

Nr. 09 / September 2017



Newsletter Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

Rund um das Homeoffice	2
Unbillige Weisung - muss sich der Arbeitnehmer daran halten?	4
Befristung und Vertragsauslegung	4
Früheres Ausbildungsverhältnis hindert Befristung nicht	4
Unfallversicherung in der Elternzeit	5
Gesellschafter-Geschäftsführer: „Selbstüberlassung“ des alleinigen Gesellschafters und Geschäftsführers einer Verleiher-GmbH und Arbeitnehmerstatus.....	6
Beweislast für Geschäftsunfähigkeit bei Aufhebungsvertrag	7
Beschäftigungsmöglichkeit eines schwerbehinderten Arbeitnehmers fällt weg	7
Leistungsschwächen: Keine Kündigung eines Ausbildungsverhältnisses	8
Meldepflicht von Arbeitsunfällen auch bei Unfällen zur oder von der Arbeit	9
„Ich stech Dich ab!“ - fristlose Kündigung ist gerechtfertigt.....	9
Kündigungsfrist in der Probezeit.....	10
VERANSTALTUNGEN	11
GDD-Datenschutz-Erfa-Kreis Saarland-Pfalz.....	11
Krankheitsbedingte Kündigung.....	11
Tag der Immobilienwirtschaft „Die Immobilienwirtschaft vor neuen rechtlichen Herausforderungen“	11

Rund um das Homeoffice

Viele Mitarbeiter wünschen sich flexiblere Arbeitszeiten. Ein Mittel, um diese zu erreichen, ist die Einrichtung eines Homeoffice-Arbeitsplatzes. Ein Rechtsanspruch auf Einrichtung eines Homeoffice-Arbeitsplatzes besteht nicht. Mitarbeiter können also grundsätzlich nicht einseitig vom Unternehmen verlangen, von zu Hause aus zu arbeiten. Und auch das Weisungsrecht des Arbeitgebers reicht nicht so weit, einseitig und ohne Zustimmung des Mitarbeiters Homeoffice anzuordnen. Von der Rechtsprechung als unwirksam eingestuft werden einseitige, vom Arbeitgeber vorformulierte Vertragsbedingungen für die Homeoffice-Arbeit, die das Interesse des Arbeitnehmers nicht ausreichend berücksichtigen. Insbesondere sollte eine Zusatzregelung auch ein Widerrufsrecht bzw. Kündigungsrecht für beide enthalten, wenn die Arbeit künftig wieder ausschließlich im Büro erbracht werden soll. Es empfiehlt sich, zusätzlich zu dem bereits bestehenden Arbeitsvertrag eine einvernehmliche Homeoffice-Regelung zu treffen. Die Zusatzregelung muss kein umfangreiches Regelwerk sein. Einige Punkte sollten jedoch aufgenommen werden:

Arbeitszeiten

Bei der Arbeit zuhause sind grundsätzlich dieselben Regeln zu beachten wie bei der Arbeit im Betrieb. Es gilt insbesondere auch das Arbeitszeitgesetz. Also muss geklärt sein, welche Arbeitszeiten generell gelten. Es sollte eine einvernehmliche Regelung getroffen werden, wie viele Stunden im Büro und wie viele Stunden zu Hause gearbeitet werden. Damit das Arbeiten praktikabel ist, sollte auch geklärt werden, ob es Kernarbeitszeiten geben soll, die am heimischen Schreibtisch einzuhalten sind. Sollte der Heimarbeiter zu bestimmten Zeiten für den Vorgesetzten, die Kollegen oder/und die Kunden erreichbar sein? Wenn ja, dann sollte das in der Zusatzvereinbarung geregelt sein.

Auch die Pausenzeiten sollten definiert werden. Wenn für das Unternehmen ein Zeiterfassungssystem besteht, muss geregelt werden, wie die Homeoffice-Arbeitszeiten in die Zeiterfassung integriert werden. Bei der Regelung sollte auch an die Erfassung von Überstunden und deren Bezahlung bzw. deren Abgeltung in Freizeit gedacht werden. Auch bei der Arbeit zuhause gilt: nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit muss eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden eingehalten werden. Heimarbeit bedeutet gerade nicht, dass rund um die Uhr gearbeitet wird. Auch ein Mitarbeiter, der zu Hause ist, hat ein Recht auf Freizeit.

Dokumentationspflichten

Die durch das Mindestlohngesetz vorgesehenen Dokumentationspflichten müssen auch zu Hause eingehalten werden. Es sollte ein Verfahren gefunden werden, wie diese Dokumentation in die betriebsübliche Dokumentation eingepflegt wird.

Arbeitsschutz

Soweit der Arbeitsplatz im Homeoffice regelmäßig und dauerhaft genutzt wird, unterliegt er den Arbeitsschutzbestimmungen. Dabei können zum Beispiel bestimmte Vorgaben hinsichtlich der Büromöbel, der Raumgröße sowie zur Beleuchtung ebenso zu beachten sein wie Vorgaben zu Bildschirmgeräten, Tastatur und Software. Das Unternehmen muss zudem die Einhaltung arbeitsschutzrechtlicher Bestimmungen überwachen und regelmäßig überprüfen. Auch deshalb sollte ein Zutrittsrecht des Arbeitgebers bzw. von Kollegen geregelt werden.

Kosten

Die Einrichtung eines Homeoffice-Arbeitsplatzes kostet Geld. Typischerweise übernimmt der Arbeitnehmer die Anschaffungskosten für PC, Telefon- und Internetanschluss. Können diese Einrichtungen auch privat genutzt werden, dann muss geregelt werden, wer welche Kosten trägt. Arbeitet der Mitarbeiter überwiegend im Homeoffice und steht ihm kein Arbeitsplatz in den Firmenräumen zur Verfügung, dann muss das Unternehmen den hierfür verwendeten Raum entweder vom Mitarbeiter anmieten oder dem Arbeitnehmer eine monatliche Kostenpauschale für Nutzung, Energie, Heizungs-, Reinigungs- und sonstige Unterhaltskosten zahlen.

Datenschutz

Der Mitarbeiter bearbeitet zu Hause Akten, die unter Umständen Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse oder personenbezogene Daten der Kollegen zum Inhalt haben. Genau wie im Betrieb selbst, müssen auch zu Hause die datenschutzrechtlichen Vorgaben beachtet werden. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollten deshalb genau überlegen, wie den Geheimhaltungsverpflichtungen genüge getan werden kann.

Zugang des Arbeitgebers

Es sollte auch angesprochen werden, ob der Arbeitgeber bzw. Kollegen Zugang zu dem Homeoffice-Arbeitsplatz erhält bzw. erhalten. Vor allem in Krankheitsfällen, besonders bei längeren Erkrankungen, muss der Arbeitgeber unter Umständen Zugang zu den Akten erhalten, die zu Hause bei dem Mitarbeiter liegen.

Vertretung von erkrankten Kollegen

Eine Präsenzplicht sollte für den Fall vorgesehen sein, wenn im Betrieb Krankheits- oder urlaubsbedingt der Geschäftsbetrieb die Anwesenheit des Kollegen erfordert, der an diesem Tag im Homeoffice bleiben könnte.

Versicherungsrechtliche Aspekte

Arbeitnehmer sind über die gesetzliche Unfallversicherung abgesichert gegen Unfälle am Betriebsarbeitsplatz und direkt am heimischen Arbeitsplatz. Ein Betriebsunfall liegt vor, wenn zwischen Unfall und versicherter Tätigkeit ein sachlicher Zusammenhang besteht. Die Abgrenzung eines Betriebs- von einem häuslichen Unfall hängt dabei stark von den Umständen des Einzelfalls ab. Das Bundessozialgericht hat bereits entschieden, dass der Weg vom Home Office in andere Räume, zum Beispiel in die Küche, nicht versichert ist. Auch Wegeunfälle werden unterschiedlich behandelt. Wer als Arbeitnehmer auf dem Weg ins Büro sein Kind vorher noch in den Kindergarten gebracht hat, unterliegt der gesetzlichen Unfallversicherung. Wer dagegen vom Home Office aus sein Kind den Kindergarten bringt und zu seinem Home Office Platz zurückfährt, unterliegt nicht der gesetzlichen Unfallversicherung, so das Sozialgericht Hannover. Diese versicherungsrechtliche Lücke sollte über einen Arbeitgeber-Versicherungsschutz abgedeckt werden.

Praxistipp: Am 23.08.2018 planen wir eine Veranstaltung „Arbeiten 4.0 - anyplace - Alles rund um den Arbeitsort“, in deren Verlauf auch das Homeoffice behandelt wird.

Unbillige Weisung - muss sich der Arbeitnehmer daran halten?

Auch wenn der Arbeitgeber eine Versetzung anordnet, die unbillig ist, muss sich der Arbeitnehmer bis zu einem rechtskräftigen Urteil an diese Weisung halten. Der Arbeitnehmer darf sich also nicht ohne weiteres über eine unbillige Anweisung seines Arbeitgebers einfach hinwegsetzen. Hintergrund dieser festen Rechtsprechung: Im Anwendungsbereich des § 106 GewO hat der Arbeitgeber einen Ermessensspielraum hinsichtlich seines Direktionsrechts. Für Arbeitnehmer stellt sich natürlich die Frage, ob sie einer unbilligen Weisung Folge leisten müssen oder nicht. Die bisherige Rechtsprechung des BAG - dort des 5. Senats - war, dass ein Arbeitnehmer einer unbilligen Weisung, die nicht aus anderen Gründen unwirksam ist, folgen muss, solange keine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung hierüber vorliegt. Hiervon möchte der 10. Senat des BAG nunmehr abweichen und fragt daher beim 5. Senat an, ob dieser an seiner Rechtsauffassung festhält.

BAG, Urteil vom 15.06.2017 - 10 AZR 330/16

Praxistipp: Die Folgen sind gewichtig: Setzt sich die neue Rechtsansicht durch, dürfen Arbeitgeber wegen einer solchen Weigerung des Beschäftigten keine Abmahnung mehr aussprechen und müssen Lohn wegen Annahmeverzugs zahlen.

Befristung und Vertragsauslegung

Die Befristung eines Arbeitsvertrags setzt eine unmissverständliche Einigung darüber voraus, dass das Arbeitsverhältnis bei Fristablauf oder bei Zweckerreichung enden soll. Ob eine solche Einigung tatsächlich vorliegt, ist durch Auslegung zu ermitteln. Die getroffenen Absprachen sind Allgemeine Geschäftsbedingungen und somit nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden.

BAG, Urteil vom 15.02.2017 - 7 AZR 291/15

Praxistipp: Das BAG lässt Umstände, die nur dem konkreten Vertragspartner bekannt sind oder die den besonderen Einzelfall kennzeichnen, bei der Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen außer Betracht. Mehr zu diesem Thema in unserem Infoblatt → **A05** „Teilzeitarbeit und befristete Verträge“, **Kennzahl 67** unter www.saarland.ihk.de.

Früheres Ausbildungsverhältnis hindert Befristung nicht

Ein Arbeitgeber kann mit einem früheren Auszubildenden im Anschluss an die Ausbildung ein Beschäftigungsverhältnis mit sachgrundloser Befristung vereinbaren. Das vorangegangene Ausbildungsverhältnis steht dem nicht entgegen. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines ehemaligen Auszubildenden entschieden, der bei der Post zur Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen ausgebildet wurde. Anschließend vereinbarte er mit dem Arbeitgeber ein befristetes Beschäftigungsverhältnis, das insgesamt dreimal verlängert wurde. Der Arbeitnehmer machte die Unwirksamkeit der Befristung geltend und erhob Befristungskontrollklage.

In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass eine kalendermäßige Befristung ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig sei und dabei auch eine höchstens dreimalige kalendermäßige Verlängerung innerhalb des Zweijahreskorridors (vgl. § 14 Abs. 2 Satz 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz - TzBfG). Eine sachgrundlose Befristung sei nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden habe. Ein früheres Ausbildungsverhältnis stehe dem Vorbeschäftigungsverbot (vgl. § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG) aber nicht entgegen. Die dreimalige Verlängerung der Befristung habe den Zweijahreskorridor eingehalten und sei gerechtfertigt. Die Befristung sei wirksam.

BAG, Urteil vom 12.04.2017 - 7 AZR 446/15

Praxistipp: Ein Berufsausbildungsverhältnis ist kein Arbeitsverhältnis. Deshalb kann sogar unmittelbar im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis ein befristeter Arbeitsvertrag vereinbart werden. Der Arbeitgeber braucht keine Karenzzeit einzuhalten.

Unfallversicherung in der Elternzeit

In einer aktuellen Pressemitteilung informiert die [Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung \(DGUV\)](#) über versicherte Tätigkeiten während der Elternzeit:

Die Elternzeit nach der Geburt eines Kindes gilt rechtlich als unbezahlte Freistellung von der Arbeit. Beschäftigte, die in dieser Zeit trotzdem ausnahmsweise für ihren Arbeitgeber tätig werden, stehen dabei unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung (vgl. § 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII). Darauf weisen Berufsgenossenschaften und Unfallkassen hin.

Allerdings greift der Schutz der Unfallversicherung nicht bei jedem Besuch im Unternehmen. Der Versicherungsschutz umfasst nur Tätigkeiten, die mit dem Beschäftigungsverhältnis in unmittelbarem innerem Zusammenhang stehen. Demnach werden private Besuche im Büro, um beispielsweise den Kolleginnen und Kollegen den Nachwuchs vorzustellen, nicht vom Versicherungsschutz umfasst.

Folgende Tätigkeiten sind versichert:

- Arbeiten im Auftrag bzw. auf Bitte des Arbeitgebers,
- Teilnahme an einer Schulung oder einem Lehrgang,
- Teilnahme an einer betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung, wie Betriebsausflug oder Weihnachtsfeier,
- alle Wege, die mit diesen Anlässen verbunden sind.

Der Betriebssport fällt nicht unter die Kategorie versicherten Tätigkeiten. Er soll einen Ausgleich für die Belastungen durch die Arbeit schaffen und die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten unterstützen. Dieser Beweggrund entfällt jedoch für Beschäftigte in Elternzeit. Bei sportlichen Betätigungen während der Elternzeit, steht das private Interesse im Vordergrund.

Praxistipp: Die eindeutige Zuordnung zwischen privaten und dienstlichen Belangen im Falle eines Unfalls kann am besten dann vorgenommen werden, wenn der beabsichtigte Einsatz im Vorfeld dokumentiert wurde. Eine solche Dokumentation kann in Form einer E-Mail oder einer Einladung zum Betriebsausflug oder zur Weihnachtsfeier erfolgen.

Gesellschafter-Geschäftsführer: „Selbstüberlassung“ des alleinigen Gesellschafters und Geschäftsführers einer Verleiher-GmbH und Arbeitnehmerstatus

Die Überlassung des Alleingesellschafters und alleinigen Geschäftsführers einer Verleiher-GmbH unterliegt nicht dem Anwendungsbereich des AÜG, so urteilt das Bundesarbeitsgericht. Liegt eine Verleiherlaubnis vor und überlässt der Verleiher dem Entleiher auf der Grundlage eines Arbeitnehmerüberlassungsvertrags Arbeitskräfte, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zu ihm stehen, ist regelmäßig das Innenverhältnis zwischen dem Verleiher und der überlassenen Arbeitskraft, nicht aber das Außenverhältnis zum Entleiher betroffen. Bei Verstößen gegen die gesetzlichen Voraussetzungen für eine erlaubte Arbeitnehmerüberlassung müssen Rechtsfolgen grundsätzlich im Innenverhältnis eintreten.

Die auf einer selbstbestimmten und autonomen Auswahlentscheidung der Verleiher-GmbH beruhende "Selbstüberlassung" ihres Alleingesellschafters und alleinigen Geschäftsführers zur weisungsgebundenen Arbeitsleistung an einen Entleiher begründet ohne Hinzutreten weiterer Umstände jedenfalls dann kein Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher, wenn die GmbH über eine Erlaubnis nach § 1 Abs. 1 AÜG verfügt und als Verleiherin Dritten auch Leiharbeitnehmer im Rahmen ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit zur Arbeitsleistung überlässt.

BAG, Urteil vom 17.01.2017 - 9 AZR 76/16

Praktische Bedeutung der Entscheidung:

Die Entscheidung ist grundsätzlich zu begrüßen, da sie zu einer lang umstrittenen Frage in vielen Punkten Klarheit bringt und Stellung nimmt. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass durch die Entscheidung auch deutlich wird, dass es immer eine Einzelfallentscheidung bleiben wird. Festzuhalten bleibt also, dass, wenn sich der Geschäftsbetrieb nicht auf die vorgenannte Überlassung des Geschäftsführers beschränkt, jedenfalls dann, wenn eine Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis vorliegt, auch der Gesellschafter und Geschäftsführer die Pflichten aus dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag, nämlich die Überlassung einer Arbeitskraft, durch seine eigene Arbeitskraft erfüllen kann. Da es sich aber, wie oben dargestellt, in jedem Fall um eine Einzelfallprüfung handeln muss, bleibt dieses "Modell" weiterhin mit erheblichen rechtlichen Risiken behaftet. Eine umfassende rechtliche Beratung erscheint in diesen Fällen zwingend notwendig.

*Claudia Kothe-Heggemann, Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht, Köln
(Ulrich Weber & Partner GbR)*

Beweislast für Geschäftsunfähigkeit bei Aufhebungsvertrag

Beruft sich ein Arbeitnehmer nach Abschluss eines Aufhebungsvertrages mit seinem Arbeitgeber auf die Nichtigkeit seiner Erklärung wegen Geschäftsunfähigkeit, muss er die hierfür maßgeblichen Tatsachen im Prozess darlegen und beweisen. Das hat das Landesarbeitsgericht Köln im Fall eines Arbeitnehmers als Aushilfe an einer Postversandstraße eines Unternehmens entschieden.

Der Arbeitgeber hatte den krankgeschriebenen Arbeitnehmer in die Betriebsstätte gebeten und mit ihm dort eine Aufhebungsvereinbarung geschlossen. Mit einer drei Wochen später eingereichten Klage erklärte der Arbeitnehmer die Anfechtung seiner Erklärung und reichte ein fachärztliches Attest ein, das eine Behandlung wegen depressiver Episoden bestätigte. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass die Geschäftsfähigkeit bei einer natürlichen Person den gesetzlichen Normalfall darstelle und ein Mangel der Geschäftsfähigkeit eine besondere Ausnahme sei. Daher habe derjenige, der sich auf das Vorliegen der Voraussetzungen dieser Ausnahme berufe, die dafür maßgeblichen Tatsachen darzulegen und zu beweisen. Ein Ausschluss der freien Willensbildung liege vor, wenn jemand nicht in der Lage sei, seinen Willen frei und unbeeinflusst von einer Geistesstörung zu bilden und nach seiner zutreffend gewonnenen Einsicht zu handeln. Vorliegend habe der Arbeitnehmer mit seinem Vorbringen, er sei zum maßgeblichen Zeitpunkt höchstwahrscheinlich nicht voll geschäftsfähig gewesen, nicht ausreichend dargelegt, dass ein Ausschluss seiner freien Willensbildung bestanden habe. Auch das ärztliche Attest enthalte keine Ausführung, wie sich die Erkrankung auf die Willensbildung auswirke und führe daher nicht zu einer anderen Schlussfolgerung. Der Aufhebungsvertrag sei daher wirksam.

LAG Köln, Urteil vom 29.06.2017 - 4 Ta 125/17

Praxistipp: Das Vorliegen einer psychischen Erkrankung alleine lässt keinen Rückschluss auf die Möglichkeit der freien Willensbestimmung zu. Eine Geschäftsunfähigkeit ist nur gegeben, wenn jemand nicht imstande ist, seinen Willen frei und unbeeinflusst von einer vorliegenden Geistesstörung zu bilden und nach zutreffend gewonnenen Einsichten zu handeln. Wird, wie vorliegend, eine Geschäftsunfähigkeit behauptet, dann muss der Arbeitnehmer konkrete Tatsachen vortragen, die den Rückschluss auf seine fehlende freie Willensbestimmung möglich erscheinen lassen. Dies war, so das LAG Köln, vorliegend nicht der Fall.

Beschäftigungsmöglichkeit eines schwerbehinderten Arbeitnehmers fällt weg

Wenn ein Arbeitgeber nach Einschaltung des Integrationsamtes aufgrund des Wegfalls der Beschäftigungsmöglichkeit für einen schwerbehinderten Arbeitnehmer eine betriebsbedingte Kündigung ausspricht, ist es dem Arbeitgeber nicht zumutbar, bessere Erkenntnisse für eine behindertengerechte Beschäftigung zu haben als das Integrationsamt.

Das hat das Landesarbeitsgericht Düsseldorf im Fall eines als Maschinenführer beschäftigten schwerbehinderten Arbeitnehmers entschieden, der sich gegen eine betriebsbedingte Kündigung wehrte. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass dringende betriebliche Gründe für eine betriebsbedingte Kündigung vorlägen, wenn die Umsetzung einer unternehmerischen Organisationsentscheidung spätestens mit Ablauf der Kündigungsfrist zu einem voraussichtlich dauerhaften Wegfall

des Beschäftigungsbedarfs für den betroffenen Arbeitnehmer führe. Vorliegend sei durch die unternehmerische Entscheidung für die Stilllegung der betreffenden Maschine der Arbeitsplatz des Arbeitnehmers entfallen. Eine Weiterbeschäftigung sei auch nicht auf einem anderen freien Arbeitsplatz möglich. Eine Pflicht zur Schaffung eines freien Arbeitsplatzes bestehe für den Arbeitgeber nicht. Auch die Freikündigung eines anderen Arbeitsplatzes komme nicht in Betracht, wenn der betreffende Arbeitsplatzinhaber allgemeinen Kündigungsschutz genieße. Wenn eine Prüfung durch das Integrationsamt ergeben habe, dass eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit nicht bestehe, sei es dem Arbeitgeber nicht zumutbar, hierzu bessere eigene Erkenntnisse zu haben. Der Bescheid des Integrationsamtes besitze Bindungswirkung für die Arbeitsgerichte, solange er nicht rechtskräftig aufgehoben worden sei.

Urteil des Landesarbeitsgerichts - LAG - Düsseldorf vom 19.05.2017 - 12 Sa 939/16

Praxistipp: Vor einer Kündigung eines Schwerbehinderten oder Gleichgestellten muss das Integrationsamt seine Zustimmung erteilen. Liegt die Zustimmung vor, so hat der Arbeitgeber einen Monat Zeit, die Kündigung des Arbeitsverhältnisses auszusprechen. Stimmt das Integrationsamt der Kündigung nicht zu, ist eine Kündigung zunächst nicht möglich. Der Arbeitgeber kann jedoch Widerspruch einlegen und anschließend gegebenenfalls Klage vor dem Verwaltungsgericht erheben. Die Mindestkündigungsfrist nach § 86 Sozialgesetzbuch IX beträgt mindestens vier Wochen.

Leistungsschwächen: Keine Kündigung eines Ausbildungsverhältnisses

Ein Arbeitgeber kann die außerordentliche Kündigung einer Auszubildenden nicht wirksam damit begründen, das Leistungsziel in der praktischen Ausbildung sei bei weitem nicht erreicht. Das hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz im Fall einer Auszubildenden zur Rechtsanwaltsfachangestellten in einer Anwaltskanzlei entschieden. Als die Auszubildende nach einem Jahr eine vom Arbeitgeber angebotene Aufhebung des Ausbildungsverhältnisses abgelehnt hatte, sprach der Arbeitgeber eine fristlose Kündigung aus und begründete diese mit der Nichterreichung des Leistungsziels in der praktischen Ausbildung sowie mit einem zerstörten Vertrauensverhältnis aufgrund einer von der Auszubildenden behaupteten mangelnden Unterstützung durch den Arbeitgeber.

In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass die Kündigung eines Ausbildungsverhältnisses nach der Probezeit durch den Arbeitgeber nur aus wichtigem Grund möglich sei. Das setze das Vorliegen von Tatsachen voraus, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der beiderseitigen Interessen die Fortsetzung der Ausbildung nicht zugezogen werden könne. Dafür reiche die genannte Erklärung des Arbeitgebers nicht aus. Darin liege kein konkreter Kündigungsgrund, sondern lediglich eine pauschale und inhaltsleere Behauptung. Das Nachschieben weiterer Kündigungsgründe im Prozess sei nicht möglich. Der von der Auszubildenden erhobene Vorwurf mangelnder Unterstützung und Diskriminierung aufgrund ihres Migrationshintergrundes und ihrer sprachlichen Schwächen stelle keine Schmähung oder Beleidigung dar, sondern sei von ihrer Meinungsfreiheit gedeckt. Das sei erkennbar eine Reaktion auf das Schreiben des Arbeitgebers mit dem Vorschlag einer Vertragsbeendigung. Sie habe um ihren Ausbildungsplatz kämpfen wollen. Ihre Meinungsäußerung stelle keine erhebliche Pflichtverletzung dar und könne daher die außerordentliche Kündigung ebenfalls nicht rechtfertigen.

Praxistipp: Ein Ausbildungsverhältnis kann nur nach den Voraussetzungen des Berufsbildungsgesetzes gekündigt werden. Vor Ausbildungsbeginn kann gekündigt werden und auch während der Probezeit. Nach erfolgreicher Beendigung der Probezeit existiert keine sogenannte ordentliche, das heißt fristgerechte Kündigung, wie bei einem normalen Arbeitsverhältnis. Aus wichtigem Grund kann auch ein Ausbildungsverhältnis gekündigt werden. Dann müssen aber solche Umstände gegeben sein, dass die Fortsetzung des Berufsausbildungsverhältnisses bis zum Ablauf der Ausbildungszeit nicht zuzumuten ist. Denn: Das Ausbildungsverhältnis ähnelt einem Erziehungsverhältnis, daher sind ausschließlich strenge Maßstäbe zur Bewertung von wichtigen Gründen heranzuziehen.

Meldepflicht von Arbeitsunfällen auch bei Unfällen zur oder von der Arbeit

Wenn ein Unternehmen von einem Arbeits- oder Wegeunfall erfährt, muss es innerhalb von drei Tagen die Unfallmeldung abschicken. Die Meldung ist an die zuständige Berufsgenossenschaft (BG) bzw. Unfallkasse zu richten. Aber auch der Personal- oder Betriebsrat ist über das Ereignis zu informieren. Arbeitsunfälle sind meldepflichtig bei Unfällen im Betrieb (einschließlich Betriebswege, Reisen zu beruflich veranlassten Auswärtstätigkeiten), durch die Versicherte getötet oder so verletzt worden sind, dass sie für mehr als drei Tage arbeitsunfähig werden. Als Arbeitsunfall zählen Unfälle bei der Arbeit und auf dem Weg von oder zur Arbeitsstätte. Unverzüglich sind schwere oder gar tödliche Unfälle zu melden, damit der Unfallversicherungsträger die notwendigen Schritte schnell in die Wege leiten kann.

Neben den meldepflichtigen Arbeitsunfällen dokumentieren viele Unternehmen und Organisationen auch Beinaheunfälle. Aus diesen Ereignissen lassen sich Schutzmaßnahmen zu Gefahren und Risiken ableiten, noch bevor sich ein folgenschwerer Unfall ereignet. Ziel ist es, der Vision Zero, also Null Arbeitsunfälle, durch vorausschauendes Handeln näher zu kommen.

Gustav Figge, Bremen

„Ich stech Dich ab!“ - fristlose Kündigung ist gerechtfertigt

Das Thema Beleidigungen und Drohungen gegenüber Vorgesetzten und anderen Kollegen ist immer wieder Thema von Kündigungsrechtsstreitigkeiten. Nun sah sich das LAG Düsseldorf der Frage gegenübergestellt, ob die Aussage „Ich stech Dich ab!“ gegenüber einem Vorgesetzten eine unmittelbare fristlose Kündigung rechtfertigt. Es entschied, dass in diesem Fall eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers auch für einen Tag nicht zumutbar sei (LAG Düsseldorf, Urteil vom 08.06.2017 - 11 Sa 823/16).

Praxistipp: Der Schwerpunkt des vorliegenden Verfahrens lag wohl eher auf der Frage der Beweiserhebung und der Beweiswürdigung. Denn, dass die Äußerung „Ich stech Dich ab!“ einen Grund zur fristlosen Kündigung darstellt, ist unstrittig und dürfte so vor allen Arbeitsgerichten Bestand haben. Entscheidender war hier wohl die Frage, ob dem Kläger die Pflichtverletzung nachgewiesen werden konnte. Da an der Beweiserhebung des Arbeitsgerichts keine Fehler feststellbar waren, musste das LAG der Entscheidung des Arbeitsgerichts folgen.

Kündigungsfrist in der Probezeit

Die kurze Kündigungsfrist während der Probezeit gem. § 622 Abs. 3 BGB kommt unter Umständen nicht zum Tragen, wenn der Arbeitsvertrag auch eine allgemeine Kündigungsfrist vorsieht und nicht unmissverständlich deutlich wird, dass diese Kündigungsfrist erst nach Ablauf der Probezeit gelten soll.

Der entschiedene Fall sah so aus: Der Arbeitsvertrag sieht in § 3 vor, dass die ersten sechs Monate nach Beginn des Arbeitsverhältnisses als Probezeit vereinbart werden. § 8 regelt die „Beendigung des Arbeitsverhältnisses“. Dort heißt es unter anderem: „Für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gilt eine Kündigungsfrist von sechs Wochen zum Monatsende.“ Der Arbeitsvertrag verweist ferner auf den Tarifvertrag, der kurze Kündigungsfristen während der Probezeit ausdrücklich vorsieht. Am 05.09.2014 kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis mit Wirkung zum 20.09.2014. Der Arbeitnehmer klagt gegen die Kündigung und beantragt festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis erst zum 31.10.2014 beendet wird.

Für die Kündigung in der Wartezeit ist allein die Kündigungsfrist aus § 8 des Arbeitsvertrags maßgeblich. Der Arbeitnehmer darf den vom Arbeitgeber vorformulierten Arbeitsvertrag dahin verstehen, dass die in § 8 vereinbarte Kündigungsfrist auch schon für Kündigungen in der Probezeit gelten soll. Sieht der Arbeitsvertrag unter der Überschrift „Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ eine längere Kündigungsfrist vor, kann ein durchschnittlicher Arbeitnehmer bei objektiv generalisierender Betrachtungsweise allein aus der Vereinbarung einer Probezeit nicht folgern, dass die einzig ausdrücklich geregelte Kündigungsfrist erst nach Ablauf der Probezeit gelten soll. Dies gilt trotz vertraglicher Bezugnahme auf den Tarifvertrag.

BAG, Urteil vom 23.03.2017 - 6 AZR 705/15

Praxistipp: Arbeitsvertragliche Regelungen müssen transparent sein. Werden in einem Arbeitsvertrag zwei Kündigungsfristen geregelt, so ist das nicht klar und verständlich im Sinne des Transparenzgebots. Will man in einer Probezeit verkürzte Kündigungsfristen rechtssicher festlegen, so muss dies unmissverständlich im Vertrag geregelt sein. Das vorliegende Urteil zeigt deutlich, dass eine solche Klarheit nicht gegeben ist, wenn auf einen Tarifvertrag Bezug genommen wird. Diese Unklarheiten gehen zu Lasten des Arbeitgebers, er muss nämlich die längere Kündigungsfrist gegen sich gelten lassen.

VERANSTALTUNGEN

GDD-Datenschutz-Erfa-Kreis Saarland-Pfalz

Dienstag, 24.10.2017, 13.00 - 16.00 Uhr, Raum 3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Anmeldungen bis **23.10.2017** 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.

Ein erkrankter Mitarbeiter kann nach dem deutschen Arbeitsrecht gekündigt werden. Die Krankheit des Arbeitnehmers kann unter bestimmten Voraussetzungen sogar Anlass für den Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung sein. Arbeitgeber sind gut beraten, wenn sie wissen, welche Voraussetzungen erfüllt sein müssen, bevor sie sich von einem erkrankten Mitarbeiter trennen müssen.

Herr Rechtsanwalt Eric Schulien, Rechtsanwaltskanzlei Eric Schulien GmbH Rechtsanwalts-gesellschaft, Saarbrücken, wird in seinem Vortrag aufzeigen, welche Fallkonstellationen es bei der Kündigung wegen Krankheit gibt, wie ein betriebliches Eingliederungsmanagement (bEm) bei einer krankheitsbedingten Kündigung durchzuführen ist und welche Schritte zu beachten sind, wenn eine krankheitsbedingte Kündigung in die Wege geleitet werden muss.

Referent: Rechtsanwalt Eric Schulien, Rechtsanwaltskanzlei Eric Schulien GmbH Rechtsanwalts-gesellschaft, Saarbrücken

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

Tag der Immobilienwirtschaft

„Die Immobilienwirtschaft vor neuen rechtlichen Herausforderungen“

Mittwoch, 06.12.2017, 14.00 - 17.30 Uhr, Raum 1, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Anmeldungen bis **05.12.2017** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de

Verantwortlich und Redaktion:

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

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

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

Ihre Ansprechpartnerinnen:

Ass. iur. Heike Cloß

Tel.: (0681) 9520-600

Fax: (0681) 9520-690

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

Ass. iur. 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.

Impressum:

IHK Saarland, vertreten durch Präsident Dr. jur. Hanno Dornseifer und Hauptgeschäftsführer Dipl.-Volkswirt Dr. Heino Klingen, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken, E-Mail info@saarland.ihk.de, Tel. + 49 (0) 6 81/95 20-0, Fax + 49 (0) 6 81/95 20-8 88, UST.- Ident.- Nummer: DE 138117020