

Nr. 03 / März 2018



Newsletter Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

| | |
|--|----|
| Eigenkündigung des mutmaßlich geschäftsunfähigen Arbeitnehmers-Klagefrist | 2 |
| Nach Eigenkündigung kein Anspruch auf Wiedereinstellung | 2 |
| LAG Berlin-Brandenburg: Kündigungsschutzklage gegen Nicht-Arbeitgeber | 3 |
| Außerordentliche Verdachtskündigung wegen sexueller Belästigung von Schülerinnen..... | 4 |
| Ordentliche Kündigung wegen längerer Freiheitsstrafe | 4 |
| BAG: Wann muss der Arbeitnehmer was arbeiten? | 5 |
| Kein Anspruch auf ungefaltetes Arbeitszeugnis | 6 |
| Streit über Rückgabe von Arbeitsmitteln | 6 |
| BAG: Aufstockungsverlangen eines teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers..... | 7 |
| Rücktritt von Wettbewerbsverbot bei Karenzentschädigung | 7 |
| Zuweisung einer anderen Tätigkeit mit Zusicherung der Vergütung..... | 8 |
| Freistellungsanspruch aus besonderem Anlass | 9 |
| EuGH zur Bindungswirkung ausländischer Sozialversicherungsbescheinigungen..... | 9 |
| VERANSTALTUNGEN | 10 |
| „Das neue Datenschutzrecht kommt: Handeln Sie jetzt!“ | 10 |
| „DSGVO und Online-Handel“ | 10 |
| „Minijobs im Unternehmen, das sollten Sie wissen“ | 11 |
| „Werbung und Datenschutz“ | 11 |
| „Der Datenschutzbeauftragte: Pflicht und Kür“ | 12 |

Eigenkündigung des mutmaßlich geschäftsunfähigen Arbeitnehmers-Klagefrist

Typischer Inhalt einer Kündigungsschutzklage ist, dass ein Arbeitnehmer sich gegen die Kündigung seines Arbeitgebers wehrt. Es gibt aber auch den Fall, dass ein Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber kündigt und diese Kündigung im Nachhinein für unwirksam erklären lassen will. Da die Kündigung mit dem Zugang beim Arbeitgeber wirksam wird, kommt nur die Erhebung einer Kündigungsschutzklage in Betracht, um die eigene Kündigung unwirksam zu machen. Ob das möglich ist, hat das Bundesarbeitsgericht entschieden:

Die dreiwöchige Klagefrist gem. § 4 S. 1 KSchG und die Fiktionswirkung des § 7 KSchG (Kündigung gilt als wirksam, wenn 3-Wochen-Frist nicht eingehalten wird) finden auf die Eigenkündigung eines Arbeitnehmers keine Anwendung. Ein Arbeitnehmer, der die Rechtsunwirksamkeit einer von ihm selbst erklärten Kündigung geltend machen will, ist nicht an die Klagefrist des § 4 S. 1 KSchG gebunden.

Das Recht, eine Klage zu erheben, kann verwirkt werden mit der Folge, dass eine dennoch erhobene Klage unzulässig ist. Dies kommt nur in Betracht, wenn der Anspruchsteller die Klage erst nach Ablauf eines längeren Zeitraums erhebt und zusätzlich ein Vertrauenstatbestand beim Anspruchsgegner geschaffen worden ist, dass er gerichtlich nicht mehr belangt werde. Dabei muss das Erfordernis des Vertrauensschutzes das Interesse des Berechtigten an der sachlichen Prüfung des von ihm behaupteten Anspruchs derart überwiegen, dass dem Gegner die Einlassung auf die nicht innerhalb angemessener Frist erhobene Klage nicht mehr zumutbar ist.

Ein Anspruch auf (vorläufige) Weiterbeschäftigung kommt grundsätzlich auch bei Streit über die Wirksamkeit einer Eigenkündigung des Arbeitnehmers in Betracht. Entscheidend ist die besondere Interessenlage während des Streits über den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses.

Die Klägerin war seit dem 9. Juni 1992 bei der Beklagten beschäftigt. Wegen einer paranoiden Schizophrenie wurde sie im Jahr 2013 stationär behandelt. Anschließend war sie wieder arbeitsfähig. Mit Schreiben vom 6. März 2015 kündigte die Klägerin das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis. Die Beklagte bestätigte mit Schreiben vom 9. März 2015 die „fristgemäße Kündigung“ mit Wirkung zum 30. September 2015 und stellte die Klägerin unter Fortzahlung der Vergütung bis zum Beendigungszeitpunkt widerruflich von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung frei.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 21. September 2017- 2 AZR 57/17

Praxistipp: Was kann bei einer Kündigungsschutzklage alles angegriffen werden? Informationen darüber enthält unser Infoblatt → **A20** „Kündigungsschutz und Kündigungsgründe“, das unter der **Kennzahl 890** unter www.saarland.ihk.de eingestellt ist.

Nach Eigenkündigung kein Anspruch auf Wiedereinstellung

Hat ein Arbeitnehmer anlässlich einer Betriebsschließung im Rahmen eines Sozialplans eine Eigenkündigung erklärt, besteht bei nachträglicher unvorhergesehener Weiterbeschäftigungsmöglichkeit kein Wiedereinstellungsanspruch.

Das hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz im Fall einer kaufmännischen Angestellten entschieden, die von ihrem ehemaligen Arbeitgeber eine Nachzahlung auf der Basis des späteren Betriebsschließungsdatums oder ein Angebot für eine Teilzeitbeschäftigung verlangte. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass die Grundsätze über Wiedereinstellungsansprüche bei nachträglicher unvorhergesehener Weiterbeschäftigungsmöglichkeit bei betriebsbedingter Kündigung vorliegend nicht einschlägig seien, da es sich um eine Eigenkündigung gehandelt habe. Auch eine Übertragung dieser Rechtsprechungsgrundsätze scheide aus, da im Fall der Eigenkündigung eine völlig andere Interessenlage bestehe. Es fehle an einem Prognoserisiko für den Kündigungsgrund zur Wirksamkeit einer ausgesprochenen betriebsbedingten Arbeitgeberkündigung, das eines Ausgleiches bedürfe. Daher bestehe vorliegend weder ein Wiedereinstellungs- noch ein Schadensersatzanspruch.

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 7. November 2017 - 8 Sa 288/17

LAG Berlin-Brandenburg: Kündigungsschutzklage gegen Nicht-Arbeitgeber

Eine Kündigungsschutzklage wird vom Arbeitnehmer grundsätzlich gegen seinen ihm kündigenden Arbeitgeber erhoben. Der Arbeitnehmer muss also nachweisen, dass ein Arbeitsverhältnis mit demjenigen zustande gekommen ist, gegen den er Kündigungsschutzklage erhebt.

Eine Kündigungsschutzklage ist unzulässig, wenn sie sich gegen eine Person richtet, welche die Kündigung nicht ausgesprochen hat und diese sich auch nicht zurechnen lässt.

In dem zu entscheidenden Fall ging es um die Abgrenzung, ob ein Arbeitsverhältnis oder eine Eingliederungsmaßnahme vorlag. Bewilligt ein zuständiger Träger einem Hilfsbedürftigen als Eingliederungsleistung nach § 16 SGB II eine betriebliche Praxiserprobung bei einem privaten Unternehmen, so wird dadurch ein von rechtssetzendem öffentlichem Recht geprägtes Rechtsverhältnis und kein Arbeitsverhältnis begründet. Dass in dem Betrieb vor Ort Arbeitsleistungen des Hilfsbedürftigen entgegengenommen werden, beinhaltet kein ausdrückliches oder konkludentes Angebot auf Abschluss eines Arbeitsverhältnisses. Auch aus der realen Arbeitsleistung heraus kann deshalb kein zustande gekommenes Arbeitsverhältnis abgeleitet werden. Mangels Arbeitsverhältnisses kann deshalb auch keine Kündigungsschutzklage gegen den Inhaber des Betriebs, bei dem die Eingliederungsmaßnahme durchgeführt wird, erhoben werden.

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 3. August 2017 - 5 Sa 369/17

Praxistipp: Das Urteil verdeutlicht die Abgrenzung zwischen Eingliederungsmaßnahmen und bestehenden Arbeitsverhältnissen. Es führt zur Klarstellung in der Praxis.

Außerordentliche Verdachtskündigung wegen sexueller Belästigung von Schülerinnen

Eine Kündigung wird normalerweise auf Tatsachen gestützt, die der Arbeitgeber beweisen kann. Hiervon zu unterscheiden ist die Verdachtskündigung. In einem solchen Fall gelingt nicht der Nachweis, jedoch ein mit hoher Wahrscheinlichkeit bestehender Verdacht, dass der geltend gemachte Kündigungsgrund besteht.

Der eine Verdachtskündigung begründende Tatverdacht muss auf konkrete, vom Kündigenden darzulegende und gegebenenfalls zu beweisende Tatsachen gestützt sein. Der Verdacht muss dringend sein. Es muss eine große Wahrscheinlichkeit dafür bestehen, dass er zutrifft.

Eine hohe Wahrscheinlichkeit für ein strafbares Verhalten oder eine sonstige erhebliche Pflichtwidrigkeit des Arbeitnehmers - im konkreten Streitfall eine sexuelle Belästigung von Schülerinnen durch eine angestellte Lehrkraft - kann sich daraus ergeben, dass mehrere Zeugen unabhängig voneinander und bezogen auf unterschiedliche Begebenheiten ähnliche Verhaltensweisen des Arbeitnehmers schildern. Die Annahme daraus begründeter starker Verdachtsmomente erfordert eine sorgfältige, mögliche Fehlerquellen umfassend berücksichtigende Auseinandersetzung mit der Glaubhaftigkeit der jeweiligen Aussage und der Glaubwürdigkeit der Auskunftspersonen.

Die Gerichte für Arbeitssachen sind bei der Entscheidung über die Wirksamkeit einer Verdachtskündigung an einen rechtskräftigen Freispruch des Arbeitnehmers im Strafverfahren nicht gebunden. Sie haben vielmehr alle relevanten Umstände eigenständig zu würdigen. Das kann je nach Streitstoff des arbeitsgerichtlichen Verfahrens die Prüfung erfordern, ob im strafgerichtlichen Urteil Tatsachen festgestellt worden sind, die geeignet sind, den Verdacht gegenüber dem Arbeitnehmer abzuschwächen. (Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG)

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 2. März 2017 - 2 AZR 698/15

Praxistipp: Bei einer Verdachtskündigung muss der Arbeitnehmer vor Ausspruch der Verdachtskündigung angehört werden. Der Arbeitgeber muss nämlich alles tun, um festzustellen, ob sein Verdacht begründet ist. Gibt der Arbeitnehmer keine Stellungnahme ab, kann der Arbeitgeber seine Verdachtskündigung aussprechen. Gibt es einen Betriebsrat im Unternehmen, so ist auch dieser in dieses Anhörungsverfahren mit einzubinden.

Ordentliche Kündigung wegen längerer Freiheitsstrafe

Wird ein Arbeitnehmer zu einer Freiheitsstrafe von zwei Jahren und acht Monaten verurteilt, von der zum Zeitpunkt der Kündigung noch zwei Jahre und sieben Monate zu verbüßen sind, kann darin ein personenbedingter Kündigungsgrund liegen.

Das hat das Landesarbeitsgericht Hessen im Fall eines Bäckers entschieden, der wegen eines versuchten Raubüberfalls rechtskräftig verurteilt worden war. Der Arbeitgeber kündigte daraufhin ordentlich. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bei einer haftbedingten Arbeitsverhinderung von mehr als zwei Jahren grundsätzlich ein personenbedingter Grund für eine Kündigung vorliege. Das gelte zumindest dann, wenn im Kündigungszeitpunkt noch mehr als zwei Jahre zu verbüßen seien und eine vorherige Entlassung nicht sicher zu erwarten sei. Dem Arbeitgeber sei in derartigen Fällen regelmäßig nicht zuzumuten weitere Überbrückungsmaßnahmen zu ergreifen, um den Arbeitsplatz freizuhalten. Dabei sei der Arbeitgeber nicht gehalten, eine mögliche vorzeitige Haftentlassung nach 2/3 der Haftstrafe oder Hafterleichterungen in Betracht zu ziehen. Auch in der individuellen Interessenabwägung überwiege vorliegend das Beendigungsinteresse des Arbeitgebers.

LAG Hessen, Urteil vom 21. November 2017 - 8 Sa 146/17

Praxistipp: Nicht jede Freiheitsstrafe kann zur Grundlage einer Kündigung gemacht werden, das zeigt wiederum dieses aktuelle Urteil des LAG Hessen.

BAG: Wann muss der Arbeitnehmer was arbeiten?

Der Inhalt der Arbeitsleistung wird typischerweise im Arbeitsvertrag geregelt. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die darin beschriebene Arbeitsleistung zu erbringen - und der Arbeitgeber muss hierfür bezahlen. Was gilt jedoch, wenn der Arbeitnehmer eine andere Arbeitsleistung erbringen soll? Kann der Arbeitnehmer das verweigern, bzw. muss der Arbeitgeber einen anderen Arbeitsplatz zuweisen, wenn der Arbeitnehmer seine vertraglich geschuldete Arbeitsleistung nicht mehr erbringen kann? Hier hat das Bundesarbeitsgericht nun entschieden:

Ein tatsächliches Angebot (§ 294 BGB) der Arbeitsleistung liegt vor, wenn der Arbeitnehmer sich am Arbeitsort oder am Arbeitsplatz einfindet, um mit der Arbeitsleistung zu beginnen. Um den Arbeitgeber in Annahmeverzug zu versetzen, muss der Arbeitnehmer die nach den vertraglichen Vereinbarungen bzw. deren Konkretisierung kraft Weisung nach § 106 S. 1 GewO geschuldete Arbeitsleistung anbieten. Verlangt der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer eine bestimmte Arbeitsleistung und bietet der Arbeitnehmer diese an, widerspräche es den Grundsätzen von Treu und Glauben (§ 242 BGB), dem Arbeitnehmer vorzuhalten, er habe nicht das objektiv Geschuldete angeboten. Es gibt keine Pflicht des Arbeitgebers, für den gesundheitlich beeinträchtigten Arbeitnehmer einen neuen Arbeitsplatz zu schaffen. Wenn es ihm zumutbar und rechtlich möglich ist, muss der Arbeitgeber jedoch auf Verlangen des Arbeitnehmers diesen auf einen leidensgerechten Arbeitsplatz umsetzen.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 28. Juni 2017 - 5 AZR 263/16

Praxistipp: Wenn es zu gesundheitlichen Beeinträchtigung kommt, sollten Arbeitgeber und Arbeitnehmer sich rechtzeitig zusammensetzen und überlegen, welche Maßnahmen ergriffen werden können, damit ein Arbeiten am alten oder an einem umgestalteten Arbeitsplatz möglich ist.

Kein Anspruch auf ungefaltetes Arbeitszeugnis

Hat ein Arbeitgeber dem ehemaligen Arbeitnehmer ein Arbeitszeugnis per Post in einem Geschäftsumschlag zweimal gefaltet übermittelt, liegt hierin eine Erfüllung des Zeugnisanspruches.

Das hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz im Fall eines Vertriebsdisponenten entschieden, der das nach einem Vergleich erstellte und übermittelte Zeugnis beanstandete. Er verlangte ein ungefaltetes und ungeheftetes Zeugnis. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass der Arbeitgeber seinen Zeugnisanspruch erfülle, wenn das Zeugnis nach Form und Inhalt den gesetzlichen Anforderungen (vgl. § 109 GewO) entspreche. Das treffe für ein Zeugnis, das zweimal gefaltet sei, um den Zeugnisbogen in einen Geschäftsumschlag üblicher Größe unterzubringen, zu. Vorausgesetzt es sei kopierfähig und Knicke würden sich nicht auf der Kopie abzeichnen. Es bestehe auch kein Anspruch auf ein ungeheftetes Zeugnis. Wenn der Arbeitgeber die Blätter eines zweiseitigen Zeugnisses mit einem Heftgerät körperlich miteinander verbinde, liege darin kein unzulässiger Geheimcode. Es gebe keine Belege dafür, dass damit signalisiert werde, der Zeugnisaussteller sei mit dem Arbeitnehmer unzufrieden gewesen.

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 9. November 2017 - 5 Sa 314/17

Praxistipp: Urteile zur äußeren Form eines Arbeitszeugnisses sind eher selten. Fehler passieren viel eher bei der Formulierung des Arbeitszeugnisses. Informationen hierzu gibt Ihnen unser Infoblatt → **A12** „Zeugnis“ unter der **Kennzahl 67** unter www.saarland.ihk.de.

Streit über Rückgabe von Arbeitsmitteln

Muss ein Arbeitnehmer nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Arbeitsmittel zurückgeben, die ihm vom Arbeitgeber überlassen wurden, handelt es sich um eine Bringschuld, die an der Betriebsstätte zu erfüllen ist.

Das hat das Landesarbeitsgericht Köln im Fall einer Arbeitnehmerin in einer Anwaltskanzlei entschieden, die nach Auseinandersetzungen mit dem Arbeitgeber und Vertragsbeendigung ihren Kanzleischlüssel zurückgeben sollte, was sie erst nach erheblicher Verzögerung und per Post tat. Dort ging der Schlüssel zunächst verloren und tauchte erst nach einem Monat wieder auf. Der Arbeitgeber ließ daher zwischenzeitlich die Schließanlage austauschen und forderte die dabei entstandenen Kosten als Schadensersatz. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, der Besitz des Kanzleischlüssels habe der Verrichtung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit gedient und könne als ein ihr überlassenes Arbeitsmittel angesehen werden. Die Pflicht zur Rückgabe des Schlüssels als überlassenes Arbeitsmittel stelle eine arbeitsvertragliche Nebenpflicht dar, die regelmäßig am Ort der Hauptverpflichtung zu erfüllen sei. Es habe sich daher um eine Bringschuld gehandelt. Da diese verspätet und nicht in gehöriger Form erfüllt worden sei, müsse der dadurch entstandene Schaden ersetzt werden. Es habe dem berechtigten Interesse des Arbeitgebers entsprochen, die Sicherheitsschließanlage des Hauses, in dem sich die Kanzleiräume befanden, auszutauschen.

LAG Köln, Urteil vom 10. August 2017 - 7 Sa 1073/16

Praxistipp: Das vorliegende Urteil zeigt, dass der Arbeitnehmer, auch wenn er im Streit mit dem Arbeitgeber ist, dennoch verpflichtet ist, seinen früheren Arbeitsplatz wieder aufzusuchen.

BAG: Aufstockungsverlangen eines teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers

Berücksichtigt ein Arbeitgeber einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach einer Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, trotz dessen Eignung nicht bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes, geht der Anspruch des Arbeitnehmers auf Verlängerung seiner Arbeitszeit gemäß § 275 Abs. 1 BGB unter, sobald der Arbeitgeber den Arbeitsplatz mit einem anderen Arbeitnehmer besetzt.

Hat der Arbeitgeber den Untergang des Anspruchs des Arbeitnehmers zu vertreten, hat dieser Anspruch auf Schadensersatz (§ 275 Abs. 1 und Abs. 4, § 280 Abs. 1 und Abs. 3, § 281 Abs. 2, § 283 Satz 1 BGB). § 249 Abs. 1 BGB, dem zufolge der Zustand herzustellen ist, der bestehen würde, wenn der zum Ersatz verpflichtende Umstand nicht eingetreten wäre, führt jedoch nicht dazu, dass der Arbeitgeber verpflichtet wird, mit dem Arbeitnehmer die Verlängerung der Arbeitszeit zu vereinbaren. Die Wertung des Gesetzgebers in § 15 Abs. 6 AGG, wonach der Arbeitnehmer selbst bei einem Verstoß des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 AGG grundsätzlich keinen Anspruch auf Begründung eines Arbeitsverhältnisses oder einen beruflichen Aufstieg hat, steht einem solchen Anspruch entgegen.

Praxistipp: Die Entscheidung des BAG ist logisch und wenig überraschend. Eine Stelle kann nur solange als „frei“ angesehen werden, bis sie der Arbeitgeber mit einem anderen Arbeitnehmer endgültig besetzt. Ab diesem Zeitpunkt ist die Erfüllung der Pflicht aus § 9 TzBfG für den Arbeitgeber unmöglich. Das Gesetz sieht keine Regelung vor, die den Arbeitgeber zur Schaffung eines neuen, freien Arbeitsplatzes für den Arbeitnehmer verpflichtet. Der Arbeitnehmer bleibt nach erfolgter Stellenbesetzung mit einem anderen Arbeitnehmer auf die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen gegen den Arbeitgeber beschränkt. Das gilt auch, wenn der Arbeitnehmer mangels Kenntnis der zu besetzenden Stellen ein einstweiliges Verfügungsverfahren nicht in Betracht zog. Arbeitgeber sollten Aufstockungswünsche von Arbeitnehmern jedoch nicht leichtfertig übergehen. Der Schadensersatzanspruch ist gerichtet auf die Differenz der Vergütungen zwischen der Teilzeit- und der gewünschten Vollzeittätigkeit und gilt zeitlich unbegrenzt.

BAG, Urteil vom 18. Juli 2017 - 9 AZR 259/16 -
ECLI:DE:BAG:2017:180717.U.9AZR259.16.0

Rücktritt von Wettbewerbsverbot bei Karenzentschädigung

Erklärt ein Arbeitnehmer, dem nach einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Rahmen eines Wettbewerbsverbots eine Karenzentschädigung zusteht, dass er sich an dieses Wettbewerbsverbot nicht mehr gebunden fühlt, kann darin ein Rücktritt vom vereinbarten Wettbewerbsverbot gesehen werden.

Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Beauftragten für die technische Betriebsleitung entschieden, dessen Arbeitsverhältnis durch Eigenkündigung endete. Vereinbart war ein dreimonatiges Wettbewerbsverbot mit Karenzentschädigung in Höhe von 50 Prozent des durchschnittlichen Monatsgehalts. Als die Karenzentschä-

digung trotz Aufforderung und Fristsetzung nicht gezahlt wurde, erklärte der Arbeitnehmer, dass er sich ab sofort an das Wettbewerbsverbot nicht mehr gebunden fühle. Gleichwohl forderte er später Karenzentschädigung für drei Monate in Höhe von 10.120,80 Euro. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass das nachvertragliche Wettbewerbsverbot ein gegenseitiger Vertrag sei, auf den die Regelungen über Rücktritt anwendbar seien. Da der Arbeitgeber seine Leistung nicht erbracht habe, sei der Arbeitnehmer zum Rücktritt berechtigt gewesen. In seiner Email sei eine Rücktrittserklärung zu sehen. Dieser Rücktritt habe mit Wirkung ex nunc den Anspruch auf Karenzentschädigung entfallen lassen. Der Entschädigungsanspruch habe nur bis zum Zeitpunkt des Rücktritts bestanden.

BAG, Urteil vom 31. Januar 2018 - 10 AZR 392/17

Praxistipp: Ein Wettbewerbsverbot ist immer nur rechtlich wirksam, wenn es inhaltlich beschränkt ist und vor allem eine Karenzentschädigung vorsieht. Im vorliegenden Fall hat der Arbeitnehmer auf das Wettbewerbsverbot verzichtet und somit war für ihn der Weg frei, in seinem früheren Arbeitsgebiet tätig zu werden. Genau diese Einschränkung ist der Anlass für den Zuspruch einer Karenzentschädigung. Entfällt sie, dann kann auch keine Karenzentschädigung mehr gefordert werden.

Zuweisung einer anderen Tätigkeit mit Zusicherung der Vergütung

Hat ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer eine andere Tätigkeit mit niedrigerer Entgeltstufe zugewiesen und dabei erklärt, dass ihm daraus keine finanziellen Nachteile entstehen, kann darin eine individualrechtliche Zusage der Vergütungsgruppe liegen.

Das hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz im Fall eines Maschineneinrichters bei einem Verpackungsmittelhersteller entschieden. Der Arbeitgeber plante Einschnitte bei den Personalkosten und führte darüber Tarifverhandlungen. Im Rahmen seines Direktionsrechts teilte der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer schriftlich mit, dass er zukünftig als Multi-Ver- und Entsorger eingesetzt werde und im daraus keine finanziellen Nachteile entstehen würden. Nach Abschluss des firmenbezogenen Tarifvertrages vergütete der Arbeitgeber nach der niedrigeren Vergütungsstufe, woraus sich eine um 650 Euro niedrigere Vergütung ergab. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass die Tätigkeit nach den tarifrechtlichen Regelungen niedriger eingruppiert sei. Allerdings habe der Arbeitgeber mit seinem Schreiben eine günstigere eigenständige Entgeltregelung getroffen, die Vorrang gegenüber der Tarifregelung habe. Das ergebe die Auslegung unter Berücksichtigung von Wortlaut und Interessenlage der Vertragsparteien.

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 27. September 2017 - 7 Sa 65/17

Praxistipp: In dieser Entscheidung greift das Günstigkeitsprinzip: Es besagt, dass für den Arbeitnehmer jederzeit günstigere Regelungen vereinbart werden können, als in einer Betriebs- oder Tarifregelung vorgesehen ist.

Freistellungsanspruch aus besonderem Anlass

Ist in einem Tarifvertrag ein Freistellungsanspruch aus Anlass der silbernen Hochzeit geregelt, kann dieser auch von getrennt lebenden Arbeitnehmern geltend gemacht werden.

Das hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz im Fall im Fall einer Krankenschwester in einer Klinik entschieden, deren Arbeitgeber den Antrag auf die zweitägige Freistellung mit dem Hinweis auf das Getrenntleben der Eheleute ablehnte. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass für die Auslegung von Tarifverträgen die für Gesetze geltenden Regelungen anwendbar seien. Danach sei vom Wortlaut auszugehen und der maßgebliche Sinn zu erforschen. Dabei sei eine vernünftige, sachgerechte, zweckorientierte und praktikable Lösung zu suchen. Der Wortlaut sehe nur den formalen Bestand der Ehe nach 25 Jahren vor, ohne das Bestehen der häuslichen Gemeinschaft zu erwähnen. Auch aus Zweck und Gesamtzusammenhang ergebe sich keine andere Sichtweise. Zwar sei bei vergleichbaren Freistellungen für die Arbeitnehmer von einem zeitlich erhöhten Mehrbedarf auszugehen. Aber dieser zeitliche und organisatorische Mehrbedarf sei nicht nachzuweisen und daher nicht Anspruchsvoraussetzung. Es komme auf eine generalisierende Betrachtung ohne Rücksicht auf die konkreten Verhältnisse an. Ein entgegenstehender Wille der Tarifvertragsparteien sei nicht erkennbar.

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 8. Juni 2017 - 6 Sa 464/16

Praxistipp: Dieses Urteil mag auf den ersten Blick überraschen. Aber: Der Arbeitgeber kann in keinem Fall nachprüfen, ob eine Ehe tatsächlich noch gelebt wird oder auf dem Papier besteht. Deshalb war das Urteil konsequent und richtig.

EuGH zur Bindungswirkung ausländischer Sozialversicherungsbescheinigungen

Kann ein nationales Gericht im Betrugsfall die Sozialversicherungsbescheinigung von in der Europäischen Union entsandten Arbeitnehmern außer Acht lassen? Mit dieser Frage hat sich der Generalanwalt am EuGH Saugmandsgaard Øe in seinen Schlussanträgen in der Rechtssache C-359/16 (Altun) beschäftigt.

Nach Ansicht von Generalanwalt Saugmandsgaard Øe kann ein nationales Gericht im Betrugsfall die Sozialversicherungsbescheinigung von in der Europäischen Union entsandten Arbeitnehmern außer Acht lassen. Betrug im Zusammenhang mit der Ausstellung der E-101-Bescheinigungen für entsandte Arbeitnehmer bedrohe die Kohärenz der Sozialversicherungssysteme der Mitgliedstaaten, stelle eine Art unlauteren Wettbewerb dar und stelle die Gleichheit der Arbeitsbedingungen auf den nationalen Arbeitsmärkten in Frage. Schließlich betont der Generalanwalt in Bezug auf die Rechtsfolgen der Feststellung eines Betrugs, dass sich die Befugnis des Gerichts des Empfangsmitgliedstaats darauf beschränke, die Bescheinigung außer Acht zu lassen, und dass eine solche Feststellung Wirkungen nur gegenüber den zuständigen Behörden dieses Mitgliedstaats erzeugen könne.

EuGH, Pressemeldung vom 9. November 2017

VERANSTALTUNGEN

„Das neue Datenschutzrecht kommt: Handeln Sie jetzt!“

Dienstag, 10. April 2018, 19.00 bis 21.00 Uhr, Raum 1-3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Am 25. Mai 2018 greift die neue Datenschutz-Grundverordnung und das geänderte Bundesdatenschutzgesetz - ab diesem Tag müssen alle Unternehmen im Umgang mit persönlichen Daten eine ganze Reihe neuer Anforderungen beachten. Es ist höchste Zeit zu handeln. Betroffen davon sind sowohl das Außen- als auch das Innenverhältnis im Unternehmen.

Frau **Heike Cloß**, stellvertretende Hauptgeschäftsführerin und Justiziarin der IHK Saarland, stellt die Grundzüge des neuen Datenschutzrechts vor. Die Referentin wird anhand konkreter Beispiele aufzeigen, welche Schritte im Betrieb jetzt unbedingt gemacht werden sollten.

Anmeldungen bis **9. April 2018** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de

„DSGVO und Online-Handel“

Freitag, 13. April 2018, 14.00 bis 18.00 Uhr, IHK Saarland, Saalgebäude, Raum 1, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Mit Inkrafttreten des neuen Datenschutzrechts zum 25. Mai 2018 treffen Onlinehändler eine Fülle von neuen Informationspflichten. Sie müssen ihre Datenschutzerklärung dem neuen Recht anpassen und die entsprechenden Informationspflichten gegenüber ihren Kunden und Kaufinteressenten erfüllen. Vor allem haben sie die Verpflichtung, auf behördliche Anforderung hin die Einhaltung der grundlegenden Datenschutzprinzipien nachzuweisen.

Frau **Rechtsanwältin Sandra Dury**, Rechtsanwaltskanzlei DURY, Saarbrücken, wird in ihrem praxisorientierten Vortrag aufzeigen, wie die Informationspflichten inhaltlich abzufassen sind und welche organisatorischen Überwachungs- und Dokumentationsanforderungen Onlinehändler einhalten sollten, um sich rechtmäßig zu verhalten. Insbesondere wird sie auf künftig erforderliche Einwilligungen zur Abwicklung von Verträgen eingehen.

Anmeldungen bis **12. April 2018** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de

„Minijobs im Unternehmen, das sollten Sie wissen“

Montag, 16. April 2018, 18.00 bis 20.00 Uhr, IHK Saarland, Saalgebäude, Raum 1, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Auch Sie beschäftigen sicherlich sogenannte „Minijobber“. Welche arbeitsrechtlichen Regelungen habe ich dabei zu beachten, was gilt in steuerrechtlicher und sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht? Diese und andere Fragen werden Ihnen Herr **Rechtsanwalt Dr. Jörg Schultheiß**, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Rechtsanwälte Dr. Schultheiß, Saarbrücken, und Herr **Steuerberater Joachim Monz**, Fachberater für internationales Steuerrecht, Saarbrücken, beantworten.

In ihrem praxisorientierten Vortrag werden die beiden Referenten aufzeigen, welche arbeitsrechtlichen Instrumentarien greifen, wie etwa das Festlegungsrecht der Arbeitszeit, die Meldepflichten des Minijobbers bei Erkrankungen sowie auch die Entgeltfortzahlungen des Arbeitgebers im Krankheitsfall. Ebenso besprochen werden die Regelungen des Urlaubsrechts bis hin zur Berechnung der Urlaubsdauer. Im zweiten Teil wird auf die sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Besonderheiten der Minijobber detailliert eingegangen.

Anmeldungen bis **13. April 2018** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de

„Werbung und Datenschutz“

Dienstag, 17. April 2018, 18.00 bis 20.00 Uhr, Raum 1-3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Jedes Unternehmen braucht Kunden, deshalb wirbt es - sei es per Brief, per Mail, per Telefonat oder auch immer noch per Fax. Wichtig zu wissen sind die rechtlichen Rahmenbedingungen, die dabei einzuhalten sind. Bereits seit Jahren gibt das Wettbewerbsrecht genau vor, welche Regeln dabei zu beachten sind. Hinzu kommt das neue Datenschutzrecht. Denn: Das Datenschutzrecht erlaubt nur unter Einhaltung bestimmter Bedingungen die Durchführung von Werbemaßnahmen.

Frau **Heike Cloß**, stv. Hauptgeschäftsführerin der IHK Saarland, erklärt die wettbewerbsrechtlichen Vorgaben, die bei der Werbung zu beachten sind. Frau **Monika Grethel**, Landesbeauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit, wird Ihnen gemeinsam mit Herrn **Marco Schömer**, Mitarbeiter Referat 1 des Unabhängigen Datenschutzzentrum Saarland, die Grundzüge des neuen Datenschutzrechts in Punkto Werbung erläutern.

Anmeldungen bis **16. April 2018** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de

„Der Datenschutzbeauftragte: Pflicht und Kür“

Dienstag, 22. Mai 2018, 18.00 bis 20.00 Uhr, Raum 1-3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Jedes Unternehmen, das mindestens zehn Personen ständig mit der Verarbeitung personenbezogener Daten beschäftigt, muss einen betrieblichen Datenschutzbeauftragten bestellen. Das können sowohl ein interner Mitarbeiter wie auch ein externer Datenschutzbeauftragter sein. Die Bestellung eines Datenschutzbeauftragten entbindet die Geschäftsführung nicht von der Gesamtverantwortung. Sie muss die Rechtmäßigkeit der Datenverarbeitung jederzeit nachweisen können.

Diejenigen, die bereits zum Datenschutzbeauftragten bestellt wurden, werden durch die Datenschutz-Grundverordnung und durch das neue Bundesdatenschutzgesetz vor neue Aufgaben gestellt. Welche das sind und ob und in welchem Umfang den betrieblichen Datenschutzbeauftragten eine Haftung trifft, zeigt Herr **Stefan Staub**, Geschäftsführer der Verimax GmbH, Saarbrücken, auf.

Anmeldungen bis **21. Mai 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) 681 9520-0, Fax + 49 (0) 681 9520-8 88, UST.- Ident.- Nummer: DE 138117020