

Arbeitsrecht aktuell **Juli/August 2009**

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, Ur. v. 19.05.2009, 9 AZR 241/08

Urlaubsgeld bei dauernder Arbeitsunfähigkeit

Die Ansprüche auf Gewährung und Abgeltung des gesetzlichen Urlaubs erlöschen nicht, wenn der Arbeitnehmer bis zum Ende des Urlaubsjahres und/oder des Übertragungszeitraumes sowie darüber hinaus arbeitsunfähig erkrankt ist. Dies ergibt sich aus § 7 Abs. 3 und 4 Bundesurlaubsgesetz (BurlG). Ist ein tarifliches Urlaubsgeld mit der Urlaubsvergütung verknüpft, ist es erst dann zu zahlen, wenn auch ein Anspruch auf Urlaubsvergütung fällig ist. In dem konkret zur Entscheidung stehenden Fall hat das Bundesarbeitsgericht die klageabweisende Entscheidung bestätigt. Das Gericht hat sich darauf berufen, dass vorliegend bei bestehender und fortgesetzter Arbeitsunfähigkeit das Arbeitsverhältnis der Parteien bisher nicht beendet ist.

BAG, Ur. v. 19.05.2009, 9 AZR 477/07

Ausschlussfrist – Freistellung von der Haftung

Der Anspruch des Arbeitnehmers, vom Arbeitgeber im Innenverhältnis von Schadensersatzansprüchen Dritter freigestellt zu werden, wird jedenfalls dann fällig, wenn der Arbeitnehmer im Außenverhältnis die Rechtsverteidigung gegen seine Verurteilung zum Schadensersatz einstellt. Im konkreten Fall hatte die Revision eines Krankenhausträgers Erfolg, der sich gegen den Freistellungsanspruch eines zur Zahlung von Schmerzensgeld verurteilten und in dem Krankenhaus angestellten Arztes richtete. Zur Begründung hat sich das Bundesarbeitsgericht darauf berufen, dass die in dem Arbeitsvertrag nach § 70 BAT vereinbarte Ausschlussfrist nicht eingehalten wurde. Trotz rechtskräftiger Verurteilung hatte es der Arzt versäumt, den bestehenden Freistellungsanspruch rechtzeitig und innerhalb der Frist von sechs Monaten gegenüber dem Krankenhausträger geltend zu machen.

BAG, Ur. v. 25.06.2009, 8 AZR 236/08

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

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

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

Berechnung der betrieblichen Altersversorgung

Nach einer Entscheidung des Hessischen Landesarbeitsgerichts zur betrieblichen Altersversorgung umfasst der Begriff des „Bruttomonatsgehalts“ nach dem allgemeinen Sprachgebrauch nur Geldleistungen, nicht aber geldwerte Vorteile und Sachleistungen und unter einer „Zulage“ ist nur eine Geldzahlung, nicht aber eine Sachleistung zu verstehen. Hintergrund des Rechtsstreits war die Frage, ob bei der Höhe der einem Mitarbeiter eines Kreditinstituts zu zahlenden betrieblichen Altersversorgung auch zu berücksichtigen war, dass ihm aufgrund seiner Funktion als Filialleiter nach der im Unternehmen maßgeblichen „Autoordnung“ ein Dienstwagen zur Verfügung gestanden hat. Das Landesarbeitsgericht hat die Berücksichtigung des Dienstfahrzeuges bei der Berechnung der Höhe der betrieblichen Altersversorgung verneint.

LAG Hessen, Urt. v. 12.11.2008, 8 Sa 188/08

Vergütungspflichtige Arbeitszeit

Befördert der außerhalb des Betriebes eingesetzte Monteur auf Wunsch des Arbeitgebers das eingesetzte Montagefahrzeug jeweils vor Arbeitsbeginn vom Betrieb zur Einsatzstelle und nach Arbeitsende zum Betriebsitz zurück, so handelt es sich bei dieser Fahrtätigkeit um vergütungspflichtige Arbeitszeit. Dieser Anspruch wird durch eine tarifliche Regelung nicht berührt, welche für den Weg zur Arbeit allein eine Fahrtkostenerstattung, nicht hingegen eine Wegetzeitvergütung vorsieht.

LAG Hamm, Urt. v. 12.02.2009, 8 Sa 1576/08

Unsere Fachanwälte für Arbeitsrecht:



Peter C. Weyand
Rechtsanwalt, Notar
Büro Hamm



Dr. Herbert Lohmann
Rechtsanwalt
Büro Hamm



Ingo J. Padberg
Rechtsanwalt
Büro Leipzig



Frank Kott
Rechtsanwalt
Büro Leipzig/Halle



Dr. Stephan Renners
Rechtsanwalt
Büro Hamm