

PA – PRAXISWISSEN ARBEITSRECHT

Liebe Leserinnen und Leser,

in dieser Ausgabe finden Sie eine taufische Entscheidung des BAG, ein nicht mehr ganz frisches Urteil aus Hessen und ein Spruch aus dem Gerichtsbezirk des LAG Berlin-Brandenburg. Eine interessante Lektüre wünscht Ihnen wie immer

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zdurowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

1 Arbeitgeber muss bei Schichtenteilung auf gesundheitliche Defizite Rücksicht nehmen

BAG, Urteil vom 09.04.2014 (10 AZR 637/13), Pressemitteilung Nr. 16/14
Vorinstanz: LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 30.05.2013 (5 Sa 78/13)

Die Krankenschwester ist in einem Krankenhaus mit etwa 2.000 Mitarbeitern beschäftigt und nach dem Arbeitsvertrag zur Sonn-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht- und Schichtarbeit verpflichtet. Eine Betriebsvereinbarung sieht vor, dass alle Mitarbeiter gleichmäßig zum Schichtdienst herangezogen werden sollen bzw. die Schichtfolgen gleichmäßig verteilt werden. Aufgrund einer medikamentösen Behandlung ist die Klägerin nicht mehr in der Lage gewesen, Nachtdienste zu leisten, und wurde daraufhin nach einer betriebsärztlichen Untersuchung wegen der Nachtdienstuntauglichkeit als arbeitsunfähig eingestuft und von der Be-

klagen nach Hause geschickt. Die Krankenschwester bot ihre Arbeitsleistung mit Ausnahme der Nachtdienste an, erhielt zunächst Entgeltfortzahlung und sodann Arbeitslosengeld. Mit ihrer auf Beschäftigung und Vergütung gerichteten Klage hatte die Arbeitnehmerin in allen drei Instanzen Erfolg. Das Bundesarbeitsgericht führt in der Pressemitteilung aus:

"Kann eine Krankenschwester aus gesundheitlichen Gründen keine Nachtschichten im Krankenhaus mehr leisten, ist sie deshalb nicht arbeitsunfähig krank. Sie hat

Anspruch auf Beschäftigung, ohne für Nachtschichten eingeteilt zu werden.

... Die Klägerin ist weder arbeitsunfähig krank noch ist ihr die Arbeitsleistung unmöglich geworden. Sie kann alle vertraglich geschuldeten Tätigkeiten einer Krankenschwester ausführen. Die Beklagte muss bei der Schichtenteilung auf das gesundheitliche Defizit der Klägerin Rücksicht nehmen. Die Vergütung steht der Klägerin unter dem Gesichtspunkt des Annahmeverzugs zu, weil sie die Arbeit ordnungsgemäß angeboten hat und die Beklagte erklärt hatte, sie werde die Leistung nicht annehmen."

2 Entgeltfortzahlung trotz mutwilliger Selbstverletzung

Hessisches LAG, Urteil vom 23. Juli 2013 (4 Sa 617/13), Pressemitteilung 10/13

Ein Gabelstaplerfahrer wurde nach Rüge des betrieblichen Sicherheitsbeauftragten von der Arbeitgeberin angehalten, ein selbst auf dem Gabelstapler installiertes Plexiglasdach, welches als Sonnenschutz dienen sollte, abzumontieren. Der Arbeitnehmer geriet darüber so in Wut, dass er mehrfach auf ein Verkaufsschild eindrosch, welches an einer Holzstrebe befestigt war, wobei er sich die Hand brach. Daraufhin war der Mitarbeiter knapp sechs Wochen arbeitsunfähig erkrankt. Da die Arbeitgeberin die Entgeltfortzahlung verweigerte, weil er an seiner Verletzung selbst schuld sei, klagte der Gabelstaplerfahrer und bekam durch zwei Instanzen Recht. Dass Hessische Landesarbeitsgericht meint:

"... Der Verschuldensbegriff im Entgeltfortzahlungsrecht entspreche

nicht dem allgemeinen zivilrechtlichen Verschuldensbegriff, der auch mittlere und leichte Fahrlässigkeit umfasst. Er erfordert vielmehr einen groben Verstoß gegen das eigene Interesse eines verständigen Menschen. Dieses setze ein besonders leichtfertiges, grob fahrlässiges oder vorsätzliches Verhalten gegen sich selbst voraus. Ein solches Verschulden des Klägers liegt nach Ansicht des Hessischen Landesarbeitsgerichts nicht vor. Es sei nicht ersichtlich, dass er seine Verletzung bewusst herbeiführen wollte. Nach der Auffassung des Hessischen Landesarbeitsgerichts lag nur mittlere Fahrlässigkeit vor. Der Kläger hätte bei verständiger Betrachtung allerdings damit rechnen müssen, dass er durch die Schläge auf das Schild eine Verletzung riskiert. Gegen eine grobe Fahrlässigkeit des Klägers spreche jedoch, dass er sich

offensichtlich in einem heftigen Wut- und Erregungszustand befand und sich dementsprechend kurzzeitig nicht unter Kontrolle hatte. Das sei nicht zu billigen, aber menschlich gleichwohl nachvollziehbar, da niemand in der Lage sei, sich jederzeit vollständig im Griff zu haben. Der Kläger habe aus Wut und Erregung die erforderliche Kontrolle über sein Handeln verloren. Dies sei sicher leichtfertig gewesen, aber nicht derart schuldhaft, dass von besonderer Leichtfertigkeit oder grober Fahrlässigkeit die Rede sein könne."

Für mich stellt sich – abgesehen davon, dass hier die Haftung des Arbeitgebers in meinen Augen zu weit geht – die Frage, ob das Gericht eine Abmahnung aus denselben Gründen für unzulässig halten würde.

3 Erstattungspflicht des Arbeitgebers für Aufstockungsbeiträge gegenüber JobCenter bei Wucherlohn

ArbG Eberswalde, Urteil vom 10.09.2013 (2 Ca 428/13), Pressemitteilung des LAG Berlin-Brandenburg Nr. 06/14 vom 21.02.2014

Die Berufung beim LAG Berlin-Brandenburg hat der Arbeitgeber zurückgenommen, so dass die Entscheidung des Arbeitsgerichts Eberswalde rechtskräftig ist:

Zahlt ein Arbeitgeber einen sittenwidrig niedrigen Lohn und muss der Arbeitnehmer deswegen Aufstockungsleistungen nach dem SGB II in Anspruch nehmen, hat der Arbeit-

geber dem JobCenter die gezahlten Aufstockungsbeiträge zu erstatten. Dies gilt allerdings nur, wenn der Arbeitnehmer bei angemessenem Lohn nicht oder nur teilweise Leistungen hätte in Anspruch nehmen müssen.

Im vorliegenden Fall hatte der Arbeitgeber Stundenlöhne zwischen 1,59 und 3,46 EUR gezahlt. Dies dürfte

nach Inkrafttreten des gesetzlichen Mindestlohns ohnehin kaum noch ein Thema sein.

IMPRESSUM
Herausgeber und Bearbeiter:
Rechtsanwalt Stefan von Zdurowski
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Ludwigkirchplatz 2
10719 Berlin-Wilmersdorf
www.praxiswissen-arbeitsrecht.de