

Nr. 04 / April 2013

## ***Newsletter-Arbeitsrecht***

### **In dieser Ausgabe:**

Kein Fragerecht nach Schwangerschaft.....	2
Sachmittel für Betriebsrats-Tätigkeit.....	2
Arbeitnehmer muss Zeugnis abholen .....	3
Keine Obergrenze bei Arbeitnehmerhaftung .....	3
Kündigung: Verletzung einer Arbeitsanweisung .....	4
Arbeitsvertragsrecht: Abmahnung .....	4
BAG: Umkleidezeiten als Arbeitszeit .....	4
Untergang eines Urlaubsanspruchs trotz Arbeitsunfähigkeit .....	5
BAG: Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit .....	5
Neue Pfändungsfreigrenzen! .....	5
Arbeitnehmerfreizügigkeit und EU-Osterweiterung.....	6
Beschäftigung von Minderjährigen .....	6
Veranstaltungen .....	7
„FIT FÜR ... Internetmarketing“ .....	7
„Mein Kunde ist in Insolvenz: Was tun?“ .....	7

## Kein Fragerecht nach Schwangerschaft

Die Frage nach einer Schwangerschaft bei der Einstellung ist nach ständiger Rechtsprechung grundsätzlich unzulässig. In der Regel besteht auch keine Offenbarungspflicht der Arbeitnehmerin. Das gilt auch dann, wenn sie befristet als Schwangerschaftsvertretung beschäftigt werden soll. Zwar hat das BAG die Unzulässigkeit einer Frage nach einer bestehenden Schwangerschaft bislang ausdrücklich nur für den Fall einer unbefristeten Einstellung festgestellt. Aber: Nach der Rechtsprechung des EuGH gilt dies auch dann, wenn ein befristeter Arbeitsvertrag begründet werden soll und feststeht, dass die Bewerberin während eines wesentlichen Teils der Vertragszeit schwangerschaftsbedingt nicht arbeiten kann. Hintergrund dieser Rechtsprechung ist das „Recht zur Lüge“ des Arbeitnehmers: Eine bewusst falsche Antwort auf eine unzulässige Frage im Vorstellungsgespräch bleibt für den Arbeitnehmer immer ohne Konsequenz. Der Arbeitgeber kann nicht den Arbeitsvertrag wegen einer falschen Antwort anfechten. Eine Kündigung scheidet angesichts der bestehenden Schwangerschaft aus (LAG Köln Urteil vom 11.10.2012, Az.: 6 Sa 641/12).

## Sachmittel für Betriebsrats-Tätigkeit

Verlangt ein Betriebsrat vom Arbeitgeber bestimmte Sachmittel für die Betriebsratstätigkeit, verfügt er dabei über einen Beurteilungsspielraum. Zu berücksichtigen sind hierbei die Größe des Betriebes und die Besonderheiten des Einzelfalls. Das hat das Landesarbeitsgericht Köln im Fall eines aus sieben Personen bestehenden Betriebsrats in einem Dienstleistungsunternehmen für Hausmeisterarbeiten entschieden, der vom Arbeitgeber einen geeigneten abschließbaren Raum mit Schreibtisch, Tisch, acht Stühlen, verschließbarem Aktenschrank, Telefonanschluss und Computer forderte. Der Arbeitgeber lehnte die Bereitstellung eines eigenen Raumes ab. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass der Betriebsrat prüfen müsse, ob ein von ihm verlangtes Sachmittel für die Erledigung der Betriebsratsaufgaben erforderlich ist. Entscheidend seien nicht allein die subjektiven Bedürfnisse, sondern ebenso die betrieblichen Verhältnisse und die sich dem Betriebsrat stellenden Aufgaben. Dabei habe er die Interessen der Mitarbeiter an einer sachgerechten Betriebsratstätigkeit einerseits und berechnete Arbeitgeberinteressen an einer Begrenzung der Kostentragungspflicht andererseits gegeneinander abzuwägen. Vorliegend habe der Betriebsrat seinen bestehenden Beurteilungsspielraum nicht überschritten. Denn die Betriebsgröße und die dezentrale Betriebsorganisation erschwerten die ordnungsgemäße Betriebsratstätigkeit, wenn nicht an zentraler Stelle ein Raum zur alleinigen Verwendung zur Verfügung stehe. Auch mit der Forderung der übrigen Ausstattungsgegenstände habe der Betriebsrat seinen Beurteilungsspielraum nicht überschritten.

**Praxistipp:** Die vom Betriebsrat für erforderlich gehaltene Ausstattung richtet sich nach den Umständen des Einzelfalls und kann daher nicht schematisch beurteilt werden. Die Zurverfügungstellung eines Computers wird von der Rechtsprechung regelmäßig als erforderlich angesehen, ein separater Raum wird nur bei besonderen Bedingungen notwendig sein. (Beschluss des Landesarbeitsgerichts – LAG- Köln vom 23. Januar 2013, Az: 5 TaBV 7/12)

## **Arbeitnehmer muss Zeugnis abholen**

Erhält ein Arbeitnehmer am Ende seines Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis, ist dieses regelmäßig von ihm abzuholen. Wer sein Arbeitszeugnis ohne vorherigen Abholversuch einklagt, muss damit rechnen, die Prozesskosten zu tragen. Das hat das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg im Fall eines kaufmännischen Leiters entschieden, der seinen ehemaligen Arbeitgeber zur Übersendung des Zeugnisses aufforderte und ihn verklagte als dies innerhalb der gesetzten Frist nicht geschah. Im Güetermin vor dem Arbeitsrichter wurde das Zeugnis übergeben. Nach Erledigung der Hauptsache war über die Kosten zu entscheiden, die das Gericht dem Arbeitnehmer auferlegte. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass Arbeitnehmer bei Beendigung ihrer Arbeitsverhältnisse Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis hätten. Das spezielle Gesetz (vgl. § 109 Gewerbeordnung) regelt keinen Erfüllungsort, sodass die allgemeinen Regelungen des Bürgerlichen Gesetzbuches (vgl. § 269 BGB) zur Anwendung kämen. Danach sei der Wohnsitz des Schuldners maßgeblich, bei Gewerbetreibenden also der Sitz der Betriebsniederlassung. Lediglich in Ausnahmefällen könne nach Treu und Glauben etwas anderes geboten sein. Vorliegend habe der Arbeitnehmer vor der Klageerhebung keinen Abholversuch unternommen, die Klageerhebung sei daher nicht gerechtfertigt gewesen.

(Beschluss des Landesarbeitsgerichts – LAG- Berlin-Brandenburg vom 06. Februar 2013, Az: 10 Ta 31/13)

**Praxistipp:** Regelmäßig ist es am einfachsten, das Zeugnis am letzten Arbeitstag zu übergeben. Ist das nicht möglich, sollte auf die Abholung hingewiesen werden. Eine Versendung muss der Arbeitgeber nur in Sonderfällen vornehmen. Im Zweifelsfall empfiehlt sich in solchen Fällen eine Absprache mit dem Zeugnisempfänger.

## **Keine Obergrenze bei Arbeitnehmerhaftung**

Verursacht ein Arbeitnehmer grob fahrlässig einen Schaden, für den er grundsätzlich haftet, kann zwar im Einzelfall eine Haftungserleichterung in Betracht kommen. Hierfür besteht jedoch keine starre Haftungsobergrenze von drei Bruttomonatsgehältern. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Berufskraftfahrers in einer Spedition entschieden, der nach Alkoholenuss mit seinem Lkw bei trockener Bundesautobahn von der Fahrbahn abgekommen war, wodurch ein Schaden von 17.522 Euro entstand. Diesen Schaden verlangte der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer, der die Zahlung verweigerte. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass der Arbeitnehmer den Schaden grob fahrlässig verursacht habe. Dass ein unter starker Alkoholeinwirkung stehender Kraftfahrer sich nicht mehr ans Steuer setzen dürfe und durch eine Fahrt in diesem Zustand unverantwortliche Gefährdungen erzeuge, sei allgemein bekannt. Nach den von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätzen habe ein Arbeitnehmer bei vorsätzlich verursachten Schäden in voller Höhe, bei leichtester Fahrlässigkeit in der Regel nicht zu haften. Bei normaler Fahrlässigkeit sei von einer Aufteilung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer auszugehen, bei grober Fahrlässigkeit in der Regel von alleiniger Haftung des Arbeitnehmers. Allerdings könne dabei im Einzelfall eine Haftungserleichterung in Betracht kommen. Dies sei durch Abwägung der Gesamtumstände zu bestimmen, wobei Schadensanlass, -folgen, Billigkeits- und Zumutbarkeitsaspekte eine Rolle spielten. Es könne auch von Bedeutung sein, ob der Verdienst des Arbeitnehmers in deutlichem Missverhältnis zum verwirklichten Schadensrisiko der Tätigkeit stehe. Eine starre summenmäßige Begrenzung komme nicht in Betracht, da es hierzu an einer gesetzlichen Grundlage fehle und eine richterliche Rechtsfortbildung ausscheide.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts – BAG – vom 15. November 2012; Az.: 8 AZR 705/11)

**Praxistipp:** bei von Arbeitnehmern während ihrer Tätigkeit verursachten Schäden ist zu prüfen, welche Form des Verschuldens vorliegt. Anschließend ist unter Berücksichtigung der von der Rechtsprechung aufgestellten Grundsätze zu prüfen, inwieweit eine alleinige oder anteilige Haftung sachgerecht ist.

### **Kündigung: Verletzung einer Arbeitsanweisung**

Wenn ein Arbeitnehmer eine Arbeitsanweisung schuldhaft verletzt und dadurch eine Schädigung des Arbeitgebers verursacht, kann das nach einschlägiger Abmahnung eine verhaltensbedingte Kündigung rechtfertigen. Das hat das Landesarbeitsgericht Hamm im Fall eines Hilfsarbeiters in einem Druckereibetrieb entschieden, der eine schriftliche Arbeitsanweisung nicht eingehalten hatte. Zur Vorbereitung eines Druckauftrags hatte er durch falsche Materialverwendung für die Papierschnidemaschine eine halbstündige Zeitverzögerung verursacht. Vorgegangen waren binnen eines Jahres sieben Abmahnungen, von denen zumindest vier ähnliche Verfehlungen betrafen. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass es sich um eine schuldhafte arbeitsvertragliche Pflichtverletzung gehandelt habe, die zu einer konkreten betrieblichen Beeinträchtigung mit einem halbstündigen Stillstand der Druckmaschine und Mehrarbeit für Mitarbeiter geführt habe. Die Kündigung sei auch verhältnismäßig. Wegen der Beharrlichkeit und Häufigkeit und der konkreten betrieblichen Beeinträchtigungen überwiege das Lösungsinteresse des Arbeitgebers gegenüber dem Bestandsinteresse des Arbeitnehmers an seinem Arbeitsverhältnis. Es bestehe eine negative Zukunftsprognose, die durch die vorher erteilten, einschlägigen schriftlichen Abmahnungen gestützt werde.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Hamm vom 20. September 2012; Az.: 15 Sa 350/12)

**Praxistipp:** bei verhaltensbedingten Kündigungen ist zu beachten, dass eine einschlägige schriftliche Abmahnung vorangegangen sein sollte.

### **Arbeitsvertragsrecht: Abmahnung**

Der Arbeitnehmer kann die Entfernung einer zu Recht erteilten Abmahnung aus seiner Personalakte nur dann verlangen, wenn das gerügte Verhalten für das Arbeitsverhältnis in jeder Hinsicht bedeutungslos geworden ist (BAG-Urteil vom 19.07.2012, Az.: 2 AZR 782/11).

### **BAG: Umkleidezeiten als Arbeitszeit**

Umkleidezeiten und durch das Umkleiden veranlasste innerbetriebliche Wegezeiten sind im Anwendungsbereich des TV-L vergütungspflichtige Arbeitszeit, wenn der Arbeitgeber das Tragen einer bestimmten Kleidung vorschreibt und das Umkleiden im Betrieb erfolgen muss (Urt. v. 19.09.2012, Az.: 5 AZR 678/11).

## **Untergang eines Urlaubsanspruchs trotz Arbeitsunfähigkeit**

Das Bundesarbeitsgericht hat sich mit Beschluss vom 16.10.2012, Az.: 9 AZR 63/11, erneut mit dem Urlaubsanspruch bei Arbeitsunfähigkeit beschäftigt. Es kam zu dem Ergebnis, dass der gesetzliche Urlaubsanspruch aufgrund unionsrechtlicher europäischer Vorgaben nicht erlischt, wenn der Arbeitnehmer bis zum Ende des Urlaubsjahres und/oder eines Übertragungszeitraumes von drei Monaten nach diesem Zeitpunkt krank und deshalb arbeitsunfähig ist. Der Anspruch geht jedoch bei fortbestehender Arbeitsunfähigkeit nach Ablauf eines Übertragungszeitraumes von 15 Monaten nach dem Ende des Urlaubsjahres unter.

Dem Streit lag folgender Sachverhalt zugrunde: Der Mitarbeiter war vom 27.08.2001 bis zum 28.02.2009 bei dem beklagten Unternehmen beschäftigt und war vom 28.10.2004 bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Jahre 2009 durchgehend arbeitsunfähig erkrankt. Der Arbeitnehmer meinte, aufgrund seiner durchgängig bestehenden krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit sei der Urlaub aus dem streitgegenständlichen Jahr 2005 nicht verfallen. Der beklagte Unternehmer war hingegen der Ansicht, dass der Urlaubsanspruch aus dem Jahr 2005 vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses verfallen sei.

Das Bundesarbeitsgericht nahm diesen Sachverhalt noch einmal zum Anlass, auf die Änderungen im deutschen Arbeitsrecht hinzuweisen. Aufgrund europarechtlicher Vorgaben (Arbeitszeitrichtlinie) muss die deutsche Vorschrift des § 7 Abs. 3 Bundesurlaubsgesetz unionsrechtskonform so ausgelegt werden, dass der gesetzliche Urlaub nicht erlischt, wenn der Arbeitnehmer bis zum Ende des Urlaubsjahres und/oder des Übertragungszeitraumes erkrankt und deshalb arbeitsunfähig ist. Diese europarechtskonforme Auslegung hat jedoch nur zur Folge, dass der aufrechterhaltene Urlaubsanspruch zu dem im Folgejahr entstandenen Urlaubsanspruch hinzutritt. Damit unterfällt er erneut dem Fristenregime des § 7 Abs. 3 Bundesurlaubsgesetz. Besteht die Arbeitsunfähigkeit auch am 31.03. des zweiten auf das Urlaubsjahr folgenden Jahres fort, so gebietet auch das europäische Recht keine weitere Aufrechterhaltung des Urlaubsanspruchs. Der zunächst aufrechterhaltene Urlaubsanspruch erlischt somit zu diesem Zeitpunkt.

## **BAG: Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit**

Dem Anspruch eines Arbeitnehmers auf Verringerung seiner regelmäßigen Arbeitszeit nach § 8 TzBfG steht nicht entgegen, dass er bereits zum Zeitpunkt, zu dem er die Reduzierung verlangt, in Teilzeit arbeitet. § 8 TzBfG gilt auch für Teilzeitbeschäftigte. Aus dem Begriff der betrieblichen Gründe, die den Arbeitgeber berechtigen, das Verringerungsbegehren abzulehnen, nimmt § 8 IV 1 TzBfG auf den Betrieb als organisatorische Einheit Bezug, nicht auf den einzelnen Arbeitsplatz, den der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zugewiesen hat (Urteil vom 13.11.2012, Az.: 9 AZR 259/11).

## **Neue Pfändungsfreigrenzen!**

Schuldner, die einer Pfändung unterliegen, haben zum Juli 2013 monatlich mehr Geld zur Verfügung. Die Pfändungsfreigrenzen werden alle zwei Jahre dynamisch der Entwicklung der steuerlichen Grundfreibeträge nach dem Einkommensteuergesetz angepasst. Nunmehr erfolgt die aktuelle Anpassung zum Juli 2013. Jeder Arbeitgeber, der einen Pfändungs- und Überweisungsbeschluss erhält, muss bei der Berechnung des pfändbaren Betrages diese geänderten Pfändungsgrenzen beachten. Hinweise darauf, welche Verhaltensregeln der Arbeitgeber einzuhalten hat, enthält unser Infoblatt A24 das unter der Kennzahl 67 unter [www.saarland.ihk.de](http://www.saarland.ihk.de) einzusehen ist.

Besonderheiten gelten für den Fall der Kontopfändung: Ist das Arbeitseinkommen dem Konto des Schuldners gutgeschrieben, ist der gegen den Arbeitgeber gerichtete Zahlungsanspruch auf Arbeitslohn erfüllt. Stattdessen besteht nun gegenüber der kontoführenden Bank ein Anspruch auf Auszahlung der überwiesenen Beträge. Dieser Anspruch ist nicht in gleicher Weise geschützt wie das Arbeitseinkommen selbst. Kontopfändungsschutz wird seit dem 1. Januar 2012 ausschließlich durch das Pfändungsschutzkonto (P-Konto) gewährleistet. Pfändungsschutzkonten können nur für natürliche Personen vereinbart werden. Der Kunde kann jederzeit verlangen, dass seine Bank sein Girokonto als Pfändungsschutzkonto führt. Beim P-Konto erhält der Schuldner ohne gerichtliches Verfahren einen automatischen Sockel-Pfändungsschutz von zurzeit 1.028,89 €. Dieser kann, insbesondere wegen der vom Schuldner zu erfüllenden Unterhaltspflichten, durch Vorlage geeigneter Bescheinigung beim kontoführenden Kreditinstitut erhöht werden.

### **Arbeitnehmerfreizügigkeit und EU-Osterweiterung**

Zum 1. Juli 2013 tritt Kroatien der Europäischen Union bei. Die Bundesregierung wählt das bereits bei den Vorgängerbeitrittsstaaten bewährte „2+3+2-Jahremodell“: d. h., dass kroatische Staatsangehörige während der ersten beiden Jahren nach dem EU-Beitritt keine EU-rechtliche Arbeitnehmerfreizügigkeit haben. Die Aufenthaltserlaubnisse, die kroatische Staatsangehörigen noch vor dem Beitritt für die Ausübung einer Beschäftigung erteilt worden sind, gelten als Arbeitsgenehmigung-EU fort. Die dort verfügbaren Beschränkungen für die Aufnahme einer bestimmten Beschäftigung behalten ihre Gültigkeit. In den Fällen, in denen der Aufenthaltstitel zur Ausübung jeder Beschäftigung im Bundesgebiet berechtigt, gilt dieser Titel als Arbeitsberechtigung-EU fort.

Für Bulgarien und Rumänien gelten die noch bestehenden Übergangsregelungen bis zum 31.12.2013 fort. Für die übrigen Beitrittsstaaten Estland, Lettland, Litauen, Polen, Slowakische Republik, Slowenien, Tschechische Republik und Ungarn gilt uneingeschränkte Arbeitnehmerfreizügigkeit und Dienstleistungsfreiheit.

Weitere Informationen zu diesem Themenkreis enthält unser Infoblatt A23, das unter der Kennzahl 67 unter [www.saarland.ihk.de](http://www.saarland.ihk.de) einzusehen ist.

### **Beschäftigung von Minderjährigen**

In der Praxis stellt sich immer wieder die Frage, ob und wenn ja in welchem Umfang Minderjährige beschäftigt werden dürfen. Grundsätzlich hat die schulische Verpflichtung bei Minderjährigen zwischen 15 und 18 Jahren Vorrang. Es ist deshalb nur unter bestimmten Voraussetzungen möglich, dass schulpflichtige Minderjährige einer Nebenbeschäftigung nachgehen. Was es dabei alles zu beachten gibt, zeigt unser aktuell überarbeitetes Infoblatt A26 auf, das unter der Kennzahl 891, auf unserer Homepage [www.saarland.ihk.de](http://www.saarland.ihk.de) eingesehen werden kann.

## Veranstaltungen

### „FIT FÜR ... Internetmarketing“

**Dienstag, 21. Mai 2013, 18.00 bis 20.00 Uhr**, Seminargebäude, Raum 0.01, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Jeder Unternehmer muss sich heute die Frage stellen: "Was tue ich, damit mich Kunden bei ihren Kaufentscheidungen berücksichtigen und ich neue Kunden gewinne?"

Das Internet spielt dabei eine wichtige Rolle. Viele Unternehmen haben ihren Internetauftritt: aber werden sie auch besucht? Es gilt, die eigene Webseite professionell zu gestalten und optimal zu vermarkten. Stichworte hierzu sind Newsletter, Soziale Netzwerke und insbesondere Suchmaschinen. Dazu muss jeder Webseitenbetreiber wissen, wie Suchmaschinen arbeiten, wie Seiten optimiert werden können und welche Instrumente des Webcontrollings dafür eingesetzt werden können.

**Frau Sabine Betzholz-Schlüter** und **Herr Thomas Kleinert, eBusiness-Lotse Saar**, sind seit Jahren betraut mit der Beratung von Unternehmen bei der Erstellung und Optimierung von deren Webseiten. In ihrem Vortrag werden sie über die Werbemöglichkeiten des Internets informieren und hilfreiche Tipps geben, wie Webseiten optimiert werden können, und welche Online-Werbemaßnahmen Unternehmen einsetzen können, um ihre Kunden anzusprechen. Die Referenten stehen Ihnen nach der Veranstaltung als Ansprechpartner zur Verfügung.

Anmeldungen **bis 20. Mai 2013** unter E-Mail: [rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de](mailto:rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de).

### „Mein Kunde ist in Insolvenz: Was tun?“

**Dienstag, 28. Mai 2013, 19.00 bis 21.00 Uhr**, Saalgebäude, Raum 1 - 3, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Für viele ein Alptraum: Der Kunde, der beliefert wurde, muss Insolvenz anmelden. Was bedeutet das für das eigene Unternehmen, Zahlungsausfall, Ändern der eigenen Liquiditätsberechnung? Oft drängt auch die Frage, was aus den Waren, die an den Kunden geliefert wurden, die aber noch nicht bezahlt sind, wird? Viele Unternehmen sind mit dieser Situation überfordert, da sie sich nicht mit ihren Rechten und auch Pflichten als Insolvenzgläubiger auskennen. Das gilt oft auch für die rechtlichen Instrumente, die sinnvoll im Vorfeld von Zahlungsschwierigkeiten eingesetzt werden, etwa die richtigen Eigentumsvorbehalte und Forderungsabtretung.

**Herr Rechtsanwalt Matthias Brombach, teras Anwaltskanzlei Brombach Kuhn & Partner, Saarbrücken | Rechtsanwälte**, möchte Ihnen die Handlungsinstrumente, die Ihnen die Insolvenzordnung vor und in der Insolvenz an die Hand gibt, praxisgerecht aufbereitet näher vorstellen. Der Referent wird Ihnen zahlreiche Tipps für die Praxis geben, wie Sie als Unternehmer Ihren eigenen Betrieb trotz Zahlungsausfälle Ihrer Kunden „über die Runden bringen“.

Anmeldungen **bis 27. Mai 2013** unter E-Mail: [rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de](mailto: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](mailto:heike.closs@saarland.ihk.de)

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

**Ihre Ansprechpartnerin:**

Heike Cloß

Tel.: (0681) 9520-600

Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: [heike.closs@saarland.ihk.de](mailto:heike.closs@saarland.ihk.de)