

Arbeitszeit: Alaaf und Helau: Was der Arbeitnehmer im Karneval beachten sollte

| In wenigen Tagen ist es wieder soweit: Der Straßenkarneval bzw. Fasching beginnt. Wer diesen alten Brauch feiern möchte, kann dabei mit der Arbeitspflicht in Konflikt geraten. Der folgende Beitrag klärt, welche Vorkehrungen Arbeitgeber und Arbeitnehmer treffen sollten, um die närrische Zeit zu -genießen. |

Karnevalshochburg oder Nordlicht?

Während in Karnevalshochburgen Fastnacht oder Fasching allgemein zu Ausnahmesituationen am Arbeitsplatz führt, wird in nördlicher gelegenen Regionen meist fast ohne Zurkenntnisnahme in der närrischen Zeit weitergearbeitet. Dabei hängt es von den Betrieben selbst ab, ob zum Beispiel im Rahmen einer kleinen Betriebsfeier Karneval gefeiert wird. Aber: Weder Rosenmontag noch Fastnachtdienstag sind gesetzliche Feiertage. Dies bedeutet, dass ein erzwingbarer Anspruch auf Arbeitsbefreiung an diesen Tagen nur durch Vereinbarung, zum Beispiel im Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder im Rahmen einer betrieblichen Übung besteht. So hat das Arbeitsgericht der Karnevalshochburg Köln für den Rosenmontag entschieden, dass für diesen Tag ebenso wie für Weiberfastnacht ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Arbeitsbefreiung besteht (Arbeitsgericht Köln 7.10.09, 2 Ca 6269/09; zur Befreiung am Karnevalsdienstag: Bayerischer VGH 25.7.07, 17 P 05.3061).

Alkohol oder Abstinenz im Karneval

Grundsätzlich muss der Arbeitnehmer an Weiberfastnacht, Rosenmontag oder Faschingsdienstag arbeitsfähig sein. Besteht ein generelles arbeitsbedingtes Alkoholverbot, sollte der Arbeitnehmer sich daran halten. Ein Verstoß hiergegen kann zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen bis hin zur Abmahnung oder Kündigung führen. Grundsätzlich legt der Arbeitgeber fest, ob während der Arbeitszeit Alkohol getrunken werden darf. Der Betriebsrat ist zu beteiligen, wenn ein Alkoholverbot verhängt werden soll.

Man sollte im Vorfeld im Gespräch mit dem Vorgesetzten klären, was erlaubt ist und was nicht. Gerade wenn der Alkohol fließt, kann mal etwas danebengehen. Wird beispielsweise ein Getränk verschüttet und rutscht ein Arbeitnehmer aus und zieht sich dabei eine Verletzung zu, ist eine Klage auf Schadenersatz oder Schmerzensgeld gegen den Arbeitgeber oder direkt gegen den Verursacher meist erfolglos. Das Vorhandensein von Flüssigkeiten und die damit verbundene Gefahr des Ausrutschens oder der sonstigen Schädigung kann gerade im Karneval nicht komplett vermieden werden (OLG Köln 28.6.02, 19 U 7/02).

Ein Wort zum AGG: Der Arbeitgeber sollte klarstellen, dass er hart durchgreifen werde, um sexuelle Belästigungen zu vermeiden, sollte es zu Übergriffen kommen. Solche Verhaltensmaßnahmen von Arbeitnehmern würden notfalls durch Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung sanktioniert werden.

Kündigungsrecht: Kündigungserklärung vor Massentlassungsanzeige ist unwirksam

| Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ist gem. § 134 BGB in Verbindung mit § 17 Abs. 1 KSchG unwirksam, wenn die Kündigungserklärung erfolgt, bevor die Massentlassungsanzeige bei der Agentur für Arbeit eingegangen ist. |

Hierauf wies das Landesarbeitsgericht (LAG) Baden-Württemberg hin. Die Richter machten weitergehend deutlich, dass die Kündigungserklärung erfolgt ist, wenn das Kündigungsschreiben unterzeichnet ist. Auf den Zugang der Kündigungserklärung beim Arbeitnehmer kommt es nicht an.

Quelle | LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 21.8.2018, 12 Sa 17/18, Abruf-Nr. 205928 unter www.iww.de.

Kündigungsrecht: Keine fristlose Kündigung zur Erhöhung von Urlaubsabgeltungsansprüchen

| Eine fristlose Kündigung des Arbeitnehmers ist unwirksam, wenn sie nur erfolgt, um die Verjährung von Urlaubsansprüchen zu verhindern. |

Diese Klarstellung traf das Arbeitsgericht Siegburg im Fall eines Arbeitnehmers, der langjährig bei einem Gartenbauunternehmen beschäftigt war. Er war seit September 2015 dauerhaft arbeitsunfähig erkrankt. Am 15.3.2018 kündigte er das Arbeitsverhältnis fristlos mit sofortiger Wirkung. Der Arbeitgeber bestand jedoch darauf, dass die ordentliche, tarifliche Kündigungsfrist zum 15.4.2018 eingehalten wird. Er zahlte dem Arbeitnehmer Urlaubsabgeltung für den vollen Jahresurlaub 2017 und anteilig für 2018. Eine Urlaubsabgeltung für 2016 lehnte er ab. Die forderte der Arbeitnehmer mit seiner Klage nun ein.

Damit scheiterte er jedoch vor dem Arbeitsgericht Siegburg. Nach Ansicht der 5. Kammer hatte der Arbeitnehmer kein überwiegendes Interesse, das Arbeitsverhältnis sofort zu beenden. Er musste die ordentliche Kündigungsfrist einhalten. Damit hat er keinen Anspruch auf Abgeltung des Urlaubs aus dem Jahr 2016. Die Ansprüche aus dem Jahr 2016 verfielen mit Ablauf des 31.3.2018, da das Arbeitsverhältnis erst zum 15.4.2018 beendet werden konnte. Zwar erlöschen gesetzliche Urlaubsansprüche nicht vor Ablauf eines Zeitraums von 15 Monaten nach dem Ende des Urlaubsjahres, wenn der Arbeitnehmer aus gesundheitlichen Gründen an seiner Arbeitsleistung gehindert war. Sie gehen jedoch mit Ablauf des 31.3. des zweiten Folgejahres unter. Dies gilt auch bei fortdauernder Arbeitsunfähigkeit. Zwar sah die Kammer aufseiten des Arbeitnehmers ein finanzielles Interesse daran, das Arbeitsverhältnis fristlos zu beenden. Jedoch hatte er es selbst in der Hand, fristgerecht eine ordentliche Kündigung zu erklären. Dieses Versäumnis des Arbeitnehmers konnte nach Auffassung des Gerichts dem Arbeitgeber nicht zum Nachteil gereichen.

Quelle | Arbeitsgericht Siegburg, Urteil vom 22.11.2018, 5 Ca 1305/18, Abruf-Nr. 206519 unter www.iww.de.

Kündigungsrecht: Zufallsfunde bei der Durchsuchung des Dienst-PC

| Für die Zulässigkeit der Verwertung von Zufallsfunden bei der Durchsuchung des Dienst-PC eines Arbeitnehmers ist es nicht notwendig, dass der Anlass für die Durchsuchung datenschutzrechtlich zulässig war. |

Es kommt nach einer Entscheidung des LAG Baden-Württemberg für die Verwertbarkeit des Zufallsfundes allein darauf an, ob der Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht nicht stärker wiegt als die Funktionsfähigkeit der Rechtspflege. Dies gilt jedenfalls dann, wenn die Durchsuchung des Dienst-PC dem Arbeitnehmer vorher angekündigt wurde.

Quelle | LAG Baden-Württemberg 6.6.18, 21 Sa 48/17, Abruf-Nr. 205929 unter www.iww.de.

Tarifrecht: Mehrarbeitszuschläge bei Teilzeitarbeit

| Eine Regelung in einem Tarifvertrag kann dahin auszulegen sein, dass Mehrarbeitszuschläge bei Teilzeitbeschäftigten für die Arbeitszeit geschuldet sind, die über die Teilzeitquote hinausgeht, die Arbeitszeit einer Vollzeittätigkeit jedoch nicht überschreitet. |

Das ist das Ergebnis eines Rechtsstreits vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG). Geklagt hatte eine stellvertretende Filialeiterin, die in Teilzeit tätig ist. Auf das Arbeitsverhältnis findet der Manteltarifvertrag für die Systemgastronomie Anwendung. Er regelt u.a. Mehrarbeitszuschläge und erlaubt es, wie im Fall der Klägerin eine Jahresarbeitszeit festzulegen. Für den nach Ablauf des Zwölfmonatszeitraums bestehenden Zeitsaldo hat der Arbeitgeber die Grundvergütung geleistet. Er hat dagegen keine Mehrarbeitszuschläge gewährt, weil die Arbeitszeit der Klägerin nicht die einer Vollzeittätigkeit überschritt. Die Klägerin verlangt Mehrarbeitszuschläge für die Arbeitszeit, die über die vereinbarte Arbeitszeit hinausging.

Die Vorinstanzen haben der Klage überwiegend stattgegeben. Die Revision des Arbeitgebers hatte vor dem BAG mit Blick auf die Mehrarbeitszuschläge keinen Erfolg. Die Auslegung des Tarifvertrags ergibt, dass Teilzeitbeschäftigte mit vereinbarter Jahresarbeitszeit einen Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge für die Arbeitszeit haben, die über ihre individuell festgelegte Arbeitszeit hinausgeht. Diese Auslegung entspricht höherrangigem Recht. Sie ist mit § 4 Abs. 1 TzBfG vereinbar. Zu vergleichen sind die einzelnen Entgeltbestandteile, nicht die Gesamtvergütung. Teilzeitbeschäftigte würden benachteiligt, wenn die Zahl der Arbeitsstunden, von der an ein Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung entsteht, nicht proportional zu ihrer vereinbarten Arbeitszeit vermindert würde.

Quelle | BAG, Urteil vom 19.12.2018, 10 AZR 231/18, Abruf-Nr. 206341 unter www.iww.de.