



WIGADI

Düsseldorf – Köln – Gelsenkirchen

Geschäftsstelle Düsseldorf

Achenbachstr. 28, 40237 Düsseldorf
Telefon: (02 11) 66 908 - 0
Telefax: (02 11) 66 908 - 30

Geschäftsstelle Köln

Saliering 32, 50677 Köln
Telefon: (02 21) 99 77 - 110
Telefax: (02 21) 99 77 - 150

Geschäftsstelle Gelsenkirchen

Zeppelinallee 51, 45883 Gelsenkirchen
Telefon: (02 09) 94 504 - 40
Telefax: (02 09) 94 504 - 30

www.wigadi.de

Arbeitsrecht Nr. 07/2016

im Juli 2016 Mü/MN

1. Betriebliche Übung

- Voraussetzungen der Entstehung einer betrieblichen Übung

- Weitergabe von Tarifentgelterhöhungen

(BAG, Urteil v. 24.02.2016 – 4 AZR 990/13; BB 2016, 884)

- Kann der Weitergabe von Tariflohnerhöhungen entsprechend der Tarifentwicklung durch einen nicht tarifgebundenen Arbeitgeber der Wille entnommen werden, dass dieser sich auch für die Zukunft der Regelungsvollmacht der Verbände unterwerfen will mit der Folge, dass die Arbeitnehmer auch künftig einen Anspruch auf Fortzahlung dieses erhöhten Entgelts haben?
- Kann der Weitergabe der Tarifentgelterhöhungen durch einen tarifgebundenen Arbeitgeber an alle Arbeitnehmer entnommen werden, dass dieser sich über die Zeit seiner Tarifgebundenheit hinaus (vertraglich) binden möchte?
- Wann kann ggf. in den o.g. Fällen eine sog. betriebliche Übung und damit einhergehend ein individualrechtlicher Anspruch der Arbeitnehmer auf Weitergabe von Tarifentgelterhöhungen entstehen?

Nach Ansicht des BAG gilt Folgendes:

Unter einer betrieblichen Übung ist die regelmäßige Wiederholung bestimmter Verhaltensweisen des Arbeitgebers zu verstehen, aus denen die Arbeitnehmer schließen können, ihnen solle eine Leistung oder eine Vergünstigung auf Dauer eingeräumt werden. Aus einem als Vertragsangebot zu wertenden Verhalten des Arbeitgebers, das von den Arbeitnehmern in der Regel stillschweigend angenommen wird, erwachsen vertragliche Ansprüche auf die üblich gewordenen Leistungen. Entscheidend ist, wie der Erklärungsempfänger die Erklärung nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung aller Begleitumstände verstehen musste und durfte. Unmaßgeblich ist ein entsprechender Verpflichtungswille des Arbeitgebers. Maßgeblich ist, ob aus der Sicht des Erklärungsempfängers der Erklärende einen auf eine bestimmte Rechtswirkung gerichteten Willen geäußert hat.

Beachten Sie:

Gewährt ein Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern wiederholt eine Erhöhung der Löhne und Gehälter entsprechend der Tarifentwicklung in einem bestimmten Tarifgebiet, kann eine betriebliche Übung dann entstehen, wenn deutliche Anhaltspunkte in seinem Verhalten dafür sprechen, dass er die Erhöhungen – auch ohne das Bestehen einer tarifvertraglichen Verpflichtung – künftig, d.h. auf Dauer übernehmen will.

Bei einer entsprechenden Weitergabe von Tariflohnerhöhungen durch einen nicht tarifgebundenen Arbeitgeber entsteht eine entsprechende betriebliche Übung aber in der Regel nicht. Der nicht tarifgebundene Arbeitgeber will sich grundsätzlich nicht für die Zukunft der Regelungsmacht der Verbände unterwerfen. Ein tarifgebundener Arbeitgeber will sich – ungeachtet der Tarifgebundenheit des einzelnen Arbeitnehmers – ebenfalls für die Arbeitnehmer erkennbar im Regelfall nicht über die Zeit seiner Tarifgebundenheit hinaus ohne die Möglichkeit einer Kündigung des Tarifvertrages oder eines Verbandsaustritts dauerhaft (vertraglich) binden.

Hieraus folgt:

Gewährt ein Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern wiederholt eine Erhöhung der Löhne und Gehälter entsprechend der Tarifentwicklung, kann eine betriebliche Übung nur dann entstehen, wenn deutliche Anhaltspunkte in seinem Verhalten dafür sprechen, dass er die Erhöhungen – auch ohne das Bestehen einer tarifvertraglichen Verpflichtung – künftig, d.h. auf Dauer übernehmen will.

Hinweis:

Die Entscheidung ist in mehrfacher Hinsicht für die Praxis von Bedeutung. Das BAG beschreibt nochmals, unter welchen Voraussetzungen eine betriebliche Übung mit einem hieraus erwachsenden individualrechtlichen Anspruch entstehen kann. Voraussetzungen sind Verhaltensweisen des Arbeitgebers, aus denen die Arbeitnehmer schließen können, ihnen solle eine Leistung oder eine Vergünstigung auf Dauer eingeräumt werden.

Der Arbeitgeber sollte derartige Verhaltensweisen – zur Vermeidung einer betrieblichen Übung – also unterlassen bzw. ggf. ausdrücklich klarstellen, dass ein künftiger Anspruch nicht begründet werden soll. Dies gilt auch für die Weitergabe von Tariflohnerhöhungen.

2. Außerordentliche Kündigung - Auslauffrist (BAG, Urteil v. 22.10.2015 – 2 AZR 381/14)

Leitsatz:

Die Zustimmungsfiktion des § 91 Abs. 3 Satz 2 SGB IX greift auch bei einer außerordentlichen Kündigung mit notwendiger Auslauffrist ein.

Sachverhalt und Entscheidungsgründe:

Der 1960 geborene, einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellte Kläger war seit 1989 beim beklagten Land beschäftigt. Sein Arbeitsverhältnis war ordentlich unkündbar. 2011 wurde er rechtskräftig zu einer Gesamtfreiheitsstrafe von sieben Jahren und sechs Monaten verurteilt. Seit Februar 2013 befindet er sich in Strafhaft. Auf Antrag des beklagten Landes vom 01.03.2013 bestätigte das zuständige Integrationsamt mit Schreiben vom 18.03.2013, dass die Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Kläger als erteilt gelte. Das beklagte Land kündigte dem Kläger daraufhin außerordentlich mit Auslauffrist zum 30.09.2013.

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Das BAG hat die Revision als begründet erachtet. Das beklagte Land hat die Zustimmung des Integrationsamtes innerhalb der Frist des § 91 Abs. 2 SGB IX beantragt. Der Kündigung liegt ein Dauertatbestand zugrunde. Der

Antrag auf Zustimmung ist außerdem innerhalb von zwei Wochen nach Antritt der Straftat gestellt worden. § 91 Abs. 3 Satz 2 SGB IX greift auch bei Anträgen auf Zustimmung zu einer außerordentlichen Kündigung mit notwendiger Auslaufzeit ein. Mit der gesetzlichen Fiktion wird dem Rechtsschutzbedürfnis des Arbeitnehmers genügt. Er kann eine zeitlich nicht limitierte materiellrechtliche Überprüfung erreichen, indem er Widerspruch gegen die durch Fristablauf eingetretene Zustimmung einlegt.

3. Gesetzlicher Mindestlohn für Bereitschaftszeiten

Auch Bereitschaftsdienste sind mit dem gesetzlichen Mindestlohn zu vergüten. Dies hat das BAG aktuell entschieden. Zeiten, zu denen sich ein Arbeitnehmer an einem vom Arbeitgeber bestimmten Aufenthaltsort (innerhalb oder außerhalb des Betriebes) bereithalten muss, um bei Bedarf seine Tätigkeit aufzunehmen, fallen unter die Mindestlohnpflicht. Der Anspruch ist erfüllt, wenn durch das vereinbarte Monatsentgelt insgesamt für jede Arbeitsstunde einschließlich des Bereitschaftsdienstes mindestens 8,50 EUR brutto erreicht werden.

In dem entschiedenen Fall hatte ein beim Rettungsdienst beschäftigter Mitarbeiter, dessen tarifliche Vergütung 2.680,31 EUR brutto bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 39 Stunden betrug, unter Berufung auf das Mindestlohngesetz eine zusätzliche Vergütung für Bereitschaftszeiten gefordert. Einschließlich der Bereitschaftsdienste war der Kläger zu maximal 49 Stunden Arbeit pro Woche verpflichtet. Durch die Monatsvergütung war der gesetzliche Mindestlohn auch bei 49 Arbeitsstunden pro Woche bereits erfüllt. Das BAG wies die Klage ab, stellte gleichzeitig aber klar, dass Bereitschaftszeiten mindestlohnpflichtig sind.

4. Der Betrieb muss die Reinigung der notwendigen Hygienekleidung zahlen

In Betrieben, in denen Lebensmittel verarbeitet werden, muss der Arbeitgeber dafür sorgen, dass Mitarbeiter saubere und geeignete Hygienekleidung tragen. Die Reinigungskosten dieser Kleidung hat der Betrieb zu tragen. Dies entschied kürzlich das BAG.

In dem Fall wurden einem Mitarbeiter monatlich Kosten für die Reinigung der Arbeitskleidung von seinem Nettolohn abgezogen. Der Mitarbeiter klagte und verlangte für einen Zeitraum von drei Jahren eine entsprechende Lohnnachzahlung. Das BAG folgte der Rechtsauffassung der Vorinstanzen und stellte fest, dass keine Verpflichtung des Mitarbeiters besteht, die Kosten der Reinigung zu tragen und dem Betrieb zu erstatten. Die Vorschrift beruft auf dem Grundsatz, dass die Kosten von demjenigen zu tragen sind, in dessen Interesse ein Geschäft oder eine Handlung vorgenommen wird. Der Arbeitgeber hat die Reinigungskosten nicht im Interesse des Klägers, sondern im eigenen Interesse aufgewendet, so dass eine Erstattungspflicht des Mitarbeiters nicht gegeben ist.

Mit freundlichen Grüßen



Michael Grütering
(Geschäftsführer)