



Newsletter Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

Arbeiten an Feiertagen?!	2
Bei Orientierungspraktikum besteht kein Mindestlohnanspruch	3
Anschlussarbeitsverhältnis nach Ausbildungsabschluss	4
Arbeitslohn muss rechtzeitig gezahlt werden	4
BAG: Ausübung eines einseitigen Leistungsbestimmungsrechts durch den Arbeitgeber	5
Anforderungen an eine vorweggenommene Abmahnung - Außerordentliche Kündigung wegen unzulässiger Privatnutzung eines Dienstfahrzeugs	5
BEM nicht notwendig, wenn es nutzlos ist	6
Wann darf der Arbeitgeber mit Kündigung drohen?	6
Kündigung nur bei konkreter Störung oder dringendem Verdacht	7
Hessisches LAG: Fristlose Kündigung wegen Aufnahme eines Personalgesprächs	8
BAG: Unangemessene Verlängerung der Kündigungsfrist in AGB	8
Hinweis auf selbstständiges Arbeiten im Arbeitszeugnis	9
Wann ist der Arztbesuch während Arbeitszeit notwendig?	9
BMAS: Über 5000 Verfahren wegen Verstößen gegen das Mindestlohngesetz eingeleitet	10
VERANSTALTUNGEN	11
„Arbeitsrechtliche Aspekte des Beschäftigtendatenschutzes“	11
„Der Datenschutzbeauftragte: Pflicht und Kür“	11
„Die neue Kassennachschaу 2018: Das müssen Sie wissen!“	11
„Haftungsklauseln und ihre Versicherbarkeit“	12
„Arbeiten 4.0 - anyplace - Alles rund um den Arbeitsort“	12

Arbeiten an Feiertagen?!

Im Mai gibt es mehrere Feiertage. Zu Feiertagen tauchen immer wieder arbeitsrechtliche Fragen auf. So darf grundsätzlich an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen von 0.00 bis 24.00 Uhr nicht gearbeitet werden. Dies gibt das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) vor. Und: Es gibt zugleich auch Ausnahmen für bestimmte Branchen vor, in denen dieses Sonn- und Feiertagsverbot nicht gilt: Landwirtschaft, das Bewachungsgewerbe, das Verkehrswesen und vor allen Dingen auch Gaststätten und andere Bewirtungs- und Beherbergungseinrichtungen, wie beispielsweise Hotels. Diese Ausnahmetatbestände nach § 9 und 10 ArbZG beziehen sich schwerpunktmäßig auf die Grundversorgung der Bevölkerung, wie etwa Rettungswesen, Energie- und Wasserversorgung. Die zuständige Behörde kann außerdem nach § 13 ArbZG weitere Ausnahmen zulassen. Dies ist etwa im Handel möglich, wenn verkaufsoffene Sonntage nach dem Ladenöffnungsgesetz durchgeführt werden.

Welche Tage fallen unter das Sonn- und Feiertagsarbeitsverbot?

Das saarländische Feiertagsgesetz regelt genau, welche Tage als Feiertage gelten. Dies sind der Neujahrstag, der Karfreitag, der Ostermontag, der 1. Mai, der Tag Christi Himmelfahrt, der Pfingstmontag, der Fronleichnamstag, der Maria Himmelfahrts-Tag (15. August), der Tag der Deutschen Einheit (3. Oktober), der Allerheiligen-Tag (1. November), der 1. und 2. Weihnachtstag (25. und 26. Dezember). Aus dieser Aufzählung ergibt sich: Heiligabend (24. Dezember) und Silvester (31. Dezember) sind keine Feiertage. Arbeitsrechtlich werden sie normal wie jeder andere Werktag behandelt. Es besteht an diesen Tagen eine grundsätzliche Arbeitsverpflichtung. Abweichendes kann sich für gerade diese Tage aus Tarifverträgen, Betriebsvereinbarung oder auch Abreden im eigenen Unternehmen ergeben. So kann entweder über den Arbeitsvertrag oder über eine flexible Abrede vereinbart werden, dass der Betrieb etwa von 9.00 bis 13.00 Uhr oder von 8.00 bis 14.00 Uhr an Silvester oder am 24. Dezember geöffnet wird. Dementsprechend würde dann auch eine Arbeitsverpflichtung seitens der Mitarbeiter bestehen.

Wie werden Feiertage vergütet?

Wenn auf Grund des Arbeitsverbotes an Feiertagen nicht gearbeitet wird, haben die Arbeitgeber ihren Mitarbeitern für die Arbeitszeit, die infolge des gesetzlichen Feiertages ausfällt, dasselbe Gehalt zu zahlen, das sie auch ohne den Arbeitsausfall erhalten hätten. Dies regelt § 2 des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG). Dieser Entgeltfortzahlungsanspruch steht allen Mitarbeitern zu, die im Betrieb beschäftigt sind. Zwingende Voraussetzung ist, dass die tatsächlich zu leistende Arbeit ausfällt. Wenn Teilzeitarbeitskräfte an dem Feiertag nicht zur Arbeit verpflichtet sind, erhalten sie auch keine Bezahlung. Umgekehrt heißt dies: Wenn ein Teilzeitarbeitnehmer nur an diesem einen Tag in der Woche, auf den der Feiertag fällt, arbeiten müsste, erhält er natürlich auch sein Arbeitsentgelt, ohne dass er zu arbeiten hat. Einzige Ausnahme: Mitarbeiter, die am letzten Arbeitstag vor oder am ersten Arbeitstag nach Feiertagen unentschuldig der Arbeit fernbleiben, haben keinen Anspruch nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz. Damit soll verhindert werden, dass Mitarbeiter die Feiertage eigenmächtig „verlängern“. Erkrankt hingegen der Mitarbeiter am Feiertag selbst, so erhält er nach § 4 (EFZG) seine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

Kein gesetzlicher Anspruch auf Zuschlagszahlung

Grundsätzlich gilt: Es gibt keinen gesetzlichen Anspruch auf einen Feiertagszuschlag. Häufig ist ein solcher in Tarifverträgen zu finden. Existiert kein Tarifvertrag oder findet er keine Anwendung, dann kann allein auf Grund einer arbeitsvertraglichen Regelung der Mitarbeiter den Anspruch haben, einen Zuschlag zu dem normalen Arbeitsentgelt zu erhalten.

Das Arbeitszeitgesetz sieht vor, dass Mitarbeiter, die an einem Sonn- oder Feiertag beschäftigt werden, einen Ersatzruhetag erhalten. Dieser Ersatzruhetag muss innerhalb von acht Wochen nach dem gearbeiteten Sonn-/oder Feiertag genommen werden. Mindestens 15 Sonntage im Jahr müssen beschäftigungsfrei bleiben. Wichtig: Auf den zeitlichen Umfang der Beschäftigung an einem Feiertag kommt es nicht an. Wird der Mitarbeiter also nur auch für eine kurzfristige Arbeit am Feiertag in den Betrieb gerufen, steht ihm trotzdem ein ganztägiger Ersatzruhetag zu.

Praxistipp: Mehr Informationen zum saarländischen Sonn- und Feiertagsgesetz inklusive des Antrages auf Genehmigung von Sonn- und Feiertagsarbeit enthält unser Infoblatt → **G10** „Sonn- und Feiertagsgesetz: Auswirkung auf gewerbliche Tätigkeiten“, das unter der **Kennzahl 127** unter www.saarland.ihk.de eingestellt ist.

Bei Orientierungspraktikum besteht kein Mindestlohnanspruch

Es besteht kein Anspruch auf Mindestlohn bei einem Praktikum von bis zu drei Monaten, wenn der Praktikant sich hinsichtlich eines Berufes oder eines Studiums orientieren will. Dabei spricht die Eingliederung in Betriebsabläufe nicht gegen die Annahme eines Orientierungspraktikums.

Das hat das Landesarbeitsgericht Düsseldorf im Fall einer Praktikantin entschieden, die bei einer auf Dressursport ausgerichteten Reitanlage ein dreimonatiges Praktikum absolvierte. Sie wohnte unentgeltlich in der Anlage und erhielt keine Vergütung. Einige Wochen später forderte sie den Mindestlohn für die Zeit des Praktikums in Höhe von 6.630 Euro.

In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass ein Anspruch auf Mindestlohn nicht bestehe, wenn es sich um ein Praktikum von bis zu drei Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder ein Studium handle (vgl. § 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 MiLoG). Wegen des Orientierungszweckes müsse das Praktikum vor der Aufnahme einer Berufsausbildung oder eines Studiums liegen. Für die Einordnung als Praktikum müsse der Kenntniserwerb im Vordergrund stehen. Erforderlich sei die Abgrenzung von einem Arbeitsverhältnis, welches nur der Erledigung laufender Arbeiten diene. Vorliegend habe der Orientierungszweck hinsichtlich des Berufs der Pferdewirtin im Vordergrund gestanden und nicht die Erbringung laufend anfallender Arbeiten.

LAG Düsseldorf, Urteil vom 25. Oktober 2017 - 12 Sa 995/16

Praxistipp: Mehr Informationen zu diesem Thema finden Sie in unserem Infoblatt → **A38** „Schüler als Praktikanten“ unter der **Kennzahl 891** unter www.saarland.ihk.de.

Anschlussarbeitsverhältnis nach Ausbildungsabschluss

Wenn ein Ausbildungsbetrieb mit dem Auszubildenden vereinbart, dass nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss ein befristetes Anschlussarbeitsverhältnis beginnen soll, startet das Arbeitsverhältnis regelmäßig erst am Tag nach dem Ausbildungsende.

Das hat das Landesarbeitsgericht Hamm im Fall eines Werkzeugmechanikers entschieden, dessen Ausbildung vorzeitig mit Bestehen der Abschlussprüfung endete. Anschließend sollte vereinbarungsgemäß eine sachgrundlos befristete Beschäftigung folgen. Als diese nach zwei Jahren endete, machte der Arbeitnehmer geltend, die Höchstdauer der Befristung sei um einen Tag überschritten, sodass das Arbeitsverhältnis unbefristet fortbestehe.

In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass trotz der Fiktion einer Beendigung des Ausbildungsverhältnisses mit der Bekanntgabe der bestandenen Prüfung ein Anschlussarbeitsverhältnis nach allgemeinen Auslegungsgrundsätzen regelmäßig erst mit dem Tag beginne, der auf die Beendigung folge. Das Arbeitsverhältnis habe daher nicht mit dem Moment der Information über das Prüfungsende am letzten Prüfungstag um 8 Uhr begonnen, sondern erst am Folgetag. Die Zweijahresfrist des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (vgl. § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG) sei daher eingehalten und wirksam vereinbart worden.

LAG Hamm, Urteil vom 16. Februar 2018 - 1 Sa 1476/17

Praxistipp: Informationen zu Thema Teilzeit und Befristung finden Sie in unserem Infoblatt → **A05** „Teilzeit- und befristete Arbeitsverträge“ unter der **Kennzahl 67**.

Arbeitslohn muss rechtzeitig gezahlt werden

Vereinbart ein Arbeitgeber mit einem Arbeitnehmer im Arbeitsvertrag, dass der Lohn erst zwischen dem 15. und 20. des Folgemonats gezahlt werden soll, kann darin eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers liegen. Die Folge: Die Regelung ist unwirksam.

Das hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Baden-Württemberg im Fall eines Kraftfahrers entschieden, der für verspätete Lohnzahlung bei drei Monatslöhnen eine Verzugsschadenspauschale von 120 Euro forderte. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass die Vergütung nach der Leistung der geschuldeten Dienste zu entrichten sei (vgl. § 614 Abs. 1 BGB). Das bedeutet für Monatsvergütungen jeweils der letzte Tag des Monats. Zwar könne davon abgewichen werden, das dürfe aber in Allgemeinen Geschäftsbedingungen nicht zu einer unangemessenen Benachteiligung des Vertragspartners führen. Eine Abweichung müsse durch schutzwürdige Interessen gerechtfertigt sein, z.B. bei der Notwendigkeit monatlicher Neuberechnung der Vergütungsbestandteile. Aber auch dann nur bis zum 15. des Folgemonats und bei gleichzeitiger Abschlagszahlung.

Vorliegend bestehe kein schutzwürdiges Interesse; die Regelung zur verspäteten Lohnzahlung sei daher unwirksam. Aufgrund des Verzuges mit der Lohnzahlung bestehe Anspruch auf die Verzugsschadenspauschale in Höhe von insgesamt 120 Euro. Die Verzugsschadenspauschale sei auch auf arbeitsrechtliche Entgeltansprüche anwendbar.

LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 09. Oktober 2017 - 4 Sa 8/17

Praxistipp: Formular-Arbeitsverträge unterliegen der Inhaltskontrolle. Vereinbarungen im Arbeitsvertrag, die zulasten des Arbeitnehmers gehen, sind unwirksam. Arbeitgeber sollten deshalb bei der Formulierung vorsichtig sein.

BAG: Ausübung eines einseitigen Leistungsbestimmungsrechts durch den Arbeitgeber

Eine Bestimmung im Arbeitsvertrag, nach der eine Weihnachtsgratifikation gezahlt wird, die „derzeit ein Bruttogehalt nicht übersteigt“, deren Höhe „jeweils jährlich durch den Arbeitgeber bekanntgegeben“ und auf die im Juni „ein Vorschuss in Höhe von bis zu einem halben Monatsgehalt gezahlt“ wird, räumt dem Arbeitgeber sowohl in Bezug auf den Vorschuss als auch auf die endgültige Höhe der Sonderzahlung in zulässiger Weise ein einseitiges Leistungsbestimmungsrecht i.S. v. § 315 BGB ein.

Allein die gleichbleibende Ausübung des Leistungsbestimmungsrechts über einen längeren Zeitraum führt nicht zu einer Konkretisierung der Anspruchshöhe mit der Folge, dass jede andere Ausübung des Ermessens nicht mehr der Billigkeit entspreche.

BAG, Urteil vom 23. August 2017 - 10 AZR 376/16

Praxistipp: Weihnachtsgeld ist Thema unseres Infoblattes → **A31** „Weihnachtsgeld“, das Sie unter der **Kennzahl 67** unter www.saarland.ihk.de finden.

Anforderungen an eine vorweggenommene Abmahnung - Außerordentliche Kündigung wegen unzulässiger Privatnutzung eines Dienstfahrzeugs

Vorweggenommene Abmahnungen haben durch die immer stärkere Verbreitung von Ethik- und Compliance-Regelungen einen großen praktischen Stellenwert. Wenn der Arbeitgeber in derartigen Regelungen dem Arbeitnehmer genau mitteilt, welches Verhalten unerwünscht ist, muss der Arbeitnehmer das als vorweggenommene Abmahnung auch gegen sich gelten lassen.

Der Kläger war Leiter einer Dienststelle und unterschrieb im April 2014 eine Verpflichtungserklärung zur Einhaltung des Verbots der Privatnutzung von Dienstfahrzeugen. Im März 2016 wies der Dienststellenleiter einen ihm unterstellten Mitarbeiter anlässlich einer dienstlich veranlassten Fahrt das Dienstfahrzeug zu privaten Fahrten zu nutzen. Im April 2016 beauftragte der Kläger schließlich einen weiteren Mitarbeiter, ihn mit einem Dienstfahrzeug von zu Hause abzuholen und nach Dienstschluss wieder nach Hause zurückzufahren. Der angewiesene Mitarbeiter musste insgesamt 112 Kilometer zurücklegen. Grund dafür war, dass dem Kläger sein Fahrzeug wegen einer Reparatur nicht zur Verfügung stand und die Nutzung einer Nahverkehrsverbindung erheblich mehr Zeit in Anspruch genommen hätte.

Die Beklagte kündigte nach Kenntnis der Vorfälle das Arbeitsverhältnis außerordentlich fristlos, hilfsweise ordentlich.

Nach Ansicht des LAG waren die Pflichtverletzungen nicht so schwerwiegend, als dass sie eine außerordentliche Kündigung ohne vorherigen Ausspruch einer Abmahnung rechtfertigte.

Nicht jeder Verstoß gegen die Verpflichtungserklärung vom April 2014 wird zu einem schwerwiegenden Verstoß und zum anderen sei nicht dargetan, dass durch die Privatnutzung der Betriebsablauf beeinträchtigt worden wäre. Vor diesem Hintergrund hätte es einer vorherigen Abmahnung bedurft. Alleine die Verpflichtungserklärung vom April 2014 reiche dafür nicht aus. Nur ganz ausnahmsweise könne eine vorweggenommene Abmahnung eine Abmahnung nach Tatbegehung ausnahmsweise dann ersetzen, wenn sich die Pflichtverletzung letztlich unter Berücksichtigung des vorweggenommenen Fingerzeigs als beharrliche Arbeitsverweigerung herausstelle.

LAG Schleswig Holstein, Urteil vom 29. Juni 2017 - 5 Sa 5/17

Praxistipp: Was Sie bei einer außerordentlichen Kündigung beachten müssen, können Sie in unserem Infoblatt → **A03** „Beendigung, Kündigung, Aufhebung des Arbeitsvertrages“ unter der **Kennzahl 890** nachlesen.

BEM nicht notwendig, wenn es nutzlos ist

Wird eine krankheitsbedingte Kündigung ausgesprochen, ohne ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) vorher durchzuführen, ist die Kündigung in der Regel unwirksam. Das LAG Rheinland-Pfalz hat nun mit Urteil vom 10. Juli 2017, 3 Sa 153/17, entschieden, dass eine Kündigung auch ohne Durchführung eines BEM wirksam sein kann.

Der Kläger fehlte aufgrund häufiger Kurzerkrankungen von 2008 bis 2015 an insgesamt 285 Tagen. Ein BEM im Jahr 2012 kam zu dem Ergebnis, dass die Arbeitsunfähigkeiten nicht im Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz stehen. Weitere Versuche ein BEM durchzuführen, scheiterten an der Mitwirkung/Ablehnung des Klägers. Das LAG Rheinland-Pfalz wies die Kündigungsschutzklage ab. Es liege eine negative Gesundheitsprognose vor, da die Häufigkeit der Erkrankungen darauf schließen ließe, dass der der Kläger zu bestimmten Erkrankungen neige. Auch die Interessenabwägung fällt zugunsten des Arbeitgebers aus. Nach Ansicht des LAG hätte durch ein BEM die Kündigung nicht verhindert werden können, da es nutzlos gewesen wäre. Das durchgeführte BEM 2012 habe gezeigt, dass kein Zusammenhang zwischen den Erkrankungen und dem Arbeitsplatz bestehe.

Praxistipp: Weitere Informationen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement finden Sie in unserem Infoblatt → **A26** „Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)“ unter der Kennzahl 890 auf unserer Internetseite.

Wann darf der Arbeitgeber mit Kündigung drohen?

Wenn ein Arbeitgeber in einem Personalgespräch mit einem Arbeitnehmer eine Änderungskündigung oder Rückgruppierung androht, liegt keine Widerrechtlichkeit vor, wenn der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse an der Verfolgung seines Zieles hat und die Drohung nach Treu und Glauben als angemessenes Mittel anzusehen ist.

Das hat das Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern im Fall eines Sparkassenangestellten entschieden, dem infolge von Umstrukturierungen gegenüber seiner Stufe 6 eine niedriger eingestufte Tätigkeit zugewiesen worden war. In dem Gespräch wurde die Möglichkeit einer Rückgruppierung oder Änderungskündigung auf Grundlage einer Tarifautomatik in die Stufe 2 erwähnt, verbunden mit dem Angebot einer Vereinbarung der Stufe 5. Dazu wurde ihm eine Bedenkzeit von 14 Tagen zur Beratung mit einem Rechtsanwalt gewährt. Der Arbeitnehmer unterzeichnete später die Vereinbarung, erklärte aber nach fünf Monaten die Anfechtung wegen widerrechtlicher Drohung.

In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass eine Drohung mit einer Kündigung widerrechtlich sei, wenn ein verständiger Arbeitgeber eine solche Kündigung nicht in Betracht ziehen durfte. Müsse der Arbeitgeber unter Abwägung aller Umstände davon ausgehen, dass die angedrohte Kündigung vor dem Arbeitsgericht mit hoher Wahrscheinlichkeit nicht standhalten werde, dürfe er sie nicht in Aussicht stellen. Vorliegend sei es rechtlich nicht unvertretbar, nach veränderter Aufgabenzuweisung Überlegungen zu einer korrigierenden Rückgruppierung oder einer Änderungskündigung anzustellen. Es fehle daher an einer Widerrechtlichkeit der Drohung.

LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 06. Dezember 2017 - 3 Sa 158/17

Praxistipp: Mehr Informationen zum Thema Kündigung finden Sie in unserem Infoblatt → **A03** „Beendigung, Kündigung, Aufhebung des Arbeitsvertrages“ unter der **Kennzahl 890**.

Kündigung nur bei konkreter Störung oder dringendem Verdacht

Ein Arbeitgeber kann einem Arbeitnehmer nicht aufgrund eines bloßen Verdachts der Zugehörigkeit zu einer radikal militanten Bewegung kündigen.

Das hat das Landesarbeitsgericht Niedersachsen im Fall eines Montagewerkers bei einem Automobilhersteller entschieden, der dem Arbeitnehmer mit der Begründung des Verdachts sich dem militanten Jihad anzuschließen kündigte. Der Arbeitnehmer war zuvor vom Landeskriminalamt und vom Verfassungsschutz kontrolliert und zur Grenzfahndung ausgeschrieben worden; sein Reisepass wurde eingezogen. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass der bloße Verdacht der Zugehörigkeit zur radikal militanten Jihad-Bewegung und der präventive Entzug des Reisepasses für eine Kündigung nicht ausreichen. Dafür bedürfe es einer konkreten Störung des Arbeitsverhältnisses. Vorliegend sei weder eine konkrete Störung noch ein dringender Verdacht der Störung des Betriebsfriedens oder der Sicherheit im Betrieb aufgezeigt worden. Die Kündigung sei daher unwirksam.

LAG Niedersachsen, Urteil vom 12. März 2018 - 15 Sa 319/17

Praxistipp: Mehr Informationen zu Thema Kündigungsgründe finden Sie in unserem Infoblatt → **A20** „Kündigungsschutz und Kündigungsgründe“ unter der **Kennzahl 890**.

Hessisches LAG: Fristlose Kündigung wegen Aufnahme eines Personalgesprächs

Einem Arbeitnehmer, der zu einem Personalgespräch eingeladen wird und dieses Gespräch heimlich mit seinem Smartphone aufnimmt, kann wirksam fristlos gekündigt werden. Das Hessische Landesarbeitsgericht (LAG) hatte über die Wirksamkeit einer Kündigung zu entscheiden, die ausgesprochen wurde, weil der Arbeitnehmer ein Gespräch mit Vorgesetzten und dem Betriebsrat heimlich mit dem Smartphone aufnahm. Dem Arbeitnehmer war vorgeworfen worden, er habe Kollegen beleidigt und eine Kollegin verbal bedroht. Er wurde deshalb zu einem Personalgespräch eingeladen. Bereits einige Monate zuvor hatte er in einer E-Mail an Vorgesetzte einen Teil seiner Kollegen als „Low Performer“ und „faule Mistkäfer“ bezeichnet und war deshalb abgemahnt worden.

Die Arbeitgeberin erfuhr einige Monate nach dem Personalgespräch durch eine E-Mail des Arbeitnehmers von der heimlichen Aufnahme und sprach deshalb eine fristlose außerordentliche Kündigung aus. Der Arbeitnehmer hat im Kündigungsrechtsstreit geltend gemacht, er habe nicht gewusst, dass eine Ton-Aufnahme verboten war. Sein Handy habe während des Gesprächs offen auf dem Tisch gelegen.

Das LAG hat ebenso wie das Arbeitsgericht Frankfurt am Main die Kündigungsschutzklage abgewiesen. Der Arbeitgeber war berechtigt, das Arbeitsverhältnis fristlos zu kündigen. Das heimliche Mitschneiden des Personalgesprächs verletzte das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Gesprächsteilnehmer nach Art. 2 Abs. 1 und Art. 1 Abs. 2 Grundgesetz (GG). Dies gewährleiste auch das Recht auf Wahrung der Unbefangtheit des gesprochenen Worts, nämlich selbst zu bestimmen, ob Erklärungen nur den Gesprächspartnern, einem bestimmten Kreis oder der Öffentlichkeit zugänglich sein sollten.

Bei jeder fristlosen Kündigung sind die Interessen des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers im Einzelfall zu prüfen. Trotz der langen Betriebszugehörigkeit des Klägers von 25 Jahren überwogen nach Auffassung des Gerichts die Interessen des Arbeitgebers. Der Arbeitnehmer hätte darauf hinweisen müssen, dass die Aufnahme-funktion aktiviert war, die Heimlichkeit sei nicht zu rechtfertigen. Das Arbeitsverhältnis sei außerdem schon durch die E-Mail beeinträchtigt gewesen, mit der Kollegen beleidigt worden waren.

Hessisches LAG, Urteil vom 23. August 2017 - 6 Sa 137/17

Praxistipp: Gesprächsaufnahmen ohne entsprechenden Hinweis sind sowohl durch den Arbeitnehmer als auch durch den Arbeitgeber unzulässig.

BAG: Unangemessene Verlängerung der Kündigungsfrist in AGB

Wird die gesetzliche Kündigungsfrist für den Arbeitnehmer in Allgemeinen Geschäftsbedingungen oder sog. Einmalbedingungen erheblich verlängert, kann darin auch dann eine unangemessene Benachteiligung entgegen den Geboten von Treu und Glauben iSv. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB liegen, wenn die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber in gleicher Weise verlängert wird.

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

Praxistipp: Kündigungsfristen in Arbeitsverträgen unterliegen der Inhaltskontrolle. Stellt eine Vereinbarung eine unangemessene Benachteiligung dar, ist die Vereinbarung unwirksam.

Hinweis auf selbstständiges Arbeiten im Arbeitszeugnis

Es besteht kein allgemeiner Zeugnisbrauch, im Zeugnis einer Assistentin im Sekretariatsbereich einer internationalen Anwaltskanzlei die Arbeitseigenschaft „selbstständig“ zu erwähnen.

Das hat das Landesarbeitsgericht Düsseldorf im Fall einer Assistentin für den Partner einer internationalen Anwaltssozietät entschieden, die in ihrem mit „gut“ bis „sehr gut“ beurteilenden Arbeitszeugnis die Ergänzung um den Begriff „selbstständig“ verlangte. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass der Arbeitgeber darüber entscheide, welche positiven oder negativen Leistungen er stärker hervorheben wolle. Maßstab sei der des wohlwollenden verständigen Arbeitgebers.

Wenn es allerdings in einer Branche oder Berufsgruppe üblich sei, bestimmte positive Eigenschaften oder Leistungen hervorzuheben, müsse diesem Brauch im Zeugnis Rechnung getragen werden. Ein Zeugnisbrauch liege wie ein Handelsbrauch nur vor, wenn es eine tatsächliche, gleichmäßige, einheitliche und freiwillige Übung der beteiligten Verkehrskreise gebe. Vorliegend habe die Beweisaufnahme durch Befragung der Rechtsanwaltskammern in Nordrhein-Westfalen ergeben, dass ein solcher Zeugnisbrauch nicht bestehe. Die Zeugnisergänzung könne daher nicht verlangt werden.

LAG Düsseldorf, Urteil vom 29. November 2017 - 12 Sa 936/16

Praxistipp: Was beim Schreiben eines Arbeitszeugnisses zu beachten ist, können Sie in unserem Infoblatt → **A12** „Zeugnis“ unter der **Kennzahl 67** nachlesen.

Wann ist der Arztbesuch während Arbeitszeit notwendig?

Wenn ein Arbeitnehmer für einen Arztbesuch zu einer Untersuchung einbestellt wird und der Arzt auf die terminlichen Wünsche des Arbeitnehmers keine Rücksicht nehmen kann oder will, liegt eine unverschuldete Arbeitsversäumnis vor, für die der Arbeitgeber Vergütung schuldet.

Das hat das Landesarbeitsgericht Niedersachsen im Fall eines Klima- und Lüftungsmonteurs entschieden, der in der Zeit von 10:15 bis 11:45 Uhr zu einem Arzttermin bei einem Orthopäden zur Nachuntersuchung einer Knieoperation bestellt war. Der Arbeitgeber belastete das Arbeitszeitkonto des Mitarbeiters mit 1,5 Stunden. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass ein Arztbesuch nicht schon dann notwendig sei, wenn der Arzt den Arbeitnehmer während der Arbeitszeit in seine Praxis bestelle. Vielmehr müsse der Arbeitnehmer versuchen eine Arbeitsversäumnis zu vermeiden. Habe der Arzt außerhalb der Arbeitszeiten Sprechstunde und gebe es keine medizinischen Gründe für einen sofortigen Arztbesuch, müsse der Arbeitnehmer die Möglichkeit des Arzttermins außerhalb der Arbeitszeit nutzen. Eine Pflichtenkollision liege nur vor, wenn sich der Arzt auf diesen Wunsch des Patienten nicht einlasse.

Vorliegend habe angesichts der Arbeitszeiten und der Arztsprechstunden objektiv keine Möglichkeit zur Vermeidung des Arbeitszeitausfalls bestanden. Die ausgefallene Arbeitszeit sei dem Arbeitszeitkonto gutzuschreiben.

LAG Niedersachsen, Urteil vom 08. Februar 2018 - 7 Sa 256/17

Praxistipp: Mehr Informationen zu diesem Thema finden Sie in unserem Infoblatt → **A28** „Vergütungspflicht bei vorübergehender Arbeitsverhinderung“ unter der **Kennzahl 67** auf www.saarland.ihk.de.

BMAS: Über 5000 Verfahren wegen Verstößen gegen das Mindestlohn-gesetz eingeleitet

Die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) beim Zoll hat in der Zeit vom 1. Januar 2017 bis zum 30. November 2017 über 5.000 Ordnungswidrigkeitsverfahren wegen Verstößen gegen das Mindestlohn-gesetz eingeleitet. 2.348 dieser Verfahren betreffen Fälle, in denen der Mindestlohn nicht gezahlt wurde. Die übrigen Verfahren beziehen sich auf Verstöße gegen die Pflicht zur Dokumentation der Arbeitszeit.

Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Pressemitteilung vom 21. Dezember 2017

VERANSTALTUNGEN

„Arbeitsrechtliche Aspekte des Beschäftigtendatenschutzes“

Freitag, 18. Mai 2018, 14.00 bis 16.00 Uhr, Raum 1 bis 3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Zum 25. Mai 2018 greift das neue Datenschutzrecht. Unternehmer haben dieses Datenschutzrecht umfassend in ihrem Betrieb zu beachten. Dies gilt auch für die Begründung und Abwicklung von Arbeitsverträgen. Angefangen von Bewerbungsverfahren, dem Abschluss von Arbeitsverträgen inklusive der Datenschutzverpflichtung und des Datengeheimnisses, den neuen Informationspflichten gegenüber den Beschäftigten, der Mitarbeiterüberwachung bis hin zur Nutzung von Betriebsgeräten für private Zwecke am Arbeitsplatz: Es gibt umfangreiche Neuerungen, die jeder Arbeitgeber kennen sollte.

Herr **Dr. Kai Hüther**, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Kanzlei Rapräger, Hoffmann und Partner, Saarbrücken, wird im Rahmen seines Vortrages vorstellen, welche Neuerungen Sie als Arbeitgeber kennen und auch beachten sollten.

Anmeldungen bis **17. Mai 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

„Die neue Kassennachscha 2018: Das müssen Sie wissen!“

Mittwoch, 30. Mai 2018, 14.00 bis 18.00 Uhr, Raum 1 und 2, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Seit dem 1. Januar 2018 darf die Finanzverwaltung die Kassennachscha unangekündigt bei Unternehmen durchführen. Dabei wird die Ordnungsgemäßheit der Aufzeichnungen und Buchungen von Kasseneinnahmen und Kassenausgaben überprüft. Sollten sich Unregelmäßigkeiten bei der Kassennachscha ergeben, so darf der Prüfer sofort, ohne gesonderte Prüfungsanordnung und ohne Fristansetzung, zu

einer regulären Betriebsprüfung übergehen. Unternehmen sollten also informiert sein, was im Rahmen einer Kassennachschaue überprüft wird.

Herr **Sascha König**, Rechtsanwalt, Steuerberater, lic. rer. publ. Zertifizierter Berater für Steuerstrafrecht (DAA), Fachanwalt für Strafrecht, Vorsitzender des Bundesausschusses für Steuern des DEHOGA, erläutert die Grundsätze der ordnungsgemäßen Kassensbuchhaltung bei Einsatz einer offenen Ladenkasse oder einer elektronischen Registrierkasse. Er geht außerdem auf die Details der Kassennachschaue ein.

Anmeldungen bis **29. Mai 2018** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de

„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