

Nr. 01 / Januar 2018



Newsletter Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

Neues vom Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz.....	2
Meinungsfreiheit erlaubt kritische Äußerung über Arbeitgeber	4
Keine Kündigung wegen Äußerungen in kleiner WhatsApp-Gruppe	4
Selbstverpflichtung zur Nutzung mobiler Arbeitsmittel in der Freizeit	5
Grenzen für Aufklärungspflichten des Arbeitgebers.....	5
Diskriminierung bei Bewerbersuche mit „Deutsch als Muttersprache“	6
Gezielte Suche einer weiblichen Autoverkäuferin kann zulässig sein	7
Keine freie Wählbarkeit der Arbeitszeit über Teilzeitantrag	7
Keine ordentliche Kündigung wegen kurzer Haftstrafe.....	8
Information des Betriebsrats bei schwangeren Arbeitnehmerinnen.....	9
VERANSTALTUNGEN	10
„Krankheit und Krankheitsbedingte Kündigung“	10
„Das neue Bauvertragsrecht“	10
„Das neue Datenschutzrecht kommt: Das müssen Sie wissen!“	11
„Das neue Kaufrecht: Von Gewährleistungsrechten bis hin zu Garantien“	11

Neues vom Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz

Am 01.01.2015 wurde in Deutschland ein flächendeckender gesetzlicher Mindestlohn von zunächst 8,50 Euro pro Stunde eingeführt. Die erste Anpassung erfolgte am 01.01.2017, seither gilt ein Mindestlohn von 8,84 Euro je Zeitstunde. Eine Überprüfung der Mindestlohnhöhe erfolgt alle zwei Jahre.

Anwendungsbereich

Grundsätzlich gilt der Mindestlohn für alle in Deutschland tätigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in allen Branchen und Regionen. Auf den Sitz des Arbeitgebers und die Dauer der Beschäftigung kommt es nicht an, d. h. der Mindestlohn ist auch für Minijobber und in Deutschland tätige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausländischer Unternehmen zu zahlen.

Ausnahmen

- Auszubildende nach dem Berufsbildungsgesetz
- Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung
- Langzeitarbeitslose (zwölf Monate oder länger) können für die ersten sechs Monate abweichend vom Mindestlohn beschäftigt werden
- Personen, die ein Ehrenamt innehaben; Freiwilligendienst
- Praktikanten, wenn sie ein Pflichtpraktikum aufgrund schul- oder hochschulrechtlicher Bestimmungen oder Ausbildungsordnungen absolvieren
- Freiwillige Praktika während Studium oder Ausbildung für drei Monate, sofern nicht zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Auszubildenden bestanden hat
- Freiwillige Praktika bis drei Monate, die zur Orientierung bei der Berufs- oder Studienwahl dienen
- Praktikanten, die an einer Einstiegsqualifizierung nach § 54a des Dritten Sozialgesetzbuches oder einer Berufsausbildungsvorbereitung nach §§ 68-70 BBiG teilnehmen

Sonderregelungen

- **Saisonarbeiter**
Der Mindestlohn gilt seit 01.01.2015 auch für Saisonarbeiterinnen und Saisonarbeiter. Zugleich wird, befristet auf vier Jahre, die Möglichkeit der kurzfristigen sozialabgabenfreien Beschäftigung von 50 auf 70 Tage ausgedehnt.
- **Zeitungszustellerinnen und -zusteller**
Für Zeitungszustellerinnen und -zusteller gilt eine stufenweise Einführung des Mindestlohns. Die Übergangsfristen sind zum Jahresende 2016 ausgelaufen. Seit 01.01.2017 gilt ein Mindestlohn von 8,50 Euro, seit 01.01.2018 der Mindestlohn von 8,84 Euro.
- **Tarifliche Abweichungen**
Branchenbezogene Abweichungen vom Mindestlohn waren bis zum 31.12.2017 möglich.
Eine Übersicht zu den geltenden Mindestlöhnen aufgrund von Tarifverträgen, Rechtsverordnungen nach § 11 Arbeitnehmer-Entsendegesetz für die Pflegebranche und § 3a Arbeitnehmerüberlassungsgesetz für die Zeitarbeitsbranche finden Sie auf der Homepage des Zolls www.zoll.de unter dem Suchbegriff „Mindestlohn“.

Was zählt zum Mindestlohn?

Das Mindestlohngesetz enthält keine Regelung, welche Vergütungsbestandteile zum Mindestlohn zählen. Mit den Urteilen vom 25.05.2016 (5 AZR 135/16) und 21.12.2016 (5 AZR 374/16) hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) Klarheit zu anrechenbaren Bezügen beim Mindestlohn geschaffen. Danach sind grundsätzlich alle im direkten Leistungsaustausch stehenden Geldleistungen des Arbeitgebers geeignet, den Mindestlohnanspruch aus dem Mindestlohngesetz zu erfüllen.

Danach gibt es folgende Voraussetzungen für eine Anrechnung:

- Zahlung in Geld,
- vorbehaltlos und unwiderruflich,
- wegen tatsächlicher Arbeitsleistung,
- keine besondere (gesetzliche) Zweckbestimmung.

Dadurch wird vieles mindestlohnfähig, was bislang den Mindestlohnanspruch nicht erfüllen konnte, z.B. Sonntags- Feiertags- und Schmutzzulagen, Zuschläge für Mehrarbeit, Überstundenzuschläge, Akkordprämien oder Qualitätsprämien. Nicht anrechenbar sind dagegen Nachtarbeitszulagen, da diese durch § 6 Abs. 5 Arbeitszeitgesetz einer besonderen gesetzlichen Zweckbestimmung unterliegen.

Einmalzahlungen wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld, welche regelmäßig und unwiderruflich gezahlt werden, zählen dazu, wenn der Arbeitgeber sie über das ganze Jahr verteilt und vorbehaltlos und unwiderruflich monatlich jeweils ein Zwölftel zahlt (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 25.05.2016 - 5 AZR 135/16). Wenn sie hingegen als „Treueprämie“ anderen Zwecken dienen sollen, ist eine Anrechnung nicht möglich.

Sachleistungen wie Kost und Logis sollen nicht in den Mindestlohn eingerechnet werden, da nach dem Gesetzeswortlaut ein Geldbetrag geschuldet wird. Eine Besonderheit gilt nur für den Bereich der Saisonarbeit: Dort lässt der Zoll eine teilweise Anrechnung nach § 107 Absatz 2 Gewerbeordnung bei Vereinbarung durch beide Vertragsparteien zu. Näheres zu den Voraussetzungen finden Sie auf der Homepage des Zolls unter www.zoll.de.

Aufzeichnungspflichten

Ein Arbeitgeber, der Minijobber oder in den in § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes genannten Wirtschaftsbereichen Mitarbeiter beschäftigt, ist verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit dieser Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre, beginnend ab dem für die Aufzeichnung maßgeblichen Zeitpunkt aufzubewahren. Die Aufzeichnungspflichten sind dahingehend eingeschränkt, dass sie nicht für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gelten, deren verstetigtes regelmäßiges Monatsentgelt brutto 2.958 Euro überschreitet. Wenn der Arbeitgeber nachweislich für die letzten vollen zwölf Monate brutto mehr als 2.000 Euro gezahlt hat, entfallen sie ebenfalls; Zeiten ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt bleiben bei der Berechnung des Zeitraums von zwölf Monaten unberücksichtigt.

Für im Betrieb des Arbeitgebers arbeitende Ehegatten, eingetragene Lebenspartner, Kinder und Eltern des Arbeitgebers gelten die Aufzeichnungspflichten ebenfalls nicht.

Meinungsfreiheit erlaubt kritische Äußerung über Arbeitgeber

Äußert sich ein Arbeitnehmer in einer Email kritisch über die Personalpolitik seines Arbeitgebers, kommt eine Kündigung nur in Betracht, wenn damit die Grenze der Meinungsäußerungsfreiheit überschritten ist.

Das hat das Landesarbeitsgericht Hamburg im Fall der bei einer Wohnungsgenossenschaft beschäftigten Sozialpädagogin entschieden. Nach Unstimmigkeiten zwischen der Arbeitnehmerin und der Arbeitgeberin versandte die Arbeitnehmerin über ihren betrieblichen Email-Account an einen größeren Verteiler eine Mitteilung, in der sie unter anderem erklärte: „Zugleich bin ich der Meinung, dass der Fortgang der Deutschförderung und des interkulturellen Austausches nicht durch die Personalpolitik der (Arbeitgeberin) in´s Stocken geraten darf.“ Der Arbeitgeber nahm die Äußerungen zum Anlass für eine außerordentliche Kündigung der ordentlich unkündbaren Mitarbeiterin.

In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass die Meinungsäußerungsfreiheit eine der wesentlichen Äußerungsformen der menschlichen Persönlichkeit gewährleiste und auch in der betrieblichen Arbeitswelt gelte. Allerdings werde die Meinungsfreiheit nicht schrankenlos gewährt, sondern durch die allgemeinen Gesetze und das Recht der persönlichen Ehre beschränkt. Erforderlich sei eine Abwägung mit den verfassungsmäßig geschützten Positionen des Arbeitgebers, wie Menschenwürde, allgemeines Persönlichkeitsrecht und wirtschaftliche Betätigungsfreiheit. Dazu gehöre auch der Schutz vor Störungen des Arbeitsablaufs und des Betriebsfriedens sowie die Pflicht zur gegenseitigen Rücksichtnahme auf die Interessen des Vertragspartners. Dabei sei unter Berücksichtigung des Einzelfalls eine Abwägung der Meinungsfreiheit und den dieses Grundrecht einschränkenden Rechtsgütern vorzunehmen. Vorliegend handele es sich nicht um eine Herabsetzung der Arbeitgeberin oder um Schmähkritik. Die Arbeitnehmerin habe lediglich zum Ausdruck gebracht, dass sie Sprachförderung und interkulturellen Austausch für wichtig halte und dass die Arbeitgeberin bei der Personalpolitik darauf Rücksicht nehmen solle. Dabei handele es sich um eine zulässige Meinungsäußerung.

Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 22.02.2017 - 3 Sa 81/16

Praxistipp: Eine sachliche Kritik an seinem Arbeitgeber als außerdienstliche Aktivität im Internet ist in der Regel vom allgemeinen Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers gedeckt. Eine Kündigung kann darauf nicht gestützt werden. Das LG Hamburg äußerte sich nunmehr zu Äußerungen über den Arbeitgeber im betrieblichen Mail-Netz.

Keine Kündigung wegen Äußerungen in kleiner WhatsApp-Gruppe

Das ArbG Mainz hat entschieden, dass private Textnachrichten mit rassistischem Inhalt in einer kleinen WhatsApp-Gruppe kein Kündigungsgrund sind.

Vier Mitarbeitern der Stadt Worms war fristlos gekündigt worden, weil sie in einer WhatsApp-Gruppe unter anderem fremdenfeindliche Bilder ausgetauscht hatten.

Das ArbG Mainz hat den Kündigungsschutzklagen stattgegeben. Nach Auffassung des Arbeitsgerichts liegt kein Kündigungsgrund vor, da der Austausch der Bilder auf den privaten Smartphones der Mitarbeiter geschah und diese darauf vertrauen durf-

ten, dass dies nicht nach außen getragen würde. Auf der Grundlage der ständigen Rechtsprechung des BAG (z.B. BAG, Urteil vom 10.12.2009 - 2 AZR 534/08 Rn. 18) dürfe es arbeitsrechtlich nicht zu Lasten des sich äussernden Arbeitnehmers gehen, wenn ein Gesprächspartner diese Vertraulichkeit aufhebe und den Arbeitgeber informiere.

Quelle: Pressemitteilung des ArbG Mainz vom 15.11.2017

Praxistipp: Nur grobe Beleidigungen des Arbeitgebers in sozialen Netzwerken können gegebenenfalls nach vorheriger Abmahnung einen Grund für eine Kündigung sein. Dasselbe gilt für eine üble Nachrede, wenn bewusst wahrheitswidrige Tatsachen über den Arbeitgeber verbreitet werden. Solche sind nicht vom Recht auf freie Meinungsäußerung gedeckt. Vorliegend ging es jedoch nicht um Äußerungen gegenüber dem Arbeitgeber. Deshalb war die Kündigung unwirksam.

Selbstverpflichtung zur Nutzung mobiler Arbeitsmittel in der Freizeit

Teilt ein Arbeitgeber Selbstverpflichtungsregelungen zum Umgang mit mobilen Arbeitsmitteln während der Freizeit mit, wonach die mobilen Endgeräte in der Freizeit nicht zu dienstlichen Zwecken genutzt werden sollen, besteht keine Mitbestimmungspflicht.

Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Betriebsrates entschieden, der hinsichtlich der Selbstverpflichtung zum Umgang mit mobilen Endgeräten ein Mitbestimmungsrecht geltend machte. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass ein Mitbestimmungsrecht bestehe bei Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Mitarbeiter im Betrieb, wenn also das betriebliche Zusammenleben und -wirken betroffen sei. Dagegen bestehe kein Mitbestimmungsrecht bei Weisungen oder Regelungen, die das Arbeitsverhalten betreffen. Auch der außerbetriebliche private Lebensbereich sei der Regelungsbefugnis der Betriebsparteien entzogen. Vorliegend beziehe sich die Selbstverpflichtung nicht auf das Ordnungsverhalten. Der Arbeitgeber bringe nur zum Ausdruck, dass er mit der Aushändigung mobiler Arbeitsmittel nicht die Erwartung verbinde, diese auch in der Freizeit zu dienstlichen Zwecken zu nutzen. Ein Mitbestimmungsrecht bestehe daher nicht.

Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 22.08.2017 - 1 ABR 52/14

Praxistipp: Gibt der Arbeitgeber seinen Mitarbeitern mobile Arbeitsmittel zur Hand und erklärt sogleich, dass mit dessen Ausgabe nicht die Erwartung verbunden ist, dass das Gerät in der Freizeit zu dienstlichen Zwecken genutzt werden muss, ist diese Erklärung nicht mitbestimmungspflichtig.

Grenzen für Aufklärungspflichten des Arbeitgebers

Verletzt ein Arbeitgeber bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses Aufklärungs- oder Hinweispflichten, kann daraus ein Schadensersatzanspruch resultieren. Dabei dürfen die Anforderungen an Schutz- oder Fürsorgepflichten aber nicht überspannt werden.

Das hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz im Fall einer Arbeitnehmerin entschieden, deren Arbeitsverhältnis im Alter von 50 Jahren durch Aufhebungsvertrag beendet wurde. Als sie zwölf Jahre später den Antrag auf betriebliche Altersversorgung stellte, erfuhr sie, dass ihr Leistungen auch bereits drei Jahre früher auf Antrag

zugestanden hätten. Die versäumten Leistungen in Höhe von 20.605 Euro forderte sie als Schadensersatz. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass Arbeitgeber aufgrund einer arbeitsvertraglichen Nebenpflicht gehalten sind, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsvertrag stehenden Interessen von Arbeitnehmern unter Berücksichtigung der beiderseitigen Interessen nach Treu und Glauben zu wahren. Grundsätzlich habe allerdings jede Vertragspartei für ihre Interessen selbst zu sorgen und sich hierüber Klarheit zu verschaffen. Gesteigerte Hinweispflichten für Arbeitgeber könnten entstehen, wenn eine Aufhebung auf seine Initiative erfolge. Vertragliche Fürsorgepflichten dürften nicht überspannt werden. Vorliegend habe keine Verpflichtung des Arbeitgebers bestanden, unaufgefordert über die Auswirkungen der Vertragsbeendigung für die spätere betriebliche Altersversorgung zu unterrichten.

Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 11.08.2017 - 1 Sa 67/17

Praxistipp: Das Bundesarbeitsgericht hat sich auch schon mit der Frage befasst, ob der Arbeitgeber seinen Mitarbeiter über den Anspruch auf Entgeltumwandlung aufzuklären hat. Es hat bereits vor mehreren Jahren entschieden, dass trotz des arbeitnehmerfreundlichen Grundcharakters des Arbeitsrechts, zu dem auch die betriebliche Altersversorgung gehört, der Arbeitgeber keine überhöhten Pflichten hat. Das heißt: Er kann grundsätzlich abwarten, bis der Mitarbeiter seinen Anspruch auf Entgeltumwandlung geltend macht. Auch für dieses Urteil war Hintergrund, dass die Schutz- und Fürsorgepflichten des Arbeitgebers nicht überhöht werden dürfen.

Diskriminierung bei Bewerbersuche mit „Deutsch als Muttersprache“

Wird im Profil einer Stellenausschreibung ein Bewerber mit Deutsch als Muttersprache gesucht, liegt darin eine mittelbare Benachteiligung wegen der ethnischen Herkunft gegenüber Personen mit nichtdeutscher Muttersprache.

Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines in der Ukraine geborenen Bewerbers mit deutscher Staatsangehörigkeit entschieden, der sich auf eine Tätigkeit bei der Unterstützung eines Redakteurs beim Verfassen eines Buches beworben hatte und eine Absage erhielt. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass die Stellenausschreibung mit der Anforderung „Deutsch als Muttersprache“ Personen wegen ihrer ethnischen Herkunft in besonderer Weise benachteiligen könne und daher eine mittelbare Diskriminierung beinhalte. Damit werde ausgedrückt, dass lediglich Personen angesprochen würden, die im deutschen Sprachraum aufgewachsen seien. Es bestehe daher die Vermutung, dass der Bewerber aufgrund seiner ethnischen Herkunft eine ungünstigere Behandlung erfahren habe. Diese Vermutung habe der Arbeitgeber vorliegend nicht widerlegt. Dem Bewerber stehe daher eine Entschädigung in Höhe von drei Monatsgehältern zu, hier insgesamt 3.200 Euro.

Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 29.06.2017 - 8 AZR 402/15

Praxistipp: Erleidet ein Bewerber eine Diskriminierung wegen seiner ethnischen Herkunft, steht ihm eine angemessene Entschädigung in Geld zu. Er kann dabei Summen zwischen einem und drei Monatsgehältern verlangen. Die Einstellungs Voraussetzung „Deutsch als Muttersprache“ ist dabei diskriminierend, besser wäre die Formulierung „sehr gute Deutschkenntnisse“ gewesen. Voraussetzung dafür ist aber, dass die sehr guten Sprachkenntnisse auch für die Tätigkeit erforderlich sind. Das sollte dann auch aus der Stellenausschreibung selbst hervorgehen.

Gezielte Suche einer weiblichen Autoverkäuferin kann zulässig sein

Sucht ein Autohaus mit einer Stellenanzeige gezielt nach einer Autoverkäuferin, kann das gerechtfertigt sein, um den Männerüberschuss im Verkaufs- und Servicebereich auszugleichen.

Das hat das Landesarbeitsgericht Köln im Fall eines Autohauses entschieden, das in einer Stellenausschreibung unter dem Titel „Frauen an die Macht!“ gezielt Bewerberinnen suchte. Männliche Bewerber erhielten umgehend Absagen. Ein abgelehnter Bewerber forderte 8.775 Euro Schadensersatz wegen Diskriminierung aufgrund seines Geschlechts. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass zwar vorliegend unstreitig eine Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts bestehe. Diese sei aber aufgrund besonderer Umstände ausnahmsweise gerechtfertigt. Denn der Arbeitgeber verfolge mit der Bevorzugung den unternehmerischen Zweck, seiner Kundschaft beim Autokauf Beratungsleistungen durch Personal beiderlei Geschlechts zu bieten. Beim Autokauf als einer Vertrauenssache komme der Persönlichkeit des Verkaufspersonals eine gesteigerte Bedeutung zu und die Eigenart der Persönlichkeit werde durch das Geschlecht mitbestimmt. Gerade im Technikbereich bestehe die Gefahr, dass Frauen sich durch althergebrachte Vorurteile bei männlichen Verkäufern eingeschüchtert oder übervorteilt fühlten.

Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 18.05.2017 - 7 Sa 913/16

Praxistipp: Die Stellenanzeige war diskriminierend formuliert. Diese Benachteiligung war aber ausnahmsweise gerechtfertigt, da das Autohaus in seinem gesamten Verkaufs- und Servicebereich ausschließlich Männer beschäftigt hatte und diesen Zustand ändern wollte. Eine solche Maßnahme deckt sich mit der Zielsetzung des AGG. Es wurde deshalb kein Entschädigungsanspruch dem Kläger zugestanden.

Keine freie Wählbarkeit der Arbeitszeit über Teilzeitantrag

Macht ein Arbeitnehmer mit einem Teilzeitantrag die freie Wählbarkeit von Freistellungsblöcken geltend, strebt er damit ein Bestimmungsrecht über die Lage der Arbeitszeit an und beeinträchtigt dadurch den Arbeitgeber in der Planung der Organisation der Arbeitsabläufe. Mit Teilzeitanträgen kann nicht die Abänderung der gesetzlichen Vorgabe des arbeitgeberseitigen Weisungsrechts (vgl. § 106 Gewerbeordnung) verfolgt werden.

Das hat das Landesarbeitsgericht Hessen im Fall eines Flugzeugführers bei einem Luftfahrtunternehmen entschieden, der mit einem Teilzeitantrag eine Reduzierung der jährlichen Arbeitszeit um 19,72 Prozent erstrebte. Die Umsetzung sollte durch Freistellung an zwei Dreitagesblöcken frei wählbar jeden Monat erfolgen. Der Arbeitgeber lehnte den Antrag ab mit dem Hinweis auf entgegenstehende betriebliche Gründe. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass dem Antrag schon deshalb betriebliche Gründe entgegenstünden, weil der Arbeitnehmer die freie Auswahl hinsichtlich der Lage der dreitägigen Freistellungsblöcke erstrebe, sodass sie weder von vornherein feststünden noch dem arbeitgeberseitigen Direktionsrecht zugänglich wären. Mit der freien Wählbarkeit der Freistellungsblöcke begehre der Arbeitnehmer ein Bestimmungsrecht zur Wählbarkeit über die Lage der Arbeitszeit und damit eine wesentliche Beeinträchtigung des Arbeitgebers in der Planung der Organisation der Arbeitsabläufe. Über Teilzeitanträge könne nicht die Regelung des Be-

stimmungsrechts des Arbeitgebers zur Lage der Arbeitszeit aus § 106 der Gewerbeordnung abgeändert werden. Dem Arbeitnehmer stehe kein Anspruch auf Zustimmung der begehrten Arbeitszeitreduzierung mit seinem Verteilungswunsch zu.

Urteil des Landesarbeitsgerichts Hessen vom 24.08.2017 - 11 Sa 1613/16

Praxistipp: Der Mitarbeiter kann einen Antrag auf Reduzierung seiner Arbeitszeit stellen nach den Regelungen des Teilzeitbefristungsgesetzes. Der Arbeitgeber muss der Verringerung der Arbeitszeit zustimmen, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Durch die Verringerung der Arbeitszeit darf nämlich die Organisation, der Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb nicht wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht werden. Dies war vorliegend der Fall.

Keine ordentliche Kündigung wegen kurzer Haftstrafe

Ist ein Arbeitnehmer durch eine kurze Haftstrafe an der Erbringung seiner Arbeitsleistung gehindert, führt das zwar zu einer Belastung des Arbeitsverhältnisses; dennoch kann es für den Arbeitgeber zumutbar sein, die Ausfallzeit durch eine befristete Beschäftigung zu überbrücken.

Das hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz im Fall eines Staplerfahrers entschieden, der wegen versuchten Totschlags und gefährlicher Körperverletzung zu einer Haftstrafe von 30 Monaten verurteilt worden war. Der Arbeitgeber sprach eine ordentliche Kündigung aus, gegen die sich der Arbeitnehmer zur Wehr setzte. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass nicht jede Freiheitsstrafe ohne Rücksicht auf die Dauer und ihre Auswirkungen zum Arbeitsplatzverlust führen könne. Eine Kündigung wegen haftbedingter Arbeitsverhinderung komme in Betracht, wenn ein Arbeitnehmer voraussichtlich für eine verhältnismäßig erhebliche Zeit nicht in der Lage sein werde, seine Arbeitspflicht zu erfüllen. Entscheidend sei dabei eine vom Arbeitgeber vorzunehmende Prognose aufgrund der objektiven Verhältnisse zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung. Da der Arbeitgeber während der haftbedingten Arbeitsunfähigkeit von der Lohnfortzahlungspflicht befreit sei, komme es auf die Haftdauer und das Ausmaß der betrieblichen Auswirkungen an. Vorliegend stehe fest, dass der Arbeitnehmer unter Anrechnung der Untersuchungshaft im Zeitpunkt der Kündigung noch eine restliche Haftzeit von 22 Monaten zu verbüßen habe. Dem Arbeitgeber sei zuzumuten, diese Zeit durch eine befristete Besetzung des Arbeitsplatzes zu überbrücken. Das sei nach der Befristungsmöglichkeit des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (vgl. § 14 Abs. 2 TzBfG) ohne Angabe eines sachlichen Grundes machbar und mit keinem Risiko verbunden. Die vom Arbeitgeber pauschal vortragenen schwierigen Bedingungen des örtlichen Arbeitsmarktes seien unsubstantiiert und stünden dem nicht entgegen, zumal die Tätigkeit als Staplerfahrer weder hochqualifiziert sei noch Spezialkenntnisse voraussetzte. Bei der Interessenabwägung seien auch die langjährige beanstandungsfreie Tätigkeit und mehrfache Unterhaltspflichten zugunsten des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Die Kündigung sei daher sozial ungerechtfertigt und damit unwirksam.

Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 05.04.2017 - 4 Sa 310/16

Praxistipp: Tritt ein Mitarbeiter eine Freiheitsstrafe an, berechtigt das den Arbeitgeber nicht automatisch zum Ausspruch einer Kündigung. Er muss vielmehr immer überprüfen, ob ihm ein Festhalten am Arbeitsplatz länger zugemutet werden kann.

Dafür ist sowohl auf die Dauer der Haftstrafe als auch auf die Auswirkungen des fernbleibenden Arbeitnehmers auf den Betrieb abzustellen.

Information des Betriebsrats bei schwangeren Arbeitnehmerinnen

In mitbestimmten Unternehmen ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Betriebsrat die Schwangerschaft einer Mitarbeiterin unter namentlicher Nennung mitzuteilen.

Das hat das Landesarbeitsgericht München im Fall eines Betriebsrates entschieden, dessen Arbeitgeber den Arbeitnehmerinnen die Möglichkeit eingeräumt hatte, der namentlichen Mitteilung an den Betriebsrat zu widersprechen. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass der Arbeitgeber den Betriebsrat zur Durchführung seiner Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten hat und ihm dafür die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung stellen muss. Zu den Aufgaben des Betriebsrates gehöre die Überwachung der Einhaltung von Arbeitsschutzvorschriften, wie z.B. des Mutterschutzgesetzes. Diese Aufgaben des Betriebsrates stünden nicht zur Disposition des Arbeitnehmers. Die Abwägung der betroffenen Interessen des Betriebsrates und der Arbeitnehmerinnen ergebe, dass dem Anspruch des Betriebsrates auch nicht das Recht auf informationelle Selbstbestimmung oder das Datenschutzrecht entgegenstehe. Wegen der grundsätzlichen Bedeutung hat das Gericht die Möglichkeit der Rechtsbeschwerde zugelassen.

Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 27.09.2017 - 11 TaBV 36/17

Praxistipp: Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet gegen den ausdrücklich erklärten Willen einer schwangeren Mitarbeiterin den Betriebsrat über die konkrete Person der Schwangeren zu unterrichten, so die bisherige Rechtsprechung. Anders nun das Landesarbeitsgericht München. Abzuwarten bleibt, wie das nächstinstanzliche Urteil aussieht.

VERANSTALTUNGEN

„Krankheit und Krankheitsbedingte Kündigung“

Montag, 22.01.2018, 18.00 - 20.00 Uhr, Raum 1, 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 Rechtsanwaltsgesellschaft, 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.

Anmeldungen bis **19.01.2018** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de

„Das neue Bauvertragsrecht“

Mittwoch, 31.01.2018, 16.00 - 18.00 Uhr, Raum 1, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Mit Wirkung zum 01.01.2018 tritt das Gesetz zur Reform des Bauvertragsrechts in Kraft. Mit dieser Novellierung werden die allgemeinen Regeln des Werkvertragsrechts im BGB um spezifische Regelungen für den Bauvertrag sowie für den Architekten- und Ingenieurvertrag ergänzt. Für Bauunternehmen, Bauherren, Verbraucher, Bauträger sowie Architekten- und Ingenieure bedeutet dies eine Vielzahl von Neuregelungen und Änderungen, die es ab dem neuen Jahr zu beachten gilt – ohne Übergangsregelung.

Herr **Dr. Marcus Hirschfelder**, Fachanwalt für Bau- und Architektenrecht, Fachanwalt für Verwaltungsrecht, Gessner Rechtsanwälte Partnerschaftsgesellschaft mbB, Saarbrücken, wird in seinem Fachvortrag die Neuerungen der gesetzlichen Materie vorstellen.

Anmeldungen bis **30.01.2018** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de

„Das neue Datenschutzrecht kommt: Das müssen Sie wissen!“

Mittwoch, 21.02.2018, 15.00 - 17.00 Uhr, Raum 1-3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Der 25. Mai 2018 rückt immer näher. Ab diesem Zeitpunkt greift die Datenschutz-Grundverordnung und das geänderte Bundesdatenschutzgesetz für jedes Unternehmen. Es ist also an der Zeit zu handeln.

Frau **Monika Grethel**, Landesbeauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit, wird gemeinsam mit Herrn **Dr. Steffen-Werner Meyer** die Grundzüge des neuen Datenschutzrechts beleuchten. Beide werden aufzeigen, wie Sie als Unternehmer in ausgewählten Bereichen ihre datenschutzrechtlichen Prozesse neu anpassen müssen.

Anmeldungen bis **20.02.2018** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de

„Das neue Kaufrecht: Von Gewährleistungsrechten bis hin zu Garantien“

Montag, 05.03.2018, 18.00 - 20.00 Uhr, Raum 1-3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Kaufverträge sind diejenigen Verträge, die in der Praxis am häufigsten abgeschlossen werden. Wichtig ist deshalb, sich klar zu machen, was Inhalt eines Kaufvertrages ist. Hat die verkaufte Ware einen Mangel, ist das nicht nur ärgerlich, sondern zieht auch rechtliche Konsequenzen nach sich.

Für den Händler ist es deshalb wichtig zu wissen, wann es sich tatsächlich um einen Mangel handelt, welche Gewährleistungsrechte für den Kunden eingreifen und ab wann vom Vorliegen einer Garantie auszugehen ist. Gerade die zum Jahresbeginn 2018 in Kraft getretene gesetzliche Neuerung gilt es zu beachten. So hat der Kunde im Falle eines Mangels auch einen Anspruch darauf, die mangelhafte Sache ausgebaut und eine mangelfreie Sache eingebaut zu bekommen. Ebenso wichtig für den Verkäufer ist sein Rückgriffsrecht beim Lieferanten.

Herr Rechtsanwalt **Matthias Brombach**, teras Anwaltskanzlei Brombach & Partner | Rechtsanwälte Saarbrücken, berät seit mehreren Jahren gezielt Unternehmen für die tägliche Geschäftspraxis. Er wird Ihnen das neue Kaufrecht rund um Gewährleistung und Garantie näher vorstellen.

Anmeldungen bis **02.03.2018** 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