



Arbeitnehmer-Anwälte

**Die deutschlandweite Anwaltskooperation
für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Betriebs- und Personalräte**

Rundbrief Nr. 15
September 2011

Müssen „Minusstunden“ nachgeleistet werden?

Ein Überblick zur Rechtslage

Das Bundesarbeitsgericht hat 2011 entschieden: Minusstunden kann der Arbeitgeber nur nachfordern, wenn sie wirksam entstanden sind. Maßgeblich ist hierbei die Einhaltung der Vorgaben des anzuwendenden Tarifvertrages. Was bedeutet diese Entscheidung in der Praxis? Dem gehen wir am Beispiel des Einzelhandels nach:

1. Minusstunden und der sogenannte Fixschuldcharakter der Arbeit

Der Begriff Minusstunden wird in Betriebsvereinbarungen gerne gewählt, wenn bei einer flexiblen Verteilung der Arbeitszeit Beschäftigte unterhalb ihrer regelmäßigen vertraglichen Arbeitszeit zum Einsatz kommen sollen und diese Zeiten nicht verfallen, sondern vom Unternehmen später in Anspruch genommen werden sollen. Viele Betriebsvereinbarungen führen diesen Begriff an und regeln Voraussetzungen, unter denen Minusstunden entstehen sollen und nachgearbeitet werden müssen.

Das Arbeitsrecht geht davon aus, dass die Arbeit in der Regel eine „Fixschuld“ ist. Das bedeutet, dass Arbeit an dem Tag und in der Woche zu erbringen ist, zu dem oder in der sie vertraglich geschuldet wird. Sie kann und muss nicht nachgeholt werden, wenn sie nicht zum vertraglich geschuldeten Zeitpunkt erbracht wurde.

2. Der Annahmeverzug, § 615 BGB

Waren Beschäftigte bereit zu arbeiten und hat das Unternehmen die Arbeit nicht in Anspruch genommen (zum Beispiel durch Einteilung in den Dienstplan), entsteht der sogenannte Annahmeverzug (der Arbeitgeber nimmt die Arbeit nicht an). Für diesen Fall bestimmt § 615 BGB, dass leistungsbereite Beschäftigte zu vergüten sind, ohne die Arbeit nachholen zu müssen.

Kanzlei
Sieling Winter Dette Nacken

Tilo Winter*, Dieter Dette*, Michael Nacken*, Sonja Litzig*, Dr. jur. Pelin Ögüt*, Daniel Staack*, Dilek Ergün

Am Wall 190
28195 Bremen
Telefon: 0421 - 33 75 70
Telefax: 0421 - 32 58 36
fachanwaelte@arbeitsrecht-bremen.de
www.arbeitsrecht-bremen.de

* Fachanwalt für Arbeitsrecht

§ 615 BGB

Kommt der Dienstberechtigte mit der Annahme der Dienste in Verzug, so kann der Verpflichtete für die infolge des Verzugs nicht geleisteten Dienste die vereinbarte Vergütung verlangen, ohne zur Nachleistung verpflichtet zu sein. (...)



Das bedeutet: Vertragstreue Beschäftigte kommen ihren Vertragspflichten nach, wenn sie zur Arbeitsleistung bereit sind; die Arbeit zuweisen und einteilen muss das Unternehmen.

3. BAG: Minusstunden setzen eine wirksame Umsetzung des Tarifvertrags voraus

Das Bundesarbeitsgericht hebt in seiner Entscheidung als zentrale Aussage hervor:

„Die Belastung eines Arbeitszeitkontos mit Minusstunden setzt voraus, dass der Arbeitgeber diese Stunden im Rahmen einer verstetigten Vergütung entlohnt hat und der Arbeitnehmer zur Nachleistung verpflichtet ist, weil er die in Minusstunden ausgedrückte Arbeitszeit vorschussweise vergütet erhalten hat.“

Es ist eine weit verbreitete Ungenauigkeit, dass sich Betriebsvereinbarungen zu flexiblen Arbeitszeitmodellen mit einer Jahresarbeitszeit ausschließlich auf § 87 Abs. 1 Ziff. 2 BetrVG (Verteilung der Regelarbeitszeit) in Verbindung mit den entsprechenden Tarifverträgen stützen. Einigungsstellen übersehen häufig den Aspekt, dass es bei Jahresarbeitszeitregelungen immer auch um § 87 Abs. 1 Ziff. 4 BetrVG (Zeitpunkt der Auszahlung der Entgelte) geht. Denn mit einer Jahresarbeitszeitregelung wird immer auch festgelegt, dass Stunden, die in dem einen Monat geleistet werden, nicht automatisch in diesem zur Auszahlung kommen, sondern geschoben werden.

Die Kehrseite ist, dass Minusstunden anfallen können, ohne dass das Entgelt sinkt, dass aber diese Stunden nachgeleistet werden müssen. Für die nicht geleisteten Stunden gibt es nur einen Vergütungsvorschuss, sie sind noch zu erbringen. Das Prinzip des § 615 BGB greift nicht, wenn die Regelung wirksam ist (und die Einigungsstelle § 87 Abs. 1 Ziff. 4 BetrVG beachtet hat).

Das setzt aber voraus – so eine weitere Kernaussage des Bundesarbeitsgerichts –, dass die unregelmäßige Verteilung der Arbeitszeit tarifgerecht erfolgt ist:

„Der Beklagte hat die arbeitsvertraglich vereinbarte tarifliche Jahresarbeitszeit nicht wirksam unregelmäßig verteilt. Der Kläger war deshalb nicht zur Nachleistung verpflichtet.“

Dies bedeutet: Minusstunden können rechtlich nur entstehen, wenn eine Nachleistungspflicht für nicht erbrachte Stunden rechtlich besteht. Die einschlägigen rechtlichen Bestimmungen, insbesondere die Tarifverträge, müssen zu diesem Zweck korrekt umgesetzt werden.

Nach dem vom Bundesarbeitsgericht behandelten tariflichen Fall hätte das Unternehmen

„die Jahresarbeitszeit jeweils im Voraus auf die Monate, Wochen und Wochentage verteilen und den Arbeitnehmern die Verteilung zumindest in Textform bekanntgeben müssen.“

„Da der Beklagte eine Vorgabe der Arbeitszeitverteilung unterließ, vielmehr einen flexiblen Abruf zur Arbeit pflegte, kam er mit Ablauf eines jeden Arbeitstags in Annahmeverzug, wenn und soweit er die sich aus Arbeits- und Tarifvertrag ergebende Sollarbeits-



zeit nicht ausschöpfte. (...) Die Verantwortung für die Arbeitszuweisung und -einteilung lag allein beim Beklagten, der entgegen arbeits- und tarifvertraglichen Vorgaben einen flexiblen Abruf des Arbeitnehmers in Anspruch nahm. Ruft der Arbeitgeber in einer solchen Situation die Arbeit vertragswidrig nicht im Umfang der vom Arbeitnehmer geschuldeten Arbeitszeit und entsprechend der arbeitsvertraglich vereinbarten oder vom Arbeitgeber aufgrund seines Direktionsrechts (ggf. unter Beteiligung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG) festzulegender Verteilung ab, bedarf es eines Angebots der Arbeitsleistung [durch Beschäftigte] nach § 296 Satz 1 BGB nicht.“

4. Minusstunden im Einzelhandel?

Dem § 5 des Manteltarifvertrages für den bayerischen Einzelhandel und für Teilzeitbeschäftigte ergänzend dem Arbeitsvertrag lässt sich entnehmen, in welchem zeitlichen Umfang das Unternehmen von Beschäftigten Arbeit einfordern kann. Der Regelfall ist die Wochenarbeitszeit bei Verteilung auf fünf Arbeitstage, also bei 37,5 Stunden wöchentlich eine tägliche Sollarbeitszeit von 7,5 Stunden. Diese Arbeit kann der Arbeitgeber „annehmen“, also zum Beispiel durch Bekanntgabe des Schichtplans einfordern. Wird ein Beschäftigter nicht eingeteilt, liegt Annahmeverzug vor. Nimmt der Arbeitgeber Arbeitsleistungen, die er nach dem Arbeitsvertrag fordern kann, nicht an, gilt § 615 BGB. Selbstverständlich besteht die Verpflichtung zur ungekürzten Vergütungszahlung. – In anderen Bundesländern gelten ähnliche Regelungen.

Beschäftigte und Unternehmen mit Arbeitszeitkonten gehen oft rechtsirrig davon aus, dass bei Minusstunden diese Stunden immer nachzuleisten seien. Der Fixschuldcharakter der Arbeit gilt aber auch im Einzelhandel. Nach der Vorstellung des Gesetzgebers müssen „Minusstunden“ im Regelfall nicht nachgeleistet werden, ohne dass die Vergütung gekürzt werden darf; das stellt § 615 BGB ausdrücklich auch klar.

Im Einzelhandel gilt: Eine bestimmte Wochenarbeitszeit ist die tarifliche Basiskonstellation. Abweichend von diesem Regelfall sind zum Beispiel Quartalsarbeitszeiten und Jahresarbeitszeiten möglich. Der Manteltarifvertrag im bayerischen Einzelhandel lässt eine andere Verteilung und damit das Entstehen auch von Minusstunden bei konkret bestimmten Voraussetzungen zu. Nur dann, wenn diese Voraussetzungen erfüllt sind, sind Arbeitszeitkonten mit Minusstunden möglich. Die Voraussetzungen sind formeller und inhaltlicher Art: In formeller Hinsicht werden eine Betriebsvereinbarung oder eine arbeitsvertragliche Regelung vorausgesetzt, in inhaltlicher Hinsicht die Gewährleistung zusammenhängender Freizeiten, eine verbindliche Einteilung der Wochenarbeitszeit, im Voraus festgelegte Freizeiten und die Einhaltung der 37,5-Stunden-Woche längstens im Jahresdurchschnitt eines Kalenderjahres.

5. Ausschlussfristen

Dass der Arbeitnehmer die nicht wirksam entstandenen Minusstunden nicht nacharbeiten muss und sie bezahlt bekommt, ändert sich auch nicht durch tarifliche Ausschlussfristen. Dazu das Bundesarbeitsgericht im entschiedenen Fall:

„Der Zahlungsanspruch des Klägers ist nicht verfallen und auch nicht deshalb ausgeschlossen, weil der Kläger keine Korrektur des Arbeitszeitkontos mehr verlangen könn-

te. Belastet der Arbeitgeber das Arbeitszeitkonto des Arbeitnehmers zu Unrecht mit Minusstunden, für die er die Vergütung bereits in Vormonaten geleistet hat, unterliegt der diesbezügliche Einwand des Arbeitnehmers nicht Ausschlussfristen, die die Geltendmachung und den Verfall seiner Ansprüche regeln. Der Arbeitnehmer verfolgt in diesem Falle keinen wie auch immer gearteten 'Anspruch auf Korrektur des Arbeitszeitkontos', denn mit der vom Arbeitgeber erstellten Entgeltabrechnung erkennt der Arbeitnehmer nichts an. Ebenso wenig begründet er mit seinem Schweigen einen Anspruch des Arbeitgebers aus einer Vorschussabrede. Vielmehr unterlässt er lediglich die Erhebung einer Einwendung gegen den vom Arbeitgeber erhobenen Anspruch auf Rückzahlung überzahlter Vergütung bzw. eines nicht ins Verdienen gebrachten Vorschusses. Dieser Sachverhalt entspricht nicht dem Verlangen einer Gutschrift auf dem Arbeitszeitkonto ...“.

Zu beachten ist aber, dass sich die Entscheidung auf zu Unrecht angesetzte Minusstunden bezieht und damit auf ein später geltend gemachtes Kürzungsbegehren des Unternehmens. Da beginnt die Ausschlussfrist, wenn das Gehalt gekürzt wird, nicht wenn der Rechenfehler sich in das Arbeitszeitkonto „einschleicht“. Für Überstunden kann dies anders sein. Da kann die Ausschlussfrist beginnen, sobald der Zahlungsanspruch hätte erfüllt werden müssen.

Wenn aber mangels wirksamer Minusstunden tatsächlich Mehrarbeit entsteht, ist auch der Betriebsrat bei der Mehrarbeit zu beteiligen und kann tätig werden (§ 87 Abs. 1 Ziff. 3 BetrVG).

Siehe: Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 26.01.2011, Aktenzeichen 5 AZR 819/09, www.bundesarbeitsgericht.de

Rüdiger Helm, Kanzlei bell.helm.partnerInnen, München

Zehn Jahre Kooperation „ArbeitnehmerAnwälte“

Anwalts-Netz wächst im Jubiläumsjahr auf 12 Kanzleien

Vor zehn Jahren waren die Kanzleien, die in Deutschland die Unternehmen arbeitsrechtlich berieten, schon überregional mit vielen Standorten vertreten. Arbeitnehmervertretung dagegen fand in enger regionaler Begrenzung statt. Um das zu ändern und durch Erfahrungs- und Informationsaustausch die „Schlagkraft“ zu erhöhen, gründeten im Jahr 2001 acht arbeitnehmerorientierte Anwaltsbüros die Kooperation „ArbeitnehmerAnwälte“.

Neue Kanzleien wurden nicht nach dem „Je-mehr-desto-besser“-Prinzip aufgenommen, sondern im Sinn eines langsamen, die Qualität der (Zusammen-)Arbeit wahrenenden Wachstums. Trotzdem konnte sich die Kooperation bis zum Jahr 2011 schon auf elf Kanzleien erweitern.

Gerade rechtzeitig zur Jubiläumsfeier im Gründungsort Frankfurt/Main Anfang April wurde die 12. Kanzlei aufgenommen: Mit dem bereits 20 Jahre existierenden Bremer Büro **Sieling Winter Dette Nacken** konnten Kolleginnen und Kollegen gewonnen werden, die in ihrer Region für engagierte Vertretung von Arbeitnehmerinteressen stehen und einen ausgezeichneten Ruf bei Betriebsräten und Gewerkschaften genießen. Am Wall in Bre-



men, in unmittelbarer Nähe von Arbeits- und Landesarbeitsgericht, stehen sieben Anwältinnen und Anwälte den Arbeitnehmern und ihren Interessenvertretungen zur Verfü-



gung. Damit sind die „ArbeitnehmerAnwälte“ auch im ganzen Nordwesten der Republik präsent.

Die Jubiläumsfeier der Kooperation fand im Frankfurter Literaturhaus einen würdigen Rahmen. Dort begann die Veranstaltung mit Fachvorträgen zum Oberthema *Europäisches und deutsches Arbeitsrecht – eine interessante (Mes-)Alliance*. Nach einem Grußwort des Frankfurter Arbeitsgerichtspräsidenten Frank Woitaschek sprachen Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Regine Winter zum Thema *Die EU nach Lissabon: Zu den europarechtlichen Möglichkeiten und Gefahren im deutschen Arbeitsrechtsalltag* und Rechtsanwalt Michael Schubert zu den *Handlungsmöglichkeiten in Bezug auf die Umsetzung europarechtlicher Vorschriften in nationales Recht – am Beispiel der Umsetzung der Leiharbeiter-Richtlinie (2008/104/EG)*.

Abgerundet wurden die Vorträge durch den belgischen Rechtsanwalt Jan Buelens, der die Idee eines europäischen Netzes von arbeitnehmerorientierten Anwälten vorstellte und einen Einblick in die bereits heute vorhandenen internationalen Aktivitäten der „ArbeitnehmerAnwälte“ gab. Die anschließende deutsch-englische Podiumsdiskussion leitete der Redakteur der Fachzeitschrift „Arbeit und Recht“, Rudolf Buschmann.

Im Jubiläumsjahr hat die Kooperation auch das Erscheinungsbild der Internetseite und der Drucksachen erneuert. Erstmals wird ein Logo eingesetzt, das die renommierte Frankfurter Werbeagentur *Schölzel, Möhring* für uns entwickelt hat.

Siehe: www.arbeitsrecht-bremen.de

Leidensgerechte Beschäftigung durchsetzen

Nicht nur Schwerbehinderte haben einen Anspruch

Immer öfter sind Arbeitnehmer – häufig nach längerer Krankheit – aus physischen oder psychischen Gründen nicht mehr in der Lage, an ihrem bisherigen Arbeitsplatz weiterzuarbeiten. Machen solche Arbeitnehmer ihren Anspruch geltend, unter Berücksichtigung ihrer gesundheitlichen Einschränkungen beschäftigt zu werden, wird ihnen häufig vom Arbeitgeber

mitgeteilt, sie könnten nur auf ihrem bisherigen Arbeitsplatz eingesetzt werden oder auch: „Schonarbeitsplätze“ oder für sie geeignete freie Arbeitsplätze seien im Betrieb nicht vorhanden. – Die Rechtsprechung zeigt, dass man ein solches Arbeitgeberverhalten nicht hinnehmen muss.

Jeder Arbeitnehmer hat danach nämlich Anspruch auf leidensgerechte Beschäftigung. Dies folgt – unabhängig von der Feststellung einer Schwerbehinderung – schon daraus, dass der Arbeitgeber bei der Ausübung seines Rechts zur Zuweisung eines Arbeitsplatzes (§§ 106 GewO, 241 Abs. 2 BGB) eine **Rücksichtnahmepflicht** hinsichtlich der Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers hat.

Allerdings genügt es nicht, wenn der betroffene Arbeitnehmer lediglich allgemein reklamiert, er könne seine bisherige Arbeit nicht mehr wahrnehmen. Die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Neubestimmung der Tätigkeit des Arbeitnehmers setzt vielmehr voraus, dass der Arbeitnehmer die Umsetzung auf einen leidensgerechten Arbeitsplatz verlangt und dem Arbeitgeber mitteilt, wie sich seine weitere, die aufgetretenen Leistungshindernisse ausräumende Beschäftigung vorstellt. Einem solchen Verlangen muss der Arbeitgeber dann in der Regel entsprechen, wenn ihm die in der Zuweisung einer anderen Tätigkeit liegende Neubestimmung der Arbeitsleistung **zumutbar und rechtlich** möglich ist. Da in fast allen Arbeitsverträgen weite Versetzungsklauseln enthalten sind, besteht eine entsprechend weite rechtliche Möglichkeit zum Einsatz auch in anderen Abteilungen, ggf. mit Einarbeitung in andere Tätigkeiten etc. Dem Arbeitgeber ist die Zuweisung einer anderen leidensgerechten Tätigkeit grundsätzlich zumutbar, wenn ein entsprechender Arbeitsplatz frei ist.

Entgegen (bei Arbeitgebern und selbst bei Betriebsräten) weit verbreiteter Ansicht kann sich der Arbeitgeber nicht darauf zurückziehen, es fehle an einem freien Arbeitsplatz. Vielmehr muss **ggf. auch** ein **Austausch** mit einem anderen Arbeitnehmer erfolgen, wenn betriebliche Gründe oder entsprechend



Arbeitnehmer-Anwälte

– von Hamburg bis Konstanz

Wir haben uns bundesweit zu einer Kooperation von Anwältinnen und Anwälten zusammengeschlossen.

Als Experten mit langjährigen Erfahrungen im Arbeitsrecht beraten und vertreten wir ausschließlich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Betriebs- und Personalräte, Mitarbeitervertretungen sowie Gewerkschaften.

Über die anwaltliche Tätigkeit hinaus bringen sich die Mitglieder der Kooperation auch fallübergreifend in die rechtliche und rechtspolitische Diskussion ein.

Kooperationskanzleien befinden sich an zwölf Standorten in Deutschland: Berlin, Bremen, Düsseldorf, Frankfurt am Main, Freiburg im Breisgau, Hamburg, Hannover, Konstanz, Mannheim, München, Nürnberg und Wiesbaden.

Kontaktdaten finden Sie am Ende dieses Rundbriefs und unter:
www.arbeitnehmer-anwaelte.de



gewichtige Gesichtspunkte bei dem anderen Arbeitnehmer dem nicht entgegenstehen. **Noch weitergehende Ansprüche** – nämlich auf behindertengerechte Beschäftigung einschließlich Umgestaltung der Arbeitsorganisation und erforderlichenfalls sogar entsprechende Vertragsänderung – haben **schwerbehinderte Menschen** gemäß § 81 Abs. 4 SGB IX.

Je stichhaltiger der gesundheitlich beeinträchtigte bzw. behinderte Arbeitnehmer – möglichst noch vor Wiederherstellung seiner Arbeitsfähigkeit – darlegt, dass der bisherige Arbeitsplatz nicht leidensgerecht ist und wie seine Weiterbeschäftigung möglich wäre – entweder durch Umgestaltung des bisherigen Arbeitsplatzes oder durch Einsatz auf einem anderen Arbeitsplatz im Betrieb –, desto schwieriger wird es für den Arbeitgeber, sich lediglich auf „nicht vorhandenen Arbeitsplatz“ zu berufen. Durch § 84 Abs. 2 SGB IX ist der Arbeitgeber nach längerer Fehlzeit sogar verpflichtet, im Rahmen eines **betrieblichen Eingliederungsmanagements** (BEM) eine dauerhafte leidensgerechte Weiterbeschäftigung auch unter Nutzung der Leistungen der Sozialversicherungsträger und ggf. Hinzuziehung des Integrationsamts (mit Betriebsbesichtigung durch den Integrationsfachdienst) zu ermöglichen.

Weigert sich der Arbeitgeber dann immer noch, sich mit den leidensgerechten Beschäftigungsalternativen zu befassen und den Arbeitnehmer entsprechend einzusetzen, und bietet der Arbeitnehmer seine entsprechende Arbeitsleistung persönlich im Betrieb an (§ 294 BGB), gerät der Arbeitgeber zum einen in **Annahmeverzug** (§ 615 BGB) und muss die vertragliche Vergütung ohne Nachleistungspflicht des Arbeitnehmers bezahlen bzw. schuldet Schadensersatz in entsprechender Höhe (§§ 280 Abs. 1, 241 Abs. 2 BGB) – der Arbeitnehmer kann also schon deshalb nicht einfach „abgewimmelt“ werden. Zum anderen kann der Arbeitnehmer nunmehr auch durch entsprechende Leistungsklage beim Arbeitsgericht seinen Anspruch auf leidensgerechte Beschäftigung geltend machen.

Zwei rechtskräftige Urteile der Arbeitsgerichte Freiburg und Lörrach aus dem Jahr 2010 zeigen, wie entsprechende Ansprüche zweckmäßig formuliert werden können: Im einen Fall (Lörrach) wurde die Arbeitgeberin verurteilt, die Arbeitnehmerin

„vollzeitig als kaufmännische Angestellte mit Tätigkeiten in einer ihrer kaufmännischen oder technischen Verwaltungsabteilungen – ausgenommen der Abteilung Versand – zu beschäftigen“.

Im anderen Fall wurde die Arbeitgeberin verurteilt, die Arbeitnehmerin

„zu den bisherigen vertraglichen Bedingungen mit vollzeitiger Tätigkeit der Klägerin als Buchbindereiarbeiterin mit überwiegender und regelmäßiger Beschäftigung an der Fadenheftmaschine, sowie ohne Einsatz an der Zusammentragmaschine, weiter zu beschäftigen.“

In beiden Fällen war durch ärztliche Gutachten die gesundheitliche Unzumutbarkeit des Einsatzes in der genannten Abteilung bzw. an der genannten Maschine festgestellt worden. Andererseits waren die Beschäftigungsalternativen – im einen Fall durch Einschaltung des Fachdienstes des Integrationsamts – dargelegt worden. Die Anträge wurden den-

noch so formuliert, dass nicht ausschließlich eine bestimmte Tätigkeit als leidensgerecht verlangt wurde, sondern im Hinblick auf das Weisungsrecht des Arbeitgebers auch andere Alternativen – bis auf die ausdrücklich ausgeschlossene – offen gehalten wurden. Beide Arbeitnehmerinnen arbeiten übrigens bis heute fortlaufend entsprechend den Urteilen in den Betrieben weiter.

Betriebsräte und Schwerbehindertenvertretungen können ganz wesentlich zur Durchsetzung leidensgerechter Beschäftigung im Betrieb beitragen. Dies zum einen natürlich präventiv unter anderem gemäß § 80 Abs. 1 Nr. 1, 4, 9 und Abs. 2 BetrVG (Auskunft über mögliche leidensgerechte Arbeitsplätze im Betrieb), § 81 Abs. 1, § 84 Abs. 1 SGB IX. Zum anderen durch aktive Begleitung der betroffenen Arbeitnehmer zur möglichst konkreten Abklärung leidensgerechter Beschäftigungsmöglichkeiten gemäß § 82, § 84 BetrVG, 84 Abs. 2 SGB IX (BEM, hier muss der Betriebsrat beteiligt werden) und sodann zumeist auch gemäß § 99 BetrVG (Versetzung auf einen leidensgerechten Arbeitsplatz – Umsetzung eines bisher dort beschäftigten Arbeitnehmers).

Siehe: • **Bundesarbeitsgericht**, Urteil vom 19.05.2010, Aktenzeichen 5 AZR 162/09, www.bundesarbeitsgericht.de
• Urteil vom 30.09.2010, Aktenzeichen 2 AZR 88/09, www.bundesarbeitsgericht.de • Urteil vom 24.03.2011, Aktenzeichen 2 AZR 170/10, www.bundesarbeitsgericht.de • Urteil vom 03.12.2002, Aktenzeichen 9 AZR 481/01, <http://bibnet.bund-digital.de> • **Arbeitsgericht Freiburg**, Urteil vom 21.10.2010, Aktenzeichen 1 Ca 175/09 • **Arbeitsgericht Lörrach**, Urteil vom 09.11.2010, Aktenzeichen 1 Ca 316/09 (die beiden letzten Entscheidungen können bei Interesse in unserer Freiburger Kooperationskanzlei abgefordert werden)

Stichwort: Integrationsamt und Integrationsfachdienst

Integrationsämter gibt es in allen größeren Städten. Sie müssen nicht nur zwingend beim Kündigungsschutz schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen eingeschaltet werden (Zustimmungsverfahren gemäß §§ 85 ff. SGB IX). Sie sind vor allem auch – in enger Zusammenarbeit mit den Agenturen für Arbeit und den übrigen Rehabilitationsträgern – zuständig für begleitende Hilfen im Arbeitsleben für schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen – also im bestehenden Arbeitsverhältnis (vgl. § 102 SGB IX mit Katalog der möglichen Hilfen einschließlich Finanzierungen von Arbeitshilfen und Lohnkostenzuschüssen). Sie sollten daher frühzeitig zur Gewährleistung leidensgerechter Beschäftigung solcher Menschen hinzugezogen werden. Sie können insbesondere selbständige **Integrationsfachdienste** (§§ 109 ff. SGB IX) und technische Berater zur Klärung behindertengerechter Weiterbeschäftigung direkt im Betrieb und zur Betreuung bei der Wiedereingliederung hinzuziehen.

Zuständiges Integrationsamt finden: www.integrationsaemter.de

Michael Schubert, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Freiburg



Krankentagegeld bei Mobbing

Bundesgerichtshof bestätigt Anspruch gegen private Versicherung

Wer privat krankenversichert ist, erhält bei längerer Arbeitsunfähigkeit kein Krankengeld von der Krankenkasse, sondern kann eine private Krankentagegeldversicherung abschließen. Ein Versicherer verweigerte aber einem so versicherten Arbeitnehmer diese Leistung, weil keine Arbeitsunfähigkeit im Sinn der Versicherungsbedingungen vorgelegen habe. Der Arbeitnehmer war in Folge von Mobbing unfähig, seiner Arbeit weiter nachzugehen – aus Sicht des Versicherers nur eine „konfliktbedingte Arbeitsplatzunverträglichkeit“.

Der Arbeitnehmer klagte sein Krankentagegeld erfolgreich ein. Der Bundesgerichtshof stellte fest, dass Arbeitsunfähigkeit im Sinn der Versicherungsbedingungen auch vorliege, wenn sich der Versicherte an seinem Arbeitsplatz einer tatsächlichen oder von ihm als solcher empfundenen Mobbingssituation ausgesetzt sieht, hierdurch psychisch oder physisch erkrankt und infolgedessen seinem bisher ausgeübten Beruf in seiner konkreten Ausprägung nicht nachgehen kann.

Dabei kommt es nicht darauf an, ob der Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz wechseln und an einem anderen Arbeitsplatz noch teilweise oder mit der vollen bisherigen Arbeitszeit erwerbstätig sein könnte. Denn die Arbeitsunfähigkeit im Sinn der Krankentagegeldversicherung knüpft nach dem BGH an die konkrete berufliche Tätigkeit an. Ein Arbeitnehmer kann auch dann arbeitsunfähig in diesem Sinn sein, wenn die Umstände, die seine Erkrankung ausgelöst haben, mit seinem bisherigen Arbeitsplatz zusammenhängen. Der Versicherer kann dem Arbeitnehmer nach der Gerichtsentscheidung auch nicht entgegenhalten, er müsse zur Vermeidung des Krankentagegeldanspruchs zunächst versuchen, die Ursache seiner Erkrankung zu beseitigen. Insoweit gilt bei Mobbing nichts anderes als bei anderen Krankheitsursachen.

Gesetzlich Versicherte erhalten bei auf Mobbing beruhender längerer Krankheit Krankengeld. Wenn die Arbeitsunfähigkeit nachweislich dem Arbeitgeber angelastet werden kann, kann zusätzlich von diesem Schadensersatz verlangt werden. Damit kann die Differenz zwischen dem Krankengeld und dem Gehalt abgedeckt werden.

Siehe: Bundesgerichtshof, Urteil vom 09.03.2011, Aktenzeichen IV ZR 137/10, www.bundesgerichtshof.de

Zur Beachtung

Soweit in diesem Rundbrief rechtliche Hinweise gegeben werden, ist dies nur als allgemeine, vereinfachende Orientierung zu verstehen und **kann keine rechtliche Beratung im konkreten Fall ersetzen**. Für rechtliche Beratung und Vertretung wenden Sie sich bitte an eine der im Folgenden aufgeführten Kanzleien.



Kanzleien

10405 Berlin:

Hummel · Kaleck

Dieter Hummel*, Mechtild Kuby*,
Christian Fraatz*, Gerd Denzel,
Dr. Silvia Velikova, Anne Weidner,
Sebastian Baunack, Lukas Middel

Immanuelkirchstraße 3-4
10405 Berlin

Telefon 030-446 792-0
Telefax 030-446 792-20
kanzlei@diefirma.net
www.diefirma.net

22303 Hamburg:

Müller-Knapp · Hjort · Brinkmeier

Klaus Müller-Knapp*, Jens Peter Hjort*,
Wolfgang Brinkmeier*, Manfred Wulff*,
Andreas Bufalica (Zweigstelle Detmold),
Ute Kahl*, Dr. Julian Richter*,
Jasmin Stahlbaum-Philp*, Sebastian
Stoffregen, Dr. Vera Braun

Kaemmererufer 20
22303 Hamburg
Telefon 040-696 57 63
Telefax 040-280 74 93
kanzlei@anwaelte-mkhb.de
www.anwaelte-mkhb.de

28195 Bremen:

Kanzlei Sieling Winter Dette Nacken

Tilo Winter*, Dieter Dette*, Michael
Nacken*, Sonja Litzig*, Dr. jur. Pelin
Ögüt*, Daniel Staack*, Dilek Ergün

Am Wall 190
28195 Bremen

Telefon: 0421 - 33 75 70
Telefax: 0421 - 32 58 36
fachanwaelte@arbeitsrecht-bremen.de
www.arbeitsrecht-bremen.de

30159 Hannover:

Kanzlei Detlef Fricke und Joachim Klug

Detlef Fricke, Joachim Klug*
Goseriede 12
30159 Hannover
Telefon 0511-700 74-0

Telefax 0511-700 74-22
post@fricke-klug.de
www.fricke-klug.de

40213 Düsseldorf:

Bell & Windirsch Anwaltsbüro

Stefan Bell*, Regine Windirsch*, Sigrid
Britschgi*, Christopher Koll*, Maike
Grolms, Ingrid Heinlein

Marktstraße 16
40213 Düsseldorf

Telefon 0211-863 20 20
Telefax 0211-863 20 222
info@fachanwaeltInnen.de
www.fachanwaeltInnen.de



60313 Frankfurt am Main:

Franzmann Büdel Bender

Armin Franzmann*, Detlef Büdel*,
Achim Bender*, Yvonne Geilen*,
Jan Brückmann*

Petersstraße 4
60313 Frankfurt am Main

Telefon 069-133 85 81-0
Telefax 069-133 85 81-14
anwaelte@fbb-arbeitsrecht.de
www.fbb-arbeitsrecht.de

65185 Wiesbaden:

Schütte & Kollegen

Reinhard Schütte*, Kathrin Schlegel*,
Jakob T. Lange

In Bürogemeinschaft mit:
Brigitte Strubel-Mattes*

Adolfsallee 22
65185 Wiesbaden

Telefon 0611-95 00 11-0
Telefax 0611-95 00 11-20
rae@wiesbaden-arbeitsrecht.com
www.wiesbaden-arbeitsrecht.com

68161 Mannheim:

Kanzlei für Arbeitsrecht – Dr. Growe & Kollegen

Dr. Dietrich Growe*, Petar Drakul*,
Dr. Timo Trasch

P 7, 6–7 (ÖVA-Passage)
68161 Mannheim

Telefon 0621 21825
Telefax 0621 105456
growe-mannheim@t-online.de

78462 Konstanz:

Wirlitsch – Kanzlei für Arbeitsrecht

Michael Wirlitsch*, M. A. E. S. (Univ.
Basel), Anja Reinke, Stephan Krüger (in
Bürogemeinschaft mit Rudy Haenel)

Münzgasse 29
78462 Konstanz

Telefon 07531-1316-0
Telefax 07531-1316-16
wirlitsch@wirlitsch-arbeitsrecht.de
www.wirlitsch-arbeitsrecht.de

79098 Freiburg:

Anwaltsbüro im Hegarhaus

Michael Schubert*, Cornelia Martin

Wilhelmstraße 10
79098 Freiburg
Telefon 0761-3 87 92 11

Telefax 0761-28 00 24
kanzlei@anwaltsbuero-im-hegarhaus.de
www.anwaltsbuero-im-hegarhaus.de

80336 München:

kanzlei bell.helm.partnerInnen – Menschenrechte im Betrieb

Rüdiger Helm, Regina Bell*, Christiane Fuchs, Susanne Gäbelein, Gerd Nies, Christine Steinicken, Michael Huber

Schwanthalerstraße 73
80336 München

Telefon 089-51 70 16 60
Telefax 089-51 70 16 61
kanzlei@kanzlei-bhp.de
www.menschenrechte-im-betrieb.de

90429 Nürnberg:

Manske & Partner

Wolfgang Manske*, Ute Baumann-Stadler*, Beate Schoknecht*, Jürgen Markowski*, Sabine Feichtinger*, Thomas Müller*, Christian Sperber, Judith Strauß, Sandra B. Carlson, LL. M.

Bärenschanzstraße 4
90429 Nürnberg
Telefon 0911-30 73 10
Telefax 0911-26 51 50
kanzlei@manske-partner.de
www.manske-partner.de

*) Fachanwältinnen für Arbeitsrecht

Impressum

Der Rundbrief der Anwaltskooperation ArbeitnehmerAnwälte wird herausgegeben von dem Rechtsanwaltsbüro Müller-Knapp · Hjort · Brinkmeier (Rechtsanwälte Klaus Müller-Knapp, Jens Peter Hjort, Wolfgang Brinkmeier, Manfred Wulff), Kaemmererufer 20, D-22303 Hamburg, Telefon: 040-6965763, Telefax: 040-2807493, E-Mail: kanzlei@anwaelte-mkhh.de. Verantwortlich: Rechtsanwalt Dr. Julian Richter.

Die Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte des Rechtsanwaltsbüros Müller-Knapp · Hjort · Brinkmeier sind Mitglieder der Hanseatischen Rechtsanwaltskammer (Hamburg) und führen die Berufsbezeichnung Rechtsanwältin bzw. Rechtsanwalt, die ihnen in Deutschland verliehen wurde. Aufsichtsbehörde ist gemäß § 73 Abs. 2 Nr. 4 BRAO die Hanseatische Rechtsanwaltskammer, Bleichenbrücke 9, D-20354 Hamburg. Die für die Berufsausübung maßgeblichen Regelungen – Bundesrechtsanwaltsordnung (BRAO), Rechtsanwaltsvergütungsgesetz (RVG), Berufsordnung der Rechtsanwälte (BORA), Berufsregeln der Rechtsanwälte der Europäischen Gemeinschaft, Fachanwaltsordnung – können im Internetangebot der Bundesrechtsanwaltskammer (www.brak.de) eingesehen werden.

Dieser Rundbrief enthält in seiner elektronischen Fassung externe Hyperlinks zu Internetangeboten, die nicht von uns zur Verfügung gestellt werden.

