

Nr. 06 / Juni 2018



Newsletter Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

Sommerzeit - Ferienzeit: Was Firmen über Schüler- und Ferienjobs wissen sollten	2
Unangemessen lange Kündigungsfrist	3
Mindestbeschäftigtenzahl bei Kündigungsschutzgesetz	4
Anrechnung von Besitzstandszulagen auf den gesetzlichen Mindestlohn	4
Anrechnung einer Anwesenheitsprämie auf den Mindestlohn	5
BAG: Entgeltfortzahlung an Feiertagen	5
Korrigierende Rückgruppierung kann treuwidrig sein	5
Karenzentschädigung - Rücktritt vom nachvertraglichen Wettbewerbsverbot	6
Entgeltumwandlung - Kündigung einer Direktversicherung im bestehenden Arbeitsverhältnis	7
Aufhebungsvertrag - Begünstigung eines Betriebsratsmitglieds	8
Betrieblicher Ablehnungsgrund bei Teilzeitarbeitswunsch	8
VERANSTALTUNGEN	10
„Haftungsklauseln und ihre Versicherbarkeit“	10
„Arbeiten 4.0 - anyplace - Alles rund um den Arbeitsort“	10

Sommerzeit - Ferienzeit: Was Firmen über Schüler- und Ferienjobs wissen sollten

Viele Schüler nutzen die Sommerferien, um ihr Taschengeld aufzubessern und auch erste Einblicke in das Berufsleben zu erhalten. Wir informieren Sie als Unternehmer darüber, was Sie beachten sollten.

Arbeitsrechtliche Voraussetzungen

Nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz dürfen 13- bis 14jährige bis zu zwei Stunden pro Tag arbeiten. Sie dürfen dabei nur kleinere Arbeiten übernehmen, wie z. B. Zeitungen oder Werbeschriften austragen. Die Arbeit darf grundsätzlich nicht gesundheitsgefährdend sein. Die Eltern müssen auf jeden Fall zuvor ihre schriftliche Zustimmung hierzu erteilt haben.

15- bis 17jährige dürfen in den Ferien bis zu acht Stunden täglich arbeiten, höchstens jedoch 40 Stunden in der Woche und maximal 20 Arbeitstage im Jahr. Akkord-, Wochenend- oder Nachtarbeit sind in der Regel verboten. Es dürfen keine schweren Dinge getragen oder gefährliche Arbeiten ausgeführt werden. Ebenfalls unzulässig nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz sind regelmäßige Arbeiten bei Hitze, Nässe, Kälte oder Lärm. Weitere Informationen:

→ **A07** „Jugendarbeitsschutzgesetz“, Kennzahl **891**.

Volljährige dürfen in den Schulferien bis zu 70 Tage im Jahr oder drei Monate am Stück arbeiten. Wird diese Grenze überschritten, liegt keine kurzfristige Beschäftigung mehr vor. Die Einstufung als Ferienjob ist dann ausgeschlossen.

Schriftform beachten!

Unternehmer sollten mit Kindern und Jugendlichen unbedingt einen schriftlichen Arbeitsvertrag schließen. Dieser ist auf jeden Fall von den Eltern zu unterzeichnen, so dass dies der praktische Nachweis für die vorhandene Einwilligung zur Arbeitsaufnahme darstellt. Es sollte außerdem in dem Vertrag die Eckdaten der Arbeitszeiten sowie auch der zu zahlende Stundenlohn mit aufgenommen werden. Weitere Einzelheiten hierzu

→ **A19** „Arbeitsvertrag: Worauf Sie achten sollten“, Checkliste, Kennzahl **890**.

Urlaubsanspruch

Ein Urlaubsanspruch entsteht grundsätzlich erst dann, wenn der Arbeitnehmer eine sechsmonatige Wartezeit erfüllt hat. Das heißt: Der Ferienjobber müsste im Unternehmen sechs Monate gejobbt haben, damit ein voller Urlaubsanspruch entsteht. Während der Wartezeit selbst besteht keine Urlaubssperre, sondern es wird ein Teilurlaubsanspruch erworben. Weitere Informationen finden Sie hierzu:

→ **A18** „Urlaub“, Kennzahl **67**.

Der Urlaub von Jugendlichen beträgt jährlich

- mindestens 30 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 16 Jahre alt ist
- mindestens 27 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 17 Jahre alt ist

- mindestens 25 Werktagen, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 18 Jahre alt ist.

Mindestlohngesetz

Der Mindestlohn von zurzeit 8,84 Euro pro Stunde gilt nur für volljährige Ferienjobber mit abgeschlossener Berufsausbildung. Minderjährige sind von dieser Regelung ausgenommen.

Unfallversicherung

Ferienjobber unterfallen der Berufsgenossenschaft des Unternehmens, bei dem sie beschäftigt sind. Nur solange und soweit Schüler unter Aufsicht und Anweisung in der Schule sind, greift die Berufsgenossenschaft der Schule ein.

Sozialversicherungs- und steuerrechtliche Aspekte

Grundsätzlich sind Schüler, die eine Vergütung erhalten, wie andere Arbeitnehmer auch, sozialversicherungs- und steuerpflichtig, wobei Schüler grundsätzlich von der Arbeitslosenversicherung befreit sind.

Praxistipp: Mehr Informationen enthält unser Infoblatt **A40** „Schüler- und Ferienjobs“, **Kennzahl 891**.

Unangemessen lange Kündigungsfrist

Vereinbart ein Arbeitgeber mit einem Arbeitnehmer eine Kündigungsfrist von drei Jahren, kann es sich um eine unangemessene Benachteiligung handeln mit der Folge der Unwirksamkeit der Klausel. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Speditionskaufmanns in einem Speditions- und Transportunternehmen entschieden. Im Zusammenhang mit einer Lohnerhöhung von 1.400 auf 2.400 Euro wurde beidseitig eine dreijährige Kündigungsfrist und eine Vertragsstrafe von zwei Bruttomonatsgehältern vereinbart. Als der Arbeitnehmer mit einer Frist von vier Wochen ordentlich kündigte, klagte der Arbeitgeber. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass bei einer vorformulierten Kündigungsfrist, die wesentlich länger als die gesetzliche Regelfrist sei, unter Abwägung aller Einzelfallumstände geprüft werden müsse, ob die berufliche Bewegungsfreiheit unangemessen beschränkt werde. Eine unangemessene Benachteiligung liege nicht vor, wenn dem Arbeitnehmer in innerem Zusammenhang mit der Regelung ein erheblicher vertraglicher Vorteil gewährt werde. Vorliegend könnten in der Abwägung die Arbeitsplatzgarantie und die Gehaltserhöhung die unangemessene Benachteiligung durch die vertragliche Bindung mit eingeschränkter beruflicher Bewegungsfreiheit nicht kompensieren. Zweck der verlängerten Kündigungsfrist sei es gewesen, sich das Wissen des Arbeitnehmers zu langfristig zu sichern, ohne ihn an einen Wettbewerber zu verlieren. Die verlängerte Kündigungsklausel sei daher unwirksam, eine Vertragsstrafe werde nicht fällig.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 26. Oktober 2017 - 6 Sa AZR 158/16

Praxistipp: Vorformulierte Arbeitsverträge sind Allgemeine Geschäftsbedingungen. Sie müssen deshalb denselben Überprüfungen Stand halten, wie alle anderen Allgemeinen Geschäftsbedingungen auch. Dies war vorliegend im Einzelfall nicht gegeben. Im vorliegenden Fall kam das Bundesarbeitsgericht zu dem Ergebnis, dass die vertragliche Bindungsdauer zu lang ist. Deshalb gewann der Mitarbeiter.

Mindestbeschäftigtenzahl bei Kündigungsschutzgesetz

Macht ein Arbeitnehmer die Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes geltend, muss er dessen Voraussetzungen darlegen und im Streitfall beweisen. Das gilt auch für den Nachweis der Mindestbeschäftigtenzahl (vgl. § 23 Abs. 1 KSchG). Hierzu ist ein schlüssiger Vortrag erforderlich. Das hat das Landesarbeitsgericht Köln im Fall einer Bürokauffrau entschieden, deren Arbeitgeber eine ordentliche betriebsbedingte Kündigung aussprach, gegen die die Arbeitnehmerin sich zur Wehr setzte. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass an die Darlegungslast des Arbeitnehmers keine unzumutbar strengen Anforderungen zu stellen seien. Der primären Darlegungslast genüge ein Arbeitnehmer, wenn er schlüssig vortrage, dass zum Kündigungszeitpunkt mehr als 10 Arbeitnehmer beschäftigt wurden. Dazu müsse er die Personen und ihre Tätigkeit konkret benennen. Ebenfalls sei eine Differenzierung nach dem Tätigkeitsumfang in Voll- und Teilzeit erforderlich, weil das Gesetz danach differenziere. Nur wenn der Arbeitnehmer mangels eigener Kenntnismöglichkeit nicht in der Lage sei, dieser Darlegungslast zu entsprechen, könne die bloße Behauptung der Beschäftigung von mehr als 10 Arbeitnehmern ausreichen. Vorliegend habe die Arbeitnehmerin die Mindestanforderungen an einen konkreten Sachvortrag nicht erfüllt und auch nicht benannt, warum ihr keine Wahrnehmungsmöglichkeiten zur Verfügung gestanden hätten. Die Kündigung sei daher wirksam.

Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 12 Oktober 2017 - 7 Sa 68/17

Praxistipp: Sobald das Kündigungsschutzgesetz eingreift, darf eine Kündigung nur noch aus verhaltens-, personen- oder betriebsbedingten Gründen erfolgen. Ist das Kündigungsschutzgesetz nicht anwendbar, muss der Arbeitgeber lediglich prüfen, ob eine Sonderkündigungsschutzvorschrift eingreift und welche Kündigungsfrist er zu beachten hat.

Anrechnung von Besitzstandszulagen auf den gesetzlichen Mindestlohn

Eine Besitzstandszulage, die der Arbeitgeber an Arbeitnehmer als Teil der Entlohnung für geleistete Arbeit monatlich pauschal in gleichbleibender Höhe zum Ausgleich für die Absenkung vertraglich vereinbarter Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschläge unabhängig davon zahlt, ob und in welchem Umfang in den einzelnen Monaten Arbeit zu besonderen Zeiten anfällt, ist geeignet, den Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn zu erfüllen.

In die Berechnung des Entgeltfortzahlungsanspruchs für Feiertage aus § 2 Abs. 1 EFZG und für Zeiten der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit aus § 4 Abs. 1 EFZG ist der Mindestlohn nach § 1 Abs. 2 Satz 1 MiLoG als Geldfaktor einzustellen, soweit nicht aus anderen Rechtsgründen ein höherer Vergütungsanspruch besteht.

Bei der Berechnung des Urlaubsentgelts ist nach § 11 Abs. 1 BurlG der gesetzliche Mindestlohn als das dem Arbeitnehmer zumindest zustehende gewöhnliche Arbeitsentgelt (Geldfaktor) zugrunde zu legen. Ein Rückgriff auf die niedrigere vertragliche oder tarifliche Vergütung scheidet nach § 13 Abs. 1 Satz 3 BurlG aus.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 6. Dezember 2017 - 5 AZR 699/16

Praxistipp: Immer noch beschäftigt sich die Rechtsprechung mit der Anwendung des Mindestlohngesetzes, vor allem was auf den Mindestlohn anzurechnen ist - und was nicht. Das Bundesarbeitsgericht hat mit dieser Entscheidung auch klargestellt, dass für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall sowie für die Berechnung des Urlaubsentgelts mindestens der Mindestlohn anzusetzen ist.

Anrechnung einer Anwesenheitsprämie auf den Mindestlohn

Gewährt der Arbeitgeber eine Anwesenheitsprämie, handelt es sich regelmäßig um eine im Synallagma stehende Geldleistung, die zur Erfüllung der gesetzlichen Mindestlohns geeignet ist.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 6. Dezember 2017 - 5 AZR 864/16

Praxistipp: Auch in diesem Urteil ging das Bundesarbeitsgericht darauf ein, was alles zu dem Bezug des Mindestlohnes dazuzählt. Hier handelt es sich um eine Anwesenheitsprämie, die zusätzlich zu dem monatlichen Gehalt gezahlt wurde. Das BAG kam zu dem Ergebnis, dass es einzuberechnen war.

BAG: Entgeltfortzahlung an Feiertagen

§ 12 EFZG verbietet nur Abweichungen von der Entgeltfortzahlung an gesetzlichen Feiertagen „zuungunsten“ des Arbeitnehmers. Die Vorschrift verlangt - anders als § 4 Abs. 3 TVG - nicht, dass die vom Gesetz abweichende Regelung „zugunsten des Arbeitnehmers“ erfolgt. Deshalb sind tarifliche Regelungen der Entgeltfortzahlung an gesetzlichen Feiertagen auch dann wirksam, wenn sie im Verhältnis zur gesetzlichen Regelung nicht stets günstiger, sondern ambivalent oder neutral sind.

Ein Tarifvertrag, der bestimmt, dass Arbeitnehmer für jeden gesetzlichen Feiertag, der auf die Wochentage Montag bis Freitag fällt, einen Anspruch auf Gutschrift von 1/261 des individuellen Jahresarbeitszeitsolls haben, weicht nicht zu Ungunsten der Arbeitnehmer von der gesetzlichen Regelung der Entgeltfortzahlung an Feiertagen in § 2 Abs. 1 EFZG ab.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 6. Dezember 2017 - 5 AZR 118/17

Praxistipp: Diese Entscheidung befasste sich mit der Berechnung der Entgeltfortzahlung. Per Arbeitsvertrag kann von gesetzlichen Vorschriften abgewichen werden, wenn die einzelvertragliche Regelung günstiger ist. Auf tarifliche Regelungen trifft das nicht automatisch zu, so vorliegend das Bundesarbeitsgericht.

Korrigierende Rückgruppierung kann treuwidrig sein

Nimmt ein Arbeitgeber eine wiederholte korrigierende Rückgruppierung bei unveränderter Tätigkeit und Tariflage vor, liegt darin regelmäßig eine Treuwidrigkeit, die zur Aufrechterhaltung der ursprünglichen Eingruppierung führt. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall einer Fachinformatikerin für Anwendungsentwicklung entschieden, die als DV-Betreuerin im öffentlichen Dienst beschäftigt war. Ihr Gehalt wurde antragsgemäß zweimal erhöht und anschließend vom Arbeitgeber nach einem Bewertungsgutachten reduziert. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass sich ein Arbeitgeber aufgrund des Verbots widersprüchlichen Verhaltens nicht

auf die Fehlerhaftigkeit seiner bisherigen tariflichen Bewertung berufen könne, wenn besondere Umstände die Rechtsausübung treuwidrig erscheinen ließen. Das gelte insbesondere, wenn das Verhalten des Arbeitgebers für den Arbeitnehmer ein schutzwürdiges Vertrauen auf den Fortbestand des Bisherigen geschaffen habe. Vorliegend habe die Arbeitnehmerin nicht damit rechnen müssen, dass der Arbeitgeber die korrigierte Eingruppierung, die der Beseitigung eines Eingruppierungsfehlers gedient habe und bei der besondere Sorgfalt erwartet werden könne, erneut in Frage stelle.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 13. Dezember 2017 - 4 AZR 576/16

Praxistipp: Der Arbeitnehmer muss sich auf die Bewertung seines Arbeitgebers verlassen können. So könnte man das vorliegende Urteil des Bundesarbeitsgerichts kurz zusammenfassen.

Karenzentschädigung - Rücktritt vom nachvertraglichen Wettbewerbsverbot

Bei einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot nach §§ 74 ff. HGB handelt es sich um einen gegenseitigen Vertrag iSd. §§ 320 ff. BGB. Die Karenzentschädigung ist Gegenleistung für die Unterlassung von Konkurrenzaktivität. Erbringt eine Vertragspartei ihre Leistung nicht, kann die andere Vertragspartei vom Wettbewerbsverbot zurücktreten, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind (§§ 323 ff. BGB). Ein solcher Rücktritt entfaltet Rechtswirkungen erst für die Zeit nach dem Zugang der Erklärung (ex nunc).

Der Kläger war bei der Beklagten seit dem 1. Februar 2014 als "Beauftragter technische Leitung" zu einem Bruttomonatsverdienst von zuletzt 6.747,20 Euro beschäftigt. Im Arbeitsvertrag der Parteien war für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein dreimonatiges Wettbewerbsverbot vereinbart worden. Hierfür sollte der Kläger eine Karenzentschädigung iHv. 50 % der monatlich zuletzt bezogenen durchschnittlichen Bezüge erhalten. Das Arbeitsverhältnis endete aufgrund der Eigenkündigung des Klägers zum 31. Januar 2016. Mit E-Mail vom 1. März 2016 forderte der Kläger die Beklagte unter Fristsetzung bis zum 4. März 2016 vergeblich zur Zahlung der Karenzentschädigung für den Monat Februar 2016 auf. Am 8. März 2016 übermittelte der Kläger an die Beklagte eine weitere E-Mail. Hierin heißt es ua.:

"Bezugnehmend auf Ihre E-Mail vom 1. März 2016 sowie das Telefonat mit Herrn B. möchte ich Ihnen mitteilen, dass ich mich ab sofort nicht mehr an das Wettbewerbsverbot gebunden fühle."

Mit seiner Klage macht der Kläger die Zahlung einer Karenzentschädigung iHv. 10.120,80 Euro brutto nebst Zinsen für drei Monate geltend. Er vertritt die Auffassung, sich nicht einseitig vom Wettbewerbsverbot losgesagt zu haben. Die Erklärung in der E-Mail vom 8. März 2016 sei lediglich eine Trotzreaktion gewesen. Die Beklagte meint, durch die E-Mail vom 8. März 2016 habe der Kläger wirksam seinen Rücktritt erklärt. Das Arbeitsgericht hat der Klage vollständig stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das Urteil teilweise abgeändert und einen Anspruch auf Karenzentschädigung nur für die Zeit vom 1. Februar bis zum 8. März 2016 zugesprochen. Im Übrigen hat es die Klage abgewiesen.

Die Revision des Klägers hatte vor dem Zehnten Senat keinen Erfolg. Da es sich beim nachvertraglichen Wettbewerbsverbot um einen gegenseitigen Vertrag handelt,

finden die allgemeinen Bestimmungen über den Rücktritt (§§ 323 ff. BGB) Anwendung. Die Karenzentschädigung ist Gegenleistung für die Unterlassung von Konkurrenzaktivität. Erbringt eine Vertragspartei ihre Leistung nicht, kann die andere Vertragspartei vom Wettbewerbsverbot zurücktreten, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen vorliegen. Ein Rücktritt wirkt dabei ex nunc, dh. für die Zeit nach dem Zugang der Erklärung entfallen die wechselseitigen Pflichten. Die Beklagte hat die vereinbarte Karenzentschädigung nicht gezahlt, der Kläger war deshalb zum Rücktritt berechtigt. Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, der Kläger habe mit seiner E-Mail vom 8. März 2016 wirksam den Rücktritt vom Wettbewerbsverbot erklärt, ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Damit steht ihm für die Zeit ab dem 9. März 2016 keine Karenzentschädigung zu.

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

Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Nürnberg, Urteil vom 24. Mai 2017 - 4 Sa 564/16

Praxistipp: Die Rechtsprechung beschäftigt sich immer wieder mit Karenzentschädigungen, die bei einem wirksam vereinbarten Wettbewerbsverbot vom Arbeitgeber an seinen früheren Arbeitnehmer zu zahlen sind. Diese Vereinbarung wird in beiderseitigem Einvernehmen geschlossen. Sie kann von dem Arbeitnehmer im Nachhinein beendet werden. Genau dies ist vorliegend der Fall. Wenn sich der Mitarbeiter vom Wettbewerbsverbot löst, kann er aktiv tätig werden und verwirkt so den Anspruch auf Karenzentschädigung.

Entgeltumwandlung - Kündigung einer Direktversicherung im bestehenden Arbeitsverhältnis

Der bloße Geldbedarf eines Arbeitnehmers, für den der Arbeitgeber eine Direktversicherung zur Durchführung der betrieblichen Altersversorgung im Wege der Entgeltumwandlung abgeschlossen hat, begründet für sich genommen keinen Anspruch gegen den Arbeitgeber, den Versicherungsvertrag gegenüber der Versicherungsgesellschaft zu kündigen, damit der Arbeitnehmer den Rückkaufswert erhält.

Der Kläger schloss mit der beklagten Arbeitgeberin im Jahr 2001 eine Entgeltumwandlungsvereinbarung. Danach war die Arbeitgeberin verpflichtet, jährlich ca. 1.000,00 Euro in eine zugunsten des Klägers bestehende Direktversicherung, deren Versicherungsnehmerin sie ist, einzuzahlen. Die Versicherung, die von der Arbeitgeberin durch weitere Beiträge gefördert wird, ruht seit 2009. Mit seiner Klage verlangte der Kläger von der Beklagten die Kündigung des Versicherungsvertrags, weil er sich in einer finanziellen Notlage befinde.

Der Dritte Senat hat - wie die Vorinstanzen - die Klage abgewiesen. Der Kläger hat kein schutzwürdiges Interesse an der begehrten Kündigung. Die im Betriebsrentengesetz geregelte Entgeltumwandlung dient dazu, den Lebensstandard des Arbeitnehmers im Alter zumindest teilweise abzusichern. Mit dieser Zwecksetzung wäre es nicht vereinbar, wenn der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber verlangen könnte, die Direktversicherung lediglich deshalb zu kündigen, um dem versicherten Arbeitnehmer die Möglichkeit zu verschaffen, das für den Versorgungsfall bereits angesparte Kapital für den Ausgleich von Schulden zu verwenden.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 26. April 2018 - 3 AZR 586/16

Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 8. Juli 2016 - 9 Sa 14/16

Praxistipp: Wird eine Direktversicherung abgeschlossen, dient sie dem Arbeitnehmer, damit er seinen Lebensstandard in Alter beibehalten kann. Diesem Ziel haben sich einseitige Interessen des Arbeitnehmers unterzuordnen.

Aufhebungsvertrag - Begünstigung eines Betriebsratsmitglieds

Beabsichtigt der Arbeitgeber, das Arbeitsverhältnis mit einem Betriebsratsmitglied unter Berufung auf verhaltensbedingte Gründe außerordentlich zu kündigen und schließen Arbeitgeber und Betriebsratsmitglied nach Einleitung eines Verfahrens zur Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zu der Kündigung und nach vorausgegangen Verhandlungen eine Vereinbarung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung und ggf. andere Zuwendungen, so liegt darin regelmäßig keine nach § 78 Satz 2 BetrVG unzulässige Begünstigung des Betriebsratsmitglieds.

Die Klage blieb beim Bundesarbeitsgericht - wie bereits in den Vorinstanzen - ohne Erfolg. Nach § 78 Satz 2 BetrVG dürfen Mitglieder des Betriebsrats wegen ihrer Betriebsratstätigkeit weder benachteiligt noch begünstigt werden. Vereinbarungen, die hiergegen verstoßen, sind nach § 134 BGB nichtig. Durch den Abschluss eines Aufhebungsvertrags wird das Betriebsratsmitglied allerdings regelmäßig nicht unzulässig begünstigt. Soweit die Verhandlungsposition des Betriebsratsmitglieds günstiger ist als die eines Arbeitnehmers ohne Betriebsratsamt, beruht dies auf dem in § 15 KSchG und § 103 BetrVG geregelten Sonderkündigungsschutz.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 21. März 2018 - 7 AZR 590/16

Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Saarland, Urteil vom 22. Juni 2016 - 1 Sa 63/15

Praxistipp: Betriebsratsmitglieder genießen einen besonderen Kündigungsschutz. Von diesem besonderen Kündigungsschutz ausgenommen ist der Abschluss eines Aufhebungsvertrages.

Betrieblicher Ablehnungsgrund bei Teilzeitarbeitswunsch

Stellt ein Arbeitnehmer einen Teilzeitarbeitsantrag, kann der Arbeitgeber seine Ablehnung nicht damit begründen, dass der Wunsch keinem im einschlägigen Tarifvertrag vorgesehenen Teilzeitmodelle entspricht. Das hat das Landesarbeitsgericht Köln im Fall einer Flugbegleiterin entschieden, die ihre Arbeitsverpflichtung von 51,09 Prozent auf 41,93 Prozent absenken und ihre Arbeitseinsätze auf die jeweils ersten 10 Kalendertage des Monats verteilen wollte. Der Arbeitgeber lehnte den Antrag ab mit Hinweis auf die im Tarifvertrag vorgesehenen Teilzeitmodelle. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass der Arbeitgeber einem Antrag auf Neuverteilung der Arbeit zustimmen müsse, soweit keine betrieblichen Gründe entgegenstünden. Ein solcher Grund liege vor, wenn die Umsetzung des Wunsches die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtige oder unverhältnismäßige Kosten verursache. Vorliegend habe der Arbeitgeber keine ausreichenden betrieblichen Gründe plausibel und substantiiert dargelegt. Der Arbeitgeber setze den Katalog der Teilzeitmodelle im Tarifvertrag unzulässigerweise mit einem betrieblichen Organisationskonzept gleich. Allein der Arbeitgeberwunsch für die Durchführung von Teilzeitarbeit nur tarifvertragliche Teilzeitmodelle anbieten zu wollen, stelle keinen betrieblichen Ablehnungsgrund nach dem Gesetz dar.

Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 26. Oktober 2017 - 7 Sa 295/17

Praxistipp: Mehr Informationen rund um Teilzeitarbeit enthält unser Infoblatt **A05** „Teilzeit und befristete Arbeitsverträge“ unter der Kennzahl 67 auf www.saarland.ihk.de.

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