

Mandanten Newsletter

Juli 2010

www.rickers-priebe.de

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Sommerreisezeit hat begonnen. Viele achten im Moment besonders auf Nachrichten über den Vulkan Eyjafjallajökull, der im Frühjahr den europäischen Flugverkehr weitgehend lahmlegte. Welche Konsequenzen hat es eigentlich, wenn man aus einem Urlaub nicht pünktlich an den Arbeitsplatz zurückkehren kann? Diese und andere Fragen beantwortet unser aktueller Newsletter.

Wie gewohnt finden Sie außerdem den BAG-Newsticker und zwei interessante Urteile aus der arbeitsrechtlichen Rechtsprechung.

Wir wünschen Ihnen eine schöne und ungestörte Urlaubszeit.

Mit herzlichen Grüßen

Andreas Bothe

Rechtsanwalt, Notar und Fachanwalt für Arbeitsrecht



Inhalte: Mandanten Newsletter Juli 2010

Seite 02 // Aschewolken am Arbeitsplatz

// Zügige Verfahrensdauer bei den Arbeitsgerichten

Seite 03 // BAG-Ticker – Neues aus dem Bundesarbeitsgericht

Seite 04 // Ablehnung von Arbeitsaufgaben wegen religiöser

Gewissenskonflikte nur beschränkt möglich

// Einstellungspflicht eines öffentlichen Arbeitgebers



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

Ashewolken am Arbeitsplatz

Der April 2010 stand in Europa im Zeichen der Ashewolke: Der Ausbruch des isländischen Vulkans Eyjafjallajökull führte in weiten Teilen Europas zu Flugverboten. Tausende Arbeitnehmer waren betroffen: Entweder konnten sie nicht rechtzeitig nach dem Urlaub an den Arbeitsplatz zurückkehren oder konnten ihre Arbeit mangels Zulieferprodukten nicht ausführen, wie beispielsweise in der Automobilindustrie. Der Beitrag gibt einen Überblick über die arbeitsrechtlichen Zusammenhänge und Konsequenzen.

Anspruch auf Lohnzahlung hat grundsätzlich nur, wer seine Arbeitsverpflichtung erfüllt. Ausnahmen sind beispielsweise die Fortzahlung im Krankheitsfall oder bei genehmigtem Urlaub. Der Arbeitnehmer, der aus objektiven Gründen nicht rechtzeitig aus seinem Urlaub zurückkehrt, hat keinen Lohnanspruch. Dies betrifft auch Fälle höherer Gewalt wie einen Vulkanausbruch. Das Bundesarbeitsgericht hat dies schon 1983 für die Fälle entschieden, bei denen Arbeitnehmer aufgrund der Witterungsverhältnisse nicht zur Arbeit kommen konnten. Jeder ist

selbst dafür verantwortlich, rechtzeitig am Arbeitsplatz zu erscheinen. Der Arbeitgeber muss also für diesen Zeitraum keinen Lohn zahlen. Eine Ausnahme gibt es nur, wenn man von einer Dienstreise nicht rechtzeitig zurückkehren konnte.

Abmahnung oder Kündigung?

Eine Abmahnung hat eine Warnfunktion, seine Pflichten nicht zu verletzen. Diese Möglichkeit fehlt im Fall einer höheren Gewalt. Und für eine Kündigung fehlt es an einem dem Arbeitnehmer vorwerfbaren Verhalten. Kehrt der Arbeitnehmer aus dem Zwangsurlaub umgehend an seinen Arbeitsplatz zurück, sobald ihm das möglich ist, drohen ihm daher keine Sanktionen.

Etwas anderes gilt für die Fälle, in denen der Beschäftigte nach dem unfreiwillig längeren Urlaubsaufenthalt diesen trotz einer Rückkehrmöglichkeit eigenmächtig verlängert. Hat der Urlauber die Möglichkeit, zurückzukehren, muss er diese auch nutzen, auch wenn es nicht die bequemste Variante ist. Kann der Arbeitnehmer nicht pünktlich an den Arbeitsplatz zurückkehren, muss er den Arbeitgeber zudem rechtzeitig darüber informieren.

Lohn ohne Arbeit

Wegen des Flugverbots konnten nicht nur Flug- und Bodenpersonal nicht arbeiten, auch in Bereichen der zulieferintensiven Industrie standen die Bänder still. Die daraus entstehenden Verluste werden jedoch nicht auf den Arbeitnehmer abgewälzt: Das Betriebs- und Wirtschaftsrisiko trägt der Arbeitgeber. Er muss seine Beschäftigten auch dann bezahlen, wenn er sie in diesen Fällen nicht beschäftigen kann.

Lösungsmöglichkeiten

Es bestehen selbstverständlich auch Möglichkeiten, das Risiko der höheren Gewalt und die Lasten der Folgen anders zu verteilen. Zu beachten ist jedoch, dass solche Regelungen klar und deutlich vereinbart werden müssen. Zahlreiche Firmen haben längeren Urlaub vereinbart oder von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, Überstunden abzubauen und Zeitkonten auszugleichen. Hierzu bedarf es jedoch der Einigung – Alleingänge sind ausgeschlossen: Der Arbeitgeber kann solche Regelungen nicht einseitig anordnen und der Arbeitnehmer nicht darauf bestehen, für die Fehltagelohn zu erhalten.

Zügige Verfahrensdauer bei den Arbeitsgerichten

Manchmal ist es unvermeidlich, Arbeitsprozesse zu führen, auch wenn der Anwalt immer versucht, bereits im Vorfeld die Rechte seiner Mandanten durchzusetzen. Prozesse kosten nicht nur Nerven, sondern auch Zeit. Im Vergleich mit den anderen Gerichtszweigen arbeitet die Arbeitsgerichtsbarkeit jedoch recht zügig. Hier finden Sie einen aktuellen Überblick über die Dauer der Verfahren bis einschließlich 2008.

Arbeitsgerichte I. Instanz

Dauerte im Jahre 2007 vor den Arbeitsgerichten ein Verfahren 3,1 Monate, waren es 2008 nur noch 3 Monate.

Zum Vergleich: Bei den Zivilgerichten musste man beispielsweise durchschnittlich 4,5 Monate auf eine Entscheidung der Amtsgerichte warten. Sehr viel länger dauerte es bei den Verwaltungsgerichten mit 12,3 und bei den Sozialgerichten mit 13,6 Monaten. Wer auf eine Entscheidung der Finanzgerichte hoffte, musste sogar 18 Monate warten.

Bei den Arbeitsgerichten gibt es keine großen Unterschiede in den einzelnen Bundesländern. Die Spannweite reichte 2008 von 2,2 Monaten in Schleswig-Holstein über 2,9 Monate in Nordrhein-Westfalen bis zu 3,7 Monaten in Hamburg.

Landesarbeitsgerichte

Auch die Arbeitsgerichte der zweiten Instanz schneiden gut ab: Bei den Landesarbeitsgerichten dauerten die Verfahren im Jahre 2008 durchschnittlich 6,3 Monate. Zum Vergleich: Bei den Landgerichten waren es 8,1, bei den Sozialgerichten 14,8 und bei den Oberverwaltungsgerichten sogar 17,8 Monate.

Zügig laufen die Verfahren übrigens auch bei den Familiengerichten: In erster Instanz dauern sie 8 Monate, in der zweiten Instanz 5,1 Monate.

Bundesgerichte

Für die Bundesgerichte gibt es keine Durchschnittswerte, sondern die Angabe von Zeiträumen. Beim Bundesarbeitsgericht dauerten die meisten Verfahren 12 bis 24 Monate. Zivilsachen werden am Bundesgerichtshof in etwa 6 bis 18 Monaten entschieden, ebenso viel Zeit benötigt das Bundessozialgericht. Im Vergleich zu den Vorgerichten arbeitet auch das Bundesverwaltungsgericht zügig, es kommt auf durchschnittlich knapp 13 Monate.

Zu beachten ist aber auch, dass 2,5 Prozent der Verfahren vor dem Bundesgerichtshof über 24 Monate dauern, hingegen nur 0,5 Prozent bis zu 6 Monaten.

BAG-Ticker – Neues aus dem Bundesarbeitsgericht

Schadensersatz wegen unrichtiger Arbeitgeberauskunft

Der Arbeitgeber hat gegenüber seinen Arbeitnehmern die vertragliche Nebenpflicht, keine falschen Auskünfte zu erteilen. Entsteht dem Arbeitnehmer durch eine schuldhaft erteilte unrichtige Auskunft ein Schaden, kann der Arbeitgeber zum Schadensersatz verpflichtet sein. Dies betrifft beispielsweise Fälle, bei denen unrichtige Angaben zu Altersteilzeit und Aufstiegsmöglichkeiten gegeben werden. *Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 4. Mai 2010 – 9 AZR 184/09*

Untersagung einer Nebentätigkeit

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist einem Arbeitnehmer während des rechtlichen Bestehens des Arbeitsverhältnisses grundsätzlich jede Konkurrenztaetigkeit zum Nachteil seines Arbeitgebers untersagt. Das soll auch bei Nebentätigkeiten gelten, sofern diesen nicht jede unterstützende Tätigkeit für das Konkurrenzunternehmen abgesprochen werden kann.

Die Klägerin arbeitete als Briefsortiererin bei der Deutschen Post AG. Im Jahre 2006 teilte sie ihrem Arbeitgeber mit, sie übe frühmorgens eine Nebentätigkeit als Zeitungszustellerin bei einem anderen Unternehmen

aus. Dieses andere Unternehmen stellt nicht nur Zeitungen, sondern auch Briefe und andere Postsendungen zu. Die Tätigkeit der Klägerin beschränkte sich jedoch auf die Zustellung von Zeitungen. Die Deutsche Post AG untersagte der Klägerin die Ausübung der Nebentätigkeit. Nun hat das BAG festgestellt, dass die Klägerin die Nebentätigkeit ausüben darf. Ob nach allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen auch bei untergeordneten Tätigkeiten jede Unterstützung eines Konkurrenzunternehmens verboten ist, erscheint zweifelhaft, kann aber dahinstehen. Die anwendbare Tarifregelung lässt eine Untersagung jedenfalls nur bei unmittelbarer Wettbewerbstätigkeit zu. Sie weicht deshalb zugunsten der Arbeitnehmer von den allgemeinen Grundsätzen ab. Eine unmittelbare Wettbewerbstätigkeit liegt nicht vor, da die Mitarbeiterin bei der Nebentätigkeit keine Briefe austrägt. *Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 24. März 2010 – 10 AZR 66/09*

Karenzentschädigung bei Einhaltung des verbindlichen Teils eines Wettbewerbsverbots

Ein Wettbewerbsverbot ist nur dann bindend, wenn es dem Schutz eines berechtigten geschäftlichen Inter-



ses des Arbeitgebers dient. Soweit der Arbeitnehmer dieses Wettbewerbsverbot beachtet, hat er Anspruch auf eine Karenzentschädigung. Dies ist eine Zahlung, die der Arbeitnehmer als Entschädigung dafür erhält, dass er für eine bestimmte vereinbarte Zeit nach seinem Ausscheiden aus dem Unternehmen nicht bei der direkten Konkurrenz arbeiten darf. Sollte das Wettbewerbsverbot auch unverbindliche Bestimmungen umfassen, so reicht es für den Anspruch auf Karenzentschädigung aus, dass der Arbeitnehmer den verbindlichen Teil einhält. Verstößt er gegen einen unverbindlichen Aspekt, hat er dennoch Anspruch auf die Entschädigung. *Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 21. April 2010 – 10 AZR 288/09*

Ablehnung von Arbeitsaufgaben wegen religiöser Gewissenskonflikte nur beschränkt möglich

Eine Angehörige der Zeugen Jehovas kann nicht ohne weiteres berufliche Aufgaben ablehnen, die mittelbar zu den Vorbereitungen der Fastnacht gehören, indem sie sich auf ihre Glaubens- und Gewissensfreiheit beruft. Das entschied das Arbeitsgericht Freiburg am 14. Januar 2010 (Az: 13 Ca 331/09).

Die Auszubildende zur Verwaltungsfachangestellten bei einer Stadt lehnte es ab, bei den Vorbereitungen zur Fastnacht mitzuwirken. Im Rahmen des Stadtmarketings ging es dabei unter anderem um Dekorationsarbeiten und die Organisation der Bewirtung von Beschäftigten und Publikum. Ihre Teilnahme an Fastnachtsveranstaltungen erwartete ihr Arbeitgeber nicht. Bei ihrer Ablehnung berief sich die junge Frau, Angehörige der Zeugen

Jehovas, auf einen Gewissenskonflikt aufgrund ihrer religiösen Überzeugung. Der Arbeitgeber reagierte darauf mit einer Abmahnung, gegen die die Frau klagte.

Ohne Erfolg. Zwar sei in der Tat die Gewissensfreiheit der Klägerin tangiert worden, so die Richter, doch habe sie dies nach Abwägung der Interessen beider Seiten hinzunehmen. Entscheidend sei, dass die Klägerin von Anfang an wusste, welche Aufgaben im Rahmen ihrer Ausbildung auf sie zukommen würden. Sie hatte bei der Einstellung zwar darauf hingewiesen, dass sie Zeugin Jehovas sei, jedoch nicht, dass sie aufgrund ihrer religiösen Überzeugung grundsätzlich bestimmte Aufgaben nicht übernehmen würde.



Fotos: www.fotolia.de

Einstellungspflicht eines öffentlichen Arbeitgebers

Ein nicht berücksichtigter Bewerber kann von einem Arbeitgeber verlangen, eingestellt zu werden, wenn er der beste Bewerber ist. Davon kann man ausgehen, wenn er alle Einstellungsvoraussetzungen erfüllt und die Behörde ihre Entscheidung für einen anderen Bewerber nicht ordnungsgemäß dokumentieren kann. So urteilte das Hessische Landesarbeitsgericht am 23. April 2010 (AZ: 19/3 Sa 47/09).

Der schwerbehinderte Kläger ist als Ein-Euro-Jobber bei der beklagten Kommune im Archiv beschäftigt. Er hatte gehofft, eine neu geschaffene befristete Archivstelle zu erhalten. Tatsächlich hat die Kommune jedoch einen anderen, ebenfalls im Archiv tätigen Ein-Euro-Jobber eingestellt. Nachdem das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen hatte, hatte er vor dem Landesarbeitsgericht Erfolg.

Der Mann konnte erreichen, dass die Kommune ihn ebenfalls befristet einstellen muss. Der potentielle Arbeitgeber habe weder ein schriftliches Anforderungsprofil noch eine ordnungsgemäße Dokumentation seiner Auswahlentscheidung erstellt. Auch vor Gericht habe er dies nicht nachgeholt. Daher sei von einer Besteignung des Klägers auszugehen, ohne dass er dies im Einzelnen belegen müsse. Er erfülle somit sämtliche Einstellungsvoraussetzungen und seine Einstellung sei die einzig rechtmäßige Entscheidung der Behörde.