihm innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt worden ist. Der Gesetzeswortlaut gibt dabei ein Kündigungsverbot ohne nähere Bestimmung, welche Rechtsverhältnisse oder diesen zugrunde liegenden Verträge davon erfasst sind. Grundsätzlich gilt das MuSchG für Frauen „in einer Beschäftigung iSv. § 7 Abs. 1 SGB IV“. Ein Beschäftigungsverhältnis entsteht bereits mit Abschluss des Arbeitsvertrags. Dies gilt selbst dann, wenn die Tätigkeit erst zu einem späteren Zeitpunkt aufgenommen werden soll. Auch in diesem Fall werden bereits mit dem Vertragsabschluss wechselseitige Verpflichtungen begründet.

Neben dem Wortlaut spricht auch der Zweck der Norm für das Eingreifen des Kündigungsverbots vor Dienstantritt. Das Kündigungsverbot bezweckt ein Gesundheits- und Existenzsicherungsschutz für (werdende) Mütter. Dieser kann nur dann gewährleistet werden, wenn die Kündigung eines Arbeitsvertrags unabhängig davon unzulässig ist, ob die Tätigkeit erst zu einem späteren Zeitpunkt aufgenommen werden soll.

BAG; Urteil vom 27. Februar 2020, 2 AZR 498/19

**Praxistipp:** In unserem Infoblatt → **A06** „[Mutterschutz, Kündigungsschutz](#)“ unter der [Kennzahl 891](#) auf unserer Homepage haben wir für Sie die wichtigsten Informationen zum Mutterschutz zusammengestellt.

## **Anspruch aufverkehrsübliche Schlussformel im qualifizierten Arbeitszeugnis**

Die Verweigerung der Schlussformel in einem Zeugnis kann das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers berühren. Denn der Arbeitgeber zeigt damit insbesondere auch gegenüber den zukünftigen Lesern des Zeugnisses, dass er dem Arbeitnehmer gegenüber jedenfalls zum Schluss der Zusammenarbeit hin nicht mehr den Respekt und die Wertschätzung entgegengebracht hat, die für das gute Gelingen eines Arbeitsverhältnisses erforderlich ist. Angesichts der unbestreitbaren Üblichkeit solcher

Schlussformeln geht die Verweigerung der Schlussformel mit einer sozusagen öffentlich dokumentierten Kränkung des Arbeitnehmers einher. Bei konkreten Anhaltspunkten, die darauf hindeuten, dass der Arbeitgeber den ausgeschiedenen Arbeitnehmer durch die Verweigerung der Schlussformel in diesem Sinne schädigen will, kann daher ein Anspruch auf eine verkehrsübliche Schlussformel im qualifizierten Abschlusszeugnis bestehen. Dies entschied das Landesarbeitsgericht (LAG) Mecklenburg-Vorpommern.

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses stellte der Arbeitgeber seinem ehemaligen Mitarbeiter ein Abschlusszeugnis aus. Der Arbeitnehmer forderte die Berichtigung des Zeugnisses. Er war mit der Darstellung der ihm übertragenen Aufgaben nicht zufrieden. Zudem verlangte er das Zeugnis um eine sogenannte Schlussformel (Dank und gute Wünsche) zu ergänzen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage auf Berichtigung abgewiesen. Das LAG gab der Klage bzgl. der Schlussformel in der Berufung statt. Als unbegründet sah das Gericht die Klage hinsichtlich der Berichtigung der übertragenen Aufgaben.

Das LAG hat festgestellt, dass eine lediglich stichwortartige Aufzählung der dem Arbeitnehmer übertragenen Aufgaben auch dann, wenn sie vorliegend nur in einer eingerückten Liste mit Hervorhebungspunkten in das Zeugnis eingebaut ist, noch den Anforderungen an ein ordentliches qualifiziertes Zeugnis genügt. Insbesondere in kleineren Betrieben ist gängig, Zeugnisse nicht mit vollständigen Sätzen durchzuformulieren, sondern sich auf Stichworte zu konzentrieren, die gegebenenfalls durch graphische Elemente einheitlich gegliedert sind.

Schreibfehler im Zeugnistext sind grundsätzlich vom Arbeitgeber zu berichtigen, denn nur ein Zeugnis, das nach den Regeln der deutschen Sprache zu Papier gebracht ist, kann den gesetzlichen Zeugnisanspruch erfüllen. Denn Rechtschreibfehler geben Anlass zu der negativen Vermutung, der Aussteller des Zeugnisses könnte sich – durch bewusst mangelnde Sorgfalt – vom Inhalt des Zeugnisses distanzieren.

Es hat sich weitgehend eingebürgert, das qualifizierte Zeugnis mit Formulierungen abzuschließen, in denen dem Arbeitnehmer für seine Arbeit gedankt wird und der Arbeitgeber gute Wünsche für den weiteren Berufsweg ausdrückt. Durch eine solche Schlussformel kann der übrige Inhalt des Zeugnisses bekräftigt bzw. durch Weglassung relativiert werden. Solche Schlussformeln sind damit geeignet, ein Zeugnis abzurunden. Ihr Fehlen wird daher im Regelfall negativ beurteilt.

Obwohl üblich, gehört die Schlussformel nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht zum notwendigen Inhalt eines qualifizierten Zeugnisses. Eine solche Verpflichtung kann sich aber aus § 241 Absatz 2 BGB ergeben, wonach der Arbeitgeber verpflichtet ist, bei seinen Handlungen auf die Rechte, Rechtsgüter und Interessen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen.

Die Verweigerung der Schlussformel in einem Zeugnis berührt das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers. Der Arbeitgeber zeigt damit insbesondere auch gegenüber den zukünftigen Lesern des Zeugnisses, dass er dem Arbeitnehmer gegenüber jedenfalls zum Schluss der Zusammenarbeit hin nicht mehr den Respekt und die Wertschätzung entgegengebracht hat, die für das gute Gelingen eines Arbeitsverhältnisses erforderlich ist. Aufgrund der Üblichkeit solcher Schlussformeln geht die Verwei-

gerung der Schlussformel mit einer sozusagen öffentlich dokumentierten Kränkung des Arbeitnehmers einher.

LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 02. April 2019, 2 Sa 187/18

**Praxistipp:** Mit dem Urteil rückt das LAG bewusst von der Rechtsprechung des BAG ab. Arbeitgeber sollten sich deshalb gut überlegen, ob sie die „Dankes-Schlussformel“ wirklich weglassen wollen. Was alles in ein qualifiziertes Zeugnis rein gehört, können Sie in unserem Infoblatt → **A12** „[Zeugnis](#)“ unter der [Kennzahl 67](#) nachlesen.

### **Gleiche Arbeitsbedingungen für ausländische Beschäftigte**

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am selben Ort: Diese Maxime gilt künftig auch bei der Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer. Der Bundesrat hat am 3. Juli 2020 dem Gesetzesbeschluss des Bundestages zur Übertragung der geänderten EU-Arbeitnehmer-Entsenderichtlinie ins deutsche Recht zugestimmt.

Dadurch erhalten aus dem Ausland entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Anspruch auf Mindestlohn bzw. auf Tariflohn aus allgemeinverbindlichen Tarifverträgen. Ausgenommen sind regionale Tarifverträge.

Außerdem stehen ausländischen Beschäftigten künftig Weihnachts- und Urlaubsgeld sowie Schmutz- und Gefahrenzulagen zu. Bezahlen Arbeitgeber ihren Beschäftigten Zulagen für Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten, dann dürfen sie laut Gesetzesbeschluss nicht auf den Mindestlohn angerechnet werden.

Für ausländische Beschäftigte gelten zudem nach 12 Monaten alle in Deutschland vorgeschriebenen Arbeitsbedingungen. Nur in begründeten Fällen dürfen Arbeitgeber eine Fristverlängerung von sechs Monaten verlangen.

Der Bundestag hat den ursprünglichen Gesetzentwurf der Bundesregierung insbesondere um einen Aspekt ergänzt: Um der Tatsache entgegenzuwirken, dass entsandte Arbeitskräfte häufig schlecht über ihre Rechtslage informiert sind, stärkte er das Beratungs-Projekt „Faire Mobilität“ des Deutschen Gewerkschaftsbundes.

Außerdem schafft das Gesetz die Möglichkeit, bei der Finanzkontrolle Schwarzarbeit knapp 1000 neue Stellen einzurichten, um Kontrollen gegen Lohndumping, aber auch unzureichende Unterkünfte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern verstärkt durchzuführen.

Quelle: Beschluss des Bundesrates vom 3. Juli 2020

## VERANSTALTUNGEN

### **„Insolvenzgründe und Corona“**

**Dienstag, 1. September 2020, 14.00 - 16.00 Uhr, Onlineveranstaltung**

**Herr Dr. Michael Bach, Heimes und Müller Rechtsanwälte, Saarbrücken**, erklärt die Insolvenzgründe unter Berücksichtigung der Corona-Pandemie. Die Insolvenzantragspflicht ist temporär, zunächst bis zum 30. September dieses Jahres, ausgesetzt. Das bedeutet, dass die Insolvenzgründe selbst in Kraft bleiben, lediglich die Pflicht zur Antragstellung wurde ausgesetzt. Deshalb ist jeder Unternehmer gut beraten, die Insolvenzgründe zu überwachen, insbesondere wenn es darum geht, rechtzeitig die Weichen in Richtung gerichtliche Sanierung zu stellen.

Anmeldungen **bis 31. August 2020** unter E-Mail: [veranstaltungen@saarland.ihk.de](mailto:veranstaltungen@saarland.ihk.de)

### **„Datenschutz im Marketingbereich“**

**Montag, 21. September 2020, 14.00 - 16.00 Uhr, Onlineveranstaltung**

**Herr Stefan Staub, Geschäftsführer der Verimax GmbH, Saarbrücken**, erklärt in seinem Vortrag, welche Datenschutzregelungen für die Unternehmerhomepage einzuhalten sind. Auch für die Werbemaßnahmen im Netz ist es wichtig, die Datenschutzvorgaben zu kennen. Keine Homepage kommt zudem mehr ohne Cookies aus. Die Rechtsprechung hat hier neue Maßstäbe gesetzt, wie Cookies rechtskonform eingebaut werden können. Er informiert außerdem über den Stand der ePrivacy-Verordnung.

Anmeldungen **bis 18. September 2020** unter  
E-Mail: [veranstaltungen@saarland.ihk.de](mailto:veranstaltungen@saarland.ihk.de)

### **„Arbeitsschutz nach der Krise“**

**Montag, 28. September 2020, 14.00 - 16.00 Uhr, Onlineveranstaltung**

**Herr Rechtsanwalt Frank Gust, GUST Arbeitsrecht, Saarbrücken**, geht in seinem Onlineseminar darauf ein, welche Fürsorgepflichten den Arbeitgeber für seine Mitarbeiter gerade in Krisenzeiten treffen. Er stellt vor, welche Arbeitsanweisungen deshalb der Arbeitgeber geben darf. Und auch, welche vertraglichen Regelungen schon im Vorfeld getroffen werden sollen. Zudem wird er darauf eingehen, was arbeitschutzrechtlich zu beachten ist.

Anmeldungen **bis 25. September 2020** unter  
E-Mail: [veranstaltungen@saarland.ihk.de](mailto:veranstaltungen@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](mailto: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](mailto:heike.closs@saarland.ihk.de)

Ass. iur. Kim Pleines

Tel.: (0681) 9520-640

Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: [kim.pleines@saarland.ihk.de](mailto: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](mailto: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