

Allgemeines Vertragsrecht

68. Vergütung, Ausbildungsverhältnis, bezahlte Freistellung

Leitsatz:

Auch in einem Ausbildungsverhältnis dürfte der Verzicht auf die Ausbildungsvergütung während einer Freistellung wirksam vereinbart werden können. Ein solcher Verzicht muss allerdings ausdrücklich vereinbart werden.

■ Arbeitsgericht Stuttgart
vom 19.1.2016, 5 Ca 4643/15
eingereicht von Rechtsanwalt Dr. Bert Howald
Marienstraße 17, 70178 Stuttgart
Tel.: 0711/222911, Fax: 0711/22291199
b.howald@gassmann-seidel.de; www.gassmann-seidel.de

69. Vergütung, Eingruppierung, AGB-Kontrolle, Eingruppierungserlass für Lehrer in Niedersachsen

Der für Niedersachsen geltende Lehrereingruppierungserlass vom 15.1.1996 ist teilweise intransparent und unwirksam. Nr. 2.3, Abs. 3 des Lehrereingruppierungserlasses Niedersachsen (Erlass v. 15.1.1996), demzufolge ein Studienabschluss für ein Unterrichtsfach geeignet ist, wenn der Inhalt mit den wesentlichen Inhalten der Prüfung im vergleichbaren Fach einer ersten Staatsprüfung übereinstimmt, ist gem. § 307 Abs. 1 BGB intransparent und somit unwirksam. Nr. 2.3, Abs. 3 des Lehrereingruppierungserlasses, wonach für das zweite Unterrichtsfach vom Bildungsstand nach einer Vor- und Zwischenprüfung ausgegangen werden kann, ist gem. § 307 Abs. 1 BGB intransparent und damit unwirksam.

■ Landesarbeitsgericht Niedersachsen
vom 9.9.2015, 2 Sa 918/14

70. Vergütung, Annahmeverzug, Beschäftigung im sicherheitsrelevanten Bereich, fehlende Zuverlässigkeitsbescheinigung

1. Bei der Information, jemand sei „bekennender Salafist“, handelt es sich um eine sicherheitsrelevante Information i.S.v. § 7 Abs. 9 LuftSiG.
2. Es besteht kein Anspruch des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber, die Identität derjenigen Personen zu offenbaren, die dem Arbeitgeber sicherheitsrelevante Informationen i.S.v. § 7 Abs. 9 LuftSiG haben zukommen lassen.
3. Die Überprüfung des Wahrheitsgehalts und der Sicherheitsrelevanz solcher Informationen obliegt nicht dem Arbeitgeber, sondern der Luftsicherheitsbehörde.
4. Wer ein gesetzlich geregeltes, staatlich organisiertes Verfahren nicht nur der Rechtspflege, sondern auch der Verwaltung einleitet oder betreibt, handelt, sofern er sich in subjektiver Hinsicht redlich verhält, im Grundsatz nicht rechtswidrig, selbst wenn sich sein Begehren als ungerechtfertigt erweist und andere Beteiligte Nachteile davontragen.

■ Landesarbeitsgericht Köln
vom 16.10.2014, 7 Sa 373/14

71. Vergütung, Verweisung auf Tarifvertrag, Auslegung

Die Verwendung des Begriffes „Tariflohn“ im Arbeitsvertrag sowie die Verwendung von Anrechnungsklauseln für übertarifliche Vergütungsbestandteile lassen die Auslegung zu, dass eine dynamische Anwendung der einschlägigen Vergütungstarifverträge vereinbart ist. Jedenfalls kommt eine solche Auslegung über § 305c BGB zur Anwendung (wie 5 AZR 2/12 gegen 4 AZR 224/10).

■ Landesarbeitsgericht Köln
vom 13.7.2015, 2 Sa 441/15

72. Vergütung, keine Vergütung für Abruf von Dienstplänen auf häuslichem PC

Leitsatz:

Der Abruf von Dienstplänen über den häuslichen PC ist jedenfalls dann keine vergütungspflichtige Arbeitszeit, wenn der Dienstplan auch in gedruckter Form in dem jeweiligen Einsatzbetrieb ausgehängt wird.

■ Landesarbeitsgericht Hamm
vom 7.1.2016, 17 Sa 1270/15
eingereicht von Rechtsanwalt Prof. Dr. Heinz Gussen
Rietberger Straße 2, 33378 Rheda-Wiedenbrück
Tel.: 05242/920432; Fax: 05242/920449
info@dr.gussen.de; www.gussen-arbeitsrecht.de

73. Freizeitausgleich, Krankheit während des Freistellungszeitraums, einseitige Anordnung des Freizeitausgleichs

Leitsätze des Einsenders:

1. Der Anspruch auf Arbeitszeitausgleich wird durch die Freistellung von der Arbeitspflicht erfüllt. Der Arbeitnehmer ist in diesem Fall nicht mehr verpflichtet, im Freistellungszeitraum die nach dem Arbeitsvertrag geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen. Er kann über diesen Zeitraum frei verfügen, ohne dass die Pflicht des Arbeitgebers zur Zahlung der entsprechenden Vergütung entfällt.
2. Eine nachträglich eintretende krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit im Freistellungszeitraum macht die Erfüllung des Ausgleichsanspruchs nicht hinfällig. Demnach trägt grundsätzlich der Arbeitnehmer das Risiko, die durch Arbeitsbefreiung als Arbeitszeitausgleich gewonnene Freizeit auch tatsächlich nach seinen Vorstellungen nutzen zu können.
3. Der Entgeltfortzahlungsanspruch im Fall der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit setzt voraus, dass die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit die alleinige Ursache auf den Ausfall der Arbeitsleistung ist. Das ist nicht der Fall, wenn der Arbeitnehmer auch aus einem anderen Grund nicht gearbeitet hätte.
4. Überstunden sind zwar regelmäßig gesondert zu vergüten. Die Arbeitsvertragsparteien können aber auch einen bezahlten Freizeitausgleich vereinbaren. Der Arbeitgeber ist bei Vereinbarung eines Arbeitszeitkontos berechtigt, die auf dem Ar-

Allgemeines Vertragsrecht

beitszeitkonto angesammelten Stunden durch bezahlte Freizeit auszugleichen.

5. Der Arbeitgeber kann Freizeitausgleich im Rahmen seines Direktionsrechts auch einseitig anordnen. Es handelt sich um eine Weisung zur Verteilung der Arbeitszeit i.S.v. § 106 S. 1 GewO. Mit der Bestimmung der Zeit der Arbeitsleistung wird zugleich auch die Zeit bestimmt, während derer ein Arbeitnehmer keine Arbeit zu leisten hat. Beide Festlegungen unterliegen dem Weisungsrecht des Arbeitgebers. (weiterführende Rspr.: BAG, v. 23.1.2001, 9 AZR 26/00, NZA 2001, 591; BAG, v. 11.9.2003, 6 AZR 374/02, NZA 2004, 738; BAG, v. 19.5.2009, 9 AZR 433/08, Rn 28, NZA 2009, 1211; BAG, v. 15.2.2012, 7 AZR 774/10, Rn 25 m.w.N., NZA 2012, 1112).

■ Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz vom 19.11.2015, 5 Sa 342/15 eingereicht von Rechtsanwalt Dr. Ulrich Brötzmann Bonifaziusplatz 1b, 55118 Mainz Tel.: 06131/61 81 56; Fax: 06131/61 81 57 post@kanzlei-broetzmann.de; www.kanzlei-broetzmann.de

74. Entgeltfortzahlung, Nachweispflicht nach Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraums

Aus den Entscheidungsgründen:

Selbst wenn der Klagantrag so auszulegen wäre, dass die Klägerin damit allgemein die Feststellung begehrt, dass nach Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraumes kein Rechtsanspruch der Beklagten auf Vorlage von ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen besteht, ist auszuführen, dass ein Feststellungsantrag mit diesem Inhalt unbegründet ist. **Auch nach Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraumes ist eine fortbestehende Arbeitsunfähigkeit gegenüber dem Arbeitgeber durch ärztliches Attest nachzuweisen.** Dies folgt aus § 5 Abs. 1 S. 1 EFZG. § 5 Abs. 1 EFZG macht keinen Unterschied bei den Anzeigepflichten zwischen Ersterkrankung und Folgeerkrankung. Eine Beschränkung der Anzeigepflicht auf den sechswöchigen Entgeltfortzahlungszeitraum kann dem Entgeltfortzahlungsgesetz nicht entnommen werden. Die Anzeigepflicht dient dazu, dem Arbeitgeber Kenntnis über die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit zu verschaffen. Sowohl bei der Ersterkrankung als auch bei Folgeerkrankungen besteht ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers daran, rechtzeitig die krankheitsbedingte Verhinderung und deren voraussichtliche Dauer mitgeteilt zu bekommen, um erforderlichenfalls Ersatz für den ausgefallenen Arbeitnehmer einplanen zu können (vgl. LAG Köln, v. 9.2.2009 – 5 Sa 926/08; LAG Niedersachsen, v. 4.12.2008 – 7 Sa 866/08 Rn 90; BAG, v. 29.8.1980 – 5 AZR 1051/79 Rn 19 zu § 3 LFZG). Dem steht nicht entgegen, dass der behandelnde Arzt gem. § 5 der Arbeitsunfähigkeits-Richtlinien nur während des Bestehens eines Anspruchs auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall zu der Ausstellung einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung verpflichtet ist, während nach Ablauf der Entgeltfortzahlung bzw. der Fortzahlung von Entgeltersatzleistungen ein Fortbeste-

hen der Arbeitsunfähigkeit vom Vertragsarzt lediglich auf der Bescheinigung für die Krankengeldzahlung zu attestieren ist (§ 6 der Arbeitsunfähigkeits-Richtlinien). Diese Richtlinien regeln lediglich das Verhältnis des Vertragsarztes zu den Krankenkassen und nicht das Verhältnis des erkrankten Arbeitnehmers zu seinem Arbeitgeber (LAG Niedersachsen, v. 4.12.2008 – 7 Sa 866/08 Rn 91).

■ Landesarbeitsgericht Niedersachsen vom 2.9.2015, 2 Ca 343/13 eingereicht von Rechtsanwalt Rolf Schäfer Ludwig-Barnay-Straße 1, 30175 Hannover Tel.: 0511/2206860; Fax: 0511/22068611 kanzlei@rs-ra.de; www.rs-ra.de

75. Urlaubsanspruch, Verfall von übergesetzlichem Zusatzurlaub bei Langzeiterkrankung

Aus den Entscheidungsgründen:

Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Urlaubsabgeltung gem. § 7 Abs. 4 BUrlG. Ein möglicher Anspruch ist gem. Ziff. 7 Abs. 2 des Arbeitsvertrages verfallen. Nach Ziff. 7 Abs. 2 des Arbeitsvertrages hatte die Klägerin neben dem gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch gem. Ziff. 7 Abs. 2 des Arbeitsvertrages einen Anspruch auf sieben weitere Urlaubstage, die nach § 7 Abs. 3 BUrlG mit dem Ablauf des 31. März spätestens verfallen. Den Arbeitsvertragsparteien stand es frei, den über den gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch hinausgehenden Anspruch frei zu regeln. Hiervon machten die Parteien mit Ziff. 7 des Arbeitsvertrages zulässigerweise Gebrauch.

Die **unionsrechtlichen Vorgaben betreffen ausschließlich den gesetzlichen Urlaubsanspruch** von vier Wochen. Die Parteien des Einzelarbeitsvertrages können Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsansprüche, die den von Art. 7 Abs. 1 der Arbeitszeitrichtlinie gewährleistet und von § 3 Abs. 1 BUrlG begründeten Mindestjahresurlaubsanspruch von vier Wochen übersteigen, frei regeln. Ihre Regelungsmacht ist nicht durch die für gesetzliche Urlaubsansprüche erforderliche richtlinienkonforme Fortbildung des gesetzlichen Urlaubsrechts beschränkt. Dem einzelvertraglich angeordneten Verfall des übergesetzlichen Urlaubsanspruchs und seiner Abgeltung steht nach dem klaren Richtlinienrecht und der gesicherten Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs kein Gemeinschaftsrecht entgegen (LAG Düsseldorf, Urt. v. 26.11.2014 – 12 Sa 982/14 Rn 41, juris).

■ Arbeitsgericht Aachen vom 18.2.2016, 6 Ca 2698/14 eingereicht von Rechtsanwalt Dr. Wolfgang Leister Bischof-Hemmerle-Weg 9, 52076 Aachen Tel.: 0241/51055-220; Fax: 0241/51055260 leister@steinundpartner.de; www.steinundpartner.de