



Arbeitsrecht vor Ort

27.03.2019

Rechtsanwälte

Jörn Langelotz
Martin Peßara

Das dritte Geschlecht

Intergeschlechtliche Menschen haben seit dem 01.01.2019 den Anspruch, im Geburtenregister als Geschlecht „divers“ eingetragen zu werden.

Auswirkungen im Arbeitsrecht

AGG:

Diskriminierung wegen des Geschlechts
Stellenausschreibung divers „m/w/d“
Problem: Anschreiben

Sanitär- und Umkleieräume

Geregelt in Arbeitsstättenverordnung „Getrennt für Männer und Frauen“

Geschlechtsbezogene Wahlvorschriften

Gem. § 15 Abs. 2 BetrVG muss das Geschlecht im Verhältnis im Betriebsrat vertreten sein.
Die Wahlordnung spricht von Männern und Frauen.
Sinn und Zweck: Keine Benachteiligung von Frauen

Entgelttransparenzgesetz

Sinn und Zweck: Gleiches Entgelt für Männer und Frauen, auch wenn das Gesetz von „Geschlecht“ spricht, keine analoge Anwendung.

Verfall von Urlaub (BAG, 19.02.2019 – 9 AZR 541/15 und EuGH-Urteil, 06.11.2018 – C 619/16)

Fall:

AN macht Urlaubsabgeltung für 51 Tage geltend. AG hat AN zwei Monate vor seinem Ausscheiden per Mail gebeten, seine offenen Urlaubsansprüche vor Beendigung seines Arbeitsverhältnisses zu nehmen.

§ 7 Abs. 3 BUrlG (Auslegung nach BAG)

Diese Rechtsfolge tritt nur dann ein: „Wenn der AG den AN zuvor konkret aufgefordert hat, den Urlaub zu nehmen und ihn klar und rechtzeitig darauf hingewiesen hat, dass der Urlaub andernfalls mit Ablauf des Urlaubsjahres oder des Übertragungszeitraums erlischt.“

Urlaubsabgeltungsanspruch vererbbar?

EuGH 06.11.2018 – C 569/16

BAG: Erben haben nur dann einen Urlaubsabgeltungsanspruch, wenn der AN bereits einen Urlaubsabgeltungsanspruch erworben hat. Der AN muss das Ende des Arbeitsverhältnisses erlebt haben.

Kein Anspruch besteht, wenn der AN im Arbeitsverhältnis verstirbt (Argument § 7 Abs. 4 BUrlG: Urlaub ist höchstpersönlich nicht vererbbar)

EuGH: Entspannungs- u. Erholungszeiten kann zwar der verstorbene AN nicht mehr nehmen, aber es besteht eine finanzielle Komponente (Urlaubsentgelt). Diese ist vererbbar. Die Rechtsprechung gilt unmittelbar.

Problem: Wer ist Erbe? Sozialversicherung?

Urlaubsabgeltung nach fristloser Eigenkündigung des AN (ArbG Siegburg, 22.11.2018 – 5 Ca 1305/18)

Fall:

AN war seit September 2015 durchgängig arbeitsunfähig. Am 15.03.2018 kündigte er das Arbeitsverhältnis fristlos und forderte eine Urlaubsabgeltung für die Jahre 2016, 2017 und 2018. Der AG wies ihn auf die Notwendigkeit der Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist zum 15.04.2018 hin.

Das Arbeitsgericht hat die Klage des AN abgewiesen. Der AN hat keinen Anspruch auf Urlaubsabgeltung für das Jahr 2016. Er hatte auch keinen wichtigen Grund für eine fristlose Kündigung. Allein das finanzielle Interesse an einer fristlosen Beendigung reicht für die Begründung der fristlosen Kündigung nicht aus. Allein der Verfall von Urlaubs- und damit Urlaubsabgeltungsansprüchen kann der AN nicht durch eine fristlose Eigenkündigung verhindern.

Rundung von Urlaubstagen (BAG, 08.05.2018 – 9 AZR 578/17)

Fall:

Ein AN hatte 28,15 Urlaubstage. Der AG hat auf 28 Urlaubstage abgerundet. Zu Recht?

In § 5 Abs. 2 BUrlG ist zwar geregelt, dass Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, auf volle Urlaubstage aufzurunden sind. Aus dieser Vorschrift ist aber nicht zu entnehmen, dass Bruchteile von Urlaubstagen, die unter einem halben Tag liegen, entfallen. Diese sind dem AN zu gewähren.

Kopftuchverbot während der Arbeitszeit (LAG Nürnberg, 27.03.2018 – 7 Sa 304/17)

Fall:

Der AN betreibt eine Drogeriemarktkette. Die AN trug während ihrer Arbeitszeit ein Kopftuch. Der AG hat dieses untersagt. Die AN hatte in zwei Instanzen Erfolg.

LAG: Gem. § 106 Gewerbeordnung bestimmt der AG Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen. Nach der Rechtsprechung des EuGH stellt eine allgemeine interne Regelung in einem Unternehmen, die das sichtbare Tragen jedes politischen philosophischen oder religiösen Zeichens am Arbeitsplatz verbietet, keine unmittelbare Diskriminierung dar, da alle AN gleich behandelt werden. Das LAG Nürnberg ist allerdings der Auffassung, dass dies nur dann gilt, wenn Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass z.B. das Tragen eines religiösen Zeichens (hier muslimisches Kopftuch) Schaden für das Unternehmen hervorruft (Beschwerden von Kunden, sonstige wirtschaftliche Nachteile). Ist dies nicht der Fall, so ist die an die AN gerichtete Weisung kein Kopftuch zu tragen, eine unzulässige Diskriminierung, die nicht gerechtfertigt ist und mithin dem Weisungsrecht des AG nicht unterliegt. Die AN würde in ihren Grundrechten (Glaubens- und Bekenntnisfreiheit) verletzt.

Im Einzelfall bedarf es einer schwierigen Abwägung, wobei die grundgesetzlich geschützte Religionsfreiheit und die Unternehmensfreiheit gegenüberzustellen sind. Sind keine Schäden für das Unternehmen zu erwarten, überwiegt in der Regel die Religionsfreiheit.

Entfernung einer Abmahnung wegen Bezeichnung „Lüge“ (LAG Rheinland-Pfalz, 12.07.2018 – 5 Sa 77/18)

Fall:

Vorgesetzter und AN hatten einen Disput darüber, ob die Tätigkeit des AN auf einer Liste aufgeführt wird. Im Verlaufe der Auseinandersetzung sagte der AN zum Vorgesetzten: „Sie lügen.“

Einige Tage später entschuldigte sich die AN, die Wortwahl sei nicht ernst gemeint, aber sicherlich falsch gewesen.

Der AG erteilte der AN trotzdem eine Abmahnung. Die AN klagte dagegen.

LAG: Die Bezeichnung „Lüge“ verletzt die Ehre des Vorgesetzten. Eine Entschuldigung spricht nicht gegen eine Abmahnung. Der AG ist nicht verpflichtet, eine solche anzunehmen. Sinn und Zweck der Abmahnung ist ein vertragswidriges Verhalten des AN aufzuzeigen und den AN darauf hinzuweisen, dass er im Wiederholungsfall gekündigt wird.

Kündigung wegen beharrlicher Arbeitsverweigerung (BAG, 23.08.2018 – 2 AZR 235/18)

Fall:

Reinigungskraft sammelt im Flughafenbereich trotz Weisungen, Abmahnungen und eines gerichtlichen Vergleichs, Pfandflaschen für private Zwecke während der Arbeitszeit ein. Alle Instanzen bestätigen die fristlose Kündigung wegen beharrlicher Verletzung arbeitsvertraglicher Verpflichtungen.

§ 106 Gewerbeordnung:

Die Leistungsbestimmung – kein Sammeln von Pfandflaschen während der Arbeitszeit – ist in Ordnung.

Kein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG bei Weisung, dass das Arbeitsverhältnis betrifft.

Interessenabwägung ist zugunsten des AG erfolgt.

Arztbesuch während der Arbeitszeit (LAG Niedersachsen, 08.02.2018 – 7 Sa 256/17)

Fall:

Der AN hat in der Zeit von 10.15h bis 11.45h einen Arzttermin wahrgenommen. Er stellte einen Antrag auf Freizeitausgleich. Der AG zahlte für diesen Tag Arbeitsvergütung und belastete das Arbeitszeitkonto entsprechend. Die Klage des AN hatte in der zweiten Instanz Erfolg.

LAG: Der AN verliert seinen Anspruch auf Vergütung nicht dadurch, dass er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund oder sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird (§ 616 BGB).

Ein Fall unverschuldeter Arbeitsversäumnis kann auch bei einem Arztbesuch vorliegen, wenn der AN von einem Arzt zu einer Untersuchung oder Behandlung einbestellt wird und der Arzt auf terminliche Wünsche des AN keine Rücksicht nehmen will oder kann. Grundsätzlich ist ein Arztbesuch nicht bereits dann notwendig, wenn der behandelnde Arzt einen AN während der Arbeitszeit zur Behandlung oder Untersuchung in seine Praxis bestellt. Der AN muss versuchen, die Arbeitsversäumnis möglichst zu vermeiden. Hält der Arzt außerhalb der Arbeitszeit Sprechstunden ab und sprechen keine medizinischen Gründe für einen sofortigen Arztbesuch, muss der AN die Möglichkeit der Sprechstunde außerhalb der Arbeitszeit wahrnehmen. Erst wenn der Arzt sich auf diesen Wunsch des Patienten nicht einlässt, kommt es zu einer Pflichtenkollision. Im konkreten Fall hat der Arzt dem AN bestätigt, dass seine Sprechstundentermine um 15h enden. Dem AN war es daher aufgrund seiner Arbeitszeit nicht möglich, einen Arzttermin wahrzunehmen.

Praxistipp: § 616 BGB ist abdingbar (unser Arbeitsvertrag).

Altersgrenze – Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts (BAG, 19.12.2018 - 7 AZR 70/17)

§ 41 Satz 3 SGB VI

„Sieht eine Vereinbarung die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze vor, können die Arbeitsvertragsparteien durch Vereinbarung während des Arbeitsverhältnisses den Beendigungszeitpunkt, ggf. auch mehrfach, hinausschieben.“

Fall:

AN ist Lehrer, Regelaltersgrenze war am 31.01.2015 erreicht. Am 20.01.2015 vereinbarten die Parteien, dass das Arbeitsverhältnis erst am 31.07.2015 endet. Danach wurde die Arbeitszeit des AN mehrfach geändert. Er klagt nunmehr darauf, dass das Arbeitsverhältnis nicht am 31.07.2015 endet.

Die Klage des AN wurde abgewiesen. Das BAG hat festgestellt, dass auch die Änderung nach der „Hinausschiebevereinbarung“ unproblematisch ist. Die vertragliche Abrede über die Arbeitszeiterhöhung wurde erst 6 Wochen später – und damit nicht in Zusammenhang mit der Vereinbarung über das Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts – getroffen.

Arbeitnehmerhaftung und Ausschlussfrist (BAG, 07.06.2018 – 8 AZR 96/17)

Fall:

AG betreibt ein Autohaus. AN ist Verkäufer. Es gibt die Anweisung, die verkauften Pkw's nur bei vollständiger Bezahlung an den Kunden zu übergeben. AN hat dagegen verstoßen. Dem Autohaus ist dadurch ein Schaden in Höhe von 30.000,00 € entstanden. Die Parteien haben im Arbeitsvertrag Ausschlussfristen vereinbart. Auf diese beruft sich der AN.

BAG: Das Gericht hat offen gelassen, ob der AN schadensersatzpflichtig ist. Jedenfalls greifen die Ausschlussfristen ein. Der AG hat den Schaden zu spät geltend gemacht. Das BAG führt aus, dass die Ausschlussfristen spätestens zu dem Zeitpunkt zu laufen begangen haben, als sich der AG entschlossen hat, den Kunden auf den Kaufpreis zu verklagen. Der AG hat dagegen den Schaden gegenüber dem AN erst geltend gemacht, als die Klage gegen den Kunden diesem überhaupt nicht zugestellt werden konnte.

Praxistipp: Lieber zu früh geltend machen, als zu spät!

Anspruch des Betriebsrates auf Einsicht in die Bruttolohnlisten (LAG Niedersachsen)

Fall:

Der AG hat dem BR anonymisierte Listen der Bruttolöhne und Gehälter vorgelegt. Der BR fordert namentliche Listen, um mögliche Diskriminierungen zu erkennen. Der AG beruft sich auf Datenschutz.

LAG: § 80 Abs. 2 BetrVG verpflichtet einen vom BR zu benennendes BR-Mitglied Einsicht in die Bruttoentgeltlisten zu gewähren und zwar namentlich. Der BR kann seiner Überwachungspflicht z.B. nach dem Gleichbehandlungsgrundsatz nur bei namentlicher Benennung nachkommen. Der Datenschutz steht dem nicht entgegen. Gem. § 26 Bundesdatenschutzgesetz dürfen Daten für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses verarbeitet werden.

Arbeitsunfall während der Dienstreise? (LSG Thüringen, 20.12.2018 – L 1 U 491/18)

Fall:

Projektleiter stürzt auf einer Dienstreise nach dem Duschen im Badezimmer und verletzt sich.

LSG: Zwar handelt es sich um eine angeordnete Dienstreise, aber der Vorfall stellt keinen Arbeitsunfall dar. Das Duschen stand nicht im sachlichen Zusammenhang mit der Dienstreise und der ihr zugrunde liegenden Tätigkeit als Projektentwickler. Duschen ist grundsätzlich eine höchst persönliche Verrichtung. Das Gleiche gilt für einen nächtlichen Toilettengang auf einer Dienstreise. Anders läge der Fall u.U., wenn das Duschen erfolgte, um eine Verschmutzung von bzw. nach der Arbeit zu erfolgen. Das Duschen ist im Wesentlichen auch nicht durch einen dienstlichen Hintergrund geprägt. Auf nassen Fliesen in Duschräumen auszurutschen stellt keine besondere Gefahrenquelle am Ort der Dienstreise dar, sondern ist eine allgemeine latente Gefahr.

Notwendigkeit von Reisekosten eines Betriebsratsmitglieds bei Pkw-Anreise

Nach dem Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit müssen Betriebsratsmitglieder die im Rahmen von Schulungsveranstaltungen anfallenden und vom Arbeitgeber nach § 40 I BetrVG zu ersetzenden Reisekosten auf das notwendige Maß beschränken, wobei es grundsätzlich zumutbar ist, für eine gemeinsame An- und Abreise eine Fahrgemeinschaft zu bilden.

(BAG, Beschluss vom 24.10.2018 - 7 ABR 23/17)

Keine Anwendung des BBiG auf ein praxisintegrierendes duales Studium

Auf ein praxisintegrierendes duales Studium ist das BBiG - anders als im Falle eines ausbildungsintegrierenden Studiums - nicht anwendbar, wenn die praktische Tätigkeit Teil des Studiums und durch eine auf dem Hochschulgesetz beruhende Studien- oder Prüfungsordnung staatlich anerkannt ist.

(LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 29.01.2019 - 5 Sa 105/18)

Pflicht eines Arbeitgebers, einen schwer-behinderten Menschen mit reduzierter Wochenstundenzahl zu beschäftigen

Ein schwerbehinderter Mensch kann jederzeit und ohne Bindung an Formen und Fristen verlangen, in einem seiner Behinderung Rechnung tragenden zeitlichen Umfang eingesetzt zu werden. Ein solcher Anspruch entsteht unmittelbar bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen und bedarf daher keiner vorhergehenden Vertragsänderung. Insofern ist ein Arbeitgeber auch zu einer Umgestaltung der Arbeitsorganisation verpflichtet.

Eine solche Pflicht besteht dann nicht, wenn dem Arbeitgeber die Beschäftigung unzumutbar oder eine solche nur mit unverhältnismäßig hohen Aufwendungen verbunden ist. Insofern ist ein Arbeitgeber nicht verpflichtet, für den schwerbehinderten Menschen einen zusätzlichen Arbeitsplatz einzurichten.

(LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 18.04.2018 - 15 Sa 1021/18)

Für die Berechnung des gesetzlichen Mindesturlaubs bleiben Zeiten eines unbezahlten Sonderurlaubs unberücksichtigt

Befindet sich ein Arbeitnehmer im Urlaubsjahr ganz oder teilweise im unbezahlten Sonderurlaub, ist bei der Berechnung der Urlaubsdauer zu berücksichtigen, dass die Arbeitsvertragsparteien ihre Hauptleistungspflichten durch die Vereinbarung von Sonderurlaub vorübergehend ausgesetzt haben. Dies führt dazu, dass einem Arbeitnehmer für ein Kalenderjahr, in dem er sich durchgehend im unbezahlten Sonderurlaub befindet, mangels einer Arbeitspflicht kein Anspruch auf Erholungsurlaub zusteht.

(Urteil des BAG vom 15.3.2019 (9 AZR 315/17))

Kürzung von Urlaubsansprüchen während der Elternzeit

Der gesetzliche Urlaubsanspruch nach §§ 1, 3 I BUrtG besteht auch für den Zeitraum der Elternzeit, er kann jedoch vom Arbeitgeber nach § 17 I 1 BEEG gekürzt werden. § 17 I 1 BEEG steht im Einklang mit dem Unionsrecht (BAG, Urteil vom 19.3.2019 - 9 AZR 362/18)

ACHTUNG: Nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann der Arbeitgeber den Erholungsurlaub wegen Elternzeit nicht mehr kürzen! (vgl. BAG, Urteil vom 19.05.2015 – 9 AZR 725/13)

Erforderliche Unterrichtung des Betriebsrats über Arbeitsunfälle von Fremdpersonal

Aus § 89 II BetrVG korrespondiert ein entsprechender Auskunftsanspruch des Betriebsrats. Dieser umfasst auch Unfälle, die Arbeitnehmer erleiden, die weder bei der Arbeitgeberin angestellt noch deren Leiharbeitnehmer sind, sofern die Unfälle im Zusammenhang mit der Nutzung der betrieblichen Infrastruktur des Arbeitgebers stehen. Aus den Arbeitsunfällen des Fremdpersonals können arbeitsschutzrelevante Erkenntnisse für die betriebszugehörigen Arbeitnehmer, für die der Betriebsrat zuständig ist, gewonnen werden.

(BAG, Beschluss vom 12.3.2019 - 1 ABR 48/17)

MiLoG - die Aufteilung der maximalen Praktikumsdauer von drei Monaten in mehrere Zeitabschnitte ist u.U. zulässig

1. Praktikanten haben gem. § 22 II 2 Nr. 2 MiLoG keinen Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn, wenn sie ein Orientierungspraktikum leisten und es eine Dauer von drei Monaten nicht überschreitet.
2. Das Praktikum kann aus Gründen in der Person des Praktikanten *rechtlich oder tatsächlich* unterbrochen und um die Dauer der Unterbrechungszeit verlängert werden, wenn die einzelnen Abschnitte sachlich und zeitlich zusammenhängen und die Höchstdauer von drei Monaten insgesamt nicht überschritten wird.

(BAG, Urteil vom 30.01.2019 - 5 AZR 556/17)

Vergütung von Reisezeiten bei Auslandsentsendung

Entsendet der Arbeitgeber den Arbeitnehmer vorübergehend zur Arbeit ins Ausland, sind die für die Hin- und Rückreise *erforderlichen* Zeiten wie Vollarbeit zu vergüten, sofern keine abweichenden tariflichen oder vertraglichen Regelungen bestehen. Individualvertraglich ist dabei insbesondere das Transparenzgebot und der Mindestlohn zu beachten. Das Urteil trifft keine Aussage darüber, ob es sich bei der Reisezeit um Arbeitszeit i.S.d. ArbZG handelt.

(BAG, Urteil vom 17.10.2018 - 5 AZR 553/17)

Vergütung von Reisezeiten für Fortbildungsveranstaltungen

In einem Arbeits- oder Tarifvertrag kann eine gesonderte Vergütungsregelung für eine andere als die eigentliche Tätigkeit vereinbart werden. Ist das nicht der Fall, erfolgt eine Vergütung wie Vollarbeit.

(BAG, Urteil vom 15.11.2018 - 6 AZR 294/17, dort insbes. Rz. 24 f.)

Kein Widerruf von außerhalb des Betriebs abgeschlossenen Aufhebungsverträgen; Gebot fairen Verhandeln

Ein Arbeitnehmer kann einen Aufhebungsvertrag, durch den das Arbeitsverhältnis beendet wird, auch dann nicht widerrufen, wenn er in der Privatwohnung abgeschlossen wurde.

Ein solcher Aufhebungsvertrag kann jedoch unwirksam sein, falls er unter Missachtung des Gebots fairen Verhandeln zustande gekommen ist.

(BAG, Urteil vom 07.02.2019 – 6 AZR 75/18)

Zulässige Vertretungsbefristung vs. institutioneller Rechtsmissbrauch

Umfassende Kontrolle nach den Grundsätzen eines institutionellen Rechtsmissbrauchs in der Regel geboten, wenn

- befristetes Arbeitsverhältnisses > 8 Jahre *oder*
- Verlängerung des befristeten Arbeitsverhältnisses > 12 Mal *oder*
- befristetes Arbeitsverhältnisses > 6 Jahre bei > 9 Verlängerungen

(LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 19.10.2018 – 2 Sa 683/18)

Vorbeschäftigung bei sachgrundloser Befristung bleibt i.d.R unzulässig

Die sachgrundlose Befristung eines Arbeitsvertrags ist unzulässig (§ 14 II 2 TzBfG), wenn zwischen den Arbeitsvertragsparteien bereits 8 Jahre zuvor ein Arbeitsverhältnis von etwa 1,5-jähriger Dauer bestanden hat, das eine vergleichbare Arbeitsaufgabe zum Gegenstand hatte.

Andere Bewertung *möglich*, wenn eine Vorbeschäftigung sehr lang zurückliegt, ganz anders geartet war oder von sehr kurzer Dauer gewesen ist (**Achtung: Risiko!**).

(BAG, Urteil vom 23.01.2019 - 7 AZR 733/16; Rechtsprechungsänderung)

Mögliche (Risiko-)Ausnahmen vom Vorbeschäftigungsverbot des § 14 II 2 TzBfG

Z.B. bei Vorbeschäftigung

- im Rahmen einer geringfügigen Nebenbeschäftigungen während der Schul- und Studien- oder Familienzeit,
- als Werkstudierende oder studentischen Beschäftigte im Rahmen ihrer Berufsqualifizierung oder
- nach einer Unterbrechung der Erwerbsbiographie, die mit einer beruflichen Neuorientierung oder einer Aus- und Weiterbildung einhergegangen ist

(vgl. BVerfG, Beschluss vom 06.06.2018 – 1 BvL 7/14 und 1 BvR 1375/14)

Diskriminierung „neuer“ Teilzeitkräfte bei der Berechnung des Urlaubsentgelts

Eine (tarifvertragliche Regelung) zur Berechnung der Höhe des Urlaubsentgelts ist gem. § 4 I TzBfG i.V.m. § 134 BGB nichtig, soweit sie auf das im Urlaubszeitraum vom Arbeitnehmer zu beanspruchende Entgelt auch in den Fällen abstellt, in denen der Arbeitnehmer nach der Verringerung seiner wöchentlichen Regelarbeitszeit Urlaub nimmt, der aus der Zeit vor der Arbeitszeitreduzierung stammt.

(BAG, Urteil vom 18.09.2018 - 9 AZR 159/18)

(Tarifliche) Mehrarbeitszuschläge bei Teilzeittätigkeit

Der tarifliche Anspruch von Teilzeitbeschäftigten auf Mehrarbeitszuschläge kann nicht erst für Zeiten entstehen, die über die reguläre Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten hinausgehen. Dies verstößt gegen § 4 I TzBfG. Die Grenze, ab der Teilzeitbeschäftigte Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge haben, muss entsprechend dem Verhältnis der vereinbarten individuellen Arbeitszeit zur regulären Vollzeitarbeitszeit gesenkt werden.

(BAG, Urteil vom 19.12.2018 - 10 AZR 231/18) bitte später verifizieren.

Kein Home-Office per Direktionsrecht

Der Arbeitgeber ist nicht allein aufgrund seines arbeitsvertraglichen Weisungsrechts berechtigt, dem Arbeitnehmer Telearbeit zuzuweisen. Denn die Umstände der Arbeit im Home-Office unterscheiden sich in erheblicher Weise von einer Tätigkeit, die in einer Betriebsstätte zu verrichten ist: Kontaktverlust zu Kollegen (Verringerung kollegialer Austauschmöglichkeit), Entgrenzung von Arbeit und Freizeit, erschwerte Erreichbarkeit für die betriebliche Interessenvertretung, Art. 13 I GG.

(LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 14.11.2018 – 17 Sa 562/18)

Dokumentationsfunktion der Abmahnung

Bei vielen Einzel-Pflichtverletzungen, die jeweils alleine eine Kündigung nicht rechtfertigen können, summiert sich ohne Abmahnung kein Gesamtverstoß von so erheblichem Ausmaß, dass eine Abmahnung entbehrlich werden könnte. Die Dokumentationsfunktion der Abmahnung hat gerade zum Gegenstand, dem Arbeitnehmer zu signalisieren, dass es so wie bisher nicht weitergehen kann. (amtl. Leitsatz)

(LAG Köln, Urteil vom 06.09.2018 - 6 Sa 64/18)

Elternzeitverlängerung ohne Zustimmung des AG um drittes Lebensjahr des Kindes

Die Inanspruchnahme von Elternzeit für das dritte Lebensjahr eines Kindes im Anschluss an die Elternzeit während der ersten beiden Lebensjahre ist nicht von der Zustimmung des Arbeitgebers abhängig. Denn die Beschränkung der Bindungsfrist in § 16 I 2 BEEG auf zwei Jahre spricht dafür, dass Beschäftigte im Anschluss an die Bindungsfrist wieder frei disponieren können und sich lediglich an die Anzeigefristen in § 16 I 1 BEEG halten müssen.

(LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 20.09.2018 - 21 Sa 390/18)

Haftung für Schäden am Dienstwagen

Ereignet sich ein Unfall auf der Fahrt von oder zur Arbeit, liegt keine betriebliche Tätigkeit vor, bei der eine Haftungserleichterung gerechtfertigt sein könnte; bei derartigen Fahrten mit einem auch zur privaten Nutzung überlassenen Firmenfahrzeug sind die Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, wenn hierüber nichts Besonderes vertraglich festgehalten ist, nicht anders zu beurteilen als wenn sich der Arbeitnehmer das Fahrzeug von einem anderen Dritten geliehen hätte, um seine Arbeit aufnehmen zu können.

(LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 09.10.2018 – 6 Sa 75/18)

Kein Anspruch auf tarifliche Zeitzuschläge bei Abbau von Mehrarbeitsstunden

Maßgeblich für die Vergütung im Rahmen des Abbaus eines Arbeitszeitkontos ist allein die darauf festgeschriebene Höhe des Zeitguthabens, welche sich wiederum nach der tatsächlich geleisteten Arbeit und den dafür geltenden Vergütungsregeln richtet. Die Befreiung eines Arbeitnehmers zwecks Guthabenabbaus an (ursprünglich) zuschlagspflichtigen Zeiten führt nicht zur Zuschlagspflicht, sofern keine anderen Regelungen durch AV, BV oder TV getroffen worden sind.

(BAG, Urteil vom 19.09.2018 - 10 AZR 496/17)

Mitbestimmung des BR bei der Nutzung eines techn. Überwachungssystems (Microsoft Excel)

Nutzung und Einsatz softwarebasierter Personalverwaltungssysteme unterliegen der Mitbestimmung nach § 87 I Nr. 6 BetrVG, gleich ob ihnen eine "alltägliche Standardsoftware" (hier: Microsoft Excel) zugrunde liegt oder ob eine "Erheblichkeits- oder Üblichkeitsschwelle" überschritten wird.

(BAG, Beschluss vom 23.10.2018 – 1 ABN 36/18)



Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit.