

Nr. 05 / Mai 2018



Newsletter Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

Sommerzeit - Urlaubszeit	2
Sommerhitze am Arbeitsplatz	4
Urlaubsersatzanspruch unterliegt Ausschlussfristen	4
Kein Widerrufsrecht bei Aufhebungsvertrag	5
Überwachung der betrieblichen Ausbildung durch Betriebsrat	5
Versetzungsklausel mit unangemessener Benachteiligung	6
Schadensersatz nach rechtswidriger Versetzung	6
VERANSTALTUNGEN	7
„Haftungsklauseln und ihre Versicherbarkeit“	7
„Arbeiten 4.0 - anyplace - Alles rund um den Arbeitsort“	7

Sommerzeit - Urlaubszeit

Viele Arbeitnehmer wollen das gute Wetter im Sommer nutzen, um ihren Jahresurlaub zu nehmen. Rund um den Urlaub ergibt sich jedes Jahr jedoch erneut einen Fragekatalog, den wir - bevor die Schulferien im Saarland einsetzen - Ihnen beantworten wollen.

Wieviel Urlaub steht jedem Arbeitnehmer zu?

Der gesetzliche Urlaubsanspruch umfasst 24 Werktage, der sich durch Arbeits- oder Tarifvertrag noch erhöhen kann. Dieser Urlaubsanspruch steht sowohl Voll- als auch Teilzeitarbeitskräften zu. Der gesetzliche Urlaub wird - je nach im Betrieb üblichen Arbeitstagen - wie folgt berechnet:

6-Tage-Woche:

Berechnung: $\frac{24 \text{ Werktage}}{6 \text{ Werktage}} \times 6 \text{ Arbeitstage} = 24 \text{ Urlaubstage pro Jahr}$

5-Tage-Woche:

Berechnung: $\frac{24 \text{ Werktage}}{6 \text{ Werktage}} \times 5 \text{ Arbeitstage} = 20 \text{ Urlaubstage pro Jahr}$

Achtung: Urlaubstage beziehen sich immer auf Tage, der Urlaub wird niemals in Stunden gerechnet! Wird mehr als der gesetzliche Urlaub einzelvertraglich eingeräumt, so ändert sich dementsprechend auch die Berechnungsformel.

Wann entsteht der volle Urlaubsanspruch?

Beginnt ein Arbeitnehmer erst in der zweiten Jahreshälfte, also erst nach dem 30.06., sein Arbeitsverhältnis, entsteht kein Vollurlaubsanspruch. Denn: Während der sechsmonatigen Wartezeit hat der Mitarbeiter nach dem Bundesurlaubsgesetz nur einen Teilurlaubsanspruch. Dem Mitarbeiter steht dann pro vollen Monat des bestehenden Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Jahresurlaubs zu.

Darf der Chef seine Leute im Urlaub zurückrufen?

Nein, genehmigt ist genehmigt. Hat der Arbeitsgeber den Urlaubsantrag seines Mitarbeiters genehmigt, dann ist das unwiderruflich. Nur wenn der Mitarbeiter seinen vertraglichen Urlaub nimmt, der also über die 24 gesetzlichen Urlaubstage hinausgeht, können der Arbeitgeber und der Mitarbeiter freiwillig sich auf einen Rückruf aus dem Urlaub einigen. Auch dann muss jedoch ein dringender betrieblicher Grund vorliegen. Die gesetzlich zustehenden 24 Urlaubstage sind Erholungsurlaub, der Mitarbeiter kann seine ihm zustehende Freizeit selbstbestimmt nutzen, ohne fürchten zu müssen, dass sein Chef ihn aus dem Urlaub zurückruft.

Darf der Chef seine Mitarbeiter im Urlaub anrufen?

Zu einer Kommunikation mit seinem Arbeitgeber ist kein Mitarbeiter während seines Urlaubs verpflichtet. Er muss weder permanent sein Handy dabei haben noch seine E-Mails checken.

Betriebsferien = Urlaub für alle?

In Unternehmen ohne Betriebsrat kann der Arbeitgeber einseitig festlegen, dass bestimmte Zeiten im Jahr der Betrieb schließt und alle Mitarbeiter Betriebsferien haben. Aber der Chef darf seine Mitarbeiter dadurch nicht zwingen, ihren kompletten Urlaub als Betriebsferien zu nehmen. Nach der Rechtsprechung zulässig ist, wenn 3/5 der gesamten Urlaubszeit der Mitarbeiter als Betriebsferien deklariert werden.

Wer darf zuerst in Urlaub?

Im Sommer wollen viele Mitarbeiter Urlaub. Dementsprechend stellen Sie auch ihren Urlaubsantrag beim Arbeitgeber. Dieser hat dem Urlaubsantrag grundsätzlich zu entsprechen, es sei denn, dass dringende betriebliche Belange oder die Urlaubswünsche anderer Mitarbeiter unter sozialen Gesichtspunkten vorgehen. Das heißt, Eltern schulpflichtiger Kinder haben grundsätzlich Vorrang vor Arbeitnehmern, die keine schulpflichtigen Kinder haben.

Geld statt Urlaub: Geht das?

Der Gesetzgeber beantwortet diese Frage eindeutig mit Nein! Urlaub ist grundsätzlich Erholungsurlaub und darf deshalb nicht mit Geld abgegolten werden. Die einzige Ausnahme, die das Gesetz erlaubt, ist, wenn der Mitarbeiter ausscheidet und er deshalb nicht mehr seinen kompletten Urlaub nehmen kann. Für diesen Fall gilt die Urlaubsabgeltung.

Urlaubsgeld für alle?

Urlaub ist grundsätzlich ein bezahlter Urlaub, das heißt Mitarbeiter erhalten ihr ganz normales Gehalt auch dann, wenn sie sich im Erholungsurlaub befinden. Zusätzliches Urlaubsgeld sieht das Gesetz nicht verpflichtend vor. Es kann auf Grund einer tarifvertraglichen Regelung oder durch eine Besserstellung im Arbeitsvertrag dem Mitarbeiter zustehen.

Krank im Urlaub: Was nun?

Wer im Urlaub erkrankt, muss diese Erkrankung gegenüber seinem Arbeitgeber durch ein ärztliches Zeugnis nachweisen. In diesem Fall würden die Tage der Erkrankung nicht auf den Urlaub angerechnet. Urlaub, der wegen Erkrankung nicht genommen werden kann, kann entweder im laufenden Urlaubsjahr nach der Genesung oder im Folgejahr genommen werden.

Arbeiten während des Urlaubs?

Urlaub dient Erholungszwecken, deshalb darf der Arbeitnehmer während seines Urlaubs keine entgeltlichen Tätigkeiten ausüben. Er soll die Zeit gerade nutzen, um für seine künftige Arbeit Kraftreserven zu schaffen. Etwas anderes gilt, wenn der Mitarbeiter eigenwirtschaftlich tätig ist, etwa an seinem eigenen Häuschen Arbeiten verrichtet oder Nachbarn im Rahmen von Gefälligkeitsarbeiten hilft. Wird aber bei einem anderen Arbeitgeber während der Urlaubszeit gearbeitet, muss der Mitarbeiter mit einer Abmahnung bis hin zu seiner Kündigung rechnen.

Praxistipp: Alle Informationen rund um das Urlaubsrecht können unter der **Kennzahl 67** auf www.saarland.ihk.de in den Infoblättern → **A14** „Urlaubsabgeltung, Urlaubsgeld, Urlaubsentgelt“ und → **A18** „Urlaub“ nachgelesen werden.

Sommerhitze am Arbeitsplatz

Viele Arbeitnehmer kennen es: Der Sommer kommt und die Temperaturen am Arbeitsplatz steigen. Welche Raumtemperaturen am Arbeitsplatz zulässig sind, regelt die Arbeitsstättenverordnung, die die Mindestvoraussetzungen für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten beim Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten regelt. Die praktische Umsetzung der Arbeitsstättenverordnung erfolgt durch die „Technischen Regeln für Arbeitsstätten“ (ASR genannt). Speziell die Raumtemperaturen werden durch die Technischen Regeln für Arbeitsstätten - Raumtemperatur ASR „A3.5“ - geregelt. Nach diesem Regelwerk soll die Lufttemperatur in Arbeitsräumen 26°C nicht überschreiten.

Überschreitet die Außenlufttemperatur 26°C und wird trotz entsprechender Sonnenschutzmaßnahmen die Raumlufttemperatur auch von 26°C überschritten, sollen zusätzliche Maßnahmen ergriffen werden. Welche Maßnahmen darunter fallen, werden in den Technischen Regeln aufgeführt. Liegt die Raumlufttemperatur über 30°C gibt die Technische Regel „Raumtemperatur ASR A3.5“ zwingende Maßnahmen zur Reduzierung der Beanspruchung der Beschäftigten vor. Wird die Raumlufttemperatur von mehr als 35°C überschritten, so müssen technische oder organisatorische Maßnahmen getroffen oder geeignete Pausen eingelegt werden. Mit der ASR A3.5 hat der Arbeitgeber je nach dem Erreichen der Schwellenwerte der Lufttemperaturen bestimmte Verhaltenspflichten. Gleichzeitig gibt ihm das Technische Regelwerk auch Gestaltungsbeispiele an die Hand, wie er im Interesse seiner Mitarbeiter auf eventuelle Sommerhitzewellen reagieren kann.

Praxistipp: Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollten einvernehmlichen Regelungen treffen, wie mit den Wetterkapriolen umgegangen werden soll. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement kann sich auch mit diesen Themen befassen.

Urlaubersatzanspruch unterliegt Ausschlussfristen

Macht ein Arbeitnehmer seinen Urlaubsanspruch rechtzeitig geltend und gewährt der Arbeitgeber den Urlaub nicht, entsteht ein Anspruch auf Gewährung von Ersatzurlaub, der arbeitsvertraglichen Ausschlussfristen unterliegt. Das hat das Landesarbeitsgericht Nürnberg im Fall einer Projektmanagerin entschieden, die nach einer für sie erfolgreichen Kündigungsschutzklage die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses wegen einer anderweitigen Beschäftigung verweigerte und Abgeltung von Resturlaub aus zwei vergangenen Jahren forderte. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass der Urlaubsanspruch sich in einen Schadensersatzanspruch wandle, wenn der Arbeitgeber den rechtzeitig verlangten Urlaub nicht gewähre und er aufgrund der Befristung verfalle. Könne der Ersatzurlaub im bestehenden Arbeitsverhältnis nicht mehr genommen werden, sei er abzugelten. Voraussetzung sei aber, dass der Arbeitnehmer den Arbeitgeber durch Geltendmachung des Urlaubsanspruchs in Verzug versetzt habe. Vorliegend habe die Arbeitnehmerin ihre Urlaubsansprüche für 2014 und 2015 erst im August 2016 erstmalig geltend gemacht. Ein Verzug des Arbeitgebers sei daher nicht begründet worden. Auch in der Erhebung der Kündigungsschutzklage sei keine wirksame Geltendmachung der Urlaubsansprüche zu sehen. Die Ansprüche seien daher verfallen.

Landesarbeitsgericht Nürnberg, Urteil vom 28. September 2017 - 5 Sa 133/17

Praxistipp: Grundsätzlich muss der Urlaub im laufenden Kalenderjahr genommen werden. Gelingt dies nicht, kommt ein Urlaubersatzanspruch in Frage. Beides setzt voraus, dass der Anspruch auch gegenüber dem Arbeitgeber geltend gemacht wird.

Kein Widerrufsrecht bei Aufhebungsvertrag

Haben die Vertragsparteien eines Arbeitsverhältnisses einen Aufhebungsvertrag geschlossen, finden darauf die Regelungen zum Widerrufsrecht keine Anwendung. Das hat das Landesarbeitsgericht Niedersachsen im Fall einer Arbeitnehmerin entschieden, die mit ihrem Arbeitgeber einen Aufhebungsvertrag unterschrieben hatte. Dazu hatte der Arbeitgeber sie zu Hause aufgesucht. Ein Anfechtungsgrund lag nicht vor. Sie machte ein Widerrufsrecht geltend. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass der arbeitsrechtliche Aufhebungsvertrag kein nach dieser Bestimmung widerruflicher Vertrag sei. Zwar sei der Arbeitnehmer Verbraucher und der Arbeitsvertrag ein Verbrauchervertrag. Der arbeitsrechtliche Aufhebungsvertrag stelle aber kein Haustürgeschäft dar. Die Widerrufsregelungen fänden nur auf besondere Vertriebsformen Anwendung, nicht aber auf den arbeitsrechtlichen Aufhebungsvertrag, der kein Vertriebsgeschäft sei. Der Aufhebungsvertrag sei daher wirksam.

Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Urteil vom 07. November 2017 - 10 Sa 1159/16; Revision zugelassen

Praxistipp: Ein Aufhebungsvertrag ist ein normaler Austauschvertrag. Ist er einmal geschlossen, so ist er bindend. Nur im Falle eines Irrtums, einer Drohung oder Täuschung kann er wieder rückgängig gemacht werden.

Überwachung der betrieblichen Ausbildung durch Betriebsrat

Dem Betriebsrat obliegt die Überwachung der fachlichen Eignung des mit der Durchführung der betrieblichen Ausbildung beauftragten Personals. Bei einer Vernachlässigung durch den mit der Ausbildungsaufgabe beauftragten Ausbilder kann der Betriebsrat dessen Abberufung verlangen. Das hat das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg im Fall eines Betriebsrates entschieden, der gegenüber dem Arbeitgeber die fachliche Eignung des Ausbilders für mehrere Metallberufe und die Durchführung der Ausbildung beanstandete. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass der Betriebsrat die fachliche Eignung des Ausbilders überprüfen und erforderlichenfalls die Abberufung des Ausbilders verlangen könne. Vorliegend fehle dem Ausbilder die erforderliche fachliche Eignung für die Ausbildungsberufe Mechatroniker, Fachkraft für Metalltechnik und Industriemechaniker. Eine Abberufung sei auch möglich bei einer Vernachlässigung der Aufgaben durch die mit der Ausbildung beauftragte Person. Eine solche Vernachlässigung liege vor, wenn diese die Aufgaben nicht mit der erforderlichen Gewissenhaftigkeit ausführe und dadurch die Erreichung des Ausbildungszieles gefährde.

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Beschluss vom 20. Oktober 2017 - 19 TaBV 2/17

Praxistipp: Berufsausbildungsverhältnisse sind keine normale Arbeitsverhältnisse. Der Azubi soll vielmehr an die Arbeitswelt herangeführt werden. Das erfordert ein umsichtiges Umgehen. Wird dies nicht gemacht, kann der Betriebsrat eingreifen.

Versetzungsklausel mit unangemessener Benachteiligung

Vereinbart ein Arbeitgeber mit einem Arbeitnehmer im Arbeitsvertrag, dass im Bedarfsfall eine andere zumutbare Arbeit zu übernehmen ist, liegt darin eine unangemessene Benachteiligung. Das hat das Landesarbeitsgericht Nürnberg im Fall eines Betriebselektrikers entschieden, dessen Arbeitgeber ihn nach in mehreren Jahren aufgetretenen Fehlzeiten in die Abteilung „Drehen“ versetzte. Dagegen setzte sich der Arbeitnehmer zur Wehr. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass eine Vertragsklausel wonach der Arbeitnehmer auch eine andere zumutbare Arbeit zu übernehmen habe, unwirksam sei. Denn die Klausel gewährleiste nicht, dass die Anweisung eine mindestens gleichwertige Tätigkeit beinhalten müsse. Die Versetzungsklausel lasse nicht hinreichend klar erkennen, wo die Grenze für eine Inhaltsveränderung der arbeitsvertraglichen Leistungspflicht des Arbeitnehmers liege. Dabei sei unerheblich, dass nach der Vereinbarung eine Lohnminderung im Rahmen der Versetzung ausgeschlossen sei.

Landesarbeitsgericht Nürnberg, Urteil vom 07. Juni 2017 - 2 Sa 57/17

Praxistipp: Ist im Arbeitsvertrag die Tätigkeit des Mitarbeiters beschrieben, ist der Arbeitgeber in der Zuweisung der Arbeit daran gebunden. Er darf versetzen und von seinem Weisungsrecht Gebrauch machen, muss dabei aber das beachten, was im Arbeitsvertrag festgehalten wurde. Je spezieller die Tätigkeit beschrieben ist, umso enger sind die Grenzen des Weisungsrechts.

Schadensersatz nach rechtswidriger Versetzung

Wird ein Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber rechtswidrig an einen anderen Standort des Unternehmens versetzt, besteht ein Schadensersatzanspruch für die Aufwendungen, die der Arbeitnehmer für erforderlich halten durfte. Das hat das Landesarbeitsgericht Hessen im Fall eines Metallbaumeisters in einem Tischler- und Montageunternehmen in Hessen entschieden, dessen Arbeitgeber ihn für mindestens zwei Jahre in eine 487 Kilometer entfernte sächsische Niederlassung versetzt hatte. Der Arbeitnehmer folgte dieser Aufforderung, klagte aber, weil er sie für rechtswidrig hielt. Nachdem rechtskräftig entschieden wurde, dass die Versetzung rechtswidrig war, forderte der Arbeitnehmer Ersatz seiner Aufwendungen, u.a. Miete für Zweitwohnsitz und Fahrtkosten für wöchentliche Pendelfahrten. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass dem Grunde nach diese Kosten zu ersetzen seien. Da die Vertragspartner keine Vereinbarung zur Kostentragung für die Versetzung getroffen hätten, komme vorliegend eine Berechnung nach dem Maßstab der öffentlich-rechtlichen Reisekostenregelung und der Trennungsgeldverordnung zur Anwendung. Daraus folge eine Ersatzpflicht für angemessene Mietkosten, Fahrtkosten im Wert einer Zugfahrt alle zwei Wochen und ein monatliches Trennungsgeld in Höhe von 236 Euro.

Landesarbeitsgericht Hessen, Urteil vom 10. November 2017 - 10 Sa 964/17; Revision zugelassen

Praxistipp: Die Versetzung kann nicht nur die Arbeitstätigkeit des Mitarbeiters betreffen, sondern auch seinen Arbeitsort. Auch hier sollte der Arbeitsvertrag dem Arbeitgeber eine Versetzungsmöglichkeit zur Hand geben.

VERANSTALTUNGEN

„Haftungsklauseln und ihre Versicherbarkeit“

Dienstag, 21. August 2018, 18.00 bis 20.00 Uhr, IHK Saarland, Saalgebäude, Raum 1, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

„... die Haftung für ... ist ausgeschlossen“ oder „... begrenzt ...“. Solche und ähnliche Klauseln lesen Sie oft in Verträgen. Hintergrund ist der Versuch, sich als Unternehmer vor der Inanspruchnahme für mittelbare, unmittelbare, direkte oder auch indirekte Schäden zu schützen. Aber: Sind solche Klauseln auch wirksam und wenn nicht, kann der Unternehmer sich durch den Abschluss von Versicherungen vor Haftung schützen?

Fragen, die Ihnen Herr Rechtsanwalt **Matthias Brombach**, teras Anwaltskanzlei Brombach & Partner | Rechtsanwälte Saarbrücken, gerne beantwortet. Abgerundet wird sein Vortrag durch Herrn **Joachim Lenoir**, Mitglied der Geschäftsleitung / Leiter Haftpflicht, BüchnerBarella Assekuranzmakler GmbH & Co. KG, Saarbrücken.

Anmeldungen bis **20. August 2018** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de

„Arbeiten 4.0 - anyplace - Alles rund um den Arbeitsort“

Donnerstag, 23. August 2018, 18.00 bis 20.00 Uhr, Raum 1, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Die Digitalisierung hält Einzug in der Arbeitswelt. Die moderne Technik mit Tablets, Laptops und Smartphones ermöglicht mobile und variable Arbeitsorte. Auch das Home-Office ergänzt bzw. ersetzt den Büroarbeitsplatz immer mehr.

Herr Rechtsanwalt **Frank Gust**, Training und Beratung im Arbeitsrecht, Saarbrücken, wird aufzeigen, welche Regelungen getroffen werden müssen, damit ortsunabhängiges Arbeiten für beide Seiten funktioniert - sowohl für den Arbeitgeber wie auch für seinen Arbeitnehmer. Von der auszugestaltenden Technik, dem Arbeitsschutz, der Wahrung des Geschäfts- und Betriebsgeheimnisses, dem Datenschutz bis hin zur Regelung der eventuell eintretenden Haftungsfragen für Schäden - alles bedarf einer klaren Regelung im Vorfeld.

Anmeldungen bis **22. August 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