

Nr. 04 / April 2017



Newsletter Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

Frankreich: Einführung der Berufsidentifikationskarte für entsandte Arbeiter im Bauwesen.....	2
Fristlose Kündigung nach Beleidigung und Drohung.....	2
Kündigung bei geplanter Betriebsstilllegung.....	3
Änderungskündigung mit neuem Beschäftigungsort	4
Kündigungsfrist bei Berufswechselabsicht durch Lehrling	4
Betriebsbedingte Kündigung bei rückläufigem Arbeitskräftebedarf	5
Videoüberwachung wegen Inventurdifferenzen.....	6
Unterzeichnung eines Zeugnisses durch Personalleiter.....	6
Arbeitszeugnis: Ironie und Polemik tabu	7
Rückzahlung von überzahlter Ausbildungsvergütung.....	7
BFH: Zuzahlungen des Arbeitnehmers mindern geldwerten Vorteil	8
Formvorschrift bei Arbeitnehmerdarlehen	8
Bundestag: Reform des Mutterschutzgesetzes beschlossen	9
VERANSTALTUNGEN	10
EU-Datenschutz-Grundverordnung	10
Der Aufhebungsvertrag im Arbeitsrecht.....	10
Das neue Insolvenzanfechtungsrecht.....	10
Krankheitsbedingte Kündigung.....	10

Frankreich: Einführung der Berufsidentifikationskarte für entsandte Arbeiter im Bauwesen

Seit dem 22.03.2017 müssen deutsche Unternehmen im Bereich des Baugewerbes für Mitarbeiter, die vorübergehend Dienstleistungen in Frankreich ausführen, eine Berufsidentifikationskarte beantragen. Die Beantragung der Karte muss unter Vorlage der Entsendeerklärung vor der Entsendung der Arbeitnehmer gestellt werden. Das Dekret vom 22.02.2016 ist Teil des sogenannten Gesetzes „Macron“ vom 06.08.2016 und wird nunmehr durch einen jüngst veröffentlichten ministeriellen Beschluss umgesetzt. Die Berufsidentifikationskarte beinhaltet Informationen hinsichtlich des Arbeitnehmers und Arbeitgebers. Für die Erstellung der Karte werden Kosten in Höhe von 10,80 Euro pro Arbeitnehmer erhoben.

Ein deutsches Unternehmen, das seine Angestellten nach Frankreich entsendet, ist u. a. nach Artikel L. 1262-2-1 des Code du travail (französisches Arbeitsgesetzbuch) dazu verpflichtet, diese bei der Arbeitsinspektion (Inspection du travail) vor Beginn der Arbeiten in Form von Entsendeklärungen anzumelden und einen Repräsentanten in Frankreich zu benennen. Die Entsendeklärungen müssen seit dem 01.10.2016 auf elektronischem Wege via Portal SIPSI erfolgen. Der Repräsentant stellt die Verbindung zu den französischen Ordnungsbehörden, wie z. B. der Arbeitsinspektion, Polizei sowie den Zoll- und Steuerbehörden her. Er lagert die Dokumente, die unverzüglich zur Disposition der Ordnungsbehörden (in der Regel Arbeitsinspektion) stehen müssen.

Falls ein Unternehmen diese Verpflichtungen nicht einhält (Erstellung der Entsendeerklärung, Benennung eines Repräsentanten und Beantragung der Berufsidentifikationskarte), sind Bußgelder pro Pflichtverletzung und Arbeitnehmer in Höhe von 2.000 Euro bis zu 500.000 Euro fällig.

Die Deutsch-Französische Industrie- und Handelskammer unterstützt Unternehmen mit der Dienstleistung „Durchführung der Abgabe der Entsendeklärungen“ sowie „Repräsentanz in Frankreich“ und ist bezüglich der Beantragung der Berufsidentifikationskarte behilflich.

Kontakt:

Frau Céline Niemietz; E-Mail: cniemietz@francoallemand.com

Frau Eylem Painchault; E-Mail: epainchault@francoallemand.com

Fristlose Kündigung nach Beleidigung und Drohung

Beleidigt ein Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber und droht mit der Veröffentlichung von Geschäftsgeheimnissen für den Fall, dass ihm Privilegien entzogen werden, rechtfertigt ein solches Verhalten eine außerordentliche Kündigung. Das hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz im Fall eines Steinmetzmeisters entschieden, der im Betrieb seines Schwiegervaters tätig war. Der Arbeitnehmer hatte vor dem Hintergrund familiärer Unstimmigkeiten auf ein anwaltliches Schreiben des Arbeitgebers geantwortet, das ihn zur Mitteilung der Zugangscodes des Firmen-Computers und zur korrekten Abmeldung bei betrieblichen Abwesenheitszeiten aufforderte. Dabei bezeichnete er den Arbeitgeber als arbeitsscheu, verweigerte die Mitteilung der Zugangscodes und drohte mit der Veröffentlichung von Geschäftsgeheimnissen und der Diffamierung in der Öffentlichkeit. Der Arbeitgeber sprach eine außerordentliche Kündigung aus. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass Arbeitneh-

mer durchaus Kritik am Arbeitgeber und betrieblichen Verhältnissen üben dürften, auch in überspitzter Form. Die Bezeichnung als arbeitsscheu stelle aber eine grobe Beleidigung mit persönlicher Herabwürdigung dar. Auch die Weigerung der Herausgabe der Zugangscodes stelle einen wichtigen Kündigungsgrund dar. Gleiches gelte für die Weigerung, den Anordnungen zur Einhaltung der Arbeitszeiten Folge zu leisten und sich bei Abwesenheitszeiten abzumelden. Ein weiterer Kündigungsgrund liege in der Drohung, den Arbeitgeber in der Öffentlichkeit anzuprangern und Anzeigen bei der Handwerkskammer, der Berufsgenossenschaft, dem Wasserwerk und Finanzbehörden vorzunehmen, wenn der Arbeitgeber seine dienstlichen Weisungen durchsetze. Der Arbeitnehmer habe seine vertragliche Pflicht zur Rücksichtnahme auf die Rechte und Interessen des Arbeitgebers verletzt, indem er ihm mit empfindlichen Übeln drohte, um die Beibehaltung seiner Privilegien zu erreichen. Eine Abmahnung sei entbehrlich, da eine Verhaltensänderung nicht zu erwarten gewesen sei.

Urteil des Landesarbeitsgerichts - LAG - Rheinland-Pfalz vom 17.11.2016; Az.: 5 Sa 275/16

Praxistipp: Außerordentliche Kündigungen sind ein besonders scharfer Einschnitt im Arbeitsleben. Deshalb müssen die Pflichtverstöße, die zur fristlosen Kündigung führen, besonders gravierend sein. Dieser Grund muss so gravierend sein, dass er dem Kündigenden das Abwarten der regulären Kündigungsfristen unzumutbar macht. Mehr Informationen rund um die fristlose Kündigung enthält unser Infoblatt → **A03** „Beendigung des Arbeitsverhältnisses - Kündigung, Aufhebungsvertrag, Fristablauf“ das Sie unter der **Kennzahl 890** unter www.saarland.ihk.de einsehen können.

Kündigung bei geplanter Betriebsstilllegung

Wenn ein Arbeitgeber die Stilllegung seines Betriebes ernsthaft und endgültig beabsichtigt und damit die Beschäftigungsmöglichkeit entfällt, liegt ein dringendes betriebliches Erfordernis für eine Kündigung vor. Das hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz im Fall eines Mitarbeiters in einem Unternehmen zur Herstellung und Montage von Fenstern, Türen und Fassaden entschieden, der sich gegen eine ordentliche Kündigung zur Wehr setzte. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass eine Stilllegung des gesamten Betriebes zu den dringenden betrieblichen Gründen im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes gehöre. Der Arbeitgeber könne die Kündigung auch bereits bei beabsichtigter Stilllegung aussprechen. Dazu sei erforderlich, dass im Zeitpunkt der Kündigung der Stilllegungsentschluss ernsthaft und endgültig gefasst sei. Vorliegend habe der Arbeitgeber den Entschluss schriftlich niedergelegt, die Belegschaft informiert und gegenüber Lieferanten, Kunden und Banken mitgeteilt. Zudem habe er vorher die Massenentlassungsanzeige gegenüber der Arbeitsagentur vorgenommen. Unternehmensentscheidungen unterlägen lediglich einer gerichtlichen Missbrauchskontrolle, ob sie offensichtlich unsachlich oder willkürlich seien.

Dafür gebe es vorliegend angesichts der problematischen Auftragslage des Unternehmens keine Anhaltspunkte. Die Kündigung sei daher sozial gerechtfertigt und begründe insofern auch keinen Anspruch auf eine Abfindung.

Urteil des Landesarbeitsgerichts - LAG - Rheinland-Pfalz vom 12.01.2017; Az.: 5 Sa 51/16

Praxistipp: Sobald in einem Unternehmen mehr als zehn Mitarbeiter beschäftigt sind, ist eine Kündigung nach dem Kündigungsschutzgesetz nur aus personenbedingten, betriebsbedingten oder verhaltensbedingten Gründen möglich. Eine Betriebsstilllegung zählt zu den betriebsbedingten Gründen. Was alles zu beachten ist, gibt hier das LAG Rheinland-Pfalz mustergültig vor. Mehr Informationen rund um Kündigungsschutz und Kündigungsgründe enthält unser Infoblatt → **A20** „Kündigungsschutz und Kündigungsgründe“, das Sie unter der **Kennzahl 890** unter www.saarland.ihk.de einsehen können.

Änderungskündigung mit neuem Beschäftigungsort

Will ein Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis mit einem Arbeitnehmer durch eine Änderungskündigung an einem neuen Beschäftigungsort fortsetzen, ist die Kündigung unverhältnismäßig, wenn die Änderung des Beschäftigungsortes durch Ausübung des Direktionsrechts möglich wäre. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Arbeitgebers entschieden, der die Anzahl seiner Betriebsstätten von sechs auf zwei reduzieren wollte und daher gegenüber einem Arbeitnehmer eine Änderungskündigung aussprach, um den Einsatz an einem anderen Standort zu ermöglichen. Der Arbeitnehmer lehnte das Angebot ab und klagte gegen die Änderungskündigung. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass vorliegende die Kündigung zum Zweck der Änderung des Beschäftigungsortes wegen der damit verbundenen Bestandsgefährdung unverhältnismäßig und damit sozial ungerechtfertigt sei. Eine Änderung der Vertragsbedingungen sei nicht erforderlich, weil der Arbeitgeber die Änderung durch Ausübung seines Direktionsrechts vornehmen könne. Die Änderungskündigung sei daher unwirksam.

Urteil des Bundesarbeitsgerichts - BAG - vom 26.01.2017; Az.: 2 AZR 508/15

Praxistipp: Eine Kündigung ist nicht nur zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sondern auch zur Änderung der bestehenden vertraglichen Bedingungen möglich. Bei jeder Kündigung muss das Prinzip der Verhältnismäßigkeit gewahrt sein. Hier kam das Bundesarbeitsgericht zu dem Ergebnis: Die Kündigung ist unverhältnismäßig, da laut Arbeitsvertrag der Arbeitgeber den Mitarbeiter an einen anderen Einsatzort beordern konnte, ihm stand insoweit das Weisungsrecht zu. Dieses ist dann vorrangig vor der ausgesprochenen Kündigung anzuwenden.

Kündigungsfrist bei Berufswechselabsicht durch Lehrling

Kündigt ein Auszubildender sein Ausbildungsverhältnis wegen Aufgabe der Berufsausbildung, so ist die im Gesetz vorgesehene Kündigungsfrist von vier Wochen als Mindestfrist anzusehen.

Das hat das Landesarbeitsgericht Niedersachsen im Fall eines Elektronikerlehrlings entschieden, der außerhalb der Probezeit die Ausbildung aufgeben wollte. Hierfür kündigte er mit einer Frist von annähernd acht Wochen. Der Arbeitgeber bestand demgegenüber auf einer Beendigung vier Wochen nach der Kündigung. In seiner Begründung legt das Gericht im Wege der Auslegung dar, dass es sich bei der Kündigungsfrist (vgl. § 22 Abs. 2 Nr. 2 BBiG) nicht um eine zwingende Vorgabe, sondern um eine Mindestkündigungsfrist handele. Die Bestimmung diene erkennbar in erster Linie dem Schutz und der Gewährleistung der Berufsfreiheit der Auszubildenden, damit sie nicht zur Beendigung einer Berufsausbildung gezwungen würden, wenn sie sich für einen anderen Beruf entschieden hätten. Der Wechsel solle geordnet in ei-

nem dafür auskömmlichen zeitlichen Rahmen erfolgen, den das Gesetz mit vier Wochen als ausreichend ansehe. Dem stehe nicht entgegen ihn zu überschreiten, um zum Beispiel einen nahtlosen Übergang in ein neues Ausbildungsverhältnis zu ermöglichen. Die Überschreitung der Mindestkündigungsfrist um knapp vier Wochen, um einen nahtlosen Übergang zu einer neuen Ausbildung zu erreichen, stelle auch keine unzulässige Ausübung einer formalen Rechtsposition dar und sei daher nicht treuwidrig.

Urteil des Landesarbeitsgerichts - LAG - Niedersachsen vom 15.12.2016; Az.: 6 Sa 808/16, Revision wurde zugelassen

Praxistipp: Die Voraussetzungen für die Kündigung von Ausbildungsverhältnissen richten sich nach dem Berufsbildungsgesetz. Die Möglichkeiten für eine Kündigung sind danach stark eingeschränkt. Nach Ablauf der Probezeit existiert für den Ausbildungsbetrieb keine Möglichkeit einer fristgerechten Kündigung. Lediglich Auszubildenden räumt das Berufsbildungsgesetz noch eine zusätzliche Kündigungsmöglichkeit ein. Diese Kündigung ist möglich, wenn der Auszubildende die Berufsausbildung aufgeben oder eine andere Berufsausbildung aufnehmen will.

Betriebsbedingte Kündigung bei rückläufigem Arbeitskräftebedarf

Spricht ein Arbeitgeber eine betriebsbedingte Kündigung wegen rückläufigem Arbeitskräftebedarf aufgrund einer unternehmensorganisatorischen Entscheidung aus, muss die Umsetzung spätestens mit Ablauf der Kündigungsfrist zu einem voraussichtlich dauerhaften Wegfall des Beschäftigungsbedarfs führen.

Das hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz im Fall einer Service- und Kassenmitarbeiterin in einem Elektrogerätemarkt entschieden. Der Arbeitgeber hatte eine Zusammenlegung der Arbeitsbereiche Kasse, Information und Service beschlossen und daraus einen niedrigeren Arbeitskräftebedarf von 120 Monatsstunden errechnet. Gegen die ordentliche Kündigung setzte sich die betroffene Arbeitnehmerin zur Wehr. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass sich ein kündigungsrechtlich relevanter Rückgang des Arbeitskräftebedarfs auch aus organisatorischen Maßnahmen ergeben könne, die ökonomisch nicht zwingend erforderlich seien. Die gerichtliche Überprüfung beschränke sich darauf, ob die Entscheidung offensichtlich unsachlich, unvernünftig oder willkürlich sei. Wenn die Entscheidung mit der Streichung von Stellen verbunden sei, die eine Umverteilung von Aufgaben auf andere Arbeitnehmer beinhalte, müsse der Arbeitgeber allerdings konkret darlegen, in welchem Umfang und aufgrund welcher Maßnahmen die vom gekündigten Arbeitnehmer erledigten Tätigkeiten entfallen. Die Auswirkungen der unternehmerischen Vorgaben und Planungen seien mit einer schlüssigen Prognose zu unterlegen inwieweit das verbliebene Personal die Aufgaben erledigen könne. Vorliegend fehle es an nachprüfbar Darlegungen des Arbeitgebers. Die Kündigung sei daher nicht durch betriebliche Gründe gerechtfertigt und damit unwirksam.

Urteil des Landesarbeitsgerichts - LAG - Rheinland-Pfalz vom 13.10.2016; Az.: 5 Sa 271/16

Praxistipp: Auch diese Entscheidung zeigt, dass bei einer betriebsbedingten Kündigung jeder einzelne Punkt genau bedacht werden muss. Vor allem die unternehmerische Entscheidung, die zum Personalabbau führt, muss vom Unternehmer genau belegt werden können. Er muss genau darlegen können, inwiefern er aufgrund eines

Umsatzrückganges sein Personal in welcher Größenordnung abgebaut hat und warum welche Abteilung oder bestimmte Arbeitnehmergruppen deshalb gekündigt werden müssen. Es muss auch im Streitfall seitens des Arbeitgebers genau erklärt werden können, wie die verbleibenden Arbeitsaufgaben auf die verbleibenden Arbeitnehmer künftig verteilt werden.

Videoüberwachung wegen Inventurdifferenzen

Will ein Arbeitgeber wegen Inventurdifferenzen eine verdeckte Videoüberwachung zur Aufdeckung von Straftaten vornehmen, setzt das einen Anfangsverdacht voraus, der über vage Anhaltspunkte und bloße Mutmaßungen hinausreicht. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Kfz-Mechanikers entschieden, dessen Arbeitgeber ihm gekündigt hatte, nachdem die verdeckte Videoüberwachung ihn dabei zeigte, wie er ein Paket Bremsklötze in seiner Hosentasche verstaute. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass ein Eingriff in das Recht von Arbeitnehmern am eigenen Bild durch verdeckte Videoüberwachung bei Inventurdifferenzen zulässig sei, wenn ein konkreter Verdacht einer strafbaren Handlung zu Lasten des Arbeitgebers bestehe und weniger einschneidende Maßnahmen zur Aufklärung ergebnislos geblieben seien. Dabei sei das Interesse von Arbeitnehmern, von einer verdeckten Videoüberwachung unbehelligt zu bleiben, bei solchen Arbeitnehmern, die sich unberechtigt in den überwachten Bereich Zutritt verschafft haben, erheblich gemindert. Wenn die prozessuale Verwertung eines Beweismittels in das allgemeine Persönlichkeitsrecht einer Prozesspartei eingreife, überwiege das Interesse an der Beweisverwertung und der Funktionstüchtigkeit der Rechtspflege nur, wenn weitere, über das schlichte Beweisinteresse hinausreichende Aspekte hinzukämen. Da vorliegend weitere Sachaufklärung erforderlich war, erfolgte eine Zurückverweisung an die Vorinstanz.

Urteil des Bundesarbeitsgerichts - BAG - vom 20.10.2016; Az.: 2 AZR 395/15

Praxistipp: Umfassende Informationen zur Video-Überwachung hält das Unabhängige Datenschutzzentrum Saarland unter seiner Seite

<https://datenschutz.saarland.de>

unter der Rubrik „Videoüberwachung“, „Videoüberwachung durch nicht öffentliche Stellen“, bereit.

Unterzeichnung eines Zeugnisses durch Personalleiter

Die Unterzeichnung eines Arbeitszeugnisses durch den Personalleiter stellt auch in einem kleinen Betrieb eine ordnungsgemäße Zeugnisform dar. Eine persönliche Unterzeichnung durch den Arbeitgeber kann nicht verlangt werden.

Das hat das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein im Fall einer Arbeitnehmerin in einer Arztpraxis entschieden, die eine Zwangsgeldfestsetzung gegen ihre Arbeitgeberin beantragte, weil sie in der Unterzeichnung des Zeugnisses durch den Sohn der Arbeitgeberin, der die Funktion des Personalleiters innehatte, keine ordnungsgemäße Erfüllung des gerichtlich titulierten Zeugnisanspruchs sah. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass sich die Anforderungen an ein Arbeitszeugnis aus seinem Zweck ergäben. Der liege darin, Aufschluss über die Beurteilung und die Befähigung zu geben. Dafür sei die Person des Unterzeichnenden von erheblicher Bedeutung, weil mit der Unterschrift die Verantwortung für die inhaltliche Richtigkeit übernommen werde. Das erfordere nicht die höchstpersönliche Unterzeichnung

durch den Arbeitgeber selbst oder sein gesetzliches Vertretungsorgan. Der Arbeitgeber könne einen unternehmensangehörigen Vertreter als Erfüllungsgehilfen beauftragen das Zeugnis in seinem Namen zu erstellen. Dabei seien jedoch das Vertretungsverhältnis und die Funktion des Unterzeichners anzugeben. Zum Kreis der zeugnisberechtigten Personen gehörten auch mit Personalangelegenheiten betraute Personen, die insoweit für den Arbeitgeber verbindliche Erklärungen abgeben dürften. Daher bestünden gegen die Unterzeichnung des Zeugnisses durch den Personalleiter, dessen Funktion auf dem Zeugnis durch Klammerzusatz vermerkt sei, keine Bedenken.

Beschluss des Landesarbeitsgerichts - LAG - Schleswig-Holstein vom 23.06.2016; Az.: 1 Ta 68/16

Arbeitszeugnis: Ironie und Polemik tabu

Wenn ein Arbeitgeber einem qualifizierten Arbeitszeugnis polemische, unsachliche und ironische Aussagen trifft, liegt keine Erfüllung des einem Arbeitnehmer zustehenden Zeugniserstellungsanspruchs vor. Das hat das Landesarbeitsgericht Köln im Fall einer Gebäudereinigerin entschieden, der nach einem Prozessvergleich von ihrem ehemaligen Arbeitgeber ein wohlwollendes qualifiziertes Zeugnis ausgestellt werden sollte. Der Arbeitgeber erteilte ein Zeugnis, in dem er unter anderem formulierte, die Arbeitnehmerin sei geschlechterbezogen sehr beliebt, bei der Aufgabenerledigung sehr bemüht, auf Schöpferpausen bedacht und führe die Arbeitszeiten nach ihren Anforderungen aus. Die Arbeitnehmerin sah hierin keine Erfüllung des Zeugnisanspruchs und beantragte die Zwangsvollstreckung.

In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass ein Zeugnis, das polemisch und in grob unsachlichem und ironischem Stil verfasst sei und den Arbeitnehmer daher bei einer Bewerbung der Lächerlichkeit preisgebe, die Mindestanforderungen an ein qualifiziertes Zeugnis nicht erfülle. Ein derartiges Zeugnis sei ebenso wertlos wie ein Zeugnis, in dem die Leistungsbeurteilung vollständig fehle. Vorliegend enthalte das vermeintliche Zeugnis lediglich diskreditierende Äußerungen, die das Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmerin verletzen. Auch der Hinweis auf den geführten Rechtsstreit mit dem gerichtlichen Aktenzeichen sei unzulässig. Es handele sich um eine Provokation. Die Festsetzung eines Zwangsgeldes in Höhe von 500 Euro, ersatzweise für jeweils 100 Euro einen Tag Zwangshaft, sei angemessen.

Beschluss des Landesarbeitsgerichts - LAG - Köln vom 14.02.2017; Az.: 12 Ta 17/17

Praxistipp: Ein Arbeitszeugnis zu formulieren ist nicht immer leicht. Einerseits soll das Zeugnis inhaltlich wahr sein, andererseits aber wohlwollend formuliert. Welche Formulierungen von der Rechtsprechung anerkannt werden, zählt unser Infoblatt → **A12** „Zeugnis“ unter der **Kennzahl 67** unter www.saarland.ihk.de auf.

Rückzahlung von überzahlter Ausbildungsvergütung

Zahlt ein Arbeitgeber einem Auszubildenden versehentlich eine geringfügig zu hohe Ausbildungsvergütung, kann der Beweis des ersten Anscheins dafür sprechen, dass die Überzahlung für den laufenden Lebensunterhalt verbraucht wurde und keine Bereicherung besteht. Handelt es sich aber angesichts der Lebensumstände um eine außergewöhnlich hohe Überzahlung, spricht kein Anscheinsbeweis für eine Entreicherung. Das hat das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg im Fall eines Asyl-

bewerbers in Ausbildung entschieden, der von seinem ehemaligen Arbeitgeber anstatt einer ausstehenden Nettovergütung von 380,74 Euro den Betrag von 3.870,74 Euro überwiesen bekam und sich angesichts der Rückforderung auf Entreichung berief. Für die Rechtsverteidigung beantragte er Prozesskostenhilfe.

In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass eine Verpflichtung zur Herausgabe ausgeschlossen sei, wenn der Empfänger nicht mehr bereichert sei, weil das Erlangte ersatzlos weggefallen sei und kein Überschuss mehr zwischen dem ursprünglichen und dem vorhandenen Vermögen bestehe. Damit solle der gutgläubig Bereicherte geschützt werden. Bei Gehaltsüberzahlung komme es darauf an, ob der Empfänger den Betrag restlos für seine laufenden Lebensbedürfnisse verbraucht oder seinem Vermögen Werte verschafft habe. Wenn der Empfänger geltend mache, nicht mehr bereichert zu sein, müsse er Tatsachen darlegen und gegebenenfalls beweisen, die den Wegfall der Bereicherung belegen. Dabei könne bei geringem Einkommen und geringer Überzahlung ein Beweis des ersten Anscheins angenommen werden, dass die Überzahlung für den laufenden Lebensunterhalt verbraucht worden sei. Vorliegend spreche kein Anscheinsbeweis für eine Entreichung. Angesichts der Lebensumstände des Empfängers und der zehnfachen Überzahlung sei nach der Lebenserfahrung nicht von vollständigem und ersatzlosem Verbrauch im reinen Lebensunterhalt auszugehen. Die Rechtsverfolgung habe keine Erfolgsaussicht.

Beschluss des Landesarbeitsgerichts - LAG - Baden-Württemberg vom 17.02.2017;
Az.: 4 Ta 2/17

BFH: Zuzahlungen des Arbeitnehmers mindern geldwerten Vorteil

Der BFH hat mit Urteil vom 30.11.2016 (Aktenzeichen VI R 49/14) entschieden, dass ein pauschales Nutzungsentgelt, welches der Arbeitnehmer für die Privatnutzung eines Dienstwagens an den Arbeitgeber zahlt, und welches höher war, als der nach der Fahrtenbuchmethode ermittelte geldwerte Vorteil nicht voll steuermindernd geltend gemacht werden kann. Die Anrechnung ist nur bis auf 0 Euro möglich.

Formvorschrift bei Arbeitnehmerdarlehen

Gewährt ein Arbeitgeber seinem Auszubildenden ein Darlehen, liegt ein Verbraucherdarlehensvertrag vor, der nur bei Einhaltung der Schriftform gültig ist.

Das hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz im Fall eines Friseurlehrlings entschieden, dessen Arbeitgeber ihm ein Darlehen in Höhe von 3.800 Euro gewährte. Nach der Kündigung durch den Auszubildenden forderte der Arbeitgeber das Darlehen nebst Zinsen in Höhe von 6,99 Prozent zurück, was der Auszubildende verweigerte. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass es sich bei dem Darlehen aus Anlass des Ausbildungsverhältnisses um ein Verbraucherdarlehen (vgl. § 491 Abs. 1 BGB) handele, das nach dem objektiven Erscheinungsbild dem Gewerbebetrieb des Arbeitgebers zuzurechnen sei. Die hierfür vorgeschriebene Schriftform mit wechselseitig unterschriebener Vertragsurkunde sei nicht eingehalten worden, sodass der Vertrag nichtig sei. Da ein Rechtsgrund für die erhaltene Summe nicht bestehe, schulde der ehemalige Auszubildende die Rückgabe des Betrags unter dem Gesichtspunkt einer ungerechtfertigten Bereicherung. Weil der Darlehensvertrag nichtig sei, könne der darin vereinbarte Zinssatz nicht verlangt werden. Geschuldet sei lediglich der gesetzliche Zinssatz in Höhe von 5 Prozent über dem Basiszinssatz der EZB.

Bundestag: Reform des Mutterschutzgesetzes beschlossen

Schwangere, frischgebackene Mütter und ihre Kinder werden künftig besser geschützt. Erstmals werden auch Schülerinnen und Studentinnen einbezogen. Der Bundestag hat die Reform des Mutterschutzgesetzes beschlossen.

Das Mutterschutzgesetz gibt es seit 1952 – und wurde seitdem nur geringfügig geändert. Mit der Reform wird das Gesetz moderner und der heutigen Zeit angepasst. So soll ein für alle Frauen einheitliches Niveau beim Gesundheitsschutz sichergestellt werden. Sowohl in der Schwangerschaft als auch in den ersten Wochen nach der Entbindung.

In die Reform sind neuere gesundheitswissenschaftliche Erkenntnisse und gesellschaftliche Entwicklungen eingeflossen. So hat sich z. B. das Bewusstsein für psychische Gefährdungen gegenüber den 50er Jahren deutlich geschärft.

Längere Schutzfristen bei behinderten Kindern

Eine Neuerung ist nun, dass die Schutzfrist nach der Geburt eines behinderten Kindes von acht auf zwölf Wochen verlängert werden kann. Der Gesetzgeber erkennt damit an, dass die Geburt für die Mutter in solchen Fällen häufig mit besonderen körperlichen und psychischen Belastungen verbunden ist. Dazu kommt der höhere Pflegebedarf von behinderten Kindern.

Neu eingeführt wird auch ein viermonatiger Kündigungsschutz für Frauen, die eine Fehlgeburt nach der zwölften Woche erlitten haben.

Erstmals auch Schülerinnen und Studentinnen einbezogen

Der Mutterschutz galt bislang für alle Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen. Für Schülerinnen und Studentinnen hingegen gab es keine einheitlichen Regelungen. Das ändert sich nun, denn erstmals werden auch sie in den Mutterschutz einbezogen.

Ziel der Reform ist es, die Gesundheit der Frau und ihres Kindes am Arbeitsplatz während und in den Wochen nach der Schwangerschaft zu schützen. Arbeitsverbote sind künftig nicht mehr gegen den Willen der schwangeren Frauen möglich. Stattdessen sollen ihre Arbeitsplätze umgestaltet werden, um Gesundheitsgefährdungen für Mutter und Kind auszuschließen. Auch Sonntagsarbeit soll auf freiwilliger Basis ermöglicht werden. Das verhindert Benachteiligungen während der Schwangerschaft und nach der Entbindung.

Das Gesetz tritt Anfang 2018 in Kraft.

Quelle: Pressemitteilung Bundesregierung vom 30.03.2017

VERANSTALTUNGEN

EU-Datenschutz-Grundverordnung

Donnerstag, 08.06.2017, 14.00 - 17.00 Uhr, Raum 1 - 3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Gemeinschaftsveranstaltung mit dem Unabhängigen Datenschutzzentrum Saarland.

Anmeldungen bis **07.06.2017** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de

Der Aufhebungsvertrag im Arbeitsrecht

Dienstag, 20.06.2017, 19.00 - 21.00 Uhr, Raum 1 - 3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Referent: Rechtsanwalt Eric Schulien, Rechtsanwaltskanzlei Eric Schulien GmbH Rechtsanwaltsgesellschaft, Saarbrücken

Anmeldungen bis **07.06.2017** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de

Das neue Insolvenzanfechtungsrecht

Mittwoch, 30. August 2017, 18.00 - 20.00 Uhr, Raum 1, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Referent: Rechtsanwalt Dr. Michael Bach, Rechtsanwälte Heimes & Müller, Saarbrücken

Anmeldungen bis **29.08.2017** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de

Krankheitsbedingte Kündigung

Dienstag, 07.11.2017, 18.00 - 20.00 Uhr, Raum 1 - 3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Referent: Rechtsanwalt Eric Schulien, Rechtsanwaltskanzlei Eric Schulien GmbH Rechtsanwaltsgesellschaft, Saarbrücken

Anmeldungen bis **06.11.2017** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de

Impressum:

Verantwortlich und Redaktion:

Ass. Heike Cloß, Tel.: (0681) 9520-600, Fax: (0681) 9520-690

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

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

Ihre Ansprechpartnerin:

Ass. Heike Cloß

Tel.: (0681) 9520-600

Fax: (0681) 9520-690

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

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