



Inhalte des Newsletters

↓ Aktuelles

↓ Mindestlohn ab 1. Januar 2015

↓ Was Arbeitgeber wissen müssen - Rechtsprechung

- ↓ Kein Beweis der Diskriminierung durch fingierte Testbewerbung
- ↓ Zugang der Kündigung während Haft
- ↓ Kündigung wegen Alkoholerkrankung
- ↓ Abgrenzung zwischen Handelsvertretern und Angestellten
- ↓ Gesetzlicher Urlaubsanspruch nach unbezahltem Sonderurlaub?
- ↓ Urlaubsabgeltung bei Tod des Arbeitnehmers
- ↓ Beginn und Ende der Wartezeit, Sonntage zählen!
- ↓ Schadenersatz für verfallenen Urlaub auch ohne Antrag

↓ Fragen und Antworten

- ↓ a) Endet das Arbeitsverhältnis mit Renteneintrittsalter?
- ↓ b) Arbeit im Homeoffice

↓ Tipps zum Schluss

- ↓ Literaturhinweis
- ↓ Steuerfreier Zuschuss zu Gesundheitsförderung

Aktuelles

Mindestlohn ab 1. Januar 2015

Der Bundestag hat am 03.07.2014 das „Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie“ (Tarifautonomiestärkungsgesetz), das sich aus dem Mindestlohngesetz und weiteren wichtigen Gesetzesänderungen zusammensetzt, beschlossen. Wesentlicher Bestandteil des Gesetzes ist die Einführung eines flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohns. Am 15.08.2014 ist das Gesetz im Bundesgesetzblatt verkündet worden und damit am 16.08.2014 in Kraft getreten.

Mit dem beschlossenen Gesetz tritt zum 01.01.2015 in Deutschland der flächendeckende gesetzliche Mindestlohn in Kraft. Er beträgt zunächst 8,50 Euro pro Stunde. Die erste Anpassung ist für den 01.01.2017 vorgesehen.

Grundsätzlich wird der Mindestlohn für alle in Deutschland tätigen Arbeitnehmer über 18 Jahren in allen Branchen und Regionen gelten.

Folgende Ausnahmen und Übergangsregelungen wurden beschlossen:

- Auszubildende sind vom Mindestlohn ausgenommen.
- Jugendliche unter 18 Jahre ohne Berufsabschluss sind vom Mindestlohn ausgenommen.
- Langzeitarbeitslose (zwölf Monate oder länger) können für die ersten sechs Monate abweichend vom Mindestlohn beschäftigt werden.
- Personen, die ein Ehrenamt innehaben, erhalten keinen Mindestlohn.
- Praktikanten sind dann vom Mindestlohn ausgenommen, wenn sie ein Pflichtpraktikum im Rahmen von Schule, Ausbildung oder Studium absolvieren. Freiwillige Praktika während Studium oder Ausbildung sind für drei Monate ausgenommen, ebenso freiwillige Praktika, die zur Orientierung bei der Berufs- oder Studienwahl dienen.

- Auch Praktikanten, die an einer Einstiegsqualifizierung nach § 54 a des Dritten Sozialgesetzbuches teilnehmen fallen nicht unter den Anwendungsbereich des Gesetzes.
- Der Mindestlohn gilt ab 1. Januar 2015 auch für Saisonarbeiter. Allerdings wird die bestehende Möglichkeit der kurzfristigen sozialabgabenfreien Beschäftigung von 50 auf 70 Tage ausgedehnt (befristet auf vier Jahre).
 - Für Zeitungszusteller gilt eine stufenweise Einführung des Mindestlohns (ab 01.01.2015 mind. 75 %, ab 01.01.2016 mind. 85 %, ab 01.01.2017 bekommen sie 8,50 Euro, ab 1. Januar 2018 gilt der dann beschlossene Mindestlohn).
 - Branchenbezogene Abweichungen vom Mindestlohn sind bis zum 31.12.2017 möglich. Voraussetzung dafür ist ein allgemein verbindlicher Branchenmindestlohn nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz oder dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz.

Die Auftraggeberhaftung wurde gegenüber dem Regierungsentwurf dahingehend geändert, dass auf § 14 Arbeitnehmerentsendegesetz und die dort geregelte Haftung verwiesen wird. Damit kommt es auf Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit nicht mehr an.

DIHK-Position:

Der DIHK steht dem allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn kritisch gegenüber, da er gerade für die Schwächsten am Arbeitsmarkt Beschäftigungshürden errichtet. Der Mindestlohn verringert die Beschäftigungsperspektiven von Berufseinsteigern, Geringqualifizierten und Langzeitarbeitslosen.

Der DIHK hatte sich intensiv in den Gesetzgebungsprozess und die öffentliche Diskussion eingebracht und für weitergehende Ausnahmenregelungen eingesetzt. Vor diesem Hintergrund ist zumindest die nun beschlossene Ausnahmeregelung für freiwillige Praktika bis zu drei Monaten eine Verbesserung (ursprünglich waren sechs Wochen geplant). Der DIHK wird die weitere Entwicklung kritisch begleiten und setzt sich beim BMAS für eine Klärung der vielen noch offenen Fragen ein.

Weitere Informationen zu dem Gesetz und Gesetzesmaterialien finden Sie hier.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat eine Informationsbroschüre zum Mindestlohn veröffentlicht, die Sie hier downloaden können.

Dr. Stefan Hardege/Hildegard Reppelmund, DIHK

Was Arbeitgeber wissen müssen - Rechtsprechung

Kein Beweis der Diskriminierung durch fingierte Testbewerbung

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein am 09.04.2014, Az.: 3 Sa 401/13

Allein der Altersunterschied zwischen zwei unterschiedlich behandelten Bewerbern lässt noch keine Diskriminierung wegen Alters vermuten. Notwendig ist größtmögliche Vergleichbarkeit der Personen, der Bewerbungssituation und das Fehlen anderer Aspekte. Eine fiktive Testbewerbung kann gegen Gesetze verstoßen, so das LAG Schleswig-Holstein.

Die Arbeitgeberin suchte Servicetechniker bzw. Serviceingenieure im Innendienst. Der 50-jährige Kläger bewarb sich. Er verfügte über die nach der Ausschreibung notwendigen Kenntnisse. Einige der geforderten Praxiserfahrungen lagen aber bereits mehrere Jahre zurück. Der Kläger schickte zusätzlich eine Testbewerbung einer von ihm fingierten, 18 Jahre jüngeren Person ab, die auch über die nach der Ausschreibung notwendigen Kenntnisse und Erfahrungen verfügte. Dafür hatte er sich einen in Teilen ähnlichen Lebenslauf, aber mit anderen Tätigkeiten ausgedacht, Briefkopfbögen von Schulen und teilweise existierenden, teilweise nicht existierenden Firmen genutzt bzw. kreierte und Zeugnisse erstellt sowie ein altes Foto von sich verwendet. Die gewünschten Praxiserfahrungen dieser Testperson waren aber wesentlich aktueller und teilweise auch spezieller. Die unbemerkt getestete Arbeitgeberin lud den fiktiven Bewerber umgehend zum Vorstellungsgespräch ein. Dieser sagte sofort ab. Der Kläger erhielt einige Zeit später eine Absage. Er klagte daraufhin auf Zahlung einer Entschädigung von mindestens 10.500,00 Euro wegen Altersdiskriminierung.

Das Arbeitsgericht Neumünster hatte dem Kläger 2.000,00 Euro zugesprochen. Das Landesarbeitsgericht gab der getesteten Arbeitgeberin Recht und wies die Klage ab. Der Kläger habe keine Indizien vorgetragen, die vermuten ließen, dass er wegen seines Alters nicht zum Bewerbungsgespräch eingeladen worden sei. Allein auf das Bestehen eines Altersunterschiedes könne bei der Beurteilung, ob eine Benachteiligung vorliege, nicht abgestellt werden. Andere Indizien habe der Kläger nicht darlegen können. Grundsätzlich seien inszenierte Testverfahren zur Klärung von Diskriminierungsfällen nach der Gesetzesbegründung zum Antidiskriminierungsgesetz zwar zulässig, müssten aber einen Auslöser haben, die Strafgesetze beachten und dürften nicht rechtsmissbräuchlich sein. Das Gericht äußerte Zweifel, ob diese Vorgaben beachtet worden seien. Wenn aufgrund konkreter Tatsachen, die im Arbeitsleben üblicherweise von Bedeutung sind, für den getesteten Arbeitgeber Raum für eine andere Auswahlentscheidung bestehe, sei keine Vermutung für eine Altersdiskriminierung gegeben. Die

Arbeitgeberin habe ihre Auswahlentscheidung auf die nach der Papierform aktuelleren Erfahrungen des fiktiven Bewerbers im Bereich der elektronischen Entwicklung und von diesem jahrelang durchgeführten Kundensupport gestützt.

Quelle: Pressemitteilung des LAG Kiel vom 24.04.2014

Heiko Lenz, IHK für die Pfalz

Zugang der Kündigung während Haft

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein, Urteil vom 19.03.2014, Az.: 6 Sa 297/13

Einem Arbeitnehmer, der sich in Haft befindet, geht das Kündigungsschreiben des Arbeitgebers grundsätzlich durch Einwurf in den Hausbriefkasten der Wohnadresse zu. Bei zeitweiliger Abwesenheit trifft den Empfänger die Obliegenheit, die nötigen Vorkehrungen für eine tatsächliche Kenntnisnahme zu treffen. Eine Kündigung geht dem Empfänger auch dann zu, wenn er durch Krankheit, Urlaub, Haft oder sonstige Abwesenheit daran gehindert ist, vom Inhalt der Kündigung Kenntnis zu nehmen. Dies hat das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein entschieden.

Die Parteien streiten über den Zugang einer außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Der Kläger war bei einem Einkaufsmarkt beschäftigt. Gegen ihn wurde Haft angeordnet, um die Abnahme einer eidesstattlichen Versicherung zu erzwingen. Vom 28.09.2012 bis 27.03.2013 war der Kläger in der örtlichen JVA inhaftiert. Nachdem der Kläger nicht mehr zur Arbeit erschienen war, ließ die Beklagte am 05.10.2012 eine Abmahnung und am 11.10.2012 die fristlose Kündigung in den Wohnungsbriefkasten des Klägers einwerfen. Die gegen die Kündigung gerichtete Kündigungsschutzklage, die erst am 03.04.2013 beim Arbeitsgericht einging, erachtete das LAG wegen Nichteinhaltung der Dreiwochenfrist als unwirksam.

Das Gericht führte aus, dass das Kündigungsschreiben vom 11.10.2012 dem Kläger am selben Tag zugegangen sei. Ein Kündigungsschreiben unter Abwesenden gelte als zugegangen, sobald es in verkehrsbüblicher Weise in die tatsächliche Verfügungsgewalt des Empfängers gelange und für diesen unter gewöhnlichen Verhältnissen die Möglichkeit bestehe, von dem Schreiben Kenntnis zu nehmen. Entgegen der Auffassung des Klägers sei nicht auf die individuellen Verhältnisse des Empfängers abzustellen. Es sei unerheblich, ob und wann er die Erklärung tatsächlich zur Kenntnis genommen habe und ob er durch besondere Umstände einige Zeit daran gehindert war. Die Kündigungserklärung gehe dem Empfänger auch dann zu, wenn er durch Krankheit, Urlaub, Haft oder sonstige Abwesenheit daran gehindert sei, von dem Inhalt Kenntnis zu nehmen. Im Fall der Inhaftierung sei der Zugang des an die Heimatanschrift gerichteten Schreibens selbst dann zu bejahen, wenn dem Arbeitgeber der Umstand der Haft bekannt sei. Der Empfänger müsse die nötigen Vorkehrungen für eine tatsächliche Kenntnisnahme treffen.

Rechtstipp:

Der Erklärende hat dafür zu sorgen, dass die Erklärung dem anderen zugeht. Ist die Erklärung auf den Weg gebracht, dass bei normalem Verlauf mit einer Kenntnisnahme gerechnet werden darf, ist sie zugegangen. Außerordentliche Geschehen, wie in vorliegendem Fall, z. B. auch bei Urlaub oder Krankenhausaufenthalten, gehen in der Regel zu Lasten des Empfängers.

Heiko Lenz, IHK für die Pfalz

Kündigung wegen Alkoholerkrankung

BAG, Urteil vom 20.03.2014, Az.: 2 AZR 565/12

Eine ordentliche Kündigung wegen Alkoholerkrankung kann als personenbedingte Kündigung sozial gerechtfertigt sein, wenn im Zeitpunkt der Kündigung die Prognose gerechtfertigt ist, der Arbeitnehmer biete aufgrund der Alkoholerkrankung dauerhaft nicht die Gewähr, die vertraglich geschuldete Leistung ordnungsgemäß zu erbringen. Weitere Voraussetzung ist, dass daraus eine erhebliche Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen resultiert, diese nicht durch mildere Mittel abgewendet werden kann und sie auch bei einer Abwägung der Interessen des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber nicht hingenommen werden muss.

Die Parteien stritten über die Wirksamkeit einer ordentlichen Kündigung. Der Kläger war bei einem Entsorgungsunternehmen als Hofarbeiter beschäftigt. Seine Tätigkeit umfasste, den angelieferten Schrott zu sortieren, zu reinigen und zu entsorgen unter Zuhilfenahme von Gabelstapler, Lader und Bagger. Die Beklagte führte ein striktes Alkoholverbot ein, über das sie die Belegschaft unterrichtete. Der Kläger wurde stark alkoholisiert am Arbeitsplatz angetroffen und anschließend nach Hause geschickt. Wegen weiterer Vorkommnisse kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis aus verhaltensbedingten Gründen. Im darauffolgenden

Kündigungsschutzprozess argumentierte der Kläger, er sei alkoholkrank. Die Beklagte nahm daraufhin die Kündigung zurück und mahnte den Kläger wegen Verstoßes gegen das betriebliche Alkoholverbot ab. Die anschließende Entziehungskur brach der Kläger nach zwei Monaten ab. Ein mit Einverständnis des Klägers durchgeführter Alkoholtest ergab an einem Tag einen Wert von 1,81 Promille. Die Beklagte mahnte den Kläger daraufhin ab. Nachdem weitere Alkoholtests an verschiedenen Tagen positiv verliefen und der Kläger mit dem Firmenfahrzeug einen Unfall verursachte, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis ordentlich. Der Kläger erhob daraufhin Kündigungsschutzklage. Das Arbeitsgericht gab der Klage statt. Vor dem Landesarbeitsgericht war der Kläger unterlegen.

Das BAG bestätigte die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts. Die Kündigung sei wirksam, da der Kläger nicht mehr die Gewähr biete, seine Tätigkeit als Hofarbeiter dauerhaft ordnungsgemäß erbringen zu können. Der Kläger habe aus wirtschaftlichen Gründen seine stationäre Entwöhnungsbehandlung abgebrochen und sei danach wiederholt alkoholauffällig geworden. Die Alkoholkrankung und die damit verbundene mangelnde Einsatzfähigkeit hätten zu einer erheblichen Beeinträchtigung betrieblicher Interessen geführt. Die Arbeitsleistungen des Klägers mittels schwerer Gerätschaften seien mit einer nicht unerheblichen Gefahr für sich selbst als auch für Dritte verbunden. Aufgrund der Gefahren für die Arbeitssicherheit sei es nicht zumutbar, den Kläger auf seinem bisherigen Arbeitsplatz einzusetzen. Eine alternative Beschäftigungsmöglichkeit komme nicht in Betracht. Insgesamt sei die Kündigung auch nicht unverhältnismäßig.

Heiko Lenz, IHK für die Pfalz

Abgrenzung zwischen Handelsvertretern und Angestellten

Oberlandesgericht München, Beschluss vom 20.03.2014, Az.: 7 W 315/14

Für die Beurteilung der Frage, ob der zur Dienstleistung Verpflichtete als selbständiger Handelsvertreter oder als unselbständiger Angestellter tätig geworden ist, ist das Gesamtbild der vertraglichen Gestaltung und der tatsächlichen Handhabung entscheidend. Hiernach richtet sich auch, ob eine Zuständigkeit der Arbeitsgerichte oder der ordentlichen Gerichte gegeben ist. Dies hat das OLG München entschieden.

Die Parteien stritten über die Zuständigkeit der ordentlichen Gerichtsbarkeit oder der Arbeitsgerichtsbarkeit.

Die Parteien schlossen aus Kostengründen einen als "Vertriebspartnervertrag" bezeichneten Vertrag, in dem der Beklagte als Vertriebspartner der Klägerin und selbständiger Handelsvertreter bezeichnet wurde. Sie vereinbarten einen monatlichen Provisionsüberschuss in Höhe von 4.000,00 €. Der Beklagte stellte für erbrachte Dienstleistung monatlich 4.000,00 € Vermittlungshonorar in Rechnung ohne Mehrwertsteuerausweis. Nachdem die Klägerin dem Beklagten die Kürzung des Provisionsvorschusses auf monatlich 1.000,00 € mitgeteilt hatte, kündigte der Beklagte den Vertriebspartnervertrag. Die Klägerin verlangte daraufhin vor dem Landgericht die Rückzahlung von Provisionsüberschüssen. Der Beklagte beantragte die Verweisung an das Arbeitsgericht, da er der Auffassung war, er sei auch nach Abschluss des Vertriebsvertrags tatsächlich nicht Handelsvertreter gewesen, sondern weiterhin Arbeitnehmer der Klägerin. Das Landgericht erklärte den Rechtsweg zu den ordentlichen Gerichten als unzulässig und verwies den Rechtsstreit an das zuständige Arbeitsgericht. Da die sofortige Beschwerde des Klägers beim Landgericht keinen Erfolg hatte, musste das Oberlandesgericht (OLG) über die Zuständigkeit des Rechtswegs entscheiden.

Das OLG nahm ebenfalls ein Arbeitsverhältnis an. Der Beklagte sei im Büro der Klägerin tätig gewesen, schulde seine Erreichbarkeit und teile seine Abwesenheitszeiten mit. Dies spreche für eine Einbindung in die Betriebsorganisation. Er habe im Kern nach Abschluss des Vertriebsvertrags die gleichen Tätigkeiten wie vorher im Angestelltenverhältnis ausgeübt. Die gestellten Rechnungen seien ohne Mehrwertsteuer ausgewiesen worden. Auch das von der Beklagten ausgestellte Zeugnis sei Indiz für die Tätigkeit des Beklagten im Organisationsbereich der Klägerin. Ob echte oder nur scheinbare Selbständigkeit vorliege, sei in einer Gesamtwürdigung aller Umstände zu ermitteln. Auch wenn der Beklagte Ort, Zeit und Art der Tätigkeit weitgehend selbst bestimmen könne, könne die gelebte Vertragswirklichkeit gegen eine selbständige Tätigkeit sprechen.

Praxistipp:

Die Beurteilung, ob eine selbständige oder unselbständige Tätigkeit vorliegt, kann im Einzelfall große Schwierigkeiten bereiten. Bei Zweifeln sollte man sich an die Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung wenden, um den sozialversicherungsrechtlichen Status überprüfen zu lassen. Insbesondere bei Erwerbstätigen, die fast vollständig nur für einen Auftraggeber arbeiten, ist eine Prüfung ratsam.

Weitere Informationen zur Scheinselbständigkeit enthält unser Merkblatt im Internet unter

www.pfalz.ihk24.de, Dokumentennummer 26900.

Heiko Lenz, IHK für die Pfalz

Gesetzlicher Urlaubsanspruch nach unbezahltm Sonderurlaub?

BAG, Urteil vom 06.05.2014, Az.: 9 AZR 678/12

Arbeitnehmer haben auch bei Ruhen ihres Arbeitsverhältnisses auf Grund von Pflegezeit einen Anspruch auf ihren vollen gesetzlichen Urlaubsanspruch. Das Bundesurlaubsgesetz regelt, dass ein Arbeitnehmer in jedem Kalenderjahr einen Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub hat. Dieser ist unabdingbar. Voraussetzung ist nur der Bestand des Arbeitsverhältnisses sowie die einmalige Erfüllung der Wartefrist von sechs Monaten. Die Erfüllung der Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis ist für die Entstehung des Urlaubsanspruches nicht erforderlich. Der Arbeitgeber ist zu einer Kürzung des gesetzlichen Urlaubsanspruches nur berechtigt, wenn dies spezialgesetzlich, wie zum Beispiel bei Elternzeit oder Wehrdienst, geregelt ist. Mangels einer Regelung im Pflegezeitgesetz ist eine Kürzung auf Grund von Pflegezeit nicht möglich.

In dem der Entscheidung zugrunde liegenden Fall war die Klägerin seit 2002 als Krankenschwester bei der beklagten Universitätsklinik beschäftigt. In der Zeit vom 01.01.2011 bis zum 30.09.2011 vereinbarten die Parteien einen unbezahlten Sonderurlaub. Nachdem das Arbeitsverhältnis Ende September 2011 beendet wurde, verlangte die Klägerin erfolglos die Abgeltung von 15 Urlaubstagen für das Jahr 2011. Das Arbeitsgericht wies die Klage ab, das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg gab ihr statt. Nun hat das Bundesarbeitsgericht bestätigt, dass die vereinbarte Pflegezeit dem Entstehen von gesetzlichen Urlaubsansprüchen nicht entgegensteht.

Anmerkung:

Da der übergesetzliche Urlaub nicht dem Bundesurlaubsgesetz unterliegt, dürfte eine Kürzung diesbezüglich möglich sein.

Susanne Wollenweber/Stefanie Schannath, IHK Köln

Urlaubsabgeltung bei Tod des Arbeitnehmers

EuGH, Urteil vom 12.06.2014, Az.: C-118/13 (Bollacke)

Der finanzielle Ausgleich für nicht genommenen Urlaub geht bei Tod des Arbeitnehmers auf dessen Erben über. Das Unionsrecht steht einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten entgegen, die für den Fall des Todes eines Arbeitnehmers die Abgeltung für nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub ausschließen.

Bislang herrschte mit der Rechtsprechung des BAG Klarheit darüber, dass der Urlaub, den ein verstorbener Arbeitnehmer bis zu seinem Tod nicht angetreten hatte, regelmäßig ohne finanziellen Ausgleich untergeht. Dem widerspricht nun der EuGH.

Im Streitfall heiratete Frau Gülay Bollacke am 17.11.2010 einen schwerkranken Arbeitnehmer, der zwei Tage später verstarb. Bis zu diesem Zeitpunkt hatte er 140,5 offene Urlaubstage angehäuft, da im Betrieb ein jahrelanges Ansammeln von Resturlaub üblich war. Die Witwe forderte sodann eine Urlaubsabgeltung von über 14.000 Euro und unterlag zunächst in erster Instanz. Dagegen setzte das LAG Hamm das Verfahren aus und legte den Fall dem EuGH vor.

Der Gerichtshof hat nun entschieden, dass das Europarecht nationalen Vorschriften entgegensteht, nach denen nicht genommener Urlaub ohne finanziellen Ausgleich untergeht, wenn das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers endet. Dabei bezieht sich der EuGH auf Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG, wonach jeder Arbeitnehmer Anspruch auf einen bezahlten Mindesturlaub von vier Wochen hat und dass dieser Urlaub - außer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses - nicht durch eine finanzielle Vergütung ersetzt werden darf. Der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub sei einerseits ein besonders bedeutsamer Grundsatz des Sozialrechts und andererseits würde ein unwägbares, weder vom Arbeitnehmer noch vom Arbeitgeber beherrschbares Ereignis rückwirkend zum vollständigen Verlust des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub führen. Der Begriff des Jahresurlaubs bedeute, dass für die Dauer des Urlaubs das Arbeitsentgelt fortzuzahlen ist. Ein finanzieller Ausgleich im Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Tod des Arbeitnehmers stelle die praktische Wirksamkeit des Urlaubsanspruches sicher.

Fazit:

Ansprüche auf Urlaubsabgeltung gehen auf die Erben über, wobei es keine Rolle spielt, ob der Arbeitnehmer während der Dauer des Arbeitsverhältnisses oder erst danach verstirbt. Der EuGH

bringt damit weiter Unruhe in das deutsche Arbeitsrecht und kippt mit dieser Entscheidung wieder einmal eine ständige Rechtsprechung des BAG. Das BAG wird daher künftig seine Rechtsprechung in diesem Punkt ändern.

Antje Gollnisch, IHK Ostbrandenburg

Beginn und Ende der Wartezeit, Sonntage zählen!

BAG, Urteil vom 24.10.2013, Az.: 2 AZR 105 1057/12

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) musste sich kürzlich mit der Frage befassen, wann die 6-monatige Wartezeit für Kündigungsschutz (§ 1 Abs. 1 KSchG) beginnt und wann sie endet. Dieses Urteil vom 24. Oktober 2013 gilt in gleicher Weise für die vertraglich vereinbarte Probezeit, die längstens sechs Monate betragen darf. Wenn eine Kündigung als Probezeitkündigung und ohne Kündigungsschutz gelten soll, muss sie dem Arbeitnehmer vor Ablauf der Probezeit und vor Ablauf der Wartezeit zugehen.

Die Arbeitgeberin schloss mit einer Krankenpflegerin einen schriftlichen Arbeitsvertrag „ab dem 15. Mai 2010“. Die Arbeit nahm die Arbeitnehmerin auf Wunsch der Arbeitgeberin erst am 26. Mai 2010 auf. Die Anmeldung zur Sozialversicherung erfolgte am 25. Mai 2010 rückwirkend zum 15. Mai 2010. Mit Schreiben vom 15. November 2010 kündigte die Arbeitgeberin „innerhalb der Probezeit fristgemäß“ zum 30. November 2010. Die Arbeitgeberin stellte sich auf den Standpunkt, am 15. November 2010 sei die Probezeit noch nicht abgelaufen gewesen, da die Arbeitnehmerin erst zum 26. Mai 2010 die Arbeit aufgenommen habe. Der Vertrag sei nur aus sozialrechtlichen Gründen auf den 15. Mai 2010 datiert worden.

Das BAG stellte fest, dass der Beginn des Arbeitsverhältnisses am 15. Mai 2010 lag und somit auch Warte- und Probezeit an diesem Tag begonnen hatte. Der 15. Mai 2010 sei auch in die Wartezeit einzubeziehen. Die Wartezeit und Probezeit war am 14. November 2010 abgelaufen. Dass dieser Tag ein Sonntag war, hindere den Ablauf nicht.

Die Probezeit und die Wartezeit auf Kündigungsschutz waren damit beim Zugang der Kündigung am 15. November 2010 abgelaufen. Daher könne die Kündigung nicht mehr als Probezeitkündigung gelten. Ob die Arbeitnehmerin auch Kündigungsschutz genießt, muss die Vorinstanz noch einmal prüfen. Dies hängt – außer von der Wartezeit – insbesondere davon ab, ob der Arbeitgeber regelmäßig mehr als 10 Arbeitnehmer beschäftigt.

Manuel Benz, IHK Kassel-Marburg

Schadenersatz für verfallenen Urlaub auch ohne Antrag

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 12.06.2014, Az.: 21 Sa 221/14

Das LAG Berlin-Brandenburg hat mit diesem Urteil dem BAG widersprochen und entschieden, dass Urlaubsansprüche, die zum Jahresende oder zum Ende des Übertragungszeitraums verfallen auch dann zu Schadenersatz führen, wenn der Arbeitnehmer vor Verfall des ursprünglichen Urlaubsanspruchs nicht rechtzeitig Urlaub beantragt hat. Allein der Arbeitgeber habe dafür zu sorgen, dass Mitarbeiter ihren Urlaub im vorgesehenen Zeitraum nutzen. Er müsse den Anspruch des Arbeitnehmers aus dem Bundesurlaubsgesetz ebenso wie den Anspruch auf Ruhepausen und Ruhezeiten nach dem Arbeitszeitgesetz von sich aus erfüllen. Der Arbeitgeber habe daher seine Verpflichtung, den Urlaub zu erteilen, schuldhaft verletzt und müsse daher Schadenersatz in Form von Ersatzurlaub bzw. – falls das Arbeitsverhältnis in der Zwischenzeit beendet wurde – in Form von Abgeltung des noch ausstehenden Urlaubs leisten.

Mit dieser Entscheidung setzt sich das LAG in Widerspruch zur Rechtsprechung des BAG (Urt. vom 15.09.2011, Az.: 8 AZR 846/09). Laut BAG ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, sondern nur berechtigt, den Urlaubsanspruch zu gewähren, wenn der Arbeitnehmer keinen Urlaubswunsch äußert. Zur Erlangung eines Schadenersatzanspruchs hätte der Arbeitnehmer nach bisheriger BAG-Rechtsprechung den Arbeitgeber in Verzug setzen müssen, indem er den Urlaub rechtzeitig fordert, geltend macht oder für einen bestimmten Zeitraum beantragt.

Hildegard Reppelmund, DIHK

Fragen und Antworten

a) Endet das Arbeitsverhältnis mit Renteneintrittsalter?

Frage:

Ein Arbeitnehmer erreicht demnächst das Renteneintrittsalter. Endet dann auch das Arbeitsverhältnis?

Antwort:

Ob das Arbeitsverhältnis mit der Erreichung des Renteneintrittsalters endet, ist gesetzlich nicht geregelt. Daher besteht es auch grundsätzlich weiterhin, wenn der Arbeitnehmer Altersrente erhält.

Eine abweichende Regelung kann aber beispielsweise in einem Tarifvertrag enthalten sein. Auch kann nach der derzeitigen Regelung nach § 10 Nr. 5 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in einem Arbeitsvertrag vorgesehen werden, dass das Arbeitsverhältnis mit der Erreichung des Renteneintrittsalters endet.

Ohne eine solche Regelung bedarf es eines Aufhebungsvertrages oder einer Kündigung, um das Arbeitsverhältnis zu beenden. Zugleich ist dabei aber § 41 SGB VI zu beachten, der besagt, dass der Anspruch des Versicherten auf eine Rente wegen Alters nicht als ein Grund anzusehen ist, der die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber nach dem Kündigungsschutzgesetz bedingen kann. Allein die Altersrente ist also kein Kündigungsgrund. § 41 SGB VI enthält zudem auch Regelungen zu Auflösungsvereinbarungen in einem Arbeitsvertrag.

Manuel Benz, IHK Kassel-Marburg

Praxistipp zur Weiterbeschäftigung nach Erreichen des Renteneintrittsalters:

Mit Wirkung zum 01.07.2014 wurde § 41 SGB VI ergänzt, um mehr Rechtssicherheit bei einer nahtlosen befristeten Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu schaffen. Sieht eine Vereinbarung (Arbeitsvertrag, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung) die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze vor, so können die Arbeitsvertragsparteien nun durch Vereinbarung während des Arbeitsverhältnisses den Beendigungszeitpunkt hinausschieben. Dies ist nach dem ausdrücklichen Wortlaut der Vorschrift auch mehrfach möglich. Letztlich kann auf diese Weise ein Hinausschieben des bereits vereinbarten Beendigungszeitpunkts und damit eine befristete Verlängerung des Arbeitsverhältnisses über das Erreichen der Regelaltersgrenze hinaus erreicht werden. Allerdings gilt das nur für die nahtlose Weiterbeschäftigung; es darf zu keiner Unterbrechung kommen, also nicht einmal ein Wochenende oder Feiertag darf dazwischen liegen.

Hildegard Reppelmund, DIHK

b) Arbeit im Homeoffice**1. Frage:**

Welchen rechtlichen Rahmenbedingungen unterliegt die Arbeit im Homeoffice?

Antwort:

Grundsätzlich besteht für Arbeitnehmer weder das Recht noch die Pflicht, in ihrer Privatwohnung zu arbeiten. Soll ein Arbeitnehmer zur Arbeit im Homeoffice berechtigt oder verpflichtet sein, ist hierfür eine ausdrückliche vertragliche Regelung erforderlich.

Im Hinblick auf den Arbeitsschutz unterliegt die regelmäßige Arbeit im Homeoffice den für reguläre Arbeitsplätze geltenden gesetzlichen Bestimmungen, z. B. dem Arbeitsschutzgesetz, der Bildschirmarbeitsverordnung etc. Der Arbeitgeber hat sicherzustellen, dass diese Bestimmungen eingehalten werden, wobei den besonderen Umständen der Homeoffice-Tätigkeit Rechnung zu tragen ist.

Bei der Verarbeitung personenbezogener Daten durch den Arbeitnehmer kommt auch im Homeoffice das Datenschutzrecht zur Anwendung. Für die Einhaltung der einschlägigen datenschutzrechtlichen Bestimmungen ist ebenfalls der Arbeitgeber verantwortlich. Insbesondere hat er technische und organisatorische Maßnahmen zu treffen, die erforderlich sind, um die Daten zu schützen.

2. Frage:**Welche weiteren vertraglichen Regelungen sind sinnvoll und erforderlich?**

Um die Erfüllung der Arbeits- und Datenschutzvorschriften zu gewährleisten, sollte dem Unternehmen und dem betrieblichen Datenschutzbeauftragten vertraglich ein Zugangsrecht zu den beruflich genutzten privaten Räumlichkeiten des Arbeitnehmers eingeräumt werden. Auch wenn der Arbeitgeber die in diesen Bereichen geltenden Pflichten nicht vollständig auf den Arbeitnehmer delegieren kann, empfiehlt es sich darüber hinaus, den Beschäftigten vertraglich zur Einhaltung der entsprechenden Vorschriften zu verpflichten.

Angesichts der Tatsache, dass der Arbeitgeber die Leistung des Arbeitnehmers im Homeoffice nicht direkt beobachten kann, sollte weiterhin vertraglich geregelt werden, wie die Arbeitszeiten

zu erfassen sind. Um Konflikte zu vermeiden, bedürfen auch die Ausstattung des Arbeitnehmers mit Arbeitsmitteln und eventuelle Aufwendungsersatzansprüche einer vertraglichen Regelung. Im Grundsatz gilt dabei Folgendes:

Arbeitsmittel und Aufwendungen des Arbeitnehmers

Arbeitsmittel sind dem Arbeitnehmer, soweit er nicht private Geräte und Möbel nutzt, vom Unternehmen zur Verfügung zu stellen. Werden dem Beschäftigten Arbeitsmittel zur Verfügung gestellt, empfiehlt sich eine ausführliche vertragliche Regelung zur ihrer Nutzung. Dabei sollte die private Nutzung der Gegenstände ebenso wie das Zurückbehaltungsrecht des Arbeitnehmers daran ausgeschlossen werden.

Aufwendungen, die dem Arbeitnehmer infolge einer Weisung des Arbeitgebers entstanden sind oder die er im Rahmen seiner arbeitsvertraglichen Pflichten für erforderlich halten durfte, sind diesem gem. § 670 BGB zu ersetzen. Das gilt beispielsweise dann, wenn der Arbeitnehmer nicht nur berechtigt, sondern verpflichtet ist, private Räume oder eigene Arbeitsmittel zu nutzen. Entsprechende Aufwendungsersatzansprüche lassen sich vertraglich nicht ausschließen. Möglich ist hingegen eine Pauschalierungsklausel, wobei der Fixbetrag allerdings den voraussichtlich entstehenden Kosten ungefähr entsprechen muss.

Hildegard Reppelmund/Dr. Viktor Kessler, DIHK

Tipps zum Schluss

Literaturhinweis

Spezialthema „Auslandsentsendung“: Personalmagazin 08/2014

Einige Stichworte:

- Arbeitgeberpflichten enden nicht an der Grenze: Hinweis auf Haftungsrisiken
- Auslandsentsendung oder Dienstreise? Meldung im In- oder im Ausland? Entsendefristen. Kleine Irrtümer mit teuren Folgen.
- Risiko- und Informationsmanagement: Gut vorbereitet für Notfälle?

Steuerfreier Zuschuss zu Gesundheitsförderung

Der steuerfreie Zuschuss des Arbeitgebers zur Gesundheitsförderung ist zwar nicht neu, aber er wird bislang nur sehr wenig genutzt – vielleicht auch wegen fehlender Kenntnis?

Jeder Arbeitgeber hat die Möglichkeit, zusätzlich zum geschuldeten Arbeitsentgelt seinen Arbeitnehmern einen Zuschuss zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustandes und der betrieblichen Gesundheitsförderung hin Höhe von 500,- EUR pro Arbeitnehmer und Kalenderjahr zu gewähren. Dieser Zuschuss ist nach § 3 Nr. 34 EStG steuerfrei und damit auch beitragsfrei in der Sozialversicherung.

Dieser Freibetrag ist zweckgebunden. Das heißt, es muss sich um Gesundheitskurse zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustandes und für die betriebliche Gesundheitsförderung handeln. Dazu gehören Maßnahmen zur Änderung von Bewegungsgewohnheiten und arbeitsbedingten körperlichen Belastungen, Ernährungskurse sowie Kurse zur Stressbewältigung oder Raucherentwöhnung.

Sowohl Maßnahmen, die der Arbeitgeber selbst oder mit externen Anbietern durchführt, als auch individuell auf den Arbeitnehmer zugeschnittene Teilnahme an Kursen bei qualifizierten Anbietern sind möglich. Nicht steuerbefreit ist hingegen die Übernahme oder Bezuschussung von Mitgliedsbeiträgen an Sportvereine oder Fitnessstudios. Genauere Informationen dazu sind im [Leitfaden Prävention des GKV-Spitzenverbandes](#) zu finden. Letztlich sind nur solche Maßnahmen steuerbefreit, die auch von Krankenkassen als Prävention anerkannt und gefördert werden dürfen.

Der Freibetrag von 500,- EUR gilt pro Arbeitnehmer und Kalenderjahr. Wird dieser Betrag überschritten, ist nur der übersteigende Betrag steuer- und sozialversicherungspflichtig.

Hildegard Reppelmund, DIHK