

Arbeitsrecht mit Fokus Europa

6. Juni 2017

Denise Hierl, *Rechtsanwältin*

Tobias Röder, *Justiziar*

Gliederung

I. Arbeitsverträge mit Auslandsbezug

unter Berücksichtigung der Systematik und den
Rechtsquellen des deutschen und europäischen
Arbeitsrechts

II. Gestaltung von Arbeitsverträgen mit Auslandsbezug

III. Überblick aktueller arbeitsrechtlicher Rechtsprechung

Arbeitsverträge mit Auslandsbezug

- *Arbeitsvertrag mit einem ausländischen AN* (siehe Muster - Hand-Out)

Arbeitnehmerdefinition: neuer § 611 a BGB 1/2

(1) Durch den Arbeitsvertrag wird der Arbeitnehmer im **Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet**. Das Weisungsrecht kann Inhalt, Durchführung, Zeit und Ort der Tätigkeit betreffen. **Weisungsgebunden ist, wer nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann**. Der Grad der persönlichen Abhängigkeit hängt dabei auch von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit ab. Für die Feststellung, ob ein Arbeitsvertrag vorliegt, ist eine Gesamtbetrachtung aller Umstände vorzunehmen. **Zeigt die tatsächliche Durchführung des Vertragsverhältnisses, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt, kommt es auf die Bezeichnung im Vertrag nicht an**.

(2) Der Arbeitgeber ist zur Zahlung der vereinbarten Vergütung verpflichtet.

Arbeitnehmerdefinition: neuer § 611 a BGB 2/2

- schafft mehr Klarheit für den Arbeitgeber, z.B. wenn bisher Auftragsverhältnisse aus Sorge vor einer Scheinselbstständigkeit gekündigt wurden.

Dies nämlich dann, wenn sich das Unternehmen die Frage stellen musste, ob der im eigenen Betrieb tätige „externe Freie“ tatsächlich freier Mitarbeiter ist oder nicht doch ein (scheinselbstständiger) Arbeitnehmer.

Checkliste Arbeitnehmereigenschaft

- privatrechtlicher Vertrag
- Dienstvertrag, im Sinne des § 611 BGB
- soziale Abhängigkeit des Dienstverpflichteten

Sozial abhängig ist man, wenn man

- a) in die Organisation seines Auftraggebers eingegliedert ist, also die Betriebsmittel des Auftraggebers nutzt und Hand in Hand mit dessen Arbeitnehmern zusammenarbeitet, wenn man weiterhin
- b) die Anweisungen des Auftraggebers befolgen muss, die sich auf den Inhalt der Tätigkeit beziehen können oder auf den Ort oder die Zeit der Arbeit, und wenn man schließlich
- c) kein eigenes unternehmerisches Risiko trägt.

Wer Arbeitnehmer/in ist, hat z.B.

- Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn
- auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall
- auf bezahlten Urlaub
- auf Mutterschutzleistungen
- auf Kündigungsschutz.

Darüber hinaus sind Arbeitnehmer praktisch immer **Beschäftigte im Sinne des Sozialversicherungsrechts**, d.h. für sie müssen **Sozialabgaben** abgeführt werden.

—> Dementsprechend haben sie sozialrechtliche Ansprüche gegenüber der Krankenkasse, der Rentenversicherung und der Arbeitslosenversicherung.

Reichweite Direktionsrecht

- Arbeitspflicht umfasst auch die Teilnahme an einem angewiesenen Gespräch; bei Krankheit nicht (BAG, Urteil vom 2.11.2016 -10 AZR 596/15)

AGB-Recht im Arbeitsvertrag

- § 309 Nr. 13 BGB (seit dem 01.10.2016)
- Änderung von Schriftform zu Textform: **es darf keine strengere Form als die Textform vereinbart werden (§ 126b BGB, zB Email, Fax)**
- regelt nur Erklärungen des Arbeitnehmers, in Arbeitsverträgen ab dem 1.10.2016
- Prüfen der Arbeitsverträge!
- jedenfalls insoweit Teilunwirksamkeit des Arbeitsvertrages

Individualvertragliche Altersgrenzenregelung

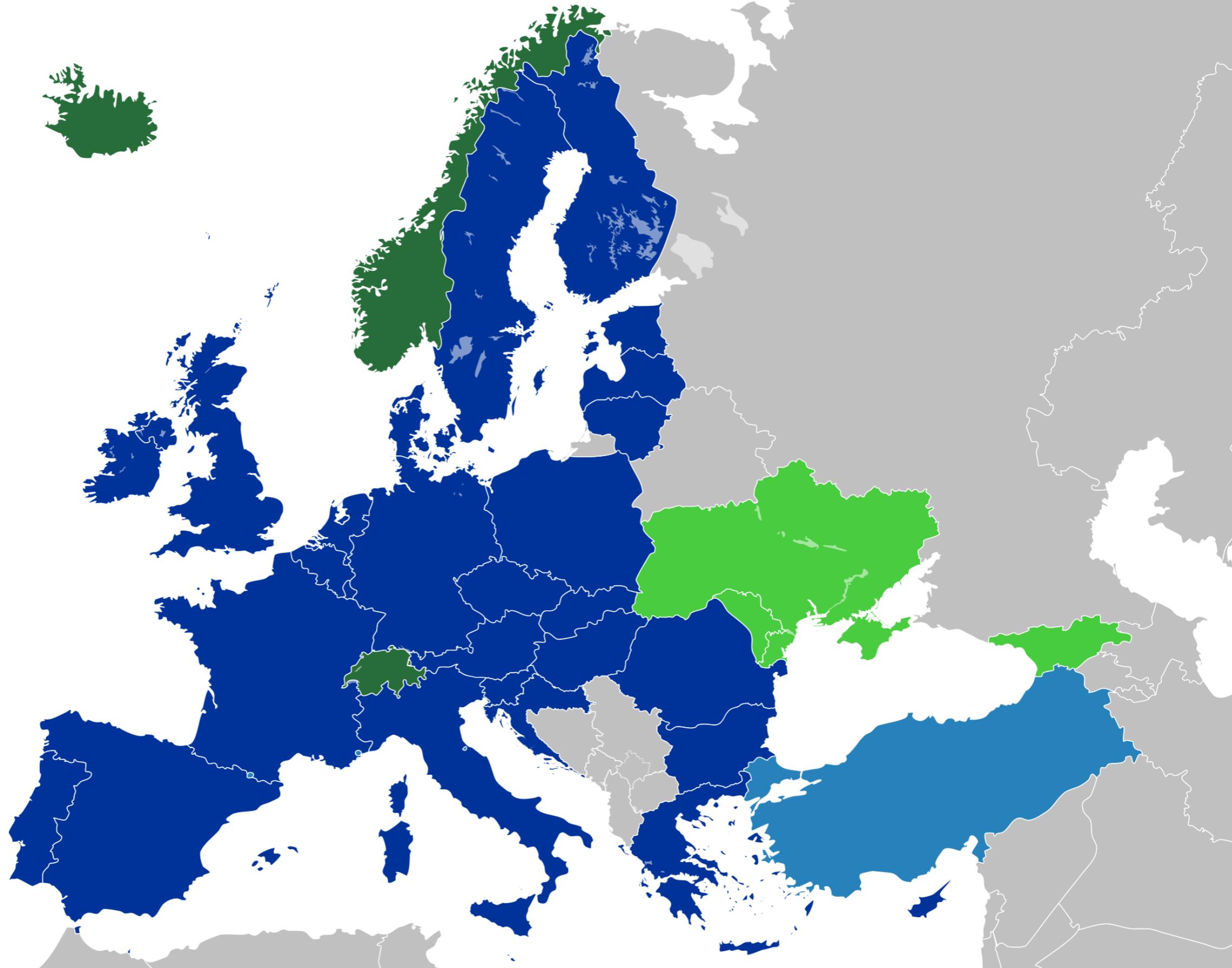
BAG, 11.02.2015 - 7 AZR 17/13:

- unter Bezugnahme auf das 65. Lebensjahr
- BAG: derartige Klauseln sind auslegungsfähig und sind so zu verstehen, dass die Beendigung des AV an die Erreichung des jeweils individuellen Rentenalters des AN anknüpfen kann

Arbeitsgenehmigung - EU/ Aufenthaltstitel

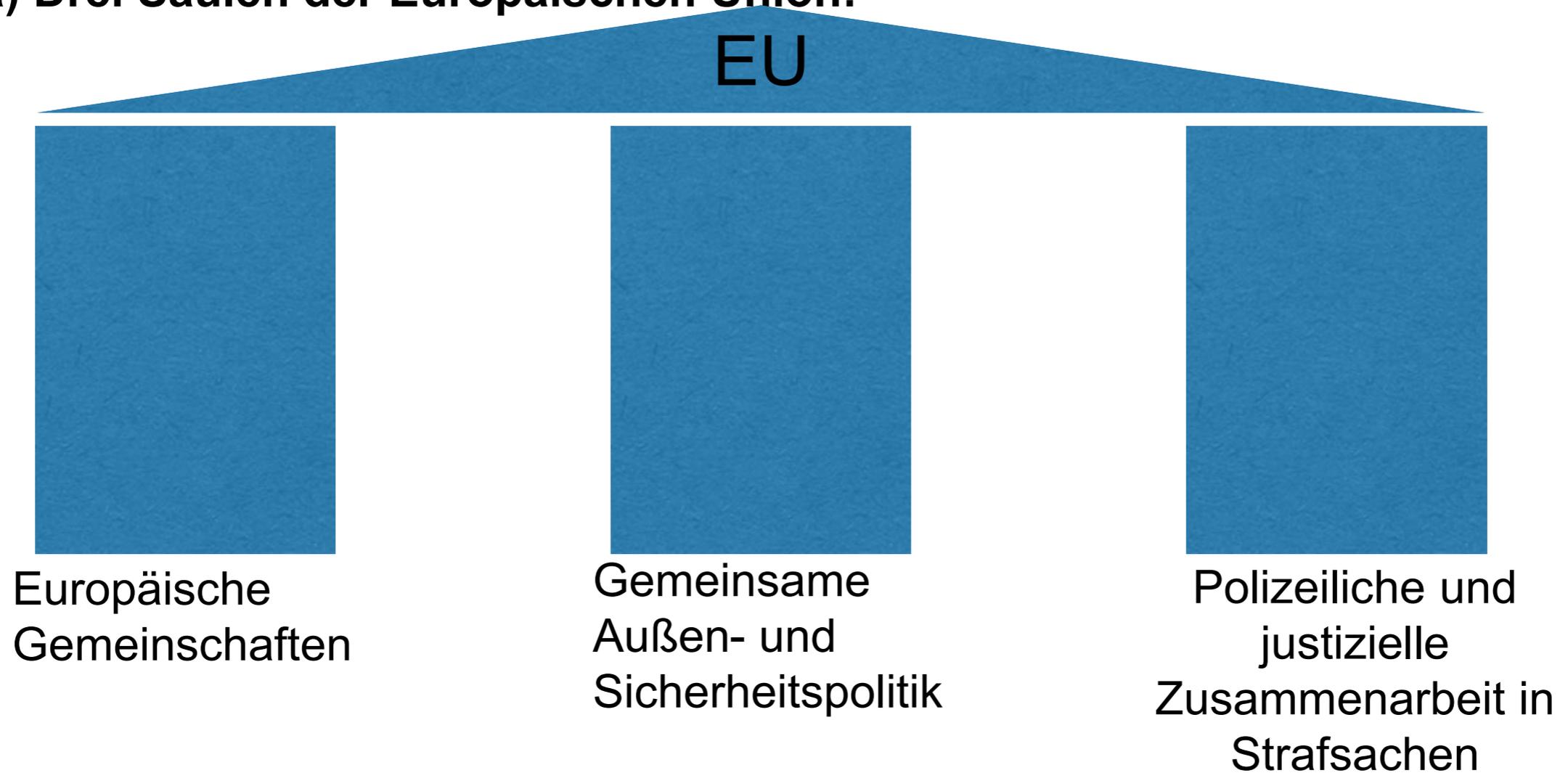
- Exkurs: Grundlagen des Europarechts/ Auswirkungen Europarecht - nationales Recht

Quelle: https://de.m.wikipedia.org/wiki/Europ%C3%A4ischer_Binnenmarkt#/media/Datei:AEU_EFTA_DCFTA_EUCU.svg



Geschichte des Europäischen Binnenmarkt, unter Berücksichtigung der „leading cases“ des Europäischen Gerichtshof

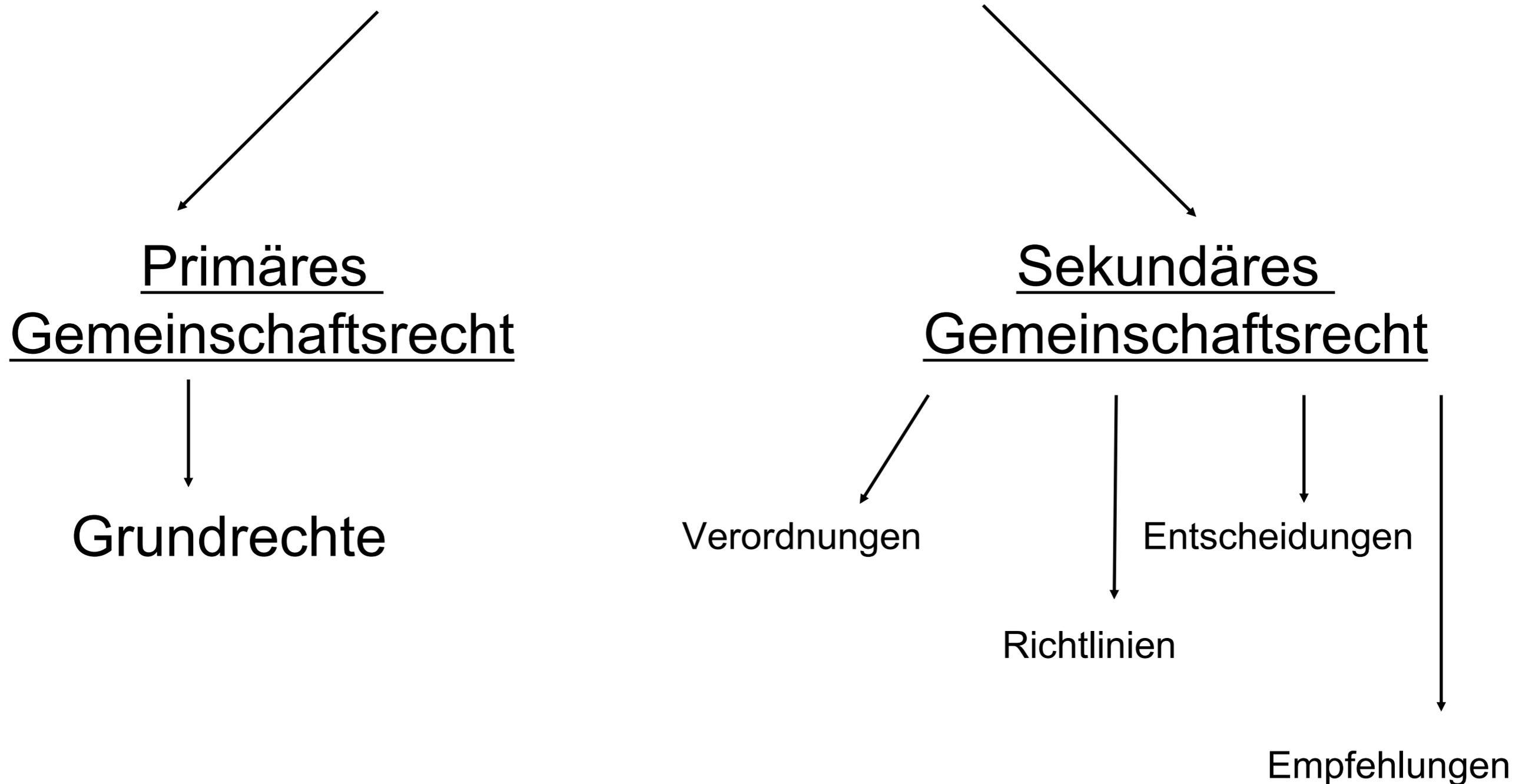
a) Drei Säulen der Europäischen Union:



Vertrag von Lissabon

- Vertrag von Lissabon, 2007 - Schaffung eines einheitlichen Rechtsrahmen, durch den das Bild der „drei Säulen“ seine Grundlage verlor
- Die Europäische Union war nun keine Dachorganisation mehr, sondern erhielt selbst Rechtspersönlichkeit (Art. 47-EU-Vertrag)

b) Rechtsquellen des Gemeinschaftsrechts



Primäres Gemeinschaftsrecht

Rs.26/62 (van Gend & Loos ./ Niederländische Finanzverwaltung), Urteil des Gerichtshofes vom 05.02.1963 – Slg. 1963, S. 1.

- Frage: Haben die Vorschriften des EGV unmittelbare Wirkung?
- Antwort: Ja, die unmittelbare Wirkung und die Begründung individueller Rechte des Einzelnen werden durch Art. 25 EG bejaht

Gemeinschaftliche Grundrechte 1/2

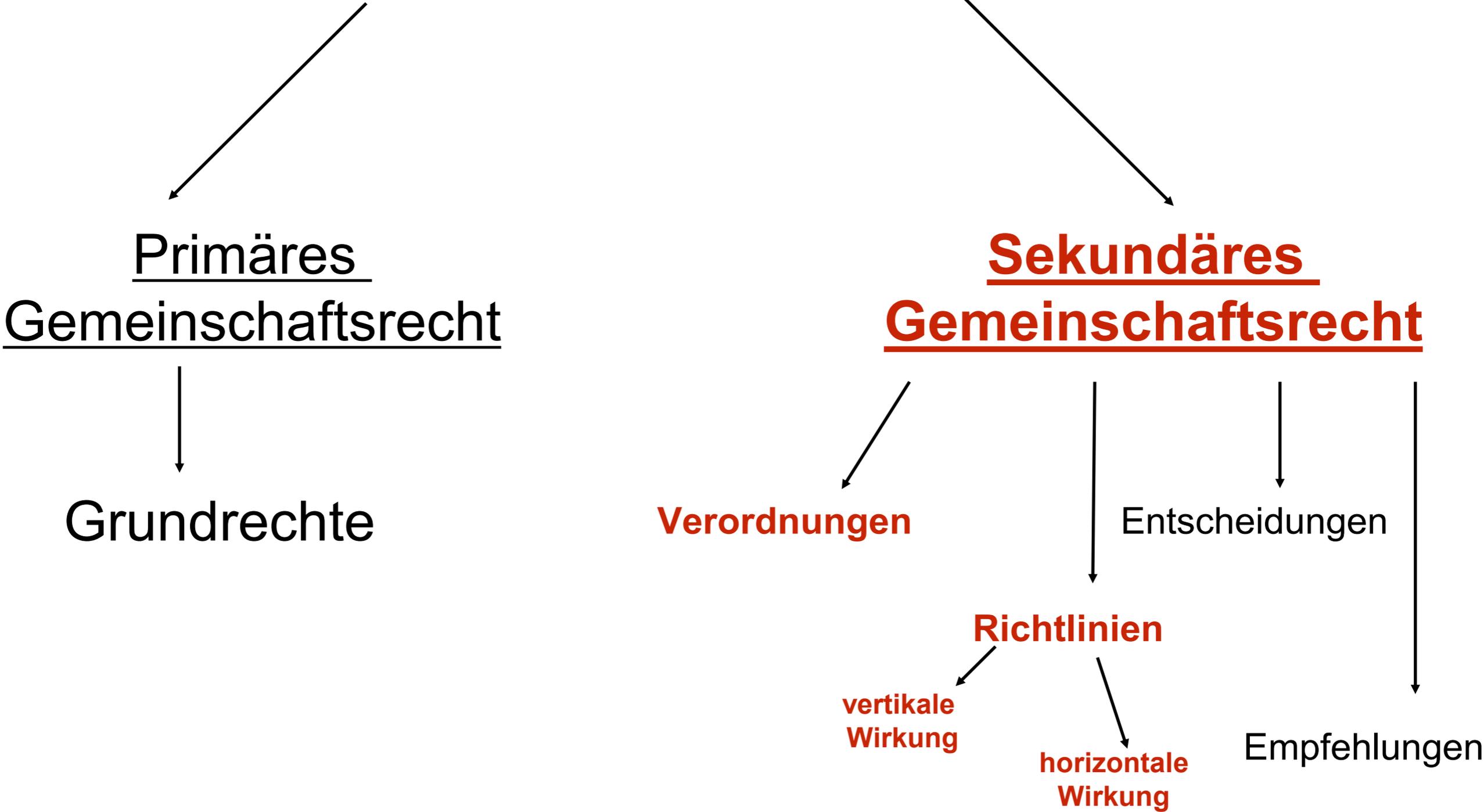
Rs. 29/69 (Stauder ./ Ulm), Urteil des Gerichtshofes vom 12.11.1969 – Slg. 1969, S. 419

- Frage: Existieren Gemeinschaftsgrundrechte als ungeschriebene allgemeine Rechtsgrundsätze des Gemeinschaftsrechts?
- Antwort: Grundrecht wird der entsprechende Rang des Primärrechts zugewiesen

Rs. C-285/98 (Tanja Kreil); Urteil des Gerichtshofs vom 11.01.2000 – Slg. 2000, S. I-69

- Frage: Verstößt die Bestimmung des Art. 12a Abs. 4 Grundgesetz gegen die Gleichbehandlungsrichtlinie?
- Antwort: Der Zugang von Frauen zu Streitkräften ist der Anwendung von Richtlinien nicht entzogen. Mitgliedsstaaten sind bei der Anwendung von Ausnahmebestimmungen zum Recht auf Gleichbehandlung an den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz gebunden.

Rechtsquellen des Gemeinschaftsrechts



Sekundäres Gemeinschaftsrecht - Verordnungen

Rs. 43/71 (Politi ./.. Finanzministerium der Italienischen Republik), Urteil des Gerichtshofes vom 14.12.1971 – Slg. 1971, S. 1039

- Frage: Ist eine Verordnung im nationalen Recht unmittelbar anwendbar?
- Antwort: Ja, ergibt sich aus dem deutlichen Wortlaut des Art. 249 Abs. 2 EG

Bsp. einer Verordnung:

nach **Art. 8 Rom I-VO** (der **Verordnung (EG) Nr. 593/2008** des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Juni 2008 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht (Rom I) Verordnung vom 17.6.2008)

- **unterliegen Arbeitsverträge entweder dem Recht des Staates**, in dem der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet,
- wenn es keinen solchen Staat gibt, dem Recht der Niederlassung des Arbeitgebers, die den Arbeitnehmer eingestellt hat,
- und bei einer engeren Verbindung zu einem anderen Staat dessen Recht.
- Eine Rechtswahl ist ebenfalls möglich und grundsätzlich vorrangig.
- Dem Arbeitnehmer darf hierdurch aber nicht der Schutz entzogen werden, dem ihm das nach den Abs. 2-4 anwendbare Recht zugestehen würde.
- **Art. 8 Rom I-VO dient dem Schutz der strukturell unterlegenen Partei, hier des Arbeitnehmers.**

Sekundäres Gemeinschaftsrecht - Richtlinien

Richtlinien binden nach Art. 249 Abs. 3 EG die Mitgliedsstaaten der Gemeinschaft hinsichtlich des zu erreichenden Ziels, überlassen aber die Wahl der Form und der Mittel zur Umsetzung in innerstaatliches Recht den Mitgliedsstaaten.

Sekundäres Gemeinschaftsrecht

- Beispiel:
- **Gleichbehandlungsrichtlinien**; Umsetzung in D in Form des **AGG**
- Zielvorgabe der EU:
 - dass der, durch eine Diskriminierung des Geschlechts entstandene Schaden „tatsächlich und wirksam“ ausgeglichen oder ersetzt wird;
 - wobei dies auf eine „abschreckende und angemessene“ Art und Weise geschehen soll
- D hat das Mittel des Geldersatzes im AGG geregelt

Sekundäres Gemeinschaftsrecht - Richtlinienwirkung 1/3

„unmittelbare vertikale (begünstigende) Richtlinienwirkung“:

Rs. 41/74 (van Duyn ./ Home Office), Urteil des Gerichtshofes vom 04.12.1974 – Slg. 1974, S. 1337

- Frage: Kann eine Richtlinie unmittelbare Wirkung haben?
- Antwort: Grundsätzlich ist es Sache des Mitgliedstaates die Richtlinie umzusetzen. Um die praktische Wirksamkeit von Richtlinien sicherzustellen, wird ihnen ausnahmsweise die unmittelbare Anwendbarkeit zuerkannt.

Sekundäres Gemeinschaftsrecht - Richtlinienwirkung 2/3

„unmittelbare umgekehrt vertikale (belastende) Richtlinienwirkung“:

Rs. 80/86 (Strafverfahren gegen Kolpinghuis Nijmegen), Urteil des Gerichtshofes vom 08.10.1987 – Slg. 1987, 3969

- Frage: Hat eine Richtlinie eine umgekehrte vertikale unmittelbare Wirkung?
- Antwort: Nein, eine vom Staat nicht umgesetzte Richtlinienbestimmung kann nur zu Gunsten, aber nicht zu Lasten des Einzelnen wirken.

Sekundäres Gemeinschaftsrecht - Richtlinienwirkung 3/3

„horizontale Richtlinienwirkung (Drittwirkung)“:

Rs. 152/84 (Marshall ./. Southampton ans South-West Hampshire Area Health Authority), Urteil des Gerichtshofes vom 26.02.1986 – Slg. 1986, S. 723

- Frage: Haben Richtlinien auch bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen im Verhältnis zwischen Privaten eine unmittelbare Wirkung?
- Antwort: Nein, der verbindliche Charakter einer Richtlinie, auf dem die Möglichkeit beruht, sich vor dem Gericht eines Mitgliedstaates auf ihren Inhalt zu berufen, besteht nur für die Mitgliedstaaten.

Sekundäres GemR - Entscheidungen und Empfehlungen

Rs. 9/70 (Franz Grad ./ Finanzamt Traunstein; „Leberpfennig“), Urteil des Gerichtshofes vom 06.10.1970 – Slg. 1970 – S. 825

- Frage: Haben Entscheidungen eine unmittelbare Wirkung?
- Antwort: Ja, mit der Anerkennung einer unmittelbaren Wirkung gegenüber den Gemeinschaftsbürgern soll der effet utile, die praktische Wirksamkeit des sekundären Gemeinschaftsrechts gewahrt werden.

Rs. C-322/88 (Grimaldi ./ Fondes des maladies professionnelles; „Kasse für Berufskrankheiten“), Urteil des Gerichtshofes vom 13.12.1989 – Slg. 1989, S. S. I-4404.

- Frage: Kommt einer Empfehlung eine Rechtswirkung zu?
- Antwort: Aufgrund einer Auslegung von Art. 249 Absatz 5 EG können Empfehlungen generell keine Rechte für Einzelne begründen, jedoch können sie als Maßstab zur Auslegung anderer innerstaatlicher oder gemeinschaftlicher Bestimmungen herangezogen werden.

Die 4 Grundfreiheiten 1/2

1. Warenverkehrsfreiheit, Art. 28, 30 AEUV
2. Dienstleistungsfreiheit, Art. 56 AEUV
3. Kapital- und Zahlungsverkehrsfreiheit, Art. 63 AEUV

4. Personenfreizügigkeit

- Arbeitnehmerfreizügigkeit, Art. 45 AEUV,
- Niederlassungsfreiheit, Art. 49 AEUV
- allgemeine Freizügigkeit, Art. 21 AEUV

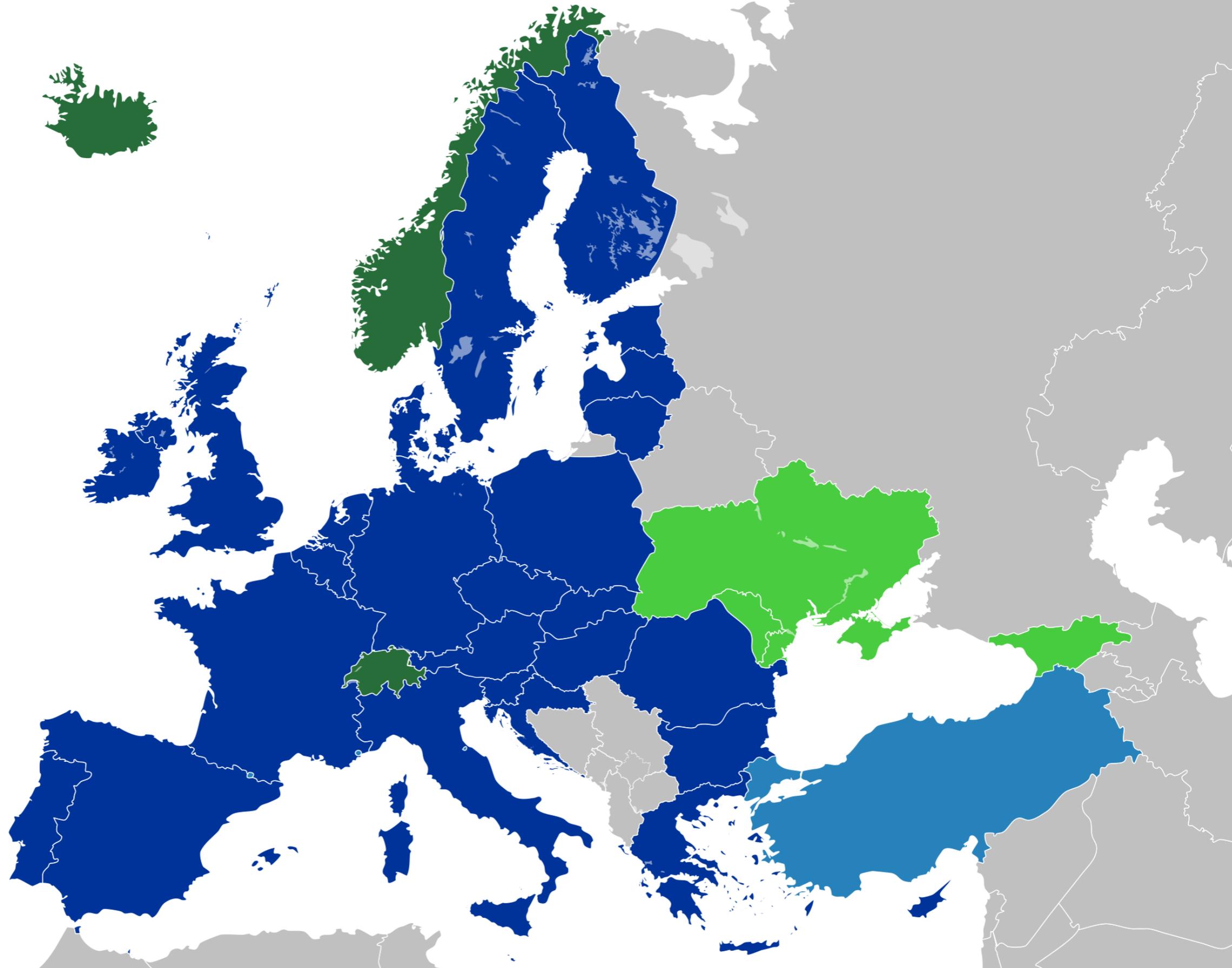
Voraussetzungen zur Beschäftigung von Ausländern 1/3

- Grundsatz: Zur Ausübung einer unselbständigen Erwerbstätigkeit braucht der Ausländer einen gültigen Pass/Passersatz und einen
- Aufenthaltstitel
 - **Visum**, § 6 AufenthG: für kurzfristige Aufenthalte
 - **Aufenthaltserlaubnis**, §§ 7,8 AufenthG: zur Ausbildung, Ausübung einer Erwerbstätigkeit oder aus familiären Gründen
 - **Niederlassungserlaubnis**, § 9 AufenthG: Voraussetzung: Besitz einer fünfjährigen Aufenthaltserlaubnis+gesicherter Lebensunterhalt => Ausübung einer Erwerbstätigkeit (unbefristet)

Ausnahme: Bürger aus EU-/EWR-Staaten

- Das Freizügigkeitsgesetz/EU löst das Aufenthaltsgesetz und die Freizügigkeitsverordnung ab.
- Unionsbürger benötigen kein Visum und kein Aufenthaltstitel, jedoch besteht eine Meldepflicht.
- Damit berechtigt die Einreise auch automatische zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit.
- Das Freizügigkeitsgesetz/EU gilt auch für Staatsangehörige der EWR-Staaten (Island, Norwegen und Liechtenstein).
- Die Schweiz ist dem EWR nicht beigetreten, jedoch aufgrund einer bilateralen Vereinbarung zwischen der Schweiz und der EG und ihren Mitgliedsstaaten sind Schweizer Bürger im Sinne der Freizügigkeitsregelung den EU-Bürgern / EWR-Staatsangehörigen gleichgestellt.

Quelle: https://de.m.wikipedia.org/wiki/Europ%C3%A4ischer_Binnenmarkt#/media/Datei:AEU_EFTA_DCFTA_EUCU.svg



Voraussetzungen zur Beschäftigung von Ausländern 3/3

Rechtsfolge:

- mit Vorliegen eines entsprechenden Aufenthaltstitel darf der AG den ausländischen AN beschäftigen
- ohne Aufenthaltstitel besteht ein Beschäftigungsverbot, § 4 Abs. 3 AufenthG

Zuwanderungsgesetz: (Gesetz zur Steuerung und Begrenzung von Unionsbürgern und Ausländern, seit 01.01.2005 in Kraft)

- Unterscheidung zwischen EU-Bürgern – Staatsangehöriger sonstiger Staaten (Drittstaaten)

Gerichtsstand im AV

Welches Recht ist anwendbar in einem Arbeitsverhältnis zwischen einem deutschen AG und einem ausländischen AN?

- Eine **Vereinbarung über das anzuwendende Recht ist zulässig**, wenn das Arbeitsverhältnis Auslandsberührung aufweist. Dies ist der Fall, wenn
 - der Arbeitnehmer ausländischer Staatsangehöriger ist;
 - ein deutscher Arbeitnehmer für einen Betrieb eines deutschen Unternehmens im Ausland eingestellt wird;
 - ein deutscher Arbeitnehmer von einem ausländischen Unternehmen eingestellt wird.

Rechtswahl im AV 1/2

- Recht des Heimatstaats des Arbeitnehmers
- das deutsche Arbeitsrecht oder
- das Recht eines Drittstaats

- Entscheidend ist nach dem **Grundsatz der freien Rechtswahl** zunächst die ausdrückliche oder konkludente Vereinbarung der Vertragsparteien.

- **Wird eine solche Vereinbarung nicht getroffen**, kommt nach **Art. 8 Abs. 2 Rom I VO** zunächst das **Recht des Staates** zur Anwendung, in welchem der Arbeitnehmer in Erfüllung seines Vertrags **gewöhnlich seine Arbeit verrichtet**.
 - Gemeint ist der Ort der zeitlich überwiegenden Leistungserbringung; darin ändert auch eine nur vorübergehende (etwa von vornherein befristete) Entsendung in einen anderen Staat nichts.

- Nach Art. 8 Abs. 3 Rom I VO ist das **Recht des Staates anwendbar, in dem sich die Niederlassung befindet, die den Arbeitnehmer eingestellt hat**, sofern dieser seine Arbeit gewöhnlich in ein und demselben Staat verrichtet. **Bei der Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer in Deutschland findet für das Arbeitsverhältnis deshalb grundsätzlich deutsches Arbeitsrecht Anwendung.**

Rechtswahl im AV 2/2

Den Schutz, den der Staat bietet, in dem die hauptsächliche Leistung erbracht wird, darf nicht entzogen werden:

z. B. in D:

- Arbeitszeitregelungen
- Mutterschutz
- Schutz behinderter Menschen
- Jugend- und Kinderarbeitsschutz
- Arbeitssicherheit und Arbeitsschutz
- ordre public (kein Verstoß gegen deutsche Grundrechte)

III. Auswahl aktueller arbeitsrechtlicher Rechtssprechung

Änderung des § 611 a BGB im Rahmen der Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) 1/3

- Wesentliche Änderungen im AÜG:
 - Höchstdauer der AN-Ü 18 Monate (personenbezogene Grenze);
Abweichungen bei tarifgebundenen Einrichtungen möglich
 - erneuter Einsatz ist erst wieder nach einer Unterbrechung von 3 Monaten möglich
 - nach spät. 9 Monaten - equal pay (ab Jan.2018; Einsatzzeiten vor dem 1.April 2017 werden nicht angerechnet; Abweichung bei tarifgebundenen Einrichtungen - aber spät. nach 15 Monaten)
 - AÜ - V als solche zu bezeichnen
 - ausdrückliche Transparenz gegenüber dem Leih-AN
 - aktueller Mindestlohn in den neuen Bundesländern: 9,50 €
 - aktueller Mindestlohn in den alten Bundesländern/ Berlin: 10,20 €

Änderung des § 611 a BGB im Rahmen der Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) 1/3

- Rechtsfolgen bei Überschreitung der Höchstfristen gemäß AÜG:
 - ab dem ersten Tag nach Überschreitung entsteht AV zw. den Parteien (aber: *Festhaltungserklärung* des AN möglich ggü AA)
 - Verleiher/ Entleiher - Geldbußen bis zu 30.000 Euro
 - dem Verleiher droht Widerruf der Erlaubnis zur AN-Ü

Zeitguthaben

- **Arbeitszeitkonten:**

- Freizeitausgleich kann angeordnet werden bei Vereinbarung eines bezahlten Freizeitausgleichs; auch wenn AN in dieser Zeit krank werden sollte, ändert das nichts an dem Freistellungszeitraum: Grundsätzlich trägt der AN das Risiko, den Arbeitszeitausgleich auch tatsächlich nach seinen Vorstellungen nutzen zu können (*LAG Rheinland Pfalz, 19.5.2015, 5 Sa 342/15*)
- **Vergütung von Umkleidezeiten:** auch Umkleidezeiten gehören zur vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung, wenn das Umkleiden einem fremden Bedürfnis dient und nicht zugleich eigenes Bedürfnis erfüllt. Bei besonderer Auffälligkeit der Arbeitskleidung zählt auch der Arbeitsweg als Arbeitszeit: *BAG NZA 2016, 247, BAG, 17.11.2015 - 1 ABR 76/13*

- Vergütung von Nachtarbeit:

- Dauernachtarbeit - Zuschlag von 25 - 30 % des Bruttostundenlohns ist regelmäßig angemessen
- wird dieser Zuschlag gewährt, genügt der AG seiner Darlegungslast
- möchte der AN in diesem Fall mehr Zuschlag, muss er darlegen, was höheren Ausgleich rechtfertigen soll
- *BAG Urteil vom 09.12.2015, 10 AZR 156/15 (Der Kläger ist seit 1997 als Lkw-Fahrer im Linientransport überwiegend in der Zeit zwischen 20:00 Uhr bis 06:00 Uhr tätig.)*

Gleichbehandlung und Diskriminierungsverbot

- macht sich der AG bei einer Bewerbung falsche benachteiligende Vorstellungen über das **Vorliegen einer Transsexualität**, kann auch dadurch ein Entschädigungsanspruch ausgelöst werden; Vermutungsregelung des § 22 AGG (BAG Urteil vom 17.12.2015, 8 AZR 421/14)

Auszug aus dem Tenor:

*Eine Person, die sich durch eine Benachteiligung wegen der Transsexualität für beschwert hält, **genügt ihrer Darlegungslast gemäß § 22 AGG bereits dann, wenn sie Indizien vorträgt, die mit überwiegender Wahrscheinlichkeit darauf schließen lassen**, dass sie als eine solche Person wahrgenommen und deshalb benachteiligt wurde. In einem solchen Fall ist die Vermutung begründet, dass der Benachteiligte die Transsexualität angenommen hat i.S.v. § 7 Abs. 1 Halbs. 2 AGG und diese Annahme mitursächlich für seine Entscheidung war.*

§ 1 AGG

Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

§ 15 AGG

Entschädigung und Schadensersatz

- (1) Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ist der Arbeitgeber verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat.
- (2) Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der oder die Beschäftigte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. Die Entschädigung darf bei einer Nichteinstellung drei Monatsgehälter nicht übersteigen, wenn der oder die Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre.**
- (3) Der Arbeitgeber ist bei der Anwendung kollektivrechtlicher Vereinbarungen nur dann zur Entschädigung verpflichtet, wenn er vorsätzlich oder grob fahrlässig handelt.
- (4) Ein Anspruch nach Absatz 1 oder 2 muss innerhalb einer Frist von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden, es sei denn, die Tarifvertragsparteien haben etwas anderes vereinbart. Die Frist beginnt im Falle einer Bewerbung oder eines beruflichen Aufstiegs mit dem Zugang der Ablehnung und in den sonstigen Fällen einer Benachteiligung zu dem Zeitpunkt, in dem der oder die Beschäftigte von der Benachteiligung Kenntnis erlangt.
- (5) Im Übrigen bleiben Ansprüche gegen den Arbeitgeber, die sich aus anderen Rechtsvorschriften ergeben, unberührt.
- (6) Ein Verstoß des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot des § [7](#) Abs. 1 begründet keinen Anspruch auf Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses, Berufsausbildungsverhältnisses oder einen beruflichen Aufstieg, es sei denn, ein solcher ergibt sich aus einem anderen Rechtsgrund.

§ 22 AGG

Beweislast

Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § [1](#) genannten Grundes vermuten lassen,

trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat.

- **Hinweis auf die Schwerbehinderung im Lebenslauf** und im Bewerberschreiben ausreichend, um bei Nichtberücksichtigung im Bewerberverfahren Ansprüche nach dem AGG geltend zu machen

(BAG, Urteil vom 18.09.2014 - 8 AZR 759/13)

Außerordentliche Kündigungsgründe

- **dienstlicher PC** wird dazu genutzt, unter Umgehung eines Kopierschutzes Vervielfältigungen privat beschaffter Musik oder DVDs herzustellen (*BAG, NZA 2016, 161*)
- **Berufskraftfahrer** - Fahren unter **Drogeneinfluss**; kein Unterschied, ob der Konsum vor oder während der Tätigkeit passierte; auch unerheblich, ob die Fahrtüchtigkeit konkret beeinträchtigt war oder im Verkehr eine erhöhte Gefahr bestand (*BAG, NZA 2016, 1527*)
- **Verdachtskündigung bei Straftaten** zulässig, wenn hinreichende Beweise an der Beteiligung an einer Straftat vorliegen; auch private Ermittlungen hemmen den Lauf der 2-Wochenfrist nach § 626 Abs. 2 BGB; dem AG steht es frei eigene Ermittlungen anzustellen oder die Strafverfolgungsbehörden einzuschalten (*BAG, NZA 2016, 161*)

Nichtraucherschutz am Arbeitsplatz

„Sterben musst du sowieso, schneller geht's mit Malboro“

- laut Tabakatlas des Deutschen Krebsforschungszentrums sterben pro Jahr ca. 120.000 Menschen an den Folgen des Tabakkonsums
- Seit der Neufassung von 2004 dient die **ArbStättV** insbesondere der **Umsetzung der EU-Arbeitsstätten-Richtlinie 89/654/EWG**.
- Zum 3. Dezember 2016 wurde die ArbStättV inhaltlich an den weiteren technischen Fortschritt angepasst.
- *BAG, Urteil vom 10.5.2016 - 9 AZR 347/15*

- **Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**