



Newsletter Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

Ausbildung im Betrieb: Regelung der Berufsschulzeiten	2
Hitzefrei am Arbeitsplatz?	3
Unfallversicherung während der Elternzeit	4
BAG: Urlaubsentgelt nach Verringerung der Teilzeitquote	5
Urlaubsabgeltung für Erben?	6
Mindestlohn soll auf 9,35 Euro steigen	6
Mindestlohn - Berücksichtigung von Feiertagszuschlägen	6
Befristung zur Vertretung einer Stammkraft - Rechtsmissbrauch	7
Bundeskabinett beschließt Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts - Einführung einer Brückenteilzeit	7
Fristlose Kündigung wegen unbefugter Weiterleitung betrieblicher Informationen	8
BAG: Beendigung eines Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung bei teilweiser Erwerbsminderung - Zustimmung	9
Betriebsübergang	9
VERANSTALTUNGEN	10
Betrieblicher Datenschutz nach der EU-Datenschutzgrundverordnung und dem Bundesdatenschutzgesetz	10
Die Haftung im Arbeitsverhältnis: Wer haftet wofür?	10

Ausbildung im Betrieb: Regelung der Berufsschulzeiten

Laut Berufsbildungsgesetz, kurz BBiG, muss ein Ausbildungsbetrieb seinen Azubi für den Berufsschulunterricht freistellen. Doch wie ist das mit der Vergütung? Wie wird der Zeitraum berechnet, für den freigestellt werden muss? Darf der Auszubildende vor der Berufsschule noch im Betrieb arbeiten, wenn der Unterricht später beginnt? Das BBiG regelt insofern nur, dass die Vergütung für die Zeit der Freistellung für den Berufsschulbesuch fortzuzahlen ist.

Während für Auszubildende unter 18 Jahren viele Fragen zu diesem Themenkomplex im Jugendarbeitsschutzgesetz geregelt sind, besteht für volljährige Auszubildende seit der Änderung des Jugendarbeitsschutzgesetzes im März 1997 keine eindeutige gesetzliche Grundlage. Bei erwachsenen Azubis müssen daher die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes sowie die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes beachtet werden (Beschluss vom 26. März 2001 - 5 AZR 413/99).

Höchstleistungszeiten

Erwachsene Auszubildende dürfen laut Arbeitszeitgesetz täglich bis zu acht Stunden arbeiten. Eine Ausdehnung auf zehn Stunden ist zulässig, allerdings darf die werktägliche Arbeitszeit innerhalb von sechs Monaten acht Stunden nicht überschreiten. Es gilt eine gesetzlich geregelte Wochenhöchstleistungszeit von 48 Stunden. Jugendliche dürfen grundsätzlich nicht mehr als acht Stunden täglich und 40 Stunden wöchentlich beschäftigt werden. Eine Ausnahme sieht das Jugendarbeitsschutzgesetz nur für streng umrissene Einzelfälle vor.

Anrechnung Berufsschulzeit

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts wird bei volljährigen Auszubildenden die Berufsschulzeit auf die tägliche beziehungsweise wöchentliche Ausbildungszeit angerechnet, wenn Berufsschulzeit und die betriebsübliche oder tarifliche Ausbildungszeit deckungsgleich sind. Das heißt: Eine Anrechnung erfolgt nur dann, wenn während der Unterrichtszeit in der Berufsschule eine betriebliche Ausbildung stattfinden könnte. Findet der Unterricht außerhalb der betriebsüblichen Ausbildungszeit statt, muss keine Anrechnung erfolgen.

Das Bundesarbeitsgericht hat außerdem deutlich gemacht, dass es unzulässig ist, die betriebliche Ausbildungszeit an Berufsschultagen abweichend von der ansonsten betrieblich üblichen Ausbildungszeit zu regeln. Anzurechnen ist bei volljährigen Auszubildenden jedoch nicht nur die Unterrichtszeit, auch Pausenzeiten sowie die Zeit, die der Auszubildende benötigt, um von der Berufsschule in den Betrieb zurückzukehren, müssen berücksichtigt werden. Die Wegezeit zwischen Wohnung und Berufsschule muss hingegen nicht eingerechnet werden.

Bei jugendlichen Azubis darf an einem Berufsschultag mit mehr als fünf Unterrichtsstunden zu jeweils mindestens 45 Minuten keine Beschäftigung nach der Berufsschule erfolgen. Hat der Azubi jedoch an mehr als einem Wochentag Berufsschule, so greift die Freistellung nur für einen der Schultage. An den anderen Tagen kann der Betrieb verlangen, dass der Azubi nach dem Unterricht in den Betrieb kommen muss. Der Betrieb hat die Entscheidungshoheit darüber, an welchem Tag die Rückkehr in den Betrieb erfolgen muss. An diesem Tag ist dann nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz die Unterrichtszeit einschließlich der Pausen auf die tägliche Höchstleistungszeit von acht Stunden anzurechnen.

Tipp: Zur Vermeidung einer Schlechterstellung gegenüber erwachsenen Auszubildenden wird empfohlen, auch die Wegezeit zwischen Berufsschule und Betrieb bei dieser Berechnung zu berücksichtigen.

Unzumutbarkeit

Es gibt jedoch Fälle, in denen eine Rückkehr in den Betrieb nach der Berufsschule als unzumutbar betrachtet wird. Dies ist der Fall, wenn die höchstens zugelassene Restausbildungszeit in keinem Verhältnis zu der dafür aufzuwendenden Wegezeit steht und für eine sinnvolle Ausbildung damit zu kurz wäre. Wann dies der Fall ist, muss durch eine wertende Gesamtbetrachtung des Einzelfalls ermittelt werden. Fakt ist aber: Eine Rückkehr in den Betrieb bei einer Restausbildungszeit von zwei Stunden am Tag gilt als vertretbar.

Blockunterricht

Nimmt ein volljähriger Auszubildender am Blockunterricht teil, gibt es – anders als bei jugendlichen Azubis – keine besonderen Anrechnungsregelungen. Eine Beschäftigung in Wochen mit Blockunterricht ist damit grundsätzlich möglich. Der Betrieb muss aber auf die gesetzliche Höchstarbeitszeit achten und für jeden Tag beziehungsweise jede Woche eine exakte Berechnung vornehmen. In der Praxis führt dies häufig zu stark eingeschränkten Einsatzzeiten im Betrieb.

Haben jugendliche Azubis planmäßigen Blockunterricht von mindestens 25 Unterrichtsstunden an mindestens fünf Tagen, besteht ein Verbot der Beschäftigung im Betrieb darüber hinaus. Der Blockunterricht wird auf die Arbeitszeit mit 40 Stunden angerechnet. Während des Blockunterrichts sind allerdings betriebliche Ausbildungsveranstaltungen von bis zu zwei Stunden in der Woche zulässig.

Beschäftigung vor Schulbeginn

Die Frage nach der Beschäftigung im Ausbildungsbetrieb vor Schulbeginn ist im Jugendarbeitsschutzgesetz geregelt und gilt auch für volljährige Berufsschulpflichtige. Eine morgendliche Beschäftigung im Betrieb ist nicht erlaubt, sofern der Unterricht vor neun Uhr beginnt.

Abseits der rechtlichen Betrachtungen steht es jedem Ausbildungsbetrieb frei, im Sinne der Gleichbehandlung aller Azubis, die konkreten Regelungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes auch bei Auszubildenden, die älter als 18 Jahre sind, anzuwenden.

Quelle: Wir danken der HK Hamburg für die Zurverfügungstellung der Informationen.

Praxistipp: Weitere Informationen zu diesem Thema finden Sie in unserem Infoblatt →A07 „Jugendarbeitsschutz“ unter www.saarland.ihk.de unter der **Kennzahl 891**.

Hitzefrei am Arbeitsplatz?

Jeden heißen Sommer kommt die gleiche Frage auf: Besteht für Arbeitnehmer ein Anspruch auf Hitzefrei? Zwar soll nach den einschlägigen technischen Arbeitsstättenregeln, die die Arbeitsplatzanforderungen gemäß der Arbeitsstättenverordnung konkretisieren, die Lufttemperatur in Arbeitsräumen plus 26 Grad Celsius nicht überschreiten. Bei darüber liegender Außentemperatur darf die Lufttemperatur innen je nach dem Ergebnis einer durch den Arbeitgeber vorzunehmenden "Gefährdungsbeurteilung" aber grundsätzlich höher sein.

Steigt das Thermometer im Raum über 26 Grad Celsius, soll der Arbeitgeber gemäß den Arbeitsstättenregeln dennoch handeln, z.B. indem er über Nacht lüften lässt oder veranlasst, die Rollläden herunterzulassen. Auch die Nutzung von Gleitzeitregelungen, Überstundenabbau, Lockerung der Bekleidungs Vorschriften oder die Bereitstellung geeigneter Getränke kommen zur Milderung der Hitze in Betracht. Der Betrieb einer Klimaanlage ist nicht vorgeschrieben, die Abschirmung vor direkter Sonneneinstrahlung (z.B. durch Jalousien oder Sonnenschutzverglasungen) allerdings schon.

Bei Überschreitung der räumlichen Lufttemperatur von 30 Grad Celsius müssen wirksame Maßnahmen gemäß Gefährdungsbeurteilung zur Reduzierung der Beanspruchung der Beschäftigten ergriffen werden.

Überschreitet die Lufttemperatur im Raum schließlich sogar 35 Grad Celsius, liegt ohne technische oder organisatorische Maßnahmen (z.B. Luftduschen, Entwärmungsphasen) oder persönliche Schutzausrüstungen (z.B. Hitzeschutzkleidung) für die Zeit der Überschreitung keine Eignung als Arbeitsplatz mehr vor. Ein konkreter Anspruch auf Hitzefrei leitet sich hieraus aber nicht ab.

Für bestimmte Arbeitsplätze wie Grillstuben, Hochöfen etc. gelten Ausnahmen der Betriebstemperatur wegen der Eigenart des Arbeitsplatzes. Für Schwangere und stillende Mütter gelten wegen ihrer besonderen Schutzbedürftigkeit auch hier wieder gesonderte Regelungen.

Quelle: Wir danken der IHK Nürnberg für Mittelfranken für die Zurverfügungstellung der Informationen.

Praxistipp: Arbeitgeber sollten Maßnahmen ergreifen, damit ein Arbeiten bei hohen Temperaturen weiterhin möglich ist. Regelungen dazu finden sich in der Arbeitsstättenverordnung.

Unfallversicherung während der Elternzeit

Die Elternzeit nach der Geburt eines Kindes gilt rechtlich als unbezahlte Freistellung von der Arbeit. Beschäftigte, die in dieser Zeit trotzdem ausnahmsweise für ihren Arbeitgeber tätig werden, stehen dabei unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Darauf weisen Berufsgenossenschaften und Unfallkassen hin.

Der Schutz der Unfallversicherung greift allerdings nicht bei jedem Besuch im Unternehmen. Versichert sind die Beschäftigten in Elternzeit grundsätzlich dann, wenn sie etwas tun, das mit dem Beschäftigungsverhältnis in einem inneren Zusammenhang steht. Private Besuche im Büro, um Kolleginnen und Kollegen den Nachwuchs vorzustellen, sind deshalb beispielsweise nicht unfallversichert.

Welche Tätigkeiten während der Elternzeit sind versichert?

- Arbeiten im Auftrag bzw. auf Bitte des Arbeitgebers,
- Teilnahme an einer Schulung oder einem Lehrgang,
- Teilnahme an einer betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung wie Betriebsausflug oder Weihnachtsfeier sowie alle Wege, die mit diesen Anlässen verbunden sind.

Welche Tätigkeiten sind nicht versichert?

Nicht versichert in der Elternzeit ist hingegen die Teilnahme am Betriebssport. Dieser soll einen Ausgleich für die Belastungen durch die Arbeit schaffen und die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten unterstützen. Dieser Beweggrund entfällt jedoch für Beschäftigte in Elternzeit. Bei sportlichen Betätigungen während der Elternzeit, steht das private Interesse im Vordergrund.

Praxistipp: Um im Falle eines Unfalls eine eindeutige Zuordnung zwischen privaten und dienstlichen Belangen vornehmen zu können, ist es auf jeden Fall hilfreich, den beabsichtigten Einsatz im Vorfeld zu dokumentieren, zum Beispiel durch eine E-Mail oder eine Einladung zum Betriebsausflug oder zur Weihnachtsfeier.

BAG: Urlaubsentgelt nach Verringerung der Teilzeitquote

Nach der Rechtsprechung des EuGH darf die Verringerung des Beschäftigungsumfangs nicht dazu führen, dass der von einem Arbeitnehmer vor der Verringerung erworbene und nach der Verringerung angetretene Jahresurlaub mit einem reduzierten Urlaubsentgelt vergütet wird. Angesichts dieser Vorgaben eines Tarifvertrages wegen der mittelbaren Benachteiligung von Teilzeitkräften nichtig, soweit sie das Urlaubsentgelt eines Arbeitnehmers, der nach der Verringerung seiner wöchentlichen Regelarbeitszeit seinen Urlaub antritt, auch in den Fällen nach dem Entgeltausfallprinzip bemessen, in denen der Urlaub aus der Zeit vor der Arbeitszeitreduzierung stammt.

BAG, Urteil vom 20. März 2018 - 9 AZR 486/17

Praxistipp: Für eine Regelung durch einen Arbeitsvertrag, die auch eine entsprechende Verringerung vorsehen würde, wäre auch diese Regelung danach unwirksam.

Urlaubsanspruch entsteht zwingend auch in der Passivphase der Altersteilzeit

Für das Entstehen eines Urlaubsanspruchs reicht das bloße Bestehen eines Arbeitsverhältnisses aus, so das Arbeitsgericht Aachen. Auch die Altersteilzeit stellt ein solches Arbeitsverhältnis dar, für welches gleichermaßen ein Urlaubsanspruch entsteht. Die Passivphase der Altersteilzeit stellt keine gesetzliche Ausnahme dar. Eine Regelung im Arbeitsteilzeitvertrag, wonach für den Zeitraum ab der Passivphase kein Urlaubsanspruch entsteht, verstößt gegen zwingendes Recht und ist damit unwirksam. Aufgrund dessen sind auch entsprechende tarifliche Kürzungsbestimmungen unwirksam. Etwas anderes kann sich nur aus gesetzlichen Kündigungsregelungen ergeben, welche jedoch für die Altersteilzeit nicht bestehen.

Die Entscheidung ist nicht rechtskräftig, beiderseits wurde Berufung bei dem LAG Köln (7 Sa 296/13) eingelegt.

Praxistipp: Jeder Arbeitnehmer hat im laufenden Kalenderjahr einen gesetzlichen Urlaubsanspruch in Höhe von 24 Werktagen. Dieses Urteil stellt klar, dass auch die Altersteilzeit ein bestehendes Arbeitsverhältnis ist. Deshalb wurde folgerichtig auch ein Urlaubsanspruch im Sinne des Bundesurlaubsgesetzes zugestanden.

Urlaubsabgeltung für Erben?

Erben eines Arbeitnehmers in Deutschland können bis dato keinen finanziellen Ausgleich für nicht genommenen Urlaub beanspruchen. Nach § 7 IV BurlG iVm § 1922 BGB geht der Urlaubsanspruch eines Arbeitnehmers mit seinem Tod unter. Der EuGH-Generalanwalt Yves Bot sieht dies in zwei aktuellen Schlussanträgen anders (C-569/16 und C-570/16). Danach steht die Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG einer einzelstaatlichen Regelung entgegen, wonach der Urlaubsanspruch mit dem Tod des Arbeitnehmers und ohne Anspruch der Erben erlischt. Geklagt hatten zwei Witwen in Deutschland. Das BAG hat die Verfahren dem EuGH vorgelegt. Eine unmittelbare Berufung auf Art. 7 ArbeitszeitRL kommt - zumindest bei privaten Arbeitgebern - nicht in Betracht. Allerdings weist der Generalanwalt darauf hin, dass die Erben ihren Anspruch unmittelbar auf Art. 31 der Grundrechts-Charta stützen können.

Praxistipp: Bislang kann es nach der deutschen Rechtsprechung eine Urlaubsabgeltung nur dann gegeben, wenn der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr angetreten werden konnte. Urlaub ist grundsätzlich als Urlaubszeit zu nehmen.

Mindestlohn soll auf 9,35 Euro steigen

Auf Ihrer Sitzung vom 26. Juni 2018 hat die Mindestlohnkommission mit ihrem Zweiten Beschluss zur Anpassung der Höhe des gesetzlichen Mindestlohns beschlossen, diesen ab dem **1. Januar 2019 auf 9,19 Euro brutto je Zeitstunde** festzusetzen. Mit Wirkung **zum 1. Januar 2020** wird der **gesetzliche Mindestlohn auf 9,35 Euro brutto** festgelegt. Dieser Beschluss wird nun durch eine Rechtsverordnung der Bundesregierung in Kraft gesetzt.

Den Beschluss können Sie auf der Homepage der [Mindestlohnkommission](#) einsehen.

Mindestlohn - Berücksichtigung von Feiertagszuschlägen

Arbeitsvertraglich vereinbarte Sonn- und Feiertagszuschläge sind grundsätzlich mindestlohnwirksam und werden nicht zusätzlich zum gesetzlichen Mindestlohn geschuldet.

Die Arbeitnehmerin klagt auf Zahlung von Sonn- und Feiertagszuschlägen. Laut ihrem Arbeitsvertrag erhält sie einen Bruttostundenlohn von 6,60 Euro. Seit Januar 2015 zahlt die Arbeitgeberin jedoch einen Bruttolohn, der jedenfalls dem Produkt der gearbeiteten Stunden mit 8,50 Euro entspricht. In den Jahren 2011 bis 2014 erhielt die Arbeitnehmerin zudem einen Sonn- und Feiertagszuschlag von 2 Euro pro Stunde. Seit 2015 zahlte die Arbeitgeberin diesen Zuschlag jedoch nicht mehr. Das BAG ist der Auffassung, dass der Anspruch der Arbeitnehmerin auf Zahlung der Sonn- und Feiertagszuschläge aus betrieblicher Übung bereits durch Erfüllung erloschen ist.

Praxishinweis: Das BAG weist darauf hin, dass der Arbeitgeber im Rahmen der nach § 108 I GewO zu erteilenden Abrechnung auch eine - positive oder negative - Tilgungsbestimmung treffen kann. Dies setzt allerdings voraus, dass der Arbeitnehmer spätestens „bei der Leistung“ tatsächlich eine Abrechnung (in Textform) erhalten hat. Eine nachträgliche Tilgungsbestimmung ist unwirksam, wenn sie nicht ausdrücklich oder konkludent vorbehalten war.

BAG, Urteil vom 17. Januar 2018 - 5 AZR 69/17

Befristung zur Vertretung einer Stammkraft - Rechtsmissbrauch

Die vorübergehende Abordnung einer Stammkraft auf einen anderen Arbeitsplatz kann einen Vertretungsbedarf im Sinne von § 14 I 2 Nr. 3 TzBfG begründen. Aus Anlass der Abordnung der Stammkraft kommt die Befristung des Arbeitsvertrags mit einer Vertretungskraft nur in Form einer unmittelbaren oder mittelbaren Vertretung in Betracht.

Der Kläger ist seit dem Jahr 2008 auf der Grundlage von insgesamt 22 befristeten Arbeitsverträgen als Briefzusteller beschäftigt. Zuletzt war er befristet bis zum 24. Juni 2015 zur Vertretung des Mitarbeiters N angestellt. N befand sich zunächst bis Oktober 2015 im Sonderurlaub. Bereits Anfang Juni 2015 beantragte N jedoch die Verlängerung seines Sonderurlaubs bis Oktober 2016, die ihm Mitte Juli 2015 von der beklagten Arbeitgeberin auch bewilligt wurde. Ferner schloss die Arbeitgeberin mit N eine Rahmenvereinbarung. Danach konnte N freiwillig und bei Bedarf während seines Sonderurlaubs kurzfristige Aushilfstätigkeiten in einem anderen Bereich der Beklagten verrichten. Das BAG sieht die Befristung des Arbeitsvertrags mit dem Kläger gleichwohl als nach § 14 I 2 Nr. 3 TzBfG gerechtfertigt an.

Praxishinweis: Mit dieser Entscheidung bestätigt das BAG seine ständige Rechtsprechung, dass die mit dem Vertreter vereinbarte Vertragslaufzeit nicht mit der voraussichtlichen Dauer der Arbeitsverhinderung der Stammkraft übereinstimmen muss, sondern auch dahinter zurückbleiben kann. Es ist dem Arbeitgeber unbenommen zu entscheiden, ob er den vorübergehenden Ausfall eines Arbeitnehmers überhaupt durch Einstellung einer Vertretungskraft überbrückt. Daher kann er die Vertretung auch nur für einen kürzeren Zeitraum regeln.

BAG, Urteil vom 21. Februar 2018 - 7 AZR 765/16

Bundeskabinett beschließt Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitsrechts - Einführung einer Brückenteilzeit

Kernpunkt der Änderung des Teilzeitsrechts ist die Einführung einer Beweislastumkehr: Arbeitgeber müssen nunmehr nachweisen, dass sie dem Arbeitnehmer keine passende Vollzeitstelle anbieten können. Im Gesetz wurde dazu der Satz eingefügt: *„Ein freier zu besetzender Arbeitsplatz liegt vor, wenn der Arbeitgeber die Organisationsentscheidung getroffen hat, diesen zu schaffen oder einen unbesetzten Arbeitsplatz neu zu besetzen.“*

Kernpunkte des Gesetzesentwurfs:

Befristete Teilzeit: Für ein bis fünf Jahre und zukünftig für Betriebe ab 45 Mitarbeitern

Allgemein sollen Beschäftigte vom 1. Januar 2019 an einen Rechtsanspruch auf befristete Teilzeit, die im Gesetzesentwurf als *Brückenteilzeit* bezeichnet wird, erhalten. Das bedeutet, dass Arbeitnehmer für einen Zeitraum von *mindestens einem, höchstens jedoch für fünf Jahre* ihre Arbeitszeit reduzieren können. Die Tarifvertragsparteien sollen zudem die Möglichkeit erhalten, hiervon abweichende Regelungen zu vereinbaren.

Für alle *jetzt schon in Teilzeit* arbeitenden Männer und Frauen gilt das Recht vollumfänglich. Für *künftige Fälle* gilt es - wie im Koalitionsvertrag vereinbart - für Unternehmen ab mindestens 45 Beschäftigten.

Die Regelungen für alle Teilzeit-Vereinbarungen, die ab dem 1. Januar 2019 abgeschlossen werden, beinhalten demnach eine Einschränkung des Rechtsanspruchs für kleinere Betriebe. Nur Beschäftigte in Betrieben mit mindestens 45 Arbeitnehmern dürfen sich auf eine befristete Teilzeitphase berufen.

Praxistipp: Damit kommt das BMAS der Forderung der IHK-Organisation nach, es solle klargestellt werden, wann eine Stelle frei ist. Dadurch soll Arbeitgebern der Nachweis erleichtert werden, dass es im Unternehmen keine Vollzeitstelle gibt. Positiv ist, dass die Entscheidungsfreiheit bezüglich der Personalplanung in den Unternehmen somit erhalten bleibt. Die Beweislast liegt aber trotz dieser leichten Entschärfung weiter beim Arbeitgeber. Das Gesetz soll zum 1. Januar 2019 in Kraft treten.

Fristlose Kündigung wegen unbefugter Weiterleitung betrieblicher Informationen

Leitet der Arbeitnehmer betriebliche Informationen auf seinen privaten E-Mail Account, um sich auf eine Tätigkeit bei einem neuen Arbeitgeber vorzubereiten, verstößt er schwerwiegend gegen seine vertraglichen Pflichten. Ein solches Verhalten rechtfertigt eine fristlose Kündigung.

In dem zu entscheidenden Fall hatte der Arbeitnehmer Verhandlungen mit einem Wettbewerber seines Arbeitgebers aufgenommen. Unmittelbar vor Abschluss eines Arbeitsvertrags verschickte er über 90 E-Mails von seinem dienstlichen Account auf seine private E-Mail-Adresse. Die E-Mails enthielten Kundendaten, Kalkulationsunterlagen, Vertragsentwürfe und andere wichtigen betrieblichen Unterlagen. Als sein Arbeitgeber dies heraus fand, kündigte er das Arbeitsverhältnis fristlos und stellte den Mitarbeiter frei. Zu Recht, entschied das Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin-Brandenburg. Der Arbeitnehmer sei zur Rücksichtnahme auf die Rechte und Interessen seines Arbeitgebers verpflichtet. Daher sei es dem Arbeitnehmer nicht gestattet, sich ohne Erlaubnis des Arbeitgebers betriebliche Unterlagen anzueignen und diese zu betriebsfremden Zwecken zu verwenden. Damit gefährde er die Geschäftsinteressen seines Arbeitgebers, sodass das Arbeitsverhältnis fristlos gekündigt werden kann.

Quelle: LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 16. Mai 2017 - Az.: 7 Sa 38/17

Praxistipp: Das Arbeitsverhältnis ist gekennzeichnet durch eine Fürsorgepflicht des Arbeitgebers und eine Treuepflicht des Arbeitnehmers. Diese Treuepflicht besteht, auch ohne dass sie im Arbeitsvertrag ausdrücklich festgehalten ist. Gegen diese Treuepflicht hat der Mitarbeiter verstoßen, in dem hier betriebliche Informationen benutzt, um bei einem neuen Arbeitgeber beruflich durchzustarten.

BAG: Beendigung eines Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung bei teilweiser Erwerbsminderung - Zustimmung

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung aufgrund des Eintritts einer teilweisen Erwerbsminderung erfordert bei einem schwerbehinderten oder ihm gleichgestellten Menschen nach § 92 S. 1 SGB IX in der bis zum 31. Dezember 2017 geltenden Fassung die vorherige Zustimmung des Integrationsamts, wenn bei Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Eintritt der auflösenden Bedingung nach §§ 21, 15 II TzBfG die Anerkennung der Schwerbehinderung oder die Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen erfolgt ist oder die entsprechende Antragstellung mindestens drei Wochen zurückliegt.

BAG, Urteil vom 16. Januar 2018 - 7 AZR 622/15

Praxistipp: Schwerbehinderte können nur dann wirksam gekündigt werden, wenn vor Ausspruch der Kündigung die vorherige Zustimmung des Integrationsamtes vorliegt. Dies gilt auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis nicht durch Kündigung, sondern durch die teilweise Erwerbsminderung zur Beendigung führt.

Betriebsübergang

Geht ein Betrieb auf einen Übernehmer über, hat das weitreichende juristische Konsequenzen. In der Praxis stellt sich oft die Frage, wann ein Betriebsübergang vorliegt. Ein Betriebsübergang i. S. der Richtlinie 200 1/23/EG sowie i.S.v. § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB setzt voraus, dass

- a) der Übergang eine auf Dauer angelegte, ihre Identität bewahrende wirtschaftliche Einheit i. S. einer organisierten Zusammenfassung von Ressourcen zur Verfolgung einer wirtschaftlichen Haupt- oder Nebentätigkeit betrifft und
- b) die für den Betrieb der wirtschaftlichen Einheit verantwortliche natürliche oder juristische Person, die in dieser Eigenschaft die Arbeitgeberverpflichtungen gegenüber den Beschäftigten eingeht, im Rahmen vertraglicher Beziehungen wechselt.

Verantwortlich für den Betrieb einer wirtschaftlichen Einheit ist die Person, die die wirtschaftliche Einheit im eigenen Namen führt und nach außen als deren Inhaber auftritt.

BAG, Urteil vom 25. Januar 2018 - 8 AZR 309/16

Praxistipp: Mehr Informationen zum Betriebsübergang gibt unser Infoblatt → **A17** „Betriebsübergang: Rechte und Pflichten“ unter der **Kennzahl 67** unter www.saarland.ihk.de.

VERANSTALTUNGEN

Betrieblicher Datenschutz nach der EU-Datenschutzgrundverordnung und dem Bundesdatenschutzgesetz

Mittwoch, 24. Oktober 2018, 17.00 bis 19.00 Uhr, Raum 1 - 3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken

Nun sind sie in Kraft: die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und das neue Bundesdatenschutzgesetz (BDSG). Unternehmen und Steuerberater machen ihre ersten Erfahrungen mit dem neuen Datenschutzrecht.

Welche Fragen und Schwachpunkte sich in den ersten Monaten im neuen Recht gezeigt haben und welche Maßnahmen Unternehmen und Steuerberater treffen sollten, um weiterhin die Vorgaben der DSGVO und des BDSG einzuhalten, wird **Herr Guido Badjura, Datev eG**, Mannheim, vorstellen.

Anmeldungen **bis 23. Oktober 2018** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

Die Haftung im Arbeitsverhältnis: Wer haftet wofür?

Montag, 5. November 2018, 18.00 bis 20.00 Uhr, Raum 1 - 3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken

Wo gehobelt wird, da fallen Späne; wo gearbeitet wird, passieren Fehler: Jeden Tag können im Arbeitsverhältnis sowohl innerhalb des Betriebes als auch bei Besuch von Kunden entsprechende Schadensfälle passieren. Es stellt sich dann die Frage: Haftet der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer für diese Schadensfälle?

Herr Rechtsanwalt Eric Schulien, Rechtsanwaltskanzlei Eric Schulien GmbH Rechtsanwaltsgesellschaft, Saarbrücken, wird in seinem Vortrag aufzeigen, welche Haftung bei Personenschäden, sei es des Arbeitgebers, der Arbeitskollegen oder Dritter wie z. B. Kunden, möglich ist. Auch die Haftung bei Eintritt von Sach- und Vermögensschäden und deren Abwicklung im Arbeitsverhältnis wird behandelt. Schließlich wird anhand von Praxisfällen erklärt, welche Haftungsmilderungen greifen können.

Anmeldungen **bis 2. November 2018** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

Verantwortlich und Redaktion:

Ass. iur. Heike Cloß, Tel.: 0681 9520-600, Fax: 0681 9520-690
E-Mail: heike.closs@saarland.ihk.de
IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken

Ihre Ansprechpartnerinnen:

Ass. iur. Heike Cloß
Tel.: 0681 9520-600
Fax: 0681 9520-690
E-Mail: heike.closs@saarland.ihk.de

Ass. iur. Kim Pleines
Tel.: 0681 9520-640
Fax: 0681 9520-690
E-Mail: kim.pleines@saarland.ihk.de

Die in dem Newsletter Arbeitsrecht enthaltenen Angaben sind mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt worden. Dennoch kann für Vollständigkeit, Richtigkeit sowie für zwischenzeitliche Änderungen keine Gewähr übernommen werden.

Impressum:

IHK Saarland, vertreten durch Präsident Dr. jur. Hanno Dornseifer und Hauptgeschäftsführer Dipl.-Volkswirt Dr. Heino Klingen, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken, E-Mail info@saarland.ihk.de, Tel. + 49 (0) 681 9520-0, Fax + 49 (0) 681 9520-8 88, UST.- Ident.- Nummer: DE 138117020