



Inhalte des Newsletters

↓ Aktuelles

- ↓ Höhere Pfändungsfreigrenzen für Arbeitseinkommen
- ↓ Mindestlohn-Hotline des Zolls

↓ Was Arbeitgeber wissen müssen - Rechtsprechung

- ↓ Mindestlohn und Sonderzahlungen
- ↓ Mindestlohn bei Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit
- ↓ Veröffentlichung von Videoaufnahmen von Mitarbeitern
- ↓ Angabe der Schwerbehinderteneigenschaft in Bewerbungen
- ↓ Überwachung bei Krankmeldung
- ↓ Vortäuschen von Arbeitsunfähigkeit und außerordentliche Kündigung
- ↓ Haftung im Ausbildungsverhältnis
- ↓ Keine Weihnachtsgeldkürzung bei Beschäftigungsverbot wegen Mutterschutzes
- ↓ Arbeitnehmereigenschaft eines GmbH-Gesellschafters
- ↓ Keine Ausbildungsvergütung für Berufsschulbesuch bei Arbeitsunfähigkeit
- ↓ Verdachtskündigung eines Ausbildungsverhältnisses
- ↓ Kündigung wegen außerdienstlichen Betrugsversuchs
- ↓ Sonderkündigungsschutz bei künstlicher Befruchtung
- ↓ Kürzung des Erholungsurlaubs wegen Elternzeit

↓ Fragen und Antworten

- ↓ „Welche Pflichten hat mein Mitarbeiter, wenn er krank ist?“

↓ Tipps zum Schluss

- ↓ „Arbeitsrecht von A bis Z“ - Was ist neu im Arbeitsrecht?
DIHK-Ratgeber informiert über aktuelle Änderungen
- ↓ Rechtsratgeber Berufsbildung

Aktuelles

Höhere Pfändungsfreigrenzen für Arbeitseinkommen

Ab 1. Juli 2015 gelten höhere Pfändungsfreigrenzen für Arbeitseinkommen.

Der Pfändungsschutz stellt sicher, dass Schuldner auch bei einer Pfändung ihres Arbeitseinkommens ihr Existenzminimum sichern und die gesetzlichen Unterhaltspflichten erfüllen können. Die Höhe der Pfändungsfreigrenzen für Arbeitseinkommen wird jeweils zum 1. Juli eines jeden zweiten Jahres an die Entwicklung des steuerlichen Grundfreibetrages für das sächliche Existenzminimum angepasst. Zuletzt wurden die Pfändungsfreigrenzen zum 01.07.2013 erhöht. Der steuerliche Grundfreibetrag hat sich seit dem letzten Stichtag um 2,76 % erhöht. Hieraus ergibt sich eine Erhöhung der Pfändungsfreigrenzen im gleichen Verhältnis. Ab dem 01.07.2015 beträgt der monatlich unpfändbare Grundbetrag 1 073,88 Euro (bisher: 1 045,04 Euro). Dieser Betrag erhöht sich, wenn gesetzliche Unterhaltspflichten zu erfüllen sind, um monatlich 404,16 Euro (bisher: 393,30 Euro) für die erste und um monatlich jeweils weitere 225,17 Euro (bisher: 219,12 Euro) für die zweite bis fünfte Person. Wenn Schuldner mehr verdienen als den so ermittelten pfändungsfreien Betrag, verbleibt ihnen vom Mehrbetrag bis zu einer Obergrenze ebenfalls ein bestimmter Anteil. Die genauen Beträge - auch für wöchentliche und tägliche Zahlweise von Arbeitseinkommen - ergeben sich aus der Pfändungsfreigrenzenbekanntmachung 2015, die auf der Internetseite des [BMJV](#) abrufbar ist.

Quelle: PM des BMJV vom 27.04.2015

Hildegard Reppelmund, DIHK

Mindestlohn-Hotline des Zolls

Auch der Zoll als Aufsichtsbehörde reagiert auf die zunehmenden Anfragen zum Thema Mindestlohn. Anfragen von Unternehmen zu den verschiedensten Bereichen des Zollrechts sowie insbesondere Fragen zu Mitwirkungs-, Melde-, Aufzeichnungs-, Aufbewahrungs- und Bereitstellungspflichten nach dem Mindestlohngesetz, deren Einhaltung durch die Zollverwaltung (Finanzkontrolle Schwarzarbeit) geprüft werden, können Unternehmen auch an die Zentrale Auskunft der Zollverwaltung richten: Telefon: 0351 44834-520; E-Mail: info.gewerblich@zoll.de.

Martin Bonelli, IHK Darmstadt

Was Arbeitgeber wissen müssen - Rechtsprechung

Mindestlohn und Sonderzahlungen

Arbeitsgericht Berlin, Urteil vom 04.03.2015, Az.: 54 Ca 14420/14

Das Arbeitsgericht Berlin hat eines der ersten Urteile zum Mindestlohngesetz (MiLoG) gefällt. In der Entscheidung ging es um die Frage, ob und wie Sonderzahlungen auf den Mindestlohn angerechnet werden können – eine Überlegung, die Arbeitgeber häufig anstellen, wenn sie Sonderzahlungen erbringen und aufgrund des MiLoG zur Zahlung eines höheren Lohnes als bisher verpflichtet sind.

Voraussetzung für die Anrechnung von Sonderzahlungen und Zuschlägen auf den Mindestlohn ist nach derzeit wohl herrschender Meinung zunächst, dass mit ihnen die Leistung abgegolten werden soll, für die auch der Mindestlohn gezahlt wird, die also – vereinfacht ausgedrückt – die „Normalleistung“ vergüten. Verfolgt die Vergütung dagegen einen anderen Zweck, wie z. B. bei Treueprämien, wäre eine Anrechnung nach derzeitigem Meinungsstand wohl nicht möglich; die Einzelheiten sind allerdings hoch umstritten.

Bei Jahressonderzahlungen und Urlaubsgeld geht die herrschende Meinung zur Zeit dahin, dass sie nur dann kontinuierlich auf den Mindestlohn angerechnet werden können, wenn sie unwiderruflich und an dem jeweiligen Fälligkeitstermin des Mindestlohns ausgezahlt werden, also z. B. einmal monatlich. Danach wäre in jedem Fall eine Umstellung von Zahlungen, die einmal jährlich erfolgen, auf ratierliche Zahlungen notwendig; die Zahlungen müssten auch unwiderruflich geleistet werden.

Erfolgt die Zahlung bisher aufgrund einzelvertraglicher Vereinbarungen einmal jährlich, kann sich der Arbeitgeber davon aber nicht einfach lossagen; Arbeitgebern wird dazu geraten, den Arbeitsvertrag einvernehmlich mit dem Arbeitnehmer abzuändern (soweit Tarifverträge auf das Arbeitsverhältnis anwendbar sind, kann etwas anderes gelten).

Der Arbeitgeber im vom Arbeitsgericht Berlin entschiedenen Fall hatte dagegen eine Änderungskündigung ausgesprochen. Bei einer Änderungskündigung kündigt der Arbeitgeber das bisherige Arbeitsverhältnis und bietet gleichzeitig den Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages zu veränderten Bedingungen an. In dem vom Arbeitsgericht Berlin entschiedenen Fall (Az.: 54 Ca 14420/14) hatte der Arbeitnehmer einen Bruttostundenlohn von 6,44 € pro Stunde zzgl. Leistungszulage und Schichtzuschlägen sowie Urlaubsgeld und eine Jahressonderzahlung erhalten. Der Arbeitgeber kündigte das Arbeitsverhältnis und bot gleichzeitig im Wege der Änderungskündigung an, dieses zu einem Stundenlohn von 8,50 € bei Wegfall der Sonderzahlungen sowie der Leistungszulage fortzusetzen.

Dies hielt das Arbeitsgericht für unzulässig: Der gesetzliche Mindestlohn müsse unmittelbar die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers vergüten. Zusätzliche Leistungen wie Weihnachts- und Urlaubsgeld dienen nicht der unmittelbaren Vergütung der Arbeitsleistung und dürften daher nicht angerechnet werden. Ob das Gericht damit eine Anrechnung auf den Mindestlohn auch für den Fall ausschließen möchte, in dem die Sonderzahlungen ratierlich und unwiderruflich aufgrund einer einvernehmlichen Vertragsänderung ausgezahlt werden, ist der Pressemitteilung des Gerichts nicht zu entnehmen; die Urteilsgründe sind noch nicht veröffentlicht.

Den Text der Pressemitteilung des Gerichts finden Sie [hier](#).

Hinweis: Das Urteil zeigt, dass Arbeitgeber, die überlegen, Sonderzahlungen auf den Mindestlohn anzurechnen, sich unbedingt rechtlich beraten lassen sollten.

Weitere Informationen zum Thema Mindestlohn erhalten Sie auf unserer Internetseite bei Eingabe der Dokumentennummer 274800. Das Bundesministerium hat [hier](#) einen umfangreichen Fragenkatalog zum gesetzlichen Mindestlohn eingestellt.

Heidrun Raven, IHK für Essen, Mülheim an der Ruhr, Oberhausen zu Essen

Mindestlohn bei Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit

BAG, Urteil vom 13.05.2015, Az.: 10 AZR 191/14

LAG Niedersachsen, Urteil vom 20.11.2013, Az.: 2 Sa 667/13

Der BAG-Senat hat in zwei ähnlich gelagerten Fällen die Revisionen der Arbeitgeber ebenfalls zurückgewiesen.

Die Höhe der Entgeltfortzahlung an Feiertagen und im Krankheitsfall des pädagogischen Personals in Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen berechnet sich nach den für diesen Personenkreis erlassenen Mindestlohnvorschriften.

Die Klägerin war bei der Beklagten als pädagogische Mitarbeiterin beschäftigt. Sie betreute Teilnehmer in Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen nach dem SGB II und SGB III. Das Arbeitsverhältnis unterfiel kraft "Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch" (MindestlohnVO) des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales dem Geltungsbereich des Tarifvertrags zur Regelung des Mindestlohns für pädagogisches Personal vom 15.11.2011 (TV-Mindestlohn). Dieser sah eine Mindeststundenvergütung von 12,60 Euro brutto vor. Die Beklagte zahlte zwar für tatsächlich geleistete Arbeitsstunden und für Zeiten des Urlaubs diese Mindeststundenvergütung, nicht aber für durch Feiertage oder Arbeitsunfähigkeit ausgefallene Stunden. Auch die Urlaubsabgeltung berechnete sie nur nach der geringeren vertraglichen Vergütung. Mit ihrer Klage hat die Klägerin für Feiertage, Krankheitszeiten und als Urlaubsabgeltung nach Maßgabe des TV-Mindestlohn eine Nachzahlung in Höhe von 1.028,90 Euro brutto verlangt.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben. Die Revision der Beklagten hatte vor dem Zehnten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Nach den Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes (§ 2 Abs. 1, § 3 i. V. m. § 4 Abs. 1 EFZG) hat der Arbeitgeber für Arbeitszeit, die aufgrund eines gesetzlichen Feiertags oder wegen Arbeitsunfähigkeit ausfällt, dem Arbeitnehmer das Arbeitsentgelt zu zahlen, das er ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte (Entgeltausfallprinzip). Die Höhe des Urlaubsentgelts und einer Urlaubsabgeltung bestimmt sich gemäß § 11 BUrlG nach der durchschnittlichen Vergütung der letzten dreizehn Wochen (Referenzprinzip). Diese Regelungen finden auch dann Anwendung, wenn sich die Höhe des Arbeitsentgelts nach einer Mindestlohnregelung richtet, die - wie hier die MindestlohnVO - keine Bestimmungen zur Entgeltfortzahlung und zum Urlaubsentgelt enthält. Ein Rückgriff des Arbeitgebers auf eine vertraglich vereinbarte niedrigere Vergütung ist in diesen Fällen deshalb unzulässig.

Quelle: BAG PM 30/2015 vom 13.05.2015

Praxishinweis:

Auch wenn sich dieses Urteil auf eine Branche bezieht, in der es schon vor Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes einen Mindestlohn nach der Mindestlohnverordnung gab, werden sich die vom BAG in diesem Urteil vertretenen Grundsätze auch generell auf das MiLoG übertragen lassen.

Hildegard Reppelmund, DIHK

Veröffentlichung von Videoaufnahmen von Mitarbeitern

BAG, Urteil vom 19.02.2015, Az.: 8 AZR 1011/13

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 08.05.2013, Az.: 8 Sa 36/13

Eine Einwilligung zur Veröffentlichung von Videoaufnahmen eines Arbeitnehmers erlischt nicht automatisch mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Dies entschied das Bundesarbeitsgericht (BAG) in seinem Urteil vom 19.02.2015.

Der Kläger hatte 2008 schriftlich eingewilligt, dass die Beklagte von ihm Filmaufnahmen macht und diese für ihre Öffentlichkeitsarbeit verwendet. Es wurde daraufhin ein Werbespot erstellt, in dem der Kläger als Teil der Belegschaft zweimal zu sehen ist. Das Video war auf dem Internetauftritt der Beklagten abrufbar.

Als in 2011 das Arbeitsverhältnis endete, erklärte der Kläger den Widerruf seiner "möglicherweise" erteilten Einwilligung und forderte, das Video von der Homepage zu entfernen und weitere Veröffentlichungen zu unterlassen.

Nachdem die Klage vor dem Arbeitsgericht noch teilweise Erfolg hatte, blieb sie vor dem Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz ohne Erfolg. Auch das BAG entschied in dem sich anschließenden Revisionsverfahren nicht anders als das LAG. Unterstellt, dass die Abbildungen vom Kläger in dem Video einer Einwilligung nach § 22 Kunsturheberrechtsgesetz bedurften, so hatte diese der Beklagten schriftlich vorgelegen. Eine einschränkungslos gegebene schriftliche Zustimmung erlischt nicht automatisch mit Ablauf des Arbeitsverhältnisses. Ein Widerruf ist zwar möglich, erfordert für die gegenteilige Ausübung des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung jedoch die Angabe eines plausiblen Grundes.

Simone Windisch, IHK Frankfurt/Main

Angabe der Schwerbehinderteneigenschaft in Bewerbungen

BAG, Urteil vom 18.09.2014, Az.: 8 AZR 759/13

Will ein Bewerber seine Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch bei der Bearbeitung seiner Bewerbung berücksichtigt wissen, muss er den potenziellen Arbeitgeber über seine Anerkennung als Schwerbehinderter regelmäßig im Bewerbungsschreiben selbst unterrichten. Zulässig ist auch die Information im Lebenslauf an hervorgehobener Stelle. Dies entschied das Bundesarbeitsgericht (BAG) in seinem Urteil vom 18.09.2014.

Im zugrunde liegenden Fall hatte sich der Kläger mit einem Grad der Schwerbehinderung von 50 bei der Beklagten insgesamt dreimal beworben. Der ersten Bewerbung war eine 34-seitige Anlage beigefügt. Seite 29 enthielt den Schwerbehindertenausweis. Nach dem Vorstellungsgespräch erhielt er eine Absage. Bei der zweiten Bewerbung auf eine andere Stelle in diesem Unternehmen enthielten weder das Anschreiben noch der Lebenslauf einen Hinweis auf die Schwerbehinderteneigenschaft. In der 29-seitigen Anlage befand sich als Blatt 24 eine Kopie der Vorderseite des Schwerbehindertenausweises. Diese Kopie war zwischen zwei aus 1985 stammenden Dokumenten eingefügt. Sowohl diese als auch die darauffolgende dritte Bewerbung blieben ebenfalls erfolglos. Auf Nachfrage nach der zweiten Bewerbung wurde dem Kläger mitgeteilt, dass er bei der schon zur ersten Bewerbung getroffenen Entscheidung keine Berücksichtigung gefunden habe.

Der Kläger machte daraufhin gerichtlich geltend, dass er wegen seiner Schwerbehinderung benachteiligt worden war. Er habe über diese Eigenschaft unterrichtet und die Beklagte hätte Kenntnis erhalten können, wenn sie seine Bewerbungsunterlagen vollständig gesichtet hätte. Eines Hinweises an exponierter Stelle erfordere es nicht.

Nachdem das Arbeitsgericht der Klage zunächst i. H. v. 1.000 Euro stattgegeben und das Landesarbeitsgericht Köln (LAG) in der Anschlussberufung des Klägers die Entschädigungssumme noch erhöht hatte, war die von der Beklagten beim BAG eingelegte Revision erfolgreich. Der Anspruch wurde zurückgewiesen.

Simone Windisch, IHK Frankfurt/Main

Überwachung bei Krankmeldung

BAG, Urteil vom 19.02.2015, Az.: 8 AZR 1007/13, PM Nr. 7/15

Beauftragt ein Arbeitgeber wegen des Verdachts einer vorgetäuschten Arbeitsunfähigkeit einen Detektiv mit der Überwachung seiner Arbeitnehmer, muss sein Verdacht auf konkreten Tatsachen beruhen. Anderenfalls handelt er rechtswidrig. Gleiches gilt für heimlich hergestellte Abbildungen. So entschied letztinstanzlich das Bundesarbeitsgericht (BAG) am 19.02.2015.

Im zugrunde liegenden Fall war die Klägerin als Sekretärin der Geschäftsleitung bei der Beklagten angestellt. Im Dezember 2011 meldete sie sich krank. Bis zum 28.02.2012 legte sie sechs Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen vor: vier von einem Facharzt der Allgemeinmedizin, dann zwei einer Fachärztin für Orthopädie. Dem Geschäftsführer der Beklagten teilte sie telefonisch mit, dass sie an einem Bandscheibenvorfall litt. Der Geschäftsführer bezweifelte dies und beauftragte einen Detektiv mit der Observation der Klägerin. Der Detektiv nahm für vier Tage seine Arbeit auf. Beobachtet wurden u. a. das Haus der Klägerin, sie und ihr Mann vor dem Haus und der Besuch der Klägerin im Waschsalon. Dabei erstellte der Detektiv auch Videoaufnahmen.

Die Klägerin machte geltend, dass die Observation und die Videoaufnahmen rechtswidrig seien

und forderte ein Schmerzensgeld in Höhe von 10.500 Euro, weil sie erhebliche psychische Beeinträchtigungen erlitten habe, welche ärztlicher Behandlung bedürften.

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Münster gab der Klage in Höhe von 1.000 Euro statt. Die Revision beider Parteien vorm BAG blieb ohne Erfolg. Das BAG hielt daran fest, dass die Observation und die Aufnahmen rechtswidrig waren, weil der Arbeitgeber keinen berechtigten Anlass zur Überwachung hatte. Der Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen war weder dadurch erschüttert, dass sie von verschiedenen Ärzten stammten, noch durch die Änderung im Krankheitsbild. Die Höhe des vom LAG festgesetzten Schmerzensgeldes wurde vom BAG nicht als korrekturbedürftig erachtet.

Die Frage, wie Videoaufnahmen zu beurteilen sind, wenn ein berechtigter Anlass zur Überwachung gegeben ist, wurde vom BAG nicht behandelt.

Simone Windisch, IHK Frankfurt/Main

Vortäuschen von Arbeitsunfähigkeit und außerordentliche Kündigung

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 12.02.2015, Az.: 21 Sa 1902/14

In seinem Urteil vom 12.02.2015 hatte das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (LAG) über eine außerordentliche Kündigung zu entscheiden. Sie war ergangen, weil der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmer verdächtigte, seine Arbeitsunfähigkeit nur vorzutäuschen.

Der am 04.12.2013 zur Frühschicht um 7 Uhr nicht erschienene Kläger rief gegen 10:30 Uhr bei der zuständigen Mitarbeiterin der Beklagten an und teilte mit, er habe verschlafen und werde zum Arzt gehen, um sich krankschreiben zu lassen. Nicht geklärt werden konnte im Verfahren, ob er auch mitteilte, er schaffe es nicht mehr, zum Dienst zu erscheinen. Am 06.12.2013 übergab der Kläger, obwohl er frei hatte, eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung für den 04. und 05.12.2013. Auf dem betriebsinternen Formular "Dienstversäumnis ganztätig" gab er als Grund für das Nichterscheinen am 04.12.2013 an, dass er das Läuten des Weckers nicht gehört habe. Am 27.12.2013 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis außerordentlich fristlos und kündigte in einem weiteren Schreiben vorsorglich erneut mit sozialer Auslauffrist.

Das Arbeitsgericht Berlin wies die daraufhin erhobene Kündigungsschutzklage des Arbeitnehmers zunächst ab. Im Berufungsverfahren jedoch gab das LAG Berlin-Brandenburg dem Klagebegehren nun statt.

Eine erhebliche Pflichtverletzung im Sinne von nachgewiesenen Taten sowie der Verdacht einer schwerwiegenden Pflichtverletzung können wichtige Gründe für eine außerordentliche Kündigung bilden. Täuscht ein Arbeitnehmer eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit nur vor und lässt sich Entgeltfortzahlung gewähren, handelt es sich in der Regel um eine schwerwiegende Pflichtverletzung, die eine außerordentliche Tat Kündigung oder, im Fall eines Verdachts, auch eine außerordentliche Verdachtskündigung "an sich" rechtfertigen kann. So entschied bereits das Bundesarbeitsgericht (BAG vom 26.8.1993, Az.: 2 AZR 154/93).

Darüber hinaus kann eine Verdachtskündigung gerechtfertigt sein, wenn sich starke Verdachtsmomente auf objektive Tatsachen gründen und diese geeignet sind, das für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauen zu zerstören. Zusätzlich muss der Arbeitgeber alle zumutbaren Anstrengungen zur Aufklärung des Sachverhaltes unternommen – insbesondere dem Arbeitnehmer Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben – haben. (BAG vom 25.10.2012, Az.: 2 AZR 700/11). Außerdem muss der Verdacht dringend sein, d. h. es muss eine große Wahrscheinlichkeit bestehen, dass er zutrifft.

Das LAG stellte ausdrücklich klar, dass das Vortäuschen von Arbeitsunfähigkeit durchaus einen außerordentlichen Kündigungsgrund darstellen und sogar der dringende Verdacht des Vortäuschens zu einer Verdachtskündigung berechtigen kann. Im vorliegenden Fall jedoch hatte der Kläger mit seinem Klagebegehren Erfolg. Allerdings nur, weil nach Ansicht des LAG nicht sicher nachgewiesen werden konnte, dass er die Arbeitsunfähigkeit vorgetäuscht hatte. Das Vorliegen einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung spricht zunächst für das tatsächliche Vorliegen einer Arbeitsunfähigkeit. In der Praxis ist diese Beweiskraft nur schwer zu erschüttern.

Simone Windisch, IHK Frankfurt/Main

Haftung im Ausbildungsverhältnis

BAG, Urteil vom 19.03.2015, Az.: 8 AZR 67/14

Hessisches LAG, Urteil vom 20.08.2013, Az.: 13 Sa 269/13

Verursacht ein Auszubildender bei einem anderen Beschäftigten des Ausbildungsbetriebes einen Schaden, so haftet er ohne Rücksicht auf das Alter nach den gleichen Regeln wie Arbeitnehmer. So entschied das Bundesarbeitsgericht (BAG) in seinem Urteil vom 19.03.2015.

Kläger und Beklagte im zugrunde liegenden Rechtsfall waren als Auszubildende in einem Unternehmen beschäftigt, das einen Kfz-Handel mit Werkstatt und Lager betrieb. Der 19-jährige Beklagte arbeitete an der Wuchtmaschine, als der damals 17-jährige Kläger sich mehrere Meter entfernt befand. Ohne Vorwarnung warf der Beklagte ein ca. 10 g schweres Wuchtgewicht hinter sich und traf den Kläger am linken Auge, am Augenlid und an der linken Schläfe. Der Behandlung in einer Augenklinik folgten zwei weitere Behandlungen. Hierbei wurde dem Kläger eine Kunstlinse eingesetzt und Einschränkungen aufgrund einer Hornhautnarbe verblieben.

Das Landesarbeitsgericht (LAG) urteilte als Vorinstanz, dass der Wurf nicht betrieblich veranlasst war und der Beklagte schuldhaft gehandelt habe. Es verurteilte den Beklagten zu einer Zahlung von 25.000 Euro Schmerzensgeld. Dessen Revision vor dem BAG blieb ohne Erfolg. Das BAG hält das Urteil des LAG für rechtsfehlerfrei und auch die Höhe des Schmerzensgeldes ist dem BAG zufolge nicht zu beanstanden.

Simone Windisch, IHK Frankfurt/Main

Keine Weihnachtsgeldkürzung bei Beschäftigungsverbot wegen Mutterschutzes

Arbeitsgericht Köln, Urteil vom 20. August 2014, Az.: 20 Ca 10147/13

Eine Klausel, die eine anteilige Kürzung des Weihnachtsgeldes für Zeiten eines Beschäftigungsverbots nach dem Mutterschutzgesetz vorsieht, ist unwirksam.

Dies kann sogar noch weitere Folgen nach sich ziehen. In dem vom Arbeitsgericht Köln entschiedenen Fall bezog sich die entsprechende Klausel auf sämtliche Zeiten, „in denen der Arbeitnehmer aus anderen Gründen (z. B. Elternzeit) keine Arbeitsleistung erbringt“. Damit waren auch Abwesenheiten wegen Elternzeit von dieser Klausel erfasst.

Zwar kann im Arbeitsvertrag festgelegt werden, dass die Zahlung von Weihnachtsgeld von der erbrachten Arbeitsleistung abhängig ist und Elternzeit zu einer anteiligen Kürzung des Weihnachtsgeldes führt. Wird eine solche Regelung aber mit einer - unwirksamen - Regelung zum Mutterschutz unteilbar verbunden, führt dies dazu, dass die Klausel insgesamt unwirksam ist.

Praxistipp:

Arbeitgeber sollten bei Klauseln zu leistungsbezogenen Sonderzahlungen auf transparente Regelungen achten und zwischen den verschiedenen Gründen, aus denen es nicht zu Arbeitsleistung kommt, differenzieren. Zeiten mit gesetzlichen Beschäftigungsverboten dürfen nicht zu Kürzungen führen.

Susanne Wollenweber, IHK Köln

Arbeitnehmereigenschaft eines GmbH-Gesellschafters

BAG, Beschluss vom 17.09.2014, Az.: 10 AZB 43/14,

Ein in einer GmbH mitarbeitender Gesellschafter, der 50% der Stimmrechte besitzt und die Geschäftsführung im Tagesgeschäft nicht einschränken kann, ist Arbeitnehmer.

Der klagende Gesellschafter und die beklagte GmbH stritten im Ausgangsverfahren vor dem Arbeitsgericht um die Wirksamkeit einer fristlosen Kündigung, hilfsweise fristgerechten Kündigung des Klägers. Streitig war in diesem Zusammenhang auch, ob der Kläger rechtlich als Arbeitnehmer einzustufen sei und damit der Rechtsweg zum Arbeitsgericht eröffnet ist.

Der Kläger war einer der beiden Gründungsgesellschafter der GmbH. Beide Gesellschafter hatten 50% der Gesellschaftsanteile und teilten sich die Geschäftsführung. Weisungen gegenüber den Geschäftsführern sollten nur mit 75% der Stimmen aller Gesellschafter erteilt werden können. Maßnahmen zur Überprüfung und Überwachung der Geschäftsführer und die Geltendmachung etwaiger Ersatzansprüche bedurften laut Gesellschaftsvertrag eines einfachen Mehrheitsbeschlusses. In einer Gesellschafterversammlung wurde beschlossen, dass der Kläger und der andere Gründungsgesellschafter und Geschäftsführer ihre Organstellung beenden und in ein Angestelltenverhältnis wechseln sollten. In einem anschließenden Rechtsstreit wegen des Ausscheidens als Geschäftsführer verglich sich der Kläger mit der beklagten GmbH dahingehend, dass zwischen den beiden ein Angestelltenverhältnis abgeschlossen wurde. Als es über die Durchführung erneut zu Streitigkeiten kam, kündigte die Beklagte dem Kläger fristlos bzw.

hilfsweise fristgerecht.

Das Arbeitsgericht erklärte den Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen für unzulässig und verwies den Rechtsstreit an das Landgericht. Der dagegen gerichteten sofortigen Beschwerde des Klägers hat das Arbeitsgericht nicht abgeholfen. Das Landesarbeitsgericht hat die sofortige Beschwerde zurückgewiesen und die Rechtsbeschwerde zum Bundesarbeitsgericht zugelassen. Die Rechtsbeschwerde des Klägers war erfolgreich.

Das BAG sah den Kläger als Arbeitnehmer an und erachtete somit den Rechtsweg zum Arbeitsgericht als zulässig. Der Kläger sei zur Verrichtung weisungsgebundener und fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet und damit Arbeitnehmer. Dass der Kläger einer von zwei Mitgesellschaftern der Beklagten sei, stehe dem nicht entgegen. Mit 50% der Gesellschaftsanteile sei der Kläger nicht Mehrheitsgesellschafter und besitze keine Weisungsbefugnis gegenüber der Geschäftsführerin. Auch über eine Sperrminorität könne der Kläger die Geschäftsführung bezüglich des Tagesgeschäfts nicht behindern.

Heiko Lenz, IHK Pfalz

Keine Ausbildungsvergütung für Berufsschulbesuch bei Arbeitsunfähigkeit

LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 14.01.2015, Az.: 13 Sa 73/14

Der Anspruch auf Fortzahlung der Ausbildungsvergütung setzt voraus, dass der Auszubildende für die Teilnahme am Berufsschulunterricht freigestellt wird. Nimmt ein arbeitsunfähig erkrankter Auszubildender nach Ablauf der Sechs-Wochen-Frist des § 3 Abs. 1 Satz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz trotz fortbestehender Arbeitsunfähigkeit am Berufsschulunterricht teil, kann er mangels Freistellung für diese Tage keine Fortzahlung der Vergütung vom Ausbilder verlangen. Dies hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Baden-Württemberg mit Urteil vom 14.01.2015, Az.: 13 Sa 73/14, festgestellt.

Die Parteien streiten über einen von der Klägerin geltend gemachten Anspruch auf Zahlung von Ausbildungsvergütung während Zeiten eines Berufsschulbesuchs. Die Klägerin stand aufgrund eines schriftlichen Ausbildungsvertrages vom 12.11.2011 bei der Beklagten, die ein Autohaus betreibt, in einem für den Zeitraum 01.12.2011 bis 31.08.2014 befristeten Ausbildungsverhältnis zur Kauffrau für Bürokommunikation. Die Klägerin war seit Mai 2013 bis zur Beendigung des Ausbildungsverhältnisses aufgrund einer fristlosen Eigenkündigung unter Berufung auf gesundheitliche Gründe am 21.01.2014 aus psychischen Gründen durchgehend arbeitsunfähig erkrankt und legte der Beklagten entsprechende ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen vor. Nach dem Ablauf des sechswöchigen Entgeltfortzahlungszeitraums erbrachte die Beklagte keine Leistungen mehr an die Klägerin, die in der Folgezeit von ihrer Krankenkasse seit dem 26.06.2013 Krankengeld bezog. Trotz der ärztlich bescheinigten Arbeitsunfähigkeit besuchte die Klägerin, die nicht mehr bei der Beklagten erschien, in dieser Zeit nach ihren Angaben die Berufsschule. Die Krankenkasse der Klägerin teilte mit, dass sie für die Tage, an denen sie die Berufsschule besucht habe, keinen Anspruch auf Krankengeld habe. Nach Auskunft der Berufsschule seien dies im Zeitraum 15.05.2013 bis 17.12.2013 insgesamt 44 Tage, um welche das Krankengeld gekürzt werde. Nach erfolgloser außergerichtlicher Geltendmachung begehrt die Klägerin mit ihrer Klage Zahlung von Ausbildungsvergütung für die Zeiten des Besuchs der Berufsschule.

Das Arbeitsgericht hatte der Klage der Klägerin stattgegeben. Die Berufung der Beklagten hatte Erfolg und führte zur Abweisung der Klage. Das LAG befand, dass die Klage bereits mangels Bestimmtheit des Streitgegenstandes im Sinne von § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO unzulässig sei. Da die 44 geltend gemachten Tage zeitlich nicht genau zugeordnet werden können, sei auch keine zutreffende Berechnung möglich. Die Klage sei hilfsweise auch deshalb abzuweisen, da sie unbegründet sei.

Eine Freistellung könne nur erfolgen, soweit für den Auszubildenden am betreffenden Tag eine Arbeitspflicht im Betrieb bestanden hätte. Die Klägerin sei arbeitsunfähig erkrankt gewesen, so dass von vornherein keine Arbeitspflicht gegenüber der Beklagten bestanden habe, von welcher diese sie hätte freistellen können. Eine "Teilarbeitsunfähigkeit" sei dem geltenden Arbeits- und Sozialrecht unbekannt. Der Arbeitgeber sei grundsätzlich nicht verpflichtet, eine nur eingeschränkt angebotene Arbeitsleistung anzunehmen. Dabei spiele es keine Rolle, wenn die Klägerin meine, zwar arbeitsunfähig, aber "schulfähig" gewesen zu sein.

Heiko Lenz, IHK Pfalz

Verdachtskündigung eines Ausbildungsverhältnisses

BAG, Urteil vom 12.02.2015, Az.: 6 AZR 845/13

Der dringende Verdacht einer schwerwiegenden Pflichtverletzung eines Auszubildenden kann einen wichtigen Grund zur Kündigung des Berufsausbildungsverhältnisses nach § 22 Abs. 2 Nr. 1 Berufsbildungsgesetz (BBiG) darstellen, wenn der Verdacht auch bei Berücksichtigung der Besonderheiten des Ausbildungsverhältnisses dem Auszubildenden die Fortsetzung der Ausbildung objektiv unzumutbar macht. Außerdem stellte das Bundesarbeitsgericht (BAG) fest, dass die Aufforderung zur Anhörung bei einer Verdachtskündigung weder den Gegenstand des Gesprächs beinhalten müsse noch den Hinweis der möglichen Hinzuziehung einer Vertrauensperson.

Der Kläger absolvierte bei der Beklagten ab dem 01.08.2010 eine Berufsausbildung zum Bankkaufmann. Am 20.06.2011 zählte er das sich in den Nachttresor-Kassetten einer Filiale befindliche Geld. Später wurde ein Kassenfehlbestand von 500,00 Euro festgestellt. Nach Darstellung der Beklagten nannte der Kläger in einem Personalgespräch von sich aus die Höhe dieses Fehlbetrags, obwohl er nur auf eine unbezifferte Kassendifferenz angesprochen worden war. Der beklagte Ausbildungsbetrieb kündigte das Berufsausbildungsverhältnis wegen des Verdachts der Entwendung des Fehlbetrags. Der Kläger habe von sich aus den Fehlbetrag in Höhe von 500,00 € genannt und damit Wissen gezeigt, welches nur ein Täter haben könne.

Der Kläger hielt die Kündigung für unwirksam. Ein Berufsausbildungsverhältnis könne nicht durch eine Verdachtskündigung beendet werden. So fehle es u. a. an der ordnungsgemäßen Anhörung, da ihm vor dem fraglichen Gespräch nicht mitgeteilt worden sei, dass er mit einer Kassendifferenz konfrontiert werden solle. Auf die Möglichkeit der Einschaltung einer Vertrauensperson sei er nicht hingewiesen worden. Zudem habe die Beklagte Pflichten aus dem Bundesdatenschutzgesetz verletzt.

Die Vorinstanzen wiesen nach Beweisaufnahme die Klage ab. Die Revision vor dem Bundesarbeitsgerichts blieb ebenfalls erfolglos.

Die Anhörung des Klägers sei rechtmäßig gewesen. Es habe weder einer vorherigen Bekanntgabe des Gesprächsthemas noch eines Hinweises bzgl. der möglichen Kontaktierung einer Vertrauensperson bedurft. Auch Datenschutzrecht habe der Beweiserhebung und -verwertung nicht entgegengestanden.

Quelle: Pressemitteilung des BAG Nr.6/15

Praxistipp:

Das BAG verdeutlicht, dass eine Verdachtskündigung auch im Ausbildungsverhältnis ausnahmsweise möglich sein muss, wenn der besondere Charakter des Ausbildungsverhältnisses eine vertiefte Vertrauensbasis erfordert. Nach Ablauf der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis von beiden Seiten nur noch aus einem wichtigen Grund fristlos gekündigt werden, § 22 Abs.2 Nr.1 BBiG. Zu beachten ist, dass beide Seiten bei Ausspruch einer Kündigung die zweiwöchige Ausschlussfrist nach Abs.4 einhalten müssen. Ausnahmsweise kann der Auszubildende mit einer 4-wöchigen Frist kündigen, wenn er die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufsausbildung ausbilden lassen will, § 22 Abs.2 Nr.2 BBiG.

Heiko Lenz, IHK Pfalz

Kündigung wegen außerdienstlichen Betrugsversuchs

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 27.11.2014, Az.: 7 Ca 1897/13

Eine ordentliche Kündigung ist sozial gerechtfertigt, wenn ein Arbeitnehmer außerdienstlich pfandfreie Flaschen mit Etiketten einer Mineralwassermarke des Arbeitgebers versieht, um diese anschließend gegen Pfand abzugeben. Das rechtswidrige außerdienstliche Verhalten des Arbeitnehmers beeinträchtigt die berechtigten Interessen des Arbeitgebers, da es negative Auswirkungen auf den Betrieb bzw. einen Bezug zum Arbeitsverhältnis hat. Dies hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz in seiner Entscheidung vom 27.11.2014, Az.: 7 Ca 1897/13, geurteilt.

Der Kläger war bei der Beklagten, einer Händlerin von Mineralwasser, als Elektriker beschäftigt. Er erwarb illegal Etiketten des Mineralwassers und beklebte damit in seiner Freizeit pfandfreie Flaschen, um diese anschließend gegen Pfand abzugeben. Nachdem er den Pfandautomaten eines Discounters mit derartigen Flaschen befüllt hatte, wurde er von Mitarbeitern des Marktes beobachtet. Nachdem die Beklagte hiervon erfahren hatte, kündigte sie das Arbeitsverhältnis ordentlich.

Das LAG erachtete ebenso wie das Arbeitsgericht die Kündigung aus verhaltensbedingten Gründen gerechtfertigt. Der Kläger habe durch den versuchten "Pfandbetrug" seine Rücksichtnahmepflicht aus dem Arbeitsverhältnis gegenüber der Beklagten verletzt. Auch außerhalb der Arbeitszeit sei ein Arbeitnehmer verpflichtet, auf die berechtigten Interessen des Arbeitgebers Rücksicht zu nehmen. Dies gelte, wenn das außerdienstliche Verhalten negative

Auswirkungen auf den Betrieb oder einen Bezug zum Arbeitsverhältnis habe. Davon sei typischerweise auszugehen, wenn der Arbeitnehmer – wie im vorliegenden Fall – in seiner Freizeit in Bereicherungsabsicht das dem Unternehmen zuzurechnende Vermögen des Arbeitgebers unmittelbar vorsätzlich schädige oder doch gefährde. Es sei unmaßgeblich, ob der versuchte Pfandbetrug zu einem nur geringfügigen, möglicherweise gar keinen Schaden der Beklagten geführt habe. Da der Kläger durch sein Verhalten das notwendige Vertrauen in seine Zuverlässigkeit und Redlichkeit zerstört habe, sei eine Abmahnung nach den Umständen des Falls entbehrlich gewesen. Im Rahmen der Interessenabwägung berücksichtigte das Gericht die Unterhaltspflichten gegenüber Ehefrau bzw. Kind und eine 13-jährige beanstandungsfreie Betriebszugehörigkeit. Gleichwohl sei das Interesse der Beklagten trotz Einmaligkeit des Vorfalles unter Beachtung des Gewichts der Pflichtverletzung höher zu bewerten.

Praxistipp:

Das LAG führt die Grundsätze zum außerdienstlichen Verhalten in der Rechtsprechung zum Kündigungsrecht fort und konkretisiert sie. Grundsätzlich soll die Privatsphäre des Arbeitnehmers kündigungsrechtlich nicht relevant sein. Außerdienstliches Verhalten kann die Kündigung nur rechtfertigen, wenn es sich im Arbeitsverhältnis konkret nachteilig auswirkt. Dies kann z. B. für Diebstahl oder Unterschlagung eines Buchhalters, Sexualdelikte eines Erziehers oder Steuerhinterziehung eines Finanzbeamten gelten. Ausschlaggebend ist, ob dem Kündigenden nach dem gesamten Sachverhalt die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses selbst für die Dauer der Kündigungsfrist unzumutbar ist.

Heiko Lenz, IHK Pfalz

Sonderkündigungsschutz bei künstlicher Befruchtung

BAG, Urteil vom 26.03.2015, 2 AZR 237/14

Der Sonderkündigungsschutz für Schwangere gilt bei einer künstlichen Befruchtung bereits ab Einsetzung der befruchteten Eizelle (sog. Embryonentransfer).

Bekanntermaßen gilt für eine schwangere Arbeitnehmerin nach § 9 Absatz 1 MuSchG ein besonderer Kündigungsschutz. Da das MuSchG nicht definiert, ab welchem Zeitpunkt eine Schwangerschaft vorliegt, kommen bei einer künstlichen Befruchtung mehrere Zeitpunkte in Betracht. Den frühesten Zeitpunkt der Befruchtung der Eizelle, der bei der In-vitro-Fertilisation außerhalb des Körpers stattfindet, hat bereits der EuGH nicht als maßgeblich angesehen (EuGH, Urteil vom 26.02.2008, C-506/06-Mayr). Denn hier hätte es die Arbeitnehmerin in der Hand, sich durch künstliche Befruchtung von Eizellen und deren anschließende Aufbewahrung einen unbegrenzten Sonderkündigungsschutz zu verschaffen. Kommen also noch der Zeitpunkt der Einsetzung der befruchteten Eizelle oder der Zeitpunkt der Einnistung der befruchteten Eizelle in der Gebärmutter in Betracht, was bislang streitig diskutiert und nun durch das BAG entschieden wurde.

Dem Urteil lag folgender Sachverhalt zu Grunde. Die Klägerin war eine von insgesamt zwei Arbeitnehmern und informierte den Arbeitgeber Mitte Januar 2013 von einem bevorstehenden Versuch einer künstlichen Befruchtung. Der Embryonentransfer erfolgte am 24.01.2013. Am 31.01.2013 sprach der Arbeitgeber ohne behördliche Zustimmung eine ordentliche Kündigung aus und besetzte die Stelle mit einer älteren Arbeitnehmerin. Am 07.02.2013 wurde bei der Klägerin eine Schwangerschaft festgestellt, worüber sie den Arbeitgeber am 13.02.2013 informierte. Die Kündigungsschutzklage hatte in erster und zweiter Instanz Erfolg, wobei das LAG auf den Tag des Embryonentransfers einerseits und auf die Verletzung des Benachteiligungsverbots nach § 7 Absatz 1 AGG andererseits abstellte.

Auch das BAG ging von der Unwirksamkeit der Kündigung aus mit der Begründung, dass die Klägerin bei Zugang der Kündigung wegen des vorherigen Embryonentransfers bereits den Kündigungsschutz des § 9 Absatz 1 MuSchG genoss. Außerdem verstieß die Kündigung gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Absatz 1 AGG i. V. m. §§ 1, 3 AGG, denn hier konnte man nach den Gesamtumständen von einer Diskriminierung wegen des Geschlechts ausgehen.

Fazit:

Der besondere Kündigungsschutz für schwangere Arbeitnehmerinnen greift bei einer medizinisch unterstützten Schwangerschaft schon ab der Einsetzung der befruchteten Eizelle ein. Auf den späteren und nicht immer eindeutig festzustellenden Zeitpunkt der Einnistung der befruchteten Eizelle kommt es dagegen nicht an.

Antje Gollnisch, IHK Ostbrandenburg

Kürzung des Erholungsurlaubs wegen Elternzeit

BAG, Urteil vom 19.05.2015, Az.: 9 AZR 725/13
LAG Hamm, Urteil vom 27.06.2013, Az.: 16 Sa 51/13

Nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann der Arbeitgeber den Erholungsurlaub wegen Elternzeit nicht mehr kürzen. Die Regelung in § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG, wonach der Arbeitgeber den Erholungsurlaub, der dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin für das Urlaubsjahr zusteht, für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel kürzen kann, setzt voraus, dass der Anspruch auf Erholungsurlaub noch besteht. Daran fehlt es, wenn das Arbeitsverhältnis beendet ist und der Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaubsabgeltung hat.

Die bisherige Rechtsprechung zur Kürzungsbefugnis des Arbeitgebers auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses beruhte auf der vom Senat vollständig aufgegebenen Surrogatstheorie. Nach der neueren Rechtsprechung des Senats ist der Anspruch auf Urlaubsabgeltung nicht mehr Surrogat des Urlaubsanspruchs, sondern ein reiner Geldanspruch. Dieser verdankt seine Entstehung zwar urlaubsrechtlichen Vorschriften. Ist der Abgeltungsanspruch entstanden, bildet er jedoch einen Teil des Vermögens des Arbeitnehmers und unterscheidet sich in rechtlicher Hinsicht nicht von anderen Zahlungsansprüchen des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber.

Die Klägerin war ab April 2007 gegen eine monatliche Bruttovergütung von zuletzt 2.000,00 Euro im Seniorenheim der Beklagten als Ergotherapeutin beschäftigt. Bei einer Fünftageweche standen ihr im Kalenderjahr 36 Urlaubstage zu. Die Klägerin befand sich nach der Geburt ihres Sohnes im Dezember 2010 ab Mitte Februar 2011 bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Ablauf des 15. Mai 2012 in Elternzeit. Mit Anwaltsschreiben vom 24. Mai 2012 verlangte sie von der Beklagten ohne Erfolg die Abrechnung und Abgeltung ihrer Urlaubsansprüche aus den Jahren 2010 bis 2012. Im September 2012 erklärte die Beklagte die Kürzung des Erholungsurlaubs der Klägerin wegen der Elternzeit.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Klägerin das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert, die nachträgliche Kürzung des Erholungsurlaubs der Klägerin für unwirksam erachtet und dieser deshalb Urlaubsabgeltung i. H. v. 3.822,00 Euro brutto zugesprochen.

Die Revision der Beklagten hatte vor dem Neunten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Die Beklagte konnte nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 15.05.2012 mit ihrer Kürzungserklärung im September 2012 den Anspruch der Klägerin auf Erholungsurlaub wegen der Elternzeit nicht mehr verringern. Auf die Beantwortung der vom Landesarbeitsgericht bejahten Frage, ob die in § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG geregelte Kürzungsbefugnis des Arbeitgebers mit dem Unionsrecht vereinbar ist, kam es nicht an.

Quelle: PM 31/15 vom 19.05.2015

Hildegard Reppelmund, DIHK

Fragen und Antworten

„Welche Pflichten hat mein Mitarbeiter, wenn er krank ist?“

Beim Thema Krankheit im Arbeitsverhältnis herrscht viel Unsicherheit. Wissen Sie als Arbeitgeber, was Gesetz und Rechtsprechung vorgeben? Kennen Sie Ihre Möglichkeiten, Einzelheiten auch abweichend davon mit dem Arbeitnehmer zu regeln?

1. „Welche Pflichten hat mein Mitarbeiter, wenn er krank ist?“

Der Mitarbeiter muss seine Arbeitsunfähigkeit unverzüglich mitteilen – regelmäßig vor Arbeitsbeginn, damit Ersatz organisiert werden kann

und

spätestens am dritten Tag muss er zum Arzt gehen und am „ darauffolgenden Arbeitstag“ die ärztliche Bescheinigung (sog. „Gelber Schein“) beim Arbeitgeber vorlegen.

Beachte: Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der Bescheinigung auch schon früher zu verlangen!

2. „Gibt es weitere Pflichten?“

Der Arbeitnehmer muss sich so verhalten, dass er bald wieder gesund wird.

Beachte: Bei Verstoß ist Abmahnung möglich!

3. „Darf der Arbeitnehmer trotz Krankschreibung wieder arbeiten?“

Ja, darf er. Wer sich gesund fühlt, kann trotz Krankschreibung arbeiten gehen. Die „Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung“ ist nur eine Prognose des behandelnden Arztes, wie schnell der Patient sich wieder erholen wird. Deshalb muss sich der frühzeitig gesündete Arbeitnehmer auch nicht „gesundschreiben“ lassen, wenn er früher wieder arbeiten gehen möchte.

Entscheidend ist jedoch immer der Grund der Krankschreibung. Einschränkungen gelten beispielsweise bei hochinfektiösen Krankheiten, bei denen die Arbeitsaufnahme vor Ablauf der Ansteckungszeit auch dann nicht zulässig ist, wenn sich der Mitarbeiter bereits wieder gesund fühlt.

Im Betrieb muss der Arbeitgeber den Mitarbeiter bei vorzeitiger Rückkehr lediglich wieder als „anwesend“ führen. Und wenn der Arbeitgeber merkt, dass der Arbeitnehmer doch nicht wieder voll einsatzfähig ist, muss er ihn aufgrund der Fürsorgepflicht wieder nach Hause schicken.

Entgegen einem weit verbreiteten Irrglauben gilt auch bei einer solchen frühzeitigen Rückkehr des Arbeitnehmers der Versicherungsschutz der gesetzlichen Unfallversicherung.

Maria Wilenski/Martin Bonelli, IHK Darmstadt

Tipps zum Schluss

„Arbeitsrecht von A bis Z“ - Was ist neu im Arbeitsrecht? DIHK-Ratgeber informiert über aktuelle Änderungen

Klein-, Mittel- oder Großbetrieb – die tägliche arbeitsrechtliche Problematik konfrontiert sowohl Unternehmer als auch Führungskräfte mit einer Vielzahl von Fragen, die oft schnell und immer sicher und zuverlässig gelöst werden müssen.

Die DIHK-Publikation „Arbeitsrecht von A bis Z“ (8. Auflage) ist als Einstiegsinformation in die komplizierte Materie des deutschen Arbeitsrechts gedacht. Der Leser erhält einen praxisnahen und sehr gut verständlichen Überblick über alle arbeitsrechtlich relevanten Gesetze und Bestimmungen.

Die Neuauflage berücksichtigt alle Veränderungen in der Rechtsprechung und Rechtssetzung der letzten Jahre zu Themen wie Minijobs, Mindestlohn, Elternzeit, Pflege- und Familienpflegezeit sowie Kündigung. Auch die Rechtsprechung insbesondere des Bundesarbeitsgerichts zur Zulässigkeit einzelner Klauseln in Formulararbeitsverträgen, zum Urlaubsanspruch von Langzeitkranken und zu befristeten Arbeitsverträgen werden erläutert.

Verschiedene Checklisten und Formulierungshilfen wurden als Musterschreiben neu aufgenommen ebenso wie neue Musterverträge.

Die DIHK-Publikation „Arbeitsrecht von A bis Z“ (A5, 128 S.) ist zum Preis von 14,90 Euro zzgl. Versandkosten zu beziehen beim DIHK Verlag: www.dihk-verlag.de.

Rechtsratgeber Berufsbildung

Das Standardwerk erklärt die wichtigsten Vorschriften und Regelungen für die Aus- und Weiterbildung. Der Klassiker wurde komplett überarbeitet und liegt jetzt in der 26. Auflage vor. Erläutert werden zum Beispiel das Berufsbildungsgesetz, die Ausbilder-Eignungsverordnung, das Betriebsverfassungsgesetz, das Jugendarbeitsschutzgesetz, das Wehrpflicht- und Arbeitsplatzschutzgesetz, das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, das Pflegegeldgesetz und das Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz. Aktuelle Änderungen des Sozialgesetzbuches Drittes Buch wird ebenso Rechnung getragen.

Aufgenommen sind auch die neuesten Empfehlungen des Bundesinstituts für Berufsbildung zum Führen von Ausbildungsnachweisen und rehabilitationspädagogischen Zusatzqualifikationen, das Gesetz zur Förderung der elektronischen Verwaltung und das Mindestlohngesetz. Berücksichtigt werden zudem die neueste Rechtsprechung und die Änderungen einschlägiger Bestimmungen bis einschließlich Januar 2015.

Die DIHK-Publikation „Rechtsratgeber Berufsbildung“ (A5, 328 S.) ist zum Preis von 19,50 Euro zzgl. Versandkosten zu beziehen beim DIHK Verlag: www.dihk-verlag.de.

Hildegard Reppelmund, DIHK