

NEWSLETTER

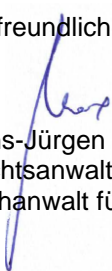
Sehr geehrte Damen und Herren,

in unserem aktuellen Newsletter Januar 2016 möchten wir Sie auf die nachfolgenden für die Praxis wichtigen Urteile und Gesetzesänderungen hinweisen.

Für weitere Rückfragen stehen wir Ihnen selbstverständlich jederzeit gerne zur Verfügung.

Gleichzeitig möchten wir die Gelegenheit ergreifen, Ihnen ein gutes und erfolgreiches neues Jahr zu wünschen.

Mit freundlichen Grüßen


Hans-Jürgen Marx
Rechtsanwalt und
Fachanwalt für Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe

1. Neue Spielregeln für SonderzahlungenS. 1
2. Widerruf von Baukreditverträgen nur noch bis zum 15.6.2016 möglich.....S. 2
3. Kein Anspruch auf Vergütung von Raucherpausen aus betrieblicher Übung.....S. 3
4. Versetzung an weit entfernte Arbeitsorte....S. 4

1. Neue Spielregeln für Sonderzahlungen!

Arbeitnehmern steht dann ein Rechtsanspruch auf eine Sonderzahlung (z.B. Weihnachtsgeld) zu, wenn es der sogenannten „betrieblichen Übung“ des Unternehmens entspricht. Diese entsteht grundsätzlich dann, wenn ein Arbeitgeber z.B. in drei aufeinanderfolgenden Jahren allen Arbeitnehmern ein Monatsgehalt als Weihnachtsgeld zahlt, ohne dies hinreichend als freiwillige Leistung zu deklarieren.

Nach der bisherigen Rechtsprechung galt der Grundsatz, dass ein Anspruch nur dann entsteht, wenn die Leistung jeweils **identisch** war. Deshalb konnte ein solcher Anspruch auch zu wiederholter Leistung dann nicht entstehen, wenn die zuvor geleisteten Beträge jeweils in unterschiedlicher Höhe gezahlt wurden.

In einer aktuellen Entscheidung ist das Bundesarbeitsgericht (BAG) von diesem bisher geltenden Grundsatz abgewichen und hat die Voraussetzungen einer betrieblichen Übung erheblich gelockert.

Das BAG hat in diesem Urteil vom 13.5.2015 entschieden, dass einem Arbeitnehmer auch dann ein vertraglicher Anspruch auf eine Sonderzahlung zusteht, wenn dem Arbeitnehmer zuvor **unterschiedlich hohe Beträge** ausgezahlt wurden.

In dem Urteil ging es um einen Bauleiter, der von 1992 bis 2010 bei seinem Arbeitgeber beschäftigt war. Zusammen mit den Dezembervergütungen 2007, 2008 und 2009 (ausgezahlt jeweils am 10. Januar des Folgejahres) erhielt er jeweils einen als Sonderzahlung ausgewiesenen Betrag. 2007 erhielt er 10.000,00 €, in den beiden Jahren danach jeweils 12.500,00 €. Der Bauleiter verlangte den Betrag in Höhe von 12.500,00 € auch für das Jahr 2010.

Das BAG hat dem Bauleiter, anders als die Vorinstanzen, insoweit Recht gegeben, als es einen grundsätzlichen Anspruch des Arbeitnehmers auf Sonderzahlung aus dem Verhalten des Arbeitgebers in den Vorjahren abgeleitet hat. Zwar vermied das Urteil insoweit den Begriff der „betrieblichen Übung“ und las aus dem Verhalten des Arbeitgebers ein „Angebot auf Vertragsänderung“ in Bezug auf die Sonderzahlung ab. Im Ergebnis macht dies jedoch keinen Unterschied. Der Arbeitnehmer, der in drei aufeinander folgenden Jahren eine bestimmte Art Sonderleistung (ohne Vorbehalt des Arbeitgebers) erhält, kann nach dieser neuen

Rechtsprechung des BAG darauf vertrauen, dass diese Art der Leistung künftig fortgesetzt wird.

Das BAG hat dem Arbeitgeber aber für den Fall wechselnder Zahlungsbeträge zugestanden, dass sich der Anspruch auf wiederholte Zahlung nicht automatisch auf den letzten Betrag erstreckt, sondern die Höhe nach den in den Vorjahren geltenden Berechnungsregeln zu ermitteln sei. Dem Arbeitnehmer stehe insoweit ein Recht auf eine Entscheidung nach den gesetzlichen Maßstäben des billigen Ermessens zu.

Tipp für die Praxis:

Nachdem auch nach der neuesten Rechtsprechung des BAG ein Anspruch auf eine Sonderzahlung dann nicht entstehen kann, wenn ein wirksamer Freiwilligkeitsvorbehalt im Arbeitsvertrag enthalten ist und sich die Rechtsprechung bezüglich der Wirksamkeit von Freiwilligkeitsvorbehalten in Arbeitsverträgen in den letzten Jahren dramatisch verschärft hat, muss bei allen Arbeitsverträgen überprüft werden, ob die darin enthaltenen Freiwilligkeitsvorbehalte noch wirksam sind.

Wir bieten Ihnen an, dass Sie uns Ihren bisher verwendeten Arbeitsvertrag zusenden und wir für Sie kostenfrei überprüfen, ob der im Arbeitsvertrag enthaltene Freiwilligkeitsvorbehalt noch der aktuellen Rechtsprechung entspricht.



Hans-Jürgen Marx
Rechtsanwalt und
Fachanwalt für Arbeitsrecht

2. Widerruf von Baukreditverträgen nur noch bis Mitte Juni 2016 möglich!

Laut einer Untersuchung der Verbraucherzentrale Hamburg enthalten etwa 80 % aller zwischen

November 2002 und 2010 abgeschlossenen Baufinanzierungsverträge eine fehlerhafte Widerrufsbe-

lehrung, da die meisten Banken von den gesetzlichen Musterbelehrungen abgewichen sind bzw. diese gesetzlichen Muster mit Zusätzen, Ergänzungen und vermeintlichen Klarstellungen so verändert haben, dass die Belehrungen fehlerhaft wurden.

Von der Rechtsprechung ist anerkannt, dass ein Kunde, der nicht ordnungsgemäß über den Widerruf belehrt wurde, jederzeit ohne Weiteres den Kreditvertrag widerrufen kann.

Mit diesem „Widerrufs-Joker“ können Immobilienbesitzer ihre teuren Darlehen vorzeitig beenden und damit die Zinslast erheblich senken – ohne dass dabei eine Vorfälligkeitsentschädigung anfällt.

Zu beachten ist jedoch, dass die Bundesregierung mit einem Gesetzentwurf plant, das „ewige“ Widerrufsrecht für Baukreditverträge aus den Jahren 2002 bis 2010 auslaufen zu lassen. Falls das geplante Gesetz in seiner jetzigen Form durch den Bundestag und den

Bundesrat kommen sollte, können Bankkunden nur noch bis maximal 3 Monate nach Inkrafttreten des Gesetzes, und damit nur noch bis voraussichtlich Mitte Juni 2016, ihr Widerrufsrecht ausüben und gegen ihre Altverträge vorgehen.

Praxistipp:

Nachdem durch den Widerruf eines teuren „Altdarlehens“ in der Regel mehrere tausend Euro gespart werden können, sollten alle Baukreditverträge, die zwischen November 2002 und 2010 abgeschlossen wurden, daraufhin überprüft werden, ob die Widerrufsbelehrung fehlerhaft war.



Ulrike Bitsch
Rechtsanwältin

3. Kein Anspruch auf Vergütung von Raucherpausen aus betrieblicher Übung

Das LAG Nürnberg hat in zwei aktuellen Urteilen am 21.7.2015 sowie am 5.8.2015 entschieden, dass selbst dann, wenn der Arbeitgeber in der Vergangenheit über Jahre hinweg Raucherpausen nicht erfasst und daher bezahlt hat, er dies wieder abändern kann, da hierin keine betriebliche Übung liegt.

In den beiden Urteilen des LAG Nürnberg ging es um den folgenden Sachverhalt:

Im Betrieb eines Arbeitgebers war es seit über 40 Jahren üblich, dass Mitarbeiter ihren Arbeitsplatz jederzeit zum Rauchen verlassen konnten, solange dies die betrieblichen Belange nicht beeinflusste. Diese Raucherpausen wurden auch nicht erfasst. Obwohl sich die Pausenzeiten auf durchschnittlich 60 bis 80 Minuten

pro Tag pro Raucher beliefen, erhielten die Arbeitnehmer auch keinen Lohnabzug.

Im Zuge der Einführung des Nichtraucherschutzgesetzes wurde im Betrieb des Arbeitgebers eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen, die u.a. festlegte, dass Arbeitnehmer sich nunmehr ein- und ausstempeln müssen, wenn sie „rauchen gehen“. Der Arbeitgeber zog daraufhin Rauchern die Zeiten für die Raucherpausen von der Vergütung ab. Hiergegen setzten sich zwei Lagerarbeiter zur Wehr und klagten auf Zahlung des abgezogenen Gehaltes.

Das LAG Nürnberg sah jedoch für die geltend gemachten Zahlungen keine Anspruchsgrundlage. Einzig in Betracht käme ein Anspruch aus einer

betrieblichen Übung. Ein solcher sei aber nicht begründet worden. Weder habe der Arbeitgeber in der Vergangenheit eine hinreichend gleichförmige Leistung gewährt, noch hätten die Raucher nach Treu und Glauben darauf vertrauen dürfen, dass ihr Arbeitgeber auch künftig Zigarettenpausen vergüte. Dadurch, dass die Länge von Arbeitspausen nicht erfasst worden sei, habe der Arbeitgeber auch gar nicht beurteilen können, wem er wann welche Leistung in Form einer bezahlten Pause habe zukommen lassen. Zudem hätten die Pausenzeiten so stark variiert, dass gerade keine Gleichförmigkeit gegeben sei. Die Lagerarbeiter hätten sich auch nicht darauf verlassen dürfen, dass der Arbeitgeber ihnen künftig Zigarettenpausen vergüte. Zum einen sei für die Raucher erkennbar gewesen,

dass ein Lohnabzug nur deswegen nicht erfolgt sei, weil der Arbeitgeber wegen des fehlenden Zeiterfassungssystems daran gehindert gewesen war. Zum anderen sei die Bezahlung der Pausen erkennbar nicht als Austausch gegen die Arbeitsleistung erbracht worden.

Die Raucher seien, laut LAG Nürnberg, in der Vergangenheit deutlich besser gestellt worden, als die Nichtraucher, die für das gleiche Gehalt im Schnitt 10 % mehr hätten arbeiten müssen. Auch aufgrund dieser offensichtlichen Ungleichbehandlung könne ein schützenswertes Vertrauen der Raucher auf weitere Vergütung der Raucherpausen nicht bejaht werden.



Sonja Aslanbygi
Rechtsanwältin

4. Kein deutschlandweites Versetzungsrecht ohne Rücksicht auf Bedürfnisse des Arbeitnehmers

Das LAG Schleswig-Holstein hat in einem aktuellen Urteil vom 26.8.2015 entschieden, dass ein Arbeitgeber nicht ohne weiteres seinen Arbeitnehmer an einen rund 660 Kilometer entfernten Arbeitsort versetzen kann. Will er den Einsatzort eines Arbeitnehmers verändern, muss er vielmehr auch die Interessen und familiären Lebensverhältnisse des Arbeitnehmers berücksichtigen.

In dem Urteil des LAG Schleswig Holstein ging es um den Fall eines Arbeitnehmers, der bislang auf einer Dauerbaustelle an seinem Wohnort gearbeitet hatte. Sein Arbeitsvertrag regelte, dass er auch auf Baustellen eingesetzt werden dürfe, die er nicht täglich von seinem Wohnort aus erreichen könne. Im Herbst 2014 hatte der Arbeitnehmer eine fristlose Kündigung aus Anlass einer Auseinandersetzung mit einem Vorarbeiter erhalten, die vor dem Arbeitsgericht aber keinen Bestand hatte.

Nach Abschluss des Gerichtsverfahrens wurde er von seinem Arbeitgeber mit dem Argument, sein alter Arbeitsplatz sei nun besetzt, an einen rund 660 Kilometer entfernten Einsatzort versetzt. Gegen diese Versetzung erhob der Arbeitnehmer Klage und wandte ein, der Arbeitgeber hätte Rücksicht auf seine familiären Verhältnisse, und dabei insbesondere auf seine drei schulpflichtigen Kinder, nehmen müssen und hätte kinderlose und ungebundene Kollegen zur neuen Baustelle versetzen können. Das LAG sah dies genauso. Bei der Entscheidung über eine Versetzung müsse der Arbeitgeber alle Umstände und gegenseitigen Interessen nach billigem Ermessen abwägen. Zu berücksichtigen seien u.a. auch die sozialen Lebensverhältnisse und familiären Belange des Arbeitnehmers. Dies gelte auch dann, wenn der Arbeitgeber den Arbeitsort entsprechend dem Arbeitsvertrag einseitig

festlegen dürfe. Unter mehreren Arbeitnehmern müsse er denjenigen auswählen, der weniger schutzwürdig sei. Da der Arbeitgeber derartige Erwägungen nicht angestellt habe, sei die Versetzung im Ergebnis unwirksam.

Praxistipp:

Obwohl das LAG in der Entscheidung betonte, dass bei der Auswahl unter mehreren Arbeitnehmern im Hinblick auf eine Versetzung „keine Sozialauswahl im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes“ durchzuführen sei, wurden hier doch sehr ähnliche Maßstäbe gesetzt.

Jedoch ist zu beachten, dass von der Rechtsprechung noch ungeklärt ist, ob eine „unbillige Versetzung“ solange befolgt werden muss, bis ein Gericht über die Unwirksamkeit der Versetzung entschieden hat. Auch eine im Ergebnis „unbillige Versetzung“ kann daher vorübergehend dazu führen, dass ein Arbeitnehmer vorerst auf dem zugewiesenen Arbeitsplatz seine Arbeitsleistung erbringen muss.

Ungeachtet dessen sollten Versetzungen an weit entfernte Arbeitsorte sorgfältig vorbereitet werden!



Hans-Jürgen Marx
Rechtsanwalt und
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Der Newsletter ist keine Rechtsberatung. Zweck des Newsletters ist es, auf für Sie wichtige Themen hinzuweisen. Es kann daher sein, dass Themen zur besseren Verständlichkeit verkürzt wiedergegeben werden. Eine individuelle Rechtsberatung kann hierdurch nicht ersetzt werden. Für etwaige Rückfragen hinsichtlich der im Newsletter angesprochenen oder sonstiger Themen können Sie gerne mit uns Kontakt aufnehmen.

MARX Rechtsanwälte

Kanzlei für Arbeits- und Wirtschaftsrecht

Hans-Jürgen Marx

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht

Ulrike Bitsch

Rechtsanwältin

Sonja Aslanbygi

Rechtsanwältin

Akademiestr. 38 - 40
76133 Karlsruhe

Tel.: +49 (721) 86976-0
Fax: +49 (721) 86976-16

E-Mail: info@kanzlei-marx.de
Web: www.kanzlei-marx.de