



## Newsletter Arbeitsrecht

### In dieser Ausgabe:

Gesetzliche Neuerungen im Arbeitsrecht 2020 .....	2
Sachgrundlose Befristung und Vorbeschäftigung .....	3
BAG: Lohn auch für Feiertage .....	5
Zeiterfassung per Fingerabdruck-Authentifizierung nur bei Einwilligung .....	5
Nachweispflichten bei Kündigung im zeitlichen Zusammenhang mit Arbeitsunfähigkeit .....	6
VERANSTALTUNGEN .....	9
„Gründe warum Kunden nicht zahlen - Sinnvolle und unsinnige Maßnahmen in der Forderungsverfolgung“ .....	9
„Chef, ich bin dann mal weg!“ .....	9
„Richtig kündigen!?“ .....	9
„Rund um die BGB-Gesellschaft“ .....	10

## **Gesetzliche Neuerungen im Arbeitsrecht 2020**

Zum 1. Januar 2020 sind wieder zahlreiche Gesetzesänderungen in Kraft getreten. Hier ein Überblick über die wichtigsten Regelungen:

### ***Mindestlohn steigt***

Der gesetzliche Mindestlohn ist von 9,19 € auf 9,35 € brutto pro Zeitstunde gestiegen. Er wird alle zwei Jahre durch die Mindestlohn-Kommission neu festgelegt. 2018 hat die Bundesregierung beschlossen, den Mindestlohn sowohl 2019 als auch 2020 zu erhöhen.

Neben dem gesetzlichen Mindestlohn gibt es für bestimmte Branchen Mindestlöhne, so z.B. beim Dachdeckerhandwerk oder in der Pflegebranche. Eine Übersicht der Branchen finden Sie [hier](#).

### ***Beitragssatz zur Arbeitslosenversicherung sinkt***

Der Beitragssatz zur Arbeitslosenversicherung sinkt befristet bis zum Ende des Jahres 2022 auf insgesamt 2,4 %. Der Beitragssatz ist anteilig von Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu leisten.

### ***Anhebung der Altersgrenzen***

Die Altersgrenzen zur Erreichung des Renteneintrittsalters steigen um einen weiteren Monat. Versicherte, die 1955 geboren sind und für die keine Vertrauensschutzregelungen gelten, erreichen die Regelaltersgrenze mit 65 Jahren und neun Monaten. Für alle Jahrgänge danach erhöht sich die Regelaltersgrenze um einen weiteren Monat. Für Versicherte ab dem Jahrgang 1964 gilt die Regelaltersgrenze von 67 Jahren.

### ***Änderungen in der Berufsausbildung***

Auszubildende erhalten künftig im ersten Ausbildungsjahr eine Mindestausbildungsvergütung von 515 Euro. Dieser wird in den Folgejahren schrittweise auf bis zu 625 Euro angehoben. Dementsprechend wird sich auch die Ausbildungsvergütung im zweiten und dritten Lehrjahr steigern. Die Regelungen gelten allerdings nicht für bereits bestehende Berufsausbildungsverhältnisse.

### ***Änderungen in der Weiterbildung***

Ebenfalls ab dem 1. Januar werden berufliche Weiterbildungsabschlüsse deutlich internationaler. Der Meister darf sich künftig als „Bachelor Professional“ und der Betriebswirt sogar als „Master Professional“ bezeichnen. Für den Gesellen ist der Titel „Geprüfter Berufsspezialist“ vorgesehen. Ziel dieser Regelung ist es, die Wertigkeit beruflicher Abschlüsse im Vergleich zu akademischen Abschlüssen deutlich herauszustellen.

### ***Sachbezugswerte 2020***

Die Werte für Verpflegung und Unterkunft werden jährlich an die Entwicklung der Verbraucherpreise angepasst. Auf dieser Grundlage wurde der Wert für Verpflegung von 251 Euro auf 258 Euro erhöht. Der Wert für Mieten und Unterkunft erhöhen sich um 1,8% von 231 Euro auf 235 Euro. Für verbilligte oder unentgeltliche Mahlzeiten an Arbeitnehmer sind für ein Frühstück 1,80 Euro und für ein Mittag- oder Abendessen 3,40 Euro anzusetzen.

## Sachgrundlose Befristung und Vorbeschäftigung

Arbeitsverträge können mit oder ohne Sachgrund befristet werden. Aber: Eine sachgrundlose Befristung ist nur möglich, wenn zuvor kein Arbeitsvertrag bestand. Dabei ist gleichgültig, ob es sich um einen unbefristeten oder einen befristeten mit Sachgrund, wie beispielsweise Krankheitsvertretung, handelte. Das regelt § 14 Abs. 2 TzBfG. Entscheidend ist, dass ein Arbeitsverhältnis bestand.

Wann liegt nun ein Arbeitsverhältnis vor, das eine spätere sachgrundlose Befristung ausschließt? Das Arbeitsverhältnis entsteht zu dem Zeitpunkt, zu dem die wechselseitigen arbeitsvertraglichen Rechte und Pflichten begründet werden sollen. Im Regelfall also erst mit dem arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitsbeginn. Daher steht dem Verbot der Zuvor-Beschäftigung nicht entgegen, wenn die Laufzeit eines von den Vertragsparteien zuvor geschlossenen Arbeitsvertrags noch nicht begonnen hat.

Im zu entscheidenden Fall streiten die Parteien darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis aufgrund Befristung am 31. Januar 2016 geendet hat. Die Parteien schlossen im Mai 2014 einen Arbeitsvertrag, wonach der Kläger in der Zeit vom 1. Oktober 2014 bis zum 30. September 2015 als „Medizinischer Präparator/Medizinischer Sektionsassistent“ beschäftigt werden sollte. Aufgrund der überraschenden Erkrankung eines ihrer Mitarbeiter bat die Beklagte den Kläger, seine Tätigkeit bereits zu einem früheren Zeitpunkt aufzunehmen. Mit Änderungsvertrag vom 1. August 2014 vereinbarten die Parteien, dass der Kläger ab dem 14. Juli 2014 als „Medizinischer Sektionsassistent“ befristet bis zum 13. Juli 2015 beschäftigt wird. Mit Änderungsvertrag vom 13. März 2015 verlängerten sie die Vertragslaufzeit bis zum 31. Januar 2016.

Der Kläger vertritt die Auffassung, dass die Befristung zum 31. Januar 2016 unwirksam sei, da zwischen den Parteien aufgrund des Vertragsschlusses vom Mai 2014 bereits vor dem 1. August 2014 ein Arbeitsverhältnis bestanden habe. Außerdem sei mit dem Änderungsvertrag vom 1. August 2014 nicht nur die Vertragslaufzeit geändert, sondern auch eine andere Tätigkeit vereinbart worden.

Das BAG hat entschieden, dass für eine Zuvor-Beschäftigung es nicht darauf ankommt, ob ein Arbeitsverhältnis in Vollzug gesetzt worden ist und ob die Vertragsparteien tatsächlich zusammen gearbeitet haben. Entscheidend ist vielmehr, ob zwischen den Parteien bereits zuvor ein Arbeitsverhältnis bestanden hat. Möglich ist die Vereinbarung einer Befristung ohne Sachgrund, wenn die Laufzeit eines von den Vertragsparteien zuvor geschlossenen Arbeitsvertrags noch nicht begonnen hat.

Hintergrund des Verbots der Zuvor-Beschäftigung ist die Vermeidung einer Kettenbefristung. Sie ist gegeben, wenn zwischen den Parteien bereits zuvor ein Arbeitsverhältnis bestanden hat. Das gilt auch dann, wenn dieses nicht in Vollzug gesetzt worden ist und der Arbeitnehmer seine Arbeit noch nicht aufgenommen hat, zum Beispiel weil er im Zeitpunkt des vereinbarten Vertragsbeginns arbeitsunfähig erkrankt war oder unentschuldigt der Arbeit ferngeblieben ist. Wird ein Arbeitnehmer dagegen befristet eingestellt, bevor die Laufzeit eines zwischen den Parteien zuvor geschlossenen Arbeitsvertrags begonnen hat, kann diese Einstellung die Gefahr einer Kettenbefristung nicht begründen.

BAG, Urteil vom 12. Juni 2019, 7 AZR 548/17

**Praxistipp:** Mehr zum Thema Befristung können Sie in unserem Infoblatt → **A41** „[Befristete Arbeitsverträge](#)“ unter [www.saarland.ihk.de](http://www.saarland.ihk.de), **Kennzahl 67** nachlesen.

## **Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall - Einheit des Verhinderungsfalls**

Der gesetzliche Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ist auch dann auf die Dauer von sechs Wochen beschränkt, wenn während bestehender Arbeitsunfähigkeit eine neue, auf einem anderen Grundleiden beruhende Krankheit auftritt, die ebenfalls eine Arbeitsunfähigkeit zur Folge hat (Grundsatz der Einheit des Verhinderungsfalls). Ein neuer Entgeltfortzahlungsanspruch entsteht nur, wenn die erste krankheitsbedingte Arbeitsverhinderung bereits zu dem Zeitpunkt beendet war, zu dem die weitere Erkrankung zur Arbeitsunfähigkeit führte.

Die Klägerin war bei der Beklagten bis zum 31. Juli 2017 als Fachkraft in der Altenpflege beschäftigt. Seit dem 7. Februar 2017 war sie infolge eines psychischen Leidens arbeitsunfähig. Die Beklagte leistete Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall bis einschließlich 20. März 2017. Im Anschluss bezog die Klägerin auf der Grundlage von Folgebescheinigungen ihrer Hausärzte, die zuletzt am 5. Mai 2017 eine bis einschließlich 18. Mai 2017 fortbestehende Arbeitsunfähigkeit attestierten, Krankengeld. Am 19. Mai 2017 unterzog sich die Klägerin wegen eines gynäkologischen Leidens einer seit längerem geplanten Operation. Ihre Frauenärztin bescheinigte als „Erstbescheinigung“ eine Arbeitsunfähigkeit vom 19. Mai 2017 bis zum 16. Juni 2017 und durch Folgebescheinigung eine fortbestehende Arbeitsverhinderung bis einschließlich 30. Juni 2017.

Die Klägerin erhielt in der Zeit vom 19. Mai bis zum 29. Juni 2017 weder von der Beklagten Entgeltfortzahlung noch von ihrer Krankenkasse Krankengeld. Mit ihrer Klage hat sie für diesen Zeitraum von der Beklagten die Zahlung von 3.364,90 Euro brutto nebst Zinsen verlangt. Sie hat geltend gemacht, sie sei ab dem 19. Mai 2017 wegen eines neuen Leidens arbeitsunfähig gewesen. Die Arbeitsunfähigkeit wegen ihrer psychischen Erkrankung habe am 18. Mai 2017 geendet. Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und die Auffassung vertreten, den Umständen nach sei von einem einheitlichen Verhinderungsfall auszugehen. Die Klägerin habe deshalb nur einmal für die Dauer von sechs Wochen Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall beanspruchen können. Diesen Anspruch habe sie erfüllt. Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat die Klage abgewiesen.

Die Revision der Klägerin vor dem BAG hatte keinen Erfolg. Ist der Arbeitnehmer krankheitsbedingt arbeitsunfähig und schließt sich daran in engem zeitlichen Zusammenhang eine im Wege der „Erstbescheinigung“ attestierte weitere Arbeitsunfähigkeit an, hat der Arbeitnehmer im Streitfall darzulegen und zu beweisen, dass die vorangegangene Arbeitsunfähigkeit im Zeitpunkt des Eintritts der weiteren Arbeitsverhinderung geendet hatte. Dies ist der Klägerin nicht gelungen.

BAG, Urteil vom 11. Dezember 2019, 5 AZR 505/18

Quelle. PM des BAG vom 11. Dezember 2019

**Praxistipp:** Ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Falle einer Krankheit besteht längstens bis zur Dauer von sechs Wochen. Danach bezahlt die Krankenkasse Krankengeld. Mehr dazu in unserem Infoblatt → **A39** „[Krankheit von Arbeitnehmern](#)“ unter [www.saarland.ihk.de](http://www.saarland.ihk.de), **Kennzahl 67**.

## **BAG: Lohn auch für Feiertage**

Das Bundesarbeitsgericht hat die Unwirksamkeit einer arbeitsvertraglichen Regelung festgestellt, wonach vergütungspflichtige Arbeitstage gezielt so festgelegt werden, dass Feiertage aus der Vergütungspflicht ausgenommen sind. Denn die gesetzlich normierte Feiertagsvergütung ist durch abweichende Klauseln zum Nachteil des Arbeitnehmers nicht abdingbar.

Im konkreten Fall klagte ein Zeitungsaussteller, der arbeitsvertraglich dazu verpflichtet war, von montags bis samstags Zeitungen auszutragen. Als Arbeitstage sollten jedoch nur Tage gelten, an denen Zeitungen für das Gebiet erscheinen und ausgeteilt wurden. Feiertage, an denen keine Zeitungsausgabe erschien, waren demnach keine vergütungspflichtigen Tage.

Das BAG hielt diese Regelung für unwirksam, weil sie eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers darstelle, die dem wesentlichen Grundgedanken des § 2 des Entgeltfortzahlungsgesetzes widerspricht. Danach hat der Arbeitgeber für Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertags ausfällt, das Arbeitsentgelt zu zahlen, das der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte („Lohnausfallprinzip“). Dem Arbeitnehmer steht somit ein Vergütungsanspruch für Feiertage, welche auf die festgelegte Arbeitstage von Montag bis Samstag fallen, zu.

BAG, Urteil vom 16. Oktober 2019, 5 AZR 352/ 18

**Praxistipp:** Diese Entscheidung beschränkt sich keineswegs auf die Berufsgruppe der Zeitungsaussteller, sondern lässt sich auf sämtliche Berufsgruppen übertragen, bei denen ein ähnliches Vergütungsmodell praktiziert wird.

## **Zeiterfassung per Fingerabdruck-Authentifizierung nur bei Einwilligung**

Die Arbeitszeiterfassung durch ein Zeiterfassungssystem mittels Fingerprint ist nicht erforderlich im Sinne von § 26 Abs. 1 BDSG und damit ohne Einwilligung der betroffenen Person nicht zulässig. Dies entschied das Arbeitsgericht Berlin.

Gegenstand des Rechtsstreits war die Entfernung dreier Abmahnungen aus der Personalakte des Klägers. Der beklagte Arbeitgeber führte ein Zeiterfassungssystem ein. Bis dato trugen die Mitarbeiter sowohl ihre geleisteten Arbeitszeiten als auch ihre Einsatzwünsche auf dem ausgedruckten und ausliegenden Dienstplan per Hand ein. Mit Rundmail vom 27. Juli 2018 wurde allen Mitarbeitern mitgeteilt, dass die Arbeitszeiten mittels bestimmter Merkmale des Fingerprints („Minutien“) erfasst werden, verbunden mit dem Hinweis, dass künftig nur noch die mittels des Zeiterfassungssystems ermittelten Arbeitszeiten anerkannt werden.

Der Kläger weigerte sich in der Folgezeit, das Zeiterfassungssystem zu benutzen. Die Beklagte mahnte ihn daraufhin zweimal ab. Der Kläger ist der Auffassung, die Abmahnungen seien aus seiner Personalakte zu entfernen. Er habe keine Einwilligung für die Nutzung des Zeiterfassungssystems gegeben. Die Beklagte weist darauf hin, dass die Verarbeitung dieser Daten erforderlich sei und alle anderen Zeiterfassungssysteme manipulierbar seien.

Das Arbeitsgericht gab der Klage Recht und entschied, dass die Abmahnungen wegen Nichtbenutzung des Zeiterfassungssystems aus der Personalakte des Klägers zu entfernen sind.

Ein Anspruch auf Entfernung besteht grundsätzlich, wenn die Abmahnung inhaltlich unbestimmt ist, unrichtige Tatsachenbehauptungen enthält, auf einer unzutreffenden rechtlichen Bewertung des Verhaltens des Arbeitnehmers beruht oder den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit verletzt. Vorliegend war der Kläger nicht verpflichtet, das Zeiterfassungssystem zu nutzen.

Datenschutzrechtlich handelt es sich bei dem Minutiendatensatz um biometrische Daten nach Artikel 9 Abs. 1 DSGVO und besondere Kategorien personenbezogener Daten im Sinne von § 26 Abs. 3 BDSG. Diesen Daten ist eigen, dass eine Verarbeitung die Privatsphäre des Mitarbeiters und damit das Recht auf informationelle Selbstbestimmung im besonderen Maße verletzen kann. Die Verarbeitung von biometrischen Daten – und somit auch von Minutiendatensätzen – ist daher nach Artikel 9 Abs. 1 DSGVO grundsätzlich verboten, sofern nicht ein Erlaubnistatbestand vorliegt.

Eine Einwilligung und eine Kollektivvereinbarung liegen hier nicht vor. Die Verarbeitung der biometrischen Daten kann damit nur gerechtfertigt werden, wenn sie im Rahmen der Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses im Sinne des § 26 Abs. 1 BDSG erforderlich ist, um den „aus dem Arbeitsrecht, dem Recht der sozialen Sicherheit und des Sozialschutzes“ erwachsenden Rechte und Pflichten nachkommen zu können. Dabei ist eine Interessenabwägung vorzunehmen.

Es ist zu berücksichtigen, dass durch den Fingerprint die Rechte der betroffenen Personen erheblich beeinträchtigt werden. Wenn auch vereinzelt Missbrauch von Zeiterfassungssystemen durch Falscheintragungen oder im Falle einer Stempelkarte durch „mitstempeln“ durch Kollegen auftreten mögen, so ist dennoch in der Regel davon auszugehen, dass sich die weit überwiegende Mehrheit der Arbeitnehmer rechtstreu verhält. Konkrete Umstände, die die Erforderlichkeit einer solchen Maßnahme begründen können, hat die Beklagte nicht vorgetragen.

ArbG Berlin, Urteil vom 16. Oktober 2019, 29 Ca 5451/19

**Praxistipp:** Auch gegenüber Mitarbeitern ist der Datenschutz zu beachten. Informationen dazu haben wir Ihnen in unserem Infoblatt → **D10** „[Beschäftigtendatenschutz nach der DSGVO](#)“ unter [www.saarland.ihk.de](http://www.saarland.ihk.de), **Kennzahl 2158**, zusammengestellt.

### **Nachweispflichten bei Kündigung im zeitlichen Zusammenhang mit Arbeitsunfähigkeit**

Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis in engen zeitlichen Zusammenhang mit der Arbeitsunfähigkeit seines Arbeitnehmers, muss er nachzuweisen, dass die Arbeitsunfähigkeit nicht Anlass der Kündigung gewesen ist. Ansonsten trifft ihn die verlängerte Entgeltfortzahlung nach § 8 EFZG. Das LAG Nürnberg hat nun entscheiden, wie weit diese Nachweispflicht reicht.

Die Arbeitnehmerin B war bei der Beklagten seit dem 8. Februar 2018 beschäftigt. Ab dem 12. Februar 2018 war sie krankheitsbedingt arbeitsunfähig. Bei der Meldung der Arbeitsunfähigkeit der klagenden Krankenversicherung teilte die Arbeitnehmerin mit, dass ihr bei der Meldung der Arbeitsunfähigkeit von ihrem Arbeitgeber bereits eine erkrankungsbedingte Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses avisiert worden sei. Am 23. Februar 2018 kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis mit der Arbeitnehmerin zum 9. März 2018. Zuvor hatte der Arbeitgeber den Betriebsrat

mit Schreiben vom 15. Februar 2018 zu der beabsichtigten Kündigungsmaßnahme angehört. Die Krankenversicherung gewährte der versicherten Arbeitnehmerin ab 10. März 2018 bis 18. April 2018 Krankengeld in Höhe von insgesamt 1.570,00 Euro. Mit Schreiben vom 25. April 2018 forderte die Krankenversicherung den Arbeitgeber auf, die an sie übergegangenen Fortzahlungsansprüche in Höhe von 1.570,00 Euro zu zahlen.

Sie ist der Auffassung, der Arbeitgeber habe aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit der Arbeitnehmerin gekündigt. Der Arbeitgeber hat vorgetragen, dass die Arbeitnehmerin im Rahmen einer Schulung desinteressiert gewirkt und nicht die fachlichen Grundlagen für die zukünftige Zusammenarbeit für einen Einsatz im Projekt der Beklagten gehabt habe.

Das Arbeitsgericht hat die Klage der Krankenversicherung in der ersten Instanz abgewiesen. Es hat ausgeführt, dass aufgrund der Ausführungen des Arbeitgebers nicht davon ausgegangen werden könne, dass die Kündigung aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit der Arbeitnehmerin ausgesprochen worden sei.

Das LAG hat das Urteil aufgehoben und die Beklagte zur Zahlung von 1.570,00 Euro verurteilt. Ein Arbeitnehmer, der ohne eigenes Verschulden durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert ist, hat während des Bestands des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen (§ 3 Abs. 1 S. 1 EFZG). Voraussetzung ist, dass bei Beginn der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit ein Arbeitsverhältnis besteht und gemäß § 3 Abs. 3 EFZG die vierwöchige Wartezeit erfüllt ist. Regelmäßig endet der Entgeltfortzahlungsanspruch mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses (§ 8 Abs. 2 EFZG). Dieser Grundsatz wird jedoch durch § 8 Abs. 1 Satz 1 EFZG durchbrochen. Ungeachtet des vorzeitigen, d.h., vor Ablauf des sechswöchigen Entgeltfortzahlungszeitraums liegenden Endes des Arbeitsverhältnisses, behält der Arbeitnehmer über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus den sechswöchigen Entgeltfortzahlungsanspruch, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit gekündigt hat.

Der Arbeitgeber kündigt dann aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit, wenn die Arbeitsunfähigkeit wesentliche Bedingung der Kündigung ist. Es genügt, wenn die Kündigung ihre objektive Ursache und wesentliche Bedingung in der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers hat und den entscheidenden Anstoß für den Kündigungsentschluss gegeben hat. Darlegungs- und beweispflichtig für eine solche Anlasskündigung ist die Arbeitnehmerin bzw. im Falle des Forderungsübergangs die Krankenkasse. Indessen kommt ihr regelmäßig der Anscheinsbeweis zu Gute, wenn die Kündigung in zeitlich engem Zusammenhang zur angezeigten Arbeitsunfähigkeit ausgesprochen worden ist. Eine Anlasskündigung ist mithin zu vermuten, wenn sie in unmittelbarem zeitlichem Zusammenhang mit dem zeitlichen Eintritt der Arbeitsunfähigkeit erfolgt.

Es ist dann zunächst Sache der Arbeitgeberin diesen Anschein durch Beweis dadurch zu erschüttern, dass nicht die angezeigte Arbeitsunfähigkeit, sondern andere Gründe zum Ausspruch der Kündigung führten. Dabei muss die Arbeitsunfähigkeit nicht alleiniger Grund für die Kündigung sein, sie muss nur Anlass zum Ausspruch der Kündigung gewesen sein. Sie muss mithin den Kündigungsentschluss als solchen wesentlich beeinflusst haben.

Diese Voraussetzungen des Fortbestandes des Entgeltfortzahlungsanspruchs über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus bis zur Dauer von insgesamt sechs Wochen liegen hier vor.

Die klagende Krankenkasse hat den Anscheinsbeweis erbracht, dass die Kündigung der Arbeitnehmerin aus Anlass ihrer Erkrankung erfolgte. Die Kündigung und die Anzeige der Arbeitsunfähigkeit stehen bereits in unmittelbarem zeitlichem Zusammenhang. Darüber hinaus wird der Anscheinsbeweis auch noch durch den Umstand gestützt, dass bei Ausspruch der Kündigung der Ablauf der vierwöchigen Wartefrist gemäß § 3 Abs. 3 EFZG drohte und einen Tag nach Ablauf der Kündigungsfrist endete, so dass der Arbeitgeber ab dem 10. März 2018 Entgeltfortzahlung hätte leisten müssen. Er vermochte diesen Anscheinsbeweis nicht zu erschüttern.

LAG Nürnberg, Urteil vom 4. Juli 2019, 5 Sa 115/19

**Praxistipp:** Grundsätzlich endet die Entgeltzahlungs-Pflicht nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Etwas anderes gilt dann, wenn aus Anlass der Krankheit gekündigt wird. In diesem Fall bleibt er zur Zahlung für die Dauer von höchstens sechs Wochen verpflichtet. Wenn andere Gründe als die Erkrankung der Anlass für die Kündigung waren, sollte der Arbeitgeber das dokumentieren.

## VERANSTALTUNGEN

### **„Gründe warum Kunden nicht zahlen - Sinnvolle und unsinnige Maßnahmen in der Forderungsverfolgung“**

**Dienstag, 4. Februar 2020, 18:00 - 20:00 Uhr**, Raum 1, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

**Herr Frank Bintz, Geschäftsführer ADVIN Inkassoservice GmbH, Saarbrücken**, wird mit vielen praktischen Beispielen verdeutlichen, welche Hintergründe hinter einer „Nichtzahlung“ stecken können. Er stellt vorgerichtliche und rechtliche Maßnahmen vor, die jeder Gläubiger ergreifen kann und auch sollte, bzw. zeigt welche Maßnahmen unwirtschaftlich sind.

Die Teilnehmerpauschale (inkl. MwSt.) beträgt 25,00 € pro Person für IHK-Mitglieder und 30,00 € für Nichtmitglieder.

Anmeldungen **bis 3. Februar 2020** unter E-Mail: [veranstaltungen@saarland.ihk.de](mailto:veranstaltungen@saarland.ihk.de)

### **„Chef, ich bin dann mal weg!“**

**Dienstag, 3. März 2020, 18.00 - 20.00 Uhr**, Raum 1, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

**Herr Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Eric Schulien, Rechtsanwaltskanzlei Eric Schulien GmbH Rechtsanwalts-gesellschaft, Saarbrücken**, wird Ihnen in seinem praxisorientierten Vortrag Ihre Fragen rund um den Urlaub beantworten. Gerade zu Beginn des Jahres wird in vielen Unternehmen die Jahresurlaubsplannung durchgeführt. Dabei tauchen immer wieder Fragen rund um den Urlaub auf. Sie reichen von der Bestimmung der Urlaubsterminierung, über die Berechnung der zeitlichen Dauer desurlaubes bis hin zur Berechnung von Urlaubsgeld und Urlaubsentgelt.

Die Teilnehmerpauschale (inkl. MwSt.) beträgt 25,00 € pro Person für IHK-Mitglieder und 30,00 € für Nichtmitglieder.

Anmeldungen **bis 2. März 2020** unter E-Mail: [veranstaltungen@saarland.ihk.de](mailto:veranstaltungen@saarland.ihk.de)

### **„Richtig kündigen!?“**

**Montag, 16. März 2020, 18.00 - 20.00 Uhr**, Raum 1, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken

**Herr Rechtsanwalt Dr. Kai Hüther, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Kanzlei Rapräger, Saarbrücken**, wird im Rahmen seines Vortrages vorstellen, wie gerade die Formalien bei einer Kündigung in den Griff zu bekommen sind. Außerdem geht er auf die Besonderheiten ein, wenn der bzw. die zu Kündigende im Ausbildungsverhältnis steht oder sich in der Mutterschutz- oder Elternzeit befindet.

Die Teilnehmerpauschale (inkl. MwSt.) beträgt 25,00 € pro Person für IHK-Mitglieder und 30,00 € für Nichtmitglieder.

Anmeldungen **bis 13. März 2020** unter E-Mail: [veranstaltungen@saarland.ihk.de](mailto:veranstaltungen@saarland.ihk.de)

**„Rund um die BGB-Gesellschaft“**

**Donnerstag, 26. März 2020, 18.00 - 20.00 Uhr**, Raum 1, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

**Frau Dr. Carmen Palzer, Kanzlei DR. PALZER | BERGER, Saarbrücken**, gibt Ihnen einen praxisgeprägten Einblick in das Recht der BGB-Gesellschaft. Als potenziell betroffener Unternehmer sollten man wissen, welche Handlungsinstrumente das Gesetz an die Hand gibt, falls keiner oder nur ein unvollständiger Gesellschaftsvertrag geschlossen wurde. Und vor allem: was im Gesellschaftsvertrag geregelt werden kann - oder auch soll.

Die Teilnehmerpauschale (inkl. MwSt.) beträgt 25,00 € pro Person für IHK-Mitglieder und 30,00 € für Nichtmitglieder.

Anmeldungen **bis 25. März 2020** unter E-Mail: [veranstaltungen@saarland.ihk.de](mailto:veranstaltungen@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](mailto: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](mailto:heike.closs@saarland.ihk.de)

Ass. iur. Kim Pleines

Tel.: (0681) 9520-640

Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: [kim.pleines@saarland.ihk.de](mailto: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](mailto:info@saarland.ihk.de), Tel. + 49 (0) 6 81/95 20-0, Fax + 49 (0) 6 81/95 20-8 88, UST.- Ident.- Nummer: DE 138117020