

Pflegezeitgesetz: Mehrmalige Inanspruchnahme der Pflegezeit ist nicht möglich

Nach dem Gesetz über die Pflegezeit (PflegeZG) sind Beschäftigte in Betrieben, in denen der Arbeitgeber mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt, von der Arbeitsleistung vollständig oder teilweise freizustellen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen. Diese Pflegezeit können sie jedoch nur einmal beanspruchen.

Diese Feststellung traf das Bundesarbeitsgericht (BAG) im Fall eines Arbeitnehmers. Der hatte Anfang 2009 seinem Arbeitgeber mitgeteilt, dass er Mitte Juni für eine Woche seine pflegebedürftige Mutter (Pfleigestufe I) unter Inanspruchnahme von Pflegezeit nach dem PflegeZG in häuslicher Umgebung pflegen werde. Zum Ende des Jahres kündigte er an, dass er seine Mutter auch am 28. und 29.12. pflegen wolle. Dem widersprach der Arbeitgeber. Er meinte, der Arbeitnehmer sei nicht berechtigt, für denselben Angehörigen Pflegezeit in mehreren Zeitabschnitten zu nehmen.

Der Arbeitnehmer wollte daraufhin vom Gericht festgestellt haben, dass ihm weiterhin Pflegezeit bis zu einer Gesamtdauer von sechs Monaten abzüglich der bereits genommenen Woche zustehe. Mit seiner Klage blieb er aber vor dem BAG - wie schon in den Vorinstanzen - ohne Erfolg. Die Richter bestätigten zwar, dass die Pflegezeit nach dem PflegeZG für jeden pflegebedürftigen nahen Angehörigen bis zu sechs Monate betrage. Das Gesetz gebe dem Arbeitnehmer aber nur ein einmaliges Gestaltungsrecht. Mit der erstmaligen Inanspruchnahme von Pflegezeit sei dieses Recht erloschen. Dies gelte selbst in dem Fall, in dem die genommene Pflegezeit die Höchstdauer von sechs Monaten unterschreite.

Kündigungsrecht: Private Trunkenheitsfahrt kann den Arbeitsplatz kosten

Ein Kraftfahrer, der bei einer privaten Autofahrt mit einer Blutalkoholkonzentration von 1,36 Promille ertappt wird, kann seinen Arbeitsplatz verlieren.

Hierauf wies das Hessische Landesarbeitsgericht (LAG) im Fall eines Kraftfahrers hin. Der Mann war mit einem Grad von 50 schwerbehindert und wog bei einer Körpergröße von 192 cm nur 64 kg. Ab Herbst 2009 war er arbeitsunfähig erkrankt. Im Mai 2010 begann eine Wiedereingliederung, die bis Juni 2010 dauern sollte. Anfang Juni 2010 wurde der Mann bei einer privaten Autofahrt mit 1,36 Promille Alkohol im Blut von der Polizei kontrolliert. Ihm wurde der Führerschein entzogen. Es erging außerdem ein Strafbefehl. Im Juli 2010 kündigte der Arbeitgeber deshalb ordentlich zum 30. September 2010. Mit der dagegen erhobenen Klage wandte der Arbeitnehmer ein, er habe wegen seiner Erkrankung und seines extremen Untergewichts vor der Trunkenheitsfahrt nicht einschätzen können, wie sich die Alkoholkonzentration in seinem Blut entwickeln würde. Außerdem sei kein Schaden entstanden. Seit Juni 2011 sei er auch wieder im Besitz einer Fahrerlaubnis.

Dies ließen das LAG wie auch die Vorinstanz nicht gelten. Wer als Kraftfahrer seine Fahrerlaubnis verliert, müsse sogar mit der fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechnen. Die Erbringung der geschuldeten Arbeitsleistung sei unmöglich geworden. Die Erkrankung des Arbeitnehmers und sein Untergewicht stünden einer Kündigung nicht entgegen. Als langjähriger Kraftfahrer müsse der Mann um die tatsächlichen und rechtlichen Risiken des Alkoholkonsums im Straßenverkehr wissen. Besonders unverantwortlich war nach Ansicht der Richter, dass der Mann sich trotz gerade überstandener schwerer Erkrankung und extremen Untergewichts alkoholisiert in den Straßenverkehr begeben habe. Es sei auch unerheblich, ob ein Schaden entstanden sei. Ohne Bedeutung sei weiterhin, dass der Mann inzwischen wieder im Besitz einer Fahrerlaubnis sei. Es komme auf den Zeitpunkt der Kündigungserklärung an. Zu diesem Zeitpunkt sei gänzlich ungewiss gewesen, ob und wann der Mann seine Fahrerlaubnis zurückerhalte. Das Arbeitsverhältnis hätte jedenfalls neun Monate nicht durchgeführt werden können. Das genüge, um das Arbeitsverhältnis mit ordentlicher Frist zu beenden.

Kündigungsrecht: Kurzes Fahrverbot rechtfertigt keine Kündigung

Ist ein Fahrverbot auf einen Monat beschränkt, und kann der Arbeitnehmer diesen Monat weitgehend durch Inanspruchnahme von Urlaub überbrücken, kommt eine Kündigung regelmäßig nicht in Betracht.

So entschied das Landesarbeitsgericht (LAG) Mecklenburg-Vorpommern im Fall eines Berufskraftfahrers. Die Richter machten allerdings auch darauf aufmerksam, dass der Verlust der Fahrerlaubnis bei einem Berufskraftfahrer an sich ein Grund sei, der eine Kündigung rechtfertigen könne. Gehe das Fahrverbot auf ein Fehlverhalten bei einer Privatfahrt ohne Bezug zum Arbeitsverhältnis zurück, sei allerdings allenfalls eine personenbedingte ordentliche Kündigung möglich. Dabei müssten die Interessen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer an einer Beendigung bzw. an der Fortführung des Arbeitsverhältnisses abgewogen werden. Bei einem lediglich einmonatigen Fahrverbot sei der Arbeitgeber aber nicht so beeinträchtigt, dass seine beeinträchtigten Interessen die Kündigung rechtfertigen würden.

AGG: Kriterium „Frauen vor Männern“ bei der Parkplatzvergabe ist keine Diskriminierung

Ein Arbeitgeber darf bei der Vergabe von Stellplätzen auf einem Firmenparkplatz das Kriterium „Frauen vor Männer“ berücksichtigen.

Das ist das Ergebnis eines Parkplatzstreits vor dem Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz. Geklagt hatte der Mitarbeiter eines großen Klinikums. Wegen einer Gehbehinderung verlangte er einen Parkplatz direkt am Klinikgebäude. Sein bisheriger Parkplatz lag 500 m entfernt. Der Arbeitgeber berücksichtigt bei der Zuteilung der gebäudenahen Plätze mehrere Kriterien: Dienstbeginn bzw. Dienstende, Frauen vor Männern, Beschäftigungsdauer und Alter. Nach diesen Kriterien könne dem Mitarbeiter derzeit kein Platz zugewiesen werden. Der Mitarbeiter hielt die Kriterien für eine unzulässige Diskriminierung.

Das sah das LAG jedoch anders. Die Richter wiesen darauf hin, dass auch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) Differenzierungen aufgrund des Geschlechts erlaube, wenn hierfür ein sachlicher Grund vorliege. Das sei vorliegend der Fall. Frauen zu bevorzugen sei gerechtfertigt, da diese häufiger Opfer von gewaltsamen (sexuellen) Übergriffen würden. Eine unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts sei daher gerechtfertigt. So könne dem Bedürfnis nach Schutz der Intimsphäre oder der persönlichen Sicherheit von Frauen Rechnung getragen werden. Maßnahmen

dieser Art - wie etwa die Bereithaltung von Frauenparkplätzen - seien sozial erwünscht und gesellschaftlich weithin akzeptiert. Es sei deshalb nicht zu beanstanden, wenn der Arbeitgeber Frauen bei der Vergabe von Parkplätzen in unmittelbarer Kliniknähe bevorzuge.

Anspruch auf Weihnachtsgeld kann vom ungekündigten Bestand des Arbeitsverhältnisses abhängig gemacht werden (BAG 18.1.2012, 10 AZR 667/10)

Eine Bestimmung in allgemeinen Geschäftsbedingungen, wonach der Anspruch auf Weihnachtsgeld ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis zum Auszahlungszeitpunkt voraussetzt, hält einer Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB grds. stand. Das gilt auch, wenn die Klausel nicht danach differenziert, wer das Arbeitsverhältnis gekündigt hat. Der Eintritt der Bedingung gilt allerdings gem. § 162 Abs. 2 BGB als nicht erfolgt, wenn der Arbeitgeber diese treuwidrig herbeigeführt hat.

Der Sachverhalt:

Die Klägerin war seit Mitte 2008 bei dem beklagten Steuerberater als Steuerfachwirtin beschäftigt. Nach dem zugrunde liegenden Arbeitsvertrag sollte jeweils mit der Vergütung für den Monat November eine Weihnachtsgratifikation ausgezahlt werden. Des Weiteren war geregelt: "Der Anspruch auf Gratifikation ist ausgeschlossen, wenn sich das Anstellungsverhältnis im Zeitpunkt der Auszahlung in gekündigtem Zustand befindet."

Mit Schreiben vom 23.11.2009 kündigte der Beklagte das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin aus betrieblichen Gründen ordentlich zum 31.12.2009 und verweigerte unter Berufung auf die Ausschlussklausel im Arbeitsvertrag die Auszahlung der Weihnachtsgratifikation.

Mit ihrer Klage verlangte die Klägerin die Auszahlung der Weihnachtsgratifikation für das Jahr 2009. Sie machte geltend, dass die Vertragsklausel gem. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam sei, weil sie nicht danach unterscheide, wer die Kündigung veranlasst habe. Im Übrigen habe sie die ihr obliegende Arbeitsleistung im Bezugszeitraum voll erbracht. Die erwartete Treueprämie dürfe vor diesem Hintergrund nicht aus Gründen verweigert werden, auf die sie keinen Einfluss gehabt habe.

Auf die Revision der Klägerin hob das BAG das Berufungsurteil auf.

Die Gründe:

Es kann noch nicht abschließend entschieden werden, ob die Klägerin gegen die Beklagte einen Anspruch auf Zahlung der Weihnachtsgratifikation hat.

Entgegen der Auffassung der Klägerin kann eine Klausel im Arbeitsvertrag, wonach der Anspruch auf eine Weihnachtsgratifikation vom ungekündigten Bestehen des Arbeitsverhältnisses zum Auszahlungszeitpunkt abhängig ist, auch dann wirksam sein, wenn sie nicht danach differenziert, wer das Arbeitsverhältnis gekündigt hat. Maßgeblich ist insoweit der Zweck der Sonderleistung. Knüpft die Zahlung - wie hier - nur an den Bestand des Arbeitsverhältnisses an und bezweckt keine Vergütung von Arbeitsleistungen, ist die Klausel mit der gesetzlichen Grundkonzeption des § 611 BGB zu vereinbaren und hält einer Inhaltskontrolle stand.

Das LAG wird allerdings aufzuklären haben, ob der Beklagte den Eintritt der Bedingung treuwidrig herbeigeführt hat und deshalb der Bedingungseintritt nach § 162 Abs. 2 BGB als nicht erfolgt gilt. Die Klägerin hat insoweit behauptet, ihr sei gekündigt worden, weil sie nicht freiwillig auf die Zahlung der Weihnachtsgratifikation verzichtet habe.

(LAG Hamm 19.1.2012, 11 Sa 722/10)

Mobbing, Schadenersatzanspruch gegen Kollegen setzt sozialinadäquates Verhalten voraus

Ein Arbeitnehmer kann einen Kollegen nur dann wegen Mobbings auf Schadenersatz und Schmerzensgeld in Anspruch nehmen, wenn die beanstandeten Handlungen die Grenzen sozial- und rechtsadäquaten Verhaltens in üblichen Konfliktsituationen überschreiten. Im Arbeitsleben übliche Auseinandersetzungen, die sich durchaus auch über einen längeren Zeitraum erstrecken können, erfüllen daher nicht die Voraussetzungen eines Schadenersatz- oder Schmerzensgeldanspruchs.

Der Sachverhalt:

Der 61 Jahre alte Kläger ist seit 1987 als Oberarzt in einem Krankenhaus beschäftigt. Er hatte sich 2001 erfolglos auf die Chefarztstelle der Neurochirurgischen Abteilung beworben. Die Stelle wurde dem Beklagten übertragen. Seit 2003 erhebt der Kläger Mobbingvorwürfe gegen den Beklagten. Zwischenzeitlich war er in psychiatrischer Behandlung und für längere Zeit arbeitsunfähig.

Eine 2004 gegen die Arbeitgeberin erhobene Klage mit dem Antrag, den Chefarzt zu entlassen und Schmerzensgeld zu zahlen, wurde durch Vergleich erledigt. Seitdem wird der Kläger im medizinischen Controlling eingesetzt. Im vorliegenden Verfahren nahm er den Beklagten auf Zahlung von Schadenersatz in Höhe einer halben Millionen Euro in Anspruch. Zur Begründung machte er geltend, dass er durch eine Vielzahl von Übergriffen des Beklagten psychisch erkrankt und arbeitsunfähig geworden sei, wodurch er erhebliche Einkommenseinbußen erlitten habe.

Die Klage hatte sowohl vor dem Arbeitsgericht als auch vor dem LAG keinen Erfolg. Das LAG ließ auch nicht die Revision zum BAG zu.

Die Gründe:

Der Kläger hat gegen den Beklagten keinen Schadenersatzanspruch.

Zwar liegt ein zum Schadenersatz oder Schmerzensgeld verpflichtendes Verhalten vor, wenn unerwünschte Verhaltensweisen bezwecken oder bewirken, dass die Würde des Arbeitnehmers verletzt und ein durch Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Im Arbeitsleben übliche Konfliktsituationen, die sich durchaus auch über einen längeren Zeitraum erstrecken können, sind aber sozial- und rechtsadäquat und nicht geeignet, die Voraussetzungen zu erfüllen.

Nach diesen Grundsätzen scheidet im Streitfall ein Schadenersatzanspruch aus. Nach dem, was der Beklagte eingeräumt hat und was die Zeugen, soweit sie sich an die Vorfälle noch erinnern konnten, ausgesagt haben, wurden die Grenzen eines sozial- und rechtsadäquaten Verhaltens in üblichen Konfliktsituationen nicht überschritten. Es fehlte insbesondere an der mobbingtypischen Schaffung eines feindlichen Umfelds. Zwar gab es durchaus Auseinandersetzungen zwischen den Parteien.

Diese Konflikte haben aber den am Arbeitsplatz noch üblichen Rahmen nicht überschritten.

Leistungsrecht

Arbeitgeber dürfen von einem Beschäftigten schon am ersten Tag einer krankheitsbedingten Fehlzeit die Vorlage einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung verlangen.

Der Arbeitgeber muss es nicht begründen, wenn er schon am ersten Tag eines krankheitsbedingten Fernbleibens von der Arbeit vom Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung verlangt. Es muss auch nicht erst ein rechtsmissbräuchliches Verhalten des Arbeitnehmers Anlass dazu geben.

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln hat so entschieden. Dieses Urteil gilt zumindest vorläufig, denn zwischenzeitlich wurde Revision eingelegt.

Krank nach abgelehnter Dienstreise

Das LAG-Urteil erging gegen eine Redakteurin, die bei ihrem Vorgesetzten einen Dienstreiseantrag gestellt hatte. Nachdem dieser auch nach einer nochmaligen Nachfrage abgelehnt wurde, meldete sich die Klägerin am Tag der beabsichtigten Dienstreise krank. Die Beklagte (Arbeitgeber) forderte daraufhin die Klägerin schriftlich auf, künftig am ersten Tag einer Krankheit ein ärztliches Attest einzuholen und vorzulegen. Begründet wurde dies mit einem „erschütterten Vertrauen“. Dagegen wehrte sich die Arbeitnehmerin: Es seien keinerlei Anhaltspunkte für einen Missbrauchsverdacht gegeben, denn es bestehe kein Zusammenhang zwischen der Erkrankung und dem abgelehnten Dienstreiseantrag.

Einforderung des Attestes war berechtigt

Das LAG hat das Anliegen der Arbeitnehmerin abgewiesen. Der Arbeitgeber war berechtigt, künftige Atteste bereits am ersten Krankheitstag einzufordern. Eine solche Aufforderung muss weder begründet werden noch bedarf es eines Sachverhalts, der Anlass für ein rechtsmissbräuchliches Verhalten des Arbeitnehmers gibt. Das folge aus dem eindeutigen Gesetzeswortlaut und der Geset-

zessystematik und müsse nicht gerechtfertigt werden.

Willkür oder Rechtsmissbrauch sind nicht erkennbar

Es müssen jedoch die allgemeinen gesetzlichen Schranken der Willkür und des Verbots diskriminierenden Verhaltens beachtet werden. Der Arbeitgeber hatte in der kurzfristig nach Ablehnung des Dienstreiseantrags der Klägerin aufgetretenen Erkrankung einen hinreichenden Anlass für die Anweisung gesehen. In einer solchen Situation handle der Arbeitgeber nicht willkürlich oder rechtsmissbräuchlich, wenn er die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung ab dem ersten Krankheitstag verlangt.

Hintergrund

Arbeitnehmer sind verpflichtet, dem Arbeitgeber eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit und auch deren voraussichtliche Dauer "unverzüglich" mitzuteilen. Nur wenn die Arbeitsunfähigkeit länger als 3 Kalendertage dauert, müssen Arbeitnehmer ein ärztliches Attest („Krankmeldung“) vorlegen. Allerdings darf der Arbeitgeber ein Attest auch schon früher verlangen (§ 5 Abs.1 Satz 3 EFZG).

Ihr Ansprechpartner für Arbeitsrecht:

Rechtsanwalt Jochen Harmgardt

SIMON und PARTNER

Königsallee 20 • D-40212 Düsseldorf

Tel: 0211.86602-0 • Fax: 0211.86602-20

E-Mail: harmgardt@simon-law.de

Web: www.simon-law.de

Urheberrechtlicher Hinweis:

Der Newsletter ist nur zur persönlichen Information des Empfängers und seiner Mitarbeiter bestimmt. Eine Weitergabe des Inhalts an Dritte ist nicht gestattet. Nachdruck, fotomechanische, elektronische oder sonstige Vervielfältigung, Bearbeitung, Übersetzung, Mikroverfilmung und Einspeicherung, Verarbeitung bzw. Wiedergabe in Datenbanken oder anderen elektronischen Medien oder Systemen ist - auch auszugsweise - nur nach schriftlicher Zustimmung des Verfassers erlaubt.

Haftungsausschluss:

Der Inhalt des Newsletters ist nach bestem Wissen und Kenntnisstand erstellt worden. Haftung und Gewähr für die Korrektheit, Aktualität, Vollständigkeit und Qualität der Inhalte sind ausgeschlossen. Die Informationen stellen keine rechtliche oder steuerliche Beratung dar und begründen kein Beratungsverhältnis.