

Nr. 05 / Mai 2017



Newsletter Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

Rund um das Arbeitszeitgesetz	2
Arbeitslohn bei Scheinpraktikum	4
Formulierung "junges dynamisches Team" ist diskriminierend.....	5
Schadensersatz des Arbeitgebers wegen Mobbing, Diskriminierung oder sexueller Belästigung ist kein Arbeitslohn und damit steuerfrei	5
Kündigung wegen verweigerter Sicherheitsunterweisung	6
Druckkündigung: strenge Voraussetzungen	7
Üble Beleidigung der Geschäftsführung rechtfertigt außerordentliche Kündigung	8
Kein Einsatz von Leiharbeiter als Streikbrecher	8
Haftung für unzureichend gesicherte Maschine.....	9
VERANSTALTUNGEN	10
EU-Datenschutz-Grundverordnung	10
Der Aufhebungsvertrag im Arbeitsrecht.....	10
AÜG-Entleiher - Was auf Sie zukommt?	10
Das neue Insolvenzanfechtungsrecht.....	10
Krankheitsbedingte Kündigung.....	10

Rund um das Arbeitszeitgesetz

Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) regelt, wann und wie lange Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland höchstens arbeiten dürfen. Es hat den Zweck, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer bei der Arbeitszeitgestaltung zu gewährleisten sowie Sonntage und staatlich anerkannte Feiertage als Tage der Arbeitsruhe zu schützen.

Vorneweg: für wen gilt es?

Das ArbZG gilt für alle volljährigen Arbeitnehmer. Für Personen unter 18 Jahren gilt das Jugendarbeitsschutzgesetz. Auch Leitende Angestellte sind nicht in den Schutzbereich des ArbZG einbezogen. Leitender Angestellter ist, wer nach Arbeitsvertrag und Stellung im Unternehmen zur selbstständigen Einstellung und Entlassung von Arbeitnehmern berechtigt ist oder Generalvollmacht oder (nicht unbedeutende) Prokura hat oder regelmäßig sonstige Aufgaben wahrnimmt, die für den Bestand und die Entwicklung des Unternehmens von Bedeutung sind und deren Erfüllung besondere Erfahrungen und Kenntnisse voraussetzt, wenn er dabei entweder die Entscheidungen im Wesentlichen frei von Weisungen trifft oder sie maßgeblich beeinflusst.

Was ist Arbeitszeit?

Arbeitszeit ist die Zeit von Beginn bis zum Ende der Arbeit, die Ruhepausen nicht mitgerechnet. Die konkrete Regelung erfolgt durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung und Arbeitsvertrag. Zur Arbeitszeit gehören in der Regel nicht die Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte sowie Umkleide- und Waschzeiten.

Bereitschaftsdienst und ***Arbeitsbereitschaft*** verlangen vom Arbeitnehmer, dass er sich an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle innerhalb oder außerhalb des Betriebes aufhalten muss, um spontan seine volle Arbeitstätigkeit aufnehmen zu können. Nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs handelt es sich dabei um Arbeitszeit. Dies gilt nicht nur für den ärztlichen Bereitschaftsdienst wie im entschiedenen Fall, sondern für alle Bereiche. Danach darf diese Zeit nicht als Ruhezeit berücksichtigt werden und ist zu vergüten.

Bei ***Rufbereitschaft*** muss sich der Arbeitnehmer zwar zur Arbeit bereithalten; er kann dabei aber seinen Aufenthaltsort grundsätzlich frei bestimmen und wechseln. Die Rufbereitschaft ist keine Arbeitszeit. Nur die tatsächlich geleistete Arbeit gilt als Arbeitszeit. Tritt der Bereitschaftsfall ein und wird dadurch die Ruhezeit unterbrochen, so muss unmittelbar nach Beendigung des Falls oder später die volle Ruhezeit eingehalten werden

Grundsatz: Der Acht-Stunden-Tag

Die werktägliche Arbeitszeit darf grundsätzlich acht Stunden nicht überschreiten. Werkzeuge sind die Tage von Montag bis Samstag. Damit gilt als Grundsatz maximal die 48-Stundenwoche. Die werktägliche Arbeitszeit kann, wenn keine tariflichen oder arbeitsvertraglichen Einschränkungen bestehen, auf bis zu zehn Stunden verlängert

werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen acht Stunden werktäglich im Durchschnitt nicht überschritten werden.

Da die gesetzliche Höchstdauer der Sicherheit und dem Gesundheitsschutz des Arbeitnehmers dient, ist die Arbeitszeit bei mehreren Arbeitgebern zusammenzurechnen. Sonntagsarbeit wird auf die werktägliche Arbeitszeit angerechnet. In besonderen Fällen kann teilweise der Arbeitgeber Ausnahmen veranlassen, teilweise bedarf es einer Ausnahmegenehmigung der Aufsichtsbehörde:

Der Antrag ist zu richten an:

Landesamt für Umwelt- und Arbeitsschutz

Don-Bosco-Straße 1

66119 Saarbrücken

Telefon: (0681) 8500 - 0

Telefax: (0681) 8500 - 1384

Überstunden

Überstunden sind die über die betriebliche Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden. Ein besonderer Überstundenzuschlag muss einzelvertraglich oder tarifvertraglich oder durch Betriebsvereinbarung oder Regelungsabrede geregelt sein. Es kann auch eine Abgeltung durch Freizeit vereinbart werden. Bei einer entsprechenden Regelung im Arbeitsvertrag ist darauf zu achten, dass genau angegeben wird, wie viele Stunden die regelmäßige Wochenarbeitszeit umfasst und über welchen Zeitraum Überstunden gehen.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die über den Grundsatz des Acht-Stunden-Tages hinausgehende Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufzuzeichnen und zu dokumentieren. Die Nachweise sind mindestens zwei Jahre aufzubewahren. Aufzeichnungspflichten hinsichtlich der Arbeitszeit können sich auch aus anderen Gesetzen geben, beispielsweise dem Mindestlohn- oder dem Arbeitnehmerentsendegesetz.

Fordert ein Mitarbeiter die Vergütung von Überstunden, so ist er verpflichtet, im Einzelnen nachweisen, wann diese angefallen sind, also an welchen Tagen und zu welchen Uhrzeiten er über die normale Arbeitszeit hinaus gearbeitet hat. Ist streitig, ob er Überstunden geleistet hat, muss er nicht darlegen, welche geschuldete Tätigkeit er während der Mehrarbeit verrichtet hat. Die Anwesenheit des Arbeitnehmers im Betrieb an seinem Arbeitsplatz begründet eine Vermutung dafür, dass die Überstunden zur Erledigung der Arbeit jeweils notwendig waren. Im Gegenzug hierzu ist der Arbeitgeber dann verpflichtet, dem Vortrag substantiiert entgegenzutreten.

Sonn- und Feiertagsrecht, Ladenöffnungsgesetz

Bei der Festlegung der Arbeitszeit ist das Sonn- und Feiertagsrecht zu berücksichtigen, wonach Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen in der Zeit von 0.00 bis 24.00 Uhr grundsätzlich nicht beschäftigt werden dürfen. Für bestimmte Branchen existieren jedoch Ausnahmestimmungen. Bei Verkaufsstellen ist für die Beschäftigung an

Sonn- und Feiertagen zusätzlich das Ladenöffnungsgesetz des Saarlandes zu beachten.

Antrag für Sonntagsarbeit

Wenn an Sonn- oder Feiertagen Mitarbeiter des eigenen Unternehmens beschäftigt werden sollen, ist eine Ausnahmegenehmigung des Landesamts für Umwelt- und Arbeitsschutz notwendig. Der Antrag auf Bewilligung der Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen kann unter der folgenden Internetadresse heruntergeladen werden: www.saarland.de/52548.htm.

Ruhezeit

Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit müssen die Beschäftigten zur Erholung eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben. Die Dauer der Ruhezeit kann u. a. in Gaststätten, Bewirtungs- und Beherbergungseinrichtungen, Verkehrsbetrieben, in der Landwirtschaft und Tierhaltung um bis zu eine Stunde auf eine Ruhezeit von zehn Stunden verkürzt werden. Die Verkürzung der Ruhezeit muss innerhalb eines Monats oder innerhalb von vier Wochen durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit auf mindestens 12 Stunden ausgeglichen werden. Unter bestimmten Voraussetzungen kann das Gewerbeaufsichtsamt weitere Ausnahmen bewilligen.

Praxistipp: Mehr Informationen rund um das Arbeitszeitgesetz gibt unser Infoblatt → **A34** „Arbeitszeit“ unter der **Kennzahl 67**, einen Überblick über die saarländischen Sonn- und Feiertage gibt unser Infoblatt → **G10** „Auswirkungen des saarländischen Sonn- und Feiertagsgesetzes (SFG) auf gewerbliche Tätigkeiten“, **Kennzahl 127** unter www.saarland.ihk.de.

Arbeitslohn bei Scheinpraktikum

Wenn ein Arbeitgeber mit einem Bewerber, der bereits ein einschlägiges Studium abgeschlossen hat, einen „Praktikumsvertrag“ mit für Arbeitnehmer üblichen Arbeitsaufgaben schließt, handelt es sich um ein Scheinpraktikum. Das hat das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg im Fall einer Studentin entschieden, die Modejournalismus studiert hatte und von der Herausgeberin eines Lifestyle-Magazins für ein Jahr als Redaktionspraktikantin eingestellt wurde. Der Vertrag sah übliche Arbeitsaufgaben vor und enthielt eine Vergütung in Höhe von 400 Euro monatlich. Die Praktikantin forderte nach Vertragsbeendigung die Lohndifferenz zur Redakteursvergütung in Höhe von 2.370 Euro monatlich. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass ein Praktikum nur dann vorliege, wenn der Ausbildungszweck im Vordergrund stehe. Daran fehle es bei Absolventen eines einschlägigen Studiums, mit denen ein Vertrag geschlossen werde, um den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu erreichen, die aber überwiegend mit üblichen Arbeitsaufgaben wie Arbeitnehmer beschäftigt würden. Der Vertrag habe typische Arbeitnehmerpflichten enthalten, z.B. Weisungsgebundenheit, mindestens acht Arbeitsstunden täglich und Tätigkeit im Großraumbüro. Vorliegend sei die Vergütungsvereinbarung nichtig, weil ein wucherähnliches Geschäft vorliege. Es sei ein auffälliges Missverhältnis von Leistung und Ge-

genleistung gegeben. Geschuldet werde ein verkehrsüblicher Tariflohn für ein Arbeitsverhältnis. Der Differenzvergütungsanspruch für die Vertragsdauer betrage 20.500 Euro.

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 20.05.2016; Az.: 6 Sa 1787/15

Praxistipp: Generation Praktikum? In den letzten Jahren waren Praktika immer wieder eine Möglichkeit für Hochschulabsolventen, in das Arbeitsleben einzusteigen. Aber: Ein Praktikum muss auch wirklich ein Praktikum sein. Bei einem Praktikum steht erstrangig der Ausbildungszweck und gerade nicht die Erbringung von Arbeitsleistung im Vordergrund. Ist gerade letzteres der Fall, liegt ein Arbeitsverhältnis vor und es gilt als Lohnuntergrenze zumindest das Mindestlohngesetz.

Formulierung "junges dynamisches Team" ist diskriminierend

Die Formulierung in einer Stellenausschreibung, wonach dem Bewerber oder der Bewerberin eine Tätigkeit in einem professionellen Umfeld „mit einem jungen dynamischen Team“ geboten wird, bewirkt eine unmittelbare Diskriminierung wegen Alters.

Dies entschied das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit Urteil vom 11.08.2016. Die Formulierung „mit einem jungen dynamischen Team“ bewirkt eine unmittelbare Diskriminierung wegen des Alters. Wurde eine Stelle entsprechend ausgeschrieben, besteht eine gesetzliche Vermutung, dass erfolglose Bewerber möglicherweise aus Gründen der Diskriminierung nicht genommen wurden. Kann der Arbeitgeber nicht beweisen, dass dies nicht stimmt, muss der Arbeitgeber ein Schmerzensgeld in Höhe von bis zu drei Monatsgehältern zahlen.

BAG, Urteil vom 11.08.2016 - Az.: 8 AZR 406/14, Quelle: IHK Darmstadt

Praxistipp: Stellenausschreibungen müssen neutral ausgeschrieben. Die Ausschreibung muss textlich so gefasst sein, dass sich jeder objektiv geeigneter Bewerber angesprochen fühlen kann. Werden dagegen ältere oder jüngere Interessenten durch die Beschreibung ausgeschlossen, liegt ein AGG-Verstoß vor. Insbesondere dürfen sie keine Benachteiligungen erhalten. Weitere Informationen zu diesem Thema finden Sie in unserem Infoblatt → **A29** „Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz“ unter der **Kennzahl 67** unter www.saarland.ihk.de.

Schadensersatz des Arbeitgebers wegen Mobbing, Diskriminierung oder sexueller Belästigung ist kein Arbeitslohn und damit steuerfrei

Mit Urteil vom 21.03.2017 (Az. 5 K 1594/14) hat das Finanzgericht Rheinland-Pfalz (FG) entschieden, dass eine Entschädigung, die ein Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer wegen Diskriminierung zahlen muss, auch dann steuerfrei (also kein Arbeitslohn) ist, wenn der Arbeitgeber die behauptete Benachteiligung bestritten und sich lediglich in einem gerichtlichen Vergleich zur Zahlung bereit erklärt hat.

Die Klägerin erhob gegen die ordentliche Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses "aus personenbedingten Gründen" eine Kündigungsschutzklage, mit der sie auch eine Entschädigung wegen Benachteiligung aufgrund ihrer Behinderung begehrte. Wenige Wochen vor der Kündigung hatte das Amt für soziale Angelegenheiten eine Körperbehinderung von 30 % festgestellt. Vor dem Arbeitsgericht Kaiserslautern schlossen die Klägerin und ihr Arbeitgeber sodann einen Vergleich, in dem "eine Entschädigung gem. § 15 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)" i. H. v. 10.000 Euro vereinbart und das Arbeitsverhältnis einvernehmlich beendet wurde.

Mit ihrer Klage wandte sich die Klägerin gegen die Auffassung des beklagten Finanzamtes, dass es sich bei dieser Entschädigung um steuerpflichtigen Arbeitslohn gehandelt habe. Das FG gab der Klägerin Recht und führte zur Begründung Folgendes aus:

Dem beim Arbeitsgericht geschlossenen Vergleich sei zu entnehmen, dass es sich bei der Zahlung nicht um Ersatz für entstandene materielle Schäden i. S. des § 15 Abs. 1 AGG (z. B. entgehenden Arbeitslohn) gehandelt habe, sondern um den Ausgleich immaterieller Schäden i. S. des § 15 Abs. 2 AGG wegen einer Diskriminierung der Klägerin als Behinderte. Eine solche Entschädigung sei steuerfrei und nicht als Arbeitslohn zu qualifizieren. Der Arbeitgeber der Klägerin habe die Benachteiligung zwar bestritten. Im Wege des Vergleichs sei er jedoch bereit gewesen, eine Entschädigung wegen (nur) behaupteter Benachteiligung zu zahlen. Solche Einnahmen hätten keinen Lohncharakter und seien daher steuerfrei.

Quelle: FG Rheinland-Pfalz, PM vom 24.04.2017

Praxistipp: Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des AGG ist der Arbeitgeber nach § 15 Abs. 1 AGG verpflichtet, den dadurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Wird z. B. wegen Kündigung entgehender Arbeitslohn ersetzt, handelt es sich um steuerpflichtige Einnahmen aus nichtselbständiger Arbeit. Nach § 15 Abs. 2 AGG hat der Arbeitgeber allerdings auch einen Schaden, der nicht Vermögensschaden ist (= immaterielle Schäden), zu ersetzen. Solche Zahlungen haben keinen Lohncharakter und sind deshalb steuerfrei. Mehr Informationen zum Benachteiligungsverbot finden Sie in unserem Infoblatt → **A29** „Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz“ unter der **Kennzahl 67** unter www.saarland.ihk.de.

Kündigung wegen verweigerter Sicherheitsunterweisung

Weigert sich ein Arbeitnehmer, an einer vom Arbeitgeber im Rahmen des Direktionsrechts angesetzten Sicherheitsunterweisung teilzunehmen, rechtfertigt dieses Verhalten im Wiederholungsfall eine verhaltensbedingte Kündigung. Das hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz im Fall eines Arbeiters in einer Gießerei entschieden. Der Arbeitgeber hatte einen Termin zur Sicherheitsunterweisung vor Schichtbeginn angeordnet, an der der Arbeitnehmer nicht teilnahm mit der Begründung, er sei

nicht bereit früher zu erscheinen. Daraufhin erteilte der Arbeitgeber eine Abmahnung und ordnete einen neuen Termin für die Sicherheitsunterweisung an, bei der der Arbeitnehmer erneut nicht erschien. Gegen die hierauf ausgesprochene Kündigung klagte er. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass der Arbeitgeber im Rahmen seines Direktionsrechts (vgl. § 106 Gewerbeordnung) berechtigt sei, den Termin der Sicherheitsunterweisung vor dem regulären Schichtbeginn anzuordnen. Mit der erneuten Nichtteilnahme an der Unterweisung habe der Arbeitnehmer eine Pflichtverletzung begangen. Das begründe die negative Prognose, dass es zukünftig zu gleichen oder ähnlichen Pflichtverletzungen kommen werde. Die Kündigung sei als ordentliche Kündigung gerechtfertigt.

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 08.12.2016; Az.: 2 Sa 97/16

Praxistipp: Weitere Informationen zum Thema verhaltensbedingte Kündigung finden Sie in unserem Infoblatt → **A20** „Kündigungsschutz und Kündigungsgründe“ unter der **Kennzahl 890** unter www.saarland.ihk.de.

Druckkündigung: strenge Voraussetzungen

Will ein Arbeitgeber eine unberechtigte Kündigung aufgrund von Druck seiner Beschäftigten aussprechen, muss er sich zunächst schützend vor den Betroffenen stellen und alles Zumutbare unternehmen, um die Mitarbeiter von ihrer Drohung abzubringen. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Hafenfacharbeiters bei einem Containerterminalbetreiber entschieden. Der Arbeitnehmer war wegen einer außerdienstlichen Straftat des Kindesmissbrauchs verurteilt worden. Zwei Kündigungen durch den Arbeitgeber wurden rechtskräftig als unwirksam zurückgewiesen. Als der Arbeitnehmer im Betrieb erschien, verweigerten Mitarbeiter und Drittfirmenangehörige die Arbeitsaufnahme. Der Arbeitgeber kündigte darauf fristlos, hilfsweise fristgerecht.

In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass eine „echte“ Druckkündigung strengen Anforderungen unterliege. Der Arbeitgeber dürfe nicht ohne weiteres nachgeben, er müsse sich schützend vor den Betroffenen stellen und alles Zumutbare unternehmen, um die Belegschaft von ihrer Drohung abzubringen. Das verlange aktives Tun, um den Druck abzuwehren. Vorliegend hätten die Mitarbeiter nicht mit Eigenkündigung gedroht, sondern mit Arbeitsniederlegungen. In diesem Fall sei es dem Arbeitgeber stets zumutbar, die Mitarbeiter auf die ihren schwerwiegenden, nach Abmahnung zur Kündigung berechtigenden Vertragsbruch hinzuweisen und zu verdeutlichen, dass der Entgeltanspruch insoweit entfalle. Besondere Anforderungen bestünden an das dem Arbeitgeber zumutbare Verhalten, wenn die Unwirksamkeit einer ausgesprochenen Kündigung bereits im Kündigungsprozess festgestellt worden sei. Er müsse dann verdeutlichen, dass es für eine Entlassung keinen Grund gebe und dass es aus seiner Sicht ohne objektiv geeignete Gründe keine Entlassung gebe. Diese Obliegenheiten entfielen auch nicht angesichts einer moralisch als besonders verwerflich empfundenen Straftat. Auch in einem solchen Fall müsse der Arbeitgeber dem Eindruck entgegenzuwirken, er habe Verständnis für das unberech-

tigte Entlassungsverlangen. Vorliegend habe der Arbeitgeber nicht ausreichend versucht, den ausgeübten Druck anders abzuwehren. Die Kündigung sei daher unwirksam.

Urteil des Bundesarbeitsgerichts - BAG - vom 15.12.2016; Az.: 2 AZR 431/15

Praxistipp: Es ist für den Arbeitgeber schwierig eine sogenannten „Druckkündigung“ auszusprechen. Nur dann, wenn der Arbeitgeber alles Zumutbare versucht hat, um die Belegschaft von der Drohung der Eigenkündigung oder Arbeitsniederlegung abzubringen und dem Arbeitgeber dadurch schwere wirtschaftlichen Nachteile drohen, kann eine Druckkündigung des Mitarbeiters gerechtfertigt sein.

Üble Beleidigung der Geschäftsführung rechtfertigt außerordentliche Kündigung

So entschied das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein in seinem Urteil vom 24.01.2017. Der Kläger war mehr als 20 Jahre in einem familiär geführten Kleinbetrieb beschäftigt. Nach einem Wortwechsel mit dem Seniorchef, bezeichnete der Kläger diesen gegenüber dem Juniorchef als "Arschloch". Es folgte ein weiterer Wortwechsel zwischen dem Juniorchef und dem Kläger in welchem die Beklagten als "soziale Arschlöcher" betitelt wurden. Darauf wurde das Arbeitsverhältnis außerordentlich, hilfsweise fristgerecht, aus wichtigem Grund gekündigt.

Sowohl das Arbeitsgericht als auch das Landesarbeitsgericht (LAG) wiesen die Klage ab. Die außerordentliche Kündigung wurde somit wirksam.

Nach Ansicht des LAG's stellte die Bezeichnung eine grobe Beleidigung und somit einen wichtigen Kündigungsgrund dar. Trotz langer Betriebszugehörigkeit des Klägers und Nähe des Renteneintritts war der Beklagten eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zumutbar. Auch die fehlende vorherige Abmahnung steht der Wirksamkeit der Kündigung nach Ansicht des Gerichts nicht entgegen. Dieser bedurfte es aufgrund der Schwere der Pflichtverletzung und des Wiederholungsrisikos nicht.

Kein Einsatz von Leiharbeitnehmer als Streikbrecher

Die AÜG-Reform hat zu einigen Neuerungen im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung geführt. So dürfen u. a. nach § 11 Absatz 5 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) Leiharbeitnehmer nicht mehr in einem vom Arbeitskampf betroffenen Entleiherbetrieb als sogenannte Streikbrecher eingesetzt werden.

Nicht vom Einsatzverbot betroffen sind aber Leiharbeitnehmer, die bereits bei Beginn des Streikes im Entleiherbetrieb tätig waren und ihre bisherige Tätigkeit fortführen. Sie haben aber ein Leistungsverweigerungsrecht, auf das sie vom Verleiher hingewiesen werden müssen gemäß § 11 Absatz 5 Satz 3 und 4 AÜG.

Haftung für unzureichend gesicherte Maschine

Betreibt ein Arbeitgeber eine Maschine, die unzureichend gesichert ist, haftet er einem Arbeitnehmer, der dadurch verletzt wird, in vollem Umfang. Eine daneben bestehende Haftung des Maschinenherstellers ändert daran nichts. Das hat das Oberlandesgericht Frankfurt/Main im Fall eines Arbeiters entschieden, der sich an einer laufenden Rollhubbühne bei dem Versuch, ein heruntergefallenes Brett herausziehen, die linke Hand eingeklemmt hatte. Die aufwändigen Heilungskosten beliefen sich auf 57.758 Euro, die die gesetzliche Unfallversicherung zu zwei Dritteln vom Maschinenhersteller forderte, weil die Maschine nicht mit einer vorgeschriebenen Schutzeinrichtung gemäß der EG-Maschinenrichtlinie versehen worden war.

In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass sowohl der Arbeitgeber seine Pflicht zur Sicherung gegenüber dem Arbeitnehmer, als auch der Hersteller seine Pflicht zur sicheren Ausrüstung der Maschine mit Schutzwirkung zugunsten des Arbeitnehmers verletzt hätten. Die dem Arbeitgeber obliegenden Pflichten blieben auch dann bestehen, wenn sich unmittelbare Ansprüche des Arbeitnehmers gegenüber dem Hersteller der Maschine ergäben. Es bestehe eine gesamtschuldnerische Haftung, da die Herstellerhaftung den Arbeitgeber nicht entlaste. Der Hersteller sei insoweit Erfüllungsgehilfe des Arbeitgebers. Da vorliegend ein Eigenverschulden des Arbeitnehmers von einem Drittel bestehe, schulde der Hersteller im Innenverhältnis zum Arbeitgeber ein Drittel der entstandenen Aufwendungen.

Urteil des Oberlandesgerichts - OLG - Frankfurt/Main vom 03.02.2017; Az.: 8 U 128/16

Praxistipp: Im Regelfall haftet der Arbeitgeber nicht für Personenschäden, da er ja durch seine Berufsgenossenschaftsbeiträge die Unfallversicherung finanziert, die in einem solchen Versicherungsfall eingreift. Aber: Hat er den Versicherungsfall vorsätzlich herbeigeführt, bleibt es bei seiner Haftung. Für Sach- und Vermögensschäden der geschädigten Arbeitnehmer besteht die Haftung des Arbeitgebers, da insoweit die Berufsgenossenschaft als gesetzliche Unfallversicherung keinen Ersatz leistet.

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

AÜG-Entleiher - Was auf Sie zukommt?

Dienstag, 22.08.2017, 09.00 - 15.00 Uhr, Raum 1, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Referenten: Dr. jur. Martin Dreyer und Clemens von Kleinsorgen, Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V.

Anmeldungen bis **21.08.2017** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de

Das neue Insolvenzanfechtungsrecht

Mittwoch, 30.08.2017, 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 Ansprechpartnerinnen:

Ass. Heike Cloß

Tel.: (0681) 9520-600

Fax: (0681) 9520-690

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

Ass. Kim Pleines

Tel.: (0681) 9520-640

Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: kim.pleines@saarland.ihk.de

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