

Urlaubsrecht: Altersteilzeit: Während der Freistellungsphase entsteht kein Urlaubsanspruch

| Während der Freistellungsphase einer Altersteilzeit im Blockmodell entstehen keine Urlaubsansprüche. |

So entschied es das Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf im Fall eines Arbeitnehmers, der sich in der Freistellungsphase der Altersteilzeit befand. Er meinte, ihm stünde auch dort ein Urlaubsanspruch zu. Seine Klage auf Urlaubsabgeltung hatte jedoch keinen Erfolg.

Die Richter am LAG wiesen seine Klage ab. Sie begründeten das damit, dass die Freistellungsphase faktisch einer „Teilzeit Null“ entspricht, da keinerlei Arbeitsleistung mehr zu erbringen ist. Aus dem für Teilzeitarbeitsverhältnisse bestehenden Umrechnungsgrundsatz ergibt sich damit ein Urlaubsanspruch von „Null“ Tagen.

Das folge daraus, dass bei Teilzeitbeschäftigten eine Umrechnung erfolgen muss. Die Anzahl der Tage mit Arbeitspflicht pro Kalenderwoche ist mit der Anzahl der Urlaubstage zueinander ins Verhältnis zu setzen. Dies hat – sofern Vollbeschäftigte in einer 5-Tage-Woche arbeiten – in der Weise zu geschehen, dass die Gesamtdauer des Urlaubs durch 5 geteilt und mit der Zahl der Tage multipliziert wird, in welcher der Teilzeitbeschäftigte pro Woche zur Arbeitsleistung verpflichtet ist. Da der Kläger keinerlei Arbeitsleistung zu erbringen hatte, ergibt sich folgende Berechnung: $30 : 5 \times 0 = 0$.

Dieser Berechnung kann nicht entgegengehalten werden, dass im ruhenden Arbeitsverhältnis Urlaubsansprüche entstehen, obwohl keine Arbeitsleistung erbracht wird. Im ruhenden Arbeitsverhältnis findet die für Teilzeitbeschäftigte geltende Umrechnungsformel lediglich deshalb keine Anwendung, weil „an sich“ eine Arbeitsverpflichtung besteht, diese lediglich ruht. Das ist der entscheidende Unterschied zur Altersteilzeit im Blockmodell. Während der Freistellungsphase wird die Arbeitspflicht nicht lediglich suspendiert. Sie besteht per se nicht mehr.

Quelle | LAG Düsseldorf, Urteil vom 13.7.2018, 6 Sa 272/18, Abruf-Nr. 204737 unter www.iww.de.

Abmahnung: Pflichtverletzung muss in Abmahnung konkret und bestimmt dargestellt werden

| In einer Abmahnung muss der Anlass und die Eigenart einer beanstandeten Pflichtverletzung in tatsächlicher Hinsicht hinreichend konkret und bestimmt dargestellt werden. |

Hierauf hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln hingewiesen. Die Richter begründeten das damit, dass eine zur Personalakte genommene Abmahnung regelmäßig Relevanz für mehrere Jahre hat. Daher müsse der Vorwurf über Jahre hinweg rekonstruierbar bleiben. Das gelinge nur, wenn der Vorwurf nachvollziehbar und konkret geschildert werde.

Quelle | LAG Köln, Urteil vom 19.4.2018, 7 Sa 625/17, Abruf-Nr. 204660 unter www.iww.de.

Direktionsrecht: Arbeitgeber darf Versetzung anordnen, um auf konkreten Konflikt zu reagieren

| Der Arbeitgeber darf als Reaktion auf eine konkrete Konfliktlage im bisherigen Arbeitsbereich einen Arbeitnehmer in einen anderen Arbeitsbereich und eine andere Schicht um- oder versetzen, um dadurch den Betriebsfrieden und/oder -ablauf zu sichern oder wiederherzustellen. Dies ist eine billige Direktionsrechtsausübung. Sie begründet sich durch das berechnete betriebliche Interesse. |

Das folgt aus einem Urteil des Landesarbeitsgerichts (LAG) Düsseldorf. Die Richter machten in ihrer Entscheidung darauf aufmerksam, dass der Arbeitgeber grundsätzlich alleine entscheiden dürfe, wie er auf Konfliktlagen reagieren will. Insbesondere ist er nicht gehalten, zunächst die Ursachen und Verantwortlichkeiten für die Konfliktlage aufzuklären. Der damit verbundene Aufwand und Zeitverlust sind dem Arbeitgeber regelmäßig in solchen Fällen gerade deshalb unzumutbar, weil er schnell reagieren muss.

Das bedeutet aber nicht, dass er im Prozess nicht konkret vortragen müsse. So müsse er wenigstens die Konfliktlage selbst und ihre Auswirkungen auf Betriebsfrieden und/oder Betriebsablauf konkret und – soweit streitig – unter Beweisantritt darlegen. Die innerbetriebliche Konfliktlage ist kein „Freifahrtschein“ für quasi jedwede Ausübung des Weisungsrechts. Vielmehr ist konkret zu der behaupteten Konfliktlage selbst und zu deren Auswirkungen auf Betriebsfrieden und/oder -ablauf vorzutragen, um überhaupt zur Annahme eines berechtigten betrieblichen Belanges für die Weisung zu kommen. Sodann sind diese Belange mit den gegen die Weisung sprechenden Interessen des betroffenen Arbeitnehmers abzuwägen.

Zu den in die Interessenabwägung einzubeziehenden, gegen eine Um- oder Versetzung sprechenden Interessen des betroffenen Arbeitnehmers gehören unter anderem die Außenwirkung der von ihm als „Bestrafung“ empfundenen Maßnahme im Betrieb sowie wirtschaftliche Auswirkungen wie der Wegfall einer bisher erlangten Schichtzulage.

Quelle | LAG Düsseldorf, Urteil vom 31.7.2018, 3 Sa 130/18, Abruf-Nr. 204735 unter www.iww.de.

Arbeitslohn: Reisezeiten bei Auslandsentsendung müssen vergütet werden

| Entsendet der Arbeitgeber den Arbeitnehmer vorübergehend zur Arbeit ins Ausland, sind die für Hin- und Rückreise erforderlichen Zeiten wie Arbeit zu vergüten. |

Das folgt aus einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG). Geklagt hatte ein bei einem Bauunternehmen tätiger technischer Mitarbeiter. Dieser wurde auf wechselnden Baustellen im In- und Ausland beschäftigt. 2015 schickte ihn sein Arbeitgeber für drei Monate auf eine Baustelle nach China. Auf seinen Wunsch buchte der Arbeitgeber für die Hin- und Rückreise statt eines Direktflugs in der Economy-Class einen Flug in der Business-Class mit Zwischenstopp in Dubai. Für die vier Reisetage zahlte der Arbeitgeber die arbeitsvertraglich vereinbarte Vergütung für jeweils acht Stunden, insgesamt 1.149,44 EUR brutto. Mit seiner Klage verlangt der Arbeitnehmer Vergütung für weitere 37 Stunden. Er meint, die gesamte Reisezeit von seiner Wohnung bis zur auswärtigen Arbeitsstelle und zurück sei wie Arbeit zu vergüten. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage stattgegeben.

Die Revision des Arbeitgebers hatte vor dem Fünften Senat des BAG teilweise Erfolg. Entsendet der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer vorübergehend ins Ausland, erfolgen die Reisen zur auswärtigen Arbeitsstelle und von dort zurück ausschließlich im Interesse des Arbeitgebers. Sie sind deshalb in der Regel wie Arbeit zu vergüten. Erforderlich ist dabei grundsätzlich die Reisezeit, die bei einem Flug in der Economy-Class anfällt. Mangels ausreichender Feststellungen des Landesarbeitsgerichts zum Umfang der tatsächlich erforderlichen Reisezeiten des Klägers konnte der Senat in der Sache nicht abschließend entscheiden. Er hat das Berufungsurteil daher aufgehoben und den Rechtsstreit an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Dort muss neu verhandelt und entschieden werden.

Quelle | BAG, Urteil vom 17.10.2018, 5 AZR 553/17, Abruf-Nr. 204974 unter www.iww.de.

Betriebsrat: Anspruch auf Informationen zur Aufgabenwahrnehmung

| Nach § 80 Abs. 2 S. 1 BetrVG muss der Arbeitgeber den Betriebsrat zur Durchführung seiner Aufgaben rechtzeitig und umfassend unterrichten sowie auf dessen Verlangen Einsicht in die erforderlichen Unterlagen gewähren. |

Hieraus folgt nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) ein entsprechender Anspruch des Betriebsrats, soweit die begehrte Information

zur Aufgabenwahrnehmung erforderlich ist. Anspruchsvoraussetzung ist damit zum einen, dass überhaupt eine Aufgabe des Betriebsrats gegeben ist und zum anderen, dass im Einzelfall die begehrte Information zur Wahrnehmung der Aufgabe erforderlich ist. Dies muss der Betriebsrat darlegen. Erst anhand dieser Angaben können der Arbeitgeber und im Streitfall das Arbeitsgericht prüfen, ob die Voraussetzungen einer Auskunftspflicht oder ggf. ein Einsichtsrecht vorliegen. Ein Auskunftsanspruch besteht weiterhin nicht erst dann und nicht nur insoweit, als Beteiligungsrechte aktuell sind. Dem Betriebsrat soll es durch die Auskunft ermöglicht werden, in eigener Verantwortung zu prüfen, ob sich Aufgaben im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes ergeben und ob er zur Wahrnehmung dieser Aufgaben tätig werden muss.

Quelle | BAG, Beschluss vom 24.4.2018, 1 ABR 3/17, Abruf-Nr. 205174 unter www.iww.de.