

Newsletter Arbeitsrecht 3. Ausgabe 2014

THEMEN:

- Editorial ... 1
- Mindestlohngesetz (MiLoG) - Ein Überblick ... 2
- Zeugnis: „Befriedigend“ bleibt Durchschnitt ... 6
- Kein Anspruch auf dauerhaften Einsatz auf einer bestimmten Krankenstation ... 7
- Zusätzliche Urlaubstage nach Vollendung des 58. Lebensjahres ... 8
- Beendigung alternierender Telearbeit - nicht „mal eben so“! ... 9

Bildquelle: aboutpixel.de / SchmidtKöln

Redaktion:
Rechtsanwalt & Fachanwalt Peter Sausen
Rechtsanwältin & Fachanwältin Dr. Gabriele Reinhardt

Von den unabhängigen
juristischen Branchenbüchern

LEGAL500 Deutschland
2008/2009/2010

und

The LEGAL500 Europe
2008/2009/2010

empfohlene Kanzlei für
ARBEITSRECHT



Editorial

Von Rechtsanwalt & Fachanwalt für Arbeitsrecht Peter Sausen, STEINRÜCKE . SAUSEN Köln

Liebe Leserinnen,
liebe Leser,

mit dem vorliegenden Newsletter informieren wir Sie wieder in gewohnter Praxisnähe über aktuelle und relevante Entwicklungen im Arbeitsrecht. Wir geben Ihnen einen Überblick über das Mindestlohngesetz (MiLoG) und berichten über zentrale Entscheidungen der Arbeitsgerichte zu den Themen Arbeitszeugnis, Direktionsrecht, Telearbeit und Urlaubsrecht.

Wir wünschen Ihnen besinnliche Weihnachtstage und einen guten Jahresausklang.

Mit freundlichen Grüßen aus Köln

Peter Sausen
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

PSausen@Steinruecke-Sausen.de



Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG)

Ein Überblick

Von Rechtsanwalt & Fachanwalt für Arbeitsrecht Peter Sausen, STEINRÜCKE . SAUSEN Köln

Ab dem 01.01.2015 wird bundesweit der allgemeine Mindestlohn von 8,50 € pro Arbeitszeitstunde nach dem Mindestlohngesetz gelten.

Wer hat Anspruch auf den Mindestlohn?

Nach dem MiLoG wird (fast) jeder Arbeitnehmer ab dem 01.01.2015 einen Anspruch auf einen Mindestlohn in Höhe von EURO 8,50 (brutto) je Stunde haben. Dies vollkommen unabhängig von Branche (Ausnahmen gelten allerdings für Zeitungszusteller), Tätigkeit oder Ausbildungsniveau. Der Mindestlohn gilt nicht für:

- Langzeitarbeitslose in den ersten 6 Monaten einer Beschäftigung,
- Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung,
- Praktikanten, die ein Pflichtpraktikum nach Schul-, Ausbildungs- oder Studienordnung leisten,
- Praktikanten in einem Orientierungs-Praktikum vor Berufsausbildung / Studium,
- Praktikanten, die ein Praktikum von bis zu 3 Monaten begleitend zu einer Berufs- / Hochschulausbildung leisten, wenn nicht bereits zuvor mit dem Praktikanten ein Praktikumsverhältnis

- bestanden hat (und die Praktika zusammen 3 Monate Dauer überschreiten),
- die Teilnahme an einer Einstiegsqualifizierung nach § 54a SGB III oder an einer Berufsausbildungsvorbereitung nach §§ 68 ff Berufsbildungsgesetz,
- Auszubildende sowie ehrenamtlich Tätige.

In einer Übergangszeit bis zum 31.12.2016 werden tarifliche Abweichungen vom allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn auf der Grundlage des AEntG und des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes erlaubt sein. Damit gilt der allgemeine gesetzliche Mindestlohn in der Folge ab dem 01.01.2017 ohne jede Einschränkung. Bedeutung erlangt das MiLoG nicht nur für Arbeitsverhältnisse, in denen ein Lohn unterhalb von 8,50 € je Arbeitsstunde gezahlt wird. Vielmehr enthält jede Vergütung über 8,50 € im Kern einen immanenten Mindestlohn von 8,50 €. Von daher gelten dem Grunde nach sämtliche Regelungsmechanismen des MiLoG, die absichern sollen, dass der Mindestlohn pünktlich und tatsächlich an den Arbeitnehmer gezahlt wird, egal, wie viel der Mitarbeiter verdient.

Gibt es auch einen Mindestlohn, der über 8,50 € liegt?

Ja. Ein höherer Anspruch kann sich aus einem nach § 5 Tarifvertragsgesetz (TVG) allgemeinverbindlichen oder durch Rechtsverordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales aufgrund des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG) dazu erklärten Tarifvertrag ergeben. So gilt in der Pflegebranche bereits seit 2010 ein Mindestlohn von 9,00 € (in den alten Bundesländern).

Was zählt zum Mindestlohn?

Das MiLoG selbst enthält kaum Hinweise dazu, welche Zahlungen des Arbeitgebers mindestlohnwirksam sind und welcher Referenzzeitraum für die Lohnberechnung herangezogen werden muss. Insofern kann auf die Vorgaben zur Berechnung tariflicher Mindestlöhne nach dem AEntG zurückgegriffen werden. Aus der Regelung zur Fälligkeit des Mindestlohns in § 2 Abs. 1 Nr.2 MiLoG folgt, dass Referenzzeitraum für die Berechnung des Mindestlohns der Kalendermonat ist. Es kommt damit alleine auf das Verhältnis von Lohn und tatsächlich geleisteter Arbeitszeit im Bezugsmonat an. Vereinfacht ausgedrückt: Der im jeweiligen Kalendermonat gezahlte Bruttolohn muss die Anzahl der in diesem Monat geleisteten Arbeitsstunden multipliziert mit 8,50 € erreichen. Berücksichtigt werden



Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG)

Ein Überblick

können dabei nur solche Zahlungen, die tatsächlich und unwiderruflich zum Fälligkeitszeitpunkt an den Mitarbeiter ausgezahlt werden. Sonderzahlungen und Gratifikationen, die unter Vorbehalt, insbesondere einem Rückzahlungsvorbehalt stehen, sind demnach nicht zu berücksichtigen. Gleiches gilt aufgrund der verzögerten Auszahlung auch für sogenannte „aufgesparte Gratifikationen“ wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Diese können allenfalls im Monat der Fälligkeit auf den Mindestlohn angerechnet werden. Arbeitgeber die Löhne im Grenzbereich des Mindestlohns zahlen sollten in Erwägung ziehen, Urlaubs- und Weihnachtsgelder ratierlich auf die monatlichen Löhne umzulegen. Vermögenswirksame Leistungen zählen grundsätzlich nicht zum Mindestlohn, da der Arbeitnehmer über diese Leistungen bereits nicht zeitnah verfügen kann. Zudem verwirklichen vermögenswirksame Leistungen durch die öffentliche Hand geförderte sozialpolitische Ziele und sind demnach bereits dem Grunde nach kein Entgelt für Arbeit. Problematisch ist die Bewertung von Zuschlägen für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit sowie für Überstunden und Wechselschichtzulagen. Unter Hinweis auf die Rechtsprechung zum AEntG wird die Ansicht vertreten, dass die genannten Entgeltbestandteile nicht zur „Normalleistung“ zählen

und damit nicht mindestlohnwirksam sind. Nach dieser Ansicht sind Zuschläge nicht auf den Mindestlohn anzurechnen. Nach anderer Auffassung ist der allgemeine Mindestlohn für jede Arbeitsstunde zu zahlen, egal, welche Tätigkeit unter welchen Umständen ausgeübt wird. Hiernach sind alle tatsächlich, fristgerecht und unwiderruflich erbrachten Zahlungen des Arbeitgebers, einschließlich von Zuschlägen bei der Berechnung des Mindestlohns zu berücksichtigen. Hier gilt es, die Entwicklung der juristischen Diskussionen im Auge zu behalten.

Fälligkeit des Mindestlohns und Arbeitszeitkonten

Nach § 2 Abs.1 Nr.2 MiLoG wird die Vergütung spätestens am letzten Bankarbeitstag (Frankfurt a.M.) des Monats fällig, der auf den Monat folgt, in dem die zu vergütende Arbeitsleistung erbracht wurde. Diese Fälligkeitsregelung wird in der Praxis ohne Relevanz bleiben, da in der Regel deutlich frühere Fälligkeitszeitpunkte üblich sind. Von praktischer Bedeutung wird indes die Regelung des § 2 Abs.2 MiLoG zu Arbeitszeitkonten werden. Hiernach kann Arbeitszeit des Mitarbeiters, die über die vertraglich geschuldete Arbeitszeit hinaus geht zwar auf ein schriftlich vereinbartes oder auf Basis einer Betriebsvereinbarung oder eines

Tarifvertrags eingerichteten Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden. Sofern diese Plusstunden jedoch im Monat ihres Anfalls nicht von einer tatsächlichen Lohnzahlung an den Arbeitnehmer gedeckt ist, die dem Wert „geleistete Gesamtarbeitsstunden multipliziert mit 8,50 €“ entspricht, gelten Besonderheiten. Dann sind diese Plusstunden innerhalb von 12 Monaten nach ihrer Erfassung durch Freizeit oder Zahlung auszugleichen. Die Zeitgutschriften dürfen in diesem Fall zudem monatlich jeweils 50% der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nicht übersteigen. Die vorgenannten Besonderheiten gelten nicht für Wertguthabenvereinbarungen im Sinne des SGB IV. Arbeitgeber und Arbeitnehmer bleiben unter Beachtung von tarifvertraglichen Regelungen in der Gestaltung von Arbeitszeitkonten frei, soweit an den Mitarbeiter Vergütung für die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden zumindest in Höhe des allgemeinen Mindestlohns im Rahmen der Fälligkeit ausgezahlt wird.

Ausschlussfristen

Der Mindestlohnanspruch und damit jede Vergütung bis zur Höhe von 8,50 € je Stunde kann gemäß § 3 S.1 MiLoG weder beschränkt noch ausgeschlossen werden. Diese Regelung zielt auf die in Arbeitsverträgen und Tarifverträgen obligatorischen Ausschluss-



Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG)

Ein Überblick

fristen ab, nach denen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis nach Ablauf bestimmter Fristen verfallen. Es stellt sich die Frage, ob solche Ausschlussklauseln, wenn sie den Mindestlohnanspruch nicht ausdrücklich aus ihrem Anwendungsbereich ausnehmen, insgesamt unwirksam sind. Es sprechen Argumente dafür und dagegen. Ein vorsichtiger Arbeitgeber wird daher die von ihm verwendeten Ausschlussklauseln entsprechend abändern und den Mindestlohn aus dem Anwendungsbereich der Ausschlussklausel ausdrücklich ausnehmen.

450 €-Jobs

Für 450 €-Jobs gelten die Regelungen des MiLoG uneingeschränkt; sie sind der Mindestlohnspflicht unterworfen. Zudem ist in Bezug auf 450 €-Jobs eine besondere Dokumentationspflicht zu beachten, die für den Arbeitgeber durchaus nicht unaufwändig sein kann. Nach § 17 Abs.1 MiLoG ist der Arbeitgeber bei 450 €-Jobbern verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzuzeichnen und diese Aufzeichnung mindestens 2 Jahre aufzubewahren. Sofern eine Anpassung der Stundenlöhne bei 450 €-Jobbern erforderlich ist, müssen Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf die Einhaltung

der Entgeltgrenze achten. Gegebenenfalls muss eine Reduzierung der Arbeitsstunden erfolgen.

Vergütung von Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft

Nicht abschließend geklärt ist, ob für Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaft auch eine unter 8,50 € je Stunde liegende Vergütung vereinbart werden kann.

Bereitschaftsdienst leistet ein Arbeitnehmer, der sich außerhalb seiner regulären Arbeitszeit an einem durch den Arbeitgeber bestimmten Ort aufzuhalten hat, um auf Anweisung des Arbeitgebers seine Arbeit unverzüglich aufnehmen zu können. Bereitschaftsdienst gilt als Arbeitszeit im arbeitszeitrechtlichen Sinne. Bislang durften Bereitschaftsdienste grundsätzlich - in angemessenem Umfang - geringer vergütet werden als Vollarbeitszeit. Eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 19.11.2014 - 5 AZR 1101/12 - zum Mindestlohn nach der Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Pflegebranche (PflegeArbbV) deutet jedoch darauf hin, dass eine unter 8,50 € liegende Vergütung bei Bereitschaftsdiensten künftig nicht mehr zulässig sein wird.

Vom Bereitschaftsdienst ist die Rufbereitschaft zu unterscheiden. Bei der Rufbereitschaft hat der Arbeitnehmer sich nicht am

Arbeitsplatz aufzuhalten, sondern muss lediglich erreichbar sein und die Arbeit innerhalb einer bestimmten Zeitspanne aufnehmen können. Rufbereitschaft ist keine Arbeitszeit im arbeitszeitrechtlichen Sinne. Bislang war im Rahmen der Rufbereitschaft ausschließlich die Zeit der tatsächlichen Inanspruchnahme des Arbeitnehmers zu vergüten.

Wir gehen derzeit davon aus, dass die arbeitszeitrechtliche Unterscheidung zwischen Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft auch weiterhin maßgeblich für die Frage bleiben wird, wie diese Zeiten zu vergüten sind. Auch hier gilt es jedoch, die Entwicklung der juristischen Diskussionen im Auge zu behalten.

Folgen mindestlohnwidriger Vereinbarungen

Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die den Mindestlohn unterschreiten sind, sind insoweit unwirksam. Folge ist, dass die Vergütung jedenfalls auf den Mindestlohn angehoben wird. Nach einer weitergehenden Ansicht soll gelten, dass der Arbeitgeber über den Mindestlohn hinausgehend die Vergütung schuldet, die üblicherweise für die Tätigkeit gezahlt wird, wobei regelmäßig auf einschlägige Tarifverträge zurückgegriffen werden kann. Hierdurch wird die so bestimmte Vergütung gut über dem Mindestlohn liegen. Für die



Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG)

Ein Überblick

Gestaltung der Arbeitsverträge bedeutet dies, dass spätere Anhebungen des Mindestlohns in den Vergütungsklauseln bereits berücksichtigt werden sollten. Arbeitgeber und Arbeitnehmer bleiben weiterhin unter Beachtung von tarifvertraglichen Regelungen in der Gestaltung der Vergütung frei, sobald und soweit an den Mitarbeiter der Mindestlohn tatsächlich ausgezahlt wird.

Öffnung für Tarifverträge ?

Das MiLoG enthält ausdrücklich keine Öffnungsklausel zu Gunsten von Tarifverträgen. Damit sind auch mindestlohnwidrige Regelungen in Tarifverträgen unwirksam. Hier wird einiges an Überprüfungen und Nachjustierungen in den einschlägigen Tarifverträgen zu leisten sein.

Umsetzung beachten

Ein Verstoß gegen den allgemeinen Mindestlohn kann ab dem 01.01.2015 - wie ein Verstoß gegen den Pflegemindestlohn - mit einer Geldbuße von bis zu EURO 500.000,00 geahndet werden. Die Praxis muss sich auf komplexere Lohnstrukturen und Nebenwirkungen des allgemeinen Mindestlohns einstellen. Je früher Sie damit beginnen, je besser.

PSausen@Steinruecke-Sausen.de



Zeugnis: „Befriedigend“ bleibt Durchschnitt

Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 18.11.2014 - 9 AZR 584/13

Von Rechtsanwältin & Fachanwältin für Arbeitsrecht Dr. Gabriele Reinhardt, STEINRÜCKE . SAUSEN Köln

Nach der gängigen Zeugnisrechtsprechung muss der Arbeitnehmer, der eine überdurchschnittliche Beurteilung in seinem Arbeitszeugnis verlangt, in einem Zeugnisrechtsstreit darlegen und beweisen, dass er überdurchschnittliche Leistungen erbracht hat. Will umgekehrt der Arbeitgeber nur eine unterdurchschnittliche erteilen, muss er in einem Zeugnisrechtsstreit darlegen und beweisen, dass der Arbeitnehmer nur unterdurchschnittliche Leistungen erbracht hat. Was aber ist eine durchschnittliche / überdurchschnittliche / unterdurchschnittliche Beurteilung?

In der 2. Ausgabe unseres diesjährigen Newsletters berichteten wir über ein Urteil des LAG Berlin-Brandenburg vom 21.03.2014 - 18 Sa 2133/12. In diesem Urteil hatte das LAG - entgegen der bis dahin gängigen Rechtsprechung - die Note „gut“ als durchschnittlich angesehen und einen Arbeitgeber verurteilt, einer ausgeschiedenen Arbeitnehmerin eine gute Leistungsbeurteilung zu erteilen. Gegen diese Entscheidung legte der Arbeitgeber Revision beim Bundesarbeitsgericht ein und hatte Erfolg.

Der Sachverhalt

Eine ausgeschiedene Arbeitnehmerin hatte sich gegen das ihr erteilte Zeugnis gewandt, welches die Leistungsbeurteilung "zu unserer vollen Zufriedenheit" enthielt, was der Benotung "befriedigend" entspricht.

Die Arbeitnehmerin verlangte, dass die Benotung in „stets zu unserer vollen Zufriedenheit“ (= gut) geändert wird. Ihre Klage hatte in zwei Instanzen Erfolg.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht waren der Auffassung, die Note „befriedigend“ sei eine unterdurchschnittliche Beurteilung. Sie griffen dabei auf eine Studie der Universität Erlangen zurück, nach der fast 90 % der untersuchten Zeugnisse die Schlussnoten „gut“ oder „sehr gut“ aufweisen.

Demnach habe der Arbeitgeber darlegen und beweisen müssen, dass die Leistungen der Arbeitnehmerin unter der als Durchschnitt festgelegten Note „gut“ liegen. Da er dies nicht konnte, wurde er verurteilt, die Note „gut“ zu erteilen.

Die Entscheidung des BAG

Die Revision der Beklagten hatte vor dem 9. Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg.

Das Bundesarbeitsgericht führte aus, dass die vom Landesarbeitsgericht zur Ermittlung einer durchschnittlichen Bewertung herangezogenen Studien, nach denen fast 90 % der untersuchten Zeugnisse die Schlussnoten „gut“ oder „sehr gut“ aufweisen sollen, nicht zu einer anderen Verteilung der Darlegungs- und Beweislast führen dürften. Für die Verteilung der Darlegungs- und Beweislast komme es nicht auf die in der Praxis am häufigsten vergebenen Noten an.

Ansatzpunkt sei die Note „befriedigend“ als mittlere Note der Zufriedenheitsskala. Begehre der Arbeitnehmer eine Benotung im oberen Bereich der Skala, müsse er darlegen, dass er gute oder sehr gute Leistungen erbracht habe. Bei einem Rückgriff auf die genannten Studien könne zudem nicht ausgeschlossen werden, dass auch Gefälligkeitszeugnisse in die Untersuchungen eingegangen seien, die dem Wahrheitsgebot des Zeugnisrechts nicht entsprechen. Der Zeugnisanspruch nach § 109 Abs. 1 Satz 3 GewO richte sich auf ein inhaltlich „wahres“ Zeugnis. Dies umfasse auch die Schlussnote.

Fazit

Arbeitgeber können aufatmen. Das BAG die Zeugnisrechtsprechung wieder „gerade gerückt“. Der durchschnittliche Mitarbeiter hat - wie bisher - Anspruch auf eine "befriedigende" Beurteilung. Dies gilt auch dann, wenn in der einschlägigen Branche überwiegend gute („stets zur vollen Zufriedenheit“) oder sehr gute („stets zur vollsten Zufriedenheit“) Endnoten vergeben werden.

Mit seiner Entscheidung wirkt das BAG der befürchteten weiteren Entwertung von Arbeitszeugnissen somit erfreulicherweise entgegen.

GReinhardt@Steinruecke-Sausen.de



Kein Anspruch auf dauerhaften Einsatz auf einer bestimmten Krankenstation

Urteil Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz vom 3.7.2014 - 5 Sa 120/14

Von Rechtsanwalt & Fachanwalt für Arbeitsrecht Bernd Wonschik, STEINRÜCKE . SAUSEN Köln

Der Sachverhalt

Die klagende Mitarbeiterin ist seit dem 01.10.1979 in einem von der betroffenen Arbeitgeberin betriebenen Krankenhaus als Krankenschwester beschäftigt.

Mit Wirkung ab dem 01.04.1992 wurde sie zur Gruppenschwester und ab dem 01.04.2001 zur leitenden Stationschwester befördert.

Vom 16.11.2011 bis zum 18.04.2013 war die Mitarbeiterin arbeitsunfähig erkrankt. Im Anschluss daran nahm sie ihren Resturlaub bis zum 21.05.2013. Ab dem 22.05.2013 wurde sie dann als Stationschwester auf der Station 1 des Krankenhauses wieder eingesetzt.

Gegen diesen Einsatz setzte sich die Mitarbeiterin zur Wehr. Sie verlangte von der Arbeitgeberin, wieder auf ihre alte Stelle zurückkehren zu dürfen und argumentierte, dass sie schließlich vor ihrer Erkrankung jahrelang zu unveränderten Bedingungen als leitende Stationschwester auf den Stationen 4B, 5A und 5B gearbeitet hatte. Deshalb habe sich ihre Beschäftigung auf diese Stationen konkretisiert. Außerdem habe sie auf den bisher geleiteten Stationen langjährige Fachkenntnisse erworben, die sie auf der Station 1 nicht habe und auch nicht ohne weiteres erwerben könne. Gerade in der Position einer Stationsleitung sei es unabdingbar, auf dem Fachgebiet der entsprechenden Station besondere Kenntnisse zu besitzen.

Die Entscheidung

Das Landesarbeitsgericht folgte dieser Auffassung wie schon das Arbeitsgericht nicht. Im Arbeitsvertrag ist der Einsatz der Stationschwester auf einer bestimmten Station nämlich nicht vereinbart. Grundsätzlich steht es damit der Arbeitgeberin kraft arbeitgeberseitigem Direktionsrechts frei zu entscheiden, auf welcher Station der Einsatz erfolgen soll. Ausdrücklich weist das Landesarbeitsgericht darauf hin, dass die Nichtausübung des Direktionsrechts über einen längeren Zeitraum regelmäßig keinen Vertrauenstatbestand dahin gehend schafft, dass die Arbeitgeberin von ihrem arbeitsvertraglich nicht eingeschränkten und damit vollumfänglich eingeräumten Recht auf Zuweisung eines Arbeitsplatzes auf allen Stationen in Zukunft keinen Gebrauch mehr machen will. Das Gericht stellte klar, dass nur beim Hinzutreten besonderer Umstände, aufgrund derer der Arbeitnehmer darauf vertrauen darf, dass er nicht in anderer Weise eingesetzt werden soll, es durch konkludentes Verhalten zu einer vertraglichen Beschränkung der Ausübung des Direktionsrechtes kommen kann. Allein der langjährige Einsatz des Arbeitnehmers auf einem bestimmten Arbeitsplatz rechtfertigt nicht das Vertrauen darauf, dass er für alle Zeiten nur noch auf diesem einem Arbeitsplatz eingesetzt werden kann. Auch langjährige Fachkenntnisse, welche auf den Stationen erworben

worden sind, genügen nicht. Der Erwerb besonderer Fachkenntnisse ist nach der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts schlicht nur eine Folge der langjährigen Tätigkeit und begründet, ohne dass weitere Umstände hinzutreten, noch keine Konkretisierung des Arbeitseinsatzes auf bestimmten Stationen.

Fazit

Es ist nicht grundsätzlich ausgeschlossen, dass sich Arbeitspflichten nach längerer Zeit auf bestimmte Arbeitsbedingungen konkretisieren ohne dass darüber ausdrückliche Erklärungen ausgetauscht werden. Dann muss dies aber auch seinen Grund in besonderen Umständen haben. Die bloße Nichtausübung des Direktionsrechtes genügt hierzu jedenfalls nicht.

Grundlage des arbeitgeberseitigen Direktionsrechtes bleibt § 106 der Gewerbeordnung. Demnach kann der Arbeitgeber Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen. Die dargestellte Entscheidung zeigt, dass entscheidende Grenzen des Direktionsrechtes im Arbeitsvertrag gesetzt werden können oder eben nicht.

BWonschik@Steinruecke-Sausen.de



Zusätzliche Urlaubstage nach Vollendung des 58. Lebensjahres

Urteil des BAG vom 21.10.2014 - 9 AZR 956/12

Von Rechtsanwältin & Fachanwältin für Arbeitsrecht Stephanie Buscher, STEINRÜCKE . SAUSEN Köln

Nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) dürfen Beschäftigte nicht wegen ihres Alters benachteiligt werden. Eine Benachteiligung darf ausnahmsweise nur dann erfolgen, wenn sie durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Als legitimes Ziel ist der Schutz älterer Beschäftigter anerkannt. Die Mittel zur Erreichung dieses Ziels müssen aber angemessen und erforderlich sein. Ob die Gewährung von zusätzlichen Urlaubstagen nach Vollendung des 58. Lebensjahres dem Schutz älterer Arbeitnehmer dient sowie erforderlich und angemessen ist, hat das BAG in seinem Urteil vom 21.10.2014 – 9 AZR 956/12 entschieden.

Der Sachverhalt

Ein Unternehmen gewährte ihren in der Schuhproduktion tätigen Arbeitnehmern nach Vollendung des 58. Lebensjahres jährlich 36 Arbeitstage Erholungsurlaub und damit zwei Urlaubstage mehr als den jüngeren Arbeitnehmern. Dagegen wandte sich eine 52-jährige Arbeitnehmerin mit der Begründung, die Urlaubsregelung sei altersdiskriminierend. Mit ihrer Klage begehrte die Arbeitnehmerin die Feststellung, dass auch ihr 36 Urlaubstage zustehen würden.

Sowohl das Arbeitsgericht als auch das Landesarbeitsgericht wiesen die Klage ab.

Die Entscheidung

Auch vor dem BAG hatte die Klägerin mit ihrer Klage keinen Erfolg. Nach Auffassung der Richter kann die Gewährung von zusätzlichen Urlaubstagen nach Vollendung des 58. Lebensjahres und die damit verbundene unterschiedliche Behandlung wegen des Alters unter dem Gesichtspunkt des Schutzes älterer Beschäftigter zulässig und ein legitimes Ziel sein. Bei der Prüfung, ob eine solche vom Arbeitgeber freiwillig begründete Urlaubsregelung dem Schutz älterer Beschäftigter dient sowie geeignet, erforderlich und angemessen im Sinne des AGG ist, steht dem Arbeitgeber eine auf die konkrete Situation in seinem Unternehmen bezogene Einschätzungsprärogative zu.

Das beklagte Unternehmen habe im konkreten Fall seinen Ermessensspielraum nicht überschritten, wenn es den in ihrem Produktionsbetrieb körperlich ermüdende und schwere Arbeit leistenden Arbeitnehmern nach Vollendung ihres 58. Lebensjahres längere Erholungszeiten als jüngeren Arbeitnehmer gewähre. Dies gelte auch für die Annahme, zwei weitere Urlaubstage seien aufgrund des erhöhten Erholungsbedürfnisses angemessen, zumal auch der Manteltarifvertrag der Schuhindustrie, der mangels Tarifbindung der Parteien keine Anwendung fand, zwei zusätzliche Urlaubstage ab dem 58. Lebensjahr vorsah.

Fazit

Die Gewährung von zusätzlichen Urlaubstagen für ältere Arbeitnehmer bleibt jedenfalls dann zulässig, wenn die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer in angemessener legitimer Weise sichergestellt werden soll. Dabei handelt es sich um eine Einzelfallentscheidung, die in diesem konkreten Fall aufgrund der körperlich ermüdenden und schweren Arbeit in der Schuhproduktion gerechtfertigt war. Soweit jedoch keine angemessenen und legitimen Gründe für eine unterschiedliche Behandlung vorliegen, wäre die Gewährung von zusätzlichen Urlaubstagen für ältere Arbeitnehmer wegen Verstoßes gegen das AGG unwirksam. Dies hat das BAG bereits in einem Urteil vom 20.03.2012 (9 AZR 529/10) entschieden, in dem es die altersabhängige ab dem 30. Lebensjahr beginnende Urlaubsstaffel im Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes als eine Benachteiligung jüngerer Arbeitnehmer und damit als einen Verstoß gegen das AGG angesehen hat. Um etwaigen Rechtsunsicherheiten aus dem Weg zu gehen, empfiehlt es sich daher, eine Urlaubsstaffelung nach der Betriebszugehörigkeit und nicht nach dem Alter vorzunehmen. Eine solche Regelung ist rechtlich unbedenklich.

SBuscher@Steinruecke-Sausen.de



Beendigung alternierender Telearbeit - nicht „mal eben so“! Urteil des LAG Düsseldorf vom 10.09.2014 - 12 Sa 505/14

Von Rechtsanwalt & Fachanwalt für Arbeitsrecht Matthias Ecks, STEINRÜCKE . SAUSEN Köln

Anlass zur Vorsicht bei der Ausgestaltung von Vereinbarungen zur Durchführung von Telearbeit gibt eine aktuelle Entscheidung des Landesarbeitsgerichts (LAG) Düsseldorf.

Der Sachverhalt

Der Kläger war bei einer überregional tätigen Bank als Firmenkundenbetreuer tätig. Die Parteien vereinbarten alternierende Telearbeit. Konkret war vorgesehen, dass der Kläger zu mindestens 40 % an der häuslichen Arbeitsstätte tätig.

Die betriebliche Arbeitsstätte war die Niederlassung der Bank, die je nach Verkehrsweg 70 bis 90 km vom Wohnort des Klägers entfernt lag.

Die Telearbeitsvereinbarung sah vor, dass ein Rechtsanspruch auf einen Telearbeitsplatz nicht bestehen sollte.

Die häusliche Arbeitsstätte sollte zudem von beiden Parteien mit einer Ankündigungsfrist von vier Wochen aufgegeben werden können.

Es entstanden Spannungen im Arbeitsverhältnis, die zunächst zu Verhandlungen über eine einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses führten. Als die Trennungsgespräche scheiterten, kündigte die Arbeitgeberin die Vereinbarung zur Telearbeit, ohne den bei ihr gewählten Betriebsrat zu beteiligen.

Der Kläger hielt dies für unwirksam und machte geltend, die Arbeitgeberin wolle ihn unzulässiger Weise maßregeln, weil er sich nicht auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eingelassen habe.

Die Beklagte wies dies von sich und wandte ein, sie habe ein neues Vertriebskonzept eingeführt, das der Telearbeit entgegenstehe.

Die Entscheidung

Das LAG Düsseldorf hat die Entscheidung der Vorinstanz gestützt und der Klage stattgegeben. Dazu hat das Gericht festgestellt, dass die Beendigung der alternierenden Telearbeit unwirksam ist. Die Bank hat den Kläger deshalb weiter zu mindestens 40 % an seiner häuslichen Arbeitsstätte zu beschäftigen.

Zur Begründung hat das LAG Düsseldorf darauf hingewiesen, dass Klauseln in allgemeinen Arbeitsvertragsbedingungen unwirksam seien, die die Beendigung einer vereinbarten alternierenden Telearbeit für den Arbeitgeber voraussetzungslos ermöglichen und nicht erkennen lassen, dass dabei auch die Interessen des Arbeitnehmers zu berücksichtigen sind.

Solche Vertragsgestaltungen verstoßen gegen das gesetzliche Leitbild, wonach die Bestimmung des Arbeitsortes durch den Arbeitgeber nach billigem

Ermessen zu erfolgen hat („Direktionsrecht“ - § 106 Satz 1 GewO).

Fazit

Das LAG Düsseldorf hat der höchststrichterlich bislang nicht entschiedenen Rechtsfrage im Zusammenhang mit einer Telearbeitsvereinbarung grundsätzliche Bedeutung beigemessen und die Revision zugelassen. Die Arbeitgeberin hat die Revision inzwischen eingelegt. Es bleibt daher abzuwarten, wie das Bundesarbeitsgericht (BAG) nun entscheidet (Az. 9 AZR 754/14). Neben der o.a. Fragestellung wird übrigens auch die betriebsverfassungsrechtliche Dimension des Falles geklärt werden müssen. Das LAG Düsseldorf hat die Maßnahme der Arbeitgeberin nämlich auch deshalb für unwirksam gehalten, weil es an der Zustimmung des Betriebsrats fehlte. Die Beendigung alternierender Telearbeit stelle regelmäßig eine Versetzung im Sinne des BetrVG dar. Die Einbindung des Arbeitnehmers in den Betriebsablauf und die Aufgabenerfüllung sei auch bei teilweiser Telearbeit aufgrund von deren Besonderheiten eine völlig andere als ohne Telearbeit, so dass sich bei der Beendigung der Telearbeit das Bild der Tätigkeit grundsätzlich ändert.

MEcks@Steinruecke-Sausen.de

- Haben Sie Fragen oder Anregungen zu unseren Artikeln?
- Wollen Sie unseren Newsletter bestellen oder abbestellen?

Dann wenden Sie sich per E-Mail an: Newsletter@Steinruecke-Sausen.de

STEINRÜCKE . SAUSEN

Köln

Gustav-Heinemann-Ufer 58
D-50968 Köln
Tel: + 49 (0) 221 340 926 0
Fax: + 49 (0) 221 340 926 99
Koeln@Steinruecke-Sausen.de

Berlin

Schaperstraße 18
D-10719 Berlin
Tel: + 49 (0) 30 887 295 56
Fax: + 49 (0) 30 887 295 57
Berlin@Steinruecke-Sausen.de

www.Steinruecke-Sausen.de

Impressum:

STEINRÜCKE . SAUSEN
Gustav-Heinemann-Ufer 58
50968 Köln
Tel: 0221 340 926 0
Fax: 0221 340 926 99
Koeln@Steinruecke-Sausen.de

Verantwortliche Redakteure: RA Peter Sausen, RAin Dr. Gabriele Reinhardt

Dieser Newsletter enthält nur eine begrenzte Auswahl von Themen zum Arbeitsrecht. Er ersetzt eine anwaltliche Beratung im Einzelfall nicht. Für die Vollständigkeit und Richtigkeit der in diesem Newsletter enthaltenen Informationen und Einschätzungen wird keine Haftung übernommen. Die Verlinkung auf dieses Dokument oder der weitere Gebrauch des Textes oder einzelner Textbausteine/-teile ist nur nach Erteilung einer schriftlichen Genehmigung zulässig.