

Newsletter-Arbeitsrecht I/2016

Sehr geehrte Mandanten,
liebe Leser,

ich freue mich, Ihnen heute die erste Ausgabe des *Newsletter Arbeitsrecht* für das Jahr 2016 überreichen zu dürfen. Bereits im sechsten Jahr stelle ich Ihnen nun aktuelle Themen rund um das Arbeitsrecht vor.

In der hier vorliegenden Ausgabe finden Sie Informationen über die neuesten Tendenzen in der Arbeitsrechtsprechung und ein Dossier zum Thema Motivation der Mitarbeiter.

Aber bitte beachten Sie: *Newsletter Arbeitsrecht* ersetzt keine rechtliche Beratung im Einzelfall. Es soll nur Tendenzen aufzeigen und Sie sensibilisieren. Für die gewohnte Qualität in der Rechtsberatung durch meine Kanzlei ist der persönliche Kontakt der Weg der Wahl und kann durch nichts ersetzt werden.

Ich wünsche Ihnen auch bei dieser Ausgabe eine interessante Lektüre und stehe für Gespräche, Beratung und Anregungen gerne zu Verfügung. Ihnen und Ihren Familien ein frohes Osterfest.

Ihr



David Pitzer
Rechtsanwalt

In dieser Ausgabe:

- **Rechtsprechung**

1. Tarifliche Ausschlussfristen nicht durch Klageerhebung gewahrt
2. Doppelte Abfindung
3. Ruhen des Arbeitsverhältnisses bei Erwerbsminderungsrente
4. Versicherungsschutz bei Gang zur Toilette oder zur Raucherpause
5. Keine Haftung des Arbeitgebers für Wertsachen der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz
6. Prüfung des Browserverlaufs durch den Arbeitgeber zulässig
7. Überstundenabbau und Freistellung
8. Klarstellung zu Mindestlohn und Sonderzahlungen
9. Kein Rauswurf wegen Eigenbeurlaubung

- **Dossier**

10. Lob oder Geld - was motiviert mehr?

David Pitzer
Rechtsanwalt

Kanzleianschrift:
Hubertusstrasse 2
35630 Ehringshausen

Telefon: 06449 7192860
Telefax: 06449 7192866

E-Mail: info@d-h-p.de
Internet: <http://www.d-h-p.de>

Seite zwei

Rechtsprechung

1. Tarifliche Ausschlussfristen nicht durch Klageerhebung gewährt (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 16.03.2016, 4 AZR 421/15)

Die Richter des Bundesarbeitsgerichtes folgten damit ihrer langjährigen Rechtsprechung.

Sie stellen in ihrer Entscheidung vom 16.03.2016 abermals klar, dass der Gläubiger einer Forderung sich den Zeitverlust durch die Inanspruchnahme des Gerichts selbst zuzurechnen habe.

Hier urteilten die Richter, dass letztlich entscheidend nur der Zugang beim Anspruchsgegner sei.

In dem zu entscheidenden Fall war ein Tarifvertrag anwendbar. Die Klageschrift war bei Gericht zwar vor dem Stichtag für den Verfall der Ansprüche eingegangen, jedoch durch das Gericht erst nach dem Stichtag zugestellt worden.

Mit der Argumentation des Klägers, dass sich aus § 167 ZPO (Zivilprozessordnung) ergebe, dass für die Wahrung der Frist der fristgerechte Eingang der Klageschrift bei Gericht genüge, konnte der Kläger nicht durchdringen.

Die Richter des Bundesarbeitsgerichtes urteilten, dass § 167 ZPO (Zivilprozessordnung) auf tarifliche Ausschlussfristen, die durch einfache schriftliche Geltendmachung gewahrt werden können, keine Anwendung findet.

2. Doppelte Abfindung (LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 10.07.2015, 8 Sa 531/15)

Der Arbeitgeber sprach eine Kündigung wegen dringender betrieblicher Erfordernisse aus.

In dem Kündigungsschreiben verwies der Arbeitgeber darauf, den zuständigen Betriebsrat angehört zu haben, und mit diesem einen Interessenausgleich zur Abfederung der Nachteile wegen der betriebsbedingten Kündigung geschlossen zu haben.

Weiterhin enthielt das Kündigungsschreiben den Hinweis auf § 1a KSchG (Kündigungsschutzgesetz) und die Klarstellung, dass für den Fall, dass der Beschäftigte die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage verstreichen lasse, ein Anspruch auf Zahlung einer Abfindung in Höhe eines halben Monatsbruttogehaltes für jedes volle Beschäftigungsjahr entstehen würde.

Nachdem der Arbeitnehmer die Abfindung aufgrund des Interessenausgleichs erhalten hatte, verlangte er zusätzlich die Abfindung nach § 1a KSchG (Kündigungsschutzgesetz).

Zu Recht, urteilten die Richter des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg.

Die Richter argumentierten, dass sich aus dem streitgegenständlichen Kündigungsschreiben nicht der Wille des Arbeitgebers herauslesen lasse, dass er dem Arbeitnehmer ein von den gesetzlichen Regelungen abweichendes Ange-

bot unterbreiten wollte.

Im Kündigungsschreiben sei ferner ein vorbehaltloser Hinweis auf die gesetzlichen Abfindungsregelungen vorhanden.

Die Richter stellten weiterhin klar, dass auch aufgrund der Zahlung aus dem Interessenausgleich der Abfindungsanspruch aus § 1a KSchG (Kündigungsschutzgesetz) nicht automatisch mit erfüllt sei, denn der Arbeitgeber wollte mit seiner Zahlung ausschließlich den Anspruch aus dem Interessenausgleich erfüllen.

Auch fehle es im Rahmen des Interessenausgleichs an einer Anrechnungsklausel, die den Abfindungsanspruch nach § 1a KSchG (Kündigungsschutzgesetz) anrechnen solle.

Ferner folgten die Richter dem Argument des Arbeitgebers nicht, die Kündigung sei deshalb unwirksam, weil der Betriebsrat dem Angebot nach § 1a KSchG (Kündigungsschutzgesetz) nicht zugestimmt hatte.

Sie stellten klar, dass eine Mitbestimmung des Betriebsrates wegen des Angebots nach § 1a KSchG (Kündigungsschutzgesetz) nicht notwendig sei.

Letztlich bleibt festzuhalten, dass sich ein Abfindungsanspruch aus einem Interessenausgleich und ein Abfindungsanspruch nach § 1a KSchG (Kündigungsschutzgesetz) nicht gegenseitig ausschließen oder aufeinander anrechnet werden können.

Seite drei

3. Ruhen des Arbeitsverhältnisses bei Erwerbsminderungsrente (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 17.03.2016, 6 AZR 221/15)

Im Geltungsbereich des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) ruht das Arbeitsverhältnis eines Tarifbeschäftigten dann, wenn er vorübergehend Rente wegen Erwerbsminderung bezieht.

Dies ergibt sich aus § 33 Abs. 2 TVöD (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst).

Die Richter des Bundesarbeitsgerichtes hatten kürzlich zu entscheiden, ob ein Arbeitsverhältnis tatsächlich geruht hat.

Eine Tarifbeschäftigte begehrte die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis während ihrer vorübergehenden Erwerbsminderungsrente nicht geruht habe.

Die Richter stellten fest, dass ein Arbeitsverhältnis im Geltungsbereich des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) nur dann nicht ruht, wenn fristgerecht ein Antrag nach § 33 Abs. 3 TVöD (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst) gestellt wurde.

So stellten die Richter klarstellend fest, dass das Arbeitsverhältnis ab dem Monat nach Zustellung des Rentenbescheides ruht, wenn dem Tarifbeschäftigten eine Rente wegen Erwerbsminderung auf Zeit bewilligt wird.

Auf die Höhe des Rentenanspruchs komme es dabei nicht an.

Ist nur eine teilweise Erwerbsminderung gegeben, ist also der Tarifbeschäftigte noch in der Lage, zwischen 3 und 6 Stunden täglich erwerbsfähig zu sein, kann er in der Frist von zwei Wochen nach Zugang des Bescheides seine Weiterbeschäftigung nach § 33 Abs. 3 TVöD (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst) beantragen und somit dem Ruhen des Arbeitsverhältnisses entgegenwirken.

Nach dem Antrag kann der Arbeitgeber eine Weiterbeschäftigung nur dann ablehnen, wenn dringende betriebliche Erfordernis entgegenstehen.

Auch während des Ruhens des Arbeitsverhältnisses kann der Beschäftigte nach § 241 Abs. 2 BGB (Bürgerliches Gesetzbuch) vom Arbeitgeber die Prüfung der Möglichkeit einer Beschäftigung unter Berücksichtigung des verbliebenen Leistungsvermögens verlangen.

Im zu entscheidenden Fall hatte die Tarifbeschäftigte allerdings keinen der Anträge gestellt.

Das Arbeitsverhältnis ruhte somit für die Zeit der Erwerbsminderungsrente.

4. Versicherungsschutz bei Gang zur Toilette oder zur Raucherpause (Sozialgericht Düsseldorf, Urteil vom 05.11.2015, S 31 U 427/14 und Sozialgericht Düsseldorf, Urteil vom 27.10.2015, S 4 U 1189/15)

Bei einem nächtlichen Gang zur Toilette während einer Dienstreise stürzt ein 60 Jahre alter Mitarbeiter, weil er sich mit

beiden Füßen im Bettüberwurf verfangen hatte.

Bei dem Sturz fügte sich der Mitarbeiter erhebliche Verletzungen an der Wirbelsäule zu.

Die gesetzliche Unfallversicherung lehnte eine Eintrittspflicht der gesetzlichen Unfallversicherung mit dem Argument ab, dass der nächtliche Gang zu Toilette dem so genannten eigenwirtschaftlichen Bereich zuzuordnen sei.

Die gesetzliche Unfallversicherung argumentierte, dass eine derartige Sturzgefahr auch in seinem privaten Lebensbereich vorkomme.

Die Richter des Sozialgerichts Düsseldorf bestätigten nun die Rechtsauffassung der gesetzlichen Unfallversicherung. Insbesondere ließen sie den Kläger nicht mit seinem Argument durchdringen, er habe sich auf der Dienstreise in einer ungewohnten Umgebung befunden.

Die Richter argumentierten, dass die nächtliche Verrichtung der Notdurft nicht im inneren Zusammenhang mit der versicherten Tätigkeit stehe.

Da der Unfall nicht durch eine gefährliche Einrichtung geschehen sei, die in einem fremden Hotelzimmer nicht gesehen werden könne, könne es sich nicht um einen Arbeitsunfall handeln.

Ähnlich entschieden auch die Richter des Sozialgerichts Karlsruhe. Weil eine Arbeitnehmerin 15 Minuten vor Beginn ihrer Pause den Arbeitsplatz verlassen

Seite vier

hatte, um eine Zigarette zu rauchen, und dabei einen Unfall im Betrieb erlitt, lehnte die zuständige Unfallversicherung ihre Eintrittspflicht ab.

Auch in diesem Fall bestätigten die Richter des Sozialgerichts Karlsruhe die Entscheidung der Unfallversicherung.

Die Richter urteilten, dass insbesondere dann kein Versicherungsschutz über das Arbeitsverhältnis bestehe, wenn der Arbeitnehmer außerhalb der üblichen Pausenzeiten seinen Arbeitsplatz verlässt, um eine Raucherpause einzulegen.

5. Keine Haftung des Arbeitgebers für Wertsachen der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz (Landesarbeitsgericht Hamm, Beschluss vom 21.01.2016, 18 Sa 1409/15)

Weil eine Arbeitnehmerin Uhren und Schmuck im Wert von 20.000,00 € mit an den Arbeitsplatz brachte und dort in ihrem Rollcontainer einschloss, um sie nach der Arbeit in ihrem Bankschließfach zu deponieren, dies aber aufgrund der hohen Arbeitsbelastung einige Tage vergaß und die Wertsachen in der Folge gestohlen wurden, verlangte die Arbeitnehmerin von ihrem Arbeitgeber Ersatz.

Die Arbeitgeberin sah in den Verhalten der Arbeitnehmerin und insbesondere in der Tatsache, dass die Arbeitnehmerin ihren Generalschlüssel nicht ordnungsgemäß am Arbeitsplatz verwahrt hatte, die Schuld des Diebstahls bei der Arbeitnehmerin.

Die Richter des Landesarbeitsgerichts

Hamm stellten klar, dass Schutzpflichten des Arbeitgebers bezüglich der vom Arbeitnehmer in den Betrieb mitgebrachten Wertsachen regelmäßig nur dann bestehen, wenn es sich dabei um solche Sachen handelt, die der Arbeitnehmer regelmäßig oder zwingend mit sich führt oder die unmittelbar oder mittelbar für die Erbringung der Arbeitsleistung benötigt werden.

Nur in diesem Fall, so die Richter, habe der Arbeitgeber ihm mögliche und zumutbare Maßnahmen zu ergreifen, um den Arbeitnehmer vor Beschädigung oder Verlust zu schützen.

6. Prüfung des Browserverlaufs durch den Arbeitgeber zulässig (Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 14.01.2016, 5 Ca 667/15)

Der Arbeitgeber hatte dem Arbeitnehmer zum Erbringen seiner Arbeitsleistung einen Computer überlassen und ihm gestattet, während der Pausen das Internet privat zu nutzen. Da dem Arbeitgeber Hinweise vorlagen, dass der Arbeitnehmer in erheblichem Maße privat das Internet nutzte, wertete der Arbeitgeber den Browserverlauf des Computers aus.

Nach der Auswertung stand fest, dass der Arbeitnehmer in erheblichem Maße das Internet während seiner Arbeitszeit privat genutzt hatte.

Der Arbeitgeber kündigte dem Arbeitnehmer daraufhin fristlos aus wichtigem Grund.

Die Richter des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg bestätigten nunmehr die Kündigung. Nach Abwägung der beiderseitigen Interessen rechtfertigen die unerlaubte Internetnutzung eine sofortige Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

Die Richter sahen insbesondere kein Beweisverwertungsverbot in der Auswertung des Browserverlaufs.

Die Richter stellten klar, dass ist sich in jedem Fall um personenbezogene Daten handele, für deren Auswertung der Arbeitnehmer kein Einverständnis gegeben habe.

Aus dem Bundesdatenschutzgesetz ergebe sich allerdings die Erlaubnis der Speicherung und Auswertung des Browserverlaufs zur Missbrauchskontrolle.

Insbesondere habe der Arbeitgeber keine andere Möglichkeit gehabt, einen Nachweis über den Umfang der privaten Internetnutzung durch den Arbeitnehmer zu führen.

Aufgrund der Bedeutung der Sache ist die Revision zum Bundesarbeitsgericht zugelassen.

Interessant in diesem Zusammenhang sind auch die Entscheidungen des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 16.02.2011, 4 Sa 2132/10 und des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen 31.05.2010, 12 Sa 875/09.

Hier hatten die Richter jeweils darüber zu entscheiden, ob es dem Arbeitgeber

Seite fünf

gestattet ist, auf das E-Mail-Postfach des Arbeitnehmers zuzugreifen.

In beiden Fällen sahen die Richter den Zugriff unter der Beachtung der Vorgaben des Datenschutzes als legitim an. Eine höchstrichterliche Entscheidung auch zu diesem Thema steht noch aus.

7. Überstundenabbau und Freistellung (Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Urteil vom 19.11.2015, 5 Sa 342/15)

Weil ein gekündigter Arbeitnehmer zum Abbau seiner Überstunden bis zum Beschäftigungsende von seiner Arbeitsleistung unter Fortzahlung der Bezüge freigestellt war, und in diesem Zeitraum arbeitsunfähig erkrankte, begehrte er Gutschrift der durch die Arbeitsunfähigkeit entgangenen Stunden auf seinem Zeitkonto.

Die Richter des Landesarbeitsgerichtes Rheinland-Pfalz stellten ihre Entscheidung klar, dass die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit während der Freistellung das Arbeitnehmers keinen Einfluss auf die Wirksamkeit der Freistellung habe, und folgten somit der einschlägigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes (etwa Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 11.09.2003, 6 AZR 374/02).

Die Richter betonten, dass der Arbeitnehmer nach der Freistellung nicht mehr dazu verpflichtet ist, die nach dem Arbeitsvertrag geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen.

Denn der Arbeitgeber habe den An-

spruch auf den Ausgleich der aufgelaufenen Arbeitszeit bereits durch die Freistellung von der Arbeitspflicht erfüllt.

So mache das nachträgliche Eintreten der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit im Freistellungszeitraum die bereits erfolgte Erfüllung des Ausgleichsanspruchs nicht hinfällig.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts trägt hier der Arbeitnehmer das Risiko, die durch den Ausgleichsanspruch gewonnene Freizeit nach seinem Willen nutzen zu können.

Ferner habe im Rahmen des Direktionsrechtes der Arbeitgeber die Möglichkeit, wenn die Führung eines Arbeitszeitkontos vereinbart ist, den Freizeitausgleich einseitig anzuordnen.

Er habe nämlich ein Interesse daran, die aufgelaufenen Überstunden bis zum Ende des Beschäftigungszeitraums abzubauen.

Für eine analoge Anwendung des § 9 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) sei indes auch kein Raum, da die Anrechnung der Krankheitstage auf den Erholungsurlaub eine Ausnahmeregelung eben für den Erholungsurlaub sei.

Die Richter stellten weiterhin klar, dass auch insbesondere kein Verstoß gegen das Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG) zu sehen sei, denn der Entgeltfortzahlungsanspruch setze voraus, dass die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit allein die Ursache für den Ausfall der Arbeitsleistung sei.

Im vorliegend zu entscheidenden Fall sei dies gerade nicht gegeben, denn der Arbeitnehmer habe aus einem anderen Grunde nicht gearbeitet.

8. Klarstellung zu Mindestlohn und Sonderzahlungen (Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 12.01.2016, 19 Sa 1851/15)

Eine interessante Entscheidung hat das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg im Bereich des Mindestlohns getroffen.

Eine Arbeitgeberin vereinbarte mit einer Arbeitnehmerin einen Stundenlohn von weniger als 8,50 € brutto pro Stunde. Weiterhin war in dem Arbeitsvertrag vereinbart, dass die Arbeitnehmerin zweimal im Jahr eine Sonderzahlung in Höhe von einem halben Monatsbrutto erhält.

Mit dem Betriebsrat war vereinbart (und gängige Praxis war), dass die Sonderzahlungen als Zwölftel monatlich zur Auszahlung gebracht wird.

Durch diese Praxis ergab sich ein rechnerischer Bruttostundenlohn, der über der Mindestlohngrenze von 8,50 € liegt.

Da die Arbeitgeberin arbeitsvertraglich vereinbarte Überstunden-, Sonn- und Feiertags- sowie Nachtzuschläge allein auf der Grundlage des unter dem Mindestlohn liegenden Bruttostundenentgeltes berechnete, begehrte die Arbeitnehmerin Klärung.

Die Richter stellten zunächst einmal klar, dass es sich bei den Sonderzahlun-

Seite sechs

gen um Arbeitsentgelte für die geleistete Arbeit der Klägerin handle, so dass die Anrechnung auf den Mindestlohn statthaft sei.

Ferner urteilten die Richter, dass die Arbeitgeberin die Überstunden-, Sonn- und Feiertagszuschläge korrekt auf der Basis des vereinbarten Bruttostundenentgeltes berechnet habe.

Etwas anderes gelte allerdings für die Berechnung der Nachzuschläge. Diese seien zumindest auf der Basis des Mindestlohns zu berechnen, da sich aus § 6 Abs. 5 das Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) ergebe, dass die Zuschläge auf Basis des „zustehenden Bruttoarbeitsentgeltes“, also auf Basis des Bruttostundenentgeltes zuzüglich der Sonderzahlungen zu berechnen sei.

Die Revision wurde aufgrund der grundsätzlichen Bedeutung der Sache zugelassen.

9. Kein Rauswurf wegen Eigenbeurlaubung (Arbeitsgericht Düsseldorf, Beschluss vom 10.03.2016, 10 BV 253/15)

Weil ein freigestellter Betriebsratsvorsitzender, der seit 15 Jahren bei der Arbeitgeberin beschäftigt war, sich zum Zwecke eines Besuchs einer gewerkschaftlichen Schulung selbst beurlaubte, obwohl der Vorgesetzte die Genehmigung des Urlaubs mehrfach ablehnte, begehrte die Arbeitgeberin die Ersetzung der Zustimmung zur fristlosen Kündigung des Betriebsratsvorsitzenden.

Das Arbeitsgericht Düsseldorf verweigerte diese Zustimmung.

Es stellte fest, dass sehr wohl in der Eigenbeurlaubung eine Pflichtverletzung des Arbeitnehmers zu sehen sei.

Im Rahmen der Interessenabwägung genüge diese allerdings nicht als Grund für die fristlose Kündigung.

So sei zum Einen die lange Beschäftigungszeit zu berücksichtigen sowie die Tatsache, dass der Arbeitnehmer bislang keine Abmahnungen erhalten habe.

Weiterhin hänge der Sachverhalt eng mit der Betriebsrats Tätigkeit zusammen, und diese sei vom Gesetzgeber besonders geschützt, so die Richter.

Dossier

10. Lob oder Geld - was motiviert mehr?

Mit Druck oder Angst motiviert man Mitarbeiter nicht. Hierdurch steigert man die Fluktuation in der Belegschaft und den Krankenstand.

Bonuszahlungen oder das Lob durch den Vorgesetzten motivieren hingegen mehr.

Studien haben nun gezeigt, dass das System der Bonuszahlungen für den Mitarbeiter transparent und nachvollziehbar sein muss, um nicht als unfair wahrgenommen zu werden, und da-

durch sein Ziel, die Motivation des Mitarbeiters, zu verfehlen.

Weiterhin ist belegt, dass sich messbare Effekte bei der Mitarbeitermotivation nur dann einstellen, wenn die Bonuszahlung mindestens 7 % des Jahresbruttos ausmachen.

Unerlässlich ist ferner, dass der Vorgesetzte selbst hinter dem System steht. Tut er es nicht, wird das Bonussystem vielfach als unfair wahrgenommen und erreicht sein Ziel nicht.

Ob nun Geld oder Lob effektiver zur Mitarbeitermotivation ist, kann nicht klar gesagt werden. Lob motiviert den Mitarbeiter ebenso wie eine finanzielle Leistung, wenn zeitnah ausgesprochen wird, der Wahrheit entspricht und ernst gemeint ist.

HAFTUNGS AUSSCHLUSS:

Dieser Newsletter Arbeitsrecht ersetzt keine rechtliche Beratung im Einzelfall, er dient als allgemeine Information über aktuelle Rechtsentwicklungen. Eine Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit der Ausführungen im Einzelfall übernehme ich mit der Herausgabe des Newsletter Arbeitsrecht nicht.

Verantwortlich für den Inhalt: David Pitzer, Ehringshausen.

Wenn Sie diese Informationen nicht länger erhalten möchten, senden Sie bitte eine Email an info@d-h-p.de.

Copyright © 2016 David Pitzer. All rights reserved.