

Nr. 10 / Oktober 2019



Newsletter Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

Krankschreibungen per WhatsApp: Geht das?.....	2
Änderung der „Fachlichen Weisung AÜG“	3
Erteilung einer unbefristeten Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung	4
Ablehnung einer Bewerbung wegen Schwangerschaft – Diskriminierung	4
Keine Entschädigung aufgrund von "Mobbing" wegen ostdeutscher Herkunft	6
Betriebliche Übung bei Gehaltserhöhung	6
Probezeitkündigung in der Ausbildung	8
VERANSTALTUNGEN	9
„Grenzüberschreitende Zwangsvollstreckung“	9
„Schwerbehindertenarbeitsrecht“	9
„Betriebliches Eingliederungsmanagement: Wie funktioniert das?“	9
„Mutterschutz und Elternzeit: Wie verhalte ich mich als Arbeitgeber korrekt?“	10
„Incoterms 2020“	10

Krankschreibungen per WhatsApp: Geht das?

Im Mai 2018 hat der Deutsche Ärztetag für eine Lockerung des sog. Fernbehandlungsverbots gestimmt. Seitdem sieht die Musterberufsordnung der Ärzte vor, dass Ärzte „im Einzelfall“ auch bei Ihnen unbekanntem Patienten über Kommunikationsmedien beraten oder behandeln dürfen, wenn die ärztlich vertretbar ist und die erforderliche ärztliche Sorgfalt gewahrt wird. Nunmehr bieten Ärzte sog. Videosprechstunden an und erstellen Krankschreibungen über WhatsApp. Doch ist dies arbeitsrechtlich ausreichend?

Nachweis der Arbeitsunfähigkeit

Arbeitnehmer sind nach § 5 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) dazu verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, muss er eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU) vorlegen. Die Pflicht besteht auch dann, wenn der Arbeitnehmer Krankengeld erhält. In Arbeitsverträgen kann geregelt werden, dass die Bescheinigung abweichend vom Gesetz früher vorzulegen ist.

AU per WhatsApp zustellen?

WhatsApp dient der schnellen Kommunikation. Das Weiterleiten der Bescheinigung ermöglicht es dem Arbeitnehmer, die zeitlichen Fristen einzuhalten. Für die Erfüllung der Nachweispflicht im Sinne des EFZG reicht dies aber nicht aus. Aus der Formulierung im EFZG ergibt sich, dass die Schriftform eingehalten werden muss. Der Nachweis ist also nur dann erbracht, wenn eine eigenhändig unterschriebene AU-Bescheinigung vorgelegt wurde.

Beweiswert einer AU-Bescheinigung

Einer ordnungsgemäß erstellten AU-Bescheinigung kommt nach der Rechtsprechung des BAG der Beweiswert zu, dass für den angegebenen Zeitraum vom Bestehen einer Arbeitsunfähigkeit ausgegangen werden kann. Welche Anforderungen an die Bescheinigung zu stellen sind, ist in der Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie festgelegt.

Der Arbeitgeber kann den Beweiswert nur erschüttern, wenn er Tatsachen vorlegen kann, die zu ernsthaften Zweifeln an der behaupteten krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit begründen.

Der Beweiswert kann u.a. erschüttert werden, wenn

- das Attest nach Ankündigung einer Erkrankung durch den Arbeitnehmer erstellt wurde;
- „Testbesuche“ von anderen Arbeitnehmern beim ausstellenden Arzt ergeben, dass dieser ohne genauere Untersuchung Krankschreibungen ausstellt;
- das Attest ohne vorherige ärztliche Untersuchung allein aufgrund der Angaben des Arbeitnehmers erstellt wurde.

Videosprechstunde und elektronisch erstelltes Attest

Die Feststellung einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit darf nach der Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie nur aufgrund einer ärztlichen Untersuchung erfolgen. Ohne eine solche Untersuchung ist die AU-Bescheinigung nicht ordnungsgemäß erstellt und der Beweiswert kann somit erschüttert werden (soweit der Arbeitgeber nachweisen kann, dass keine Untersuchung stattgefunden hat!).

Daran ändert sich auch nichts durch die Lockerung des Fernbehandlungsverbots. Durch die Lockerung dürfen AU-Bescheinigungen nunmehr per Internet ausgestellt werden, wenn der Arbeitnehmer ein Formular ausfüllt und die Symptome schildert. Dies ersetzt allerdings keine ärztliche Untersuchung des Arbeitnehmers. Ein so ausgestelltes Attest hat nicht den Beweiswert einer ordnungsgemäß erstellten AU-Bescheinigung.

Auch eine telefonische Befragung des Arbeitnehmers beinhaltet keine ärztliche Untersuchung. Die Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie gibt zwar nicht vor, in welcher Form die Untersuchung durch den Arzt erfolgen muss. Es ist aber zumindest notwendig, dass der Arzt sich optisch vom Gesundheitszustand des Arbeitnehmers überzeugen kann. Dies kann auch mittels Videosprechstunde erfolgen. Eine so erstellte AU-Bescheinigung genießt dann grundsätzlich den gleichen Beweiswert, wie die Bescheinigung aufgrund einer herkömmlichen Sprechstunde. Entscheidend dürfte aber sein, in welchen Fällen eine solche Fernbehandlung ausreichend ist.

Fazit: Auch wenn in der heutigen Zeit viel über WhatsApp und Co. geregelt werden kann, muss der Arbeitnehmer weiterhin seine AU-Bescheinigung im Original dem Arbeitgeber vorlegen, um seiner Nachweispflicht nachzukommen. Der Beweiswert einer AU-Bescheinigung, die aufgrund eines ausgefüllten Formulars oder einer telefonischen Beratung erstellt wird, kann erschüttert werden. Die Feststellung des (Fort-)Bestehens einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit dagegen kann per Videosprechstunde erfolgen.

Änderung der „Fachlichen Weisung AÜG“

Am 1. April 2017 ist das neue Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) in Kraft getreten. Die Bundesagentur für Arbeit hat dazu die „Fachlichen Weisungen AÜG“ herausgegeben. Die Verwaltungsrichtlinien sollen Arbeitgebern bei der Auslegung des Gesetzes weiterhelfen und Aufschluss darüber geben, wie die Behörde die gesetzlichen Vorschriften auslegt.

Ca. 2,5 Jahre später sind diese nun überarbeitet und an einigen Stellen mit Wirkung zum 1. August 2018 angepasst worden. Festzuhalten ist, dass wesentliche Fragen für die Praxis weiterhin nicht bzw. nicht hinreichend beantwortet werden.

Inhaltliche Änderungen ergeben sich u.a. beim Formerfordernis bei der Konkretisierung des Zeitarbeitnehmers, der Dokumentation der konkreten Einsatzzeiten, der Bestimmung der Einsatzdauer, der Verlängerung der Erlaubnis, bei der Bestimmung des vergleichbaren Arbeitnehmers, der Arbeit auf Abruf und dem Schriftformerfordernis des Überlassungsvertrages.

Praxistipp: Die Neufassung der „Fachlichen Weisung AÜG“ sowie weitere Informationen zur Arbeitnehmerüberlassung finden Sie auf unserer Internetseite unter www.saarland.ihk.de, **Kennzahl 67**.

Erteilung einer unbefristeten Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung

Eine Arbeitnehmerüberlassungs-Erlaubnis kann unbefristet erteilt werden, wenn der Verleiher drei aufeinanderfolgende Jahre ununterbrochen tätig war und keinen Grund zur Beanstandung gegeben hat. Das Landessozialgericht (LSG) Hamburg musste sich in einem Fall mit einem ablehnenden Bescheid der für die Erlaubnis zuständigen Behörde befassen.

Die Klägerin betreibt eine Eventagentur, bei der sie u.a. auch Arbeitnehmer überlässt. Eine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung wurde ihr erstmals 2003 für ein Jahr erteilt und wurde seither jeweils befristet für ein Jahr verlängert. 2015 beantragte sie eine unbefristete Erlaubnis. Die Bundesagentur für Arbeit lehnte den Antrag ab. Bei einer Betriebsprüfung wurden – wie in der Vergangenheit auch – Verstöße festgestellt. So fehlten z.B. in Arbeitsverträgen die erforderlichen Angaben zur Erlaubnisbehörde sowie zu Art und Höhe der Leistungen für Nichtverleihzeiten. Teilweise wurden "Rahmenvereinbarungen" geschlossen, auf deren Grundlage bei Bedarf und nach Auftragslage sachgrundbefristete Einzelvereinbarungen geschlossen werden sollten.

Das LSG stellte fest, dass die Klägerin keinen Anspruch auf Erteilung einer unbefristeten Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung hat. Die Erlaubnis kann erteilt werden, wenn der Verleiher drei aufeinanderfolgende Jahre lang nach § 1 AÜG erlaubt tätig war. Auch geringere Verstöße gegen das AÜG reichen aus, um eine unbefristete Erlaubnis zu verweigern. Die Erlaubnisbehörde hat sich zurecht auf die bis zuletzt anhaltende Praxis der Klägerin berufen, Rahmenvereinbarungen zu treffen, auf deren Grundlage mehrere sachgrundbefristete Einzelvereinbarungen je nach Auftragslage möglich sind. Der Arbeitnehmerüberlassung ist immanant, dass der Verleiher als Arbeitgeber das Risiko von Zeiten vorübergehender Nichtbeschäftigung trägt. Durch die getroffene Regelung gerät der Leiharbeiter jedoch in eine rechtlich unsichere Situation. Es liegt zudem kein „vorübergehender Bedarf“ vor, der eine Befristung im Sinne des Befristungsrechts ermöglicht.

LSG Hamburg, Urteil vom 30. Januar 2019, L 2 AL 18/18

Praxistipp: Eine unbefristete Erlaubnis zur gewerblichen Arbeitnehmerüberlassung wird nur erteilt, wenn der Verleiher in den letzten drei Jahren unbescholten tätig war. Auch kleinere Verstöße gegen die Bestimmungen des AÜG reichen aus, um eine unbefristete Erlaubnis zu verweigern.

Ablehnung einer Bewerbung wegen Schwangerschaft – Diskriminierung

Eine nationale Regelung, die vorsieht, dass ein Arbeitnehmer, der einen diskriminierten Arbeitnehmer unterstützt, nur dann vor einer „Viktimisierung“ durch den Arbeitgeber schützt, wenn er als formaler Zeuge im Rahmen einer Untersuchung auftritt, ist mit dem Unionsrecht unvereinbar.

Die Klägerin ist als Leiterin eines Bekleidungsgeschäfts angestellt. Dort führt sie mit einer Bewerberin ein Vorstellungsgespräch für eine Stelle als Verkäuferin. Die Bewerberin teilt der Klägerin mit, dass sie schwanger ist. Diese Information gibt die Klägerin der Personalleiterin des Unternehmens weiter. Die Personalleiterin antwortet der Klägerin daraufhin per E-Mail, dass man die Bewerberin wegen ihrer Schwangerschaft nicht einstellen möchte. Die Klägerin weist die Personalleiterin zwar darauf hin, dass diese Vorgehensweise gesetzlich verboten ist, die Personalleiterin hält je-

doch an ihrem Entschluss fest. Noch am gleichen Tag teilt die Klägerin daher der Bewerberin mit, dass ihre Bewerbung wegen ihrer Schwangerschaft nicht erfolgreich gewesen ist. Die Bewerberin legt daraufhin Beschwerde beim belgischen Institut für die Gleichheit von Frauen und Männern ein. Ein halbes Jahr später beendet das Unternehmen das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin. Als Begründung wird unter anderem die mangelhafte Ausführung übertragener Aufgaben aufgeführt. Die Klägerin legt daraufhin ebenfalls Beschwerde ein und fordert Schadensersatz. Sie stützt den Anspruch auf Art. 22 des belgischen „Gendergesetzes“, wonach nachteilige Maßnahmen des Arbeitsgebers gegen Personen verboten sind, die eine Beschwerde wegen Diskriminierung eingereicht haben. Den gleichen Schutz genießen jedoch auch Personen, die als Zeuge im Rahmen einer solchen Beschwerde auftreten. Die belgische Regelung definiert den Begriff des Zeugen als diejenigen Personen, die „in einem unterzeichneten und datierten Dokument über die Begebenheiten informieren, die sie selbst gesehen oder gehört haben und die sich auf die Situation beziehen, die Gegenstand der Beschwerde ist, oder die als Zeuge vor Gericht auftreten.“ Das zuständige belgische ArbG möchte nun im Wege eines Vorabentscheidungsverfahrens wissen, ob diese nationale Regelung mit dem Unionsrecht im Einklang steht. Das Unionsrecht sieht vor, dass Arbeitnehmer vor Entlassung oder anderen Benachteiligungen durch den Arbeitgeber zu schützen sind, die als Reaktion auf eine Beschwerde innerhalb des betreffenden Unternehmens oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes erfolgen.

Der EuGH sieht die belgische Regelung als mit dem Unionsrecht unvereinbar an. Der Begriff des Arbeitnehmers nach Art. 24 der Gleichbehandlungsrichtlinie ist weit auszulegen. Er darf nicht von bestimmten Formerfordernissen oder der Anerkennung eines bestimmten Status, wie dem eines Zeugen, abhängig gemacht werden. Würde die Vorschrift solche Personen ausschließen, die die geschützte Person formell oder informell verteidigen oder zu deren Gunsten aussagen, wäre die Wirksamkeit des Schutzes gegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts nicht gewährleistet. Diese Arbeitnehmer, die sich in einer idealen Position befinden, um die diskriminierte Person zu unterstützen und Kenntnis von Fällen der Diskriminierung durch ihren Arbeitgeber zu erlangen, könnten anderenfalls aus Angst davor, dass sie selbst nicht vor Sanktionen und Benachteiligungen geschützt sind, davon abgehalten werden, zugunsten des Opfers einer Ungleichbehandlung aufzutreten.

Praxistipp: Der Umstand, dass das Unternehmen die Bewerberin aufgrund ihrer Schwangerschaft nicht für die Stelle als Verkäuferin in Betracht gezogen hat, ist als ungünstigere Behandlung einer Frau im Zusammenhang mit Schwangerschaft anzusehen. Dies stellt eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Sinne von Art. 2 II lit. c der Gleichbehandlungsrichtlinie dar. Dies hat zur Folge, dass das nationale Gericht der diskriminierten Bewerberin im Prinzip eine Entschädigung zuzusprechen hat. Art. 24 der Gleichbehandlungsrichtlinie verpflichtet die Mitgliedstaaten darüber hinaus, erforderliche Maßnahmen zu treffen, um Arbeitnehmer und Arbeitnehmervertreter, die die diskriminierte Person unterstützen, vor weiteren Benachteiligungen durch den Arbeitgeber zu bewahren. Auch der die schwangere Bewerberin unterstützenden Arbeitnehmerin steht eine Entschädigung zu, denn die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses verstößt gegen die Gleichbehandlungsrichtlinie und ist rechtswidrig.

EuGH, Urteil vom 20. Juni 2019, C-404/18

Quelle: NJW-Spezial 2019, 532

Keine Entschädigung aufgrund von "Mobbing" wegen ostdeutscher Herkunft

Das ArbG Berlin hat entschieden, dass die Herabwürdigung eines Mitarbeiters wegen seiner ostdeutschen Herkunft keine Benachteiligung im Sinne des § 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) wegen der ethnischen Herkunft oder Weltanschauung darstellt.

Der Kläger wurde von einem Zeitungsverlag als stellvertretender Ressortleiter beschäftigt. Er hat den Arbeitgeber auf Entschädigung, Schadensersatz und Schmerzensgeld in Anspruch genommen, weil er von zwei vorgesetzten Mitarbeitern wegen seiner ostdeutschen Herkunft stigmatisiert und gedemütigt worden sei.

Das ArbG Berlin hat die Klage abgewiesen. Nach Auffassung des Arbeitsgerichts steht dem Kläger eine Entschädigung nach dem AGG nicht zu, weil eine Benachteiligung wegen seiner ethnischen Herkunft oder Weltanschauung nicht erfolgt ist. Menschen ostdeutscher Herkunft seien nicht Mitglieder einer ethnischen Gruppe oder Träger einer einheitlichen Weltanschauung. Einen Schadensersatzanspruch wegen einer Persönlichkeits- oder Gesundheitsverletzung habe das Arbeitsgericht abgelehnt, weil der Kläger den Arbeitgeber nicht rechtzeitig auf das Verhalten seiner Vorgesetzten und die Gefahr eines ungewöhnlich hohen Schadens – es waren ca. 800.000 Euro im Streit – aufmerksam gemacht habe. Das Mitverschulden des Klägers an dem – einmal angenommenen – Schaden wiege derart schwer, dass eine Ersatzpflicht des Arbeitgebers entfalle.

ArbG Berlin, Urteil vom 15. August 2019, 44 Ca 8580/18

Quelle: Pressemitteilung des LArbG Berlin-Brandenburg Nr. 22/2019 v. 02.10.2019

Praxistipp: Mehr Informationen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz finden Sie in unserem Infoblatt → **A29** „[Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz](#)“ unter der **Kennzahl 67**.

Betriebliche Übung bei Gehaltserhöhung

Die Frage, ob sich ein Angestellter darauf verlassen darf, dass der Arbeitgeber sein Gehalt auch in Zukunft auf gleiche Art und Weise wie bisher erhöht, ist anhand einer Gesamtschau zu beurteilen.

Die Parteien streiten über eine Gehaltserhöhung. Der Manteltarifvertrag, an dem sich der Arbeitgeber orientierte, sieht eine nach der auszuübenden Tätigkeit erfolgende Eingruppierung in neun Tarifgruppen vor. Jede Tarifgruppe enthält mehrere Stufen, denen die Beschäftigten nach Berufsjahren zuzuordnen sind. Der Arbeitgeber hat zusätzlich jeder der neun tariflichen Vergütungsgruppen sog. übertarifliche Stufen und für „leitende Mitarbeiter“ sog. außertarifliche Stufen als „Haustarif“ hinzugefügt.

Der Arbeitnehmer war zu Beginn des Arbeitsverhältnisses in Tarifgruppe 6 eingeordnet. Nach Übertragung der Aufgabe als stellvertretender Leiter der Abteilung Informationsverarbeitung wurde der Kläger einer „AT-Stufe“ des „Haustarifs“ zugeordnet. 2009 fand ein Betriebsübergang statt, durch den der Tarifvertrag nicht mehr unmittelbar anwendbar war. Die Arbeitgeberin stimmte aber einer dynamischen Besitzstandswahrung zu. Bis 2016 wurden die Gehälter entsprechend der Tarifierhöhungen

gesteigert. 2016 wurde beschlossen, die Tarifierhöhung „nicht an AT-Mitarbeiter weiterzugeben“. Dagegen wehrte sich der Kläger.

Das BAG gab der Klage Recht. Der Kläger hat einen Anspruch auf eine Gehaltserhöhung aus betrieblicher Übung. Die im Streitzeitraum erfolgte Einstufung des Klägers als AT-Angestellter steht dem nicht entgegen.

Unter einer betrieblichen Übung ist die regelmäßige Wiederholung bestimmter Verhaltensweisen des Arbeitgebers zu verstehen, aus denen die Arbeitnehmer schließen können, ihnen solle eine Leistung oder eine Vergünstigung auf Dauer eingeräumt werden. Entscheidend dafür ist, wie der Arbeitnehmer die Erklärung oder das Verhalten des Arbeitgebers verstehen musste und er auf einen Bindungswillen des Arbeitgebers schließen durfte. Will der Arbeitgeber das Entstehen einer betrieblichen Übung verhindern, muss er bei oder im Zusammenhang mit der Gewährung einer Leistung den Beschäftigten klar und verständlich deutlich machen, er wolle sich für die Zukunft nicht binden.

Von diesen Grundsätzen hat das Bundesarbeitsgericht eine Ausnahme gemacht, wenn der Arbeitgeber freiwillig - also ohne rechtliche Verpflichtung aufgrund von Tarifgebundenheit - die Entgelte der Beschäftigten entsprechend der Tarifentwicklung in einem bestimmten Tarifgebiet anhebt. In diesem Falle müssen für das Entstehen einer betrieblichen Übung auf weitere entsprechende Gehaltserhöhungen in der Folgezeit deutliche Anhaltspunkte in dem Verhalten des Arbeitgebers dafür sprechen. Diese (Ausnahme-)Rechtsprechung kommt allerdings nur zur Anwendung, wenn für die Arbeitnehmer erkennbar ist, dass der Arbeitgeber sich nicht für die Zukunft binden will.

Dies ist vorliegend nicht der Fall. Bei der Beklagten besteht die betriebliche Übung, die Gehälter nicht nur hinsichtlich eines - gedachten - „tariflichen Anteils“ daran, sondern auch in Bezug auf den übertariflichen Entgeltbestandteil zu erhöhen. Zudem wurde der Kläger ursprünglich ohne „AT-Status“ eingestellt. Der Kläger hat erst im Laufe des Arbeitsverhältnisses durch die Übertragung neuer Arbeitsaufgaben den Status eines AT-Angestellten erlangt. Das Gehalt der AT-Angestellten wurde nicht im Einzelnen ausgehandelt. Es wurde vielmehr ein auf dem tariflichen Entgeltgruppen- und Vergütungssystem aufbauendes Gehaltsschema mit mehreren Gehaltsstufen entwickelt. Aufgrund der Umstände konnte der Kläger berechtigterweise annehmen, in Bezug auf seine weitere Gehaltsentwicklung gebe es keine Veränderung, sondern es bleibe bei der für die Tarifangestellten bestehenden betrieblichen Übung der Erhöhung des Gehalts im Umfang der tariflichen Gehaltssteigerung.

BAG, Urteil vom 27. Februar 2019, 5 AZR 354/18

Praxistipp: Mit dem vorliegenden Urteil führt das BAG seine Rechtsprechung zu Gehaltserhöhungen aufgrund betrieblicher Übung bei nicht tarifgebundenen Arbeitnehmern fort.

Probezeitkündigung in der Ausbildung

Auf ein praxisintegrierendes duales Studium sind die Regelungen des BBiG - anders als im Falle eines ausbildungsintegrierenden Studiums - nicht anwendbar, wenn das Praktikum durch eine auf dem Hochschulgesetz beruhende Studien- oder Prüfungsordnung vorgesehen ist. Dies bedeutet, dass die Regelungen zur Kündigung im BBiG nicht zu beachten sind. Dies entschied das Landesarbeitsgericht (LAG) Mecklenburg-Vorpommern.

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit der Kündigung eines Studienvertrags über die Teilnahme an einem dualen Masterstudiengang. Der Kläger sollte innerhalb der sechsmonatigen Probezeit gekündigt werden. Die Beklagte unterrichtete den Betriebsrat über die beabsichtigte fristgerechte Kündigung. Nachdem der Betriebsrat keine Stellungnahme abgab, kündigte die Beklagte fristgerecht. Der Kläger vertritt die Ansicht, dass der Studienvertrag unter das Berufsbildungsgesetz falle und dieser deshalb nach Ablauf der maximal viermonatigen Probezeit vom Arbeitgeber nicht mehr ordentlich, sondern nur noch außerordentlich gekündigt werden könne.

Das LAG wies die Berufung des Klägers ab. Das BBiG steht der Kündigung nicht entgegen, da es auf den Studienvertrag des Klägers nicht anwendbar ist. Das BBiG gilt nicht für die Berufsbildung, die in berufsqualifizierenden oder vergleichbaren Studiengängen an Hochschulen auf der Grundlage des Hochschulrahmengesetzes und der Hochschulgesetze der Länder durchgeführt wird. Das gilt allerdings nur dann, wenn auch die praktische Tätigkeit durch eine staatliche Entscheidung anerkannt ist. Eine staatliche Anerkennung kann sich aus einer auf dem Hochschulgesetz beruhenden Studien- oder Prüfungsordnung ergeben.

Der Betriebsrat wurde ordnungsgemäß angehört. Die Kündigung ist auch nicht aus diesem Grund unwirksam. Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat diejenigen Umstände mitteilen, die seinen Kündigungsentschluss bestimmt haben.

LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 29. Januar 2019, 5 Sa 105/18

VERANSTALTUNGEN

„Grenzüberschreitende Zwangsvollstreckung“

Mittwoch, 6. November 2019, 18.00 - 20.00 Uhr, Raum 1, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Gemeinschaftsveranstaltung von IHK Saarland, Saarländischer Anwaltsverein, DAV Luxemburg

Anmeldungen **bis 5. November 2019** unter E-Mail:
sabine.lorscheider@saarland.ihk.de

„Schwerbehindertenarbeitsrecht“

Dienstag, 12. November 2019, 18.00 - 20.00 Uhr, Raum 1, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Arbeitgeber, die schwerbehinderte Menschen beschäftigen, haben neben den arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen auch das Schwerbehindertenrecht des SGB IX zu beachten. Auf dieser Grundlage treffen den Arbeitgeber verstärkt Rechte und Pflichten, die er von Beginn bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu beachten hat.

Herr Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Eric Schulien, Rechtsanwaltskanzlei Eric Schulien GmbH Rechtsanwaltsgesellschaft, Saarbrücken, zeigt auf, wie in der täglichen betrieblichen Praxis das Schwerbehindertenrecht umgesetzt wird, also welche Pflichten den Arbeitgeber bei der Einstellung von Schwerbehinderten treffen, welchen Anspruch ein schwerbehinderter Mensch auf angemessene Beschäftigung hat, welche präventiven Maßnahmen im Betrieb ergriffen werden müssen, wieviel Zusatzurlaub einem schwerbehinderten Mitarbeiter zustehen und für den Fall der Fälle: was bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses zu beachten ist.

Anmeldungen **bis 11. November 2019** unter E-Mail:
sabine.lorscheider@saarland.ihk.de

„Betriebliches Eingliederungsmanagement: Wie funktioniert das?“

Donnerstag, 14. November 2019, 18:00 - 20:00 Uhr, Raum 1, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Ist ein Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig erkrankt, hat sein Arbeitgeber ein Betriebliches Eingliederungsmanagement, kurz BEM genannt, durchzuführen. Wie dieses BEM durchzuführen ist, sagt das Gesetz nicht. Diese Freiheit stellt den Arbeitgeber vor große Fragen.

Frau Dr. Carmen Palzer, Kanzlei DR. PALZER | BERGER | BENDER, Saarbrücken, geht in ihrem Vortrag darauf ein, wie innerhalb des Betriebes das BEM aufgebaut wird und wie die anzufertigenden Unterlagen auszusehen haben. Beides muss in Ordnung sein, damit bei einer eventuell anschließenden krankheitsbedingten Kündigung nicht ein falsch oder nicht durchgeführtes Eingliederungsmanagement die

Kündigung unwirksam macht. Wichtig also für alle Arbeitgeber zu wissen, wie ein BEM wirksam durchgeführt wird.

Anmeldungen **bis 13. November 2019** unter E-Mail:
sabine.lorscheider@saarland.ihk.de

„Mutterschutz und Elternzeit: Wie verhalte ich mich als Arbeitgeber korrekt?“
Dienstag, 26. November 2019, 18:00 - 20:00 Uhr, Raum 1, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Ein Kind wird erwartet. Ein freudiges Ereignis, das auch große Auswirkungen auf ein bestehendes Arbeitsverhältnis hat. So regeln das Mutterschutzgesetz wie auch das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) für den Arbeitgeber wie auch für die Mutter bzw. für die Eltern verschiedene Aspekte.

Herr Rechtsanwalt Dr. Kai Hüther, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Kanzlei Rapräger, Saarbrücken, wird im Rahmen seines Vortrages vorstellen, was die Mutterschutzfrist im Arbeitsverhältnis bedeutet, wer Elternzeit und wie lange die Elternzeit in Anspruch genommen werden kann und wie die Elternzeit beantragt werden muss. Ebenso wird er darauf eingehen, wie sich die Elternzeit auf bestehende Arbeitsverträge auswirkt, ob beispielsweise auch ein Urlaubsanspruch entsteht und was der Arbeitgeber rund um den Arbeitsschutz noch zu beachten hat.

Anmeldungen **bis 25. November 2019** unter E-Mail:
sabine.lorscheider@saarland.ihk.de

„Incoterms 2020“
Mittwoch, 27. November 2019, 18:00 - 20:00 Uhr, Raum 2, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Referent: Matthias Brombach, Rechtsanwalt, teras Anwaltskanzlei Brombach & Partner | Rechtsanwälte, Saarbrücken

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

Anmeldungen **bis 26. November 2019** unter E-Mail:
sabine.lorscheider@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) 6 81/95 20-0, Fax + 49 (0) 6 81/95 20-8 88, UST.- Ident.- Nummer: DE 138117020