

Ausgabe 8/2025 vom 4. April 2025

+++ Diginar „Mutterschutz und Elternzeit – ein praxisnaher Überblick zu rechtlichen Vorgaben“ – 08.04.25, 14:00 bis 16:00 Uhr – gleich anmelden! +++

+++ Diginar „Der Minijob in der Pflege – Arbeitsrechtliche Besonderheiten unter der Lupe“ – 15.04.25, 14.00 bis 16.00 Uhr – gleich anmelden! +++

+++ „Rauchen ist ungesund – und teuer“ – LAG Köln vom 14.01.2025 +++

+++++

Diginar „Mutterschutz und Elternzeit – ein praxisnaher Überblick zu rechtlichen Vorgaben“ – 08.04.25, 14:00 bis 16:00 Uhr – gleich anmelden!

Das **Mutterschutzgesetz** und das **Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz** enthalten zahlreiche Bestimmungen, die Arbeitgeber im Arbeitsalltag schnell vor rechtliche Herausforderungen stellen können.

Vermeiden Sie Rechtsfehler und kostspielige gerichtliche Auseinandersetzungen mit fundiertem Wissen:

- Muss eine Mitarbeiterin eine bestehende Schwangerschaft und den voraussichtlichen Tag der Entbindung mitteilen?
- Was muss der Arbeitgeber nach einer solchen Mitteilung tun?
- Kommt auch bei einer bestehenden Schwangerschaft eine Kündigung in Betracht?
- Kann ein Antrag auf Elternzeit abgelehnt werden?
- Welche Form- und Fristenregelungen gelten dafür?
- Was passiert mit den Urlaubsansprüchen?

Wie immer wird es neben einem aussagekräftigen Skript zum Nachlesen Gelegenheit für Ihre Fragen geben.

Bequem von Ihrem Computer aus am **Dienstag, den 8. April von 14.00 bis 16.00 Uhr für nur 39,00 Euro pro Person** – die Teilnehmerzahl ist begrenzt, daher gleich anmelden!

Schreiben Sie dafür einfach eine Mail an

info@bpa-arbeitgeberverband.de

Bitte geben Sie bei Ihrer Anmeldung **Ihre Mitgliedsnummer** beim bpa Arbeitgeberverband sowie die **Namen** der teilnehmenden Personen an.

Wir freuen uns auf Sie!

+++++

Diginar „Der Minijob in der Pflege – Arbeitsrechtliche Besonderheiten unter der Lupe“ – 15.04.25, 14.00 bis 16.00 Uhr – gleich anmelden!

Am 1. Januar 2025 ist der gesetzliche Mindestlohn erneut gestiegen. Das hat aufgrund der **dynamischen Geringfügigkeitsgrenze** unmittelbare Auswirkungen auf den Minijob.

Wir vermitteln in unserem aktualisierten **kompakten online-Seminar** rechtssichere Kenntnisse rund um die Beschäftigung von Minijobbern in der Pflege – auch im Hinblick darauf, dass die gesetzlichen Regelungen der Praxis im Pflegebetrieb häufig nur ungenügend Rechnung tragen.

Vermeiden Sie Rechtsfehler und Unsicherheiten – entscheiden Sie ab sofort souverän in folgenden Fragestellungen:

- Berechnung des Urlaubsanspruchs bei Minijobbern unter Berücksichtigung der PflegeArbbV
- Darf der Arbeitgeber **nur die tatsächlich geleisteten Stunden bezahlen?** à Arbeit auf Abruf und die gesetzliche Fiktion des § 12 TzBfG
- Führen von **Arbeitszeitkonten** für Minijobber
- Ansprüche auf **Sonderzahlungen**
- **schädliches und unschädliches Überschreiten** der Geringfügigkeitsgrenze in unterschiedlichen Konstellationen

Wie immer wird es neben einem aussagekräftigen Skript zum Nachlesen Gelegenheit für Ihre Fragen geben.

Bequem von Ihrem Computer aus am **Dienstag, den 15. April von 14.00 bis 16.00 Uhr für nur 39,00 Euro pro Person** – die Teilnehmerzahl ist begrenzt, daher gleich anmelden!

Schreiben Sie dafür einfach eine Mail an

info@bpa-arbeitgeberverband.de

Bitte geben Sie bei Ihrer Anmeldung **Ihre Mitgliedsnummer** beim bpa Arbeitgeberverband sowie die **Namen** der teilnehmenden Personen an.

Wir freuen uns auf Sie!

+++++

„Rauchen ist ungesund – und teuer“ – LAG Köln, Urteil vom 14.01.2025 – 7 SLa 175/24

Ein Arbeitnehmer, der ein ihm vom Arbeitgeber überlassenes Fahrzeug entgegen § 241 Abs. 2 BGB nicht pfleglich behandelt und Schäden verursacht, die über die üblichen Gebrauchsspuren hinausgehen, ist dem Arbeitgeber zum Schadenersatz verpflichtet.

In der (ambulanten) Pflege ist die Überlassung eines Fahrzeugs durch den Arbeitgeber an den Arbeitnehmer die Regel und ein nicht unerheblicher Bestandteil der vertraglichen Beziehung. Die rechtliche Ausgestaltung kann sehr unterschiedlich sein.

Das LAG Köln hatte unlängst über die Frage zu entscheiden, ob ein Arbeitnehmer seine arbeitsvertraglichen Nebenpflichten verletzt und so gegenüber dem Arbeitgeber zum Schadenersatz verpflichtet ist, wenn er das ihm überlassene Fahrzeug durch Rauchen und starke Verschmutzung des Innenraums beschädigt.

Im zu entscheidenden Fall überließ der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen PKW. Die Überlassung erfolgte vor allem zu dem Zweck, dass der Arbeitnehmer von seinem Wohnort zum Betrieb des Arbeitgebers gelangen konnte. Nach Rückgabe des Fahrzeugs wurden u.a. ein erheblich verschmutzter Innenraum sowie ein starker Zigarettengeruch, Zigarettenasche, Brandlöcher etc. festgestellt. Der Arbeitgeber führte daraufhin eine Reinigung bzw. Aufbereitung des Innenraums mit Ozonbehandlung durch und stellte die Kosten dafür dem Arbeitnehmer in Rechnung.

Das Arbeitsgericht Köln entschied in erster Instanz, dass der Arbeitnehmer Schadenersatz für die erforderliche Innenraumreinigung und Ozonbehandlung zahlen müsse, da er seine arbeitsvertragliche Nebenpflicht, das Fahrzeug pfleglich zu behandeln und in diesem nicht zu rauchen, verletzt habe. Die Grundsätze der beschränkten Arbeitnehmerhaftung fänden keine Anwendung, da die Nutzung des PKW durch den Arbeitnehmer nicht betrieblich veranlasst gewesen sei.

Das LAG Köln bestätigte die Entscheidung erster Instanz. Nach § 241 Abs. 2 BGB ist der Arbeitnehmer zur Rücksichtnahme auf die Rechte, Rechtsgüter und Interessen des Arbeitgebers verpflichtet. Bei der Überlassung eines Fahrzeugs ist der Arbeitnehmer u.a. verpflichtet, das ihm überlassene Fahrzeug pfleglich zu behandeln und keine Schäden zu verursachen, die über die üblichen Gebrauchsspuren hinausgehen. Beim längeren Gebrauch eines Kraftfahrzeuges liegt es in der Natur der Sache, dass im Laufe der Zeit Gebrauchsspuren eintreten. Hierzu gehören beispielsweise kleinere Kratzer, Abnutzungen am Lenkrad und an

den Sitzflächen. Nicht hierzu gehören allerdings starke Verschmutzungen, Beschädigungen wie Brandlöcher, Risse oder Geruchsbelästigungen. Diese Schäden gehen über den alltäglichen Gebrauch hinaus und können der normalen, üblichen Nutzung nicht mehr zugeordnet werden. Der stark verschmutzte Innenraum und der starke Rauchgeruch gingen im vorliegenden Fall über die übliche Nutzung des Fahrzeugs hinaus und wurden vom Arbeitnehmer pflichtwidrig verursacht. Das Gericht stellte klar, dass es keines ausdrücklichen Rauchverbots bedurfte, da es eine Selbstverständlichkeit darstelle, dass man fremdes Eigentum sorgsam und pfleglich zu behandeln habe, dass Zigarettenrauch nicht nur übel rieche, sondern sich in Textilien und auf Oberflächen „festsetze“ und daher Raucherfahrzeuge regelmäßig einen Minderwert hätten. Der Arbeitnehmer habe vorsätzlich geraucht und hierdurch zumindest fahrlässig die Schäden verursacht. Da die Fahrten zwischen Wohnort und Betrieb grundsätzlich eine private Angelegenheit seien, waren die Grundsätze der eingeschränkten Arbeitnehmerhaftung nicht einschlägig.

Für die Praxis bedeutet dies, dass sich Arbeitgeber grundsätzlich auf § 241 Abs. 2 BGB („Das Schuldverhältnis kann nach seinem Inhalt jeden Teil zur Rücksicht auf die Rechte, Rechtsgüter und Interessen des anderen Teils verpflichten.“) berufen können, wenn der Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber überlassene Gegenstände beschädigt. Dies gilt auch bei der Überlassung eines Fahrzeuges. Für die in der ambulanten Pflege übliche Überlassung eines Dienstwagens (mit oder ohne Privatnutzung) empfiehlt es sich, die Pflichten des Arbeitnehmers beim Umgang mit dem Fahrzeug in einem Dienstwagenüberlassungsvertrag genau zu regeln. Für Fragen der Haftung sollte zwischen betrieblich veranlassten und Privatfahrten unterschieden werden.

bpa Arbeitgeberverband e.V.
Friedrichstr. 147
10117 Berlin
presse@bpa-arbeitgeberverband.de



© 2025 bpa Arbeitgeberverband e.V.