

Mandanten Newsletter

Oktober 2009

www.rickers-priebe.de



Sehr geehrte Damen und Herren,

in der aktuellen Ausgabe unseres Mandanten-Newsletters finden Sie wie gewohnt wissenswerte Neuigkeiten aus dem Arbeitsrecht. Wir informieren Sie über die veränderte Rechtsprechung in Sachen Urlaubsrecht und haben im „BAG-Ticker“ jüngste Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts zusammengestellt. In unseren Rechtstipps erfahren Sie unter anderem, welche Konsequenzen „Rauchen ohne Ausstempeln“ haben kann.

Sie haben weitergehende Fragen? Wir stehen Ihnen gerne zur Verfügung!

Mit herzlichen Grüßen

Andreas Bothe

Rechtsanwalt, Notar und Fachanwalt für Arbeitsrecht



Inhalte: Mandanten Newsletter Oktober 2009

Seite 02 // Neues Urlaubsrecht: Urlaubsabgeltung bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit

Seite 02 // EU-Mutterschutzrichtlinie zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen und arbeitenden Müttern

Seite 03 // BAG-Urteilsticker

Seite 04 // Betriebseigene Maschine instand gesetzt für private Reparatur: Kein Arbeitsunfall

Seite 04 // Raucherpausen nur mit Ausstempeln



RECHTSANWALTS UND NOTARKANZLEI

Rickers | Priebe | Bothe

Rickers Priebe Bothe

Breite Straße 40-44 · 25524 Itzehoe

Tel.: 0 48 21 / 68 18-0 · Fax: 0 48 21 / 68 18 18

itzehoe@rickers-priebe · www.rickers-priebe.de



Sollten Sie die Zusendung dieses Newsletters nicht wünschen, bitten wir Sie um kurze Nachricht. Sie würden dann umgehend aus dem Verteiler gelöscht werden.



Mitglied der Arbeitsgemeinschaft
Arbeitsrecht

Deutscher Anwaltverein

Neues Urlaubsrecht: Urlaubsabgeltung bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit

Nach der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs vom 20. Januar 2009 (AZ: C-350/06 und C-520/06) hat auch das Bundsarbeitsgericht (BAG) am 24. März 2009 (AZ: 9 AZR 983/07) seine Rechtsprechung zum Urlaubsrecht grundsätzlich geändert: Ansprüche auf Abgeltung des gesetzlichen Urlaubs erlöschen nicht, wenn der Arbeitnehmer bis zum Ende des Urlaubsjahres und/oder des Übertragungszeitraumes erkrankt und deshalb arbeitsunfähig ist.

Bisher hatte das BAG das Urlaubsrecht so ausgelegt, dass der Urlaubsabgeltungsanspruch erlischt, wenn der Arbeitnehmer seinen Urlaub wegen einer Erkrankung bis zum

Ende des Übertragungszeitraums nicht nehmen kann. Daran hält das Gericht nicht mehr fest.

In dem konkreten Fall war die Klägerin von August 2005 bis Januar 2007 als Erzieherin für einen Verein tätig. Sie erlitt im Juni 2006 einen Schlaganfall und war von da an über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus zumindest bis August 2007 durchgehend arbeitsunfähig. Vor Gericht verlangte die Klägerin unter anderem die Abgeltung der gesetzlichen Urlaubsansprüche aus den Jahren 2005 und 2006.

Die Richter des BAG gaben diesen Teilen der Klage im Unterschied zu

den Vorinstanzen statt. Ansprüche auf Abgeltung des gesetzlichen Teil- oder Vollurlaubs erlöschen nicht, wenn der Arbeitnehmer bis zum Ende des Urlaubsjahres und/oder des Übertragungszeitraums erkrankt und deshalb arbeitsunfähig ist.



Fotos: www.fotolia.de

EU-Mutterschutzrichtlinie zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen und arbeitenden Müttern

Die EU-Kommission hat neue Regelungen zu einem verbesserten Mutterschutz vorgeschlagen.

So soll unter anderem der Mutterschaftsurlaub in der gesamten Europäischen Union von 14 auf 18 Wochen erhöht werden. Mütter sollen verpflichtend für die ersten sechs Wochen nach der Entbindung Urlaub erhalten. Darüber hinaus dürfen schwangerschaftsbedingte Krankheitszeiten bis vier Wochen vor der Entbindung nicht mehr auf den Mutterschaftsurlaub angerechnet werden.

Ziel ist auch, neue Vorschriften zum Kündigungsschutz auf EU-Ebene zu verankern. So sollen die Mitgliedstaaten gesetzlich regeln, dass



Fotos: www.fotolia.de

Kündigungen der Arbeitnehmerinnen vom Beginn der Schwangerschaft bis zum Ende des Mutterschaftsurlaubs verboten sind. Kündigungen innerhalb von sechs Monaten nach dem Mutterschaftsurlaub muss der Arbeitgeber auf Verlangen schriftlich begründen. Bei einer Verletzung der Rechte, die sich aus der Richtlinie ergeben, sieht diese eine Beweislastumkehr vor. Bisher lag die Beweislast bei den betroffenen Arbeitnehmerinnen.

Um die Rechte durchzusetzen, sollen die Mitgliedstaaten Strafen bei Verstößen festlegen. Diese können sogar Schadenersatzleistungen an

die Opfer umfassen, die „wirksam, verhältnismäßig und abschreckend“ sind.

In Deutschland sind diese Rechte bereits weitgehend durch

das Mutterschutzgesetz und das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz verwirklicht. Neu wäre, dass der Richtlinienvorschlag für Verstöße auch Schadenersatzleistungen an die Opfer umfasst.



Fotos: www.fotolia.de

BAG-Urteilsticker

Abmahnung wegen religiöser Kopfbedeckung in der Schule

Nach dem Schulgesetz Nordrhein-Westfalen dürfen Lehrer und pädagogische Mitarbeiter während der Arbeitszeit keine religiösen Bekundungen abgeben, die geeignet sind, die Neutralität des Landes oder den religiösen Schulfrieden zu gefährden. Diese Regelung steht im Einklang mit dem Grundgesetz sowie den nationalen und europäischen Diskriminierungsverboten. Eine Kopfbedeckung, die Haare, Haaransatz und Ohren einer Frau vollständig bedeckt, stellt eine religiöse Bekundung dar, wenn sie erkennbar als Ersatz für ein islamisches Kopftuch getragen wird.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 20. August 2009 - 2 AZR 499/08

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.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 5. August 2009 - 10 AZR 666/08

Weitergeltung eines Sanierungstarifvertrages nach Betriebsübergang

Schließen ein Insolvenzverwalter und die Gewerkschaft einen Sanierungstarifvertrag, kann dieser nach einem Betriebsübergang auf eine nicht tarifgebundene Erwerberin nicht durch Kündigungserklärung ihr gegenüber beendet werden. Eine Teilkündigung des Arbeitnehmers bezogen auf die Rechte und Pflichten des Tarifvertrages ist nicht möglich.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 26. August 2009 - 4 AZR 280/08

Altersdiskriminierende Stellenausschreibung

Die Begrenzung einer innerbetrieblichen Stellenausschreibung auf Arbeitnehmer im ersten Berufsjahr kann eine nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), besser bekannt als Antidiskriminierungsgesetz, 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. Dagegen kann der Betriebsrat vorgehen.

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 18. August 2009 - 1 ABR 47/08

Betriebseigene Maschine instand gesetzt für private Reparatur: Kein Arbeitsunfall

Setzt ein Angestellter eine betriebseigene Maschine instand, um sie privat zu nutzen, und wird dabei verletzt, handelt es sich nicht um einen Arbeitsunfall. So entschied das Bundessozialgericht am 12. Mai 2009 (Az: B 2 U 12/08).

Auf dem Weg zur Arbeit bemerkte ein Autofahrer, dass sein Fahrzeug unvermittelt bremste. Er beschloss, in seinem Betrieb, in dem er als Lkw-Fahrer und Baumaschinenführer angestellt war, dem Schaden nachzugehen. Nach Ende seiner Arbeitszeit setzte er sein Auto auf die dortige Hebebühne, die Mitarbeiter auch zu privaten Zwecken benutzen durften. Diese ließ sich jedoch nicht hochfahren. Gemeinsam mit zwei Kollegen gelang es dem Mann, die verklemmte Spindel des Hebebühnenmotors zu lösen. Als ein Kollege daraufhin die Hebebühne einschaltete, löste sich der Werkzeugschlüssel, den der Mann noch nicht entfernt hatte, und schlug ihm gegen den Kopf. Der Mann erlitt eine Schädelverletzung. Als Folge des Unfalls trat außerdem eine posttraumatische Epilepsie ein.

Vor Gericht wollte der Mann erreichen, dass sein Unfall als Arbeitsunfall anerkannt würde. Der Unfall sei bei der Reparatur einer betriebseigenen Maschine passiert, nicht bei der seines Fahrzeugs. Das Bundessozialgericht in letzter Instanz lehnte das jedoch ab. Zur Zeit des Unfalls habe sich der Kläger auf dem Betriebsgelände seines Arbeitgebers aufgehalten. Den Unfall selbst erlitt er jedoch, als er eine rein private Tätigkeit ausübte, die in keinem Zusammenhang mit seiner versicherten beruflichen Tätigkeit gestanden habe. Zwar sei die Reparatur der Hebebühne – die nicht zu seinem Arbeitsbereich gehörte –, im Ergebnis für seinen Arbeitgeber nützlich gewesen, doch sei sie durch das „eigenwirtschaftliche Interesse“ des Angestellten, die Instandsetzung seines Autos, motiviert gewesen. Um bei solchen so genannten gemischten Tätigkeiten klarer abgrenzen zu können, fragt das Gericht danach, ob die Tätigkeit, die zum Unfall geführt hat, auch ausgeführt worden wäre, hätte es keinen privaten Grund gegeben. Im vorliegenden Fall hätte der Mann die Hebebühne nicht repariert, wenn er sie nicht für die Untersuchung seines Pkws benötigt hätte.

Raucherpausen nur mit Ausstempeln

Rauchen während der Arbeitszeit, ohne den Zeiterfassungsautomaten zu bedienen, kann eine Kündigung rechtfertigen. So entschied das Arbeitsgericht Duisburg am 14. September 2009 (Az: 3 Ca 1336/09).

Eine seit vielen Jahren im Betrieb angestellte Frau war 2008 mehrfach abgemahnt worden, weil sie Raucherpausen machte, ohne vorher „auszustempeln“. Dies war in dem Betrieb jedoch Vorschrift. Im Frühjahr 2009 stellte der Arbeitgeber fest, dass die Angestellte wiederum an drei aufeinander folgenden Tagen Raucherpausen machte, ohne sich am Zeiterfassungsautomaten ab- und hinterher wieder angemeldet zu haben. Auch reichte die Frau in den darauf folgenden Tagen keine Korrekturbelege nach. Der Arbeitgeber kündigte ihr fristlos. Mit Recht, urteilten die Richter. Auch der „kurzzeitige Entzug der Arbeitsleistung“ sei eine schwere Vertragsverletzung und zerstöre das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

