



## Inhalte des Newsletters

### ↓ Aktuelles

↓ Gemeinsam gegen Stress bei der Arbeit

### ↓ Was Arbeitgeber wissen müssen - Rechtsprechung

↓ Fristlose Kündigung wegen Schlafens am Arbeitsplatz

↓ Vorstellungsgespräch trotz Krankschreibung

↓ Fortbildung und Rückzahlungsklausel

↓ Betriebliches Fußballturnier muss sich an alle richten

↓ Urlaubsanspruch bei Wechsel von Vollzeit in Teilzeit

↓ Wirksame Kündigung auch ohne konkreten Termin

↓ Urlaubsabgeltung bei Übergang in Freistellungsphase der Altersteilzeit?

↓ Schichtarbeiter und Urlaub an gesetzlichen Feiertagen

↓ Wartezeit bei vorheriger Beschäftigung als Zeitarbeitnehmer?

↓ Sozial gerechtfertigte Kündigung trotz freiem Arbeitsplatz im Ausland

↓ Untersagung verhaltensauffälliger Hunde am Arbeitsplatz

### ↓ Fragen und Antworten

↓ Freistellung bei Ehrenamt

### ↓ Tipps zum Schluss

↓ Streitwertkatalog für die Arbeitsgerichtsbarkeit

↓ Kostenloser Prozesskostenrechner

## Aktuelles

## Gemeinsam gegen Stress bei der Arbeit

BMAS, BDA und DGB haben sich auf ein gemeinsames Grundverständnis zum Umgang mit psychischer Belastung in der Arbeitswelt verständigt und in einer "Gemeinsamen Erklärung zur psychischen Gesundheit in der Arbeitswelt" festgehalten.

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz, insbesondere die Umsetzung und Nutzung der Gefährdungsbeurteilung sowie die betriebliche Gesundheitsförderung, sind für die Bundesregierung als auch für die Sozialpartner wichtige Ansatzpunkte, um psychische Erkrankungen zu vermeiden. Unternehmen und Verwaltungen sollen mehr Handlungssicherheit erhalten, um wachsenden Fehlzeiten wie Frühverrentungen aufgrund psychischer Störungen entgegenzuwirken und die erfolgreiche Wiedereingliederung erkrankter Beschäftigter zu unterstützen.

Die Erklärung beschreibt in zehn Punkten das gemeinsame Grundverständnis in Bezug auf

- die gewachsene Bedeutung der psychischen Gesundheit in der Arbeitswelt;
- konkrete Arbeitsmerkmale, welche die psychische Gesundheit der Beschäftigten positiv wie negativ beeinflussen können;
- die Prinzipien und Methoden einer erfolgreichen Arbeitsgestaltung und Prävention, um psychische Belastung zu vermeiden;
- eine erfolgreiche Wiedereingliederung erkrankter Beschäftigter ins Berufsleben.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die Sozialpartner gehen - unabhängig von unterschiedlichen Positionen in Einzelfragen - davon aus, dass die vorliegende Erklärung einen wichtigen Beitrag dazu leistet, den Schutz der psychischen Gesundheit in der Arbeitswelt zu verbessern.

Die gemeinsame Erklärung sowie weiterführende Informationen zum Thema „psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“ finden Sie hier

Hildegard Reppelmund, DIHK

## Was Arbeitgeber wissen müssen - Rechtsprechung

### Fristlose Kündigung wegen Schlafens am Arbeitsplatz

LAG Hessen, Urteil vom 05.06.2012, Az.: 12 Sa 652/11

Eine außerordentliche Kündigung wegen Schlafens am Arbeitsplatz ist grundsätzlich erst nach Ausspruch einer vorherigen Abmahnung gerechtfertigt. Dies hat das Landesarbeitsgericht Hessen entschieden. Die Revision wurde nicht zugelassen.

Das hessische Landesarbeitsgericht hatte in einem Berufungsverfahren über die Kündigungsschutzklage einer Pflegehelferin zu befinden, die in der Seniorenresidenz der Beklagten beschäftigt ist. In ihrer ersten Arbeitsnacht nach Genesung von einer Lungenentzündung wurde die Klägerin um 0.30 Uhr und um 1.45 Uhr von Kolleginnen schlafend im Aufenthaltsraum der Bewohner angetroffen. Die Beklagte nahm diesen Vorfall zum Anlass, das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin nach schriftlicher Anhörung und Zustimmung durch den Betriebsrat fristlos und ohne vorherige Abmahnung zu kündigen.

Das Arbeitsgericht Wiesbaden hatte der Klage stattgegeben. Die hiergegen von der Beklagten eingelegte Berufung hatte keinen Erfolg.

Die Richter urteilten, dass die Verletzung der Dienstpflicht auch durch Schlafen an der Arbeitsstelle grundsätzlich als wichtiger Grund für den Ausspruch einer fristlosen Kündigung geeignet sei. Das der Klägerin vorwerfbare Verhalten habe als einmaliger Vorfall jedoch nicht das Gewicht, um die grundsätzlich erforderliche Abmahnung entfallen zu lassen. Das Gericht argumentierte, dass die Klägerin nicht geplant habe, sich dauerhaft unerreichbar zurückzuziehen, da sie im Aufenthaltsraum ruhte, der sich gegenüber dem Dienstzimmer befand. Es sei davon auszugehen, dass sie Notfallsignale hätte wahrnehmen können. Die Richter betonten außerdem, dass es nicht erwiesen sei, dass die Klägerin zwischen 0.30 Uhr und 1.45 Uhr durchgehend geschlafen habe. Eine negative Verhaltensprognose, d. h. die Wahrscheinlichkeit einer gleichartigen künftigen Vertragsverletzung, konnte das Gericht nicht stellen. Die Klägerin habe sich in einer besonderen Situation befunden, da sie sich wegen einer vorangegangenen Lungenentzündung schwach gefühlt habe.

#### **Anmerkung:**

Vor Ausspruch einer fristlosen Kündigung muss der Arbeitgeber zuerst feststellen, ob ein bestimmter Sachverhalt ohne Berücksichtigung der besonderen Umstände einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung darstellen kann. Anschließend ist zu ermitteln, ob unter Berücksichtigung der besonderen Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der beiderseitigen Interessen die konkrete Kündigung gerechtfertigt ist, weil dem Kündigenden die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses auch bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist nicht mehr zugemutet werden kann. Im nächsten Schritt ist zu prüfen, ob eine vor Ausspruch einer fristlosen Kündigung grundsätzlich erforderliche Abmahnung als milderer Mittel gegenüber einer fristlosen Kündigung ausreichend ist, um eine Verhaltensänderung des Arbeitnehmers zu bewirken bzw. das Vertrauensverhältnis wiederherzustellen. Eine Abmahnung ist ausnahmsweise dann entbehrlich, wenn eine Verhaltensänderung in Zukunft trotz Abmahnung nicht zu erwarten ist oder es sich um eine solch schwerwiegende Pflichtverletzung handelt, deren Rechtswidrigkeit dem Arbeitnehmer ohne weiteres erkennbar ist und bei der eine Hinnahme des Verhaltens durch den Arbeitgeber offensichtlich ausgeschlossen werden kann.

Heiko Lenz, IHK Pfalz

---

### **Vorstellungsgespräch trotz Krankschreibung**

LAG Mecklenburg- Vorpommern am 5.03.2013, Az.: 5 Sa 106/12

Die Teilnahme eines Arbeitnehmers an einem Bewerbungsgespräch trotz Krankschreibung rechtfertigt nicht ohne weiteres eine Kündigung. Vielmehr richtet es sich nach der jeweils vorliegenden Krankheit, welche Tätigkeiten dem Arbeitnehmer untersagt sind. Dies hat das Landesarbeitsgericht Mecklenburg- Vorpommern entschieden.

Der Kläger ist seit April 2010 bei der Beklagten als Abteilungsleiter beschäftigt. Er hatte sich Ende Mai 2011 auf die ausgeschriebene Position eines Geschäftsführers beworben. Am 22.08.2011 nahm der Kläger die Einladung zum Vorstellungsgespräch wahr. Zu diesem Zeitpunkt war er wegen eines eingeklemmten Nervs im rechten Arm für zwei Wochen krankgeschrieben. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger außerordentlich und hilfsweise ordentlich, nachdem sie am nächsten Tag aus der Zeitung von dem Vorstellungsgespräch des Klägers erfahren hatte.

Die Kündigungsschutzklage des Klägers hatte sowohl vor dem Arbeitsgericht als auch dem Landesarbeitsgericht Erfolg.

Die Richter betonten, es sei auf die vorliegende Krankheit abzustellen, um ermessen zu können, welche Tätigkeiten einem Arbeitnehmer während der Zeit der Arbeitsunfähigkeit untersagt seien. Zwar habe ein arbeitsunfähig erkrankter Arbeitnehmer während seiner Ausfallzeit durch sein eigenes Verhalten dafür Sorge zu tragen, dass er die Phase der Arbeitsunfähigkeit möglichst zügig überwinde. Jedoch bedeute dies nicht, dass er stets das Bett zu hüten habe oder die eigene Wohnung nicht verlassen dürfe. Der Kläger konnte sich nach Auffassung des Gerichts trotz Arbeitsunfähigkeit für den von ihm angestrebten Posten vorstellen, da ihm ärztlicherseits nur angeraten worden war, den rechten Arm aufgrund einer Einschränkung der Bewegungsfähigkeit nicht zu belasten.

Auch der vom Kläger gezeigte Abkehrwille rechtfertige nicht ohne weiteres die Kündigung. Solange der Arbeitnehmer seine vertraglichen Pflichten erfülle, könne ihm grundsätzlich nicht vorgeworfen werden, wenn er sich nach einem anderen Arbeitsfeld umschaue. Das Gericht unterstrich, dass Art. 12 Grundgesetz Arbeitnehmern die freie Arbeitsplatzwahl gewähre.

Heiko Lenz, IHK Pfalz

---

## Fortbildung und Rückzahlungsklausel

BAG, Urteil vom 28. Mai 2013 Az.: 3 AZR 103/12

### **Pauschale Rückzahlungsklauseln sind unwirksam**

Übernimmt der Arbeitgeber die Kosten für Fortbildungsveranstaltungen eines Mitarbeiters, dann wird er in der Regel ein berechtigtes Interesse daran haben, dass der Arbeitnehmer nach Abschluss der Fortbildung eine gewisse Zeit in dem Unternehmen beschäftigt bleibt. Er kann den Arbeitnehmer freilich nicht dazu zwingen. Man kann jedoch unter bestimmten Voraussetzungen vereinbaren, dass der Mitarbeiter im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Fortbildungskosten ganz oder zum Teil erstattet. Dies ist jedenfalls in folgenden Konstellationen grundsätzlich möglich: Arbeitnehmerseitige ordentliche Kündigung, Nichterreichen des Fortbildungsziels (z. B. Abbruch ohne Grund, „keine Lust mehr“), arbeitgeberseitige fristlose Kündigung aus wichtigem Grund.

Keine zulässigen Rückzahlungsgründe sind dagegen: Arbeitnehmerseitige Kündigung aus wichtigem Grund, arbeitgeberseitige ordentliche Kündigung, Beendigung des Arbeitsverhältnisses schlechthin.

In dem vorliegenden Fall hatte der Arbeitgeber in seinen AGB bestimmt, dass der Arbeitnehmer die Fortbildungskosten bei jeder arbeitnehmerseitigen Kündigung zurückzahlen müsse. Dies gilt hiernach also auch für den Fall, bei dem der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Anlass zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund gegeben hat. Folgerichtig entschied das Bundesarbeitsgericht, dass dies eine unangemessene Benachteiligung und die gesamte Rückzahlungsvereinbarung damit unwirksam sei. Der Arbeitnehmer brauchte dem Arbeitgeber die Fortbildungskosten in Höhe von insgesamt rund 18.000.- € daher nicht zu erstatten.

Eike Thiel, IHK Stade

## Betriebliches Fußballturnier muss sich an alle richten

LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 14. Mai 2013, Az.: L 9 U 2557/10

Um als Teilnehmer eines betrieblichen Fußballturniers in den Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung zu kommen, muss dieses Turnier dazu geeignet sein, die Gesamtheit der Belegschaft und nicht nur einen begrenzten Teil anzusprechen. Dazu gehört, dass die gesamte Belegschaft auf geeignete Art und Weise über das Turnier informiert und zur Teilnahme aufgefordert wird (z. B. per Rundmail). Werden beispielsweise entweder nur reine Männer- oder Frauenmannschaften angekündigt oder ergibt sich eine solche Annahme aus den Gesamtumständen, steht die Berufsgenossenschaft für etwaige Behandlungskosten aus Verletzungen nicht ein.

Eike Thiel, IHK Stade

---

## Urlaubsanspruch bei Wechsel von Vollzeit in Teilzeit

EuGH, Beschluss vom 13. Juni 2013, Az.: C-415/12

### Bereits erworbener Urlaubsanspruch geht nicht verloren

Hat eine Arbeitnehmerin in Vollzeit für das laufende Kalenderjahr bereits ihren vollen Urlaubsanspruch erworben, so wird er nicht deswegen anteilig gekürzt, weil sie nun in Teilzeit beschäftigt wird.

In dem vorliegenden Fall hatte die Klägerin Anspruch auf einen Jahresurlaub in Höhe von 29 Tagen. Nach genommener Elternzeit nahm sie beim Beklagten ihre Tätigkeit wieder auf und vereinbarte mit ihm eine Beschäftigung an drei anstatt wie zuvor an fünf Tagen. Der Arbeitgeber war nun der Auffassung, dass er den bereits erworbenen vollen Jahresurlaub anteilig für solche Monate kürzen könne, in denen die Arbeitnehmerin in Teilzeit arbeite und gestand ihr lediglich 17 Tage Urlaub zu. Ihre Klage auf Zuerkennung des bereits erworbenen, vollen Urlaubsanspruchs hatte Erfolg.

Eike Thiel, IHK Stade

---

## Wirksame Kündigung auch ohne konkreten Termin

BAG, Urteil vom 20.06.2013, Az.: 6 AZR 805/11

Erhält ein Arbeitnehmer eine ordentliche Kündigung, muss diese nicht unbedingt die ausdrückliche Angabe des Kündigungstermins oder eine konkrete Frist beinhalten, um wirksam zu sein. Ausreichend sind insofern der Verweis auf die gesetzlichen Fristen und deren Erläuterung. Dies hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden.

Der Betrieb, in dem die Klägerin seit 1987 arbeitete, wurde im Jahre 2010 stillgelegt. Bereits als vorläufiger Insolvenzverwalter hatte der Beklagte einen Interessenausgleich geschlossen, wonach allen Arbeitnehmern aufgrund der Insolvenz „zum nächstmöglichen Zeitpunkt“ gekündigt werden sollte. So hieß es auch in dem Kündigungsschreiben an die Klägerin. Außerdem erklärte das Kündigungsschreiben, welche Kündigungsfristen sich aus dem Gesetz (§ 622 BGB) ergeben, und dass das Insolvenzrecht in § 113 InsO eine Begrenzung der gesetzlichen, tariflichen und

arbeitsvertraglichen Kündigungsfrist auf drei Monate bewirke, sofern nicht eine kürzere Frist maßgeblich sei.

Das Landesarbeitsgericht Hamm hatte der Klage der Arbeitnehmerin gegen die Kündigung zunächst mit der Begründung stattgegeben, dass die Kündigung zu unbestimmt und somit unwirksam sei. Dieses Urteil wurde nun vom BAG aufgehoben. Entscheidend sei, dass für den Erklärungsempfänger erkennbar ist, wann das Arbeitsverhältnis enden soll. Dafür genüge regelmäßig die Angabe des Kündigungstermins oder der Kündigungsfrist. Ausreichend sei grundsätzlich aber auch ein Hinweis auf die maßgeblichen gesetzlichen Fristregelungen, wenn der Arbeitnehmer hierdurch unschwer ermitteln kann, zu welchem Termin das Arbeitsverhältnis enden soll.

Susanne Wollenweber/Marius Kaul, IHK Köln

---

### **Urlaubsabgeltung bei Übergang in Freistellungsphase der Altersteilzeit?**

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 16. Oktober 2012, Az. 9 AZR 234/11

Beim Übergang in die Freistellungsphase der Altersteilzeit besteht kein Anspruch auf Urlaubsabgeltung, vorausgesetzt, dies ist in keinen anderweitigen Regelungen (insbesondere im Tarifvertrag) festgehalten.

Grundsätzlich erfüllt die Gewährung von Urlaubstagen gesetzliche sowie tarifliche Ansprüche. Dabei addieren sich die jeweiligen Urlaubsansprüche nicht auf, sondern ergänzen sich gegenseitig.

Im konkreten Fall wechselte der Kläger Ende des Jahres 2007 von der Arbeitsphase in die Freistellungsphase der Altersteilzeit. Dabei hatte er bis zu dem Übergangszeitpunkt 21 gesetzliche sowie 9 tarifliche Urlaubstage erworben. Nachdem 21 Urlaubstage bereits genommen wurden, erkrankte der Kläger, wodurch dieser arbeitsunfähig war. Folglich konnte er die restlichen 9 Urlaubstage nicht mehr vor der Freistellungsphase nehmen, weswegen er die nachträgliche Abgeltung dieser Urlaubstage verlangte.

Da im anwendbaren Tarifvertrag zur Altersteilzeit eine Urlaubsabgeltung in der Freistellungsphase im Falle einer Krankheit nicht vorgesehen war, käme eine Abgeltung nur dann in Betracht, wenn der Anspruch auf Urlaub erfolglos geltend gemacht wurde oder aus betrieblichen Gründen nicht genommen werden konnte. Des Weiteren kann solch ein Anspruch auf Abgeltung nur nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses gefordert werden. Bei dem Übergang in die Altersteilzeit ist dies jedoch nicht der Fall, da das Arbeitsverhältnis weiterhin besteht. Darüber hinaus erlöschen Urlaubsansprüche gem. des anzuwendenden Tarifvertrags spätestens nach 15 Monaten des Urlaubsjahres. Bestehen solche Regelungen nicht, so können die Arbeitsvertragsparteien die Freistellung als Erfüllung der Urlaubsansprüche festlegen. Im Falle des Klägers bezog sich der Urlaubsanspruch auf das Kalenderjahr 2007. Das Ende des Arbeitsverhältnisses stellte jedoch erst der 30. April 2010 dar. Folglich bestand in diesem Fall kein Anspruch auf Urlaubsabgeltung.

Hildegard Reppelmund/Matthias Regenauer, DIHK

---



## Schichtarbeiter und Urlaub an gesetzlichen Feiertagen

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 15. Januar 2013, Az. 9 AZR 430/11

Schichtarbeiter müssen für freie Feiertage Urlaub nehmen. Zwar sind gesetzliche Feiertage grundsätzlich frei, müssen aber auf den Urlaub angerechnet werden, sobald der Arbeitnehmer gemäß Dienstplan an diesen Tagen zur Arbeit verpflichtet ist.

Dem Kläger, der zum Schichtdienst von sieben Tagen am Stück eingeteilt war, wurden Urlaubstage für die Feiertage während seines Urlaubs abgezogen. Dies geschah vor dem Hintergrund, dass der Arbeitnehmer gemäß Dienstplan auch an gesetzlichen Feiertagen (während seines Urlaubs) zum Dienst verpflichtet war. Ein Arbeitgeber erfüllt seine Pflicht zur Urlaubsgewährung durch Freistellung von der Arbeitspflicht. Ohne den Urlaub hätte der Arbeitnehmer arbeiten müssen. Insofern war es richtig, dass die Urlaubstage vollständig und ohne Abzug des Feiertags berechnet wurden. Die Klage des Arbeitnehmers wurde abgewiesen.

Hildegard Reppelmund/Matthias Regenauer, DIHK

---

## Wartezeit bei vorheriger Beschäftigung als Zeitarbeitnehmer?

LAG Niedersachsen, Urteil vom 5. April 2013, Az.: 12 Sa 50/13

Bei Übernahme eines Zeitarbeitnehmers in ein Arbeitsverhältnis beim bisherigen Entleiher ist die Beschäftigungszeit als Zeitarbeitnehmer nicht auf die Wartezeit gem. § 1 Abs. 1 KSchG anzurechnen.

Nach § 1 Abs. 1 KSchG wird einem Arbeitnehmer nur dann ein umfassender Kündigungsschutz gewährt, wenn das Arbeitsverhältnis ohne Unterbrechung länger als sechs Monate bestanden hatte.

In dem der Entscheidung zu Grunde liegenden Fall wurde ein Zeitarbeitnehmer von dem Unternehmen, bei dem er eingesetzt war, übernommen. Man vereinbarte eine sechsmonatige Probezeit mit einmonatiger Kündigungsfrist. Vor Ablauf der Probezeit wurde dem Arbeitnehmer mit einmonatiger Kündigungsfrist gekündigt. Der Mitarbeiter machte geltend, dass die Kündigung nicht sozial gerechtfertigt im Sinne des KSchG sei und das KSchG für ihn auch anwendbar sei, da die Zeit, in der er als Zeitarbeitnehmer in dem Unternehmen beschäftigt war, im Sinne des § 1 Abs. 1 KSchG angerechnet werden müsse.

Das Gericht ist der Ansicht, dass sich die Situation des Zeitarbeitnehmers, der vom entleihenden Unternehmen anschließend fest angestellt wird, durch diese Übernahme völlig ändere. Bereits der Wortlaut des KSchG stelle darauf ab, dass das „Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb“ bestanden haben müsse, was beim Wechsel vom Zeitarbeitsunternehmen zum Entleiherbetrieb schon nicht gegeben sei. Zudem hätten sich auch die Pflichten und Perspektiven durch den Wechsel geändert. Zuvor war der Zeitarbeitnehmer gegenüber seinem Arbeitgeber – dem Personaldienstleister – aus dem Arbeitsverhältnis verpflichtet. Nach erfolgter Festanstellung ist dies nun gegenüber dem neuen Arbeitgeber der Fall. Diesen kannte er zwar bereits durch die Zeitarbeit, jedoch belief sich die Zusammenarbeit als Arbeitnehmer des Personaldienstleisters lediglich auf die Koordination und fachliche Kooperation am Arbeitsplatz. Diese grundlegende Veränderung der Situation sei der Grund dafür, dass es eine neue Erprobungsphase gebe und damit auch die sechsmonatige Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG nun von neuem zum Tragen komme. Die vorherige Beschäftigungszeit sei daher nicht anzurechnen.

Ebenso hat auch das LAG Rheinland-Pfalz mit Urteil vom 14.05.2013, Az. 6 Sa 552/12 geurteilt.

Benedikte Gaida, IHK NRW

---

## **Sozial gerechtfertigte Kündigung trotz freiem Arbeitsplatz im Ausland**

BAG vom 29. August 2013, 2 AZR 809/12

Die Verpflichtung des Arbeitgebers gem. § 1 Abs. 2 Nr. 1 KSchG, den Arbeitnehmer – anstelle einer Beendigungskündigung – an einem anderen Arbeitsplatz in dem Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens weiterzubeschäftigen, gilt nicht für freie Arbeitsplätze in einer im Ausland gelegenen Betriebsstätte des Unternehmens.

Gem. § 23 KSchG bezieht sich der erste Abschnitt des Kündigungsschutzgesetzes auf Betriebe, die in der Bundesrepublik Deutschland liegen. Dies betrifft daher auch § 1 Abs. 2 KSchG. Der Arbeitgeber muss somit keine Änderungskündigung aussprechen, um dem zu kündigenden Arbeitnehmer die Möglichkeit zu gewähren, über einen Umzug ins Ausland nachzudenken. Eine Beendigungskündigung ist in einem solchen Fall, wie er der Entscheidung zugrunde liegt, nicht sozial ungerechtfertigt.

Benedikte Gaida, IHK NRW

---

## **Untersagung verhaltensauffälliger Hunde am Arbeitsplatz**

Arbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 04.09.2013, Az.: 8 Ca 7883/12

Dem Arbeitgeber steht die Möglichkeit offen, einem Arbeitnehmer die Mitnahme des eigenen Hundes an den Arbeitsplatz zu untersagen. Dies gilt auch, wenn das Verbot zunächst nicht bestand und andere Arbeitnehmer ihre Hunde weiterhin mitbringen dürfen. Entscheidend ist das Empfinden der Mitarbeiter über die Gefährlichkeit des Hundes. Ob der Hund objektiv bedrohlich ist, spielt keine Rolle. Werden Verhaltensauffälligkeiten deutlich und wird dadurch Arbeitsprozesse beeinträchtigt, liegt kein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz vor.

Vorliegend ist es der Klägerin nach drei Jahren untersagt worden, ihren Hund mit in ihr Büro zu nehmen. Als Begründung für das Verbot führte die Arbeitgeberin aus, der Hund falle unter anderem durch sein Verhalten negativ auf und würde Mitarbeiter der Werbeagentur verängstigen. Die von ihm ausgehende gefühlte Bedrohung verhindere zudem einen reibungslosen Arbeitsablauf. Durch das Verbot sah sich die Klägerin gegenüber ihren Arbeitskollegen, welche ihre Hunde weiterhin mitnehmen dürfen, ungerecht behandelt. Mittels der Klage erstrebte sie die Rücknahme des Verbotes. Hilfsweise solle die Mitnahme des Hundes ins Büro unter der Bedingung wieder gestattet werden, dass mit einem Hundetrainer an einer Verhaltensbesserung des Hundes gearbeitet werde, der Hund in einem Gitterlaufstall gehalten bzw. angeleint und mit Maulkorb versehen werde.

Die Klage vor dem Arbeitsgericht Düsseldorf war erfolglos. Dem Gericht zufolge sei eine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung der Klägerin durch die Beklagte nicht ersichtlich. Vielmehr gehöre es zur Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, das Wohlbefinden aller Mitarbeiter und ein effektives Arbeitsklima zu garantieren. Es bestehe selbst dann kein Anspruch auf Rücknahme des Verbots, wenn der Hund ein Hundetraining erhalte, er angeleint werde und einen Maulkorb tragen



müsse.

Hildegard Reppelmund/Elisabeth Nehring, DIHK

## Fragen und Antworten

### Freistellung bei Ehrenamt

Gibt es eine generelle Pflicht zur Freistellung von Arbeitnehmern zur Ausübung ehrenamtlicher Tätigkeit? Die Antwort auf diese Frage ergibt sich zu weiten Teilen aus Landesrecht. Die folgende Zusammenstellung bezieht sich auf das Land Hessen. Vergleichbare Regelungen gibt es aber in der Regel auch in den anderen Bundesländern.

#### 1. Einführung

Freiwillige Feuerwehr, Technisches Hilfswerk, Landessportbund - viele Organisationen, Vereine und Verbände leben von ihren ehrenamtlichen Helfern. Jedermann hat ehrenamtliche Tätigkeiten zu übernehmen und persönliche Dienste für Staat und Gemeinde zu leisten (Art. 25 der Hessischen Landesverfassung). Doch was, wenn die ehrenamtliche Tätigkeit mit der Arbeitszeit kollidiert? Arbeitgeber bauen auf ihre Mitarbeiter und werden vor große Herausforderungen gestellt, wenn Mitarbeiter kurzfristig ihren Arbeitsplatz verlassen müssen. Muss ein Arbeitgeber seinen Arbeitnehmer wegen ehrenamtlicher Tätigkeiten freistellen? Muss er ihm dabei auch noch sein Entgelt weiterzahlen und wenn ja, bekommt er es irgendwo erstattet?

Zur Beruhigung der Arbeitgeber: Es gilt zunächst im Grundsatz die einfache Regel: Private Ehrenämter muss der Arbeitnehmer in seiner Freizeit ausüben. Ein grundsätzlicher Anspruch auf Freistellung wegen ehrenamtlicher Tätigkeiten besteht nicht. Bei einer Kollision der Arbeitspflicht mit einer ehrenamtlichen Tätigkeit (z. B. Wahrnehmung einer Aufgabe in einem privaten Verein) besteht im Grundsatz kein Anspruch auf bezahlte Freistellung (§ 616 BGB). Im Gegenteil: Verrichtet der Arbeitnehmer während der Arbeitszeit Tätigkeiten für private Ehrenämter, verletzt er seine arbeitsvertraglichen Pflichten (ArbG Passau 16.01.1992, BB 1992, 567).

Es bestehen jedoch einige gesetzlich geregelte Ausnahmefälle für öffentliche Ehrenämter, in denen eine Freistellung wegen ehrenamtlicher Tätigkeiten erfolgen muss, bei einigen sogar bezahlt. Im Folgenden sollen die am häufigsten vorkommenden Fälle genauer unter die Lupe genommen werden.

#### 2. Ehrenamtliche bei der freiwilligen Feuerwehr

Arbeitnehmer, die während der Arbeitszeit an Einsätzen, Übungen und Ausbildungsveranstaltungen teilnehmen, sind für die Dauer der Teilnahme unter Gewährung des Arbeitsentgelts von der Arbeitsleistung freizustellen (§ 11 Hessisches Brand- und Katastrophenschutzgesetz/HBKG). Daneben besteht ein Anspruch auf bezahlte Freistellung auch während der erforderlichen Regeneration nach Einsätzen. An einer Kollision kann es indes bei flexiblen Arbeitszeitmodellen (z. B. bei der „Gleitzeit“) fehlen, wenn der Arbeitnehmer sowohl über die Lage als auch die Dauer der Arbeitszeit entscheiden und hierdurch den Eintritt einer Kollision vermeiden kann.

Dem Arbeitgeber ist auf Antrag das gewährte Arbeitsentgelt einschließlich der Beiträge zur Sozialversicherung und zur Bundesagentur für Arbeit sowie zur betrieblichen Altersversorgung zu erstatten (§ 11 Abs.8 HBKG). Anträge sind jedoch innerhalb von 6 Monaten nach Beendigung der Freistellung zu stellen.

#### 3. Ehrenamtliche THW-Hilfskräfte

Das Gesetz über das Technische Hilfswerk (THW-Gesetz) – dies ist ein Bundesgesetz und gilt demgemäß in allen Bundesländern – enthält ein umfassendes Benachteiligungsverbot der Arbeitnehmer (§ 3 Abs. 1 THW-Gesetz). Nehmen Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer (auch Auszubildende) während der Arbeitszeit an Einsätzen oder Ausbildungsveranstaltungen teil, so sind sie für die Dauer der Teilnahme unter Gewährung des Arbeitsentgelts von der Arbeitsleistung freigestellt (§ 3 Abs. 1 THW-Gesetz). Den Arbeitgebern ist jedoch das weitergewährte Arbeitsentgelt einschließlich der Beiträge zur Sozialversicherung und zur Bundesagentur für Arbeit sowie zur betrieblichen Altersversorgung zu erstatten (§ 3 Abs. 2 THW-Gesetz). Dies jedoch nur bei einem Ausfall von mehr als zwei Stunden am Tag oder von mehr als sieben Stunden innerhalb von zwei Wochen, dann aber auch für die gesamte Ausfallzeit.

Wird der Arbeitnehmer während seines Urlaubs zu einem Einsatz herangezogen, so sind aufgrund des umfassenden Benachteiligungsverbots die betroffenen Tage nicht auf den Urlaubsanspruch anzurechnen, so dass der Arbeitnehmer einen Anspruch auf erneute Gewährung hat (BAG-Urteil vom 10.05.2005 – 9 AZR 251/04). Der gleiche Grundsatz dürfte für alle spezialgesetzlich geregelten Freistellungsfälle mit umfassendem Benachteiligungsverbot gelten.

#### **4. Kinder- und Jugendbetreuer**

Arbeitnehmer sind für bis zu 12 Tage im Jahr (alternativ 24 halbe Tage) für ehrenamtliche Jugendarbeit bezahlt freizustellen (§ 43 Hessisches Kinder- und Jugendhilfegesetz). Der Arbeitnehmer muss die Freistellung zuvor beim Jugendamt oder einer im Gesetz bestimmte Einrichtung beantragen. Der Arbeitgeber kann die Freistellung jedoch immer dann verweigern, wenn in dem vom Beschäftigten vorgesehenen Freistellungszeitraum dringende betriebliche Erfordernisse der Freistellung entgegenstehen. Das Land erstattet auf Antrag den Arbeitgebern die für die Fortsetzung der Entgelte entstandenen Kosten. Die Beiträge zur Sozialversicherung werden allerdings nicht erstattet. Der Arbeitgeber muss den Erstattungsanspruch innerhalb eines Jahres geltend machen.

#### **5. Ehrenamtliche Mandatsträger**

Der Arbeitgeber muss seinen in einer Gemeindevertretung ehrenamtlich engagierten Arbeitnehmer die für die Mandatsausübung erforderliche Freistellung von der Arbeit gewähren (§ 35a Hessische Gemeindeordnung). Unabhängig hiervon ist dem Mandatsträger bis zu zwei Wochen Urlaub für die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen im Zusammenhang mit dem Mandat zu gewähren. Der Arbeitgeber kann die Entgeltzahlung einstellen und der Gebietskörperschaft den entstandenen Fehlbetrag mitteilen. Dann muss die jeweilige Gemeinde dies an seiner Stelle zahlen. Der Arbeitgeber kann auch das Entgelt weiterzahlen und anschließend von der Gemeinde Erstattung der dadurch entstandenen Kosten verlangen.

#### **6. Helfer des Roten Kreuzes und sonstige Hilfsdienste**

Spezielle Regelungen, wie bei der freiwilligen Feuerwehr, fehlen für Helfer des Roten Kreuzes und andere Hilfsdienste. Werden diese zu einem Unglücksfall herangezogen, besteht ausnahmsweise eine Entgeltfortzahlungspflicht des Arbeitgebers aus § 616 BGB ohne Erstattungsmöglichkeit.

Philipp Glock/Martin Bonelli, IHK Darmstadt

### **Tipps zum Schluss**

---

## Streitwertkatalog für die Arbeitsgerichtsbarkeit

Von der auf Initiative der Präsident/innen der Landesarbeitsgerichte gebildeten Streitwertkommission ist ein "Streitwertkatalog für die Arbeitsgerichtsbarkeit" erarbeitet worden. Ziel der Streitwertkommission war es, eine Grundlage zur Vereinheitlichung der zumindest in Teilen sehr unterschiedlichen Rechtsprechung zu schaffen.

Es handelt sich bei dem Katalog lediglich um eine Empfehlung, an der der freie und unabhängige Richter seine Entscheidung über die Wertfestsetzung orientieren kann, an die er aber nicht gebunden ist.

Sie finden den Streitwertkatalog als pdf-Datei zum Download z. B. auf der Seite des LAG Hessen unter Service/Wertfestsetzung.

Hildegard Reppelmund, DIHK

---

## Kostenloser Prozesskostenrechner

Trotz guter Erfolgsaussichten ist das Ergebnis eines Prozesses oft nur schwer vorhersehbar. Viele Unternehmer, selbst wenn sie wirtschaftlich eine juristische Auseinandersetzung schultern können, sind oft zögerlich. Denn die Frage „Was kostet mich der Prozess?“ ist häufig entscheidender als die Aussicht Recht zu bekommen. Einer der führenden deutschen Prozessfinanzierer und der auf Anwaltsliteratur spezialisierte Deutsche Anwaltverlag haben jetzt gemeinsam einen Prozesskostenrechner entwickelt und online gestellt.

Unter [www.der-prozesskostenrechner.de](http://www.der-prozesskostenrechner.de) steht dieser kostenlos zur Verfügung.

Hildegard Reppelmund, DIHK

---

[Newsletter abbestellen](#) | [Impressum](#)