

Newsletter

18. Dezember 2018

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir wünschen allen schöne Feiertage und einen guten Rutsch ins Jahr 2019. Auch im nächsten Jahr werden wir wieder die eine oder andere Information versenden, die für die Arbeit der betrieblichen Interessenvertretung von Nutzen sein kann.

Informationen zur Unterstützung der betrieblichen Interessenvertretung:

Weihnachtsgeld halbiert – und nun?

Eine Beschäftigte staunte nicht schlecht. Im Oktober teilte ihr Arbeitgeber mit, dass die zweite Rate des Weihnachtsgeldes entfalle. Sie zog vor Gericht und berief sich auf ihren Arbeitsvertrag. Das Weihnachtsgeld wurde im Arbeitsvertrag ausdrücklich, wenn auch mit einschränkenden Floskeln, erwähnt. Die Klägerin vertrat die Auffassung, diese Regelung im Arbeitsvertrag sei so auszulegen, dass jährlich mindestens ein Monatsgehalt als Weihnachtsgratifikation gezahlt werden müsse. Außerdem habe sie einen Anspruch auf das Weihnachtsgeld, weil eine entsprechende Betriebliche Übung bestehe.

Das Gericht sah zwar keine betriebliche Übung, sprach der Beschäftigten aber dennoch einen Anspruch auf Weihnachtsgeld zu. Der resultiere aus der entsprechenden Regelung im Arbeitsvertrag. Daran ändere weder die Bezeichnung "freiwillige Leistung" noch die Formulierung "derzeit" etwas. Denn mit der gewählten Formulierung begründe ein Arbeitgeber typischerweise einen Anspruch eines Arbeitnehmers.

BAG vom 23. August 2017 – 10 AZR 376/16

Unfallversicherungsschutz beim Aufsuchen der Arbeitsagentur?

Der Weg zur Arbeit steht grundsätzlich unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Das gilt auch für den Besuch bei der Arbeitsagentur – aber nur wenn man hierzu ausdrücklich eingeladen worden ist. Wird die Arbeitsagentur jedoch aus eigener Initiative heraus aufgesucht, gilt das nicht. Dennoch kann in diesem Fall der Heimweg durchaus versichert sein.

Eine gekündigte Beschäftigte hatte sich, wie es von ihr erwartet wird, frühzeitig bei der Arbeitsagentur gemeldet. Gegen Ende des Aufnahmegesprächs bat sie eine Mitarbeiterin, für ein Vermittlungsgespräch da zu bleiben und sich verfügbar zu halten. Sie erhielt dabei allerdings keinerlei Belehrung darüber, ob sie zu diesem Gespräch verpflichtet war und ob es zu Konsequenzen kommen würde, wenn sie hieran nicht teilnimmt.

Die Klägerin nahm das Gesprächsangebot wahr. Anschließend verließ sie das Gebäude und wurde dabei von einem PKW angefahren, als sie die Straße überquerte.

Die Unfallversicherung erkannte den Unfall zunächst nicht als Arbeitsunfall an. Arbeitssuchende müssen sich immer sehr früh bei ihrer Arbeitsagentur arbeitssuchend melden, um ihren

Anspruch auf Arbeitslosengeld umfassend zu behalten. Die Unfallversicherung ging im Falle der Klägerin dabei davon aus, dass die erstmalige Meldung aus eigenwirtschaftlichen Gründen erfolgte und damit nicht unter Versicherungsschutz stand.

Dem schloss sich das Sozialgericht an. Es ist in der Rechtsprechung anerkannt, dass das erstmalige Aufsuchen der Arbeitsagentur nicht unter Versicherungsschutz steht. Der Arbeitslose kommt da nämlich einem eigenen Interesse nach, das man "eigenwirtschaftlich" nennt.

Anders sieht es nämlich da aus, wenn ein Arbeitsloser ausdrücklich dazu aufgefordert wird, sich bei der Arbeitsagentur zu melden. Diese Aufforderung ist regelmäßig auch mit einer Belehrung verbunden. Danach kann es zu Konsequenzen kommen, wenn man sich der Meldung entzieht.

Wird der Arbeitssuchende zu einem Kontaktgespräch aufgefordert, sieht das Gesetz ausdrücklich den Versicherungsschutz vor. Das sah auch das BSG zumindest für den Heimweg so. Und auf dem Heimweg war der Unfall schließlich passiert.

BSG vom 19. Juni 2018 – B 2 U 1/17 R

Wenn die Reinigungskraft Pfandflaschen sammelt

Wer wiederholt trotz Verbots des Arbeitgebers während der Arbeitszeit Pfandflaschen sammelt, riskiert eine fristlose Kündigung.

Eine Beschäftigte war seit mehr als 25 Jahren bei einer Reinigungsfirma beschäftigt, die Flughafengebäude der FAG reinigt. Dort war es ausdrücklich verboten, vor während oder nach der Arbeit Pfandflaschen zu sammeln.

Da die Klägerin verbotswidrig Pfandflaschen im Flughafenbereich gesammelt hatte, kündigte Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis zum ersten Mal Ende 2011. Im Rahmen eines Vergleichs einigten sich die Parteien darauf, dass das Arbeitsverhältnis fortbesteht.

In den Jahren 2014, 2015 und 2016 sammelte die Klägerin erneut Pfandgut auf dem Flughafengelände. In den letzten beiden Fällen während ihrer Arbeitszeit. Die Beklagte mahnte die Klägerin jeweils ab.

Nachdem der Sicherheitsdienst des Flughafens bei der Ausgangskontrolle erneut eine Vielzahl von Pfandflaschen bei der Beschäftigten gefunden hatte, wurde der Betriebsrats angehört und die Beschäftigte fristlos gekündigt, hilfsweise ordentlich. Die Klägerin ist der Auffassung, die Beklagte habe keine zulässige Regelung über das Sammeln von Pfandgut getroffen. Die Abmahnungen habe der Arbeitgeber zu Unrecht und nur in deutscher Sprache erteilt.

Das BAG befand, die Reinigungskraft habe zumindest während der Arbeitszeit keine Flaschen sammeln dürfen. Letztendlich habe die Arbeitnehmerin ihre Pflicht bewusst und nachhaltig und damit beharrlich verletzt. Nach alledem ist dem Arbeitgeber eine Weiterbeschäftigung der Klägerin bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht mehr zumutbar. Eine Abmahnung als milderer Mittel hatte keinen Erfolg. Der Umstand, dass die Gegenstände einen geringen Wert hatten, ist für die Beurteilung gleichgültig. Entscheidend ist, dass die Klägerin gegen die vertragliche Pflicht verstoßen hat. So ist es zu einem Vertrauensbruch gekommen, der nicht mehr zu reparieren ist.

BAG vom 23. August 2018 – 2 AZR 235/18

Gerichtliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Der Arbeitgeber kann sich im Kündigungsschutzprozess zur Begründung eines Auflösungsantrags nach Paragraph 9 Absatz 1 Satz 2 Kündigungsschutzgesetz auf Gründe berufen, auf die er zuvor – erfolglos – die Kündigung gestützt hat. Allerdings...

Allerdings muss er dann im Einzelnen vortragen, weshalb die unzureichenden Kündigungsgründe einer den Betriebszwecken dienlichen weiteren Zusammenarbeit

entgegenstehen sollen.

BAG vom 24. Mai 2018 – 2 AZR 73/18

Kontrolle einer befristeten Arbeitszeiterhöhung

Die Befristung einzelner Vertragsbedingungen in einem vom Arbeitgeber vorformulierten Vertrag unterliegt nach Paragraph 307 Absatz 1 Bürgerliches Gesetzbuch einer Angemessenheitskontrolle durch die Gerichte. Diese ist anhand der Berücksichtigung und Bewertung der rechtlich anzuerkennenden Interessen beider Vertragsparteien vorzunehmen. Liegt der Befristung ein Sachverhalt zugrunde, der die Befristung eines Arbeitsvertrags insgesamt mit einem Sachgrund im Sinne vom Paragraph 14 Absatz 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) rechtfertigen könnte, ist dies aber nicht ohne Bedeutung.

Dann überwiegt in aller Regel das Interesse des Arbeitgebers an der nur befristeten Vereinbarung der Vertragsbedingung das Interesse des Arbeitnehmers an deren unbefristeter Vereinbarung. Ein solcher Sachgrund ist aber stets erforderlich im Fall der Befristung einer Aufstockung der Arbeitszeit in erheblichem Umfang.

Eine solche liegt immer dann vor, wenn sich das Aufstockungsvolumen auf mindestens 25 Prozent einer entsprechenden Vollzeitbeschäftigung beläuft. Eine Erhöhung ab dieser Zeitgrenze, die nicht auf Wunsch des Arbeitnehmers nur befristet erfolgt ist, setzt also das Vorliegen eines Sachgrunds nach Paragraph 14 Absatz 1 TzBfG voraus.

Der Sachgrund eines nur vorübergehenden Bedarfs an der erhöhten Arbeitsleistung setzt voraus, dass zum Zeitpunkt des Vertragschlusses mit hinreichender Sicherheit zu erwarten ist, dass nach dem vorgesehenen Vertragsende für die Arbeitszeiterhöhung kein dauerhafter betrieblicher Bedarf mehr besteht.

BAG vom 25. April 2018 – 7 AZR 520/16

Streiks auf dem Betriebsgelände sind möglich

Das Streikrecht umfasst die Befugnis einer streikführenden Gewerkschaft, die zur Arbeitsniederlegung aufgerufenen Arbeitnehmer unmittelbar vor dem Betreten des Betriebes anzusprechen, um sie für die Teilnahme am Streik zu gewinnen. Eine solche Aktion kann – abhängig von den konkreten örtlichen Gegebenheiten – mangels anderer Mobilisierungsmöglichkeiten auch auf einem vom bestreikten Arbeitgeber vorgehaltenen Firmenparkplatz vor dem Betriebsgebäude zulässig sein.

Der Online-Händler Amazon hatte mit einer Klage die künftige Unterlassung solcher Aktionen verlangt. Erstinstanzlich obsiegte Amazon. Erst das Bundesarbeitsgericht (BAG) urteilte, kurzzeitige Beeinträchtigungen des Firmenbesitzes seien hinzunehmen. Im konkreten Fall, so das BAG, ergebe die Abwägung widerstreitender grundrechtlicher Gewährleistungen auf Arbeitgeber- und Gewerkschaftsseite, dass der Arbeitgeber eine kurzzeitige, situative Beeinträchtigung seines Besitzes hinzunehmen hat.

Im Hinblick auf die örtlichen Verhältnisse könne die Gewerkschaft nur auf dem Firmenparkplatz vor dem Haupteingang mit den zum Streik aufgerufenen Arbeitnehmern kommunizieren und im Gespräch versuchen, auf Arbeitswillige einzuwirken.

BAG vom 20. November 2018 – 1 AZR 189/17

Mit freundlichen Grüßen
das KlärWerk Team

KlärWerk Institut für kritische Sozialforschung und Bildungsarbeit e.V.
Norderreihe 1
22767 Hamburg
Tel.: 040 43 21 63 0
Fax: 040 43 21 63 11
<http://www.institut-klaerwerk.de/>

Diejenigen die den Newsletter nicht mehr bekommen möchten senden uns bitte eine Mail an
klaerwerk@institut-klaerwerk.de