

Nr. 09 / September 2018



Newsletter Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

| | |
|---|----|
| Aktuelle Urteile zur Abgrenzung zwischen Bar- und Sachlohn | 2 |
| Rücktritt vom nachvertraglichen Wettbewerbsverbot zulässig | 3 |
| Kein Anspruch auf private Handynummer des Arbeitnehmers | 3 |
| Anspruch auf behindertengerechte Beschäftigung | 4 |
| Vertretung kann Befristung rechtfertigen | 5 |
| Aufeinander folgende Befristungen: Befristungskontrollklage | 5 |
| Arbeitszeugnis mit üblicher Dankes- und Bedauernsformel | 6 |
| Zeitnahe Kündigung mit Arbeitsunfähigkeit - Anscheinsbeweis..... | 6 |
| Kündigung wegen Abbau einer Hierarchieebene | 7 |
| Vorzeitige Beendigung des Ausbildungsverhältnisses | 8 |
| Anhörung des Personalrats bei geplanter Kündigung | 8 |
| Hemmung einer Ausschlussfrist wegen Vergleichsverhandlungen? | 9 |
| Schadensersatz wegen verspäteter Wiedereingliederung..... | 10 |
| VERANSTALTUNGEN | 11 |
| Betrieblicher Datenschutz nach der EU-Datenschutzgrundverordnung und dem Bundesdatenschutzgesetz | 11 |
| GDD-Datenschutz-Erfa-Kreis Saarland-Pfalz..... | 11 |
| Die Haftung im Arbeitsverhältnis: Wer haftet wofür? | 11 |
| Gewerbliches Mietrecht..... | 12 |

Aktuelle Urteile zur Abgrenzung zwischen Bar- und Sachlohn

Der BFH hat mit Urteilen vom 7. Juni 2018 zu dem Aktenzeichen VI R 13/16 und vom 4. Juli 2018 zum Aktenzeichen VI R 16/17, zur Abgrenzung von Bar- und Sachlohn bei Krankenversicherungsbeiträgen, die der Arbeitgeber übernimmt, geurteilt.

Im Fall VI R 13/16 schloss der Arbeitgeber des Klägers als Versicherungsnehmer für die Mitarbeiter des Unternehmens bei zwei Versicherungen (Gruppen-)Zusatzkrankensversicherungen für Vorsorgeuntersuchungen, stationäre Zusatzleistungen sowie Zahnersatz ab. Die für den Versicherungsschutz des Klägers vom Arbeitgeber gezahlten monatlichen Beträge blieben unter der 44-Euro Freigrenze i. S. d. § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG. Der BFH bestätigte das Vorliegen von Sachlohn.

Die Gewährung von Krankenversicherungsschutz ist in Höhe der Arbeitgeberbeiträge Sachlohn, wenn der Arbeitnehmer aufgrund des Arbeitsvertrags ausschließlich Versicherungsschutz, nicht aber eine Geldzahlung verlangen kann. Demgegenüber wendet der Arbeitgeber Geld und keine Sache zu, wenn er einen Zuschuss unter der Bedingung zahlt, dass der Arbeitnehmer mit einem vom ihm benannten Unternehmen einen Versicherungsvertrag schließt.

Die Frage, ob Bar- oder Sachlohn vorliegt, ist für die 44-Euro Freigrenze des § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG erheblich. Danach sind Sachbezüge bis 44 Euro im Kalendermonat steuerfrei. Für die Abgrenzung von Bar- und Sachlohn ist der auf Grundlage der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen zu ermittelnde Rechtsgrund des Zuflusses entscheidend.

In der Sache VI R 16/17 informierte die Klägerin in einem „Mitarbeiteraushang“ ihre Arbeitnehmer darüber, ihnen zukünftig eine Zusatzkrankensversicherung über eine private Krankenversicherungsgesellschaft anbieten zu können. Mitarbeiter nahmen das Angebot an und schlossen unmittelbar mit der Versicherungsgesellschaft private Zusatzkrankensversicherungsverträge ab. Die Versicherungsbeiträge wurden von den Mitarbeitern direkt an die Versicherungsgesellschaft überwiesen. Hierfür erhielten sie monatliche Zuschüsse von der Klägerin auf ihr Gehaltskonto ausgezahlt, die regelmäßig unter der Freigrenze des § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG blieben.

Nach dem Urteil des BFH handelt es sich um Barlohn. Ein Sachbezug liege nur vor, wenn auch ein arbeitsrechtliches Versprechen erfüllt wird, das auf Gewährung von Sachlohn gerichtet ist. Die Klägerin hatte ihren Arbeitnehmern letztlich nur den Kontakt zu dem Versicherungsunternehmen vermittelt und bei Vertragsschluss einen Geldzuschuss versprochen. Damit hatte sie ihren Arbeitnehmern --anders als im Fall VI R 13/16-- keinen Versicherungsschutz zugesagt.

Praxistipp: Die differenzierende Betrachtung des BFH verdeutlicht die für die Arbeitgeber bestehende Gestaltungsfreiheit. Entscheidet sich der Arbeitgeber dafür, seinen Arbeitnehmern --wie im ersten Fall-- unmittelbar Versicherungsschutz zu gewähren, liegt zwar einerseits begünstigter Sachlohn vor, andererseits ist das Potential für weitere Sachbezüge angesichts der monatlichen Freigrenze von höchstens 44 Euro erheblich eingeschränkt. Denn jegliche Überschreitung der Freigrenze führt zum vollständigen Entfallen der Steuerfreiheit.

Die voraussichtlichen Sachbezugswerte 2019 für freie Verpflegung und Unterkunft stehen fest

Die voraussichtlichen Sachbezugswerte 2019 wurden mit der Verordnung des BMAS dem Bundesrat vorgelegt (BR- Drs. 436/18). Im Jahr 2019 wird der voraussichtliche Monatswert für Verpflegung 251 € betragen. Der Monatswert für Unterkunft und Miete wird voraussichtlich auf 231 € festgelegt. Damit sind ab 2019 für verbilligte oder unentgeltliche Mahlzeiten an Arbeitnehmer für ein Frühstück 1,77 € und für ein Mittag- oder Abendessen 3,30 € anzusetzen.

Rücktritt vom nachvertraglichen Wettbewerbsverbot zulässig

Der Kläger war bei der Beklagten beschäftigt. Der Arbeitsvertrag enthielt ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für die Dauer von drei Monaten. Im Gegenzug verpflichtete sich die Beklagte zur Leistung einer Karenzentschädigung in Höhe von 50% der monatlich zuletzt bezogenen durchschnittlichen Bezüge. Der Kläger kündigte das Arbeitsverhältnis ordentlich. Die Beklagte zahlte trotz Wettbewerbsenthaltung keine Karenzentschädigung. Anfang des zweiten Monats nach Ausscheiden aus dem Betrieb der Beklagten teilte der Kläger der Beklagten per E-Mail mit, dass er sich ab sofort nicht mehr an das Wettbewerbsverbot gebunden fühlt. Der Kläger macht gerichtlich eine Karenzentschädigung für drei Monate geltend.

Auf ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot sind die gesetzlichen Rücktrittsregeln der §§ 323 ff BGB anwendbar. Der Rücktritt setzt eine Pflichtverletzung voraus. Er kommt daher erst in Betracht, wenn das Wettbewerbsverbot bereits in Vollzug gesetzt wurde und die Unterlassung von Wettbewerb nicht rückabgewickelt werden kann. Der Rücktritt wirkt dann abweichend von § 346 BGB nur für die Zukunft. Davon ausgehend stand dem Kläger wegen der Nichtleistung der Karenzentschädigung ein Rücktrittsrecht zu. Dieses hat er durch die E-Mail konkludent erklärt. Seine Erklärung kann nur in diesem Sinne verstanden werden. Ihm stand deshalb trotz fortwährender Wettbewerbsenthaltung nach der E-Mail keine weitere Karenzentschädigung zu.

Praxistipp: Das BAG bestätigt seine Rechtsprechung. Offen lässt das BAG die sich am Rande stellende Frage, ob die auch in diesem Fall erfolgte Anrechnung von Arbeitslosengeld gegen § 74 c I 1 HGB verstößt. Auf eine solche Anrechnungsregelung in Wettbewerbsverboten sollte besser verzichtet werden.

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

Kein Anspruch auf private Handynummer des Arbeitnehmers

Der Arbeitgeber hat keinen Anspruch auf Mitteilung der privaten Mobilfunknummer des Arbeitnehmers, um diesen während der Freizeit zum Zweck der Arbeitsaufnahme erreichen zu können. Das hat das Landesarbeitsgericht Thüringen im Fall eines Sachbearbeiters in einem Gesundheitsamt entschieden. Der Arbeitgeber forderte die Mitteilung der privaten Mobilfunknummer und erteilte aufgrund der Weigerung des Arbeitnehmers eine Abmahnung.

In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass die Erfassung der privaten Mobiltelefonnummer eines Arbeitnehmers gegen seinen Willen ein äußerst schwerwiegender Eingriff in sein allgemeines Persönlichkeitsrecht ist. Das ist nur dann ausnahmsweise zulässig, wenn der Arbeitgeber ohne Kenntnis der Mobilnummer im Einzelfall eine legitime Aufgabe, für die der Arbeitnehmer eingestellt ist, nicht, unvollständig oder nicht rechtmäßig erfüllen kann. Außerdem muss ihm eine andere Organisation zur Aufgabenerfüllung unmöglich oder unzumutbar sein.

Vorliegend sei die Herausgabe der Mobilnummer weder zur Durchführung des Arbeitsverhältnisses noch zu Zwecken des Personaleinsatzes erforderlich. Der Eingriff in das Persönlichkeitsrecht wiege außerordentlich schwer und stehe außer Verhältnis zu den ihn rechtfertigenden Gründen. Dem Arbeitgeber stünden andere, arbeitsrechtlich und datenschutzrechtlich zulässige Gestaltungsmittel zur Absicherung von Notfalleinsätzen zur Verfügung. Die Abmahnung sei daher rechtswidrig und aus der Personalakte zu entfernen.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Thüringen vom 16. Mai 2018; Az.: 6 Sa 442/17)

Praxistipp: Der Arbeitgeber kann mit seinem Arbeitnehmer Bereitschaftsdienst oder Rufbereitschaft vereinbaren. Aber: Für diesen Fall muss er eine andere Regelung finden, wie er mit seinem Mitarbeiter in Kontakt tritt. Das Urteil des LAG Thüringen zeigt eindeutig auf, dass er nicht die Herausgabe einer privaten Handy-Nummer verlangen darf. Ob Rufbereitschaft oder Bereitschaftsdienst zur Arbeitszeit zählt, erklärt Ihnen unser Infoblatt → **A34 „Arbeitszeit“** unter der **Kennzahl 67** unter www.saarland.ihk.de.

Anspruch auf behindertengerechte Beschäftigung

Ein Arbeitnehmer, der seine vertragsgemäße Arbeitsleistung aus Gesundheitsgründen nicht mehr erbringen kann, muss von einem Arbeitgeber ausdrücklich verlangen, auf einen seinem Leistungsvermögen entsprechenden Arbeitsplatz umgesetzt zu werden. Das hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Nürnberg im Fall eines SPS-Programmierers in einem Industrieunternehmen entschieden. Er erlitt bei einem Verkehrsunfall ein schweres Schädel-Hirntrauma und konnte danach seine ursprüngliche Arbeit nicht mehr verrichten.

Nach gescheiterter Wiedereingliederung und mehreren unwirksamen Kündigungen beschäftigte der Arbeitgeber ihn mit Lagerhilfsarbeiten und senkte die Vergütung entsprechend. Der Arbeitnehmer forderte die Differenzvergütung als Annahmeverzugslohn für den Zeitraum von zehn Jahren in Höhe von 213.482 Euro. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass der Anspruch auf behindertengerechte Beschäftigung voraussetze, dass der Arbeitnehmer die Umsetzung auf einen dem Leistungsvermögen entsprechenden Arbeitsplatz verlangt. Er muss auch aufzeigen, welche Beschäftigungsmöglichkeiten hierfür in Betracht kommen.

Praxistipp: Vorliegend hatte der Arbeitnehmer im streitgegenständlichen Zeitraum daran festgehalten, weiterhin seine bisherige Tätigkeit als SPS-Programmierer ausüben zu können. Das sei aber nach sachverständiger Begutachtung nicht der Fall. Der Arbeitgeber habe sich daher nicht im Annahmeverzug befunden. Ein Anspruch auf Nachzahlung besteht deshalb nicht. Eine behindertengerechte Beschäftigung nach § 81 Abs. 4 Satz 1 SGB IX hat er nicht verlangt.

LAG Nürnberg, Urteil vom 18. April 2018; Az.: 2 Sa 408/17

Vertretung kann Befristung rechtfertigen

Stellt ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer befristet ein, um eine vorübergehend abgeordnete Stammkraft zu vertreten, muss die Vertretung unmittelbar oder mittelbar erfolgen. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Briefzustellers entschieden. Der war bei seinem Arbeitgeber mit insgesamt 22 befristeten Arbeitsverträgen beschäftigt. Er machte geltend, es habe keinen Sachgrund der Vertretung gegeben, vielmehr sei er als dauerhafte Personalreserve tätig gewesen.

Das Gericht sagt, dass ein Sachgrund in der Vertretung eines anderen Arbeitnehmers liegen könne, wenn der Arbeitgeber bereits zu dem vorübergehend ausgefallenen Arbeitnehmer in einem Rechtsverhältnis stehe und mit dessen Rückkehr rechne. Wenn der Arbeitgeber erhebliche Zweifel haben müsse, dass der abwesende Arbeitnehmer zurückkehre, könne das dafür sprechen, dass der Sachgrund der Vertretung vorgeschoben sei. Bestehe der Vertretungsbedarf aufgrund der vorübergehenden Abordnung einer Stammkraft auf einen anderen Arbeitsplatz, treffe den Arbeitgeber eine erweiterte Darlegungslast zur Rückkehrprognose. Vorliegend habe der Arbeitgeber von der Rückkehr des vertretenen Arbeitnehmers ausgehen dürfen. Der Kausalzusammenhang zwischen zeitweiligem Ausfall des Vertretenen und der Einstellung der Vertretung habe vorgelegen. Die Befristung sei daher zulässig gewesen.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts – BAG – vom 21. Februar 2018; Az.: 7 AZR 765/16)

Praxistipp: Die Befristung eines Arbeitsvertrages mit Sachgrund erfordert immer eine konkrete Überprüfung, ob ein sachlicher Grund für die Verlängerung eines Vertrages vorliegt. Im Jahre 2016 hat sich das Bundesarbeitsgericht in einer Grundsatzentscheidung hierzu geäußert. Mehr Informationen dazu enthält unser Infoblatt **→A05 „Teilzeitarbeit und befristete Verträge“** unter der **Kennzahl 67** unter www.saarland.ihk.de.

Aufeinander folgende Befristungen: Befristungskontrollklage

Schließen Vertragsparteien mehrere aufeinander folgende befristete Arbeitsverhältnisse, ist im Rahmen einer Befristungskontrollklage grundsätzlich nur die Befristung des letzten Arbeitsvertrages auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall einer Universitätslektorin entschieden, die mit ihrem Arbeitgeber mehrere aufeinander folgende befristete Arbeitsverhältnisse abgeschlossen hatte. Anlässlich des zuletzt geschlossenen Vertrages wurde schriftlich vereinbart, dass nicht zuvor bereits ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden habe. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass die Vertragsparteien mit dem Abschluss eines weiteren befristeten Arbeitsvertrages ihr Arbeitsverhältnis auf eine neue Rechtsgrundlage stellten, die künftig allein für ihre Rechtsbeziehungen maßgeblich sei. Damit werde ein etwaiges unbefristetes Arbeitsverhältnis aufgehoben. Allerdings stehe es den Vertragsparteien frei, sich in dem nachfolgenden befristeten Arbeitsvertrag ausdrücklich oder konkludent das Recht vorzubehalten, die Wirksamkeit der vorangegangenen Befristung überprüfen zu lassen. Dann werde die Befristungskontrolle auch auf den davor liegenden Vertrag eröffnet. Ein derartiger Vorbehalt müsse aber vertraglich vereinbart werden, ein einseitig erklärter Vorbehalt einer Vertragspartei sei dafür nicht ausreichend.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts - BAG - vom 25. April 2018; Az.: 7 AZR 181/16)

Arbeitszeugnis mit üblicher Dankes- und Bedauernsformel

Ein Vergleich mit der Formulierung, dass der Arbeitgeber eine „übliche Dankes- und Bedauernsformel“ schuldet, kann im Wege der Zwangsvollstreckung durchgesetzt werden. Das hat das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg im Fall einer Arbeitnehmerin entschieden, deren ehemaliger Arbeitgeber zwar das im Vergleich festgelegte gute Zeugnis erstellt, bei der Abschlussformulierung aber Dank und Bedauern weggelassen hatte.

Gegen das vom Vollstreckungsgericht festgesetzte Zwangsgeld von 2.000 Euro wehrte sich der Arbeitgeber. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass ein Prozessvergleich nur dann Gegenstand der Zwangsvollstreckung sein könne, wenn der Titel einen vollstreckungsfähigen Inhalt habe. Das sei bei der Dankes- und Bedauernsformel der Fall. Dank bedeute, „Wir danken ihr für die geleistete Arbeit“ und Bedauern bedeute, „Wir bedauern ihr Ausscheiden“. Mit dem Hinweis auf die Üblichkeit dieser Formel werde eine solche gängige, nicht von den gebräuchlichen Formulierungen abweichende Formulierung festgelegt. Der Vollstreckungstitel sei daher hinreichend bestimmt und könne vollstreckt werden.

LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 05. April 2018; Az.: 9 Ta 1625/17

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

Zeitnahe Kündigung mit Arbeitsunfähigkeit - Anscheinsbeweis

Eine Kündigung kann trotz Erkrankung des Arbeitnehmers erfolgen, zieht aber unter Umständen eine Entgeltfortzahlungspflicht des Arbeitgebers nach Kündigungsende nach sich.

Der Arbeitnehmer ist ab 01.07.2016 beim Beklagten als Schlosser mit dreimonatiger Probezeit angestellt. Am 18.07.2016 erkrankt der Arbeitnehmer arbeitsunfähig. Am 26.07.2016 kündigt der Beklagte das Arbeitsverhältnis zum 10.08.2016. Am Tag der Kündigung wird das Fortbestehen der Arbeitsunfähigkeit bis voraussichtlich zum 12.08.2016 bescheinigt. Der Beklagte bestreitet, über diese Fortdauer der Krankheit unterrichtet worden zu sein. Die Krankenkasse geht davon aus, dass die Kündigung aufgrund der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers erfolgt ist und das Entgelt damit auch nach Ende des Arbeitsverhältnisses weiterzuzahlen war. Der Beklagte begründet die Kündigung mit einer konkreten Schlechtleistung des Arbeitnehmers zwölf Tage vor Ausspruch der Kündigung. Ferner seien sich die Arbeitsvertragsparteien bei Vertragsschluss einig gewesen, dass der Arbeitnehmer einen Lehrgang zur Grundqualifikation für Berufskraftfahrer bis zum Arbeitsbeginn absolvieren werde, was jedoch sodann nicht erfolgte.

Besteht ein zeitlich enger Zusammenhang zwischen der Kündigung und einer angezeigten Arbeitsunfähigkeit, greifen die Grundsätze des Anscheinsbeweises. Selbst wenn dem Arbeitgeber nicht bekannt ist, ob die Arbeitsunfähigkeit fort dauert, hat er nach der Rechtsprechung des BAG mindestens drei Tage abzuwarten, ob ihm die Arbeitsunfähigkeit noch angezeigt wird. Dieser Anscheinsbeweis hätte vom Beklagten zumindest entkräftet (nicht widerlegt) werden müssen, was vorliegend jedoch nicht geschehen ist. Der zeitliche Abstand zwischen der Schlechtleistung und der Kündigung spricht auch bei Zubilligung einer gewissen Bedenkzeit gegen einen Kau-

salzusammenhang zwischen diesen beiden. Das vermeintliche Fehlverhalten des Arbeitnehmers trat zudem nur einmalig auf und blieb ohne größere Folgen. Dass der Erwerb der genannten Qualifikation nicht erfolgt ist, blieb ebenfalls ohne konkrete Folgen; zudem wurde der Kündigungsentschluss erst nach Eintritt der Arbeitsunfähigkeit gefasst.

Praxistipp: Soll eine Kündigung in engem zeitlichem Zusammenhang mit einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers ausgesprochen werden, so ist stets darauf zu achten, mindestens drei Tage abzuwarten. Zusätzlich kann und sollte dokumentiert werden, welche Gründe dem Kündigungsentschluss zugrunde liegen. Dies gilt auch für Fälle der Probezeitkündigung und andere Fälle der Nichtanwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes. Zudem sollte eine verhaltensbedingte Kündigung nicht unnötig spät nach der entscheidenden (letzten) Pflichtverletzung erfolgen.

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 01.03.2018 - 10 Sa 1507/17.

Kündigung wegen Abbau einer Hierarchieebene

Baut ein Arbeitgeber aufgrund einer unternehmerischen Entscheidung eine Hierarchieebene ab und begründet damit eine Neuverteilung der Aufgaben mit der Folge einer betriebsbedingten Kündigung, trifft den Arbeitgeber eine erhöhte Darlegungslast.

Das hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Mecklenburg-Vorpommern im Fall eines Maschinenbauingenieurs und Fertigungsleiters entschieden, der eine betriebsbedingte Kündigung erhalten hatte. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass unternehmerische Entscheidungen im Normalfall nur daraufhin überprüft würden, ob sie willkürlich oder offenbar unsachlich seien. Auch ob sie tatsächlich umgesetzt würden. Beim Abbau von Hierarchieebenen mit neuer Arbeitsverteilung auf andere Arbeitnehmer bestehe eine höhere Darlegungslast. Dann müsse der Arbeitgeber konkret erläutern, in welchem Umfang und aufgrund welcher Maßnahmen die vom betroffenen Arbeitnehmer ausgeübten Tätigkeiten zukünftig entfielen. Die Auswirkungen der unternehmerischen Vorgaben und Planungen auf das erwartete Arbeitsvolumen seien anhand einer schlüssigen Prognose einzeln darzustellen. Außerdem muss er darlegen, wie die Arbeitserledigung durch das verbleibende Personal ohne überobligationsmäßige Leistung erledigt werden könne. Vorliegend sei die Entscheidung des Arbeitgebers nicht zu beanstanden, aufgrund wirtschaftlicher Schwierigkeiten einen moderneren und effektiveren Produktionsablauf einzuführen. Die Kündigung sei daher wirksam.

LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 09. November 2017; Az.: 4 Sa 222/16

Praxistipp: Der Arbeitgeber kann frei darin entscheiden, organisatorische Maßnahmen durchzuführen, die zum Wegfall eines Arbeitsplatzes führen. Baut der Arbeitgeber im Rahmen von organisatorischen Maßnahmen eine komplette Hierarchieebene ab, rechtfertigt dies nicht ohne weiteres eine betriebsbedingte Kündigung. Diese wird nur dann die gerichtliche Kontrolle bestehen, wenn das Gericht nicht feststellt, dass der Arbeitgeber aus offensichtlich unsachlichen, unvernünftigen oder willkürlichen Gründen die organisatorischen Änderungen durchgeführt hat.

Vorzeitige Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

Ein Ausbildungsverhältnis endet vor Ablauf der Ausbildungszeit, wenn der Auszubildende vorher die Abschlussprüfung besteht und ihm das Prüfungsergebnis verbindlich mitgeteilt wird. Nach diesem Zeitpunkt entsteht ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, wenn der Arbeitgeber den ehemaligen Auszubildenden in Kenntnis der bestandenen Abschlussprüfung weiterhin beschäftigt. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Auszubildenden als Verwaltungsfachangestellter bei einer Kreisverwaltung in Brandenburg bestätigt.

Der Arbeitgeber hatte den ehemaligen Azubi sieben Tage weiter beschäftigt. Danach hatte er ein sachgrundlos befristetes Arbeitsverhältnis über ein Jahr vereinbart, das später um ein Jahr verlängert wurde. Nach Ablauf dieser Befristung machte der Arbeitnehmer geltend, er sei nach der Ausbildung bereits in einem Arbeitsverhältnis beschäftigt gewesen. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass der Eintritt eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses voraussetzt, dass der Arbeitgeber Kenntnis vom Bestehen der Abschlussprüfung und von der Weiterbeschäftigung hatte. Vorliegend habe die Ausbildungsleiterin den ersten Arbeitsvertrag auf dem Briefbogen des Landrats im Auftrag unterzeichnet. Damit seien ausreichende Anhaltspunkte für die Kenntnis des Arbeitgebers von der bestandenen Abschlussprüfung gegeben. Diese Indizwirkung habe der Arbeitgeber nicht entkräftet. Der Verstoß gegen das Vorbeschäftigungsverbot mache daher die letzte Befristung unwirksam, Folge sei eine unbefristete Beschäftigung.

BAG, Urteil vom 20. März 2018; Az.: 9 AZR 479/17

Praxistipp: Soll der ehemalige Auszubildende nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses befristet weiter beschäftigt werden, muss vorher ein schriftlicher Arbeitsvertrag abgeschlossen werden; ansonsten entsteht ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

Anhörung des Personalrats bei geplanter Kündigung

Will ein Arbeitgeber in einer mitbestimmten Einrichtung eine Kündigung aussprechen, muss zuvor eine ordnungsgemäße Anhörung des Personalrats erfolgen. Erweist sich die Anhörung als fehlerhaft, ist die ausgesprochene Kündigung unwirksam. Das hat das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg in einem Fall entschieden, bei dem der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer schwerwiegendes pflichtwidriges Verhalten und erhebliche Störung des Betriebsfriedens vorwarf und außerordentlich kündigte. Im Rahmen der Anhörung des Personalrats hatte der Arbeitgeber eine umfangreiche Darstellung der eigenen Sichtweise beigefügt, die von der Arbeitnehmerin mitgeteilten Entgegnung jedoch nur in zusammengefasster Form.

Das Gericht weist darauf hin, dass die Unterrichtung fehlerhaft ist, wenn dem Personalrat bewusst unrichtige oder unvollständige Sachverhalte mitgeteilt oder für die Entschließung wesentliche, insbesondere entlastende Umstände verschwiegen würden. Vorliegend habe der Arbeitgeber den Personalrat nicht darüber informiert, dass die Arbeitnehmerin eine anwaltliche Stellungnahme abgegeben habe. In dem zusammengefassten Vermerk hätten zudem wesentliche, die Arbeitnehmerin entlastende Aspekte gefehlt. Der Arbeitgeber habe anstatt des einfachen und sachlich richtigen Weges der Beifügung einer Kopie der Arbeitnehmerstellungnahme den Weg einer Zusammenfassung gewählt, um dem Personalrat entlastende Sichtweisen zu verschweigen. Die Kündigung sei daher unwirksam.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Berlin-Brandenburg vom 15. März 2018; Az.: 10 Sa 1601/17)

Praxistipp: Die Grundsätze, die das LAG Berlin-Brandenburg für die Personalratsanhörung aufgestellt hat, gilt auch für die Anhörung des Betriebsrats. Eine Anhörung ist immer dann fehlerhaft, wenn der Arbeitgeber den Betriebsrat nicht ausführlich genug über die beabsichtigte Kündigung unterrichtet hat. Ist eine Kündigung wegen einer fehlerhaften Betriebsratsanhörung unwirksam, kann der Arbeitgeber dies nicht dadurch korrigieren, dass er die Anhörung nachholt bzw. ergänzt. Die Kündigung kann nicht nachträglich geheilt und so zu einer wirksamen gemacht werden.

Hemmung einer Ausschlussfrist wegen Vergleichsverhandlungen?

Ausschlussfristen werden häufig in einen Arbeitsvertrag aufgenommen. Sogenannte Ausschlussklauseln sehen vor, dass Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb einer recht kurzen Frist entweder gegenüber dem Vertragspartner geltend gemacht oder eingeklagt werden müssen. Das Bundesarbeitsgericht hat nun entschieden, dass die im Arbeitsvertrag vorgesehene Frist zur Klageerhebung vorübergehend nicht läuft bzw. gehemmt ist, solange die Arbeitsvertragsparteien außergerichtliche Vergleichsverhandlungen führen.

In dem zu entscheidenden Fall haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart, dass zunächst die Ansprüche schriftlich innerhalb von drei Monaten geltend gemacht und bei Schweigen auf die Geltendmachung innerhalb von drei Monaten die gerichtliche Klage einzureichen ist.

Diese vertraglich vereinbarte Ausschlussfrist bedeutet, dass das Verstreichen der Frist jeglichen Anspruch vernichtet. Ein Arbeitsgericht muss die Geltung von Ausschlussfristen immer von sich aus, also von Amts wegen, überprüfen. Der Beklagte muss sich nicht vor Gericht ausdrücklich auf den Ablauf der Ausschlussfristen berufen. Anders dagegen die Verjährung: Wird Verjährung geltend gemacht, so muss sich der Schuldner ausdrücklich darauf berufen, um den geltend gemachten Anspruch nicht erfüllen zu können.

Das BAG hat nun folgendes entschieden: Wird die erste Stufe eines solchen zweistufigen Ausschlussfrist (schriftliche Geltendmachung des Anspruchs) eingehalten und wird anschließend die in der Klausel vereinbarte Klage erhoben, ist die für diese Klageerhebung vorgesehene dreimonatige Ausschlussfrist gehemmt, solange die beiden Arbeitsvertragsparteien außergerichtliche Vergleichsverhandlungen führen.

Bundesarbeitsgericht Urteil vom 20. Juni 2018 - 5 AZR 262/17.

Praxistipp: Werden in einen Arbeitsvertrag Ausschlussklauseln mit Ausschlussfristen aufgenommen, muss auf deren Einhaltung peinlichst genau geachtet werden. Ansonsten gilt bei Fristablauf: Alle Ansprüche sind vernichtet.

Schadensersatz wegen verspäteter Wiedereingliederung

Verlangt ein schwerbehinderter Arbeitnehmer eine anderweitige Beschäftigung im Rahmen einer Wiedereingliederung, ist der Arbeitgeber schadensersatzpflichtig, wenn er die behindertengerechte Beschäftigung schuldhaft nicht ermöglicht. Das hat das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg im Fall einer schwerbehinderten Lehrerin entschieden, die nach einer längeren Arbeitsunfähigkeit von ihrem Arbeitgeber unter Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung die Wiedereingliederung beantragte. Der Arbeitgeber lehnte diese zunächst ab. Erst nach Vorlage einer weiteren ärztlichen Bescheinigung erfolgte ihre Wiedereingliederung. Anschließend forderte sie für die verspätete Wiedereingliederung entgangenes Gehalt in Höhe von 2.278 Euro. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass ein schwerbehinderter Arbeitnehmer eine anderweitige Beschäftigung auch im Rahmen einer Wiedereingliederung verlangen könne. Erforderlich sei dafür eine ärztliche Bescheinigung, aus der sich Art und Weise der empfohlenen Beschäftigung, Beschäftigungsbeschränkungen, Umfang der Arbeitszeit, Maßnahmedauer sowie eine Prognose für die Wiederherstellung der vollen Arbeitsfähigkeit ergeben müssen. Diese Angaben habe bereits die erste ärztliche Bescheinigung enthalten. Der Arbeitgeber habe es schuldhaft versäumt, den ersten Wiedereingliederungsplan zu akzeptieren. Hinsichtlich der Kausalität sei der ursprünglich prognostizierte Zeitpunkt der Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zugrunde zu legen. Der Arbeitgeber habe keine Indizien für die Fehlerhaftigkeit der ärztlichen Bescheinigung benannt, der Anspruch sei daher begründet. (Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Berlin-Brandenburg vom 23. Mai 2018; Az.: 15 Sa 1700/17)

Praxistipp: Bei der Wiedereingliederung ist zwischen Schwerbehinderten und vorübergehend erkrankten Arbeitnehmern zu unterscheiden. Nur schwerbehinderten Arbeitnehmern steht der Anspruch auf Wiedereingliederung zu. Mitarbeiter, die vorübergehend erkrankt sind, können einem betrieblichen Eingliederungsmanagement unterfallen. Der Arbeitgeber ist zwar nicht verpflichtet, ein betriebliches Eingliederungsmanagement durchzuführen, es muss vielmehr zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart sein. Mehr Informationen rund um das betriebliche Eingliederungsmanagement enthält unser Infoblatt → **A26 „Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)“** unter der **Kennzahl 890** auf www.saarland.ihk.de.

VERANSTALTUNGEN

Betrieblicher Datenschutz nach der EU-Datenschutzgrundverordnung und dem Bundesdatenschutzgesetz

Mittwoch, 24. Oktober 2018, 17.00 bis 19.00 Uhr, Raum 1 - 3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken

Nun sind sie in Kraft: die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und das neue Bundesdatenschutzgesetz (BDSG). Unternehmen und Steuerberater machen ihre ersten Erfahrungen mit dem neuen Datenschutzrecht.

Welche Fragen und Schwachpunkte sich in den ersten Monaten im neuen Recht gezeigt haben und welche Maßnahmen Unternehmen und Steuerberater treffen sollten, um weiterhin die Vorgaben der DSGVO und des BDSG einzuhalten, wird **Herr Guido Badjura, Datev eG**, Mannheim, vorstellen.

Anmeldungen **bis 23. Oktober 2018** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

GDD-Datenschutz-Erfa-Kreis Saarland-Pfalz

Dienstag, 30. Oktober 2018, 13:00 Uhr, Großer Sitzungssaal, Prüfungszentrum, IHK Saarland, Pestelstraße, 66119 Saarbrücken

Themen:

1. Neues von der GDD
2. Heidelberger Kommentar
3. Erfahrungsaustausch aus der Umstellung zur DS-GVO

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

Die Haftung im Arbeitsverhältnis: Wer haftet wofür?

Montag, 5. November 2018, 18.00 bis 20.00 Uhr, Raum 1 - 3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken

Wo gehobelt wird, da fallen Späne; wo gearbeitet wird, passieren Fehler: Jeden Tag können im Arbeitsverhältnis sowohl innerhalb des Betriebes als auch bei Besuch von Kunden entsprechende Schadensfälle passieren. Es stellt sich dann die Frage: Haftet der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer für diese Schadensfälle?

Herr Rechtsanwalt Eric Schulien, Rechtsanwaltskanzlei Eric Schulien GmbH Rechtsanwaltsgesellschaft, Saarbrücken, wird in seinem Vortrag aufzeigen, welche Haftung bei Personenschäden, sei es des Arbeitgebers, der Arbeitskollegen oder Dritter wie z. B. Kunden, möglich ist. Auch die Haftung bei Eintritt von Sach- und Vermögensschäden und deren Abwicklung im Arbeitsverhältnis wird behandelt. Schließlich wird anhand von Praxisfällen erklärt, welche Haftungsmilderungen greifen können.

Anmeldungen **bis 2. November 2018** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

Gewerbliches Mietrecht

Mittwoch, 14. November 2018, 18.00 - 20.00 Uhr, Raum 1-3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Jeder Gewerbetreibende, der seine Gewerberäume mietet, sollte seine Rechte kennen. Denn: Gewerbliche Mietverträge sind weitgehend frei vereinbar und nicht durch Spezialvorschriften, wie im Wohnungsmietrecht, geregelt. Beim Abschluss eines Mietvertrages über Gewerberäume haben die Beteiligten deshalb die Möglichkeit, das Mietverhältnis nach ihren Bedürfnissen zu gestalten.

Herr Rechtsanwalt Ottmar Krämer, Fachanwalt für Miet- und WEG-Recht und Vorsitzender dieses Fachanwaltsausschusses bei der Rechtsanwaltskammer des Saarlandes (Kanzlei Rapräger, Saarbrücken), wird Ihnen aufzeigen, welche rechtlichen Vorschriften überhaupt Anwendung finden und was Sie bei der Unterzeichnung Ihres Geschäftsraummietvertrages unbedingt beachten sollten. Speziell wird er auf die aktuelle Rechtsprechung zum Gewerberaummietrecht eingehen und Ihnen die aktuellen Urteile verständlich erläutern.

Anmeldungen bis 13. November 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