

**Arbeitgeberverband der
Westfälisch-Lippischen
Land- und Forstwirtschaft e.V.**



WLAV, Schorlemerstraße 15, 48143 Münster

Schorlemerstraße 15
48143 Münster
Telefon: 0251 4175-200/-202/-204
Fax: 0251 4175-205

Informationsdienst

1/2010

I. Tariflage

- | | |
|---------------------|---|
| 1. Molkereien | 3 |
| 2. Landarbeiter | 3 |
| 3. Forstangestellte | 3 |

II. Arbeits- und Sozialrecht

A. Arbeitsrecht

- | | |
|---|---|
| 1. Anzeigeverfahren zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen 2009 | 3 |
| 2. Das Zusatzversorgungswerk für Arbeitnehmer in der Land- und Forstwirtschaft erweitert sein Internetangebot | 4 |

B. Sozialrecht

- | | |
|--|---|
| 1. Aufforderungsschreiben der ZUS | 5 |
| 2. Änderung durch das Inkrafttreten der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 | 5 |
| 3. Lohnfortzahlung im Krankheitsfall für ausländische Saisonarbeitnehmer mit Bescheinigung E 101 | 6 |

III. Rechtsprechungsübersicht

- | | |
|--|----|
| 1. Rückzahlung von Ausbildungskosten | 6 |
| 2. Verzehr von Brotaufstrich – fristlose Kündigung | 7 |
| 3. Schadensersatz wegen geschlechtsspezifischer Diskriminierung | 7 |
| 4. Kündigung wegen Verspätung | 7 |
| 5. Kein Schmerzensgeldanspruch des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber | 8 |
| 6. Gleichbehandlung bei Lohnerhöhungen | 8 |
| 7. Gleichbehandlung von Arbeitnehmern bei freiwilligen Sonderzahlungen | 8 |
| 8. Altersdiskriminierende Stellenausschreibungen | 8 |
| 9. Klagefrist bei Kündigung durch Nichtberechtigten | 9 |
| 10. „Andere Abmachung“ nach § 4 Abs. 5 TVG | 9 |
| 11. EuGH-Urteil: Deutschland muss gesetzliche Kündigungsfristen für Arbeitsverhältnisse ändern | 9 |
| 12. Anspruch auf rauchfreien Arbeitsplatz | 9 |
| 13. Entschädigungsanspruch wegen Diskriminierung
- Ernsthaftigkeit der Bewerbung - | 10 |
| 14. Verweigerung der Teilnahme an einem Personalgespräch – Abmahnung | 10 |
| 15. Altersdifferenzierung in Sozialplänen | 10 |
| 16. Weisungsrecht des Arbeitgebers für die Arbeitszeitverteilung bei Sonn- und Feiertagsarbeit | 11 |
| 17. Urlaub als Erholung? | 11 |
| 18. Arbeitsunfähige Arbeitnehmer können nach Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraums zur Rückgabe des Dienstwagens verpflichtet sein | 11 |
| 19. Nach Kündigung: Anspruch auf Krankengeld bleibt | 11 |

IV. Verschiedenes

- | | |
|----------------------------------|----|
| Der WLAV jetzt auch im Internet! | 12 |
|----------------------------------|----|

I. Tariflage

1. Molkereien

Der Lohn- und Gehaltstarifvertrag für die in den Molkereien und Käsereien im Lande Nordrhein-Westfalen tätigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wurde seitens der Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten (NGG) zum 28. Februar 2010 gekündigt. Die NGG hat eine Anhebung der Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen um 4,5 % für eine Laufzeit von 12 Monaten sowie die Übernahme von Auszubildenden für 12 Monate gefordert.

Ein Verhandlungstermin hat am 04. März 2010 stattgefunden. Die Verhandlungen wurden auf den 13. April 2010 vertagt.

2. Landarbeiter

Die Lohntarifvereinbarung für Landarbeiter in Westfalen-Lippe vom 30. Mai 2008 sowie die Anlage zur Lohntarifvereinbarung für Landarbeiter in Westfalen-Lippe vom 30. Mai 2008 zur Regelung der Ausbildungsvergütungen wurde fristgerecht von der Interessengewerkschaft Bauen, Agrar, Umwelt (IG Bau) gekündigt. Die erste Verhandlungsrunde wird am 21. Mai 2010 in Berlin stattfinden.

3. Forstangestellte

Der Gehaltstarifvertrag für die in den Privatforstbetrieben im Lande Nordrhein-Westfalen beschäftigten Forstangestellten vom 02. April 2009 wurde fristgerecht zum 30. April 2010 gekündigt. Ein Verhandlungstermin wurde bisher nicht vereinbart.

II. Arbeits- und Sozialrecht

A. Arbeitsrecht

1. Anzeigeverfahren zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen 2009

§ 71 Abs.1 SGB IX verpflichtet alle Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich mindestens 20 Arbeitsplätzen, auf wenigstens 5 Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Die zur Berechnung des Umfangs der Beschäftigungspflicht, zur Überwachung ihrer Erfüllung und der bei geringerer Besetzung anfallenden Ausgleichsabgabe notwendigen Daten müssen Arbeitgeber jährlich bei der zuständigen Agentur für Arbeit anzeigen. Für das Jahr 2009 ist die Anzeige nach § 80 Abs. 2 SGB IX über die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen bis zum 31. März 2010 abzugeben.

Arbeitgebern, die nach Erkenntnis der Bundesagentur für Arbeit beschäftigungspflichtig sind, haben Ende Dezember die für die Anzeige erforderlichen Vordrucke sowie das Bearbeitungsprogramm REHADAT-Elan auf CD-ROM erhalten. Auch beschäftigungspflichtige Arbeitgeber, die keine Unterlagen von der Bundesagentur für Arbeit erhalten, sind anzeigepflichtig. Erläuterungen zum Anzeigeverfahren sowie die amtlichen Formularvordrucke der Bundesagentur für Arbeit finden Sie unter:

<http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-ContentA/eroeffentlichungen/Sonstiges/Erlaeuterungen-Anzeigeverfahren-Broschuere.pdf> <http://www.rehadat-elan.de>
http://www.rehadat-elan.de/rehadatelan09/re9_hm/re9_pdf.htm

Das Datenverarbeitungsprogramm REHADAT-Elan, mit dem die Anzeige auch in elektronischer Form abgegeben werden kann, kann auf der Homepage <http://www.rehadat-elan.de> kostenlos heruntergeladen werden. Weitere Informationen erhalten Sie beim Institut der deutschen Wirtschaft Köln, REHADAT, Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln, Hotline: 0221 4981-804, Fax: 0221 4981-99804, E-Mail: rehadat-elan@iwkoeln.de, Homepage: <http://www.rehadat-elan.de>.

2. Das Zusatzversorgungswerk für Arbeitnehmer in der Land- und Forstwirtschaft erweitert sein Internetangebot

Ab 4. Januar 2010 bietet das Zusatzversorgungswerk auf seiner Internetpräsenz neben Informationen rund um die Zusatzversorgung für Arbeitnehmer in der Land- und Forstwirtschaft Arbeitgebern, Leistungsempfängern und Arbeitnehmern die Möglichkeit, kostenlos auf einfachem Wege Einsicht in bestimmte Dokumente zu nehmen und über kundengerechte Formulare online Meldungen verschiedener Art abzugeben.

Zugriff auf archivierte Dokumente

Arbeitgeber haben dadurch beispielsweise die Möglichkeit, mit ihren Zugangsdaten direkt über einen geschützten Bereich der ZLF – Webseite in ihrem persönlichen Archiv zu recherchieren und so unter anderem Einsichtnahme in ihre Beitragsrechnungen zu nehmen. Leistungsempfängern werden neben ihren Leistungsbescheiden und -mitteilungen auch die jeweils aktuellen Rentenbezugsmitteilungen in ihrem Onlinearchiv zur Verfügung gestellt. Für Arbeitnehmer hält das Archiv die persönlichen Versicherungsnachweise verfügbar.

Bürokratieabbau durch Onlinemeldungen

Zusätzlich zur Recherche im persönlichen Archiv bietet das Portal einen weiteren Service, die Abgabe von Onlinemeldungen. Über einfache Erfassungsformulare werden Arbeitgeber in die Lage versetzt, Arbeitnehmer über das Internet beim Zusatzversorgungswerk an- und ggf. auch wieder abzumelden und als Ersatz zum klassischen Brief eine formlose Mitteilung an das Zusatzversorgungswerk zu schicken. Letzteres ein Service, der selbstverständlich auch für registrierte Arbeitnehmer und Leistungsempfänger zur Verfügung steht.

Sämtliche über das Webportal abgegebene Meldungen sind natürlich sofort im persönlichen Onlinearchiv einsehbar.

Zugangsdaten und weitere Informationen

Die zur Nutzung des Webportals notwendigen Zugangsdaten können über die Startseite des neuen Webportals angefordert werden. Täglich von 5 bis 23 Uhr ist das Webportal über den Internetauftritt des Zusatzversorgungswerks (www.zla.de) oder direkt unter <https://extranet.zla.lsv.de> zu erreichen.

Weitere Auskünfte und Informationen rund um den Internetauftritt des Zusatzversorgungswerk erhalten sie unter den folgenden Kontaktdaten auch direkt beim Zusatzversorgungswerk:

Zusatzversorgungswerk für Arbeitnehmer
in der Land- und Forstwirtschaft - ZLF VVaG -
Druseltalstr. 51, 34131 Kassel
Telefon: 0561 - 93279 - 0
Telefax: 0561 - 93279 - 70
E-Mail: info@zla.de

B. Sozialrecht

1. Aufforderungsschreiben der ZUS

Wir hatten Sie darüber informiert, dass die polnische Sozialversicherung ZUS anscheinend alle Landwirte anschreibt, bei denen Arbeitnehmer aus Polen beschäftigt wurden, für die ein Formular E-101 PL ausgestellt worden ist. Nunmehr erhalten Landwirte Schreiben von der ZUS, in denen ihnen mitgeteilt wird, dass auf ihrem Konto noch Beitragsforderungen offen stehen. Die Landwirte müssen nunmehr entscheiden, wie sie auf ein solches Schreiben reagieren.

Uns wurde mitgeteilt, dass einige Landwirte die aufgelisteten Zahlungen erbringen wollen. Für diese Fälle haben wir den Entwurf eines Musterschreibens an die polnische ZUS erstellt. Wir glauben, dass es für eine endgültige Kontenbereinigung notwendig ist, die in dem Schreiben genannten Daten und Angaben von der ZUS zu erhalten. Dieses Schreiben kann auf unserer Geschäftsstelle unter 0251/4175-202 angefordert werden.

Weiterhin weisen wir darauf hin, dass in der Verordnung (EWG) 1408/71 in Art. 84 Abs. 4 ausgeführt ist, dass die Behörden Träger und Gerichte eines Mitgliedsstaates, die bei ihnen eingereichten Anträge und sonstigen Schriftstücke nicht deshalb zurückweisen dürfen, weil sie in einer Amtssprache eines anderen Mitgliedsstaates abgefasst sind.

2. Änderung durch das Inkrafttreten der Verordnung (EG) Nr. 883/2004

Zum 01. Mai 2010 wird die neue Verordnung (EG) 883/2004 in Kraft treten, die die Anwendung des Sozialversicherungsrechtes bei „Wanderarbeitnehmern“ regelt.

Durch die Anwendung der neuen Verordnung ergeben sich insbesondere folgende wichtige Änderungen:

1. Das Formular E 101 wird es in dieser Form nicht mehr geben. Die Bescheinigung wird durch das neue **Formular A 1** ersetzt werden, welches dem alten Formular E 101 sehr ähnlich sein soll. Ein entsprechendes Ansichtsexemplar liegt noch nicht vor.
Zu beachten ist, dass die bis zum 01. Mai 2010 ausgestellten Bescheinigungen E 101 bis zum Ablauf ihrer Gültigkeitsdauer weiterhin Bestand haben.
2. Bei selbständig Tätigen ist -wie auf unseren Infoveranstaltungen dargestellt- der Art der Tätigkeit zu unterscheiden. Ist die im Heimatland ausgeübte selbständige Tätigkeit ähnlich der in Deutschland ausgeübten Beschäftigung, so ist für die Beschäftigung in Deutschland weiterhin das Sozialversicherungsrecht des Heimatlandes anzuwenden. Dies betrifft z.B. den in Polen selbständigen Landwirt, der in Deutschland eine landwirtschaftliche Saisontätigkeit ausübt. Sind sich beide Tätigkeiten hingegen nicht ähnlich (z.B. Taxifahrer und landwirtschaftliche Saisontätigkeit), gilt für die deutsche Beschäftigung **das deutsche Sozialversicherungsrecht**.
Die EU-Mitgliedstaaten haben sich Anfang Februar 2010 in Brüssel darauf verständigt, dass unter ähnlicher Tätigkeit jede Tätigkeit zu verstehen ist, die im gleichen Sektor/Bereich ausgeübt wird.
Offen ist noch die Frage, ob auch der in einem anderen Mitgliedstaat in der Forstwirtschaft selbständig Erwerbstätige in Deutschland eine ähnliche Tätigkeit ausüben würde, wenn er z.B. bei der Obsternte als Saisonkraft arbeitet. Diese Frage wird zurzeit mit den Behörden in Polen, Bulgarien und Rumänien abgestimmt. Sobald uns das Ergebnis mitgeteilt wird, werden wir Sie informieren.

3. Lohnfortzahlung im Krankheitsfall für ausländische Saisonarbeiter mit Bescheinigung E 101

Für ausländische Saisonarbeiter, die für die Zeit ihrer Saisontätigkeit in Deutschland weiterhin dem Sozialversicherungsrecht ihres Heimatstaates unterliegen (nachgewiesen durch die Bescheinigung E 101), sind nicht mehr die Umlage U 1 (Ersatz von Entgeltfortzahlungen im Krankheitsfall) und U 2 (im Fall von Mutterschaft) zu zahlen. Hintergrund ist die Änderung der Rechtsauffassung der Spitzenverbände der Sozialversicherung. Das Bundesarbeitsministerium bestätigt im beigefügten Schreiben die Rechtsauffassung der Spitzenverbände. Für diesen Personenkreis gilt das Recht des Wohn- oder Herkunftsstaates auch hinsichtlich etwaiger Ansprüche auf Geldleistungen im Krankheitsfall und bei Mutterschaft. „Demnach hat ein polnischer Saisonarbeiter, der in Deutschland beschäftigt ist und dem polnischen Recht unterliegt, im Krankheitsfall einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach dem polnischen Recht.“

Die Deutsche Botschaft in Warschau hat uns Informationen über das polnische System zur Lohnfortzahlung zukommen lassen. Danach besteht Anspruch auf Lohnfortzahlung in Abhängigkeit vom Alter für 14 bzw. 33 Tage. Die Höhe der Entgeltfortzahlung beträgt 80 % des Lohnes. Gesamtschuldner ist der Arbeitgeber. Weitere Einzelheiten können der Antwort der Deutschen Botschaft in Warschau entnommen werden, die bei Bedarf auf der Geschäftsstelle des WLAV angefordert werden kann.

Von Seiten der Deutschen Botschaft in Rumänien und Bulgarien wurden wir aufgrund der Kompliziertheit der Materie auf die Inanspruchnahme von Rechtsanwälten vor Ort verwiesen. Von den Botschaften wurden Listen zu Rechtsanwälten zusammengestellt; auch diese können Sie auf unserer Geschäftsstelle bei Bedarf anfordern.

Die Beschäftigung von Arbeitskräften, insbesondere osteuropäischen, die der Sozialversicherungspflicht in ihrem Heimatland unterliegen, bedeutet nicht nur einen hohen bürokratischen Aufwand für die Betriebe, sondern bedingt in vielen Fällen auch große Unsicherheiten. Dies betrifft sowohl den Nachweis der Versicherungspflicht, die Abführung der Sozialversicherungsbeiträge, das Verhalten der deutschen Prüfer, das Verhalten der betroffenen osteuropäischen Sozialversicherung als auch die Regelung zur Lohnfortzahlung im Krankheitsfall.



Insgesamt ist festzustellen, dass in den genannten Fällen kaum zu überblickende Risiken für die Arbeitgeber liegen. Dies haben die letzten Jahre gezeigt. Vor diesem Hintergrund ist den Betrieben daher zu empfehlen, Arbeitskräfte vor allem aus osteuropäischen Ländern nach Möglichkeit nur zu beschäftigen, wenn sie dem deutschen Sozialversicherungsrecht unterliegen.



III. Rechtsprechungsübersicht

1. Rückzahlung von Ausbildungskosten

Klauseln, nach denen der Arbeitnehmer zur Rückzahlung von Aus- und Fortbildungskosten verpflichtet ist, unterliegen der Inhaltskontrolle nach den §§ 305 ff. BGB. Voraussetzung für eine Rückzahlungsklausel ist danach, dass die Ausbildung von geldwertem Vorteil für den Arbeitnehmer ist und dieser nicht unangemessen lange an das Arbeitsverhältnis gebunden wird. Ist eine zu lange Bindungsdauer vereinbart, führt dies grundsätzlich zur

Unwirksamkeit der Rückzahlungsklausel insgesamt; ein Rückzahlungsanspruch besteht nicht. Ob dies grundsätzlich auch für den Fall gilt, dass die Rückzahlungsvereinbarung erst nach Abschluss der Fortbildungsmaßnahme getroffen wurde, hat das Bundesarbeitsgericht jetzt offen gelassen. Ist der Arbeitgeber zur Fortzahlung des Arbeitsentgelts während der Schulungsmaßnahme verpflichtet, verweigert er aber die Zahlung trotz eindeutiger Rechtslage und kommt daraufhin eine Vereinbarung zustande, nach der der Arbeitgeber die Teilnahme an der Maßnahme zu vergüten und der Arbeitnehmer unter bestimmten Umständen die Kosten zu erstatten hat, so ist diese Vereinbarung an den allgemeinen Grundsätzen zu messen.

(BAG, Urt. v. 15.09.2009, 3 AZR 173/08)

2. Verzehr von Brotaufstrich - fristlose Kündigung

Grundsätzlich kann der Diebstahl auch von geringwertigen Gegenständen, die dem Arbeitgeber gehören, eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen. Es ist jedoch eine umfassende Abwägung der Interessen der Parteien notwendig, beispielsweise auch des Umstandes der Mitgliedschaft des gekündigten Arbeitnehmers im Betriebsrat. Dem Betriebsratsmitglied kann lediglich außerordentlich gekündigt werden. Im Rahmen der Interessenabwägung ist deshalb zu überprüfen, ob dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der fiktiven ordentlichen Kündigungsfrist zuzumuten ist. Das LAG Hamm hat dies im konkreten Fall bejaht, weil es lediglich um den Verzehr des Brotaufstrichs ging, dessen Wert unter 10 Cent anzusiedeln ist. Die Revision zum BAG ist nicht zugelassen worden.

(LAG Hamm, Urt. v. 18.09.2009, 13 Sa 640/09)

3. Schadensersatz wegen geschlechtsspezifischer Diskriminierung

Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg hat einer Klägerin, die geltend gemacht hat, wegen ihres Geschlechts bei einer Beförderungsentscheidung diskriminiert worden zu sein, Entschädigung und Schadensersatz zugesprochen. Dabei ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, dass eine Statistik über die Geschlechtsverteilung auf den einzelnen Hierarchieebenen als Indiz für eine Geschlechtsdiskriminierung herangezogen werden kann. Im konkreten Fall waren sämtliche 27 Führungspositionen - bei einer Verteilung von 2/3 Frauen in der Belegschaft - nur von Männern besetzt. Dies wurde als ausreichendes Indiz erachtet. Weil der Arbeitgeber keine Stellenausschreibung oder sonstige schriftlich dokumentierte Auswahlkriterien habe vorlegen können, seien die Indizien nicht widerlegt worden. Auch eine Berufung darauf ist nicht relevant, dass die Klägerin nicht die am besten geeignete Bewerberin gewesen sei. Als Schadensersatz hat das Landesarbeitsgericht die Vergütungsdifferenz zu derjenigen Position - und zwar auch unbegrenzt für die Zukunft - zugesprochen, in die die Klägerin nicht befördert worden war.

(LAG Berlin-Brandenburg, Urt. v. 26.11.2008, 15 Sa 517/08)

4. Kündigung wegen Verspätung

Kommt ein Arbeitnehmer ständig zu spät zur Arbeit, muss er mit seiner Entlassung rechnen. Nicht immer hilft ein ärztliches Gutachten, wonach der Arbeitnehmer wegen einer psychischen Störung nicht in der Lage ist, den Zeitpunkt des Arbeitsantritts selbst frei zu bestimmen. Im konkreten Fall wurde der Arbeitnehmer, seit 1991 beim Freistaat Thüringen beschäftigt, mehrmals einschlägig abgemahnt. Trotz dessen kam er insgesamt mehr als 100 mal zu spät zum Dienst. Der Arbeitnehmer berief sich zur Rechtfertigung der Verspätungen auf ein hochgradig therapieresistentes Psychotrauma. Dies hindere ihn daran, den genauen Zeitpunkt seines Arbeitsantritts selbst zu steuern. Das Landesarbeitsgericht hat die verhaltensgebundene und ordentliche Kündigung als rechtmäßig erachtet. *(LAG Thüringen, Urt. v. 11.06.2009, 3 Sa 22/07)*

5. Kein Schmerzensgeldanspruch des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber

Das Landesarbeitsgericht Hessen hat die Klage einer angestellten Tierärztin abgewiesen. Die Klägerin hatte während der Berufsausübung einen Katzenbiss erlitten und verlangte von dem Arbeitgeber Schmerzensgeld. Nach Auffassung des Gerichts kann die Arbeitnehmerin keine Zahlung von Schmerzensgeld von dem Arbeitgeber verlangen. Dem Anspruch steht § 104 Abs. 1 Satz 1 SGB VII entgegen, der bei Arbeitsunfällen - wie im vorliegenden Fall - dem geschädigten Arbeitnehmer nur dann einen Schadensersatz- bzw. Schmerzensgeldanspruch unmittelbar gegen den Arbeitgeber zubilligt, sofern dieser den Schaden **vorsätzlich** herbeigeführt hat. Als Grund für die Haftungsbeschränkung hat das LAG darauf hingewiesen, dass an die Stelle der privatrechtlichen Haftung bei Arbeitsunfällen die sozialversicherungsrechtliche Gesamthaftung der Berufsgenossenschaft tritt. Dadurch steht dem Geschädigten einerseits stets ein solventer Anspruchsverpflichteter zur Verfügung, andererseits würden Konfliktsituationen im Betrieb durch zivilrechtliche Haftungsfragen vermieden.

(LAG Hessen, Urt. v. 14.07.2009, 13 Sa 2141/08)

6. Gleichbehandlung bei Lohnerhöhungen

Gewährt ein Arbeitgeber eine allgemeine Lohnerhöhung und schließt er einzelne Arbeitnehmer hiervon aus, dann ist sein Handeln rechtmäßig, wenn er sich auf einen sachlichen Grund für die Ungleichbehandlung berufen kann. Dazu zwingt den Arbeitgeber der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz, wonach es ihm verwehrt ist, einen Teil der Arbeitnehmer sachwidrig oder willkürlich von der Vergünstigung auszuschließen. Nach wie vor bleibt es dem Arbeitgeber unbenommen, nur einzelnen Arbeitnehmern eine Vergütungserhöhung zu bezahlen, wenn damit deren bessere Leistung gegenüber vergleichbaren Mitarbeitern belohnt werden soll.

(BAG, Urt. v. 15.07.2009, 5 AZR 486/08)

7. Gleichbehandlung von Arbeitnehmern bei freiwilligen Sonderzahlungen

Ist ein Arbeitgeber weder vertraglich noch aufgrund kollektiver Regelungen zu Sonderzahlungen verpflichtet, kann er frei entscheiden, ob und unter welchen Voraussetzungen er seinen Arbeitnehmern eine zusätzliche Leistung gewährt. Allerdings ist er an den arbeitsrechtlichen Grundsatz der Gleichbehandlung gebunden. Er darf einzelnen Arbeitnehmern nur aus sachlichen Kriterien eine Sonderzahlung vorenthalten. Stellt er sachfremd Arbeitnehmer schlechter, können diese verlangen, wie die begünstigten Arbeitnehmer behandelt zu werden. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber gegen das Maßregelungsverbot in § 612a BGB verstößt und Arbeitnehmer von einer Sonderzahlung ausnimmt, weil diese in zulässiger Weise ihre Rechte ausgeübt haben.

(BAG, Urt. v. 05.08.2009, 10 AZR 666/08)

8. Altersdiskriminierende Stellenausschreibung

Die Begrenzung einer innerbetrieblichen Stellenausschreibung auf Arbeitnehmer im ersten Berufsjahr kann eine nach § 3 Abs. 2 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) unzulässige mittelbare Benachteiligung wegen des Alters sein. Arbeitnehmer mit mehreren Berufsjahren weisen typischerweise gegenüber Arbeitnehmern im ersten Berufsjahr ein höheres Lebensalter auf. Eine solche Beschränkung kann gerechtfertigt sein, wenn der Arbeitgeber mit ihr ein rechtmäßiges Ziel verfolgt und sie zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich ist. Sind die hierfür vom Arbeitgeber angeführten Gründe offensichtlich ungeeignet, verstößt er grob gegen seine Pflicht zur diskriminierungsfreien Stellenausschreibung nach § 11 AGG. Dagegen kann der Betriebsrat nach § 17 Abs. 2 AGG vorgehen.

(BAG, Urt. v. 18.08.2009, 1 ABR 47/08)

9. Klagefrist bei Kündigung durch Nichtberechtigten

Die dreiwöchige Klagefrist des § 4 S.1 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) findet nur auf eine dem Arbeitgeber zurechenbare Kündigung Anwendung. Kündigt ein vollmachtloser Vertreter oder ein Nichtberechtigter das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers, liegt keine Kündigung des Arbeitgebers i. S. von § 4 S. 1 KSchG vor. Eine ohne Billigung (Vollmacht) des Arbeitgebers ausgesprochene Kündigung ist dem Arbeitgeber erst durch eine (nachträglich) erteilte Genehmigung zurechenbar. Die dreiwöchige Klagefrist kann deshalb frühestens mit Zugang der Genehmigung zu laufen beginnen.

(BAG, Urt. v. 26.03.2009, 2 AZR 403/07)

10. „Andere Abmachung“ nach § 4 Abs. 5 TVG

Schließen tarifgebundene Arbeitsvertragsparteien während der Laufzeit eines Tarifvertrages einen Änderungsvertrag, der mit sofortiger Wirkung untertarifliche Arbeitsbedingungen festlegt, wird diese Vereinbarung durch die unmittelbar und zwingend wirkende Tarifnorm verdrängt, § 4 Abs. 1 und Abs. 3 Tarifvertragsgesetz (TVG). Sie ist grundsätzlich auch nicht als andere Abmachung i. S. v. § 4 Abs. 5 TVG für den Fall zu verstehen, dass die zwingende Wirkung des geltenden Tarifvertrages später entfallen sollte (etwa wegen eines späteren Verbandsaustritts und wiederum später nachfolgendem Ende des Tarifvertrages i. S. v. § 3 Abs. 3 TVG) und die Nachwirkung eintritt. Bereits aus der Vereinbarung selbst ergibt sich, dass ihr Regelungswille auf die Beseitigung der unmittelbaren und zwingenden Wirkung der tariflichen Normen gerichtet ist.

(BAG, Urt. v. 01.07.2009, 4 AZR 250/08)

11. EuGH-Urteil: Deutschland muss gesetzliche Kündigungsfristen für Arbeitsverhältnisse ändern

Der EuGH hat die bisher in Deutschland geltende Regelung, wonach bei Kündigungsfristen die Beschäftigungszeiten erst vom 25. Lebensjahr an berücksichtigt werden, als nach EU-Recht verbotene Diskriminierung aus Gründen des Alters gewertet. Die deutschen Gerichte wurden angewiesen, die fragliche Regelung in laufenden Arbeitsgerichtsverfahren „erforderlichenfalls **unangewendet zu lassen**“ (EuGH-Rechtssache C-555/07). Eine auf dem Alter beruhende Ungleichbehandlung sei nur dann zulässig, wenn sie durch ein legitimes Ziel aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung gerechtfertigt sowie zur Erreichung des Ziels „angemessen und erforderlich“ sei. Die deutsche Regelung sei demgegenüber „nicht angemessen oder geeignet“, so der EuGH. Dementsprechend muss das Gesetz geändert werden, um die Unwirksamkeit der betreffenden Regelung wegen Altersdiskriminierung zu beseitigen.

(Urteil des EuGH vom 19.01.2010 (AZ: C-555/07) (Quelle: dpa))

12. Anspruch auf rauchfreien Arbeitsplatz

Der Arbeitgeber hat nach § 5 Abs. 1 Satz 2 der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV), soweit erforderlich, ein allgemeines oder auf einzelne Bereiche der Arbeitsstätte beschränktes Rauchverbot zu erlassen. Nach § 618 Abs. 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) hat der Dienstberechtigte Räume, Vorrichtungen oder Gerätschaften so einzurichten und zu unterhalten und Dienstleistungen so zu regeln, dass der Verpflichtete gegen Gefahr für Leben und Gesundheit so weit geschützt ist, als die Natur der Dienstleistung es gestattet. Das Bundesarbeitsgericht hat der Klage des Arbeitnehmers eines Spielkasinos gerichtet auf Zuweisung eines tabakrauchfreien Arbeitsplatzes stattgegeben.

(BAG, Urt. v. 19.05.2009, 9 AZR 241/08)

13. Entschädigungsanspruch wegen Diskriminierung - Ernsthaftigkeit der Bewerbung

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sieht für den Fall der Diskriminierung eines Bewerbers im Sinne des Gesetzes einen Entschädigungsanspruch vor. Ein solcher Entschädigungsanspruch besteht nach Auffassung des LAG Hamburg jedoch nur dann, sofern eine objektiv und subjektiv ernsthafte Bewerbung vorliegt. Als objektiv ernsthaft ist eine Bewerbung zu qualifizieren, sofern der Bewerber die für die Besetzung der Position erforderlichen Qualifikationsmerkmale erfüllt. Als subjektiv ernsthaft ist die Bewerbung anzusehen, sofern der Bewerber tatsächlich an einer Beschäftigung interessiert ist. Jedenfalls im Zusammenhang mit anderen Indizien kann der Umstand, dass ein Arbeitnehmer in einer Vielzahl von Fällen Klagen auf Zahlung von Schadensersatz bzw. Entschädigung wegen behaupteter Diskriminierung bei Stellenausschreibungen erhoben hat, den Schluss rechtfertigen, dass eine ernsthaft gemeinte Bewerbung nicht vorliegt. Solche anderen Indizien können darin zu sehen sein, dass ein Bewerbungsschreiben weitgehend aus Textbausteinen zusammengesetzt ist, keinerlei Ausführungen dazu enthält, was den Bewerber gerade an der ausgeschriebenen Stelle interessiert, und keine aussagekräftige Darstellung des bisherigen beruflichen Werdegangs des Bewerbers enthalten ist. In solchen Fällen kommen Entschädigungsansprüche des Bewerbers nicht in Betracht.

(LAG Hamburg, Beschl. v. 12.01.2009, 3 Ta 26/08)

14. Verweigerung der Teilnahme an einem Personalgespräch - Abmahnung

Es stellt keinen Verstoß gegen den Arbeitsvertrag dar, sofern der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zu einem Personalgespräch über die Absenkung der Arbeitsvergütung auffordert und der Arbeitnehmer die Durchführung des Gespräches ablehnt. Nach § 106 der Gewerbeordnung (GewO) kann der Arbeitgeber Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag oder Gesetz bereits festgelegt sind. Zudem ist es dem Arbeitgeber möglich, Weisungen zur Ordnung und dem Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb auszusprechen. Dagegen beinhaltet das Weisungsrecht nicht die Befugnis, den Arbeitnehmer zur Teilnahme an einem Personalgespräch zu verpflichten, in dem es ausschließlich um eine bereits abgelehnte Vertragsänderung - wie vorliegend die Absenkung der Arbeitsvergütung - gehen soll. Das Bundesarbeitsgericht hat deshalb die Entscheidung bestätigt, dass der Arbeitgeber zur Herausnahme der Abmahnung aus der Personalakte verpflichtet ist.

(BAG, Urt. v. 23.06.2009, 2 AZR 606/08)

15. Altersdifferenzierung in Sozialplänen

Sozialpläne dürfen eine nach Lebensalter oder Betriebszugehörigkeit gestaffelte Abfindungsregelung vorsehen. Sie dürfen rentenberechtigte Arbeitnehmer von Sozialplanleistungen auch ausschließen. Die damit verbundene unterschiedliche Behandlung wegen des Alters ist von § 10 Abs. 3 Nr. 6 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) gedeckt. Diese Regelung verstößt nicht gegen das gemeinschaftsrechtliche Verbot der Altersdiskriminierung. Die Bestimmung ist mit europarechtlichen Vorschriften vereinbar. Es entspricht einem allgemeinen sozialpolitischen Interesse, dass Sozialpläne danach unterscheiden können, welche wirtschaftlichen Nachteile den Arbeitnehmern drohen, die durch eine Betriebsänderung ihren Arbeitsplatz verlieren. Diese Nachteile können mit steigendem Lebensalter zunächst zunehmen, weil damit die Gefahr längerer Arbeitslosigkeit typischerweise wächst, und können geringer sein, wenn Arbeitnehmer nach dem Bezug von Arbeitslosengeld in der Lage sind, Altersrente in Anspruch zu nehmen.

(BAG, Urt. v. 26.05.2009, 1 AZR 198/08)

16. Weisungsrecht des Arbeitgebers für die Arbeitszeitverteilung bei Sonn- und Feiertagsarbeit

Fehlt im Arbeitsvertrag eine ausdrückliche Regelung über die Verteilung der Arbeitszeit, können Arbeitgeber aufgrund ihres Weisungsrechts gesetzlich und kollektivrechtlich erlaubte Sonn- und Feiertagsarbeit anordnen, selbst wenn diese über Jahrzehnte hinweg nicht angeordnet wurde. Einer ausdrücklichen Befugnis hierzu bedarf es im Arbeitsvertrag nicht. Wollen die Vertragsparteien das Weisungsrecht des Arbeitgebers für die Arbeitszeitverteilung durch eine konstitutive Regelung einschränken, müssen hierfür besondere Anhaltspunkte im Arbeitsvertrag vorliegen. Somit ist Sonn- und Feiertagsarbeit nicht grundsätzlich deswegen ausgeschlossen, weil sie vertraglich nicht ausdrücklich vorgesehen ist.

(BAG, Urt. v. 15.09.2009, 9 AZR 757/08)

17. Urlaub als Erholung?

Urlaub muss nicht zwingend der körperlichen Erholung dienen. § 8 BUrlG verbietet lediglich eine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit, d. h. eine Tätigkeit, die der maximalen finanziellen Ausnutzung der Arbeitskraft dient. Die Mithilfe im Familienbetrieb, in einer Nebenerwerbslandwirtschaft oder in einer gemeinnützigen Organisation widerspricht nicht dem Urlaubszweck. Als erlaubte Familienmithilfe sind regelmäßig Tätigkeiten im Betrieb des Ehegatten während eines genehmigten Urlaubs zu qualifizieren.

(LAG Köln, Urt. v. 21.09.2009, 2 Sa 674/09)

18. Arbeitsunfähige Arbeitnehmer können nach Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraums zur Rückgabe des Dienstwagens verpflichtet sein

Nach Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraums haben arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer keinen Anspruch mehr auf Weitergewährung der privaten Nutzungsüberlassung an einem Dienstwagen. Denn die Privatnutzungsbefugnis gehört zum Gehalt und endet damit bei Krankheit ebenso wie der Anspruch auf Fortzahlung des Gehalts nach sechs Wochen. Der Arbeitgeber kann daher den Dienstwagen nach Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraums vom kranken Arbeitnehmer zurückfordern.

Geklagt hatte ein Bauleiter, der von seinem Arbeitgeber im Anstellungsvertrag das Privatnutzungsrecht an einem Dienstwagen eingeräumt bekam. Im Laufe einer mehr als neun Monate andauernden Arbeitsunfähigkeit des Bauleiters forderte der Arbeitgeber den Dienstwagen wegen Anlaufs des Leasingvertrages heraus. Mit seiner Klage verlangte der Mitarbeiter sodann Schadensersatz für die fehlende Nutzungsüberlassung.

Diesem Begehren erteilten die Richter aus Stuttgart eine Absage, ließen aber gleichwohl wegen der grundsätzlichen Bedeutung der Frage die Berufung zu. Die Entscheidung ist damit noch nicht rechtskräftig.

(ArbG Stuttgart, Urteil vom 25.02.2009, AZ.: 20 Ca 1933/08)

19. Nach Kündigung: Anspruch auf Krankengeld bleibt

München/Herne (dpa/tmn) - Gesetzlich Krankenversicherte erhalten bei Arbeitsunfähigkeit auch nach einer Kündigung Krankengeld. Das geht aus einem Urteil des Landessozialgerichts München hervor (Az.: L 4 KR 268/06), auf das der Verlag «Neue Wirtschafts-Briefe» hinweist.

Demnach hängt der Anspruch auf Krankengeld nicht davon ab, ob Versicherte während ihrer Arbeitsunfähigkeit durchgehend beschäftigt sind. Vielmehr reicht es aus, wenn zu Beginn der Erkrankung ein Arbeitsverhältnis besteht.

In dem Fall hatte eine Krankenkasse in Bayern einem freiwillig Versicherten die Zahlung verweigert, nachdem er von seiner Firma entlassen worden war. Zur Begründung hieß es, ein Krankengeldanspruch bestehe für diese Gruppe von Versicherten nur während der Dauer eines Beschäftigungsverhältnisses.

Die Richter sahen das jedoch als unzulässig an, da die Regelung dem Grundgedanken der wirtschaftlichen Absicherung im Krankheitsfall widerspricht. Dem Versicherten stehe daher Krankengeld für die gesamte Zeit seiner Arbeitsunfähigkeit zu.

IV. Verschiedenes

Der WLAV jetzt auch im Internet!

Besuchen Sie unsere Internetseite unter www.wlav.de

Damit haben Sie die Möglichkeit, sich über Tarifverträge, Mitgliedschaft beim WLAV sowie seine Dienstleistungen zu informieren. Alle WLV-Mitglieder haben zusätzlich über den Mitgliederbereich Zugang zu zahlreichen Merkblättern und Rundschreiben.



Ass. jur. v. Chamier
(Geschäftsführerin)

Unfallverhütung

Beachten Sie bitte bei allen betrieblichen Arbeitsabläufen die Vermeidung von Arbeitsunfällen als vorrangiges Ziel. Jeder vermiedene Arbeitsunfall erspart Schmerz, in vielen Fällen auch schweres Leid. Unfallverhütung spart auch Kosten und Beiträge.
