

Nr. 10 / Oktober 2018



Newsletter Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

Aushangpflichten für Arbeitgeber	2
Die rechtssichere Nutzung von LinkedIn, Xing & Co.	3
Bundestag beschließt Gesetz zur Brückenteilzeit.....	4
Arbeiten trotz Krankschreibung	4
Offene Videoüberwachung - Verwertungsverbot	5
Kein Verbot religiöser Zeichen bei bloßem subjektivem Neutralitätswunsch des Arbeitgebers	6
Arbeitsunfall oder nicht?	6
Achtung bei der Formulierung von Verfallsfristen im Arbeitsvertrag	8
Entscheidung nach Aktenlage	8
Kein Anspruch des Arbeitnehmers auf Zahlung einer Pauschale bei Verzug des Arbeitgebers	9
VERANSTALTUNGEN	10
„GDD - Erfa-Kreis Saarland-Pfalz“	10
Die Haftung im Arbeitsverhältnis: Wer haftet wofür?	10
Gewerbliches Mietrecht	10

Aushangpflichten für Arbeitgeber

Allgemeines

Arbeitgeber sind dazu verpflichtet, ihren Arbeitnehmern bestimmte Gesetze zur Kenntnis zu bringen. Je nach Regelung soll dies in geeigneter Weise durch Auslegen, Aushängen oder Bekanntmachung geschehen. Ziel dieser Pflicht ist es, die Arbeitnehmer über ihre Rechte zu informieren. Der Arbeitgeber sollte dabei in der einschlägigen Vorschrift nachsehen, um die vorgeschriebene Art und Weise der Mitteilung einhalten zu können. In jedem Fall muss für den Arbeitnehmer die Möglichkeit bestehen, ohne Schwierigkeiten den jeweiligen Inhalt zu erfahren. Üblicherweise erfolgt ein Aushang an einem "schwarzen Brett" an einer allgemein zugänglichen Stelle des Betriebes. Teilweise sind in den gesetzlichen Regelungen aber auch bestimmte Aushangsorte vorgesehen (Beispiel Heimarbeitergesetz: Aushang der erforderlichen Angaben in den Ausgaberräumen). Besteht ein Betriebsrat, ist dieser über den Aushang zu unterrichten. Sind von dem Aushang ausländische Mitarbeiter betroffen, die der deutschen Sprache nicht mächtig sind, kann eine (zusammenfassende) Übersetzung erforderlich sein. Die gesetzlichen Grundlagen enthalten z.T. auch die Möglichkeit der Bekanntmachung über das Intranet. Dann muss jeder Mitarbeiter hierzu Zugang haben und es müssen Vorkehrungen zum Schutz vor Änderungen bestehen.

Gesetzliche Aushangpflichten

Es bestehen zahlreiche Vorschriften, aus denen sich Aushangverpflichtungen für den Arbeitgeber ergeben. Es ist im Einzelnen zu prüfen, ob das Unternehmen unter die von der Regelung betroffenen Branchen oder Betriebe fällt.

Freiwillige Aushänge

Daneben besteht die Möglichkeit, freiwillige Aushänge vorzunehmen. Grenze hierfür ist das Allgemeine Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer oder Dritter. Außerdem darf der Aushang nicht zu einer Missachtung der Fürsorgepflicht oder der betriebsverfassungsrechtlichen vertrauensvollen Zusammenarbeit führen.

Verstöße gegen die Aushangspflicht

Kommt der Arbeitgeber seiner Aushangspflicht nicht nach, können unterschiedliche Folgen eintreten. Der Arbeitgeber kann sich schadensersatzpflichtig machen, wenn der Verstoß gegen eine Aushangspflicht ursächlich für den Eintritt eines Schadens geworden ist. Bei den meisten Vorschriften stellt eine Verletzung der Aushangverpflichtungen eine Ordnungswidrigkeit dar, die mit einem Bußgeld belegt werden kann. Sind betriebsverfassungsrechtliche Regelungen betroffen, können Beseitigungs- und Unterlassungsansprüche bestehen; Verstöße im Zusammenhang mit Wahlen können eine Anfechtbarkeit der Wahl zur Folge haben.

Praxistipp: Welche Gesetze von der Aushangspflicht betroffen sind, zeigt Ihnen unser Infoblatt → **A25** „[Aushangpflichten für Arbeitgeber](#)“ unter der **Kennzahl 67** unter www.saarland.ihk.de.

Die rechtssichere Nutzung von LinkedIn, Xing & Co.

Zusammenfassung des Aufsatzes "Karrierenetzwerke im Kontext des Arbeitsverhältnisses - Praxisleitfaden für Arbeitgeber" von Aszmons/Raben/Reimers (Fundstelle: DER BETRIEB// Nr. 26// 29.06.2018)

Karriereportale bieten Unternehmen zahlreiche neue Chancen, um mit Kunden oder potenziellen Mitarbeitern in Kontakt zu treten und fördern den beruflichen Austausch. Gerade im Rahmen der Digitalisierung sind Arbeitgeber gut beraten, sich eingehend mit diesen Netzwerken auseinanderzusetzen - zumal deren Bedeutung noch zunehmen dürfte. Die Chancen, die sich dadurch eröffnen, dürfen aber nicht den Blick für die rechtlichen Grenzen und Risiken der Nutzung von Online-Karriereportalen verstellen.

„Gegencheck“ der Bewerbung ist erlaubt

Karrierenetzwerke bieten Unternehmen die Möglichkeit, gezielt nach geeigneten Bewerbern zu suchen. Sie erlauben es aber auch, die angegebenen Daten eines Kandidaten auf Übereinstimmung zu überprüfen (Pre-Employment-Screening). Dabei gilt es, die widerstreitenden Grundrechtspositionen der Beteiligten (Informationsinteresse des Arbeitgebers vs. informationelle Selbstbestimmung des Arbeitnehmers) schonend auszugleichen.

Wer Mitglied im Karrierenetzwerk wird, verbindet damit die Absicht, sich beruflich zu vernetzen. Deshalb überwiegt hier stets das Interesse des Arbeitgebers. Eine Erhebung von personenbezogenen Daten in Karriereportalen ist unter datenschutzrechtlichen Gesichtspunkten somit stets zulässig. In Zeiten der Datenschutzgrundverordnung empfiehlt es sich aber, bereits in der Stellenausschreibung deutlich zu machen, dass die Bewerberdaten ggf. in Karrierenetzwerken überprüft werden.

Synergien lassen sich nur selten erzwingen

Unternehmen können ein Interesse daran haben, dass ihre Mitarbeiter ein eigenes Profil führen, um Kunden anzusprechen, Produkte zu bewerben oder das Unternehmen visibler zu machen. Jedoch können Arbeitgeber nur innerhalb gewisser Grenzen eine Mitgliedschaft anordnen - etwa, wenn diese, wie bei Recruitern oder Personalern, eng mit der geschuldeten Tätigkeit verbunden ist. Ist das der Fall, sollte die Pflicht in den Arbeitsvertrag aufgenommen werden. In engen Grenzen ist zudem die Anordnung im Rahmen des Weisungsrechts denkbar. Das Verbot einer Mitgliedschaft - etwa, um Abwerbungen zu erschweren - ist hingegen unzulässig.

Generell dürfen Arbeitgeber den konkreten Inhalt der Profile ihrer Mitarbeiter nicht bestimmen. Um dennoch einen gewissen Einfluss nehmen zu können, empfiehlt sich die Einführung von Social Media Guidelines. Aus der Treuepflicht folgt zudem ein Anspruch des Unternehmens auf Berichtigung falscher Angaben - auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Praxistipp: Um Streit vorzubeugen, empfiehlt sich die Aufnahme einer Klausel in den Arbeitsvertrag, wonach der Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sämtliche Daten, die er durch die Arbeitstätigkeit erlangt hat, herauszugeben hat.

Bundestag beschließt Gesetz zur Brückenteilzeit

Der Bundestag hat am 18. Oktober 2018 das Gesetz zur Brückenteilzeit beschlossen. Damit erhalten Arbeitnehmer einen gesetzlichen Anspruch auf zeitlich begrenzte Teilzeit. Die Brückenteilzeit gilt ab 2019.

Das "Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit" sieht vor, einen gesetzlichen Anspruch auf zeitlich begrenzte Teilzeit (Brückenteilzeit) neu einzuführen. In Betrieben mit mehr als 45 Beschäftigten sollen Arbeitnehmer, wenn sie bereits mehr als sechs Monate dort beschäftigt sind, künftig eine Reduzierung ihrer Arbeitszeit verlangen können. Dies soll für einen im Voraus zu bestimmenden Zeitpunkt von einem Jahr bis zu fünf Jahren möglich sein. Der neue Anspruch ist nicht an bestimmte Gründe gebunden. Nach Ablauf der Brückenteilzeit sollen die Beschäftigten auf ihre ursprünglich vereinbarte Arbeitszeit zurückkehren können. Zudem soll der Anspruch für bereits Teilzeitbeschäftigte ausgeweitet werden, ihre Arbeitszeit zu verlängern (Beweislastumkehr zulasten des Arbeitgebers).

Praxistipp: Weitere Informationen zur Brückenteilzeit finden Sie beim BMAS: <https://www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Brueckenteilzeit/brueckenteilzeit.html>.

Arbeiten trotz Krankschreibung

Bei arbeitsrechtlichen Themen halten sich zahlreiche Mythen. Ein solcher Mythos ist die Frage, ob ein Arbeitnehmer, der vom Arzt krankgeschrieben wurde bzw. dem der Arzt die Arbeitsunfähigkeit bescheinigt hat, vorzeitig wieder an seinen Arbeitsplatz zurückkehren darf.

Diese Frage ist ganz klar mit einem „Ja, darf er.“ zu beantworten. Dies gilt natürlich nur, wenn der Arbeitnehmer sich tatsächlich wieder fit genug für die Arbeit fühlt. Ob dies der Fall ist, entscheidet der Arbeitnehmer nach seinem Ermessen; eine sog. „Gesundschreibung“ vom Arzt gibt es nicht. Der Arbeitgeber hat bei dieser Entscheidung seines Arbeitnehmers kein Mitspracherecht. Er darf seinen Arbeitnehmer nicht zu einer vorzeitigen Rückkehr an den Arbeitsplatz drängen. Falls Sie als Arbeitgeber Bedenken haben sollten, ob Ihr Mitarbeiter tatsächlich wieder arbeitsfähig ist, können Sie den Betriebsarzt hinzuziehen, damit dieser Ihren Mitarbeiter untersucht.

Ein weiterer Mythos in diesem Zusammenhang ist, dass für den Mitarbeiter angeblich kein Versicherungsschutz bestehe, wenn er trotz Krankschreibung zur Arbeit kommt. Auch diese Gefahr besteht nicht. Sofern der Mitarbeiter früher wieder gesund wird als vom Arzt bei der Krankschreibung angenommen, besteht der volle Versicherungsschutz am Arbeitsplatz und auf dem Arbeitsweg. Die Krankschreibung steht dem nicht im Weg.

Sollte ihr Mitarbeiter daher trotz Krankschreibung früher als erwartet wieder genesen und am Arbeitsplatz auftauchen, können Sie sich als Arbeitgeber freuen und brauchen ihn nicht mit Blick auf die Krankschreibung wieder nachhause schicken.

Praxistipp: Mehr Informationen, wie mit der Erkrankung von Mitarbeitern umzugehen ist, enthält unser Infoblatt → **A39** „[Krankheit von Mitarbeitern](#)“, **Kennzahl 67**.

Offene Videoüberwachung - Verwertungsverbot

Die Speicherung von Bildsequenzen aus einer rechtmäßigen offenen Videoüberwachung, die den Arbeitnehmer beim „Klauen“ zeigen, wird nicht durch bloßen Zeitablauf unverhältnismäßig. Voraussetzung ist, dass die Ahndung der Pflichtverletzung durch den Arbeitgeber arbeitsrechtlich noch möglich ist.

Die Klägerin war in einem vormals von dem Beklagten betriebenen Tabak- und Zeitschriftenhandel mit angeschlossener Lottoannahmestelle tätig. Dort hatte der Beklagte eine offene Videoüberwachung installiert. Mit den Aufzeichnungen wollte er sein Eigentum vor Straftaten sowohl von Kunden als auch von eigenen Arbeitnehmern schützen. Nach dem Vortrag des Beklagten wurde im 3. Quartal 2016 ein Fehlbestand bei Tabakwaren festgestellt. Bei einer im August 2016 vorgenommenen Auswertung der Videoaufzeichnungen habe sich gezeigt, dass die Klägerin an zwei Tagen im Februar 2016 vereinnahmte Gelder nicht in die Registrierkasse gelegt habe. Der Beklagte kündigte daraufhin das Arbeitsverhältnis außerordentlich fristlos. Die Vorinstanzen haben der dagegen gerichteten Kündigungsschutzklage stattgegeben.

Das Landesarbeitsgericht hat gemeint, die Erkenntnisse aus den Videoaufzeichnungen unterlägen einem Verwertungsverbot. Der Beklagte hätte die Bildsequenzen unverzüglich, jedenfalls deutlich vor dem 1. August 2016 löschen müssen. Auf die Revision des Beklagten hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts das Berufungsurteil hinsichtlich des Kündigungsschutzantrags aufgehoben und die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Sollte es sich - was der Senat nach den bisherigen Feststellungen nicht beurteilen kann - um eine rechtmäßige offene Videoüberwachung gehandelt haben, wäre die Verarbeitung und Nutzung der einschlägigen Bildsequenzen zulässig gewesen und hätte dementsprechend nicht das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Klägerin verletzt. Der Beklagte musste das Bildmaterial nicht sofort auswerten. Er durfte hiermit solange warten, bis er dafür einen berechtigten Anlass sah.

BAG, Urteil vom 23. August 2018 - 2 AZR 133/18

Praxistipp: Sollte die Videoüberwachung rechtmäßig erfolgt sein, stehen auch die Vorschriften der seit dem 25. Mai 2018 geltenden Datenschutz-Grundverordnung einer gerichtlichen Verwertung der erhobenen personenbezogenen Daten der Klägerin im weiteren Verfahren nicht entgegen. Damit erhalten Arbeitgeber, in deren Betrieb eine rechtmäßige Überwachung stattfindet, je nach Ausgang des Verfahrens die Möglichkeit, eine Kündigung beweissicher auszugestalten, wenn die offene Videoüberwachung das pflichtwidrige Verhalten des Arbeitnehmers zweifelsfrei dokumentiert.

Kein Verbot religiöser Zeichen bei bloßem subjektivem Neutralitätswunsch des Arbeitgebers

Die arbeitgeberseitige Untersagung des Tragens eines islamischen Kopftuchs während der Arbeit stellt eine mittelbare Diskriminierung i.S.d. § 3 Abs. 2 AGG sowie eine Beeinträchtigung der Religionsfreiheit aus Art. 4 GG dar. Ohne objektiven Hintergrund oder tiefergreifenden Anlass ist sie nicht vom Weisungsrecht des Arbeitgebers gedeckt oder durch dessen unternehmerische Freiheit überlagert.

Die Klägerin ist Einzelhandelskauffrau in einer bundesweiten Drogeriemarktkette. Kurz vor Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit nach einer Elternzeitphase erschien sie mit einem Kopftuch an ihrem Arbeitsplatz und kündigte an, dieses von nun an auch während der Arbeitszeit tragen zu wollen. Eine dortige Kleiderordnung sah vor, dass bei Kundenkontakt keine Kopfbedeckung getragen werden darf.

Das LAG stufte das Verbot als unzulässig ein. Zwar seien Arbeitgeber durch ihr Direktionsrecht gem. § 106 Satz 2 GewO befugt, Weisungen hinsichtlich Ordnung und Verhalten im Betrieb zu erteilen, wozu auch das äußere Erscheinungsbild von Arbeitnehmern gehöre. Solche Weisungen müssten jedoch stets Billigkeitsgesichtspunkten genügen, die sich in erster Linie an den Vorschriften des AGG und den verfassungsrechtlich geschützten Positionen der Beschäftigten orientieren.

Die Kernaussage ist in diesem Zusammenhang, dass ein Verbot auch einer grundrechtlichen Abwägung standhalten muss. Kollektive Verbote religiöser Zeichen und Bekenntnisse dürften dort möglich sein, wo ein Neutralitätsinteresse aufgrund des Produkts oder dessen Einwirkungsgrad in die Privatsphäre der Kunden objektiv nachvollziehbar ist.

Dies lässt ein Kopftuchverbot zu bei Dienstleistungen bei Kunden vor Ort, denkbar sind auch zudem Bereiche, die Körper, Gesundheit oder Vermögen von Kunden näher berühren. Anders dagegen der vorliegende Fall: Es handelte sich um ein Einzelhandelsunternehmen, bei dem Kunden aus vielen Bevölkerungsgruppen einkauften, darunter auch viele Frauen mit Kopftüchern.

LAG Nürnberg, Urteil vom 27. März 2018 - 7 Sa 304/17

Praxistipp: Beschäftigte dürfen wegen ihres Geschlecht, ihrer Rasse, ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihres Alter, ihrer Behinderung und ihrer sexuellen Identität nicht benachteiligt werden. Weisungen, die in den Allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz eingreifen, müssen deshalb sorgfältig abgewogen werden.

Arbeitsunfall oder nicht?

Der Besuch des Münchner Oktoberfestes im Kollegenkreis stellt nur unter engen Voraussetzungen eine betriebliche Veranstaltung im Sinne der gesetzlichen Unfallversicherung dar. In einem aktuellen Fall hat das SG Berlin entschieden, dass der Kläger, der sich auf dem Heimweg von einem Brauereinachmittag schwer verletzt hatte, nicht unfallversichert ist.

Zum Fall: Der Kläger war von seiner Firma als Monteur bei einer Brauerei in München eingesetzt. Wie jedes Jahr veranstaltete diese in ihrem Festzelt auf dem Oktoberfest einen Brauereinachmittag. Eingeladen waren sowohl die Mitarbeiter der Brauerei als auch die bei ihr tätigen Beschäftigten anderer Unternehmen. Der Kläger nahm mit 7 weiteren Kollegen seiner Firma an der Veranstaltung teil. Auf dem Heimweg gegen 22 Uhr prallte er in alkoholisiertem Zustand gegen einen Strommast und brach sich einen Halswirbel. Seinen Antrag auf Anerkennung eines Arbeitsunfalls lehnte die beklagte Berufsgenossenschaft Holz und Metall ab.

Hiergegen wendete sich der Kläger mit seiner Klage. Er trägt vor, dass der Besuch des Oktoberfestes in engem Zusammenhang mit seiner betrieblichen Tätigkeit gestanden habe. Der Brauereinachmittag sei ein wichtiges branchenspezifisches Ereignis. Dessen Besuch habe der Beziehungspflege zwischen seiner Firma und der Brauerei als einer der wichtigsten Kundinnen gedient. Die Veranstaltung habe zugleich auch die innerbetriebliche Verbundenheit unter den Kollegen seiner Firma gefördert. Die Teilnahme sei von seinem Arbeitgeber gebilligt worden und teilweise noch während der vergüteten Arbeitszeit erfolgt.

Das SG bestätigte die Auffassung der beklagten Berufsgenossenschaft. Die Anerkennung eines Wegeunfalls als Arbeitsunfall setze voraus, dass sich der Unfall auf dem Weg zu oder von einer versicherten Tätigkeit ereignet habe. Zwar könne auch eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung, etwa ein Betriebsausflug, einer versicherten Tätigkeit zugerechnet werden. Erforderlich hierfür sei aber, dass es der Arbeitgeber sei, der die Veranstaltung durchführe oder durchführen lasse, und dass die Teilnahme aller Angehörigen des Betriebs oder zumindest einer Abteilung erwünscht sei, um so die Zusammengehörigkeit der Beschäftigten untereinander zu fördern. An einem betrieblichen Zusammenhang fehle es indessen, wenn Freizeit, Unterhaltung oder Erholung im Vordergrund stünden.

Hieran gemessen sei der Brauereinachmittag keine betriebliche Veranstaltung gewesen. Die Veranstaltung sei nicht durch die Firma des Klägers, sondern durch die Brauerei, also eine Kundin, durchgeführt worden. Auch die Teilnehmer seien ganz überwiegend keine Angehörigen des Betriebes des Klägers gewesen, was dem Gemeinschaftscharakter einer Betriebsveranstaltung widersprechen würde. Die Anwesenheit des Klägers auf dem Fest sei vom Arbeitgeber zwar gebilligt worden, eine Teilnahme sei ihm jedoch freigestellt gewesen. Ein Vertreter der Unternehmensleitung sei nicht anwesend gewesen, Kosten für Speisen und Getränke seien von der Firma nicht übernommen worden. Dass das Treffen der allgemeinen Bildung eines Netzwerkes und der Kommunikation gedient habe, sei nicht ausreichend, um die betrieblichen Interessen in den Vordergrund zu rücken. Es habe sich eher um ein „Incentive-Event“ bzw. eine Motivationsveranstaltung gehandelt.

SG Berlin, Urteil vom 1. Oktober 2018, S 115 U 309/17

Quelle. PM des SGB Berlin vom 5. Oktober 2018

Praxistipp: Kommt es zu einem Arbeitsunfall, übernimmt sie gesetzliche Unfallversicherung als Unfallversicherungsträger die Einkommensverluste sowie auch die Kosten der medizinischen, beruflichen und sozialen Rehabilitation. Mehr Informationen zu diesem Thema gibt es unter www.dguv.de und in unserem Infoblatt →R35 „[Die Berufsgenossenschaft als Träger der Gesetzlichen Unfallversicherung](#)“, unter der **Kennzahl 43** unter www.saarland.ihk.de.

Achtung bei der Formulierung von Verfallsfristen im Arbeitsvertrag

Viele Arbeitsverträge sehen vor, dass alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Frist von drei Monaten geltend gemacht werden. Eine solche vorformulierte Verfallklausel ist jedoch unwirksam, wenn die Klausel ohne jede Einschränkung und damit auch für die Zahlung des Mindestlohnes gilt. So das Urteil des Bundesarbeitsgerichts.

Dieser Entscheidung lag folgender Sachverhalt zu Grunde: Aufgrund eines geschlossenen Vergleiches in einem Kündigungsrechtsstreit, wurde der Arbeitgeber verpflichtet, das Arbeitsverhältnis ordnungsgemäß abzurechnen. Die vom Beklagten daraufhin erstellte Abrechnung wies keine Urlaubsabgeltung aus. Mit einer weiteren Klage verlangte der Arbeitnehmer Urlaubsabgeltung für den - aufgrund der Kündigung - noch nicht genommenen Urlaub. Der Arbeitgeber wandte ein, dass der Anspruch auf Urlaubsabgeltung verfallen sei, weil der Kläger ihn nicht rechtzeitig innerhalb der dreimonatigen Ausschlussfrist geltend gemacht habe, die im Vertrag vereinbart ist.

Das Bundesarbeitsgericht gab dem Anspruch statt. Der Anspruch müsse nicht innerhalb der vertraglichen Ausschlussfrist geltend gemacht werden. Die Ausschlussklausel verstößt gegen § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB. Sie ist nicht klar und verständlich, weil sie entgegen dem Mindestlohngesetz den zu zahlenden gesetzlichen Mindestlohn nicht ausnimmt. Die Klausel sei insgesamt unwirksam und kann deshalb auch nicht für den Anspruch auf Urlaubsabgeltung angewandt werden.

BAG, Urteil vom 18. September 2018, 9 AZR 162/18

Praxistipp: Arbeitgeber müssen bei der Formulierung von Verfallsfristen in ihren Arbeitsverträgen darauf achten, dass Ansprüche auf Mindestlohn von der Klausel ausgenommen sind. Seit 01.10.2016 sind Klauseln unwirksam, bei denen anstelle der Textform Schriftform für die Geltendmachung der Ansprüche vorgeschrieben ist. Bei der Textform ist - im Unterschied zur Schriftform - keine eigenhändige Unterschrift nötig.

Entscheidung nach Aktenlage

Im arbeitsgerichtlichen Verfahren stellt auch die Güteverhandlung eine Verhandlung in einem früheren Termin dar, sodass im ersten Kammertermin nach Lage der Akten entschieden werden kann. Das hat das Arbeitsgericht Köln im Fall einer Fachkraft für Sicherheit in einem Sicherheitsunternehmen entschieden.

Der Arbeitgeber hatte nach Meinungsverschiedenheiten zwei Abmahnungen und eine fristlose Kündigung ausgesprochen, gegen die der Arbeitnehmer klagte. Nach der Güteverhandlung erwiderte der Arbeitgeber entgegen gerichtlicher Auflage nicht schriftsätzlich und erschien auch zum Verhandlungstermin nicht. Antragsgemäß entschied das Gericht nach Aktenlage und gab der Klage statt. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass in Anbetracht des Nichterscheinens des Arbeitgebers im Kammertermin nach Lage der Akten entschieden werden konnte, weil bereits im Gütetermin eingehend zu allen Anträgen mündlich verhandelt worden sei. Anders als im Zivilverfahren sei die Güteverhandlung ein vollwertiger Termin und diene als Bestandteil dem arbeitsgerichtlichen Beschleunigungsgrundsatz. Dadurch solle die Verzögerung von Rechtsstreitigkeiten erschwert werden. Bei Säumnis sei daher mit

einem Versäumnisurteil oder bei Entscheidungsreife mit einer Entscheidung nach Lage der Akte zu rechnen. Es habe vorliegend nicht ansatzweise einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung gegeben; sie sei daher unwirksam.

ArbG Köln, Urteil vom 24. Juli 2018 - 8 Ca 2481/18

Praxistipp: Die Güteverhandlung gibt es nur bei Arbeitsrechtsstreitigkeiten. Das vorliegende Urteil macht deutlich, dass Arbeitgeber wie auch Arbeitnehmer gut beraten sind, den Termin wahrzunehmen.

Kein Anspruch des Arbeitnehmers auf Zahlung einer Pauschale bei Verzug des Arbeitgebers

Der Bundesarbeitsgerichtshof hat mit Urteil vom 25. September 2018 entschieden, dass der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf die Zahlung einer Verzugspauschale von 40,00 € hat. Dies ergibt sich aus § 12a Abs. 1 Satz 1 ArbGG als spezieller arbeitsrechtlicher Regelung.

Der Sachverhalt: Der Kläger verklagte seinen Arbeitgeber auf Zahlung rückständiger Besitzstandszulagen für die Monate Mai bis September 2016. Zudem hat er von der Beklagten wegen Verzugs mit der Zahlung der Besitzstandszulage für die Monate Juli bis September 2016 die Zahlung von drei Pauschalen à 40,00 € nach § 288 Abs. 5 BGB verlangt. Insoweit hat er die Ansicht vertreten, § 288 Abs. 5 BGB sei auch im Arbeitsrecht anwendbar.

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Die Revision des Arbeitgebers, mit der er sich gegen ihre Verurteilung zur Zahlung der Pauschalen wendet, war vor dem Achten Senat des Bundesarbeitsgerichts erfolgreich.

Nach Ansicht des BAG findet § 288 Abs. 5 BGB grundsätzlich auch in Fällen Anwendung, in denen sich der Arbeitgeber mit der Zahlung von Arbeitsentgelt in Verzug befindet. Allerdings schließt § 12a Abs. 1 Satz 1 ArbGG als spezielle arbeitsrechtliche Regelung nicht nur einen prozessualen Kostenerstattungsanspruch wegen erstinstanzlich entstandener Beitreibungskosten, sondern auch einen entsprechenden materiell-rechtlichen Kostenerstattungsanspruch und damit auch den Anspruch auf Pauschalen nach § 288 Abs. 5 BGB aus.

BAG, Urteil vom 25. September 2018 - 8 AZR 26/18

Praxistipp: Der BAG stellt sich damit gegen eine Vielzahl von landgerichtlichen Entscheidungen, die die Zahlung einer Verzugspauschale in der Vergangenheit bejaht haben.

VERANSTALTUNGEN

„GDD - Erfa-Kreis Saarland-Pfalz“

Dienstag, 30. Oktober 2018, 13.00 bis 16.00 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 Arbeitsgebers, 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 bis 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