

Nr. 06 / Juni 2010

Newsletter-Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

BAG: Dringende betriebliche Gründe bei Elternteilzeit	2
ArbG Berlin: Verwirkung von Sonderkündigungsschutz als Schwerbehinderter	2
Verlängerung der Krisenregelung	2
Fristlose Kündigung eines Rauchers bei „Kombinations-Pause“	2
BAG: Urlaubsabgeltungsanspruch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses	3
WM 2010: Fußball im Büro?	3
Aufhebungsvertrag nach Unterschlagungsverdacht	4
Kosten für private Reinigung von Arbeitskleidung	4
Ausgleich von Minderarbeitszeit nach tariflicher Arbeitszeiterhöhung	4
Kein Betriebsübergang bei wesentlicher Konzeptänderung	5
Betriebsübernahme bewirkt vollständige Zurechnung von Rechten und Pflichten	5
Falsche Arbeitgeberauskunft kann Schadensersatz auslösen	6
Veranstaltungen	6
„FIT FÜR ... die Lösung von steuerlichen Problemen“	6

BAG: Dringende betriebliche Gründe bei Elternteilzeit

Das BAG entschied in seinem Beschluss vom 15.12.2009 - 9 AZR 72/09 - wie folgt: Dem Anspruch auf Elternteilzeit können nach § 15 Abs. 7 S. 1 Nr. 4 BEEG dringende betriebliche Gründe entgegenstehen. Macht der Arbeitgeber geltend, der Arbeitsplatz sei unteilbar oder die gewünschte Teilzeitarbeit sei unvereinbar mit den betrieblichen Arbeitszeitmodellen, sind die dringenden betrieblichen Gegengründe anhand des Dreistufenschemas zu überprüfen, das der Senat für die betrieblichen Anlehngsgründe i. S. v. § 8 TzBfG entwickelt hat. Berufet sich der Arbeitgeber darauf, er habe für den Arbeitnehmer keine Beschäftigungsmöglichkeit, ist bei der Prüfung der Ablehnungsgründe die Beschäftigung des Arbeitnehmers in Elternzeit mit verringerter Arbeitszeit und das vollständige Ruhen der Arbeitspflicht bis zum Ende der Elternzeit gegenüberzustellen. Der Beschäftigungspflicht müssen dringende betriebliche Gründe entgegenstehen.

ArbG Berlin: Verwirkung von Sonderkündigungsschutz als Schwerbehinderter

Das ArbG entschied in seinem Urteil vom 03.09.2008 - 55 Ca 6593/08 - wie folgt: Die Geltendmachung des Sonderkündigungsschutzes als anerkannter Schwerbehinderter kann im Kündigungsschutzprozess eine unzulässige Rechtsausübung darstellen. Dies wird regelmäßig dann angenommen, wenn sich der gekündigte Arbeitnehmer nicht innerhalb einer kurzen Frist gegenüber dem Arbeitgeber auf seine Anerkennung als schwerbehinderter Mensch beruft. Die Frist beläuft sich aktuell auf drei Wochen ab Zugang der Kündigung (BAG vom 11.12.2008 - 2 AZR 395/07). § 6 S. 1 KSchG soll insoweit keine Anwendung finden. Wenn eine solche Verwirkung des Sonderkündigungsschutzes besteht, ist der beklagte Arbeitgeber schutzwürdig. Fehlende Schutzwürdigkeit des Arbeitgebers ist dagegen anzunehmen, wenn die Schwerbehinderung des Arbeitnehmers offenkundig ist (Beispiel: fehlendes Gliedmaß).

Verlängerung der Krisenregelung

Die Kurzarbeitsregelung als Instrument gegen Entlassungen in der Wirtschaftskrise soll noch einmal verlängert werden, und zwar über das Jahresende 2010 hinaus. Dies sieht ein sich derzeit in der Abstimmung befindlicher Gesetzesentwurf. Nach dieser soll die Bundesagentur für Arbeit bis Mitte 2012 vom siebten Monat an die Sozialabgaben auf das Kurzarbeitergeld voll erstatten.

Fristlose Kündigung eines Rauchers bei „Kombinations-Pause“

Das LAG Rheinland-Pfalz hatte am 21.01.2010 (10 Sa 562/09) über die fristlose Kündigung eines Arbeitnehmers zu entscheiden, der sich täglich Raucherpausen von exzessiver Länge angemessen hatte. Die Pausen kumulierten sich pro Tag nicht selten zu einer Länge von insgesamt ca. 100 Minuten bei einer Arbeitszeit von regulär 7,5 Stunden. Raucherpausen mussten nicht gestempelt werden. Die tägliche Anwesenheit wurde durch das Bedienen eines Zeiterfassungsgeräts beim Kommen und Gehen erfasst. Daraus wurden die Pausenzeiten gemäß einer bestehenden Betriebsvereinbarung automatisch errechnet und abgezogen.

Das Gericht kam in seinem Urteil zu einem durchaus differenzierten Ergebnis. So hat das Gericht das Vorliegen eines Kündigungsgrundes zunächst bejaht. Es stellte eine erhebliche arbeitsvertragliche Pflichtverletzung durch eine gravierende Überziehung der Pausenzeiten fest. Diese „Kombinations-Pausen“ setzten sich aus unbezahlten Nicht-Raucherpausen und bezahlten Raucherpausen zusammen. Nach richtiger Auffassung des Gerichts muss der Arbeitgeber

exzessive Raucherpausen auch dann nicht dulden, wenn hierfür keine ausdrückliche Stempel-pflicht besteht. Dies gilt selbst dann, wenn sich - wie hier - auch aus den erfolgten Abmahnungen kein generelles Raucherpausenverbot ergibt. Lediglich an der Verhältnismäßigkeit ließ das LAG die Kündigung scheitern, da der 54-jährige Kläger mit fast 40 Jahren Betriebszugehörigkeit und dem drohenden Verlust besonderer Unternehmenszuwendungen (Werkwohnung etc.) besonders schützenswert war.

Das LAG stellt in seinem Urteil jedoch auch ausdrücklich klar, dass weder Betriebszugehörigkeit noch Lebensalter als „Freibrief“ zur Verletzung von Arbeitsvertragspflichten missverstanden werden dürfen. Vorliegend kam der Arbeitnehmer daher mit einem „blauen Auge“ davon. Von einer generellen Unmöglichkeit der Kündigung von Arbeitnehmern ist in solchen Fällen daher nicht auszugehen. Gleichwohl ist für die Praxis grundsätzlich anzuraten, eine klare Stempelregelung für Raucherpausen zu treffen und rechtzeitig eine unmissverständliche Abmahnung vorzunehmen.

Von Armin Fladung, RA, Verantwortlicher Redakteur BB-Arbeitsrecht, Chefredakteur BB-Newsletter, Frankfurt a. M.

BAG: Urlaubsabgeltungsanspruch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Der Urlaubsabgeltungsanspruch umfasst den gesamten Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers, der bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch nicht erfüllt ist und bezieht sich nicht nur auf den gesetzlichen Mindesturlaub (BAG, Urteil vom 22.10.2009 - 8 AZR 865/08).

Mit dieser Entscheidung stellt das BAG klar, dass - vorbehaltlich einer eindeutigen anderweitigen Regelung - für den Urlaubsabgeltungsanspruch in der zweiten Jahreshälfte nach § 7 IV BUrlG der gesamte Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers maßgeblich ist und nicht nur der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch. Im vorliegenden Fall hat das BAG auch keine Quotierung des zusätzlich gewährten Urlaubs vorgenommen. Es bietet sich also an, künftig in einer Klausel klar zu regeln, wie bei einem unterjährigen Ausscheiden mit dem zusätzlich gewährten Urlaub umgegangen wird. So kann geregelt werden, dass z. B. zusätzlicher Urlaub pro rata abgegolten wird. Ohne eine Regelung droht jedenfalls in der zweiten Jahreshälfte die Abgeltung des vollen Urlaubsanspruchs.

WM 2010: Fußball im Büro?

Die WM 2010 geht jetzt los! Viele Spiele finden während der Arbeitszeit statt. Was gilt für fußballbegeisterte Arbeitnehmer? Arbeitsrechtlich müssen sie trotz Fußball-Anpfiff ihren Dienst erfüllen. Sie haben grundsätzlich keinen Anspruch, dass sie die Spiele im Fernsehen verfolgen dürfen. Auch das Mitbringen von eigenen Radios darf nicht dazu führen, dass der Kundenverkehr gestört wird oder das Arbeitsverhalten anderer Kollegen, die keine Fußballübertragung mithören wollen. Ist dies nicht der Fall und wird die Arbeit während des Radiohörens konzentriert, zügig und fehlerfrei erledigt, wird das Zuhören in der Regel arbeitsrechtlich zulässig sein. Das Mitbringen von Radios soll jedoch mit dem Arbeitgeber abgestimmt sein, da dieser evtl. dadurch Abgaben an die GEMA zahlen muss. Wird auf die gefallenen Tore angestoßen, so muss die betriebliche Alkoholregelung beachtet werden.

Grundsätzlich sollten Arbeitgeber und Arbeitnehmer einvernehmliche Lösungen finden. Zu denken ist hier etwa an verlagerte oder verlängernde Mittagspausen, unbezahlte Arbeitsfreistellung oder auch die Gewährung halber Urlaubstage.

Aufhebungsvertrag nach Unterschlagungsverdacht

Droht ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer bei einem Unterschlagungsverdacht mit einer Kündigung und stimmt der Arbeitnehmer daraufhin einer Vertragsaufhebung zu, trägt bei einer anschließenden Anfechtungsklage der Arbeitnehmer die Beweislast für das Vorliegen einer widerrechtlichen Drohung. Das hat das Landesarbeitsgericht Hessen im Fall einer Verkäuferin in einer Drogeriekette entschieden, bei der eine Testkäuferin eine falsche Verbuchung von acht Euro Bargeld für Zigaretten angenommen hatte. Anschließend hatte die Verkäuferin trotz Leugnung einer Unterschlagung den Aufhebungsvertrag unterschrieben. Später focht sie die Erklärung mit der Begründung an, sie sei mit einer Kündigungsandrohung widerrechtlich unter Druck gesetzt worden. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass ein Arbeitgeber berechtigt sei, mit einer fristlosen Kündigung zu drohen, wenn in Anbetracht der bestehenden Vorwürfe ein verständiger Arbeitgeber an ein sofortiges Ende des Arbeitsverhältnisses denken könne. Die Beweislast für die von der Arbeitnehmerin behauptete widerrechtliche Druckausübung liege anders als im Kündigungsschutzprozess beim Anfechtenden. Dieser Darlegungs- und Beweislast habe die Arbeitnehmerin vorliegend nicht entsprochen.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts Hessen vom 22. März 2010; Az.: 17 Sa 1303/09)

Kosten für private Reinigung von Arbeitskleidung

Ist ein Arbeitnehmer nach der Betriebsvereinbarung verpflichtet eine bestimmte, vorgegebene Arbeitskleidung zu tragen, kann er vom Arbeitgeber auch die Kosten der Reinigung dieser Arbeitskleidung verlangen. Dabei können im Streitfall die Kosten vom Gericht in Anlehnung an die finanzgerichtliche Rechtsprechung zum Werbungskostenabzug geschätzt werden. Das hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz im Fall einer Pflegehilfe in einem Seniorenwohnheim entschieden. Die Pflegehelferin war zum Tragen bestimmter weißer Dienstkleidung verpflichtet, das Tragen privater Kleidung im Dienst war untersagt. Zunächst wurde den Arbeitnehmern für Ersatzbeschaffung und Kleiderpflege ein Kleidergeld bezahlt, das später gestrichen wurde. Die Pflegerin verlangte darauf hin Kostenersatz für die Wäschepflege. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass der Arbeitgeber nach der Betriebsvereinbarung zur Gestellung und Pflege der Dienstkleidung verpflichtet sei. Zwar habe der Arbeitgeber die Betriebsvereinbarung gekündigt. Sie wirke aber nach und könne durch eine einseitige interne Mitteilung des Arbeitgebers nicht beseitigt werden. Die Kosten seien mit zehn Euro pro Monat zu schätzen. Dabei sei von vier Waschmaschinenläufen auszugehen. Die Kosten für einen Waschgang mit anteiligen Wasser-, Energie-, Waschmittelkosten, Abnutzung und Reparatur der Maschine sowie Bügelkosten seien in Anlehnung an die finanzgerichtliche Rechtsprechung für die Reinigung typischer Berufskleidung in einer privaten Waschmaschine auf 2,50 Euro zu schätzen.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 25. März 2010; Az.: 10 Sa 695/09)

Ausgleich von Minderarbeitszeit nach tariflicher Arbeitszeiterhöhung

Wird in einem Tarifvertrag die Arbeitszeit rückwirkend erhöht, ist der Arbeitgeber nicht berechtigt, auf dieser neuen Grundlage das Gehalt anteilig um den Betrag zu kürzen, der der zu wenig geleisteten Arbeit entspricht. Das hat das Landesarbeitsgericht Düsseldorf im Fall einer Assistenzärztin in einem Krankenhaus entschieden, deren Arbeitgeber nach Änderung der wöchentlichen Arbeitszeit von 38,5 auf 42 Stunden einen Rückforderungsanspruch in Höhe von 2.740 Euro für mehrere Monate der Rückwirkung geltend machte. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass der Gehaltsabzug nicht berechtigt sei, weil die Ärztin das Gehalt mit Rechtsgrund erlangt habe. Der Arbeitgeber sei lediglich berechtigt, die insoweit nicht erbrachte Arbeitsleistung nachzufordern. Die Auslegung des maßgeblichen Tarifvertrages ergebe, dass es

sich bei der Arbeitszeit nicht um eine nicht nachholbare Fixschuld handele. Denn für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit sei ein Zeitraum von einem Jahr zugrunde zu legen. Das entspreche auch der bundesarbeitsgerichtlichen Rechtsprechung, wonach ein Arbeitnehmer bei rückwirkend in Kraft tretender erhöhter Arbeitszeit zur Nachleistung der Arbeitszeit verpflichtet sei.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 24. März 2010; Az.: 4 Sa 1358/09)

Kein Betriebsübergang bei wesentlicher Konzeptänderung

Wird ein Betriebsteil veräußert und vom neuen Betreiber die bisherige Tätigkeit bei Wahrung der Identität fortgesetzt, kommt ein Betriebsübergang in Betracht mit der Folge, dass Arbeitsverhältnisse fortbestehen. Demgegenüber liegt kein Betriebsübergang vor, wenn andere Leistungen erbracht werden, der Betriebszweck geändert wird oder ein anderes Konzept verfolgt wird. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall einer Küchenhilfe entschieden, die in einer Betriebskantine mit frischer Speisenzubereitung tätig war. Dieses Konzept wurde nach Übernahme durch einen Nachfolger geändert; danach wurden die Kantinenküchen nur noch als Raum für Konvektomaten genutzt, in denen vorgefertigte Speisen aufgewärmt wurden. Die Küchenhilfe verlangte vom neuen Betreiber die Weiterbeschäftigung, was dieser ablehnte. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass ein Betriebsübergang nur vorliege, wenn die funktionelle Verknüpfung der Produktionsfaktoren in ihrer Wechselbeziehung und gegenseitigen Ergänzung fortgeführt werde. Vorliegend werde die Betriebskantine vom neuen Betreiber nur noch genutzt, um bereits fertige Speisen zu wärmen und auszugeben. Das bedeute gegenüber der zuvor erfolgten frischen Speisenzubereitung vor Ort eine neue Identität des Betriebs. Damit werde der Betrieb nicht in der Art und Weise fortgeführt, wie dies vor dem Wechsel der Fall war. Wesentliche Arbeitsinhalte, die Arbeitsorganisation und die Betriebsmethoden hätten sich geändert. In der Gesamtschau sei daher ein Betriebsübergang zu verneinen.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 17. Dezember 2009; Az.: 8 AZR 1019/08)

Betriebsübernahme bewirkt vollständige Zurechnung von Rechten und Pflichten

Ist ein Arbeitsverhältnis durch Betriebsübernahme von einem Arbeitgeber auf den Nachfolger übergegangen, muss sich dieser auch alle Gegebenheiten zurechnen lassen, die als Tatbestandsmerkmale für spätere Rechtsfolgen von Bedeutung sind. Das hat das Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz im Fall eines Sportredakteurs eines Zeitungsverlags entschieden, der im Zusammenhang mit einer Kündigung bis auf weiteres widerruflich von der Verpflichtung zur Erbringung seiner Arbeitsleistung freigestellt worden war. Nach Abschluss des Prozesses verlangte er vom Betriebsnachfolger die ausstehenden Monatsentgelte. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass es für das Entstehen eines Annahmeverzuges grundsätzlich eines tatsächlichen Leistungsangebots des Schuldners bedürfe. Vorliegend sei der Betriebsnachfolger aufgrund des Betriebsübergangs (vgl. § 613a BGB) in alle Rechte und Pflichten des früheren Arbeitgebers eingetreten. Daher müsse er als neuer Inhaber den gegenüber dem Arbeitnehmer eingetretenen Annahmeverzug gegen sich gelten lassen. Der vollständige Eintritt des Betriebsübernehmers in Rechte und Pflichten bedeute nicht nur eine Nachfolge in rechtliche Beziehungen, sondern betreffe auch die Gegebenheiten, die als Tatbestandsmerkmale für spätere Rechtsfolgen bedeutsam seien.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 11. Februar 2010; Az.: 11 Sa 620/09)

Falsche Arbeitgeberauskunft kann Schadensersatz auslösen

Erteilt ein Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer schuldhaft eine falsche Auskunft, kann daraus eine Schadensersatzverpflichtung des Arbeitgebers entstehen. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines beim Land in der Bauverwaltung beschäftigten Arbeitnehmers entschieden, dem der Arbeitgeber vorbehaltlos die unrichtige Auskunft gab, dass die Inanspruchnahme von Altersteilzeit im Blockmodell nicht zur Verlängerung der Aufstiegszeiträume für den Bewährungsaufstieg führe. Gleichwohl wurde dem Arbeitnehmer später der Bewährungsaufstieg mit der Begründung verweigert, dass während der Freistellungsphase des Altersteilzeitverhältnisses im Blockmodell die notwendige Bewährungszeit unterbrochen werde. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass bei dem Arbeitnehmer die Voraussetzungen für den Bewährungsaufstieg nicht vorlägen, weil ohne Arbeit auch keine Bewährung möglich sei. Zwar könne die erteilte Falsch-auskunft des Arbeitgebers einen Schadensersatzanspruch mit der Folge des Bewährungsaufstiegs auslösen. Das setze aber voraus, dass der Arbeitnehmer ohne die falsche Auskunft am Bewährungsaufstieg hätte teilnehmen können. Das habe der Arbeitnehmer allerdings nicht ausreichend darlegen können.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 4. Mai 2010; Az.: 9 AZR 184/09)

Veranstaltungen

„FIT FÜR ... die Lösung von steuerlichen Problemen“

Dienstag, 17. August 2010, 18.00 bis 20.00 Uhr, Seminargebäude, Raum 0.01, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Das Steuerrecht hat sich zu einem Steuer-Dschungel entwickelt. Zwar gehen täglich die Meldungen über Steuerrechtsänderungen durch die Presse, jedoch kann Otto Normalverbraucher oft nicht einordnen, wie sich diese Steuerrechtsänderungen auf ihn selbst und seine finanzielle Situation auswirken. Dies trifft auch auf Jungunternehmer und Existenzgründer zu. Gerade für sie ist es überlebensnotwendig zu wissen, wo sie durch welche Steuer betroffen sind, wie sie welche Erklärungen abzugeben haben und welche Möglichkeiten der Steuerersparnis es gibt. Frau **Dipl.-Kffr. Christiane Fritz-Nagel, Steuerberaterin, Saarbrücken**, wird Ihnen in ihrem Vortrag aufzeigen, worauf sich Existenzgründer bei ihrer steuerrechtlichen Veranlagung einzustellen haben.

Frau Christiane Fritz-Nagel steht als gestandene Expertin den Teilnehmern nach ihrem Vortrag Rede und Antwort für Fragen und Probleme.

Anmeldungen **bis 16. August 2010** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

Impressum:

Verantwortlich und Redaktion:

Ass. Heike Cloß, Tel.: (0681) 9520-600, Fax: (0681) 9520-690,

E-Mail: heike.closs@saarland.ihk.de

IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken

Ihre Ansprechpartnerin:

Heike Cloß

Tel.: (0681) 9520-600

Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: heike.closs@saarland.ihk.de