

Arbeitsrecht aktuell

März/April 2011

Privatnutzung des Dienstwagens während lang dauernder Arbeitsunfähigkeit

Räumt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das Recht ein, den überlassenen Dienstwagen privat zu nutzen, stellt dies einen geldwerten Vorteil und Sachbezug dar. Der Arbeitnehmer kann nach § 275 Abs. 1 i. V. m. § 280 Abs. 1 S. 1, § 283 S. 1 BGB Nutzungsausfallentschädigung in Höhe der steuerlichen Bewertung der privaten Nutzungsmöglichkeit verlangen, wenn ihm der Arbeitgeber das Fahrzeug vertragswidrig entzieht.

Die Revision des Arbeitnehmers blieb ohne Erfolg. Die Gebrauchsüberlassung eines Pkw zur Privatnutzung ist zusätzliche Gegenleistung für die geschuldete Arbeitsleistung. Sie ist steuer- und abgabenpflichtiger Teil des geschuldeten Arbeitsentgelts und damit Teil der Arbeitsvergütung. Damit ist sie regelmäßig nur solange geschuldet, wie der Arbeitgeber überhaupt Arbeitsentgelt schuldet. Das ist für Zeiten der Arbeitsunfähigkeit, für die keine Entgeltfortzahlungspflicht mehr nach § 3 Abs. 1 EFZG besteht, nicht der Fall.

BAG, Urт. v. 14.12.2010, 9 AZR 631/09

Entschädigung nach Videoüberwachung

Eine Mitarbeiterin, die über eine längere Zeit permanent mit einer Videokamera an ihrem Arbeitsplatz überwacht wurde, kann einen Anspruch auf eine Entschädigung wegen einer Verletzung des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung haben. Ob die Kamera ständig in Betrieb war, ist dabei unerheblich. Allein die Unsicherheit darüber, ob die Kamera tatsächlich aufzeichnet oder nicht, setzt die Mitarbeiterin einem ständigen Anpassungs- und Überwachungsdruck aus. Die Zubilligung einer Geldentschädigung im Fall einer solchen schweren Persönlichkeitsrechtsverletzung beruht auf dem Gedanken, dass ohne einen Entschädigungsanspruch Verletzungen der Würde und Ehre des Menschen häufig ohne Sanktionen blieben mit der Folge, dass der Rechtsschutz der Persönlichkeit verkümmern würde.

LAG Hessen, Urт. v. 25.10.2010, 7 Sa 1586/09

Kurzfristig gestelltes Teilzeitverlangen

Ein zu kurzfristig gestelltes Teilzeitverlangen, das die in § 8 Abs. 2 TzBfG geregelte Ankündigungsfrist von 3 Monaten nicht wahrt, ist nicht unwirksam, sondern führt nur dazu, dass nicht schon ab Ende der Elternzeit, sondern erst 3 Monate nach dem Verlangen mit der Teilzeit begonnen werden kann. Der Arbeitgeber darf den Teilzeitwunsch nicht mit dem bloßen Hinweis ablehnen, in seinem Betrieb müssten alle Beschäftigten, auch die Teilzeitbeschäftigten im Schichtbetrieb, arbeiten und in diesem Zusammenhang die Nachmittagschicht bis mindestens 18:00 Uhr abdecken. Er muss konkrete Umstände anführen und beweisen, inwiefern die gewünschte zeitliche Lage der Arbeit nicht durch zumutbare Änderung der Betriebsabläufe oder Einsatz einer in sein Schichtsystem integrierten Ersatzkraft ermöglicht werden kann.

LAG Schleswig-Holstein, Urт. v. 15.12.2010, 3 SaGa 14/10

Missbrauch von Bonuspunkten – Kündigung

Der Missbrauch von Bonuspunkten durch einen Mitarbeiter berechtigt nicht immer ohne Abmahnung zum Ausspruch einer außerordentlichen oder ordentlichen Kündigung. Auch wenn die Zweckrichtung des Bonussystems es selbstverständlich macht, dass keine fremden Kundenumsätze auf eigene Karten bzw. Karten von Arbeitskollegen gutgeschrieben werden dürfen, ist – auch im Hinblick auf die nach dem dem Rechtsstreit zugrunde liegenden System teilweise zulässigen Umbuchungen – eine Abmahnung notwendig, um dem Mitarbeiter die Gelegenheit zu geben, sein Verhalten entsprechend auszurichten. Eine uneinsichtige Fortsetzung des Fehlverhaltens durch den Mitarbeiter kann nicht angenommen werden. Der Hinweis auf ein den Mitarbeitern überlassenes mehr als 30-seitiges Bedienerhandbuch stellt keinen ausreichenden Hinweis dar.

LAG Hessen, Urт. v. 04.08.2010, 2 Sa 422/10

Fortsetzungsverlangen gegenüber dem Betriebserberwerber

Ein Arbeitnehmer, der von einem Betriebserberwerber die Fortsetzung seines Arbeitsverhältnisses verlangt, weil dieser infolge des Betriebsübergangs sein neuer Arbeitgeber ist, hat die Fristen zu beachten, die er für einen Widerspruch gegen den Übergang seines Arbeitsverhältnisses einzuhalten hätte.

Über einen Betriebsübergang müssen Betriebsveräußerer bzw. Betriebserberwerber die betroffenen Arbeitnehmer unterrichten, § 613 a Abs. 5 BGB. Erfolgt eine solche Unterrichtung überhaupt nicht, so beginnt weder die Monatsfrist des § 613 a BGB Abs. 6 für den Widerspruch gegen den Übergang des Arbeitsverhältnisses zu laufen noch eine Frist binnen derer der Anspruch auf Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses gegen den Betriebserberwerber gerichtet werden muss. Allerdings können die entsprechenden Erklärungen unter Umständen verwirkt sein.

BAG, Urt. v. 27.01.2011, 8 AZR 326/09

Anspruch auf Urlaub auch bei Erwerbsunfähigkeit auf Zeit

Der Bezug von Zeitrente wegen Erwerbsminderung hindert das Entstehen des Urlaubsanspruchs nicht. Es entsteht Jahr für Jahr der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch und der gesetzliche Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen. Der Urlaubsanspruch verfällt nicht mit Ablauf des Übertragungszeitraums des § 7 Abs. 3 BUrlG, wenn er wegen befristeter voller Erwerbsunfähigkeit nicht genommen werden kann. Der Lauf der dreijährigen Verjährungsfrist beginnt nicht in dem jeweiligen Urlaubsjahr, in dem die Ansprüche entstehen, sondern erst mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

LAG Schleswig-Holstein, Urt. v. 16.12.2010, 4 Sa 209/10

Schutz Behinderter, aber nicht schwerbehinderter Menschen

Nach dem Inkrafttreten des allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) am 18.8.2006 kann sich auf die Schutzvorschriften für schwerbehinderte Menschen nach dem Sozialgesetzbuch (SGB IX) nur berufen, wer unter den Anwendungsbereich dieses Gesetzes fällt. Das sind schwerbehinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung (GdB) von wenigstens 50 oder die diesen durch ein förmliches Verfahren gleichgestellten Menschen.

BAG, Urt. v. 27.01.2011, 8 AZR 580/09

Gestaffelte Urlaubsansprüche – Altersdiskriminierung

Die nach dem Lebensalter gestaffelten Urlaubsansprüche im Manteltarifvertrag Einzelhandel Nordrhein-Westfalen, die bei einer 6-Tage-Woche je nach Lebensalter zwischen 30 und 36 Tage pro Jahr betragen, stellen eine unmittelbare Diskriminierung wegen des Alters dar und sind nicht gemäß § 10 AGG gerechtfertigt. Es fehlt an einem legitimen Ziel für die Ungleichbehandlung, das im Tarifvertrag oder in dessen Kontext Anklang gefunden hat. Aus dem Grundsatz der effektiven und wirksamen Durchsetzung von EU-Rechtsvorgaben folgt daher eine Angleichung nach oben, entgegen der bestehenden Regelung.

LAG Düsseldorf, Urt. v. 18.01.2011, 8 Sa 1274/10

Keine Anrechnung der Elternzeit auf die Stufenlaufzeit im Entgeltsystem des TVöD

Die Vergütung nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) richtet sich nach der Entgeltgruppe, in die der Arbeitnehmer eingruppiert ist. Innerhalb der Entgeltgruppe bestimmt sich die Höhe der Vergütung nach der Stufe, der der Arbeitnehmer zugeordnet ist. Der Aufstieg in die nächsthöhere Stufe setzt eine in § 16 Abs. 3 TVöD im Einzelnen festgelegte Zeit der ununterbrochenen Tätigkeit in derselben Entgeltgruppe voraus. Nach § 17 Abs. 3 S. 1 TVöD stehen u. a. die Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz (MuSchG) einer ununterbrochenen Tätigkeit gleich. Elternzeit wird dagegen bis zu einer Dauer von jeweils 5 Jahren gemäß § 17 Abs. 3 S. 2 TVöD nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet, bei einer längeren Dauer erfolgt nach § 17 Abs. 3 S. 3 TVöD grundsätzlich eine Herabstufung um eine Stufe. Die Hemmung der Stufenlaufzeit bis zu einer Dauer von jeweils 5 Jahren durch die Inanspruchnahme von Elternzeit ist mit dem Recht der Europäischen Union und dem Grundgesetz vereinbar, führt insbesondere nicht zu einer Geschlechtsdiskriminierung.

BAG, Urt. v. 27.01.2011, 6 AZR 526/09

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

Geschlechtsspezifische Benachteiligung wegen Schwangerschaft bei einer Stellenbesetzung

Bewirbt sich eine schwangere Arbeitnehmerin um eine Stelle und besetzt der Arbeitgeber, dem die Schwangerschaft bekannt ist, diese Stelle mit einem Mann, so hat die Arbeitnehmerin eine geschlechtsspezifische Benachteiligung dann glaubhaft gemacht, wenn sie außer der Schwangerschaft weitere Tatsachen vorträgt, welche eine Benachteiligung wegen ihres Geschlechts vermuten lassen. An diesen weiteren Tatsachenvortrag sind keine strengen Anforderungen zu stellen.

Die Klägerin war bei der Beklagten im Bereich „International Marketing“ als eine von 3 Abteilungsleitern beschäftigt. Im September 2005 wurde die Stelle des Vorgesetzten frei. Die Beklagte besetzte diese mit einem Mann und nicht mit der damals schwangeren Klägerin. Diese begehrt die Zahlung einer Entschädigung wegen Benachteiligung aufgrund ihres Geschlechts. Sie habe die Stelle wegen ihrer Schwangerschaft nicht erhalten. Bei der Bekanntgabe dieser Entscheidung sei sie auf ihre Schwangerschaft angesprochen worden. Die Beklagte behauptet, für die getroffene Auswahl gebe es sachliche Gründe.

Das Bundesarbeitsgericht hat die Sache erneut wegen bestehender Rechtsfehler zur Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

BAG, Urt. v. 27.01.2011, 8 AZR 483/09

Rückzahlung von Weiterbildungskosten bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Abschluss der Ausbildung – Inhaltskontrolle

Eine Klausel in Allgemeinen Geschäftsbedingungen, wonach der Arbeitnehmer die vom Arbeitgeber übernommenen Kosten einer Weiterbildung zurückzahlen muss, wenn er auf eigenen Wunsch vor Abschluss der Weiterbildung aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, hält einer Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 BGB regelmäßig stand, sofern die erfolgreiche Weiterbildung für den Arbeitnehmer von geldwerterem Vorteil ist. Dies gilt auch dann, wenn die Weiterbildung nicht kontinuierlich, sondern in mehreren zeitlich voneinander getrennten Ausbildungsabschnitten erfolgt, sofern die zeitliche Lage der einzelnen Ausbildungsabschnitte den Vorgaben der Weiterbildungseinrichtung entspricht und die vertragliche Vereinbarung dem Arbeitgeber nicht die Möglichkeit eröffnet, allein nach seinen Interessen die Teilnahme an den jeweiligen Ausbildungsabschnitten festzulegen. Offen bleibt, ob und inwieweit die bei Abschluss der Rückzahlungsvereinbarung absehbare Länge der Unterbrechungen zwischen den Ausbildungsabschnitten einer Angemessenheitskontrolle unterliegt.

BAG, Urt. v. 19.01.2011, 3 AZR 621/08

Geschlechtsbezogene Benachteiligung bei tariflichem Vorruhestand

Tarifvertragliche Regelungen, die Frauen wegen ihres Geschlechts benachteiligen, sind gemäß § 7 Abs. 2 AGG unwirksam. Eine solche Benachteiligung kann vorliegen, wenn ein Versorgungsverhältnis nach einer tarifvertraglichen Vorschrift zu dem Zeitpunkt endet, zu dem der Versorgungsempfänger vorzeitig Altersrente in Anspruch nehmen kann. Denn das gesetzliche Rentenrecht regelt die Möglichkeit, vorzeitige Altersrente zu beziehen, für Männer und Frauen unterschiedlich. Während Frauen bestimmter Geburtsjahrgänge gemäß § 237 a Abs. 1 SGB VI nach Vollendung des 60. Lebensjahres vorzeitige Altersrente beanspruchen können, besteht diese Möglichkeit für Männer erst nach Vollendung des 63. Lebensjahres. Die Tarifvertragsparteien können diesen Nachteil beseitigen, indem sie für die kürzere Bezugsdauer einen finanziellen Ausgleich schaffen.

BAG, Urt. v. 15.02.2011, 9 AZR 584/09