

Nr. 09 / September 2019



Newsletter Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

Modernes Arbeiten: Home-Office	2
Homeoffice: Toilettengang nicht unfallversichert	4
Spaziergehen in der Mittagspause ist nicht unfallversichert	4
Unfallversicherungsschutz auch an einem "Probetag"	5
Sozialgericht Dortmund: Lohnbuchhalterin ist sozialversicherungspflichtig	5
Sachgrundlose Befristung - zwei Jahre sind zwei Jahre - Dienstreise zählt mit	6
Sachgrundlose Befristung - Vorbeschäftigung.....	7
Widerrufung der Altersversorgungszusage für Ihren Geschäftsführer?	8
Kündigung wegen rassistischer Äußerungen	8
VERANSTALTUNGEN	10
„Initiative Wirtschaftsschutz“	10
„Brexit an Halloween?“	10
„Gewerbliches Mietrecht“	11
„Insolvenzanfechtung“	11
„Grenzüberschreitende Zwangsvollstreckung“	12
„Schwerbehindertenarbeitsrecht“	12

Modernes Arbeiten: Home-Office

Die zunehmende Digitalisierung macht auch in der Arbeitswelt nicht Halt. Um attraktiv zu bleiben, bieten immer mehr Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern flexible Arbeitsmodelle an. Um Beruf und Familie besser miteinander vereinbaren zu können, wird die Möglichkeit von Home-Office angeboten. Mangels ausreichender gesetzlicher Regelungen müssen die Bedingungen der Telearbeit arbeitsvertraglich vereinbart werden. Was dabei zu beachten ist, stellen wir Ihnen im Folgenden dar:

1. Kein Recht und keine Pflicht

Ein Anspruch des Arbeitnehmers, im Home-Office arbeiten zu dürfen, existiert nicht. Die Bundesregierung hat dieses Thema aufgegriffen und arbeitet bereits daran, ein solches Recht auf Home-Office gesetzlich zu verankern. Vorbild ist dabei die Niederlande: Dort müssen Arbeitgeber ein Home-Office grundsätzlich erlauben, wenn keine belastbaren Gründe dagegen sprechen.

Umgekehrt hat der Arbeitgeber kein Recht, Home-Office anzuordnen. Das Weisungsrecht des Arbeitgebers nach § 106 GewO endet bei der Privatwohnung des Mitarbeiters. Home-Office kann nur im gegenseitigen Einvernehmen vereinbart werden.

2. Arbeitszeit

Auch im Home-Office sind die arbeitszeitrechtlichen Regelungen zu beachten. Die tägliche Arbeitszeit darf grundsätzlich acht bzw. 10 Stunden nicht überschreiten. Bei sechs bis neun Stunden Arbeitszeit ist eine Ruhepause von mindestens 30 Minuten einzulegen. Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit ist die Arbeit für 11 Stunden zu unterbrechen, bevor sie wieder aufgenommen wird. An Sonn- und Feiertagen gilt grundsätzlich ein Arbeitsverbot.

➔ **A34** „[Arbeitszeit](http://www.saarland.ihk.de)“, **Kennzahl 67** unter www.saarland.ihk.de

Der Arbeitgeber ist verantwortlich dafür, dass diese Bestimmungen eingehalten werden. Sinnvoll ist es, dem Arbeitnehmer die Pflicht zur Dokumentation der Arbeitszeiten aufzuerlegen.

3. Arbeitsmittel und Aufwendungsersatz

Der Arbeitsplatz des Arbeitnehmers ist grundsätzlich mit Mobiliar und Arbeitsmitteln zur Verfügung zu stellen. Die Kosten dafür trägt der Arbeitnehmer. Dies gilt auch im Home-Office. Auch die anfallenden Strom-, Heiz- und Mietkosten fallen grundsätzlich darunter. Sinnvoll ist es, für diese Aufwendungen eine Kostenpauschale zu vereinbaren. Dabei handelt es sich grundsätzlich nicht um zu versteuerndes Arbeitsentgelt. Geht der Aufwendungsersatz jedoch deutlich über das Verkehrsübliche hinaus, so kann es sich um versteuernde und verbeitragende Vergütung handeln.

Ist der Arbeitnehmer häufig auf Dienstreisen, sollte diesbezüglich auch eine Regelung getroffen werden. Ist der Arbeitnehmer nur im Home-Office beschäftigt, liegt auch bei Fahrten zum Betrieb für Besprechungen o.ä. eine Dienstreise vor.

4. Zutrittsrechte

Der Arbeitgeber darf die Wohnung des Arbeitnehmers grundsätzlich nur für die Installation der Arbeitsmittel und zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung betreten. Vertraglich sollte vereinbart werden, zu welchen Zeiten und aus welchen Gründen der Arbeitgeber darüber hinaus berechtigt sein soll, die Privatwohnung zu betreten. Der Zutritt zur Wohnung kann verlangt werden, wenn die Interessen des Arbeitgebers am Betreten der Wohnung die Rechte des Arbeitnehmers an der Unverletzlichkeit der Wohnung überwiegen. Lebt der Arbeitnehmer in einer WG, sollte das Zutrittsrecht auch von den übrigen Bewohnern gegengezeichnet werden.

5. Arbeitssicherheit und Unfallversicherung

Die Vorschriften des Arbeitsschutzgesetzes und der Arbeitsstättenverordnung gelten auch bei einer Home-Office-Tätigkeit. Auch hier muss der Arbeitgeber dafür sorgen, dass der Arbeitsplatz sicher ist bzw. eine Gefährdung möglichst vermieden wird. Im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung sind mögliche Gefährdungen festzustellen und entsprechende Maßnahmen umzusetzen.

Probleme treten immer wieder auf, wenn beim Home-Office ein Unfall geschieht. Grundsätzlich greift auch beim Home-Office die Unfallversicherung ein, soweit der Unfall im Zusammenhang mit der abhängigen Beschäftigung besteht. Nach der Rechtsprechung der Sozialgerichte liegt in der Regel kein Arbeitsunfall vor, wenn der Unfall auf dem Weg zur Toilette oder zur Nahrungsaufnahme passiert. Arbeitnehmer sind gut beraten, wenn sie sich zusätzlich versichern.

Anlaufstellen für Fragen zur Arbeitssicherheit und bei Arbeitsunfällen sind die jeweils zuständigen Berufsgenossenschaften (BG) als Träger der gesetzlichen Unfallversicherung. Diese bieten neben der Beratung auch umfangreiche Literatur und schulen die mit Aufgaben der Arbeitssicherheit betrauten Personen.

6. Erreichbarkeit

Auch die Erreichbarkeit des Arbeitnehmers sollte vertraglich festgelegt werden. So kann z.B. festgelegt werden, dass der Arbeitnehmer während der vereinbarten Arbeitszeit telefonisch oder per Mail erreichbar sein muss. Technische Kontrolleinrichtungen sind nur in engen Grenzen zulässig. Home-Office hat im Übrigen viel mit Vertrauen in seinen Mitarbeiter zu tun.

7. Datenschutz

Ein nicht zu unterschätzendes Thema ist auch der Datenschutz. Der Arbeitnehmer ist mit der Home-Office-Vereinbarung zur Einhaltung der Datenschutzvorschriften zu verpflichten. Der Mitarbeiter muss insbesondere dafür Sorge tragen, dass Unbefugte keinen Zugang zu personenbezogenen Daten haben, egal ob diese in Papier- oder in elektronischer Form vorliegen. Die Räumlichkeiten sollten Möglichkeiten bieten, die Unterlagen gesichert aufzubewahren. Der Raum sollte abschließbar sein; Laptop und Co. müssen zumindest passwortgesichert sein. Hat der Mitarbeiter Zugriff auf Systeme im Betrieb, müssen technische Sicherheitsmaßnahmen ergriffen werden, z.B. Zwei-Faktor-Authentifizierung, Verschlüsselung, usw.

Fazit: Mit der Digitalisierung entstehen auch neue Arten von Arbeitsmodellen. Dabei fehlt es an ausreichenden gesetzlichen Grundlagen. Arbeitgeber sind deshalb gut beraten, spezifische Regelungen zum Home-Office festzulegen. Je mehr geregelt wird, umso geringer ist die Gefahr, dass es zu Unstimmigkeiten kommt.

Homeoffice: Toilettengang nicht unfallversichert

Der Gang zur Toilette ist dem Weg zu einer höchstpersönlichen Verrichtung zuzuordnen, welche nicht zum unmittelbaren Betriebsinteresse des Arbeitgebers zählt und damit nicht unter dem Schutz der Gesetzlichen Unfallversicherung steht. Dies entschied das Sozialgericht (SG) München.

Der Kläger stürzte auf der Treppe als er auf dem Weg von der Toilette zu seinem Homeoffice-Arbeitsplatz war und erlitt eine Verletzung am linken Fuß. Durch eine schwere Entzündung hat sich eine Verschmälerung des linken Fußes ergeben. Er wurde darauf für 6 Monate krankgeschrieben.

Nach Ansicht des SG liegt kein Arbeitsunfall vor, da das Hinabsteigen der Treppe nicht in einem sachlichen Zusammenhang zur versicherten Tätigkeit stand. Zum Unfallzeitpunkt übte er keine Beschäftigung im Rahmen seines Arbeitsverhältnisses aus. Er handelte nicht im unmittelbaren Betriebsinteresse, sondern allein im eigenen Interesse auf dem Weg zu einer höchstpersönlichen Verrichtung. Er legte dabei auch keinen Betriebsweg zurück. Das BSG hat in ständiger Rechtsprechung ausgeführt, dass ein im unmittelbaren Betriebsinteresse liegender Weg grundsätzlich nur außerhalb eines (privaten) Wohngebäudes in Betracht kommt. Befinden sich die Wohnung und die Arbeitsstätte im selben Gebäude, ist ein Betriebsweg ausnahmsweise auch im häuslichen Bereich denkbar, wenn er in Ausführung der versicherten Tätigkeit zurückgelegt wird.

SG München, Urteil vom 4. Juli 2019, S 40 U 227/18

Praxistipp: Bei der Vereinbarung von Heimarbeit sollte der Arbeitnehmer für einen ausreichenden Versicherungsschutz sorgen.

Spaziergehen in der Mittagspause ist nicht unfallversichert

Arbeitnehmer sind gesetzlich unfallversichert, solange sie eine betriebsdienliche Tätigkeit verrichten. Spaziergehen in einer Arbeitspause stellt jedoch eine eigenwirtschaftliche Verrichtung dar. Verunglückt ein Versicherter hierbei, ist dies daher kein Arbeitsunfall im Sinne der gesetzlichen Unfallversicherung. Dies entschied das Hessischen Landessozialgerichts (LSG).

Ein 1962 geborener Versicherter arbeitete als Fondsmanager bei einer Investmentgesellschaft. Seine Arbeitszeiten konnte er weitgehend frei bestimmen. Als er mittags das Firmengebäude für einen Spaziergang verließ, stolperte er über eine Steinplatte und verletzte sich an Handgelenken und Knie. Die Berufsgenossenschaft anerkannte dies nicht als Arbeitsunfall. Der Versicherte sei während einer Pause verunglückt, die ein eigenwirtschaftliches Gepräge gehabt habe. Der Versicherte wandte hiergegen ein, dass aufgrund seiner Arbeitsbelastung die Pause zur Fortsetzung der Arbeit erforderlich gewesen sei.

Die Richter beider Instanzen folgten im Ergebnis der Rechtsauffassung der Berufsgenossenschaft. Die Tätigkeit des Versicherten sei im Unfallzeitpunkt eine eigenwirtschaftliche Verrichtung gewesen, die nicht gesetzlich unfallversichert sei. Spaziergehen sei keine „Haupt-“ oder „Nebenpflicht“ aus dem Beschäftigungsverhältnis des Versicherten. Ferner bestehe eine arbeitsrechtliche Verpflichtung zu gesundheitsfördernden, der Aufrechterhaltung der Arbeitsfähigkeit dienenden Handlungen, prinzipiell nicht.

Spaziergehen sei vielmehr eine privatnützige Verrichtung, vergleichbar mit Einkaufen, Essen, Trinken, Joggen und Fernsehen. Der Versicherte sei auch keiner besonderen betrieblichen Belastung ausgesetzt gewesen, die ausnahmsweise einen Versicherungsschutz für den Spaziergang begründen könne.

LSG Darmstadt, Urteil vom 24. Juli 2019, L 9 U 208/17

Quelle: PM des LSG Darmstadt vom 24. Juli 2019

Unfallversicherungsschutz auch an einem "Probetag"

Das BSG hat entschieden, dass ein Arbeitsuchender, der in einem Unternehmen einen "Probearbeitstag" verrichtet und sich dabei verletzt, gesetzlich unfallversichert ist.

Der Kläger, der sich auf eine Stelle als Lkw-Fahrer bei einem Entsorger von Lebensmittelabfällen beworben hatte, vereinbarte im Vorstellungsgespräch mit dem Unternehmer, einen "Probearbeitstag" zu absolvieren. Der Kläger sollte mit dem Lkw mitfahren und Abfälle einsammeln; eine Vergütung sollte er dafür nicht erhalten. Der Kläger stürzte an dem Probearbeitstag vom Lkw und zog sich unter anderem Verletzungen am Kopf zu. Der beklagte Unfallversicherungsträger lehnte die Anerkennung eines Arbeitsunfalls ab, weil der Kläger nicht in den Betrieb eingegliedert gewesen sei.

Nach Auffassung des BSG hat der Kläger nicht als Beschäftigter unter Versicherungsschutz gestanden, als er an dem "Probearbeitstag" Mülltonnen transportierte und dabei vom Lkw stürzte. Ein Beschäftigungsverhältnis habe nicht vorgelegen, weil der Kläger noch nicht auf Dauer in den Betrieb des Entsorgungsunternehmers eingegliedert gewesen sei.

Da der Kläger aber eine dem Entsorgungsunternehmer dienende, dessen Willen entsprechende Tätigkeit von wirtschaftlichem Wert erbracht habe, die einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis ähnlich sei, sei der Kläger als "Wie-Beschäftigter" gesetzlich unfallversichert gewesen. Insbesondere habe die Tätigkeit nicht nur im Eigeninteresse des Klägers gelegen, eine dauerhafte Beschäftigung zu erlangen. Denn der Probearbeitstag habe gerade auch dem Unternehmer die Auswahl eines geeigneten Bewerbers ermöglichen sollen und habe damit für ihn einen objektiv wirtschaftlichen Wert.

Quelle: Pressemitteilungen des BSG Nr. 34/2019 v. 15. August 2019 und Nr. 35/2019 v. 20. August 2019

Sozialgericht Dortmund: Lohnbuchhalterin ist sozialversicherungspflichtig

Die Tätigkeit als Lohnbuchhalterin ist eine abhängige Beschäftigung und unterliegt deshalb der Versicherungspflicht in den Zweigen der gesetzlichen Sozialversicherung. Dies hat das Sozialgericht (SG) Dortmund im Falle einer Lohnbuchhalterin entschieden, die 2005 ein Gewerbe angemeldet und Arbeiten in der Lohn- und Finanzbuchhaltung für verschiedene Auftraggeber ausgeführt hat.

Seit 2008 war sie für das klagende Unternehmen als Lohnbuchhalterin auf der Grundlage von 35 Arbeitsstunden pro Monat bei einem monatlichen Pauschalbetrag von aktuell 2.000,00 Euro beschäftigt. Sie führte die Tätigkeit hauptsächlich persönlich in den Räumen des Unternehmens aus und nutzte dessen Lohnprogramm. Sie zahlte keine Miete und war nicht an Arbeitszeiten gebunden.

Nach Auffassung des SG Dortmund liege keine die Versicherungspflicht ausschließende selbständige Tätigkeit vor. Vielmehr habe die Beigeladene die Tätigkeit als Lohnbuchhalterin in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis ausgeübt. Als maßgebliches Indiz für eine abhängige Beschäftigung wertete das Gericht, dass die Lohnbuchhalterin in die Arbeitsorganisation der Klägerin eingegliedert gewesen sei. Sie nutze das Computersystem sowie weitere Arbeitsmittel der Klägerin und arbeite im Rahmen der Aufgabenerledigung mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Klägerin zusammen. Auch habe sie die Arbeitsleistung im Wesentlichen in eigener Person erbracht und sei in ihrer Tätigkeit von Weisungen der Klägerin abhängig gewesen. Dabei seien fehlende Einzelweisungen in der betrieblichen Praxis gerade bei höher qualifizierten Tätigkeiten kein Indiz für eine grundsätzliche Weisungsfreiheit des Beschäftigten. Ferner spreche für eine abhängige Beschäftigung, dass sie kein eigenes Kapital eingesetzt und kein Unternehmerrisiko getragen habe. Insbesondere lasse die Zahlung eines Festgehaltes die Annahme eines Unternehmerrisikos nicht zu. Dass die Beigeladene die Tätigkeit für die Klägerin nur in Teilzeit ausgeübt und darüber hinaus noch weitere Teilzeittätigkeiten verrichtet habe, sei für die Beurteilung der vorliegenden Tätigkeit schließlich ohne Belang.

SG Dortmund, Urteil vom 11. März 2019, S 34 BA 68/18

Quelle: PM des SG Dortmund vom 1. August 2019

Praxistipp: Nicht selten stellt sich im Rahmen einer Betriebsprüfung heraus, dass selbstständige Dienstleister, mit denen Unternehmen zusammenarbeiten, als sozialversicherungspflichtiger Arbeitnehmer und damit als Scheinselbstständiger einzustufen sind. In diesem Fall kann der Sozialversicherungsträger die Beiträge bis 4 Jahre in die Vergangenheit nachfordern. Die Deutsche Rentenversicherung bietet ein Statusfeststellungsverfahren an, mit dem überprüft werden kann, ob eine Sozialversicherungspflicht vorliegt: <http://www.deutsche-rentenversicherung.de>.

Sachgrundlose Befristung - zwei Jahre sind zwei Jahre - Dienstreise zählt mit

Die Überschreitung der Höchstdauer von zwei Jahren für eine sachgrundlose Befristung auch um nur einen Tag wegen einer Dienstreise führt zu einem unbefristeten Arbeitsverhältnis. Dies hat das Landesarbeitsgericht (LArbG) Düsseldorf entschieden.

Der Kläger wurde befristet für sechs Monate eingestellt. Das Arbeitsverhältnis begann ausweislich des Arbeitsvertrags am Montag, den 5. September 2016. In der Zeit vom 5. September 2016 bis zum 23. September 2016 besuchte der Kläger eine Schulung. Hierzu reiste der Kläger im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber bereits am Sonntag, den 4. September 2016 an. Der Arbeitgeber erstattete ihm die Reisekosten und die Hotelkosten für die Übernachtung. Das Arbeitsverhältnis wurde in der Folge bis zum 4. September 2018 verlängert. Nachdem das Arbeitsverhältnis ausgelaufen

ist begehrt der Kläger die Feststellung, dass sein Arbeitsverhältnis nicht durch das Befristungsende zum 4. September 2018 beendet worden ist.

Das LArbG sah die sachgrundlose Befristung des Arbeitsvertrags als unwirksam an. Eine sachgrundlose Befristung ist nur bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig. Diese Zeitdauer war hier um einen Tag überschritten, da die Dienstreise am 4. September 2016 bereits als Arbeitszeit anzusehen war. Die einvernehmliche und von der Arbeitgeberin bezahlte Dienstreise wurde nicht in der Freizeit des Klägers, sondern bereits innerhalb des Arbeitsverhältnisses erbracht. Der Zwei-Jahres-Zeitraum des Arbeitsverhältnisses endete damit mit Ablauf des 3. September 2018.

LArbG Düsseldorf, Urteil vom 9. April 2019, 3 Sa 1126/18

Quelle: PM des LArbG Düsseldorf vom 19. August 2019

Praxistipp: Bei der sachgrundlosen Befristung ist darauf zu achten, dass eine Befristung nur für die Dauer von zwei Jahren zulässig ist. Auch eine Überschreitung von einem Tag führt bereits zu einem unbefristeten Arbeitsvertrag. Gleiches gilt, wenn der Arbeitnehmer trotz Befristung weiter arbeitet. Auch dann wird ein unbefristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen. Mehr Informationen dazu finden Sie in unserem Infoblatt → **A41** „[Befristete Arbeitsverträge](#)“ unter der **Kennzahl 67**.

Sachgrundlose Befristung - Vorbeschäftigung

Wird ein Arbeitnehmer 22 Jahre nach der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses erneut bei demselben Arbeitgeber eingestellt, gelangt das Vorbeschäftigungsverbot in § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nicht zur Anwendung.

Die Klägerin war in der Zeit vom 22. Oktober 1991 bis zum 30. November 1992 bei der Beklagten beschäftigt. Mit Wirkung zum 15. Oktober 2014 stellte die Beklagte die Klägerin erneut ein. Das zunächst bis zum 30. Juni 2015 sachgrundlos befristete Arbeitsverhältnis wurde später bis zum 30. Juni 2016 verlängert. Mit ihrer Klage begehrt die Klägerin die Feststellung, dass ihr Arbeitsverhältnis nicht aufgrund der Befristung am 30. Juni 2016 geendet hat. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben.

Die hiergegen gerichtete Revision der Beklagten hatte Erfolg. Die Befristung des Arbeitsvertrags ist ohne Sachgrund wirksam. Nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrags ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes zwar nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein Arbeitsverhältnis bestanden hat. Nach der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 6. Juni 2018 (Beschluss vom 06. Juni 2018, 1 BvL 7/14) können und müssen die Fachgerichte den Anwendungsbereich von § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG einschränken, soweit das Verbot der sachgrundlosen Befristung unzumutbar ist. Das Verbot der sachgrundlosen Befristung kann danach u.a. dann unzumutbar sein, wenn eine Vorbeschäftigung sehr lang zurückliegt. Um einen solchen Fall handelt es sich vorliegend, da die Vorbeschäftigung bei der erneuten Einstellung 22 Jahre zurücklag. Besondere Umstände, die dennoch die Anwendung des in § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG bestimmten Verbots gebieten könnten, liegen nicht vor.

BAG, Urteil vom 21. August 2019 - 7 AZR 452/17 -

Quelle: PM des BAG vom 21. August 2019

Praxistipp: Nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ist eine sachgrundlose Befristung nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Das BAG hatte dies bislang so ausgelegt, dass eine Befristung des Arbeitsvertrages ohne Sachgrund schon dann möglich ist, wenn dazwischen mehr als drei Jahre lang kein Arbeitsverhältnis bestand. Das BVerfG hat letztes Jahr entschieden, dass diese Rechtssprechungspraxis verfassungswidrig ist. Vielmehr ist im Einzelfall zu schauen, ob die Gefahr einer Kettenbefristung besteht oder das Vorbeschäftigungsverbot aus anderen Gründen unzumutbar ist.

Widerrufung der Altersversorgungszusage für Ihren Geschäftsführer?

Der Bundesgerichtshof (BGH) hat seine hohen Hürden für den Widerruf der Versorgungszusage gegenüber einem GmbH-Geschäftsführer ausdrücklich bestätigt. Danach kann eine GmbH die Versorgungszusage gegenüber dem Geschäftsführer nur widerrufen, wenn er seine Pflichten gegenüber der GmbH in rechtsmissbräuchlicher Weise verletzt hat. Dies setzt eine so grobe Pflichtverletzung voraus, dass sich die in der Vergangenheit bewiesene Betriebstreue im Nachhinein als wertlos oder zumindest erheblich entwertet herausstellt.

Bringt der Geschäftsführer die Gesellschaft durch sein Fehlverhalten in eine existenzbedrohende Lage, liegt eine rechtsmissbräuchliche Pflichtverletzung vor. Ob im Einzelfall auch ein hoher Schaden genügen kann, hat der BGH offen gelassen.

BGH, Urteil vom 2. Juli 2019, II ZR 252/16

Praxistipp: Einen Rechtsstreit über die Voraussetzungen des Widerrufs einer Versorgungszusage kann man vermeiden, wenn der Vertrag über die Versorgungszusage eine klare Regelung über die Widerrufsvoraussetzungen enthält.

Kündigung wegen rassistischer Äußerungen

Grob beleidigende/rassistische Äußerungen eines Arbeitnehmers können einen fristlosen Kündigungsgrund nach § 626 Abs. 1 BGB zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses darstellen. Im Rahmen der Verhältnismäßigkeitsprüfung sind die Umstände der Äußerungen und die Dauer eines beanstandungsfreien Arbeitsverhältnisses zu berücksichtigen.

Der Kläger ist bei der Beklagten als Industriemechaniker tätig. Er ist schwerbehindert und genießt tariflichen Sonderkündigungsschutz. Bei seiner Tätigkeit arbeitet er auch mit ausländischen Kollegen zusammen und begegnet insbesondere beim Umziehen immer wieder auch ausländischen Fremdarbeitskräften. Interne Richtlinien sehen insbesondere ein Diskriminierungsverbot wegen der Herkunft, Religion und Abstammung vor. Das Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren von Beschäftigten wird darin als möglicher wichtiger Kündigungsgrund statuiert.

Am Ende einer Nachtschicht befand sich der Kläger im Umkleideraum mit mehreren Kollegen, wobei zu dieser Zeit (wie regelmäßig) auch Fremdarbeitskräfte ausländi-

scher Herkunft den Umkleideraum betraten. Dort äußerte sich der Kläger rassistisch und machte eine entsprechende Handbewegung, als wolle er eine Pistole ziehen und diese durchladen. Der Kläger wurde in einem Gespräch dazu angehört. Sowohl Betriebsrat als auch Integrationsamt stimmten einer fristlosen Kündigung zu. Der Kläger hat vorgetragen, dass er aufgrund einer Übermedikation nicht steuerungsfähig war.

Das Arbeitsgericht (ArbG) Stuttgart sah die fristlose Kündigung als unwirksam an. Zwar rechtfertigten grobe Beleidigungen grundsätzlich eine Kündigung aus wichtigem Grund. Unter Berücksichtigung aller Umstände erweist sich die Kündigung jedoch als unverhältnismäßig. Der Kläger stand bis zum Ausspruch der Kündigung seit rund 34 Jahren in einem unbeanstandeten Arbeitsverhältnis. Mit einem Lebensalter von 55 Jahren würde ihn der Verlust des Arbeitsplatzes besonders hart treffen und im Zusammenspiel mit der bestehenden Schwerbehinderung geht die erkennende Kammer nicht von guten Arbeitsmarktchancen aus. Der Kläger hat zudem nicht gezielt eine Person mit seinen Äußerungen angesprochen bzw. eine Person gezielt beleidigen wollte. Zu beachten war ferner, dass der Kläger bereits mehrere Tage Nachtschicht hatte und Belastung dadurch nicht abwegig erscheint.

ArbG Stuttgart, Urteil vom 7. Februar 2019, 11 Ca 3994/18

Praxistipp: Eine fristlose Kündigung ist nur wegen schwerer Verfehlungen möglich, wie dieses Urteil erneut beweist. Arbeitgeber sollten sich deren Ausspruch wohl überlegen. Eine unwirksame fristlose Kündigung beendet nämlich nicht das Arbeitsverhältnis. Der Arbeitgeber muss dann unter Umständen das noch ausstehende Gehalt nachzahlen.

VERANSTALTUNGEN

„Initiative Wirtschaftsschutz“

Dienstag, 24. September 2019, 18.00 - 20.00 Uhr, Raum 1-3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Jedes Unternehmen hat seine Kronjuwelen. Diese gilt es gegen Wirtschaftskriminalität, Wirtschafts- und Industriespionage, Cyber-Crime, Korruption und Schutzrechtsverletzungen zu schützen. Ansonsten drohen finanzielle Einbußen und Wettbewerbsnachteile. Nicht selten befürchten Unternehmer - nicht zu Unrecht - Reputationsverluste. Gerade für die kleinen und mittleren Unternehmen ist es von großer Bedeutung, sich ihrer jeweilige Bedrohungslage bewusst zu sein und entsprechende Maßnahmen zum eigenen Schutz zu ergreifen.

Herr Gregor Lehnert, Unternehmensgruppe Gregor Lehnert, Quierschied, gibt einen Überblick über die „Initiative Wirtschaftsschutz“. Ihr Leitmotiv ist „Prävention durch Dialog und Information“. Mit ihr steht erstmals allen Unternehmen in Deutschland eine gemeinsame zentrale Anlaufstelle von Staat und Wirtschaft für alle Fragen zum Thema Wirtschaftsschutz zur Verfügung. Unternehmen sind damit nicht mehr auf sich alleine gestellt, wenn es um den Schutz ihres „Tafelsilbers“ geht. Um Angriffe abzuwehren, benötigen Unternehmen integrierte Sicherheitslösungen, zu denen auch die Videoüberwachung gehört. Diese und weitere Bausteine einer ganzheitlichen Sicherheitslösung stellt Herr Michael Lehnert vor. **Frau Ass. iur. Kim Pleines, IHK Saarland**, erklärt die rechtlichen Aspekte der Videoüberwachung.

Anmeldungen **bis 23. September 2019** unter E-Mail:

sabine.lorscheider@saarland.ihk.de.

„Brexit an Halloween?“

Donnerstag, 26. September 2019, 17.00 Uhr, Raum 1-3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Der Austritt Großbritanniens aus der Europäischen Union soll nun am 31. Oktober 2019 stattfinden. Bisher ist keine Mehrheit im britischen Parlament für das mit der EU ausgehandelte Austrittsabkommen in Sicht, die EU lehnt neue Verhandlungen ab. Der neue britische Premierminister will den Austritt am 31. Oktober 2019 „um jeden Preis“ sicherstellen. Die Bundesregierung rechnet daher mit einem „No Deal Brexit“ zum Stichtag.

Neben Abwicklungsprobleme an den Grenzen ist für folgende Unternehmen mit erheblichen rechtlichen und steuerlichen Auswirkungen zu rechnen:

- Unternehmen, die Waren nach Großbritannien exportieren oder aus Großbritannien importieren
- Unternehmen, die Dienstleistungen in Großbritannien anbieten
- Unternehmen mit Filialen oder Tochterfirmen in Großbritannien
- Unternehmen mit einer britischen Rechtsform und Sitz in Deutschland

Dr. Mischa Dippelhofer, Rechtsanwalt und Eike Steffen Mast LL.M., Rechtsanwalt und Steuerberater, werden insbesondere die folgenden Themen ansprechen:

1. Marken und andere gewerbliche Schutzrechte nach dem Brexit z.B. Gemeinschaftsmarken und Geschmacksmuster
2. Internationale Vertriebsverträge
3. Datenschutz
4. Limiteds mit Sitz in Deutschland
5. Auswirkungen des Brexit auf die Ertragsteuern / Umsatzsteuer / internationale Erbschaften

Anmeldungen **bis 24. September 2019** unter E-Mail:

International@saarland.ihk.de

„Gewerbliches Mietrecht“

Mittwoch, 23. Oktober 2019, 18.00 Uhr - 20.00 Uhr, Raum 1-3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Gewerbliche Mietverträge sind weitgehend frei vereinbar und nicht durch Spezialvorschriften, wie im Wohnungsmietrecht, geregelt. Deshalb kommt der Abfassung des Mietvertrages eine große Bedeutung zu. Für Vermieter wie auch Mieter ist wichtig zu wissen, was geregelt werden sollte - und vor allem auch wie.

Herr Rechtsanwalt Ottmar Krämer, Fachanwalt für Miet- und WEG-Recht und Vorsitzender dieses Fachanwaltsausschusses bei der Rechtsanwaltskammer des Saarlandes (Kanzlei Rapräger, Saarbrücken), wird über die Konkurrenzschutzklauseln in Mietverträgen referieren. Außerdem behandelt er, welche Ansprüche der Vermieter gegen seinen Mieter aus dem Zustand der zurückgegebenen Mietsache ableiten kann, einschließlich des rechtlichen Schicksals von Einrichtungen und Einbauten. Da auch gewerbliche Mieter insolvent werden können, wird im Rahmen des Vortrags auch vereinfacht dargestellt, was der Vermieter im Falle der Mieter-Insolvenz zu beachten hat.

Anmeldungen **bis 22. Oktober 2019** unter E-Mail:

sabine.lorscheider@saarland.ihk.de.

„Insolvenzanfechtung“

Donnerstag, 31. Oktober 2019, 18.00 - 20.00 Uhr, Raum 1, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Referenten: Dr. Michael Bach und Patrick Steinhausen, LL.M.,
Rechtsanwälte Heimes & Müller, Saarbrücken

Anmeldungen **bis 30. Oktober 2019** unter E-Mail:

sabine.lorscheider@saarland.ihk.de.

„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

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