

Unwirksame krankheitsbedingte Kündigung aufgrund unterlassenen betrieblichen Eingliederungsmanagements

(LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 10.01.2017, 8 Sa 359/16; Quelle: kostenlose-urteile.de)

Wurde ein betriebliches Eingliederungsmanagement pflichtwidrig unterlassen, so ist die krankheitsbedingte Kündigung des erkrankten Arbeitnehmers unwirksam. Die Nutzlosigkeit eines betrieblichen Eingliederungsmanagements wird nicht dadurch begründet, dass der Arbeitnehmer seine vorherigen Erkrankungen als schicksalhaft bezeichnet.

Aus den Gründen:

Dem Fall lag folgender Sachverhalt zugrunde: Seit dem Jahr 2011 war der Arbeitnehmer einer Wellpappenproduktionsfirma für erhebliche Zeiträume arbeitsunfähig erkrankt. Die Tage der Arbeitsunfähigkeit beliefen sich im Jahr 2011 auf insgesamt 131, im Jahr 2012 auf 42, im Jahr 2013 auf 73 und im Jahr 2014 auf 164. Im Januar 2015 kam es mit dem Arbeitnehmer zu einem Gespräch im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements. In diesem gab der Arbeitnehmer an, seine Erkrankungen seien schicksalhaft. Ab dem Mai 2015 bestand durchgehend eine weitere Arbeitsunfähigkeit. Der Arbeitnehmer wurde daher im Februar 2016 krankheitsbedingt gekündigt. Ein betriebliches Eingliederungsmanagement fand nicht statt, da die Arbeitgeberin dieses aufgrund der Äußerung des Arbeitnehmers im Mai 2015 als nutzlos erachtete. Der Arbeitnehmer erhob gegen die Kündigung Kündigungsschutzklage. Das Arbeitsgericht Ludwigshafen gab der Klage statt. Die ordentliche Kündigung sei unverhältnismäßig, da die Arbeitgeberin die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements pflichtwidrig unterlassen habe. Gegen diese Entscheidung richtete sich die Berufung der Arbeitgeberin.

Das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz bestätigte die Entscheidung der Vorinstanz und wies daher die Berufung der Arbeitgeberin zurück. Die personenbedingte Kündigung sei angesichts des nicht durchgeführten betrieblichen Eingliederungsmanagements unverhältnismäßig und damit sozial nicht gerechtfertigt.

Zwar sei die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements keine formelle Wirksamkeitsvoraussetzung für eine krankheitsbedingte Kündigung, so das Landesarbeitsgericht. Damit könne aber möglicherweise mildere Mittel als die Kündigung erkannt und entwickelt werden. Nur wenn auch die Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements keine positiven Ergebnisse zeigen könne, sei sein Fehlen unschädlich. Die objektive Nutzlosigkeit der Maßnahmen müsse vom Arbeitgeber dargelegt und gegebenenfalls bewiesen werden.

Der Arbeitgeberin sei es nach Ansicht des Landesarbeitsgerichts nicht gelungen darzulegen, dass das betriebliche Eingliederungsmanagement nutzlos gewesen sei. Die Äußerung des Arbeitnehmers, dass seine früheren Erkrankungen schicksalhaft gewesen seien, sei unbeachtlich. Darin liege keine bindende Aussage für zukünftige Arbeitsunfähigkeiten. Der Arbeitnehmer sei kein Hellscher

Entnommen aus: VKM-Newsletter 44 vom 29.10.2017

Kein Abfindungsanspruch wegen betriebsbedingter Kündigung bei Aufhebungsvertrag vor Ablauf der Kündigungsfrist

(LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 18.01.2017, 7 Sa 210/16; Quelle: kostenlose-Urteile.de)

Einem Arbeitnehmer steht nach § 1 a Abs. 1 des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) wegen einer betriebsbedingten Kündigung kein Anspruch auf eine Abfindung zu, wenn vor Ablauf der Kündigungsfrist ein Aufhebungsvertrag geschlossen wird, der zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führt. Der Abfindungsanspruch entsteht erst mit Ablauf der Kündigungsfrist. Dies geht aus einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz hervor.

Dem Fall lag folgender Sachverhalt zugrunde: Ein technischer Angestellter wurde im September 2013 aus betriebsbedingten Gründen von seiner Arbeitgeberin, den US Stationierungstreitkräften, gekündigt. Die Kündigung sollte Ende September 2014 wirksam werden. Im Juli 2014 und somit vor Ablauf der Kündigungsfrist schloss der Angestellte mit seiner Arbeitgeberin einen Aufhebungsvertrag, der neben der Regelung zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses Ende September 2014 noch die Begründung eines neuen Arbeitsverhältnisses mit einer Transfergesellschaft enthielt. Trotz des Aufhebungsvertrags beanspruchte der Angestellte eine Abfindung. Da die Arbeitgeberin sich weigerte eine solche zu zahlen, erhob der Angestellte Klage. Das Arbeitsgericht Kaiserlautern wies die Klage ab. Dagegen richtete sich die Berufung des Klägers.

Das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz bestätigte die Entscheidung des Arbeitsgerichts und wies daher die Berufung des Klägers zurück. Ihm stehe kein Anspruch auf Abfindung gemäß § 1 a Abs. 1 KSchG zu. Zwar sei der Kläger betriebsbedingt gekündigt worden. Jedoch entstehe der Abfindungsanspruch erst mit Ablauf der Kündigungsfrist. Vor diesem Ereignis sei das Arbeitsverhältnis jedoch durch den Aufhebungsvertrag beendet worden. Die betriebsbedingte Kündigung habe dagegen nicht mehr zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses geführt.

Putzen: Wer muss die Büroküche sauber machen?

Viele Arbeitgeber verfügen in ihren Räumlichkeiten über eine Büroküche, die von den Mitarbeitern genutzt werden kann. Doch nicht selten verursacht dies viel Schmutz und Unordnung. Da steht sich schnell die Frage, wer für das Putzen der Büroküche verantwortlich ist.

Wer muss die Büroküche sauber machen?

Die Büroküche putzen muss zunächst derjenige, der dafür nach dem Arbeitsvertrag verantwortlich ist. So kann der Arbeitgeber theoretisch extra eine Person zum Putzen und Aufräumen der Küche eingestellt haben. Doch in den meisten Fällen fehlt es an einer solchen Person. In diesen Fällen könnte zwar der Arbeitgeber im Rahmen seines Weisungsrechts (sog. Direktionsrecht) einen oder mehrere Mitarbeiter zum Putzen der Büroküche bestimmen. Denn der Arbeitgeber darf in Ausübung seines Weisungsrechts grundsätzlich bestimmen, welche Art von Leistungen der Arbeitnehmer zu erbringen hat. Doch in der Regel wird das unzulässig sein. Das Weisungsrecht hat nämlich seine Grenzen. So darf ein Arbeitnehmer nicht zur geringer qualifizierten Tätigkeiten herangezogen werden als sein Arbeitsvertrag oder eine Betriebsvereinbarung oder ein Tarifvertrag vorsieht. Im Ergebnis ist regelmäßig jeder Mitarbeiter im Rahmen der arbeitsvertraglichen Nebenpflicht selbst dafür verantwortlich, dass die Büroküche sauber bleibt.

Entnommen aus refrago 30.01.2018

Kein Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung für Um- und Abwege auf dem Arbeitsweg

Versicherungsschutz endet unmittelbar beim Verlassen des direkten Weges

Das Thüringer Landessozialgericht hat entschieden, dass der Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung grundsätzlich nur für den direkten Weg zwischen der Arbeitsstätte und der Wohnung gilt. Für Um- bzw. Abweg besteht hingegen kein Versicherungsschutz.

Die versicherte Arbeitnehmerin des zugrunde liegenden Verfahrens befand sich auf dem Rückweg von der Arbeit in einer Regionalbahn. Sie verpasste den Ausstieg an ihrem Heimatbahnhof und verblieb im Zug in Richtung Erfurt. Sie verließ diesen an der nächsten

Haltestelle und beabsichtigte sodann die Bahngleise zu überqueren, um den am gegenüberliegenden Bahnsteig bereitstehenden Gegenzug zu erreichen. Dabei wurde sie von einer Rangierlok erfasst und tödlich verletzt. Die Berufsgenossenschaft hat das Vorliegen eines Arbeitsunfalls verneint. Das Sozialgericht wies die hiergegen gerichtete Klage ab.

LSG verneint Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung

Das Thüringer Landessozialgericht wies die Berufung zurück und bestätigte die Auffassung der Berufsgenossenschaft und des Sozialgerichts, dass auf einem Um- bzw. Abweg kein Versicherungsschutz in der gesetzlichen Unfallversicherung bestehe. Unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung stehe grundsätzlich der direkte Weg von der Arbeitsstätte zur Wohnung. Bewege sich ein Versicherter nicht auf direktem Weg in Richtung seiner Arbeitsstätte der seiner Wohnung, sondern in entgegengesetzter Richtung von diesem Ziel fort, befinde er sich auf einem sogenannten Abweg. Sobald der direkte Weg verlassen und der Abweg begonnen werde, bestehe daher kein Versicherungsschutz in der gesetzlichen Unfallversicherung mehr. Erst wenn sich der Versicherte wieder auf dem direkten Weg befinde und der Abweg beendet sei, lebe der Versicherungsschutz wieder auf. Anhaltspunkte dafür, dass das Abweichen von dem direkten Weg ausnahmsweise in den Schutz der Wegeunfallversicherung einzubeziehen sei (beispielsweise weil der Umweg verkehrsbedingt zum Beispiel wegen Ausfalls eines Haltepunktes erforderlich geworden sei) habe das Landessozialgericht nicht feststellen können.

Hinweis zur Rechtslage: § 8 Abs. 2 Nr. 1 SGB VII:

Versicherte Tätigkeiten sind auch das Zurücklegen des mit der versicherten Tätigkeit zusammenhängenden unmittelbaren Wegs nach und von dem Ort der Tätigkeit.

Quelle: Thüringer Landessozialgericht, Urteil vom 08.01.2018 - L 1 U 900/17 –

Rechtliche Änderungen 2017/2018

Teilrente und Hinzuverdienst besser kombinieren

Seit 01.01.2017 ermöglicht das Flexirentengesetz einen selbstbestimmteren Übergang vom Erwerbsleben in die Rente. Ab 01.07.2017 treten weitere Teile des Gesetzes in Kraft: Teilrente und Hinzuverdienst lassen sich besser kombinieren. Um Rentenabschläge auszugleichen, gibt es flexiblere Zuzahlungsmöglichkeiten. So lässt sich ein vorzeitiger Renteneintritt besser planen und absichern.

Sozialleistungsrecht wird geändert

Ab 01.07.2017 gelten neue Vorschriften für Sozialhilfeempfänger nach dem Zwölften Buch Sozialgesetzbuch (SGB XII). Die Neuerungen sollen die Rechtssicherheit bei den Hilfen zum Lebensunterhalt sowie bei der Grundsicherung im Alter und bei voller Erwerbsminderung erhöhen. Die Änderungen gehen auf das Gesetz zur Ermittlung von Regelbedarfen sowie zur Änderung des Zweiten und des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch vom 22.12.2016 zurück.

Unterhaltsvorschuss

Ab Juli 2017 erhalten mehr Kinder alleinerziehender Eltern Unterhaltsvorschuss. Kinder können nun bis zur Volljährigkeit Unterhaltsvorschussleistungen erhalten. Bisher war im Alter von zwölf Jahren Schluss. Auch die Begrenzung der Bezugsdauer – bislang höchstens sechs Jahre – wird nun aufgehoben.

Mutterschutz

Der Mutterschutz wird neu geregelt. Seit Juni 2017 haben Frauen, die ein behindertes Kind zur Welt bringen, Anspruch auf zwölf Wochen Mutterschutz (bisher acht Wochen). Zudem wird ein Kündigungsschutz für Frauen eingeführt, die eine Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche erlitten haben.

Entnommen aus: VKM-Newsletter 27 vom 02.07.2017

Beitragsatz in der gesetzlichen Rentenversicherung

Der Beitragsatz in der gesetzlichen Rentenversicherung beträgt ab dem 1. Januar 2018 18,6 Prozent in der allgemeinen Rentenversicherung und 24,7 Prozent in der knappschaftlichen Rentenversicherung.

Anhebung der Altersgrenzen: Rente mit 67

Im Jahr 2012 startete für Neurentner die Anhebung des Renteneintrittsalters. Im Zuge der schrittweisen Anhebung des Renteneintrittsalters in der gesetzlichen Rentenversicherung ("Rente mit 67") steigen die Altersgrenzen um einen weiteren Monat. Versicherte, die 1953 geboren sind und für die keine Vertrauensschutzregelungen gelten, erreichen die Regelaltersgrenze mit 65 Jahren und sieben Monaten.

Für die folgenden Geburtsjahrgänge erhöht sich die Regelaltersgrenze zunächst um je einen weiteren Monat; später wird in Stufen von zwei Monaten pro Jahrgang angehoben. Erst für die Jahrgänge 1964 und jünger wird die Regelaltersgrenze bei 67 Jahren liegen.

Verbesserte Absicherung bei Erwerbsminderung

Wer in jüngeren Jahren vermindert erwerbsfähig wird, hat in der Regel noch keine ausreichenden Rentenanwartschaften aufbauen können. Damit die Versicherten dennoch eine angemessene Sicherung erhalten, wurden bei der bisherigen Berechnung einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit den vorhandenen Beitragsjahren Zeiten bis zum vollendeten 62. Lebensjahr hinzugerechnet (Zurechnungszeit). Nach dem Gesetz zur Verbesserung der Leistungen bei Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit und zur Änderung anderer Gesetze (EM-Leistungsverbesserungsgesetz) wird die Zurechnungszeit für zukünftige Rentnerinnen und Rentner schrittweise zwischen 2018 bis 2024 auf 65 Jahre verlängert. Bei einem Beginn der Erwerbsminderungsrente im Jahr 2018 endet die Zurechnungszeit mit 62 Jahren und drei Monaten.

Sozialversicherungsrechengrößen

Mit der Verordnung über die Sozialversicherungsrechengrößen 2018 wurden die maßgeblichen Rechengrößen der Sozialversicherung gemäß der Einkommensentwicklung im vergangenen Jahr (2016) turnusgemäß angepasst. Das Ordnungsverfahren und die Festlegung der Werte erfolgen in sich jährlich wiederholender Routine auf Grundlage gesetzlicher Bestimmungen.

Rechengrößen der Sozialversicherung 2018

Gleitzonefaktor 2018

Ab dem 1. Januar 2018 gilt für Beschäftigte in der Gleitzone (450,01 Euro bis 850,00 Euro Entgelt im Monat) der neue Gleitzonefaktor 0,7547.

Sachbezugswerte 2017

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat jährlich den Wert der Sachbezüge nach dem tatsächlichen Verkehrswert im Voraus anzupassen und dabei eine möglichst weitgehende Übereinstimmung mit den Regelungen des Steuerrechts sicherzustellen. Die Werte für Verpflegung und Unterkunft werden daher jährlich an die Entwicklung der Verbraucherpreise angepasst. Der Verbraucherpreisindex ist im maßgeblichen Zeitraum von Juni 2016 bis Juni 2017 um zwei Prozentpunkte gestiegen. Auf dieser Grundlage wurde der Wert für Verpflegung von 241 Euro auf 246 Euro (Frühstück auf 52 Euro, Mittag- und Abendessen auf jeweils 97 Euro) angehoben. Der Wert für Mieten und Unterkunft erhöhen sich um 1,3 Prozent von 223 Euro auf 226 Euro.

Zusatzvorsorge

Mehr Riester-Grundzulage: Die Grundzulage für Riester-Sparer wird von 154 Euro pro Jahr auf 175 Euro pro Jahr erhöht. Die Erhöhung der Grundzulage beläuft sich damit auf mehr als 13,5 Prozent. Um die volle Zulagenförderung zu erhalten, muss ein Mindestbeitrag eingezahlt werden, der von den Einkommens- und Familienverhältnissen abhängig ist.

Insolvenzgeld

Der Umlagesatz für das Insolvenzgeld wird im Jahr 2018 von bisher 0,09 Prozent auf 0,06

Prozent gesenkt. Dies regelt die Insolvenzgeldumlagesatzverordnung 2018, die am 1. Januar 2018 in Kraft tritt. Der Umlagesatz von 0,06 Prozent gilt für das Kalenderjahr 2018.

Vergabemindestentgeltverordnung 2018

Am 1. Januar 2018 tritt die Verordnung zur Festsetzung eines vergabespezifischen Mindestentgelts für Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II oder SGB III) für das Kalenderjahr 2018 in Kraft.

Mit dieser Verordnung wird erstmals ein vergabespezifisches Mindestentgelt auf Bundesebene festgesetzt. Es beträgt im Kalenderjahr 2018 15,26 Euro je Zeitstunde.

Bisher waren nach dem sogenannten Überwiegensprinzip nur solche Träger an die zwingenden Arbeitsbedingungen für Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem SGB II oder SGB III gebunden, die überwiegend solche Dienstleistungen erbringen. Diese Lücke wird mit dem vergabespezifischen Mindestentgelt geschlossen.

entnommen aus: VKM-Newsletter 1 vom 01.01.2018

12 Tage Arbeit ohne Ruhetag sind für Arbeitnehmer zulässig

(Gerichtshof der Europäischen Union, Urteil vom 09.11.2017, C-306/16; Quelle: kostenlose-urteile.de)

EU-weit müssen Arbeitgeber ihren Angestellten mindestens in jeder Woche einen freien Tag gewähren. Variabel ist jedoch, auf welchen Tag dieser Ruhetag gelegt wird. Es muss nicht immer der letzte Tag der Woche sein. Dies bedeutet, dass Arbeitnehmer in der Europäischen Union zur Arbeit an bis zu 12 Tagen am Stück verpflichtet werden können, wenn der Arbeitgeber die Ruhetage entsprechend an den Anfang der ersten und das Ende der zweiten Arbeitswoche legt. Dies ergibt sich aus einem Urteil des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH) vom 9. November 2017.

Das Verfahren war dem EuGH im Wege eines Vorabentscheidungsersuchens von dem portugiesischen Berufungsgericht Tribunal da Relação do Porto vorgelegt worden. Dieses hatte über die Klage eines ehemaligen angestellten Arbeitnehmers eines portugiesischen Casinos zu entscheiden, der zeitweise an mehr als sieben aufeinanderfolgenden Tagen in dem Casino arbeiten musste. Dafür verlangte er von der Eigentümerin des Casinos nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Entschädigung in Höhe der Vergütung der von ihm vermeintlich geleisteten Überstunden.

Die Arbeitszeitregelung in dem Casino stelle eine Verletzung der europäischen Arbeitszeitrichtlinie 2003/88 EG dar. Artikel 5 ("Wöchentliche Ruhezeit") der Richtlinie schreibt vor, dass "jedem Arbeitnehmer pro Siebentageszeitraum eine kontinuierliche Mindestruhezeit von 24 Stunden zuzüglich der täglichen Ruhezeit von elf Stunden" gewährt wird.

Auf den ersten Blick liest sich diese Regelung tatsächlich wie ein klares Bekenntnis zur verbindlichen Sechs-Tage-Arbeitswoche als maximale Arbeitszeitbelastung für Arbeitnehmer. Dies meinte auch der Kläger, der seinen geltend gemachten Entschädigungsanspruch damit begründete, dass sich aus der Arbeitszeitrichtlinie ergebe, dass Arbeitnehmern zwingend zumindest ein Ruhetag nach jeweils sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen gewährt werden müsse.

Anders sah dies aber der Arbeitgeber. Dieser vertrat die Auffassung, dass das Unionsrecht die aufeinanderfolgenden Arbeitstage nicht begrenze, solange den Beschäftigten nur die verbindliche Mindestruhezeit pro Zeitraum von sieben Tagen eingeräumt werde. Denn Art. 5 der europäischen Arbeitszeitrichtlinie spreche lediglich von einem Ruhetag pro Siebentageszeitraum - ohne festzulegen, wann dieser Ruhetag zu gewähren sei.

Diese Lesart der Richtlinie bestätigte der EuGH. Das Gericht führt in seinem Urteil explizit aus, dass Art. 5 der EU-Richtlinie 2003/88 keineswegs näher festlege, zu welchem Zeitpunkt die Mindestruhezeit von 24 Stunden "pro Siebentageszeitraum" zuzüglich der täglichen Ruhezeit von elf Stunden zu gewähren sei. Der Wortlaut des Art. 5 der Richtlinie verpflichtete die Mitgliedstaaten der Europäischen Union lediglich, zu gewährleisten, dass - nicht aber wann - die Mindestruhezeit jedem Arbeitnehmer während eines Siebentageszeitraums zur Verfügung stehe.

Eine solche Auslegung des Art. 5 der Richtlinie komme zudem nicht nur dem Arbeitgeber zugute, sondern könne auch im Interesse des betroffenen Arbeitnehmers liegen, da diesem dadurch ermöglicht werde, zum Ende eines Bezugszeitraums und zum Anfang des darauf folgenden Zeitraums mehrere aufeinanderfolgende Ruhetage zu erhalten. Auch könne eine verbindliche Festlegung fester Ruhetage für Unternehmen, die an jedem Tag der Woche geöffnet haben - so wie das beklagte Casino - zur Folge haben, dass einigen Arbeitnehmern diese Ruhetage nicht an Wochenenden gewährt werden könne.

Der EuGH führt weiter aus, dass es sich bei dem zugrunde gelegten "Siebentageszeitraum" um einen "Bezugszeitraum" handle. Ein Bezugszeitraum sei ein fester Zeitraum, innerhalb dessen eine bestimmte Anzahl aufeinanderfolgender Ruhestunden zu gewähren sei - und zwar unabhängig vom Zeitpunkt, zu dem diese Ruhestunden gewährt werden. Eine gleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit sei nicht vorgeschrieben.

Zugleich wies das Gericht auf die weiteren Arbeitnehmerschutzbestimmungen der EU-Arbeitszeitrichtlinie hin. Danach dürfen Arbeitgeber von ihren Arbeitnehmern nicht verlangen, im Durchschnitt mehr als 48 Stunden innerhalb eines Siebentageszeitraums zu arbeiten. Eine gleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit wird dabei nicht verlangt. Dies stütze ebenfalls die Auslegung des Art. 5 der Richtlinie, dass die Mindestruhezeit von 24 Stunden plus der täglichen Ruhezeit von elf Stunden jederzeit innerhalb jedes Siebentageszeitraums gewährt werden könne, und nicht verpflichtend stets am Ende des Zeitraums gewährt werden müsse. Daraus folge, dass die Mindestruhezeit nicht aufgrund der europäischen Arbeitszeitrichtlinie spätestens am siebten Tag nach sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen gewährt werden müsse.

Der EuGH stellte aber auch klar, dass die Richtlinie arbeitnehmerfreundlicheren nationalen Arbeitszeitregelungen in den EU-Mitgliedsstaaten nicht entgegenstehe. Zum anderen gelte in jedem Fall die in der Richtlinie festgeschriebene tägliche Ruhezeit von 11 Stunden und die wöchentliche durchschnittliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden.

Die EU Mitgliedsstaaten sind also durchaus berechtigt, für Arbeitnehmer gegenüber der EU-Verordnung günstigere Regelungen zu schaffen. Aus der EU Verordnung ergibt sich jedenfalls lediglich, dass der wöchentliche Ruhetag innerhalb jedes Siebentageszeitraums gewährt wird, nicht aber, dass dies stets nach Ablauf von sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen der Fall ist. Wenn nun also der erste Ruhetag am Ende der Arbeitswoche und der Ruhetag der darauffolgenden Arbeitswoche sogleich an deren Beginn genommen wird, so kann es zu einer zulässigen Arbeitszeit an bis zu 12 aufeinanderfolgenden Arbeitstagen kommen. Wenn also der Ruhetag in der einen Woche der Montag und in der nächsten Woche der Sonntag ist, muss der betroffene Arbeitnehmer an 12 aufeinanderfolgenden Tagen arbeiten, ohne dass dies einen Verstoß gegen die EU-Arbeitszeitrichtlinie darstellen würde.

In Deutschland ist diese Problematik zum einen dadurch entschärft, dass zwei Ruhetage pro Woche die absolute Regel sind. Eine Sechs-Tage-Arbeitswoche ist nach wie vor absolut

unüblich. Zudem ist der Sonntag in Deutschland gesetzlicher Ruhetag, so dass Arbeitgeber in den meisten Branchen die Ruhetage nicht nach freiem Ermessen verteilen können, sondern ihren Arbeitnehmern eben zumindest jeden Sonntag frei geben müssen. 12 aufeinanderfolgende Arbeitstage können so nicht zusammenkommen. Allerdings gibt es auch in Deutschland einige Branchen, in denen der gesetzliche Ruhetag nicht gilt. Dies ist etwa in der Gastronomie und Hotellerie der Fall sowie in Pflegeeinrichtungen, Krankenhäusern, im Sicherheitsgewerbe und bei der Feuerwehr. Wenn dort die Arbeitnehmer auch an Sonntagen arbeiten müssen, so haben sie Anspruch auf Gewährung des Ruhetages an einem anderen Wochentag - allerdings erst innerhalb eines Zeitraums von zwei Wochen ab dem betreffenden Beschäftigungstag, für den der Ausgleich des Ruhetags geschaffen werden soll. Theoretisch könnten in Deutschland ohne die EU-Arbeitszeitrichtlinie auf diese Weise sogar 19 aufeinanderfolgende Arbeitstage zustande kommen. In einem solchen Fall wirkt die europäische Richtlinie wiederum begrenzend, da nach ihr höchstens 12 aufeinanderfolgende Arbeitstage zulässig sind.

entnommen aus: VKM-Newsletter 1 vom 01.01.2018

Unfallversichert in der Elternzeit

(Quelle: DGUV) Die Elternzeit nach der Geburt eines Kindes gilt rechtlich als unbezahlte Freistellung von der Arbeit. Beschäftigte, die in dieser Zeit trotzdem ausnahmsweise für ihren Arbeitgeber tätig werden, stehen dabei unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Darauf weisen Berufsgenossenschaften und Unfallkassen hin.

Der Schutz der Unfallversicherung greift allerdings nicht bei jedem Besuch in der Firma. Versichert sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit grundsätzlich dann, wenn sie etwas tun, das "mit dem Beschäftigungsverhältnis in einem inneren Zusammenhang steht", sagt Anne Treppner von der Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie (BG RCI): "Private Besuche im Büro, um Kolleginnen und Kollegen den Nachwuchs vorzustellen, sind deshalb nicht unfallversichert."

Welche Tätigkeiten sind versichert?

Arbeiten im Auftrag bzw. auf Bitte des Arbeitgebers,
Teilnahme an einer Schulung oder einem Lehrgang,
Teilnahme an einer betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung wie Betriebsausflug oder Weihnachtsfeier,
alle Wege, die mit diesen Anlässen verbunden sind.

Nicht versichert in der Elternzeit ist hingegen die Teilnahme am Betriebssport. Der soll einen Ausgleich für die Belastungen durch die Arbeit schaffen und die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten unterstützen. Dieser Beweggrund entfällt jedoch für Beschäftigte in Elternzeit. Wenn sie Sport treiben, steht das private Interesse im Vordergrund.

Wie lassen sich private und dienstliche Belange voneinander abgrenzen? Hilfreich ist es auf jeden Fall, den beabsichtigten Einsatz für den Arbeitgeber im Vorfeld zu dokumentieren, zum Beispiel durch eine E-Mail.

entnommen aus: VKM-Newsletter 33 vom 14.08.2017

Verbraucherzentrale: Bei Gutschein-Geschenken Fristen beachten

Düsseldorf (epd). Bei Gutschein-Geschenken rät die Verbraucherzentrale Nordrhein-Westfalen dazu, auf Verjährungsfristen zu achten. Auch wenn auf dem Gutschein keine Frist vermerkt sei, verliere er in der Regel nach drei Jahren seine Gültigkeit, teilte die Verbraucherzentrale am Mittwoch in Düsseldorf mit. Wenn dagegen ein fester Termin etwa

für ein Konzert oder Theaterstück vermerkt ist, müsse der Gutschein auch zu diesem Datum eingelöst werden.

Die Verjährungsfrist für Gutscheine ohne festes Datum beginnt den Angaben zufolge immer erst am Ende des Jahres, in dem er erworben wurde. Wenn also ein Gutschein im November 2017 erworben wurde, kann er bis zum 31. Dezember 2020 eingelöst werden. Die Verbraucherzentrale erklärte, sie vertrete die Ansicht, dass Anbieter nach Ablauf der Verjährungsfrist gegen Rückgabe eines Warengutscheins das Geld abzüglich ihres entgangenen Gewinns erstatten müssen. Die meisten Anbieter lösten Gutscheine auch teilweise ein, erklärte die Einrichtung weiter. Auf eine Auszahlung der Restsumme hätten Kunden dabei aber keinen Anspruch, stattdessen könne ihnen der Restbetrag auch gutgeschrieben werden.

entnommen aus epd-Nachrichten Nr. 239 vom 13.12.2017

Gericht erlaubt verkaufsoffenen Sonntag in Düsseldorf

Stadt erhält im Eilverfahren am OVG Recht

Düsseldorf (epd). Am kommenden Sonntag dürfen die Geschäfte in der Düsseldorfer Innenstadt öffnen. Das Oberverwaltungsgericht Münster begründete die Entscheidung in einem Eilverfahren am Donnerstag mit einem Zusammenhang der Ladenöffnung mit dem Weihnachtsmarkt. Damit kippte das Oberverwaltungsgericht die vorläufige Entscheidung des Verwaltungsgerichtes Düsseldorf und gab der Stadt Düsseldorf Recht. (AZ: 3 L 5659/17). Die Prognose, dass durch den Weihnachtsmarkt allein mehr Kunden in die Innenstadt kämen als wegen der geöffneten Geschäfte, sei zwar nicht schlüssig begründet. Trotzdem könne der Weihnachtsmarkt als Anlass für die Ladenöffnung gesehen werden.

Der Weihnachtsmarkt in der Düsseldorfer Innenstadt habe eine beträchtliche Größe und Attraktivität, die während der Adventszeit eine große Zahl an deutschen und ausländischen Besuchern anziehe, führte das Gericht in dem unanfechtbaren Beschluss aus. Zudem gebe es einen engen räumlichen Zusammenhang zwischen dem Weihnachtsmarkt und der Ladenöffnung in den Stadtteilen Stadtmitte, Altstadt und Carlstadt.

Zugleich unterstrich das Oberverwaltungsgericht, politische Pläne für mehr verkaufsoffene Sonntage ohne konkrete Anlässe könnten nur nach einer Änderung der Verfassung umgesetzt werden.

Zuvor hatte das Verwaltungsgericht Düsseldorf die Ladenöffnungen am Sonntag in der Düsseldorfer Innenstadt mit einem Verweis auf den besonderen verfassungsrechtlichen Schutz der Sonntagsruhe untersagt. Das Gericht hatte sich auf Antrag der Gewerkschaft ver.di mit der Sache befasst.

Insgesamt sind in den NRW-Städten pro Jahr vier verkaufsoffene Sonntage erlaubt, jeweils verbunden mit einem entsprechenden Anlass.

In der Vergangenheit hatte ver.di oft erfolgreich gegen solche Sonntagsöffnungen geklagt, wenn der jeweilige Anlass - beispielsweise ein Trödelmarkt - für nicht ausreichend angesehen wurde. Allein in den vergangenen zwei Jahren wurden so mehr als 70 von den NRW-Kommunen geplante verkaufsoffene Sonn- und Feiertage gerichtlich untersagt.

.epd-West spi es

entnommen aus epd-Nachrichten Nr. 236 vom 08.12.2017

