



WIGADI

Düsseldorf – Köln – Gelsenkirchen

Geschäftsstelle Düsseldorf

Achenbachstr. 28, 40237 Düsseldorf
Telefon: (02 11) 66 908 - 0
Telefax: (02 11) 66 908 - 30

Geschäftsstelle Köln

Salierring 32, 50677 Köln
Telefon: (02 21) 99 77 - 110
Telefax: (02 21) 99 77 - 150

Geschäftsstelle Gelsenkirchen

Zeppelinallee 51, 45883 Gelsenkirchen
Telefon: (02 09) 94 504 - 40
Telefax: (02 09) 94 504 - 30

www.wigadi.de

Arbeitsrecht Nr. 12/2018

im Dezember 2018 Sa/MN

1. Seit dem Inkrafttreten des neuen Mutterschutzgesetzes am 01.01.2018 ist jeder Arbeitgeber verpflichtet, für jeden Arbeitsplatz eine anlassunabhängige Gefährdungsbeurteilung durchzuführen – unabhängig davon, ob eine Frau oder ein Mann an einem Arbeitsplatz tätig ist oder ob dieser Arbeitsplatz jemals von einer Frau besetzt war oder besetzt werden soll. Die Übergangsfrist für den Nachweis der Gefährdungsbeurteilung läuft am 31.12.2018 ab. Dadurch soll sich der Arbeitgeber rechtzeitig auf etwaige Veränderungen vorbereiten können. Frauen können sich schon vor einer Schwangerschaft über Risiken und Schutzmaßnahmen informieren. Feste Vorgaben für die schwangerschaftsspezifische Gefährdungsbeurteilung gibt es nicht. Kann der Arbeitgeber am 01.01.2019 die Durchführung nicht nachweisen, droht ein Bußgeld bis zu 30.000 Euro. Die Gefährdungsbeurteilung muss sofort durchgeführt werden, wenn eine Arbeitnehmerin mitteilt, dass sie schwanger ist. Arbeitgeber sind verpflichtet, die Aufsichtsbehörde über eine ihnen gemeldete Schwangerschaft zu informieren. Anschließend muss der Arbeitsplatz für werdende oder stillende Mütter so eingerichtet werden, dass keine Gesundheitsgefährdungen bestehen. Als Grundlage dienen die Maßnahmen, die in der schwangerschaftsspezifischen Gefährdungsbeurteilung festgelegt wurden.

2. Auswirkungen des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) auf im Ausland tätige Arbeitnehmer: Vom Anwendungsbereich des BetrVG können auch in das Ausland entsandte Arbeitnehmer erfasst werden. In diesem Fall hat der Arbeitgeber den im inländischen Betrieb bestehenden Betriebsrat vor einer Kündigung des im Ausland beschäftigten Arbeitnehmers anzuhören. Unterbleibt die Anhörung, ist die Kündigung formell unwirksam. Dies hat das BAG in einer aktuell veröffentlichten Entscheidung klargestellt. Der räumliche Geltungsbereich des BetrVG richtet sich nach dem Territorialprinzip. Regelmäßig liegt eine Zuordnung zum Inlandsbetrieb bei einer ständigen Beschäftigung im Ausland daher nicht vor. Entfaltet der Inlandsbetrieb aber Ausstrahlungswirkung, so werden vom Anwendungsbereich des BetrVG auch Arbeitnehmer erfasst, die im Ausland tätig sind. Dies gilt insbesondere, wenn der Arbeitnehmer trotz Tätigkeit bei einem ausländischen Unternehmen weiterhin in

den inländischen Betrieb eingegliedert ist. Eine solche Eingliederung ist gekennzeichnet durch ein vom Inlandsbetrieb ausgeübtes, umfassendes Weisungsrecht hinsichtlich Ort, Zeit, Dauer und Inhalt der Tätigkeit. Dies kann selbst im Falle einer Entsendung bei sog. „gespaltenen Arbeitgeberstellung“ vorliegen, d.h. wenn ein zu einem inländischen Arbeitgeber in arbeitsvertraglicher Beziehung stehender Arbeitnehmer ebenfalls in den Betrieb eines ausländischen Unternehmens eingegliedert ist. Es handelt sich hierbei um eine Form des drittbezogenen Personaleinsatzes. Der Arbeitnehmer bleibt dabei rechtlich dem „überlassenden“ Betrieb zugeordnet. Die bloße Personalverwaltung durch den Inlandsbetrieb genügt hierzu allerdings nicht. Auch ist – wie im entschiedenen Fall – nicht allein die Berechtigung des Arbeitgebers ausreichend, die Einsatzorte des Mitarbeiters einseitig zu ändern. Laut Arbeitsvertrag konnte das Unternehmen Arbeitsort und Position des Arbeitnehmers jederzeit ändern und auch verbundenen Unternehmen zuweisen. Nach Auffassung des BAG rechtfertigt diese rechtliche Befugnis zur Änderung des Arbeitsortes für sich allein genommen jedoch nicht die Annahme der fortbestehenden Eingliederung in den inländischen Betrieb. Vielmehr müsse der inländische Betrieb gegenüber dem Arbeitnehmer weiterhin eine betriebsverfassungsrechtlich relevante Arbeitgeberstellung einnehmen.

**Frohe Weihnachten
und ein erfolgreiches Jahr 2019
wünscht Ihnen Ihr Arbeitgeberverband
WIGADI Düsseldorf – Köln - Gelsenkirchen**

Mit freundlichen Grüßen


Michael Grütering
(Geschäftsführer)