

Arbeitsrecht aktuell

Juli/August 2011

Ersatz des Unfallschadens – Einsatz eines Privatfahrzeugs

Ein Arbeitnehmer, der im Rahmen seiner Rufbereitschaft bei der Fahrt von seinem Wohnort zur Arbeitsstätte mit seinem Privatwagen verunglückt, hat grundsätzlich Anspruch gegen seinen Arbeitgeber auf Ersatz des an seinem Pkw entstandenen Schadens. Die Höhe dieses Ersatzanspruchs bemisst sich nach den Regeln des innerbetrieblichen Schadensausgleichs. Das Bundesarbeitsgericht hat ausgeführt, dass grundsätzlich jeder Arbeitnehmer – soweit keine abweichenden Vereinbarungen vorliegen – seine Aufwendungen für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte selbst zu tragen hat. Dazu gehören grundsätzlich auch Schäden an seinem Fahrzeug. Eine Ausnahme ist jedoch dann geboten, sofern der Arbeitnehmer während einer Rufbereitschaft vom Arbeitgeber aufgefordert wird, seine Arbeit anzutreten und er die Benutzung eines Privatfahrzeugs für erforderlich halten durfte, um rechtzeitig am Arbeitsort zu erscheinen.

BAG, Urt. v. 22.06.2011, 8 AZR 102/10

Abgelehnte Sprachkursteilnahme – Entschädigung wegen Diskriminierung?

Die Aufforderung durch den Arbeitgeber, an einem Deutschkurs teilzunehmen, um arbeitsnotwendige Sprachkenntnisse zu erwerben, stellt als solche keinen Verstoß gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) dar. Der Arbeitgeber kann das Absolvieren von Sprachkursen verlangen, sofern die Arbeitsaufgabe die Beherrschung der deutschen – oder einer fremden – Sprache erfordert. Die Aufforderung, dies auf eigene Kosten und außerhalb der Arbeitszeit zu tun, kann im Einzelfall gegen den Arbeitsvertrag oder aber Regeln eines Tarifvertrages verstoßen. Ein solcher Verstoß stellt jedoch keine unzulässige Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft dar, der Entschädigungsansprüche auslöst.

BAG, Urt. v. 22.06.2011, 8 AZR 48/10

Zugang einer Kündigung bei Übergabe an den Ehegatten

Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses wird als Willenserklärung unter Abwesenden nach § 130 Abs. 1 BGB erst wirksam, wenn sie dem Kündigungsgegner zugegangen ist. Der Kündigende trägt das Risiko der Übermittlung und des Zugangs der Kündigungserklärung. Die Kündigung ist erst dann zugegangen, wenn sie so in den Machtbereich des Arbeitnehmers gelangt ist, dass dieser unter gewöhnlichen Umständen unter Berücksichtigung der Verkehrsauffassung von ihrem Inhalt Kenntnis nehmen kann. Wird das Kündigungsschreiben einer Person übergeben, die mit dem Arbeitnehmer in einer Wohnung lebt und die aufgrund ihrer Reife und Fähigkeiten geeignet erscheint, das Schreiben an den Arbeitnehmer weiterzuleiten, ist diese nach der Verkehrsanschauung als Empfangsbote des Arbeitnehmers anzusehen. Dies ist in der Regel bei Ehegatten der Fall. Die Kündigungserklärung des Arbeitgebers geht dem Arbeitnehmer allerdings nicht bereits mit der Übermittlung an den Empfangsboten zu, sondern erst dann, wenn mit der Weitergabe der Erklärung unter gewöhnlichen Verhältnissen zu rechnen ist. Unter normalen Umständen kann nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts davon ausgegangen werden, dass der Ehemann nach Rückkehr in die gemeinsame Wohnung das Kündigungsschreiben an den Ehepartner weiterleitet und damit der Zugang bewirkt ist.

BAG, Urt. v. 09.06.2011, 6 AZR 687/09

Verlagerung eines Betriebsteils ins grenznahe Ausland

Ist für einen Arbeitsvertrag deutsches Recht maßgeblich, so ist die Frage, ob ein Betriebsübergang erfolgt, nach § 613a BGB zu beurteilen. Dies gilt auch dann, wenn ein Betriebsteil in die Schweiz verlagert wird. Vorliegend hatte die Kündigungsschutzklage des Mitarbeiters Erfolg. Der Arbeitgeber kann sich zur Begründung der Kündigung nicht auf eine Betriebsstilllegung berufen, weil ein Betriebsteil auf ein Schweizer Unternehmen übertragen worden ist. Dies stellt einen nach deutschem Recht zu beurteilenden Betriebsübergang dar, der eine Rechtfertigung der ausgesprochenen Kündigungen durch dringende betriebliche Gründe ausschließt.

BAG, Urt. v. 26.05.2011, 8 AZR 37/10

Urlaub in der Kündigungsfrist

Nach § 7 Abs. 1 Satz 1 BUrlG legt der Arbeitgeber den Urlaub zeitlich fest. Die Erklärung eines Arbeitgebers, einen Arbeitnehmer unter Anrechnung auf dessen Urlaubsansprüche nach der Kündigung von der Arbeitsleistung freizustellen, ist nach den §§ 133, 157 BGB aus Sicht des Arbeitnehmers auszulegen. Die Freistellung des Arbeitnehmers zum Zwecke der Gewährung von Erholungsurlaub erfolgt durch einseitige, empfangsbedürftige Willenserklärung des Arbeitgebers. Die Erklärung muss für den Arbeitnehmer hinreichend deutlich erkennen lassen, in welchem Umfang der Arbeitgeber die Urlaubsansprüche des Arbeitnehmers erfüllen will. Zweifel gehen zulasten des Arbeitgebers. Denn als Erklärender hat er es in der Hand, den Umfang der Freistellung eindeutig festzulegen.

BAG, Urt. v. 17.05.2011, 9 AZR 189/10

Urlaub und Elternzeit

Der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers entsteht nach erfüllter Wartezeit jeweils mit Beginn des Urlaubsjahres, § 4 BUrlG. Der Arbeitgeber ist nach § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG berechtigt, den Erholungsurlaub für jeden vollen Kalendermonat Elternzeit um 1/12 zu kürzen. Der Anspruch auf Erholungsurlaub entsteht zu Beginn des Jahres auch für die Monate der künftigen Elternzeit. Er darf lediglich gemäß § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG um 1/12 für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit gekürzt werden. Im Fall der Schwerbehinderung gelten diese Grundsätze auch für den Zusatzurlaub nach § 125 Abs. 1 SGB IX.

BAG, Urt. v. 17.05.2011, 9 AZR 197/10

Schadensersatz wegen Arbeiten an asbesthaltigen Bauteilen

Die Anweisung an einen Arbeitnehmer, mit asbesthaltigem Material ohne Schutzmaßnahmen zu arbeiten, kann die bewusste Inkaufnahme von Gesundheitsschäden des Arbeitnehmers beinhalten. Der Arbeitgeber haftet für mögliche Schäden, die der Arbeitnehmer aufgrund Arbeiten mit asbesthaltigen Bauteilen erleidet, nur dann, wenn der für den Arbeitnehmer zuständige Vorgesetzte ihm die Tätigkeit zugewiesen hat, obwohl ihm bekannt war, dass der Arbeitnehmer damit einer besonderen Asbestbelastung ausgesetzt war und er eine Gesundheitsschädigung des Arbeitnehmers zumindest billigend in Kauf genommen hat.

BAG, Urt. v. 28.04.2011, 8 AZR 769/09

Widerruf einer in allgemeinen Arbeitsbedingungen geregelten Zulage

Der Widerruf einer in allgemeinen Arbeitsbedingungen versprochenen Leistung des Arbeitgebers darf nicht grundlos erfolgen. Seit dem 01.01.2002 müssen die Widerrufsgründe in der Vertragsklausel angegeben werden. Fehlt diese Angabe, ist die Klausel nach § 308 Nr. 4, § 307 BGB unwirksam. Die hierdurch entstandene Vertragslücke kann in vor dem 01.01.2002 vereinbarten Klauseln im Wege ergänzender Vertragsauslegung geschlossen werden. Dabei ist es unerheblich, ob der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer in der gesetzlichen Übergangsfrist bis zum 31.12.2002 eine Anpassung der Klausel an den strengeren Rechtszustand angetragen hat.

BAG, Urt. v. 20.04.2011, 5 AZR 191/10

Frage nach Ermittlungsverfahren an Bewerber

Bei der Einstellung eines Bewerbers ist die Frage nach staatsanwaltschaftlichen Ermittlungsverfahren ebenso wie die Frage nach Vorstrafen nur eingeschränkt zulässig. Die Frage nach „innerhalb der letzten 3 Jahre anhängig gewesen“ Ermittlungsverfahren der Staatsanwaltschaft ist regelmäßig unzulässig, soweit sie sich auf Ermittlungsverfahren bezieht, die im Zeitpunkt der Befragung abgeschlossen sind, ohne dass es zu einer Verurteilung gekommen ist. Ob eine Ausnahme zu machen ist, wenn abgeschlossene Ermittlungsverfahren für die in Aussicht genommene Arbeitstätigkeit in spezifischer Weise einschlägig sind, war im konkreten Fall nicht zu entscheiden.

LAG Hamm, Urt. v. 10.03.2011, 11 Sa 2266/10

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



Dr. Stephan Renners
Rechtsanwalt
Büro Hamm