

Nr. 11 / November 2019



Newsletter Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

O du fröhliche!	2
Überprüfung der Obergrenze des Weihnachts- und Urlaubsgelds	3
Beschäftigungsanspruch schwerbehinderter Menschen	4
Abweichung vom „Equal-Pay-Grundsatz“ durch Bezugnahme auf Tarifvertrag.....	4
Betriebsübergang - Verzicht auf das Widerspruchsrecht.....	5
Offene Videoüberwachung - Beweisverwertungsverbot	6
Krankes Kind zur Arbeit mitgenommen – kein fristloser Kündigungsgrund	7
Außerordentliche Kündigung wegen Manipulation der Arbeitszeiterfassung und Vortäuschung einer Arbeitsunfähigkeit	8
Außerordentliche Kündigung wegen außerdienstlicher Straftat.....	9
Aufgepasst! Transparenzregister wird ab Januar 2020 öffentlich - Wirtschaftlich Berechtigten eintragen!	9
VERANSTALTUNGEN	11
„Die Immobilienwirtschaft vor neuen rechtlichen Herausforderungen“	11
„Rund um das Veranstaltungsrecht“	11
„Gründe warum Kunden nicht zahlen - Sinnvolle und unsinnige Maßnahmen in der Forderungsverfolgung“	12

O du fröhliche!

Die Weihnachtsfeier ist meist eine gute Gelegenheit, das vergangene Jahr Revue passieren zu lassen und auf das kommende Jahr anzustoßen. Ein Anspruch auf Durchführung einer Weihnachtsfeier seitens der Mitarbeiter besteht nicht. Es ist immer eine freiwillige Entscheidung des Arbeitgebers, ob er eine Weihnachtsfeier veranstaltet oder nicht. Aber: Wird eine Weihnachtsfeier für den gesamten Betrieb ausgerichtet, ist ein Ausschluss einzelner Mitarbeiter aufgrund des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes grundsätzlich nicht möglich. Ein Ausschluss einzelner Mitarbeiter von der Feier ist dann nur möglich, wenn sachliche Gründe vorliegen. Ein solcher Grund kann z. B. vorliegen, wenn der Betrieb während der Feier durch einzelne Arbeitnehmer aufrechterhalten werden muss.

Eine Weihnachtsfeier ist keine Pflichtveranstaltung. Beschäftigte müssen also der Einladung nicht nachkommen. Sie dürfen aber auch nicht nach Hause gehen, sondern müssen arbeiten, sofern die Weihnachtsfeier in die Arbeitszeit fällt. Die Zeit auf der Weihnachtsfeier ist keine Dienstzeit. Mitarbeiter können sich die Stunden, die sie auf einer Weihnachtsfeier verbringen, nicht ohne Genehmigung des Arbeitgebers als Dienstzeit gutschreiben lassen. Dies gilt für Weihnachtsfeiern während der regulären Arbeitszeit genauso wie außerhalb der Dienstzeit.

Will der Arbeitgeber seine Belegschaft auf der Weihnachtsfeier beschenken, kann er dies tun. Daraus entsteht kein Anspruch auf das Geschenk für Mitarbeiter, die gar nicht mitfeiern. Es sollte jedoch an die Steuer gedacht werden, damit die Beschäftigten ihr Geschenk nicht noch als geldwerten Vorteil versteuern müssen.

Steuern und die betriebliche Weihnachtsfeier

Betriebliche Weihnachtsfeiern sind steuerbegünstigt. Dafür gibt es jedoch einige Regeln. Ausgaben für eine betriebliche Weihnachtsfeier sind steuerlich absetzbar. Voraussetzung dafür ist, dass es nicht mehr als zwei solcher betrieblichen Feiern pro Jahr gibt.

Den Beschäftigten entsteht kein zu versteuernder geldwerter Vorteil, solange der Aufwand pro Beschäftigten nicht mehr als 110 Euro beträgt. Liegt der Betrag darüber, muss dieser zusätzliche Betrag vom Beschäftigten versteuert werden. Achtung: Die Aufwendungen verstehen sich mit Umsatzsteuer. Auch Kosten, die dem Beschäftigten nur mittelbar zugutekommen, müssen mit eingerechnet werden. Der vom Beschäftigten zu versteuernde geldwerte Vorteil kann pauschal abgegolten werden, die pauschale Lohnsteuer beträgt 25 Prozent.

Betriebsurlaub zwischen den Tagen

Der erste und zweite Weihnachtsfeiertag sowie Neujahr sind gesetzliche Feiertage. Nach dem Arbeitszeitgesetz dürfen Arbeitnehmer in den meisten Branchen an diesen Tagen nicht beschäftigt werden. Anders dagegen am 24. Dezember und an Silvester. Fallen sie - wie dieses Jahr - auf einen Wochentag, muss zu den betriebsüblichen Zeiten gearbeitet werden. Häufig wird hier einvernehmlich im Betrieb geregelt, dass im Verlauf des Nachmittags das Unternehmen schließt. Dieses kann der Arbeitgeber selbst festlegen. Ist ein Betriebsrat vorhanden, muss er das mit ihm besprechen.

Wenn zwischen den Tagen keine Inventur gemacht wird, wollen viele Arbeitgeber die Betriebsausgaben senken und schließen den Betrieb zwischen Weihnachten und Neujahr. Der Arbeitgeber kann hierfür Betriebsferien anberaumen. Dieser Betriebsurlaub darf aber nur einen Teil des Jahresurlaubs der Mitarbeiter umfassen. Außerdem muss er bereits zu Beginn des Urlaubsjahres festgelegt werden, damit jeder Mitarbeiter Planungssicherheit hat. Ist ein Betriebsrat vorhanden, so müssen Betriebsferien immer mit diesem abgestimmt werden. Er hat ein Mitspracherecht sowohl zu der Frage, ob überhaupt und wenn ja, wie lange der Betrieb geschlossen wird.

Praxistipp: Mehr Informationen zu diesen Themenkreisen enthalten unsere Infoblätter →A31 „[Weihnachtsgeld](#)“ und →A34 „[Arbeitszeit](#)“, Kennzahl 67 unter www.saarland.ihk.de.

Überprüfung der Obergrenze des Weihnachts- und Urlaubsgelds

Ist in Allgemeinen Geschäftsbedingungen geregelt, dass die Obergrenze für die Bemessung von Weihnachts- und Urlaubsgeld alle zwei Jahre überprüft wird, kann dies eine rechtliche Verpflichtung begründen, die Obergrenze regelmäßig zu überprüfen und das Ergebnis der Überprüfung mitzuteilen. Dies begründet jedoch keine rechtliche Verpflichtung des Arbeitgebers, die Bemessungsobergrenze anzupassen. Für eine Anpassungspflicht müssen ergänzende Anhaltspunkte bestehen.

Die Parteien streiten über weiteres Weihnachts- und Urlaubsgeld. Teil des Arbeitsvertrages war ein sog. „Leistungspaket“. Darin wurde die Zahlung eines Urlaubs- und Weihnachtsgelds vereinbart. Für die Bemessung wurde eine Höchstgrenze festgelegt, die alle zwei Jahre überprüft werden soll. Eine Änderung der Obergrenze ist nach Prüfung mehrmals nicht erfolgt. Ein Arbeitnehmer ist der Ansicht, dass die Bemessungsobergrenze nach billigem Ermessen zu erhöhen sei. Anderenfalls handele es sich um eine völlig bedeutungslose Klausel.

Das BAG hat die Revision zurückgewiesen. Die Parteien haben keine Vereinbarung darüber getroffen, dass die Obergrenze alle zwei Jahre nach billigem Ermessen zu bestimmen ist. Die Bemessungsobergrenze ist vielmehr im „Leistungspaket“ der Höhe nach festgelegt. Dem Wortlaut nach handelt es sich nur um eine Überprüfungs- und nicht um eine Anpassungsklausel. Eine Pflicht, die Obergrenze infolge der Überprüfung anzuheben, ergibt sich aus dem Wortlaut nicht.

BAG, Urteil vom 27. Februar 2019, 10 AZR 341/18

Praxistipp: Arbeitsverträge unterfallen den Vorgaben, die für AGB gelten. Deswegen hat sich das BAG damit inhaltlich auseinandergesetzt.

Beschäftigungsanspruch schwerbehinderter Menschen

Im bestehenden Arbeitsverhältnis können Schwerbehinderte nach § 164 Abs. 4 SGB IX von ihrem Arbeitgeber bis zur Grenze der Zumutbarkeit verlangen, ihre des Arbeitsverhältnisses entsprechend ihrer gesundheitlichen Situation durchzuführen. Dies gibt schwerbehinderten Menschen jedoch keine Beschäftigungsgarantie. Der Arbeitgeber kann eine unternehmerische Entscheidung treffen, die den bisherigen Arbeitsplatz des Schwerbehinderten durch eine Organisationsänderung entfallen lässt. Dessen besonderer Beschäftigungsanspruch ist dann erst bei der Prüfung etwaiger Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten auf einem anderen freien Arbeitsplatz zu berücksichtigen.

Der schwerbehinderte Kläger war langjährig bei der insolventen Arbeitgeberin beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis unterfiel einem tariflichen Sonderkündigungsschutz. Die Arbeitgeberin kündigte das Arbeitsverhältnis betriebsbedingt im Rahmen des zunächst in Eigenverwaltung betriebenen Insolvenzverfahrens, nachdem sie mit dem Betriebsrat einen Interessenausgleich mit Namensliste geschlossen hatte. Die Namensliste enthält den Namen des Klägers, dessen Arbeitsplatz wegen Umverteilung der noch verbliebenen Aufgaben nicht mehr besetzt werden muss. Die Hilfstätigkeiten, die er verrichtete, werden nunmehr von den verbliebenen Fachkräften miterledigt. Andere Tätigkeiten kann der Kläger nicht ausüben. Er hält die Kündigung dennoch für unwirksam.

Die Vorinstanzen haben seine Kündigungsschutzklage abgewiesen. Die Revision des Klägers hatte vor dem Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Die streitgegenständliche Kündigung hat das Arbeitsverhältnis beendet. Während eines Insolvenzverfahrens ist die Kündigung möglich. Der Beschäftigungsanspruch kommt mangels geeigneter Weiterbeschäftigungsmöglichkeit nicht zum Tragen. Die Arbeitgeberin war nicht verpflichtet, für den Kläger einen Arbeitsplatz zu schaffen oder zu erhalten, den sie nach ihrem Organisationskonzept nicht mehr benötigt.

BAG, Urteil vom 16. Mai 2019, 6 AZR 329/18

Quelle: PM des BAG Nr. 21/19

Praxistipp: Mehr Informationen zum Schwerbehindertenarbeitsrecht enthält unser Infoblatt → **A08** [„Beschäftigung von Schwerbehinderten“](#) unter der **Kennzahl 67**.

Abweichung vom „Equal-Pay-Grundsatz“ durch Bezugnahme auf Tarifvertrag

Arbeitgeber, die als Verleiher Leiharbeitnehmer an einen Dritten überlassen, können vom Grundsatz der Gleichstellung („Equal-Pay“) kraft arbeitsvertraglicher Vereinbarung nur dann abweichen, wenn für den Entleihzeitraum das einschlägige Tarifwerk für die Arbeitnehmerüberlassung aufgrund dieser Bezugnahme vollständig und nicht nur teilweise anwendbar ist.

Der Kläger war bei der Beklagten, die ein Zeitarbeitsunternehmen betreibt, als Kraftfahrer eingestellt. Der Arbeitsvertrag enthält eine dynamische Bezugnahme auf die zwischen der DGB-Tarifgemeinschaft und dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (IGZ) geschlossenen Tarifverträge für die Zeitarbeit. Daneben finden sich im Arbeitsvertrag Regelungen, die teilweise von diesen tariflichen Bestimmungen abweichen. Von April 2014 bis August 2015 war der Kläger als Fah-

rer bei einem Kunden der Beklagten eingesetzt. Für diesen Einsatz vereinbarten die Parteien eine Stundenvergütung von 11,25 Euro brutto. Die beim Entleiher als Fahrer tätigen Stammarbeitnehmer erhielten nach den Tarifverträgen der Metall- und Elektroindustrie ein deutlich höheres Entgelt. Mit der vorliegenden Klage verlangt der Kläger für den Entleihzeitraum die Differenz zwischen der gezahlten Vergütung und dem Entgelt, das Coil-Carrier-Fahrer beim Entleiher erhielten. Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage insoweit abgewiesen.

Die Revision des Klägers hatte Erfolg. Der Kläger hat für den Zeitraum der Überlassung dem Grunde nach einen Anspruch auf „Equal-Pay“ iSv. § 10 Abs. 4 Satz 1 AÜG in der bis zum 31. März 2017 geltenden Fassung. Eine nach § 9 Nr. 2 AÜG aF zur Abweichung vom Gebot der Gleichbehandlung berechtigende Vereinbarung haben die Parteien nicht getroffen. Diese setzt insbesondere nach Systematik und Zweck der Bestimmungen des AÜG eine vollständige Anwendung eines für die Arbeitnehmerüberlassung einschlägigen Tarifwerks voraus. Der Arbeitsvertrag der Parteien enthält hingegen Abweichungen von den tariflichen Bestimmungen, die nicht ausschließlich zugunsten des Arbeitnehmers wirken.

BAG, Urteil vom 16. Oktober 2019, 4 AZR 66/18

Quelle: PM des BAG vom 16. Oktober 2019

Praxistipp: Mehr zur Arbeitnehmerüberlassung in unserem Infoblatt → **A09** „[Arbeitnehmerüberlassung](#)“ unter der **Kennzahl 67**.

Betriebsübergang - Verzicht auf das Widerspruchsrecht

Bei der Auslegung einer Erklärung als Verzicht des Arbeitnehmers auf sein Widerspruchsrecht bei einem Betriebsübergang nach § 613a Abs. 6 BGB als solches oder als lediglich zeitweiliger Verzicht auf dessen Ausübung ist die hohe Bedeutung des Widerspruchsrechts für den Arbeitnehmer zu beachten. Ein Verzicht muss daher eindeutig und zweifelsfrei zum Ausdruck gebracht werden. Dies entschied das BAG.

Die Parteien streiten darüber, ob zwischen ihnen auch nach dem Betriebsübergang ein Arbeitsverhältnis besteht. Die Klägerin war bei der V GmbH & Co. KG beschäftigt. In einem Schreiben der V GmbH & Co. KG wurde sie über den Betriebsübergang informiert. Es bestehe eine Haftung neben der C-GmbH als Gesamtschuldner für Verpflichtungen, soweit sie vor dem Betriebsübergang bzw. vor Ablauf von 1,5 Jahren nach Übergang entstanden sind. Ihr wurde weiter mitgeteilt, dass die Beschäftigungsverhältnisse aller Mitarbeiter auf die C-GmbH übergehen. Die Klägerin wurde gebeten, bis zum Ablauf einer Frist ihr Einverständnis zum Betriebsübergang zu erklären. Andernfalls werde ein stillschweigendes Einverständnis angenommen. Zudem wurde sie darauf hingewiesen, dass dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses innerhalb eines Monats widersprechen kann. Die Klägerin erklärte in einer vorformulierten Erklärung ihr Einverständnis. Als die C-GmbH ein Jahr später insolvent wurde, widersprach die Klägerin dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses auf die C-GmbH.

Das BAG hat entschieden, dass das Arbeitsverhältnis mit der V GmbH & Co. KG weiter fortbesteht. Das BAG bezweifelt bereits das Vorliegen eines Betriebsübergangs. Unabhängig davon hat die Klägerin dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses auf die C-GmbH wirksam widersprochen. Da sie nicht ordnungsgemäß iSv. § 613a Abs. 5 BGB unterrichtet worden war, musste sie nicht innerhalb der Monatsfrist widerspre-

chen. Das Schreiben enthält fehlerhafte und unvollständige Ausführungen zur gesamtschuldnerischen Haftung. Sie hat auch nicht mit ihrer Unterschrift unter die Einverständniserklärung auf ihr Widerspruchsrecht verzichtet. Ein Verzicht muss eindeutig und zweifelsfrei zum Ausdruck gebracht werden. Das Gericht deutet die Einverständniserklärung so, dass die Klägerin allenfalls temporär, jedoch nicht auf ihr Widerspruchsrecht als solches verzichtet hat.

BAG, Urteil vom 28. Februar 2019, 8 AZR 201/18

Praxistipp: Der Fall zeigt, dass bei der Erstellung des Unterrichtungsschreibens an die Arbeitnehmer größte Sorgfalt aufzuwenden ist. Ansonsten werden die Arbeitsverhältnisse nicht wirksam beendet und beim Arbeitgeber verbleibt die Zahlungsverpflichtung, obwohl real keine Beschäftigungsmöglichkeit mehr besteht.

Offene Videoüberwachung - Beweisverwertungsverbot

Eine Datenerhebung durch den Arbeitgeber mittels einer offenen Videoüberwachung ist unverhältnismäßig und damit unzulässig, wenn sie für den Arbeitnehmer einen solchen psychischen Anpassungs- und Leistungsdruck erzeugt, dass sie als eine einer verdeckten Videoüberwachung vergleichbar eingriffsintensive Maßnahme anzusehen ist und kein durch konkrete Tatsachen begründeter Verdacht einer schwerwiegenden Pflichtverletzung des Arbeitnehmers bestand.

Die Klägerin war bei dem Beklagten als Verkäuferin in einer Lottoannahmestelle beschäftigt. Außer der Klägerin waren dort - in verschiedenen Schichten - drei weitere Verkäuferinnen tätig. Das Ladenlokal wird von drei für jedermann deutlich erkennbar positionierten Videokameras überwacht. Die Kameras sind so angebracht, dass die Kameras die Zeitungs-, Presse- und Tabakregale aus unterschiedlichen Perspektiven erfassen, wobei eine Kamera zudem den Bereich aufzeichnet, in dem die Kunden die Lottoscheine ausfüllen. Eine Kamera filmt den Kassenbereich mit Fokus auf den Thekenbereich und die davor stehenden Kunden sowie die Tasten der Kasse und deren Bedienung. Eine vierte Kamera überwacht den dem Publikumsverkehr nicht zugänglichen Büroraum, der zum Geldzählen und zum Deponieren des Geldbestands in einem dort befindlichen Tresor genutzt wird. Nachdem festgestellt wurde, dass Waren in deutlicher Menge fehlten, analysierte der Beklagte die Aufnahmen aus dem Videogerät. Nach Durchsicht der Aufnahmen kündigte der Beklagte das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin fristlos und verlangt Schadensersatz für die entwendete Ware iHv. insgesamt 9.840,27 Euro.

Das BAG lehnte einen Anspruch auf Schadensersatz weitestgehend ab und verwies in der Sache an das Landgericht zurück. Der Beklagte konnte nicht nachweisen, dass die Klägerin für den Warenfehlbestand verantwortlich ist. Das Landgericht muss nunmehr klären, ob ein Beweisverwertungsverbot für die Videoaufzeichnungen besteht. Denn: Auch in Arbeitsgerichtsverfahren sind die Vorgaben des Datenschutzrechts nicht ohne Bedeutung. Die Vorschriften konkretisieren für den Einzelnen den Schutz seines Rechts auf informationelle Selbstbestimmung und am eigenen Bild.

Personenbezogene Daten eines Beschäftigten dürfen für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, wenn dies für die Entscheidung über die Begründung, die Durchführung oder die Beendigung des Arbeitsverhältnisses erforderlich ist. Der mit einer Datenerhebung verbundene Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers muss verhältnismäßig sein. Eine Unverhältnismäßigkeit liegt vor, wenn durch die Videoaufzeichnungen eine lückenlose, dauerhafte sowie sehr detaillierte Erfassung des Verhaltens der Klägerin während ihrer gesamten Arbeitszeit stattgefunden hat. Sie muss dann davon ausgehen, dass jede ihrer Bewegungen überwacht wurde. In diesem Fall hat die Klägerin - vergleichbar mit der Situation einer verdeckten Überwachung - keine Möglichkeit, sich der Überwachung zu entziehen und ungehemmt zu agieren.

BAG, Urteil vom 28. März 2019, 8 AZR 421/17

Praxistipp: Auch wenn sich das Urteil auf die alte Rechtslage vor Inkrafttreten der DSGVO bezieht, ist das Urteil auf die neuen Regelungen (§ 26 BDSG) übertragbar. Auf jeden Fall muss auf die Videoüberwachung korrekt hingewiesen werden. Wie das Hinweisschild zur Videoüberwachung inhaltlich zu befüllen ist und formal aussieht, ist nachzulesen auf den Seiten des Landesdatenschutzzentrum Saarland unter <https://www.datenschutz.saarland.de/themen/videoüberwachung>.

Krankes Kind zur Arbeit mitgenommen – kein fristloser Kündigungsgrund

Nimmt eine Arbeitnehmerin ihre erkrankten und betreuungsbedürftigen Kinder mit zur Arbeit, ist dies zwar eine Verletzung ihrer arbeitsvertraglichen Pflichten, rechtfertigt jedoch keine fristlose Kündigung durch den Arbeitgeber.

Die Klägerin war bei der Beklagten als Altenpflegefachkraft beschäftigt. Sie befand sich noch in der Probezeit. Während der Arbeit erkrankten die Kinder der Klägerin, woraufhin der behandelnde Arzt deren Betreuungsbedürftigkeit feststellte. Zunächst ging die Klägerin ihrer Arbeitstätigkeit für die Beklagte weiter nach, wobei sie jedoch ihre Kinder zeitweise mitnahm. Einige Tage später erkrankte die Klägerin dann selbst, und teilte der Beklagten per SMS mit dass sie einen Arzt aufsuchen müsse. Dieser stellte am Folgetag einen später bestätigten Verdacht auf Grippe fest. Die Klägerin erhielt am 06.02.2019 eine fristlose Kündigung, weil es ihr u.a. verboten gewesen sei, ihre Kinder mit zur Arbeit zu nehmen. Die Klägerin erhob Kündigungsschutzklage gegen die fristlose Kündigung und begehrte die Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist.

Mit Urteil vom 04.09.2019 gab das Arbeitsgericht Siegburg der Klage insoweit statt und entschied, dass das Arbeitsverhältnis nicht fristlos, sondern erst mit Ablauf der 2-wöchigen Kündigungsfrist in der Probezeit am 20.02.2019 beendet worden ist. Die fristlose Kündigung hielt es für ungerechtfertigt. Zwar war das Verhalten der Klägerin sowohl aus versicherungsrechtlichen Gründen als auch wegen der bestehenden Ansteckungsgefahr für die älteren Patienten problematisch und eine Pflichtverletzung; einen Grund für eine sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses sah das Gericht jedoch nicht. Grundsätzlich reiche in einem solchen Fall eine Abmahnung. Auch andere Gründe für eine sofortige Beendigung konnte der Arbeitgeber nicht darlegen.

ArbG Siegburg, Urteil vom 4. September 2019, 3 Ca 642/19

Praxistipp: Mehr Information zum Thema Kündigung finden Sie in unseren Infoblatt
➔ **A03** „[Beendigung, Kündigung, Aufhebung des Arbeitsverhältnisses](#)“, **Kennzahl 890.**

Außerordentliche Kündigung wegen Manipulation der Arbeitszeiterfassung und Vortäuschung einer Arbeitsunfähigkeit

Eine schwerwiegende Verletzung der Pflicht zur korrekten Erfassung der Arbeitszeit und die Vortäuschung einer Arbeitsunfähigkeit können die außerordentliche Kündigung eines annähernd 40 Jahre bestehenden, bisher unbelasteten Arbeitsverhältnisses rechtfertigen. Im Rahmen der Interessenabwägung ist es von Bedeutung, wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis eines Kollegen gefährdet hat, indem er diesen dazu verleitet hat, für ihn die Arbeitszeit in der Stempeluhr falsch zu erfassen.

Der Kläger ist seit 1978 für die Beklagte in Vollzeit tätig. Der Kläger war in der Woche vom 04.06. bis 08.06.2018 in der Spätschicht eingeteilt, die um 14:00 Uhr begann und um 22:00 Uhr endete. Laut einer Betriebsvereinbarung ist zwischen 18:30 und 19:30 Uhr eine Pause von 30 Minuten zu nehmen. Am 07.06.2018, buchte der Kläger im Zeiterfassungssystem (ZMI) einen Arbeitsbeginn um 13:46 Uhr. Gegen 19:40 Uhr traf die Personalleiterin der Beklagten, den Kläger im "Haus der Jugend" in A-Stadt an, als er Kuchen, Bowle und verschiedene Gefäße dort hineintrug. Die Fahrzeit vom Betriebsgelände zum "Haus der Jugend" beträgt etwa 7 - 8 Minuten mit dem PKW. Um 20:05 Uhr checkte ein anderer Mitarbeiter den Kläger mit dessen Mitarbeiterausweis im Zeiterfassungssystem aus.

Am darauffolgenden Tag meldete sich der Kläger arbeitsunfähig. Abends wurde der Kläger gegen 21:45 Uhr in Festkleidung am "Haus der Jugend" in A-Stadt gesehen. Die Beklagte hörte den Kläger im Beisein des Betriebsratsvorsitzenden zu den Vorwürfen des Arbeitszeitbetrugs und der Vortäuschung einer Arbeitsunfähigkeit an. Bei dem Gespräch räumte er ein, das Betriebsgebäude am 07.06.2018 um 19:00 Uhr verlassen zu haben. Nachdem der Betriebsrat seine Zustimmung erklärte, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis fristlos.

Das Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern sah die außerordentliche Kündigung als wirksam an. Der vorsätzliche Verstoß eines Arbeitnehmers gegen seine Verpflichtung, die abgeleistete Arbeitszeit korrekt zu dokumentieren, stellt einen wichtigen Grund dar. Der Arbeitgeber muss auf eine korrekte Dokumentation der Arbeitszeit seiner Arbeitnehmer vertrauen können. Die Falschdokumentation stellt einen schweren Vertrauensmissbrauch dar. Das Vortäuschen einer Arbeitsunfähigkeit stellt ebenfalls einen wichtigen Grund dar. Zum anderen erhält er bei einer vorgetäuschten Erkrankung regelmäßig unberechtigt Entgeltfortzahlung, was zugleich den Straftatbestand des Betrugs erfüllen kann. Die langjährige unbeanstandete Tätigkeit begründet zwar ein hohes Maß an Vertrauen. Dieses Vertrauen hat er jedoch durch mehrfache Pflichtverletzungen massiv enttäuscht. Hinzu kommt, dass er mit der Beauftragung des Kollegen, die Arbeitszeit für ihn falsch zu erfassen, auch dessen Arbeitsverhältnis erheblich gefährdet und einen Grund für dessen Kündigung geschaffen hat, wenn auch dieser der Bitte des Klägers nicht hätte nachkommen müssen. An dieser Einschätzung ändert sich auch nichts, weil der Kläger sein Fehlverhalten eingeräumt hat.

LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 30. Juli 2019, 5 Sa 246/18

Praxistipp: An das Vorliegen des wichtigen Grundes für eine fristlose Kündigung stellt die Rechtsprechung hohe Hürden auf. Ein wichtiger Grund liegt insbesondere vor, wenn das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer unwiederbringlich gestört ist. Das muss der Arbeitgeber beweisen.

Außerordentliche Kündigung wegen außerdienstlicher Straftat

Rassistische Kommentare auf Facebook erlauben nicht automatisch eine fristlose Kündigung. Ein wichtiger Grund liegt nur dann vor, wenn dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann. Dies entschied das BAG.

Der Kläger war seit Juli 2000 bei dem beklagten Freistaat beim Landeskriminalamt (LKA) beschäftigt. Dort betreut er alle IT-Systeme der Polizei. Bei einer „Diskussion“ über Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im öffentlich einsehbaren Teil eines sozialen Netzwerks äußerte er sich u.a. abfällig über „Moslems“. Deswegen erhob die Staatsanwaltschaft Anklage wegen Volksverhetzung und Beleidigung gegen ihn und informierte den Beklagten darüber. Das Strafverfahren wurde in der Folgezeit gegen Zahlung eines Geldbetrags eingestellt. Nach Anhörung des Personalrats kündigte der Beklagte das Arbeitsverhältnis außerordentlich fristlos.

Nach Ansicht des BAG ist die außerordentliche fristlose Kündigung unwirksam. Es wäre dem Beklagten zumutbar gewesen, künftigen Vertragsstörungen durch Abmahnung zunächst zu begegnen. Zudem wäre es dem Beklagten zumutbar gewesen sei, den Kläger zumindest bis zum Ablauf der Kündigungsfrist mit - weniger sicherheitsrelevanten - Alternativtätigkeiten zu beschäftigen.

Die Kündigung ist auch nicht in eine ordentliche Kündigung zum Ablauf der maßgeblichen Kündigungsfrist umzudeuten, da der Betriebsrat nur zu einer außerordentlichen Kündigung angehört wurde.

BAG, Urteil vom 27. Juni 2019, 2 AZR 28/19

Praxistipp: Ein wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung liegt grundsätzlich nur dann vor, wenn dem Arbeitgeber nicht zugemutet werden kann, bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist zu warten. Bei einer außerordentlichen Kündigung sollte der Arbeitgeber hilfsweise eine ordentliche Kündigung aussprechen und zugleich den Betriebsrat zu beiden anhören.

Aufgepasst! Transparenzregister wird ab Januar 2020 öffentlich - Wirtschaftlich Berechtigten eintragen!

Seit Oktober 2017 sind unter anderem juristische Personen des Privatrechts und eingetragene Personengesellschaften, wie etwa OHG und KG, verpflichtet, ihre wirtschaftlichen Berechtigten in das Transparenzregister einzutragen. Registerführende Stelle ist der Bundesanzeiger-Verlag GmbH. Dieser Eintrag kann elektronisch erfolgen über www.transparenzregister.de. Werden die wirtschaftlich Berechtigten nicht oder zu spät eingetragen, erhebt der Bundesanzeiger Bußgelder. Dabei werden verspätete Mitteilungen deutlich milder geahndet als nicht erfolgte Mitteilungen.

Für Januar 2020 ist nun vorgesehen, dass bestandskräftige Bußgeldbescheide, die wegen Verstößen gegen diese Mitteilungspflichten erlassen wurden, im Internet veröffentlicht werden. Die gesetzliche Grundlage sieht der künftig in Kraft tretende § 57 Geldwäschegesetz (neu) vor, der auf der Umsetzung der Änderungsrichtlinie der EU 2018/843 zur Vierten EU-Geldwäscherichtlinie (EU) 2015/849 basiert. Aus diesen Veröffentlichungen können sich für betroffene Unternehmer Konsequenzen im Rechts- und Geschäftsverkehr ergeben. Die Veröffentlichung kann, so die aktuelle Pressemitteilung des Bundesverwaltungsamtes, vermieden werden, wenn die Mitteilung der wirtschaftlichen Berechtigten noch im Jahr 2019 nachgeholt wird. Nach Auffassung des Bundesverwaltungsamtes findet nämlich die Veröffentlichungspflicht keine Anwendung auf Verstöße, die vor 2020 beendet wurden.

Welche Gesetzesänderungen im Detail auf die betroffenen Unternehmen zukommen, können Sie in unserem Infoblatt → **R83** „Das elektronische Transparenzregister“, **Kennzahl 2141**, www.saarland.ihk.de, nachlesen.

VERANSTALTUNGEN

„Die Immobilienwirtschaft vor neuen rechtlichen Herausforderungen“

Dienstag, 10. Dezember 2019, 14:00 - 16:30 Uhr, Raum 1, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Die Immobilienwirtschaft sieht sich seit Jahren einem Mehr an gesetzlichen Regulierungen ausgesetzt. 2015 wurde das Bestellerprinzip für Mietimmobilien eingeführt. Nunmehr hat der Gesetzgeber am 9. Oktober 2019 einen Gesetzesentwurf über die Verteilung der Maklerkosten bei der Vermittlung von Kaufverträgen über Wohnungen und Einfamilienhäuser beschlossen.

Rudolf Koch, Experte für Wettbewerbsrecht und Geldwäschegesetz, wird berichten, was sich ändert und wer und was von der Neuregelung betroffen ist. Er geht im zweiten Teil seines Vortrages auf das aktuelle Geldwäschegesetz für die Immobilienwirtschaft ein. Auch hier stellt er die Änderungen, die der Branche durch die 5. EU-Geldwäscherichtlinie bevorstehen, vor.

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

Anmeldungen **bis 9. Dezember** unter E-Mail: veranstaltungen@saarland.ihk.de.

„Rund um das Veranstaltungsrecht“

Montag, 27. Januar 2020, 14:00 - 16:30 Uhr, Raum 1, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken.

Die erfolgreiche Durchführung von Veranstaltungen erfordert technisches und rechtliches Fachwissen. Kaum ein Besucher macht sich darüber Gedanken, was alles hinter den Kulissen einer Veranstaltung zu regeln ist. Anders dagegen bei den Organisatoren. Diese sollten Bescheid wissen, welche spezifischen technischen und rechtlichen Anforderungen an sie gestellt werden.

Rechtsanwältin Kathrin Berger, Fachanwältin für IT-Recht und für Urheber- und Medienrecht, Kanzlei DR. PALZER | BERGER, Saarbrücken, wird gemeinsam mit **Steffen Mayer**, Veranstaltungsmeister, aufzeigen, welche grundsätzlichen Sicherheitsvorschriften einzuhalten sind. Neben dem Abschluss eines entsprechenden Veranstaltungsvertrages ganz wichtig: die Haftungsverteilung sollte vorab zwischen den verschiedenen Akteuren geklärt sein.

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

Anmeldungen **bis 24. Januar 2020** unter E-Mail: veranstaltungen@saarland.ihk.de.

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

Dienstag, 04. Februar 2020, 18:00 - 20:00 Uhr, Raum 1, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Die Leistung ist erbracht, die Rechnung geschrieben - nur es fehlt der Zahlungseingang. Da stellt sich die Frage: Warum zahlt der Kunde nicht? Und - wie komme ich als Unternehmer an mein Geld?

Frank Bintz, Geschäftsführer ADVIN Inkassoservice GmbH, Saarbrücken, wird mit vielen praktischen Beispielen verdeutlichen, welche Hintergründe hinter einer solchen „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 03. Februar 2020** unter E-Mail: 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

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