



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. 10/2015

im Oktober 2015 Mü/MN

1. Ein mehrstündiger Sitzstreik im Dienstzimmer des Vorgesetzten zur Durchsetzung höherer Bezüge kann nach einer Entscheidung des LAG Schleswig-Holstein auch bei langjähriger Betriebszugehörigkeit ohne vorherige Abmahnung eine verhaltensbedingte fristgemäße Kündigung rechtfertigen.

Die Klägerin hatte eine außertarifliche Zahlung verlangt, die jedoch abgelehnt wurde. Sie wurde vom Niederlassungsleiter nach dem Gespräch aufgefordert, sein Dienstzimmer zu verlassen. Die Klägerin weigerte sich jedoch mit dem Hinweis, sie gehe erst, wenn ihre Bedingungen erfüllt seien. Daraufhin wurde ihr mitgeteilt, dass sie eine arbeitsvertragliche Pflichtverletzung begehe, was neben strafrechtlichen Konsequenzen auch eine Kündigung zur Folge haben könne. Auch diesen Hinweis ignorierte die Klägerin und verließ Zimmer und Betriebsgelände erst nach fast vier Stunden in Begleitung der hinzugezogenen Polizei und nach Erteilung eines schriftlichen Hausverbots.

Das LAG stellte fest, dass angesichts der Schwere der begangenen arbeitsvertraglichen Pflichtverletzung eine Abmahnung in diesem Fall entbehrlich war.

2. Eine Betriebsratsschulung zum Thema Mobbing ist dann erforderlich, wenn im Betrieb Konfliktlagen bestehen, aus denen sich Mobbing entwickeln kann. Das BAG hat geurteilt, dass ein Betriebsrat eine solche Schulungsteilnahme für erforderlich halten kann und der Arbeitgeber daher die Kosten der Seminarteilnahme zu erstatten hat. Das BAG hat dies damit begründet, dass der Betriebsrat in diesem Fall Konflikte darlegen konnte, die als Vorstufen eines Mobbingverhaltens anzusehen waren. Das Gericht wies aber darauf hin, dass in der Vergangenheit bereits geklärte Sachverhalte eine Schulungsteilnahme nicht ausreichend begründen würden.

3. Änderung zur Mindestlohndokumentationspflichtenverordnung

Zum 01.08.2015 ist die Änderung zur Mindestlohndokumentationspflichtenverordnung vom 29.07.2015 in Kraft getreten. Dadurch wird die Einkommensschwelle für die Dokumentation der Arbeitszeiten nach dem MiLoG von 2.958,00 EUR dahingehend ergänzt, dass die Aufzeichnungspflicht nach §§ 16, 17 MiLoG bereits dann entfällt, wenn das verstetigte regelmä-

ßige Monatsentgelt mehr als 2.000,00 EUR brutto beträgt und dieses Monatsentgelt für die letzten tatsächlich abgerechneten 12 Monate nachweislich gezahlt wurde (zu den Dokumentationspflichten nach dem MiLoG siehe Schiefer **PuR** 2015, 54). Keine Aufzeichnungspflicht besteht mehr bei der Beschäftigung von engen Familienangehörigen. Das sind Ehegatten, eingetragene Lebenspartner, Kinder und Eltern des Arbeitgebers.

Für die Praxis heißt das, dass es grundsätzlich bei der Einkommensgrenze für die Aufzeichnung der Arbeitszeiten in dem im MiLoG angesprochenen Branchen des § 2 a SchwarzarbeiterbekämpfungsgG von 2.958,00 EUR bleibt. Ist der Arbeitnehmer mindestens 12 Monate tätig und kann durch Lohn- oder Gehaltsabrechnungen nachgewiesen werden, dass er jeden Monat mehr als 2.000,00 EUR brutto verdient hat, so muss die Arbeitszeit für einen solchen Arbeitnehmer nicht mehr nach dem MiLoG aufgezeichnet werden.

4. BEM-Verfahren – Rechtsanwalt (LAG Hamm, Urteil v. 13.11.2014 – 15 Sa 979/14)

Leitsätze:

1. Der Arbeitnehmer hat gegen seinen Arbeitgeber einen Individualanspruch auf Durchführung eines BEM.
2. Ein Anspruch auf Hinzuziehung eines Rechtsanwalts zum BEM-Verfahren besteht für den Arbeitnehmer mangels gesetzlicher Regelung und unter Berücksichtigung des nicht formalisierten BEM-Verfahrens nicht.

Sachverhalt und Entscheidungsgründe

Der langjährig bei der Beklagten beschäftigte, schwerbehinderte Kläger war seit Mai 2012 durchgehend arbeitsunfähig erkrankt. Er leidet unter einer Reihe von Einschränkungen seiner Leistungsfähigkeit, u.a. auch seiner kognitiven Fähigkeiten, die es ihm nach eigener Einschätzung unmöglich machen, ein Präventionsverfahren ohne einen Rechtsanwalt durchzuführen. Der Prozessbevollmächtigte des Klägers verlangt Anfang 2014 die Einleitung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM). Die Beklagte teilte daraufhin einen Tag später per E-Mail mit, dass am Folgetag ein BEM-Gespräch mit dem Kläger unter Beteiligung seiner Ehefrau, des Betriebsrates sowie der Schwerbehindertenvertretung stattfinden solle. Zugleich lehnte sie eine rechtsanwaltliche Beteiligung ab. Zu einem BEM-Gespräch kam es nicht mehr.

Mit seinem Begehren blieb der Kläger auch vor dem LAG erfolglos. Zwar könne er einen einklagbaren Anspruch auf Durchführung eines BEM aus § 241 Abs. 2 BGB i.V.m. § 84 Abs. 2 SGB IX als Konkretisierung der allgemeinen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers aus dem Arbeitsverhältnis geltend machen. Diesen Anspruch habe die Beklagte aber mit dem ordnungsgemäßen Angebot eines BEM erfüllt. Die im Gesetz nicht vorgesehene Hinzuziehung eines Rechtsanwalts könne der Kläger weder mit dem Argument der Waffengleichheit noch mit seinen kognitiven Einschränkungen begründen.

5. Die Fahrtzeit eines Arbeitnehmers kann zu seiner Arbeitszeit gehören (EuGH v. 10.09.2015 – C-266/14)

Nach der Schließung regionaler Büros müssen die Arbeitnehmer eines spanischen Unternehmens täglich von ihrem Wohnort zu den verschiedenen Kundenstandorten fahren; sie haben also keinen festen oder gewöhnlichen Arbeitsort mehr.

Die Fahrtzeiten zu den Einsatzorten sind häufig beträchtlich. Den Fahrplan erhalten die Arbeitnehmer jeweils am Vortag des Einsatzes. Dabei rechnet das Unternehmen die täglichen

Fahrten vom Wohnort zum ersten Kunden und vom letzten Kunden zum Wohnort nicht als Arbeitszeit, sondern als Ruhezeit ab.

Das mit der Rechtssache befasste nationale Gericht legte dem EuGH im Rahmen eines Vorabentscheidungsverfahrens die Frage vor, ob die Zeit, die die Arbeitnehmer für die Fahrten zu Beginn und am Ende des Tages aufwenden, Arbeitszeit i.S.d. „Arbeitszeitrichtlinie“ (Richtlinie 2003/88/EG) ist. Der EuGH bejahte dies.

Die Zeit, die Arbeitnehmer ohne festen oder gewöhnlichen Arbeitsort für Fahrten zwischen ihrem Wohnort und dem Standort des ersten und des letzten Kunden des Tages zurücklegen, stellt Arbeitszeit dar.

Die Arbeitnehmer arbeiten auch während dieser Fahrten. Die Fahrten sind das notwendige Mittel, um am Standort des Kunden die geschuldete Leistung erbringen zu können. Da es keinen festen Arbeitsort gibt, gehören sie gerade untrennbar zum Wesen der ausgeübten Tätigkeit. Zudem unterliegen die Arbeitnehmer auch während der Fahrtzeiten dem Weisungsrecht ihres Arbeitgebers. Sie können in dieser Zeit nicht frei über ihre Zeit verfügen und eigenen Interessen nachgehen.

Die Bewertung der Fahrten zwischen Wohnort und Kunden als Ruhezeit verfälscht hier den Begriff der Arbeitszeit und widerspricht dem unionsrechtlichen Ziel des Schutzes der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer.

6. Arbeitnehmer können nicht ohne Weiteres an weit entfernte Arbeitsorte versetzt werden:

Dies entschied kürzlich das LAG Schleswig-Holstein. Ein Arbeitgeber hatte seinen Arbeitnehmer, der bis dahin auf einer Dauerbaustelle an seinem Wohnort beschäftigt war, an einen rund 660 km entfernten Arbeitsort versetzt. Der zwischen den Parteien geschlossene Arbeitsvertrag regelte, dass der Arbeitnehmer auch auf anderen Baustellen eingesetzt werden darf, die er nicht täglich von seinem Wohnort aus erreichen kann. Der Kläger und Vater von drei schulpflichtigen Kindern wandte sich mit seiner Klage gegen die Versetzung mit der Begründung, der Arbeitgeber hätte Rücksicht auf die familiären Verhältnisse nehmen müssen. Er verwies auf kinderlose Kollegen. Die Klage hatte sowohl vor dem Arbeitsgericht als auch vor dem LAG Erfolg. Die Versetzung kann nach Auffassung des Gerichts trotz arbeitsvertraglicher Vereinbarung nur dann wirksam erfolgen, wenn der Arbeitgeber die familiären Verhältnisse angemessen berücksichtigt. Dies habe der Arbeitgeber im Hinblick auf die drei Kinder nicht in ausreichendem Maß getan.

7. Eine Kündigungsschutzklage hemmt nicht die Verjährung von Zahlungsansprüchen (BAG, Urteil v. 24.06.2015 – 5 AZR 509/13)

Das BAG hat mit seinem Urteil die Vergütungsklage eines Arbeitnehmers wegen Annahmeverzugsansprüchen wegen Verjährung abgewiesen.

Der klagende Arbeitnehmer war im September 2003 fristlos, hilfsweise fristgemäß zum 31.12.2004 gekündigt worden. Mit Urteil aus Februar 2007 wurde vom LAG die Rechtmäßigkeit nur der ordentlichen Kündigung festgestellt. Mit Vergütungsklage vom 10.10.2008 klagte der Arbeitnehmer rückständige Vergütung für den Zeitraum September 2003 bis Dezember 2004 ein. Der Arbeitgeber berief sich demgegenüber auf Verjährung. Das BAG stellt klar, dass eine Kündigungsschutzklage nicht zur Hemmung der Verjährung für die Zahlungsklage auf Vergütungsansprüche aus dem Gesichtspunkt des Annahmeverzugs führe. Streitgegenstand der Kündigungsschutzklage seien keine Zahlungsansprüche des Arbeitnehmers, son-

dem nur der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses. Eine andere Auslegung sei weder nach § 204 Abs. 1 Nr. 1 BGB möglich noch aus verfassungsrechtlichen Gründen geboten. Ziel der Verjährungsvorschriften sei es insbesondere, Rechtsfrieden und Rechtssicherheit herzustellen. Für den Arbeitgeber bestehe insbesondere das Risiko, nach längerem Zeitablauf maßgebliche Tatsachen, wie die Feststellung anderweitig erzielten oder böswillig unterlassenen Verdienstes oder der Leistungsfähigkeit und Leistungswilligkeit des Arbeitnehmers, nicht mehr aufklären zu können.

Das BAG stellt auch klar, dass die Rechtsprechung zu tariflichen Ausschlussfristen nicht auf das Verjährungsrecht übertragbar sei. Für eine zweistufige Ausschlussfrist sei entschieden, dass die Kündigungsschutzklage auch die zweite Stufe der gerichtlichen Geltendmachung wahre. Damit solle insbesondere eine Überforderung des Arbeitnehmers vermieden werden, die streitwerterhöhende Zahlungsklage einreichen zu müssen, obwohl der Ausgang des Kündigungsschutzverfahrens noch ungewiss sei. Bei der Verjährungsfrist von mindestens drei Jahren nach Fälligkeit bestehe hingegen für den Arbeitnehmer eine ausreichend faire Chance, seine Vergütungsansprüche innerhalb dieses Zeitraumes einzuklagen.

Praxishinweis:

Diese Entscheidung ist vollumfänglich zu begrüßen. Jedem Arbeitnehmer ist es zuzumuten, drei Jahre nach Ablauf des Fälligkeitszeitraumes auch eine bezifferte Leistungsklage einzureichen. Mit der meist kurzen dreimonatigen Verfallfrist auf der zweiten Stufe für die gerichtliche Geltendmachung ist die Rechtslage nicht annähernd vergleichbar.

8. Beschäftigung von Studienaussteigern

Betriebe stehen der Ausbildung von Studienaussteigern aufgeschlossen gegenüber: Knapp jeder dritte Ausbildungsbetrieb verfügt bereits über entsprechende Erfahrungen und nutzt dieses Potential, um die eigenen Ausbildungsbedarfe zu decken. Als Herausforderung wird die Kontaktaufnahme zu Studienaussteigern wahrgenommen. Zu diesen Ergebnissen kommt eine aktuelle Betriebsbefragung des Bundesinstituts für Berufsbildung. Zwei von drei Betrieben ohne und jeder zweite Betrieb mit Erfahrungen in der Ausbildung von Studienaussteigern stufen die Aufnahme des Erstkontakts als „eher schwierig“ ein. Die Website www.studienabbrecher.com, auf der u.a. Jobangebote in diesem Bereich eingetragen werden können, bietet Hilfestellung.

9. Literaturhinweis

- **Arbeitsrecht – Leitfaden für alle Führungskräfte, Prof. Dr. Rainer Sieg, 11. Aufl., 218 Seiten DIN A4, regulärer Ladenpreis: 47,90 € (inkl. Mehrwertsteuer), ISBN Nr. 978-3-932719-68-4
Subskriptionspreis bei Bestellung bis zum 28.12.2015: 45,90 € (inkl. Mehrwertsteuer)**
- **Befristete Arbeitsverträge, RA Hans-Harald Sowka/RA Karsten Kieper, 5. Aufl., 156 Seiten, DIN A5, regulärer Ladenpreis 34,80 € (inkl. Mehrwertsteuer), ISBN Nr. 978-3-932719-67-7
Subskriptionspreis bei Bestellung bis zum 28.12.2015: 32,80 € (inkl. Mehrwertsteuer)**

In der Düsseldorfer Schriftenreihe zum Arbeits- und Sozialrecht sind soeben die beiden o. g. Broschüren erschienen.

I. Arbeitsrecht – Leitfaden für alle Führungskräfte

Der Leitfaden zum Arbeitsrecht von Herrn Prof. Dr. Sieg ist nunmehr bereits in der 11. Auflage erschienen. Die kompakte, auf die wesentlichen Grundzüge konzentrierte Darstellung soll Führungskräften helfen, Fehler zu vermeiden, die zu unnötigen Arbeitsgerichtsprozessen, in extremen Fällen auch zu Ordnungswidrigkeiten und Straftaten führen können. Es wird zu diesem Zwecke ein kompakter und sehr praxisgerechter Überblick über die Leitlinien des Arbeitsrechts und die wesentlichen Inhalte der Arbeitsschutzvorschriften gegeben.

Sämtliche Änderungen der Gesetzeslage (Umsetzung des Koalitionsvertrages 2013-2017) sind berücksichtigt worden.

Der Leitfaden eignet sich hervorragend für die tägliche Personalarbeit, als Nachschlagewerk und im besonderen Maße für Seminar- und Schulungsveranstaltungen.

Der **Subskriptionspreis** ab Erscheinen der Publikation **bis zum 28.12.2015** (Eingang der Bestellung bei dem Verlag) beläuft sich auf 45,90 € (inkl. Mehrwertsteuer).

II. Befristete Arbeitsverträge

Aus Sicht des Arbeitgebers geben die Verfasser (RA Hans-Harald Sowka/RA Karsten Kieper) zum Recht der befristeten Verträge umfassende Handlungshinweise mit mehr als 100 Beispielen und Musterformulierungen. Das Werk erscheint nunmehr in der 5. Auflage.

Die aktuelle Gesetzgebung (§ 41 Satz 3 SGB VI) sowie die Rechtsprechung machen es gerade im Befristungsrecht erforderlich, dass die Personalverantwortlichen stets auf dem „neuesten Stand“ sind.

Das Werk wendet sich an den Praktiker in den Personalabteilungen. Die kompakte, auf die wesentlichen Grundzüge konzentrierte Darstellung hilft, Fehler zu vermeiden.

Der **Subskriptionspreis** ab Erscheinen der Publikation **bis zum 28.12.2015** (Eingang der Bestellung bei dem Verlag) beläuft sich auf 32,80 € (inkl. Mehrwertsteuer).

Die Preise verstehen sich zzgl. Versandkosten.

Bitte senden Sie den anliegenden **Bestellbogen an die Landesvereinigung der Unternehmensverbände Nordrhein-Westfalen e.V., Uerdinger Str. 58-62, 40474 Düsseldorf, Telefax-Nr.: 0211/45 73-209**. Die Auslieferung und Rechnungsstellung erfolgt unmittelbar über die Herausgeber.

Mit freundlichen Grüßen



Michael Grütering
(Geschäftsführer)