

Nr. 10 / Oktober 2014



## ***Newsletter Arbeitsrecht***

### **In dieser Ausgabe:**

Änderungskündigung wegen Minderleistung .....	2
Kündigung wegen häufiger Kurzerkrankungen.....	2
Ordentliche Kündigung nach Pflichtverstößen.....	3
Fristlose Kündigung nach grober Beleidigung .....	3
Rückzahlung von Fortbildungskosten bei Eigenkündigung in der AGB-Kontrolle.....	4
Erschütterung des Beweiswerts einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung .....	4
Arbeitsunfähigkeit als Urlaubstag anrechnen .....	5
Verknüpfung einer Jahressonderzahlung mit Mischcharakter mit Bestand des Arbeitsverhältnisses .....	5
Arbeitsmittel nach Ende des Arbeitsverhältnisses übergeben.....	6
Videoaufnahmen als Beweismittel.....	6
Zeugniswahrheit im Vollstreckungsverfahren .....	7
Arbeitsunfall: Der Chef haftet nur bei Vorsatz!.....	7
Ansprüche wegen Diskriminierung .....	8
Keine Altersdiskriminierung bei Ausschreibung.....	8
VERANSTALTUNGEN .....	9
Die Hacker kommen - Sicher im Netz unterwegs.....	9
Neue Informationspflichten bei der Kennzeichnung und Werbung für Lebensmittel.....	10
Immobilienwirtschaft: Neue rechtliche Herausforderungen .....	10
Die eigene Bonität des Unternehmens - offene Kommunikation mit Dritten .....	10

## Änderungskündigung wegen Minderleistung

Eine vom Arbeitgeber ausgesprochene Änderungskündigung wegen Minderleistung kann gerechtfertigt sein, wenn der Arbeitnehmer bei seiner Arbeitsleistung die Gleichwertigkeitserwartung derart unterschreitet, dass dem Arbeitgeber ein Festhalten am Arbeitsvertrag unzumutbar ist. Auch muss mit einer Wiederherstellung des Gleichgewichts für die Zukunft nicht zu rechnen sein und es darf dort kein milderer Mittel zur Wiederherstellung des Leistungsgleichgewichts bestehen.

Das hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz im Fall eines Facharztes in einer HNO-Klinik entschieden, der nach seiner Facharztausbildung als Oberarzt beschäftigt wurde. Der Arbeitgeber sprach eine Änderungskündigung aus und bot die Weiterbeschäftigung als Facharzt mit einer niedrigeren Vergütung an und begründete das mit Minderleistungen des Arztes. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass eine personenbedingte Kündigung gerechtfertigt sein könne, wenn Gründe in der Person des Arbeitnehmers vorlägen, aus denen er zu der geschuldeten Leistung nicht mehr in der Lage sei. Entscheidend sei, ob die Arbeitsleistung die berechnete Gleichwertigkeitserwartung in unzumutbarer Weise unterschreite, zukünftig keine Wiederherstellung des Gleichgewichts zu erwarten sei und kein milderer Mittel zur Wiederherstellung des Gleichgewichts verfügbar sei.

Prozessual habe im Rahmen einer abgestuften Darlegungslast der Arbeitgeber zunächst die Minderleistung vorzutragen. Anschließend obliege dem Arbeitnehmer die Darstellung, dass er seine Leistungsfähigkeit ausschöpfe, woran die Störung des Gleichgewichts liegen könne und inwieweit zukünftig Besserung zu erwarten sei. Vorliegend habe der Arbeitgeber nicht schlüssig die erheblichen Minderleistungen des Arbeitnehmers mit der Folge eines gestörten Leistungsgleichgewichts dargelegt. Ausgehend vom Leistungsprofil sei nicht substantiiert belegt, dass dem Arbeitnehmer die persönliche und fachliche Befähigung zum Oberarzt fehle. Die Änderungskündigung sei daher unwirksam.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Rheinland-Pfalz vom 25. März 2014; Az.: 6 Sa 357/13)

**Praxistipp:** Eine schwere und dauerhafte Störung des Austauschverhältnisses kann Anlass für eine personenbedingte Änderungs- oder Beendigungskündigung sein. Im Rahmen der prozessualen Darlegungs- und Beweislastregeln obliegt dem Arbeitgeber zunächst die substantiierte Darlegung einer erheblichen Minderleistung, die zu einer Störung des Leistungsgleichgewichts führt. Dazu sind nachvollziehbare quantitative und qualitative dokumentierte Informationen erforderlich.

## Kündigung wegen häufiger Kurzerkrankungen

Will ein Arbeitgeber einem ordentlich unkündbaren Arbeitnehmer wegen häufiger Kurzerkrankungen außerordentlich kündigen, müssen die verschiedenen Krankheiten auf eine dauerhafte Krankheitsanfälligkeit schließen lassen und damit eine negative Gesundheitsprognose rechtfertigen. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall einer Hilfsgärtnerin in einer Friedhofsverwaltung entschieden, deren Arbeitgeber aufgrund wiederholter Arbeitsunfähigkeit eine außerordentliche Kündigung mit sozialer Auslaufzeit von sechs Monaten ausgesprochen hatte. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass Voraussetzung für die außerordentliche Kündigung sei, dass eine ordentliche Kündigung ausgeschlossen sei, die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für den Arbeitgeber erhebliche Entgeltfortzahlungen erfordere, ohne dass nennenswerte Arbeitsleistungen erbracht würden. Es müsse ein gravierendes Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung bestehen, das Arbeitsverhältnis dadurch „sinnentleert“ sein. Davon könne bei einer prognostizierten Arbeitsunfähigkeit von gut einem Drittel der Jahresarbeitszeit allerdings nicht ausgegangen werden. Die Weiterbeschäftigung sei dem Arbeitgeber vorliegend nicht un-

zumutbar.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts – BAG – vom 23. Januar 2014; Az.: 2 AZR 582/13)

**Praxistipp:** Häufige Kurzerkrankungen können einen Dauertatbestand darstellen. Für die Fristwahrung einer außerordentlichen Kündigung (vgl. § 626 Abs. 2 BGB) reicht es dann aus, dass der Umstand, auf den der Arbeitgeber die Kündigung stützt, auch noch bis mindestens zwei Wochen vor dem Zugang der Kündigung vorlag.

## Ordentliche Kündigung nach Pflichtverstößen

Manipuliert ein Arbeitnehmer nach der Begehung von Pflichtverletzungen Akten, um die Pflichtverstöße zu verschleiern, kann das eine ordentliche Kündigung auch ohne vorherige Abmahnung rechtfertigen. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall einer bei einer Universität beschäftigten Sachbearbeiterin entschieden, die städtische Gebührenbescheide nicht ordnungsgemäß bearbeitet hatte. Nachdem entsprechende Zahlungsaufforderungen und Mahnungen eingingen, fertigte sie nachträglich Widerspruchsschreiben und nahm sie zu den Akten, um eine ordnungsgemäße Bearbeitung vorzutäuschen. Der Arbeitgeber sprach eine ordentliche Kündigung aus, wogegen die Arbeitnehmerin sich zur Wehr setzte.

In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass eine Kündigung gerechtfertigt sein könne, wenn der Arbeitnehmer durch sein Verhalten vertragliche Haupt- oder Nebenpflichten erheblich verletzt habe und eine dauerhafte störungsfreie Vertragserfüllung zukünftig nicht mehr zu erwarten sei. Wenn Vertragspflichtverletzungen auf steuerbarem Verhalten beruhten, sei grundsätzlich eine vorherige Abmahnung geboten. Davon könne abgesehen werden, wenn eine Verhaltensänderung auch für die Zukunft nicht zu erwarten sei oder die Pflichtverletzung so schwer sei, dass dem Arbeitgeber auch die erstmalige Hinnahme objektiv unzumutbar und dies auch für den Arbeitnehmer offensichtlich sei. Vorliegend habe die Arbeitnehmerin nicht nur ihre Hauptleistungspflichten nicht ordnungsgemäß erfüllt, sondern zusätzlich durch Manipulation versucht, ihre Pflichtverstöße zu verschleiern. Damit habe sie das in sie gesetzte Vertrauen zerstört. Die Kündigung sei daher ohne vorherige Abmahnung rechtmäßig.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts – BAG – vom 23. Januar 2014; Az.: 2 AZR 638/13)

**Praxistipp:** Grundsätzlich ist bei verhaltensbedingten Kündigungen, die auf steuerbarem Verhalten beruhen, eine vorherige Abmahnung in Betracht zu ziehen. Entbehrlich ist die Abmahnung nur ausnahmsweise, wenn die Pflichtverletzung so gravierend ist, dass dem Arbeitgeber eine Weiterbeschäftigung schlechthin unzumutbar ist. Wie eine Abmahnung aufgebaut ist und welcher Inhalt sie hat, zeigt unser Infoblatt **A13** „Abmahnung“ unter der **Kennzahl 67** auf [www.saarland.ihk.de](http://www.saarland.ihk.de).

## Fristlose Kündigung nach grober Beleidigung

Beleidigt ein Arbeitnehmer einen Kollegen grob und stellt bewusst wahrheitswidrige Behauptungen über ihn auf, kann dieses Verhalten eine fristlose Kündigung auch ohne vorherige Abmahnung rechtfertigen. Das hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz im Fall einer Fachverkäuferin in einem Modegeschäft entschieden. Die Verkäuferin hatte einer Kollegin die Entnahme von 20 Euro aus der Ladenkasse unterstellt, sie als „blöde Kuh“ bezeichnet und zudem wahrheitswidrig gegenüber ihrem eigenen Ehemann behauptet, von der Kollegin ins Gesicht geschlagen worden zu sein. Der Arbeitgeber kündigte darauf außerordentlich, wogegen die Arbeitnehmerin sich zur Wehr setzte. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass grobe Beleidigungen von Arbeitskollegen, die eine erhebliche Ehrverletzung für den Betroffenen bedeuten, einen erheblichen Verstoß gegen die arbeitsrechtlichen Pflichten darstellten und eine fristlose Kündigung rechtfertigen könnten. Gleiches gelte für wahrheitswidrige Behauptungen,

die den Tatbestand einer üblen Nachrede erfüllen. Derartige Verhaltensweisen seien nicht durch das Grundrecht der Meinungsfreiheit gedeckt. Auch einmalige Ehrverletzungen seien kündigungsrelevant und wögen umso schwerer, je unverhältnismäßiger und überlegter sie erfolgten. Vorliegend seien die Pflichtverletzungen so schwerwiegend, dass eine vorherige Abmahnung entbehrlich gewesen sei. Sie seien auch geeignet den Betriebsfrieden zu zerstören, der Arbeitgeber könne ein derartiges Verhalten nicht dulden.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Rheinland-Pfalz vom 19. Februar 2014; Az.: 4 Sa 245/13)

**Praxistipp:** Grundsätzlich ist bei steuerbarem Verhalten vor Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung eine Abmahnung erforderlich. Bei schweren Pflichtverletzungen gilt das aber nur, wenn der Arbeitnehmer annehmen durfte, dass sein Verhalten nicht vertragswidrig oder jedenfalls nicht als bestandsgefährdend für das Arbeitsverhältnis anzusehen ist.

## **Rückzahlung von Fortbildungskosten bei Eigenkündigung in der AGB-Kontrolle**

Eine Klausel in Allgemeinen Geschäftsbedingungen, die die Rückzahlung von Fortbildungskosten in jedem Fall einer vom Arbeitnehmer ausgesprochenen Kündigung vorsieht, ohne solche Kündigungen des Arbeitnehmers auszunehmen, die aus Gründen erfolgen, die der Sphäre des Arbeitgebers zuzurechnen sind, benachteiligt den Arbeitnehmer unangemessen und ist nach § 307 I 1 BGB unwirksam.

Die Vorteile der Ausbildung und die Dauer der Bindung des Arbeitnehmers an das Unternehmen durch die Rückzahlungsklausel müssen in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen. Will oder kann der Arbeitgeber die durch die Fortbildung erlangte weitere Qualifikation des Arbeitnehmers nicht nutzen, kann der Bleibedruck, den die Dauer der Rückzahlungsverpflichtung auf den Arbeitnehmer ausübt, nicht gegen ein Interesse des Arbeitgebers an einer möglichst weitgehenden Nutzung der erworbenen Qualifikation des Arbeitnehmers abgewogen werden. Eine Bindungsdauer von drei Jahren ist dann regelmäßig unangemessen lang.

(BAG, Urt. v. 18.03.2014 - 9 AZR 545/12)

## **Erschütterung des Beweiswerts einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung**

Der sogenannte „Beweiswert“ einer formell ordnungsgemäß ausgestellten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung wird nicht durch die schlichte Annahme des Arbeitgebers „erschüttert“, der ausstellende Arzt habe seine Einschätzung „lediglich auf Grundlage der subjektiven Schilderung der Krankheitssymptome“ der Patientin gewonnen.

Es stellt auch kein Anzeichen dafür dar, eine Erkrankung sei lediglich vorgespiegelt, wenn der Arbeitnehmer vor dem bescheinigten Eintritt von Arbeitsunfähigkeit nach Unstimmigkeiten mit dem Arbeitgeber den Ausspruch einer Kündigung zu erwarten hatte. Im Gegenteil: So sehr nach gesicherten Erkenntnissen sozialepidemiologischer Studien eine Atmosphäre des Vertrauens und der Unterstützung zu den wichtigsten Quellen gesundheitlicher Ressourcen von Menschen auch in der Arbeitswelt zählen, so sehr belasten insbesondere zwischenmenschliche Konflikte und Stress am Arbeitsplatz die inneren Kraftreserven von Menschen zur Aufrechterhaltung ihrer Gesundheit.

Es kann gleichfalls nicht als „Erschütterung“ besagten Beweiswertes anzusehen, wenn der Arbeitgeber und seine Sachwalter im Rechtsstreit bekunden, von einer Erkrankung des Betroffenen sei am Tage zuvor nichts zu erkennen gewesen: Solange nicht festgestellt ist, dass die Begegnung der Beteiligten am Vortag der Erkundung der gesundheitlichen Verhältnisse des Betroffenen gedient habe und die bewussten Akteure über die nötige medizinische Sachkunde verfügen, sind deren Eindrücke von der gesundheitlichen Verfassung der Zielperson beweisrechtlich unerheblich.

(ArbG Berlin, Urt. v. 14.02.2014 - 28 Ca 18429/13)

**Praxistipp:** Im Krankheitsfall besteht eine Entgeltfortzahlungspflicht des Arbeitgebers. Es ist Sache des Arbeitnehmers nachzuweisen, dass er erkrankt ist, dass er aufgrund seiner Erkrankung arbeitsunfähig ist und dass den Arbeitnehmer an seiner krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit kein Verschulden trifft. Dieser Nachweis ist typischerweise dann erbracht, wenn er eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung des Arztes vorlegt. Will der Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nicht anerkennen, so muss er den Beweiswert der ärztlichen Bescheinigung erschüttern. Dies kann z.B. dadurch gelingen, dass der Arbeitgeber die Krankenkasse des Arbeitnehmers um eine Begutachtung beim Medizinischen Dienst der Krankenversicherung bittet.

### **Arbeitsunfähigkeit als Urlaubstag anrechnen**

Bittet der arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer seinen Vorgesetzten auf dem Weg zum Arzt telefonisch, ihm den Tag „als Urlaubstag“ anzurechnen, so kann der Arbeitgeber dieses Anerbieten nicht mit der Begründung als Vertragsverletzung abmahnen, der Betroffene habe damit nicht die betriebsübliche Prozedur zur Arbeitsbefreiung zwecks Erholungsurlaubs gewahrt. Eine gleichwohl zur Personalakte genommene Abmahnung ist daher auf Antrag der Zielperson daraus zu entfernen.

Verbindet der Arbeitgeber die besagte Abmahnung mit dem Vorwurf, der Betroffene habe am Vorabend seines erkrankungsbedingten Ausfalls keine ordnungsgemäße Übergabe des Arbeitsplatzes an seinen Urlaubsvertreter bewirkt und seinen Arbeitsplatz überdies ungeordnet („blankes Chaos“) hinterlassen, so ist die Abmahnung auch deshalb antragsgemäß aus der Personalakte zu entfernen.

(ArbG Berlin, Urt. v. 07.02.2014 - 28 Ca 17793/13)

**Praxistipp:** Eine Abmahnung kann nur ausgesprochen werden, wenn der Arbeitnehmer gegen seine Vertragspflichten verstößt. Im zu entscheidenden Fall hat er seinen Arbeitgeber unverzüglich von seiner Erkrankung informiert. Damit hat er seine Pflichten aus dem Entgeltfortzahlungsgesetz eingehalten. Es war deshalb nicht möglich, darauf eine Abmahnung zu stützen.

### **Verknüpfung einer Jahressonderzahlung mit Mischcharakter mit Bestand des Arbeitsverhältnisses**

Eine Jahressonderzahlung mit Mischcharakter, die neben der Belohnung von Betriebstreue auch erbrachte Arbeitsleistung vergütet, kann nicht vom Bestand des Arbeitsverhältnisses am 31.12. desjenigen Jahres abhängig gemacht werden, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde. (BAG, Urt. v. 13.11.2013 - 10 AZR 848/12)

**Praxistipp:** In der Rechtsprechung werden immer wieder arbeitsrechtliche Klauseln behandelt und auch verworfen, weil sie nicht die AGB-Kontrolle bestehen. Vorliegend hat das Bundesarbeitsgericht deshalb die Klausel verworfen, weil die Sonderzahlung, die eine Vergütung für bereits erbrachte Arbeitsleistungen enthielt, vom ungekündigten Bestand des Arbeitsverhältnisses zu einem Zeitpunkt außerhalb des Jahres abhängig gemacht wurde, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde. Darin ist eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers zu sehen. Es muss zumindest einen Anspruch auf eine zeitanteilige Sonderzahlung gegeben werden und zwar auch bei einer vorzeitigen Kündigung.

## Arbeitsmittel nach Ende des Arbeitsverhältnisses übergeben

Nach der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dem Arbeitgeber die zur Durchführung der Arbeit zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel herauszugeben. Verletzt er diese Pflicht, ist er zum Schadensersatz verpflichtet. Das hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz im Fall eines Monteurs in einem Unternehmen für Heizung-Sanitär-Industrieautomation entschieden, der nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zwei ihm für seine Tätigkeit überlassene Akkuschauber und eine Zeilenkamera nicht zurückgegeben hatte. Der ehemalige Arbeitgeber forderte daher Schadensersatz.

In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass ein Arbeitnehmer nach Beendigung seines Arbeitsverhältnisses verpflichtet sei, alles herauszugeben, was er vom Arbeitgeber zur Ausführung der übertragenen Arbeit erhalten habe. Dafür gelten die allgemeinen Grundsätze auftragsrechtlicher Regelungen. Vorliegend habe der Arbeitgeber nicht substantiiert dargetan, dass der Arbeitnehmer hinsichtlich der Zeilenkamera alleinigen Zugriff gehabt habe. Eine schuldhaft Verletzung der Herausgabepflicht sei daher nicht bewiesen. Bezüglich der nicht herausgegebenen Akkuschauber bestehe demgegenüber ein Schadensersatzanspruch in Höhe von 358 Euro. Der Arbeitnehmer habe seine nachwirkende Pflicht zur sorgsam Behandlung der im Eigentum des Arbeitgebers stehenden Akkuschauber schuldhaft verletzt. Denn er habe nach eigener Aussage diese ohne ausdrückliche Anordnung des Arbeitgebers verschrottet.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Rheinland-Pfalz vom 25. März 2014; Az.: 46 Sa 514/13)

**Praxistipp:** Arbeitsgeräte, die dem Arbeitnehmer zur Arbeitsdurchführung überlassen sind, hat er sorgsam zu behandeln und nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zurückzugeben. Um Beweisprobleme zu vermeiden, empfiehlt es sich, diese Pflicht im Arbeitsvertrag schriftlich festzuhalten und die Übergabe der Gerätschaften und Arbeitsmittel zu dokumentieren.

## Videoaufnahmen als Beweismittel

Das Bundesarbeitsgericht (BAG, Urt. v. 21. November 2013 – Az.: 2 AZR 797/11) hatte zu entscheiden, ob der Arbeitgeber Videoaufnahmen in einem Kündigungsschutzprozess als Beweismittel nutzen konnte, um ein Fehlverhalten einer Arbeitnehmerin zu beweisen. Das BAG führte aus, dass Videoaufnahmen dann gerechtfertigt und verwertbar sein können, wenn der Verdacht strafbarer Handlungen oder schwerer Verfehlungen der Arbeitnehmer besteht und andere weniger einschneidende Mittel zur Aufklärung des Verdachts ergebnislos ausgeschöpft wurden. Die verdeckte Videoüberwachung müsse – auch wenn der Betriebsrat mitwirkt – praktisch das einzig verbleibende Mittel sein und zudem darf sie nicht unverhältnismäßig sein.

Hier war von besonderer Beachtung, dass es sich bei der Beobachteten ihr Verhalten – der Entnahme von „Klüngelgeld“ – um einen Zufallsfund handelte. Der Arbeitgeber wollte vorrangig Fehlbestände beim Pfandgeld in einer Summe von rund 7.000 Euro aufklären. Das Beobachtungsergebnis war aber nicht vom ursprünglichen Beobachtungszweck gedeckt. Zudem sei die heimliche Videoüberwachung zum Nachweis, sich einige Münzen im Wert von Cent-Beträgen zuzueignen, schlechthin unverhältnismäßig. Die Videoaufnahmen dürfen für dieses Verfahren also nicht verwendet werden.

**Praxistipp:** Die Videoüberwachung von Mitarbeitern ist sowohl im Bundesdatenschutzgesetz verankert als auch durch die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts sowie des Bundesarbeitsgerichts. Nach dem Bundesdatenschutzgesetz darf der Arbeitgeber personenbezogene Beschäftigtendaten erheben, verarbeiten oder nutzen, wenn sie für die Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich sind. Eine Videoüberwachung fällt nicht darunter und ist nur unter den Voraussetzungen des § 6 b BDSG zulässig. Die zulässige Videoüberwachung betrifft nur öffentlich zugängliche Räume. Es existiert keine Rechtsvorschrift zur Videoüberwa-

chung am Arbeitsplatz, soweit sich dieser in einem öffentlich nicht zugänglichen Raum befindet, z.B. in Büros, im Betriebsgelände oder einer Produktionsstätte. Greift die Rechtsgrundlage des § 6 b BDSG nicht ein, so greift die Rechtsprechung des BAG wie oben angeführt. An die Videoaufnahmen von Arbeitnehmern ist also ein strenger Maßstab zu richten.

## **Zeugniswahrheit im Vollstreckungsverfahren**

Ist ein Arbeitgeber in einem Arbeitsgerichtsprozess zur Ausstellung eines Arbeitszeugnisses mit einem bestimmten Wortlaut verurteilt worden, kann er im Zwangsvollstreckungsverfahren nicht mit Erfolg geltend machen, in der geforderten Zeugnisformulierung liege ein Verstoß gegen die Zeugniswahrheit. Das hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz im Fall einer Altenpflegerin bei einer Alten- und Pflegeeinrichtung entschieden. Die Pflegerin hatte ein vorläufig vollstreckbares Urteil über ein Zwischenzeugnis erstritten und daraus die Zwangsvollstreckung betrieben. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass die Einstellung der Zwangsvollstreckung aus einem vorläufig vollstreckbaren Urteil nur zulässig sei, wenn der Schuldner glaubhaft mache, dass ihm durch die Vollstreckung ein nicht zu ersetzender Nachteil entstehe. Die Einstellung komme nur in eng begrenzten Ausnahmefällen in Betracht. Die Interessen und Rechte des Schuldners würden im arbeitsgerichtlichen Erkenntnisverfahren hinreichend gewahrt. Die Interessen des Gläubigers an der Vollstreckung des erwirkten Urteils hätten in der Regel im Vollstreckungsverfahren Vorrang. Vorliegend habe der Arbeitgeber nicht glaubhaft gemacht, dass die Vollstreckung ihm einen über die Vorwegnahme des Prozessergebnisses hinausgehenden, nicht ersetzbaren Nachteil bringe. Der bloße Nachteil aufgrund des behaupteten Verstoßes gegen die Zeugniswahrheit stelle keinen nicht ersetzbaren Nachteil dar.

(Beschluss des Landesarbeitsgerichts – LAG – Rheinland-Pfalz vom 22. Juli 2014; Az.: 5 Sa 357/14)

**Praxistipp:** Das Zwangsvollstreckungsverfahren bietet nur in eng begrenzten Ausnahmefällen die Möglichkeit der Einstellung. Grund dafür ist, dass inhaltliche Fragen im vorangegangenen Arbeitsgerichtsverfahren ausführlich behandelt werden. Wenn sich in einem späteren Berufungsverfahren herausstellt, dass das erstinstanzliche Urteil falsch war, kann die Vollstreckungswirkung in der Regel durch Herausgabe des unzutreffenden Zeugnisses beseitigt werden. Inhalt und Form des Arbeitszeugnisses bespricht unser Infoblatt **A12** „Zeugnis“ unter der **Kennzahl 67** unter [www.saarland.ihk.de](http://www.saarland.ihk.de)

## **Arbeitsunfall: Der Chef haftet nur bei Vorsatz!**

Ein Produktionsmitarbeiter erlitt bei seiner Arbeit an einer Punktschweißanlage schwere Quetschungen, nachdem sich ein Blech verkantet hatte. Die Berufsgenossenschaft erkannte die Verletzungen als Arbeitsunfall an. Der Hersteller der Maschine zahlte ihm 25.000 Euro. Außerdem forderte der Mitarbeiter von seinem Arbeitgeber Schadensersatz und Schmerzensgeld. Er argumentierte, die Produktionsanlage sei nicht entsprechend den Herstellerangaben aufgestellt worden. Sicherheitsvorkehrungen seien nicht eingebaut worden. Auch eine TÜV-Abnahme sei nicht erfolgt. Darüber hinaus habe ihm sein Kollege auf seinen Telefonanruf hin keine Hilfestellung geleistet. Für dieses Fehlverhalten müsse der Arbeitgeber einstehen.

Die Klage des Mannes blieb in erster und zweiter Instanz erfolglos. Der Arbeitnehmer habe keine Ansprüche auf Ersatz des Personenschadens gegenüber seinem Arbeitgeber, erklärten die Richter. Ausnahmen würden nur dann gelten, wenn der Unternehmer den Arbeitsunfall vorsätzlich herbeigeführt habe. Dieser Haftungsausschuss solle Arbeitgeber und Kollegen von der Haftung für Personenschäden freistellen. Hierzu gehörte auch Schmerzensgeld. Der Arbeitgeber habe jedoch nicht vorsätzlich gehandelt. Er habe den Mitarbeiter in die Maschinenbedienung eingearbeitet und erklärt, wie er sich bei Störungen zu verhalten habe. Dass er möglicherweise

die Unfallverhütungsvorschriften missachtete, wäre zwar eine bewusste Fahrlässigkeit, aber kein Vorsatz. Das gelte auch, wenn eine schriftliche Anleitung zur Handhabung von Maschinenstörungen gefehlt habe. Es genüge auch nicht, dass er möglicherweise die Unfallverhütungsvorschriften vorsätzlich missachtet habe. Dies wäre zwar eine bewusste Fahrlässigkeit, aber kein (sogenannter bedingter) Vorsatz. Auch der Vorwurf, der Kollege, den er in dessen Freizeit zu Hause angerufen habe, habe sich geweigert, noch einmal in den Betrieb zurückzukehren, lasse nicht auf Vorsatz schließen. Der Mann könne seinem Kollegen nicht unterstellen, er habe den Unfall und insbesondere die schweren Verletzungen als möglich vorausgesehen oder billigend in Kauf genommen.

(LAG Rheinland-Pfalz, Urt. v. 15.05.2014 - 5 Sa 72/14)

**Praxistipp:** Im Allgemeinen haftet der Arbeitgeber seinen Mitarbeitern auf Schadenersatz, wenn er gegen seine rechtlichen Pflichten verstößt, dadurch ein Schaden verursacht wird und der Pflichtverstoß vorsätzlich oder fahrlässig begangen wurde. Eine Haftung des Arbeitgebers ist ausgeschlossen, wenn der eingetretene Schaden wie vorliegend in einem Personenschaden besteht, dieser auf einen Versicherungsfall im Sinne des Unfallversicherungsrechts zurückgeht und der Arbeitgeber diesen Schaden nicht vorsätzlich herbeigeführt hat. In diesen Fällen tritt die Berufsgenossenschaft als gesetzliche Unfallversicherung ein und nicht der Arbeitgeber.

## **Ansprüche wegen Diskriminierung**

Will ein Bewerber Ansprüche wegen Diskriminierung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geltend machen, kann dies auch durch Klageerhebung geschehen. Dabei genügt zur Einhaltung der Zweimonatsfrist der rechtzeitige Eingang der Klage bei Gericht. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall einer Fachangestellten für Bäderbetriebe entschieden, die sich bei einem Betreiber für Hallen- und Freibäder auf eine ausgeschriebene Stelle bewarb. Sie wurde nicht eingestellt, weil der Arbeitgeber aufgrund ihrer Erkrankung an multipler Sklerose die Eignung für die vorgesehene Tätigkeit bezweifelte. Die Geltendmachung der Ansprüche, Entschädigung in Höhe von 4.500 Euro und Schadenersatz für Fahrtkosten von 90 Euro, machte sie durch Einreichung einer Klage geltend, die innerhalb der Zweimonatsfrist bei Gericht einging, dem Arbeitgeber aber erst nach Fristablauf zugestellt wurde. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass es sich bei der Frist von zwei Monaten (§ 15 Abs. 4 Satz 1 AGG) um eine materiellrechtliche Ausschlussfrist handele. Diese könne auch durch Klageerhebung gewahrt werden. Ausreichend sei der rechtzeitige Eingang der Klage bei Gericht, wenn die Klage demnächst zugestellt werde. Das ergebe sich aus der Anwendung von § 167 Zivilprozessordnung (ZPO). Wer mit der Klage die stärkste Form der Geltendmachung von Ansprüchen wähle, müsse sich darauf verlassen können, dass mit der rechtzeitigen Einreichung der Klage bei Gericht die Frist gewahrt sei. Die gegenteilige Entscheidung der Vorinstanz sei daher aufzuheben. Da die für die Sachentscheidung notwendigen Tatsachenbewertungen nicht erfolgt waren, verwies das Gericht den Prozess zur abschließenden Entscheidung zurück an die Vorinstanz.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts – BAG – vom 22. Mai 2014; Az.: 8 AZR 622/13)

**Praxistipp:** Das BAG hat mit dieser Entscheidung seine bisherige Rechtsauffassung aufgegeben. Für Ansprüche nach dem AGG gilt, dass mit der rechtzeitigen Einreichung der Klage die Frist gewahrt ist. Anspruchsgegner müssen sich in derartigen Fällen mit inhaltlichen Fragestellungen auseinandersetzen, die Geltendmachung einer Fristversäumnis ist danach aussichtslos.

## **Keine Altersdiskriminierung bei Ausschreibung**

Sucht ein Arbeitgeber in einer Stellenausschreibung einen „Junior Consultant“, liegt darin weder direkt noch indirekt ein Altersbezug, der zu einem Entschädigungsanspruch wegen Altersdiskri-



minierung führt. Das hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz im Fall eines Diplom-Betriebswirts entschieden, der sich erfolglos auf eine Ausschreibung eines internationalen Personalberatungsunternehmens bewarb. In der Ausschreibung wurde ein „Junior Consultant“ gesucht, im Weiteren war ausgeführt, dass im Unternehmen ein professionelles Umfeld mit einem jungen dynamischen Team bestehe. Der 42-jährige abgelehnte Bewerber forderte 16.000 Euro Entschädigung wegen Altersdiskriminierung.

In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass eine unmittelbare Benachteiligung vorliege, wenn jemand wegen seines Alters eine ungünstigere Behandlung erfahre als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation. Anknüpfungspunkt für die Vermutung einer Benachteiligung könne der Text einer Stellenausschreibung sein. Vorliegend gebe es aber keine Indizien, die eine unzulässige Benachteiligung wegen des Alters vermuten ließen. Mit dem Begriff „Junior“ im Zusammenhang mit der Funktionsbezeichnung „Consultant“ werde erkennbar auf fehlende Berufserfahrung abgestellt, die im Gegensatz zum „Senior Consultant“ stehe. Dieses Kriterium könne auch erfüllen, wer als Quereinsteiger in vorgerücktem Alter eine entsprechende Ausbildung absolviert habe. Bei dem Hinweis auf ein professionelles Umfeld mit einem jungen dynamischen Team sei lediglich der Istzustand beschrieben, nicht jedoch die Erwartung ausgedrückt, dass nur junge Mitarbeiter von Interesse seien.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Rheinland-Pfalz vom 10. Februar 2014; Az.: 3 Sa 27/13)

**Praxistipp:** Die Beweislastverteilung zur Ermittlung der Kausalität zwischen einem Nachteil und dem verbotenen Merkmal sieht vor, dass der Bewerber Indizien vortragen muss, die eine Benachteiligung wegen eines verbotenen Merkmals vermuten lassen. Liegt eine solche Vermutung für die Benachteiligung vor, muss der Arbeitgeber beweisen, dass kein Verstoß vorgelegen hat.

## VERANSTALTUNGEN

### Die Hacker kommen - Sicher im Netz unterwegs

**Montag, 20. Oktober 2014, 14.00 bis 18.00 Uhr**, Raum 1, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Wir alle kommunizieren zunehmend mobil und greifen über Server oder Cloudlösungen jederzeit auf wichtige Unternehmensdaten zu. Auf die vielen Vorteile einer modernen Kommunikation kann heute kaum jemand im Unternehmen verzichten. Doch: Jedes IT-System birgt auch Risiken und Schwachstellen, die missbraucht werden können.

Die IHK Saarland möchte zusammen mit dem Unabhängigen Datenschutzzentrum Saarland die saarländischen Unternehmer bzw. deren Mitarbeiter für den bewussten Umgang mit Internet und wichtigen Daten der IT-Infrastruktur sensibilisieren. In Live-Hacking-Events zeigt consecra services GmbH mögliche Sicherheitsrisiken auf sowie die typischen Angriffsmethoden auf Laptops, Smartphones und Co.

In einem eindrucksvollen Live-Hacking-Event zeigen die Experten der Firma consecra services GmbH wie schnell jeder Opfer von Cyberkriminalität werden kann.

Anmeldungen **bis 17. Oktober 2014** unter E-Mail: [rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de](mailto:rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de).

## **Neue Informationspflichten bei der Kennzeichnung und Werbung für Lebensmittel**

**Montag, 27. Oktober 2014, 14:30 - 16:30 Uhr**, Raum 1, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Ab 13.12.2014 gilt die neue Lebensmittelinformationsverordnung. Sie ersetzt die bisher geltende Lebensmittelkennzeichnungs- und die Nährwertkennzeichnungsverordnung. Lebensmittel müssen künftig strenger gekennzeichnet werden als bisher. Gastronomen müssen auf ihren Speisekarten beispielsweise transparente Informationen über Inhaltsstoffe und Allergene geben, auch Lebensmittelhändler trifft eine verstärkte Informationspflicht. Diese treffen auch den Onlinehändler, der per Web Lebensmittel vertreibt.

Herr Paul Nerschbach, Landesamt für Verbraucherschutz, wird in einem praxisbezogenen Vortrag anhand von Beispielen die wichtigsten Änderungen und Neuerungen (auch im Online-Bereich), die das neue Kennzeichnungsrecht mit sich bringt, herausarbeiten und vorstellen. Wir laden Sie recht herzlich ein zu unserer unentgeltlichen Veranstaltung

Jeder Unternehmer ist gut beraten, sich rechtzeitig mit den Neuerungen zu befassen.

Anmeldungen **bis 24. Oktober 2014** unter E-Mail: [rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de](mailto:rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de).

## **Immobilienwirtschaft: Neue rechtliche Herausforderungen**

**Dienstag, 28. Oktober 2014, 14:00 - 18:00 Uhr**, Raum 1, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Der Gesetzgeber war in den letzten Monaten sehr aktiv. So trat im Mai diesen Jahres die neue Energieeinsparverordnung in Kraft, die gerade für Immobilienmakler die neuen Pflichtangaben in Immobilienanzeigen nach § 16 a EnEV mit sich brachte. Der nächste Paukenschlag kam zum 13. Juni 2014: Es trat das neue Widerrufsrecht und die gesamte EU-Verbraucherrechte-Richtlinie in Kraft.

Herr Rudolf Koch, Vizepräsident des IVD Bundesverbandes und Experte für Wettbewerbsrecht, wird über seine Erfahrungen zu diesen beiden Themen sprechen. Außerdem geht er auf das Wettbewerbsrecht mit den Schwerpunkten AGB und Preisangaben sowie auf das Urheberrecht ein.

Herr Rudolf Koch ist seit Jahren Kenner der Materie und weiß um die Auswirkungen und die praktische Umsetzung der gesetzgeberischen Vorschriften. Wir freuen uns auf einen interessanten Nachmittag mit Ihnen.

Anmeldungen **bis 27. Oktober 2014** unter E-Mail: [rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de](mailto:rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de).

## **Die eigene Bonität des Unternehmens - offene Kommunikation mit Dritten**

**Donnerstag, 6. November 2014, 18.00 - 20.00 Uhr**, Raum 1, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Heute reicht es nicht mehr aus, alleine mit seinem guten Namen aufzutreten. In zunehmendem Maße werden gesetzliche Grundlagen wie Basel III bei der Bonitätsbewertung berücksichtigt. Es findet deshalb eine Verzahnung zwischen Auskunfteien, Banken, Leasinggesellschaften, Wa-

renkreditversicherern und Einkaufsverbänden statt. Ein wichtiges Mittel der Finanzkommunikation bilden dabei Auskunfteien.

Herr Dr. Carsten Uthoff, Komplementär Creditreform Saarbrücken Dr. Uthoff KG, wird in seinem Vortrag aufzeigen, wie jedes Unternehmen offen mit seinen Finanzdaten kommunizieren sollte.

Im Verlaufe der Veranstaltung wird der Referent darauf eingehen, welche Unterlagen jeder Unternehmer erarbeiten und bereitstellen sollte, um Anfragen beantworten zu können.

Anmeldungen **bis 5. November 2014** 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)