

# Herzlich Willkommen zur Women's Networking Lounge



Leipzig, 27. November 2019  
Ihre Gastgeberin: Ute Kündiger

# Arbeitsrecht im Praxisalltag



## Was Sie erwartet

- Kündigung während der Arbeitsunfähigkeit
- Neue Befristungsregelungen - § 12 TzBfG
- Wenn der Arbeitnehmer was kaputt macht
- Diskriminierende Stellenanzeige
- Geändertes Mutterschutzgesetz – was Arbeitgeber jetzt beachten müssen
- Urlaub, Urlaub, Urlaub – Klappe die ...

## Kündigung während AU

- §8 Entgeltfortzahlungsgesetz
  - (1) Der Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts wird nicht dadurch berührt, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit kündigt.
  - (...).(2) Endet das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der in §3 Abs. 1 oder in §3a Absatz 1 bezeichneten Zeit nach dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, ohne dass es einer Kündigung bedarf, (...), so endet der Anspruch mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses.

## Kündigung während AU

### LAG Berlin-Brandenburg, Urt. v. 01.03.2018 –10 Sa 1507/17

- Bei einer Kündigung zeitnah zu einer AU, spricht der Beweis des ersten Anscheins für einen Zusammenhang von Kündigung und AU
- Es genügt, wenn die Kündigung ihre obj. Ursache und wesentliche Bedingung in der AU hat und den entscheidenden Anstoß für die Kündigung gegeben hat
- Die AU muss nicht alleiniger Grund für die Kündigung sein; sie muss die Kündigung aber wesentlich beeinflusst haben

## Kündigung während AU

### LAG Berlin-Brandenburg, a.a.O. (Forts.)

- Der Arbeitgeber hat nach dem Ende der zunächst bescheinigten Dauer der AU noch drei Tage abzuwarten, ob der Arbeitnehmer ihm die Fortdauer der AU anzeigt
- macht er das nicht, kann er sich nicht darauf berufen, dass er keine Kenntnis von der Fortdauer der AU hatte, sondern wird so behandelt, als hätte er von der Fortdauer gewusst

## Befristung

- Befristung mit Sachgrund → grundsätzlich ohne zeitliches Limit! (solange Sachgrund vorliegt)
- Sachgrundlose Befristung:
  - max. zwei Jahre
  - max. drei Verlängerungen
  - keine Vorbeschäftigung

## § 12 TzBfG

- Änderung in § 12 TzBfG
  - (1) Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat (Arbeit auf Abruf). Die Vereinbarung muss eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit festlegen. Wenn die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, gilt eine Arbeitszeit von **20** Stunden als vereinbart. Wenn die Dauer der täglichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, hat der Arbeitgeber die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers jeweils für mindestens drei aufeinander folgende Stunden in Anspruch zu nehmen.



## § 12 TzBfG

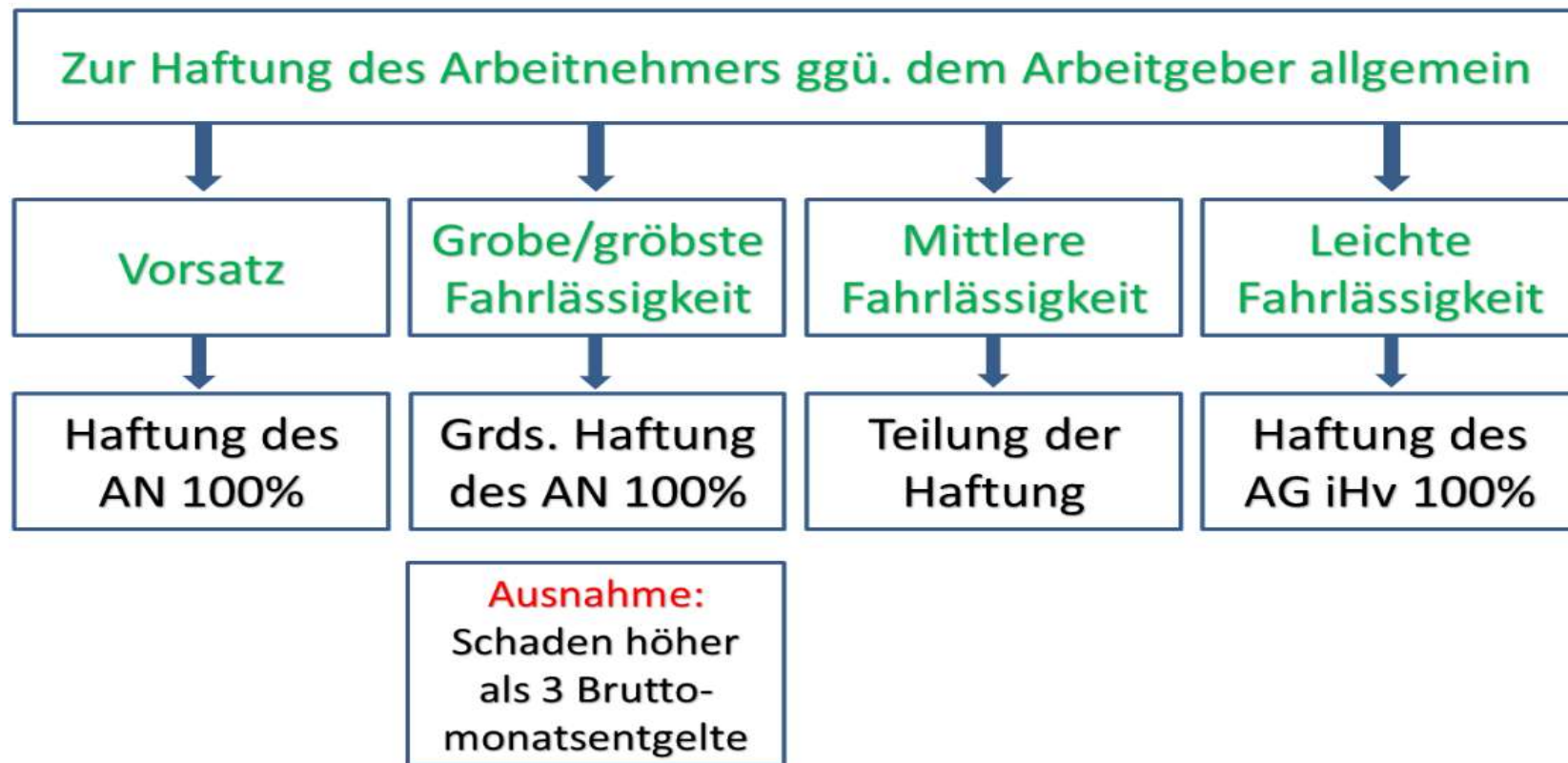
- Folgen der Änderung sind:
  - ist keine konkrete Wochenarbeitszeit vereinbart, werden 20 Stunden angenommen
  - damit scheidet Geringfügigkeit des Arbeitsverhältnisses aus
  - es kommt zu Beitragsnachforderungen bei Betriebsprüfungen der DRV

## Wenn der Arbeitnehmer was kaputt macht

### ArbG Magdeburg, Urt. v. 07.12.2016 –11 Ca1707/16

1. Ein AN handelt grob fahrlässig, wenn er mit einem Dienst-Pkw rückwärts fährt, ohne sich zu vergewissern, ob der Fahrweg hinter ihm frei ist. Notfalls muss der AN noch einmal aussteigen, wenn er bemerkt, dass er aus einer Parklücke nur rückwärts herausfahren kann. Ggf. muss er sich durch einen Beifahrer herauswinken lassen. Ist der Fahrer allein, muss er notfalls einen Passanten bitten, ihm beim Rückwärtsfahren durch Handzeichen zu helfen.
2. Macht der AG nur seinen Selbstbehalt einer Vollkaskoversicherung in Höhe von 300 € geltend, muss der AN den Schaden in dieser Höhe ersetzen

## Wenn der Arbeitnehmer was kaputt macht



## Diskriminierende Stellenanzeige

LAG Hamm, Urt. v. Urt. v. 13.06.2017 -14 Sa 1427/16

- Die in der Stellenanzeige enthaltene Suche nach einer "Verstärkung unseres jungen Teams" mit einer Person, welche gerade das Studium erfolgreich abgeschlossen hat und nach einem Einstieg sucht, indiziert eine unmittelbare Altersdiskriminierung

## Diskriminierende Stellenanzeige

BAG, Urt. v. 11.08.2016 -8 AZR 406/14

- Die Formulierung in einer Stellenausschreibung, wonach dem Bewerber eine Tätigkeit in einem professionellen Umfeld „mit einem jungen dynamischen Team“ geboten wird, bewirkt eine unmittelbare Diskriminierung wegen des Alters.

## Was bei Stellenanzeigen noch ein No-Go ist ...

- ... mit Berufserfahrung
- ... Muttersprache Deutsch
- ... konkrete Geschlechtsbezeichnung
- ... belastbar (?)
- ... angenehm schlankes Äußeres
- ... mit Foto und Lebenslauf
- ... gesund

## Geändertes Mutterschutzrecht

### Abstrakte Gefährdungsbeurteilung (§ 10 MuSchG)

- Arbeitgeber sind verpflichtet, eine (abstrakte) Gefährdungsbeurteilung anlasslos für jede Tätigkeit vorzunehmen
- gleichartige Arbeitsplätze und Tätigkeiten bedürfen lediglich der Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit
- die Erwägungen sind vom Arbeitgeber für jeden Arbeitsplatz (mit verschiedenen Tätigkeiten) zu dokumentieren

## Urlaub, Urlaub, Urlaub

- „Alter Hut“:
  - Arbeitnehmer, die nach dem 30.06. ausscheiden haben Anspruch auf vollen Urlaub für das Kalenderjahr
- Hoffentlich noch bekannt:
  - Urlaub in der Elternzeit → Infoschreiben an AN(in)!!
- **NEU, NEU, NEU:**  
Rechtsprechung von EuGH und BAG aus den Jahren 2018 + 2019



## Urlaub, Urlaub, Urlaub

### Kein automatischer Verfall von Urlaubsansprüchen

EuGH, Urt. v. 06.11.2018 –C-619/16 und C-684/16:

- Arbeitnehmer dürfen ihre erworbenen Ansprüche auf bezahlten Urlaub nicht automatisch verlieren, weil sie im jeweiligen Urlaubsjahr keinen Urlaub beantragt haben
- weist der Arbeitgeber nach, dass der Arbeitnehmer aus freien Stücken und in voller Kenntnis der Sachlage auf seinen Urlaub verzichtet hat, steht das Unionsrecht dem Verlust des Anspruchs nicht entgegen

## Urlaub, Urlaub, Urlaub

### Urlaubsabgeltungsanspruch ist Teil der Erbmasse

EuGH, Urt. v. 06.11.2018 –C-569/16, C-570/16:

- Dem(n) Erben steht ein Urlaubsabgeltungsanspruch ggü. dem (vormaligen) Arbeitgeber des verstorbenen Arbeitnehmers zu
- ebenso BAG, Urt. v. 22.01.2019 –9 AZR 45/19

## Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit



**Annette Hochheim**  
Rechtsanwältin  
Fachanwältin für Sozialrecht  
Spezialisierung:  
Sozialrecht & Arbeitsrecht

August-Bebel-Straße 23  
06108 Halle (Saale)  
Tel.: 0345/298 44 50  
E-Mail: [halle@etl-rechtsanwaelte.de](mailto:halle@etl-rechtsanwaelte.de)

**Vielen Dank für Ihren Besuch!**

Die nächste WNL in Leipzig findet im  
**Frühjahr 2020** statt.