

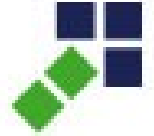
50. KA-PF – Veranstaltung

Am 3. August 2016 ab 19 Uhr

Hotel-Restaurant „Steuermann“

Aktuelle Entscheidungen aus dem Arbeitsrecht

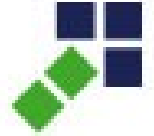
Referent Rudolf Döring, Ettlingen



Aktuelle Entscheidungen aus dem Arbeitsrecht

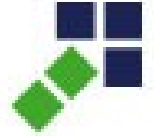
Umkleidezeit und Wegezeit als Arbeitszeit? BAG v. 17.11.2015 (Az.: 1 ABR 76/13)

Das BAG gab dem klagenden Betriebsrat Recht.



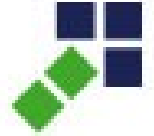
Aktuelle Entscheidungen aus dem Arbeitsrecht

Das BAG führt in seiner Begründung aus, dass sowohl die Zeiten für das An- und Ablegen der Dienstkleidung in den Betriebsräumen des Arbeitgebers, als auch die Zeiten, die der Arbeitnehmer braucht, um von dem Ort seines Kleidungswechsels zu seinem Arbeitsort zu gelangen, Arbeitszeit i.S.d. § 87 Abs. 1 Satz 2 BetrVG sein können.



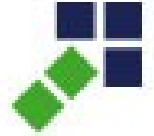
Aktuelle Entscheidungen aus dem Arbeitsrecht

Umkleidezeiten gehören zur vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung. Dies insbesondere dann, wenn die Dienstbekleidung den Arbeitgeber optisch offen legt. Das Umkleiden dient dann keinem fremden Bedürfnis, sondern ist keine Arbeitszeit, wenn die Dienstkleidung zuhause angelegt wird und nicht besonders auffällig auf dem Weg zur Arbeitsstätte getragen werden kann.



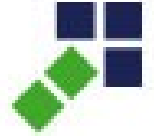
Aktuelle Entscheidungen aus dem Arbeitsrecht

Um eine auffällige Dienstkleidung handelt es sich, wenn der Arbeitnehmer aufgrund der Gestaltung der Kleidung im öffentlichen Raum bereits ohne Weiteres mit dem Arbeitgeber identifiziert werden kann.



Aktuelle Entscheidungen aus dem Arbeitsrecht

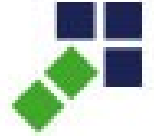
Die Wegezeit stellt auch deshalb Arbeitszeit dar, weil der Arbeitnehmer berechtigt ist, die arbeitsnotwendigen Arbeitsmittel an einem der Betriebshöfe der Arbeitgeberin abzugeben und wieder in Empfang zu nehmen. Diese Tätigkeiten dienen einem fremden Bedürfnis.



Aktuelle Entscheidungen aus dem Arbeitsrecht

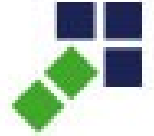
Kosten der Reinigung von Kleidung

In lebensmittelverarbeitenden Betrieben hat der Arbeitgeber dafür zu sorgen, dass seine Arbeitnehmer saubere und geeignete Hygienekleidung tragen. Zu seinen Pflichten gehört auch die Reinigung dieser Kleidung auf seine Kosten.



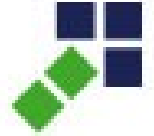
Aktuelle Entscheidungen aus dem Arbeitsrecht

Die Beklagte stellte zwar dem Kläger seine Hygienebekleidung gereinigt zur Verfügung, zog ihm aber monatlich Euro 10,23 vom Nettolohn ab. Der Kläger begehrt die Feststellung, dass diese Abzüge unberechtigt sind und verlangt für die Monate Jan. 2011 bis Febr. 2014 wegen bereits vorgenommener Abzüge eine Lohnnachzahlung in Höhe von Euro 388,74 netto.



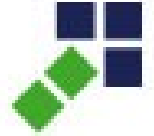
Aktuelle Entscheidungen aus dem Arbeitsrecht

Wie würden Sie diesen Fall beurteilen?



Aktuelle Entscheidungen aus dem Arbeitsrecht

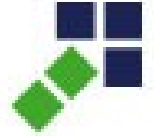
Der Kläger ist nicht verpflichtet, die Kosten der Reinigung der Hygienekleidung zu tragen und diese der Beklagten gem. § 670 BGB zu erstatten. Dies beruht auf dem allgemeinen Grundsatz, dass die Kosten von demjenigen zu tragen sind, in dessen Interesse das Geschäft oder die Handlung vorgenommen wurde. Die Beklagte hat die Reinigungskosten nicht im Interesse des Klägers, sondern im Eigeninteresse aufgewendet.



Aktuelle Entscheidungen aus dem Arbeitsrecht

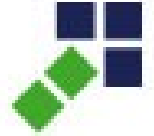
**Arbeitgeber dürfen Browserverlauf ihrer
Mitarbeiter kontrollieren**

**LAG Brandenburg, Urteil v. 14.01.2016
(Az.: 5 SA 657/15)**



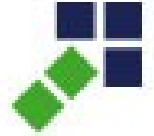
Aktuelle Entscheidungen aus dem Arbeitsrecht

Der Kläger hatte über seinen Dienstrechner das Internet privat genutzt. Lt. Arbeitsvertrag war die Nutzung der zur Verfügung gestellten Kommunikationstechnik der Beklagten zu privaten Zwecken allerdings nur ausnahmsweise während der Arbeitspausen gestattet.



Aktuelle Entscheidungen aus dem Arbeitsrecht

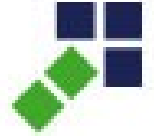
Die Beklagte, also der Arbeitgeber, hat im Rahmen einer Überprüfung des Internet-Datenvolumens festgestellt, dass das Datenvolumen des Klägers einen Umfang aufwies, wie dies sonst nur bei Servern der Beklagten vorkommt.



Aktuelle Entscheidungen aus dem Arbeitsrecht

Nach der erfolgten Kündigung wertete der Arbeitgeber ohne Zustimmung des Arbeitnehmers den Browserverlauf seines Dienstrechners aus. Die Auswertung ergab, dass der Kläger in einem Zeitraum von 30 Arbeitstagen im Umfang von etwa 45 Stunden mit privatem Surfen verbracht hat.

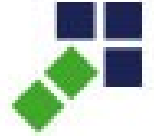
In diesem genannten Zeitraum hat der Kläger mehr als 16.000 Seiten aufgerufen.



Aktuelle Entscheidungen aus dem Arbeitsrecht

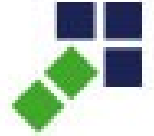
Der Kläger hat gegen die ihm gegebene fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses Kündigungsschutzklage erhoben.

Wie hätten Sie entschieden?



Aktuelle Entscheidungen aus dem Arbeitsrecht

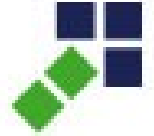
Das LAG Berlin-Brandenburg führte aus, dass die außerordentliche Kündigung aufgrund der in exzessivem Maß unerlaubten privaten Nutzung des Internets während der Arbeitszeit rechtswirksam sei.



Aktuelle Entscheidungen aus dem Arbeitsrecht

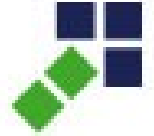
In diesem Zusammenhang ist wichtig, ob die Beklagte gegen das Bundesdatenschutzgesetz (§ 32 Abs. 1 Satz 1 BDSG) verstoßen hat, weil sie eben eine Kontrolle der Internetnutzung ihres vorherigen Arbeitnehmers durchgeführt hat.

Auch hierzu führte das LAG Interessantes aus:



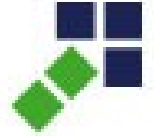
Aktuelle Entscheidungen aus dem Arbeitsrecht

Der Arbeitgeber darf auch bei erlaubter Internetbenutzung den Browserverlauf seiner Mitarbeiter kontrollieren, wenn der Verdacht einer nicht erlaubten oder auch noch exzessiven Nutzung bestehe und kein anderes Mittel zum Nachweis des Missbrauchs zur Verfügung stünde.



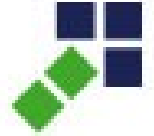
Aktuelle Entscheidungen aus dem Arbeitsrecht

Haftung des Direktors einer britischen Limited in Deutschland



Aktuelle Entscheidungen aus dem Arbeitsrecht

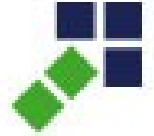
Im vom BGH entschiedenen Fall war über eine nach englischem Recht gegründete, aber vorwiegend in Deutschland tätige Gesellschaft das Insolvenzverfahren eröffnet worden. Der klagende Insolvenzverwalter nahm gemäß des Gesetzes betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung – also dem deutschen GmbHG - die Direktorin der Gesellschaft auf Ersatz von Zahlungen in Anspruch, die diese nach Eintritt der Zahlungsunfähigkeit an Dritte noch geleistet hat.



Aktuelle Entscheidungen aus dem Arbeitsrecht

Der BGH legte die Sache zunächst sogar dem Europäischen Gerichtshof zur Klärung vor.

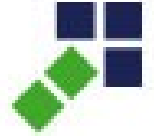
Dieser hat vorab entschieden, dass europäisches Recht, insbesondere die Niederlassungsfreiheit und die europäische Insolvenzordnung der Anwendung des deutschen GmbH-Rechts nicht entgegensteht.



Aktuelle Entscheidungen aus dem Arbeitsrecht

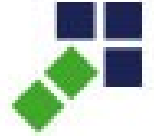
Inanspruchnahme von Elternzeit

- Schriftformerfordernis



Aktuelle Entscheidungen aus dem Arbeitsrecht

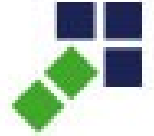
Wer die Elternzeit für den Zeitraum bis zum vollendeten 3. Lebensjahr des Kindes beanspruchen will, muss sie nach § 16 Abs. 1 BEEG spätestens 7 Wochen vor Beginn der Elternzeit schriftlich vom Arbeitgeber verlangen und gleichzeitig erklären, für welche Zeiten innerhalb von 2 Jahren Elternzeit genommen werden soll.



Aktuelle Entscheidungen aus dem Arbeitsrecht

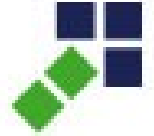
Einer Zustimmung des Arbeitgebers bedarf es nicht. Das Elternzeitverlangen erfordert aber die strenge Schriftform i.S.d. § 126 Abs. 1 BGB. Es muss deshalb von der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer eigenhändig durch Namensunterschrift oder mittels notariell beglaubigten Handzeichens unterzeichnet werden.

➤ Genügt ein Fax?



Aktuelle Entscheidungen aus dem Arbeitsrecht

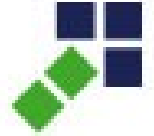
Ein Telefax oder eine E-Mail wahrt die von § 16 Abs. 1 Satz 1 BEEG vorgeschriebene Schriftform nicht und führt gemäß § 125 Abs. 1 BGB zur Nichtigkeit der Erklärung.



Aktuelle Entscheidungen aus dem Arbeitsrecht

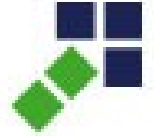
Mindestlohnfragen:

Gesetzlicher Mindestlohn für Bereitschaftszeiten



Aktuelle Entscheidungen aus dem Arbeitsrecht

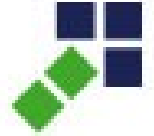
Der gesetzliche Mindestlohn ist für jede geleistete Arbeitsstunde zu zahlen. Zur vergütungspflichtigen Arbeit rechnen auch Bereitschaftszeiten, während derer sich der Arbeitnehmer in einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort innerhalb oder außerhalb des Betriebs bereit halten muss, um bei Bedarf die Arbeit aufzunehmen.



Aktuelle Entscheidungen aus dem Arbeitsrecht

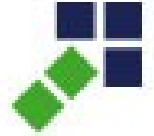
Der Kläger ist Rettungsassistent.

Es fallen regelmäßig Bereitschaftszeiten an. Das Bruttomonatsgehalt des Klägers beläuft sich auf € 2.680,31 nebst Zulagen. Der Kläger hat geltend gemacht, die Beklagte, also der Arbeitgeber, vergüte Bereitschaftszeiten nicht mit dem gesetzlichen Mindestlohn.



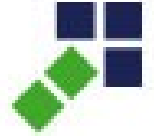
Aktuelle Entscheidungen aus dem Arbeitsrecht

Das BAG hat die Revision des Klägers zurückgewiesen, dem Kläger stehe für seine im Januar und Februar 2015 geleisteten Bereitschaftszeiten keine weiteren Vergütungen zu. Zwar ist Bereitschaftszeit mit dem gesetzlichen Mindestlohn zu vergüten, der Anspruch des Klägers hierauf sei aber erfüllt.



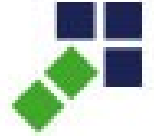
Aktuelle Entscheidungen aus dem Arbeitsrecht

Der Kläger kam auf 228 Arbeitsstunden in Vollarbeit und erreicht eine gezahlte Monatsvergütung in Höhe von € 2.680,31. Würde man die geleistete Arbeitszeit von 228 Stunden zu je € 8,50 ansetzen, erhielte er € 1.938,00 brutto monatlich. Somit übersteigt sein Gesamtgehalt den Anspruch auf Mindestlohn und eine weitere Vergütung besteht für ihn nicht.



Aktuelle Entscheidungen aus dem Arbeitsrecht

Urlaubs- und Weihnachtsgeld auf Mindestlohn anrechenbar?

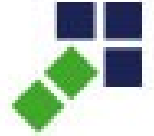


Aktuelle Entscheidungen aus dem Arbeitsrecht

Kann man den Mindestlohn umgehen, indem Urlaubs- und Weihnachtsgeld darauf angerechnet wird?

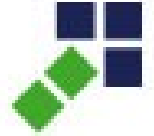
Das BAG entschied salomonisch:

Auf den Zweck komme es an.



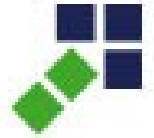
Aktuelle Entscheidungen aus dem Arbeitsrecht

Ein Arbeitgeber hat die bisher geleisteten Urlaubs- und Weihnachtsgelder dadurch auf den Mindestlohn angerechnet, dass er die Sonderzahlung des Urlaubs- und Weihnachtsgelds auf den Monatslohn bzw. auf das Monatsgehalt umgelegt hat.



Aktuelle Entscheidungen aus dem Arbeitsrecht

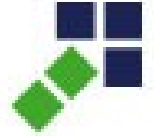
Diese Entscheidung des BAG zu dieser Frage wurde mit großer Spannung erwartet. Durch eine Betriebsvereinbarung waren die Auszahlungsmodalitäten des jährlich im Mai gezahlten Urlaubs- und im November gezahlten Weihnachtsgelds geändert worden. Diese wurden nämlich monatlich zu 1/12 gezahlt und folglich vom Arbeitgeber auf den Mindestlohn angerechnet.



Aktuelle Entscheidungen aus dem Arbeitsrecht

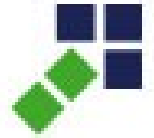
Das BAG entschied in seinem Urteil vom 25.05.2016 (Az.: 5 AZR 135/16):

Leistungen wie Weihnachtsgeld oder ein zusätzliches Urlaubsgeld sind dann Bestandteil des auf den Mindestlohn anzurechnenden Monatsgehalts, wenn der Arbeitnehmer den Betrag jeweils zu dem maßgeblichen fälligen Datum tatsächlich und unwiderruflich, also mit seinem Monatsgehalt, bezahlt erhält.



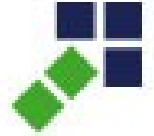
Aktuelle Entscheidungen aus dem Arbeitsrecht

Beim Urlaubsgeld ist also entscheidend, ob dadurch erhöhte Urlaubsaufwendungen, ggf. zumindest teilweise abgedeckt werden sollen, dann würde es sich um keine weitere Gegenleistung für die erbrachte normale Arbeitsleistung handeln und das Urlaubsgeld wäre nicht auf den Mindestlohn anrechenbar. Maßgeblich ist damit auch, ob das Urlaubsgeld von den Regelungen zum Urlaub abhängig ist oder ob es bloß eine saisonale Sonderleistung darstellt. So bereits BAG vom 12.10.2010, Az.: 9 AZR 522/09).



Aktuelle Entscheidungen aus dem Arbeitsrecht

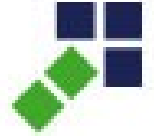
Zusammengefasst also kann man festhalten, dass dann Urlaubs- und Weihnachtsgeld auf den Mindestlohn anrechenbar sind, wenn sie als Gegenleistung für die erbrachte Arbeitsleistung angesehen werden müssen. Würden diese Zahlungen andere Ziele verfolgen, könnten Sie nicht auf den Mindestlohn angerechnet werden. Somit kommt es auf die „richtige Formulierung und Ausgestaltung“ an. Eine pro-rata-Gewährung spricht dabei grundsätzlich zunächst einmal für eine Gegenleistung zur Arbeitsleistung.



Aktuelle Entscheidungen aus dem Arbeitsrecht

Vom Urlaubsgeld zum Urlaubsanspruch

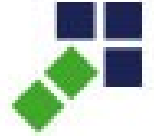
– Diskriminierung ?



Aktuelle Entscheidungen aus dem Arbeitsrecht

Das BAG hatte am 12.04.2016 (Az.: 9 AZR 660/14 und Az.: 9 AZR 661/14) über die Frage der Staffelung des Urlaubsanspruchs nach dem Lebensalter zu entscheiden.

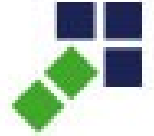
Sie kennen das AGG, also das Gesetz wie wir es kurz nennen, das Antidiskriminierungsgesetz oder Allgemeine Gesetz zur Gleichstellung usw.



Aktuelle Entscheidungen aus dem Arbeitsrecht

In einem Tarifvertrag (!) wurde im Rahmen der Urlaubsverordnung für die Beamtinnen und Beamten im Lande Hessen vereinbart, dass der Urlaubsanspruch sich nach dem Lebensalter, das im Laufe des Kalenderjahres erreicht werden würde, richte:

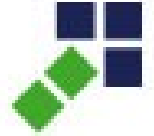
Bis zu 30 Jahren Lebensalter 26 Arbeitstage, dann weiter gestaffelt bis zu über 50 Jahre zu 33 Arbeitstagen.



Aktuelle Entscheidungen aus dem Arbeitsrecht

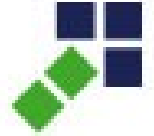
Ein jüngerer Beamter sah sich diskriminiert.

Die Urlaubsstaffelung des § 1 Tarifvertrag sowie § 71 BAT in Hessen, nach welcher der Kläger einen um 3 Tage kürzeren Urlaub erhielt als Beschäftigte, die das 50. Lebensjahr bereits vollendet hatten, verstieß gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 i.V.m. § 1 AGG und war deshalb nach § 7 Abs. 2 AGG unwirksam. Dies hat zur Folge, dass dem Kläger bereits vor Vollendung des 50. Lebensjahres in jedem Kalenderjahr ein Anspruch auf 33 Tage zustand.



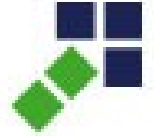
Aktuelle Entscheidungen aus dem Arbeitsrecht

Die Ungleichbehandlung zu Lasten des Klägers sei nach Ansicht des BAG nicht gerechtfertigt. Nach § 10 Satz 1 AGG ist eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters nur zulässig, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Die Mittel zur Erreichung dieses Ziels müssen nach § 10 Abs. 2 AGG nicht nur angemessen, sondern auch erforderlich sein.



Aktuelle Entscheidungen aus dem Arbeitsrecht

Der Arbeitgeber genügt seiner Darlegungslast nicht bereits dann, wenn er für diese Forderung des § 10 AGG geltend macht, die Regelung diene dem Schutz älterer Arbeitnehmer. Vielmehr müsste er dazu einen substantiierten Sachvortrag leisten.



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit und im Übrigen
„Nicht verzagen, den Anwalt fragen“