

Nr. 06 / Juni 2017



Newsletter Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

Sommerzeit - Urlaubszeit	2
Sommerhitze am Arbeitsplatz	4
Bestimmtheit einer Änderungskündigung	4
Fristlose Kündigung wegen hartnäckiger Verletzung der Arbeitszeiten	5
Grobe Beleidigung kann fristlose Kündigung rechtfertigen	5
Kündigung nach sexuellem Missbrauch	6
Verkürzung einer Befristungsabrede nur mit Sachgrund	7
Neue Lohnuntergrenze in der Zeitarbeit	7
VERANSTALTUNGEN	8
Neues zur Arbeitnehmerüberlassung	8
Das neue Insolvenzanfechtungsrecht	8
Krankheitsbedingte Kündigung	8

Sommerzeit - Urlaubszeit

Viele Arbeitnehmer wollen das gute Wetter im Sommer nutzen, um ihren Jahresurlaub zu nehmen. Rund um den Urlaub ergibt sich jedes Jahr jedoch erneut einen Fragekatalog, den wir - bevor die Schulferien im Saarland einsetzen - Ihnen beantworten wollen.

Wieviel Urlaub steht jedem Arbeitnehmer zu?

Der gesetzliche Urlaubsanspruch umfasst 24 Werktage, der sich durch Arbeits- oder Tarifvertrag noch erhöhen kann. Dieser Urlaubsanspruch steht sowohl Voll- als auch Teilzeitarbeitskräften zu. Der gesetzliche Urlaub wird - je nach im Betrieb üblichen Arbeitstagen - wie folgt berechnet:

6-Tage-Woche:

Berechnung: $\frac{24 \text{ Werktage}}{6 \text{ Werktage}} \times 6 \text{ Arbeitstage} = 24 \text{ Urlaubstage pro Jahr}$

5-Tage-Woche:

Berechnung: $\frac{24 \text{ Werktage}}{6 \text{ Werktage}} \times 5 \text{ Arbeitstage} = 20 \text{ Urlaubstage pro Jahr}$

Achtung: Urlaubstage beziehen sich immer auf Tage, der Urlaub wird niemals in Stunden gerechnet! Wird mehr als der gesetzliche Urlaub einzelvertraglich eingeräumt, so ändert sich dementsprechend auch die Berechnungsformel.

Wann entsteht der volle Urlaubsanspruch?

Beginnt ein Arbeitnehmer erst in der zweiten Jahreshälfte, also erst nach dem 30.06., sein Arbeitsverhältnis, entsteht kein Vollurlaubsanspruch. Denn: Während der sechsmonatigen Wartezeit hat der Mitarbeiter nach dem Bundesurlaubsgesetz nur einen Teilurlaubsanspruch. Dem Mitarbeiter steht dann pro vollen Monat des bestehenden Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Jahresurlaubs zu.

Darf der Chef seine Leute im Urlaub zurückrufen?

Nein, genehmigt ist genehmigt. Hat der Arbeitsgeber den Urlaubsantrag seines Mitarbeiters genehmigt, dann ist das unwiderruflich. Nur wenn der Mitarbeiter seinen vertraglichen Urlaub nimmt, der also über die 24 gesetzlichen Urlaubstage hinausgeht, können der Arbeitgeber und der Mitarbeiter freiwillig sich auf einen Rückruf aus dem Urlaub einigen. Auch dann muss jedoch ein dringender betrieblicher Grund vorliegen. Die gesetzlich zustehenden 24 Urlaubstage sind Erholungsurlaub, der Mitarbeiter kann seine ihm zustehende Freizeit selbstbestimmt nutzen, ohne fürchten zu müssen, dass sein Chef ihn aus dem Urlaub zurückruft.

Darf der Chef seine Mitarbeiter im Urlaub anrufen?

Zu einer Kommunikation mit seinem Arbeitgeber ist kein Mitarbeiter während seines Urlaubs verpflichtet. Er muss weder permanent sein Handy dabei haben noch seine E-Mails checken.

Betriebsferien = Urlaub für alle?

In Unternehmen ohne Betriebsrat kann der Arbeitgeber einseitig festlegen, dass bestimmte Zeiten im Jahr der Betrieb schließt und alle Mitarbeiter Betriebsferien haben. Aber der Chef darf seine Mitarbeiter dadurch nicht zwingen, ihren kompletten Urlaub als Betriebsferien zu nehmen. Nach der Rechtsprechung zulässig ist, wenn 3/5 der gesamten Urlaubszeit der Mitarbeiter als Betriebsferien deklariert werden.

Wer darf zuerst in Urlaub?

Im Sommer wollen viele Mitarbeiter Urlaub. Dementsprechend stellen Sie auch ihren Urlaubsantrag beim Arbeitgeber. Dieser hat dem Urlaubsantrag grundsätzlich zu entsprechen, es sei denn, dass dringende betriebliche Belange oder die Urlaubswünsche anderer Mitarbeiter unter sozialen Gesichtspunkten vorgehen. Das heißt, Eltern schulpflichtiger Kinder haben grundsätzlich Vorrang vor Arbeitnehmern, die keine schulpflichtigen Kinder haben.

Geld statt Urlaub: Geht das?

Der Gesetzgeber beantwortet diese Frage eindeutig mit Nein! Urlaub ist grundsätzlich Erholungsurlaub und darf deshalb nicht mit Geld abgegolten werden. Die einzige Ausnahme, die das Gesetz erlaubt, ist, wenn der Mitarbeiter ausscheidet und er deshalb nicht mehr seinen kompletten Urlaub nehmen kann. Für diesen Fall gilt die Urlaubsabgeltung.

Urlaubsgeld für alle?

Urlaub ist grundsätzlich ein bezahlter Urlaub, das heißt Mitarbeiter erhalten ihr ganz normales Gehalt auch dann, wenn sie sich im Erholungsurlaub befinden. Zusätzliches Urlaubsgeld sieht das Gesetz nicht verpflichtend vor. Es kann auf Grund einer tarifvertraglichen Regelung oder durch eine Besserstellung im Arbeitsvertrag dem Mitarbeiter zustehen.

Krank im Urlaub: Was nun?

Wer im Urlaub erkrankt, muss diese Erkrankung gegenüber seinem Arbeitgeber durch ein ärztliches Zeugnis nachweisen. In diesem Fall würden die Tage der Erkrankung nicht auf den Urlaub angerechnet. Urlaub, der wegen Erkrankung nicht genommen werden kann, kann entweder im laufenden Urlaubsjahr nach der Genesung oder im Folgejahr genommen werden.

Arbeiten während des Urlaubs?

Urlaub dient Erholungszwecken, deshalb darf der Arbeitnehmer während seines Urlaubs keine entgeltlichen Tätigkeiten ausüben. Er soll die Zeit gerade nutzen, um für seine künftige Arbeit Kraftreserven zu schaffen. Etwas anderes gilt, wenn der Mitarbeiter eigenwirtschaftlich tätig ist, etwa an seinem eigenen Häuschen Arbeiten verrichtet oder Nachbarn im Rahmen von Gefälligkeitsarbeiten hilft. Wird aber bei einem anderen Arbeitgeber während der Urlaubszeit gearbeitet, muss der Mitarbeiter mit einer Abmahnung bis hin zu seiner Kündigung rechnen.

Praxistipp: Alle Informationen rund um das Urlaubsrecht können unter der **Kennzahl 67** auf www.saarland.ihk.de in den Infoblättern → **A14** „Urlaubsabgeltung, Urlaubsgeld, Urlaubsentgelt“ und → **A18** „Urlaub“ nachgelesen werden.

Sommerhitze am Arbeitsplatz

Viele Arbeitnehmer kennen es: Der Sommer kommt und die Temperaturen am Arbeitsplatz steigen. Welche Raumtemperaturen am Arbeitsplatz zulässig sind, regelt die Arbeitsstättenverordnung, die die Mindestvoraussetzungen für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten beim Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten regelt. Die praktische Umsetzung der Arbeitsstättenverordnung erfolgt durch die „Technischen Regeln für Arbeitsstätten“ (ASR genannt). Speziell die Raumtemperaturen werden durch die Technischen Regeln für Arbeitsstätten - Raumtemperatur ASR „A3.5“ - geregelt. Nach diesem Regelwerk soll die Lufttemperatur in Arbeitsräumen 26°C nicht überschreiten. Überschreitet die Außenlufttemperatur 26°C und wird trotz entsprechender Sonnenschutzmaßnahmen die Raumlufttemperatur auch von 26°C überschritten, sollen zusätzliche Maßnahmen ergriffen werden. Welche Maßnahmen darunter fallen, werden in den Technischen Regeln aufgeführt. Liegt die Raumlufttemperatur über 30°C gibt die Technische Regel „Raumtemperatur ASR A3.5“ zwingende Maßnahmen zur Reduzierung der Beanspruchung der Beschäftigten vor. Wird die Raumlufttemperatur von mehr als 35°C überschritten, so müssen technische oder organisatorische Maßnahmen getroffen oder geeignete Pausen eingelegt werden. Mit der ASR A3.5 hat der Arbeitgeber je nach dem Erreichen der Schwellenwerte der Lufttemperaturen bestimmte Verhaltenspflichten. Gleichzeitig gibt ihm das Technische Regelwerk auch Gestaltungsbeispiele an die Hand, wie er im Interesse seiner Mitarbeiter auf eventuelle Sommerhitzewellen reagieren kann.

Bestimmtheit einer Änderungskündigung

Eine Änderungskündigung ist unwirksam, wenn das Änderungsgebot des Arbeitgebers nicht so konkret gefasst ist, dass der Arbeitnehmer erkennen kann, welche Tätigkeiten er künftig zu erbringen hat.

Bei einer Änderungskündigung kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis, verbindet die Kündigung aber mit dem Angebot, ihn zu veränderten - meist schlechteren - Bedingungen fortzusetzen. Nimmt der Gekündigte das Änderungsangebot nicht an, ist das Arbeitsverhältnis (wirksam oder unwirksam) gekündigt.

In dem vorliegenden Rechtsstreit erklärte der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer die Änderungskündigung. Aufgrund eines Verkehrsunfalls, bei dem sich der Arbeitnehmer schwere Kopfverletzungen zugezogen hat, war der Arbeitgeber der Ansicht, der Arbeitnehmer könne seine vertraglich vereinbarten Aufgaben nicht mehr wahrnehmen. Mit der Änderungskündigung bot er ihm an, künftig als Fahrer für Kuriertätigkeiten sowie auf Baustellen tätig zu sein. Gegen die Änderungskündigung erhob der Arbeitnehmer Klage. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) gab der Klage statt.

Nach Ansicht des Gerichts ist die Änderungskündigung nicht sozial gerechtfertigt. Die Tatsache, dass ein Arbeitnehmer einen Teilbereich der vertraglich geschuldeten Leistungen nicht mehr erbringen kann, führt nicht zu einer dauerhaften Arbeitsunfähigkeit, die es dem Arbeitnehmer unmöglich macht, die vertraglich festgelegte Arbeitsleistung überhaupt zu erbringen. Zudem kann der Arbeitnehmer aus dem Angebot nicht erkennen, welche Arbeitsleistungen er in Zukunft konkret schuldet. Die im Änderungsangebot verwendeten Begriffe „Einsatz auf Baustellen“ und „Arbeiten im Lager“ seien zu ungenau gefasst, um erkennen zu können, ob nur Hilfstätigkeiten oder auch anspruchsvollere Tätigkeiten davon erfasst sind.

BAG, Urteil vom 26.01.2017, 2 AZR 68/16

Praxistipp: Der BAG verlangt bei einer Änderungskündigung die präzise Umschreibung der zukünftig geschuldeten Arbeitsleistung. Weitere Informationen zum Thema Änderungskündigung finden Sie in unserem Infoblatt → **A03** „Beendigung, Kündigung und Aufhebung des Arbeitsverhältnisses“ unter der **Kennzahl 890** unter www.saarland.ihk.de.

Fristlose Kündigung wegen hartnäckiger Verletzung der Arbeitszeiten

Verletzt ein Arbeitnehmer fortgesetzt und schwerwiegend die vorgeschriebenen Arbeitszeitregelungen, kann das nach entsprechender Abmahnung zu einer außerordentlichen Kündigung führen. Das hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Hamburg entschieden. Der ordentlich unkündbare Arbeitnehmer hatte wiederholt über mehrere Jahre andauernd gegen die Arbeitszeitvorschriften verstoßen und war deshalb mehrfach abgemahnt worden. Anstatt zulässiger 20 ergaben sich dadurch 59 Minusstunden. Gegen die vom Arbeitgeber ausgesprochene außerordentliche Kündigung setzte sich der Arbeitnehmer zur Wehr.

In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass bei verhaltensbedingten Kündigungen das Prognoseprinzip gelte. Eine negative Prognose bestehe, wenn aufgrund der konkreten Vertragsverletzung auch nach einer Kündigungsandrohung erneute oder ähnliche Vertragsverletzungen zu erwarten seien. Das Verhalten des Arbeitnehmers beinhalte vorliegend erhebliche, die Schwelle zum wichtigen Grund überschreitende Pflichtverletzungen. Die beharrlichen und schwerwiegenden Verstöße gegen die Zeitvorgaben aus der Dienstvereinbarung und damit gegen die Hauptpflicht aus dem Arbeitsverhältnis seien gravierende Vertragsverstöße. Einschlägige Abmahnungen seien auf taube Ohren gestoßen und es sei nicht zu erwarten, dass eine erneute Abmahnung zu einem vertragsgemäßen Verhalten führen werde. Die Kündigung sei daher rechtmäßig und habe das Arbeitsverhältnis beendet.

LAG Hamburg, Urteil vom 02.11.2016, Az.: 5 Sa 19/16

Praxistipp: Eine fristlose Kündigung ist nur wirksam, wenn ein erheblicher rechtswidriger Pflichtverstoß des Arbeitnehmers vorliegt, die Prognose abgegeben werden muss, dass sich das Fehlverhalten nicht ändert, die Interessenabwägung des Arbeitgebers an einer sofortigen Beendigung mit denjenigen des Mitarbeiters an einer fristgemäßen Beendigung durchgeführt wurde und das Fehlverhalten nicht länger als zwei Wochen zurückliegt. All dies sah das Arbeitsgericht bei diesem Sachverhalt als gegeben an.

Grobe Beleidigung kann fristlose Kündigung rechtfertigen

Beleidigt ein Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber grob, kann das auch in einem langjährigen Arbeitsverhältnis eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen. Das hat das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein im Fall eines Mitarbeiters in einem Gas- und Wasserinstallateurunternehmen entschieden, der gegenüber dem Geschäftsführer erklärt hatte, dessen Vater und ehemaliger Inhaber habe sich ihm gegenüber wie ein Arsch benommen. Im weiteren Gespräch bezeichnete er die Geschäftsführer als soziale Arschlöcher. Als der Arbeitnehmer nach dreitägiger Freistellung keine Ent-

schuldigung vorgenommen hatte, kündigte der Arbeitgeber fristlos. Der Mitarbeiter wehrte sich gegen die Kündigung und bezeichnete sein Verhalten als affektbedingt aufgrund einer Provokation.

In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass grobe Beleidigungen nicht von der Meinungsfreiheit gedeckt seien. Vorliegend sei in den Äußerungen des Geschäftsführers und seines Vaters keine Provokation zu erkennen, die die Beleidigung als Effekthandlung erscheinen lasse. Großes Gewicht habe die Tatsache, dass zwischen den beiden Gesprächen eine Zeitspanne von sechszehn Stunden gelegen habe und keine Entschuldigung erfolgt sei. Einer Abmahnung habe es nicht bedurft. Dem Arbeitgeber sei in einem kleinen Familienunternehmen eine Fortführung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zumutbar. Daran ändere auch die lange Dauer des Arbeitsverhältnisses von 23 Jahren nichts.

Urteil des Landesarbeitsgerichts - LAG - Schleswig-Holstein vom 24.01.2017, Az.: 3 Sa 244/16

Praxistipp: Eine fristlose Kündigung ist in der Regel wirksam bei schweren Beleidigungen, erheblichen Tätlichkeiten oder sexuellen Belästigungen während der Arbeit. Ein solcher Fall nahm das Gericht bei diesem Fall an.

Kündigung nach sexuellem Missbrauch

Hat sich ein Lehrer wegen sexuellem Missbrauch einer Schülerin strafbar gemacht, rechtfertigt das eine Kündigung ohne vorherige Abmahnung. Das hat das Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern im Falle eines Grundschullehrers entschieden, der über Facebook Kontakt zu einer Schülerin aufgenommen und der 13-Jährigen pornografische Videoaufnahmen übersandt hatte. Der Arbeitgeber sprach eine ordentliche Kündigung aus, gegen die sich der Lehrer zur Wehr setzte. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass eine Kündigung ausscheide, wenn bereits ein milderer Mittel - wie eine Abmahnung - ausreiche, um künftige Vertragstreue zu bewirken. Allerdings bedürfe es einer Abmahnung nicht, wenn die Pflichtverletzung so schwerwiegend sei, dass selbst eine erstmalige Hinnahe durch den Arbeitgeber nach objektiven Maßstäben unzumutbar und offensichtlich ausgeschlossen sei. Vorliegend wiege die Pflichtverletzung so schwer, dass auch eine erstmalige Hinnahe durch den Arbeitgeber ausgeschlossen sei. Der Arbeitgeber könne es keineswegs zulassen, dass Lehrer Straftaten zum Nachteil von Schülern begingen anstatt aktiv gegen sexuelle Gewalt vorzugehen. Der Arbeitgeber sei verpflichtet, jegliche sexuelle Gewalt an Schulen zu verhindern und die Intimsphäre der Schüler unbedingt zu schützen. Die Straftat des Arbeitnehmers habe das Vertrauensverhältnis vollständig zerstört. Eine Abmahnung sei entbehrlich gewesen; die Kündigung sei wirksam.

Urteil des Landesarbeitsgerichts - LAG - Mecklenburg-Vorpommern vom 07.03.2017, Az.: 5 Sa 79/16

Praxistipp: Mehr Informationen zur Kündigung enthält unser Infoblatt → **A20** Kündigungsschutz und Kündigungsgründe und → **A03** Beendigung des Arbeitsverhältnisses - Kündigung, Aufhebungsvertrag, Fristablauf -, beide unter der **Kennzahl 890** unter www.saarland.ihk.de.

Verkürzung einer Befristungsabrede nur mit Sachgrund

Ändern Vertragsparteien einen sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrag und vereinbaren dabei eine Verkürzung der Befristung, unterliegt diese der Befristungskontrolle. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines von der Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (GTZ) beschäftigten Briten als Head of Department für eine Bildungseinrichtung in Saudi-Arabien entschieden. Es bestand zunächst ein sachgrundlos befristeter zweijähriger Vertrag, der während der Probezeit durch eine Vereinbarung um ein Jahr verkürzt wurde. Diese Verkürzung der Befristung hielt der Arbeitnehmer für unwirksam. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass es sich vorliegend nicht um einen Aufhebungsvertrag handle, sondern um eine der Befristungskontrolle unterliegende, auf eine befristete Fortsetzung des Arbeitsvertrages gerichtete Abrede. Der Wirksamkeit der Befristung stehe § 14 Abs. 2 Satz 2 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) entgegen. Denn zum Zeitpunkt der Vereinbarung bestand bereits ein befristetes Arbeitsverhältnis. Das Gesetz erlaube nur bei einer Neueinstellung und einer Vertragsverlängerung die Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Sachgrund. Da vorliegend die Frage, ob ein Sachgrund bestand, noch zu klären war, wurde der Rechtsstreit an die Vorinstanz zurückverwiesen.

BAG, Urteil vom 14.12.2016, Az.: 7 AZR 49/15

Praxistipp: Mehr zum Thema Befristung finden Sie in unserem Infoblatt **→ A05** „Teilzeit und befristete Arbeitsverträge“ unter der **Kennzahl 67** unter www.saarland.ihk.de.

Neue Lohnuntergrenze in der Zeitarbeit

Die dritte Mindestlohn-Verordnung für die Leiharbeitsbranche ist am 01.06.2017 in Kraft getreten. Damit gilt wieder eine verbindliche Lohnuntergrenze. Sie liegt bei 8,91 € in den neuen und 9,23 € in den alten Bundesländern.

In der Sitzung des Mindestlohnausschusses beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) vom 03.05.2017 wurde der Antrag auf Allgemeinverbindlichkeit für eine Lohnuntergrenze in der Zeitarbeit stattgegeben. In welchen Branchen es noch Abweichungen vom gesetzlichen Mindestlohn von 8,84 € gibt, können Sie auf den Seiten der Bundesministeriums für Arbeit und Soziales nachlesen:

https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/pr-mindestloehne-aentg-uebersicht.pdf?__blob=publicationFile

VERANSTALTUNGEN

Neues zur Arbeitnehmerüberlassung

Dienstag, 22.08.2017, 09.00 - 13.00 Uhr, Raum 1, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Referenten: Dr. jur. Martin Dreyer und Clemens von Kleinsorgen, Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V., Hans Karmann, Arbeitgeberservice, Agentur für Arbeit Saarland

Anmeldungen bis **21.08.2017** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de

Das neue Insolvenzanfechtungsrecht

Mittwoch, 30.08.2017, 18.00 - 20.00 Uhr, Raum 1, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Referent: Rechtsanwalt Dr. Michael Bach, Rechtsanwälte Heimes & Müller, Saarbrücken

Anmeldungen bis **29.08.2017** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de

Krankheitsbedingte Kündigung

Dienstag, 07.11.2017, 18.00 - 20.00 Uhr, Raum 1 - 3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Referent: Rechtsanwalt Eric Schulien, Rechtsanwaltskanzlei Eric Schulien GmbH Rechtsanwaltsgesellschaft, Saarbrücken

Anmeldungen bis **06.11.2017** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de

Impressum:

Verantwortlich und Redaktion:

Ass. 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. Heike Cloß

Tel.: (0681) 9520-600

Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: heike.closs@saarland.ihk.de

Ass. 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.