

Aktuelles aus dem Arbeits- und Sozialrecht

VB 4 – Arbeits- und Sozialrecht

Ausgabe 02/2018



Inhalt dieser Ausgabe

Editorial	Seite 2	Rechtsprechungsschnelldienst	
		Kein Ausgleich von überdurchschnittlicher Arbeitszeit durch Urlaubs- und Feiertage	Seite 10
Aus der Welt des Arbeitsrechts	Seite 3		
Außerdienstliche Straftat rechtfertigt nicht zwangsläufig eine fristlose Kündigung		Hinzuverdienstgrenze wegen Rinderstall überschritten	Seite 11
Anhørungsfrist zu kurz – Verdachtskündigung unwirksam	Seite 4	Buchempfehlung	Seite 12
Aus der Welt des Sozialrechts	Seite 6	Service, Kontakt, Impressum	Seite 12
Berufskrankheit Nr. 2112			
Sperre beginnt mit Eintritt der Beschäftigungslosigkeit	Seite 8		



Petra Reinbold-Knape

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

mit der 2. Ausgabe „Rund ums Recht“ haben wir zunächst einmal die traurige Pflicht, euch darüber zu informieren, dass unsere langjährige Kollegin Renate Weber uns im Mai 2018 im Alter von nur 59 Jahren für immer verlassen hat. Der plötzliche Tod von Renate ist für uns alle nach wie vor nur schwer zu begreifen. Wir werden Renate immer in guter Erinnerung behalten.

Eine weitere personelle Änderung in der Abteilung Arbeits- und Sozialrecht betrifft ebenfalls den Standort Hannover. Die Kollegin Ursula Salzburger, die bereits früher im Bezirk Alsdorf mehrere Jahre im IG-BCE-Rechtsschutz und zuletzt in der Abteilung Sozialpolitik in der Hauptverwaltung in Hannover tätig war, verstärkt uns als Gewerkschaftssekretärin seit dem 1. Juni 2018. Wir wünschen Ursula einen erfolgreichen Start.

Seit wir unseren letzten Newsletter herausgegeben haben, sind wieder zahlreiche wichtige Urteile im Bereich des Arbeits- und Sozialrechts gefällt und veröffentlicht worden. Wir mussten deshalb erneut eine Auswahl treffen und glauben, dass es uns gelungen ist, solche gerichtlichen Entscheidungen vorzustellen, die für die gewerkschaftliche Arbeit von besonderem Belang sind.

Eine Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf zeigt, dass eine außerdienstliche Straftat nicht zwangsläufig eine fristlose Kündigung rechtfertigt. Eine fristlose Kündigung kommt aber insbesondere dann in Betracht, wenn die außerdienstlich begangene Straftat die Eignung des Arbeitnehmers für die ausgeübte Tätigkeit bzw. seine Zuverlässigkeit infrage stellt.

In einer weiteren Entscheidung hat sich das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein mit der Wirksamkeit einer Verdachtskündigung beschäftigt. Wenn ein Arbeitgeber den Verdacht hat, der Arbeitnehmer habe eine schwerwiegende Pflichtverletzung begangen, kann er ihn allein aufgrund dieses Verdachtes kündigen. In jedem Fall muss dem Arbeitnehmer jedoch zuvor die Möglichkeit gegeben werden, sich zu den Vorwürfen des Arbeitgebers zu äußern. Eine Äußerungspflicht von lediglich zwei Tagen ist nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts zu kurz und führt zur Rechtsunwirksamkeit der Verdachtskündigung.

Bei Fragen zu den von uns ausgewählten Entscheidungen und auch bei sonstigen Problemen aus dem Bereich des Arbeits- und Sozialrechts spricht uns in der Abteilung Arbeits- und Sozialrecht gerne an.

Ein herzliches Glück auf!

Petra Reinbold-Knape, Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstands der IG BCE



Außerdienstliche Straftat rechtfertigt nicht zwangsläufig eine fristlose Kündigung

Der Fall:

Der Kläger war seit 1991 bei der Beklagten, einem Chemieunternehmen, im Labor beschäftigt. Er arbeitete dort im Bereich der Qualitätsanalyse und war im Wesentlichen mit der Herstellung und Prüfung von Silikonprüfplatten befasst. Am 2. August 2016 wurden in seiner Wohnung von der Polizei 1,5 Kilogramm chemischer Stoffmischungen gefunden, die von dieser als gefährlich bewertet wurden. In der Wohnung befand sich zudem ein Kilogramm eines Betäubungsmittels. Am 13. August 2016 wurde der Kläger wegen des Versuchs eines Sprengstoffvergehens aus April 2016 verurteilt. Die Beklagte erfuhr durch Presseberichte von diesen Vorfällen. Nach Anhörung des Klägers kündigte sie das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 1. September 2016 fristlos. Nachfolgend kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis am 26. Mai 2017 zum 31. Dezember 2017 ordentlich.

Das Verfahren und die Entscheidung:

Gegenstand des Verfahrens vor dem Landesarbeitsgericht war nur die fristlose Kündigung, gegen die der Kläger sich mit seiner Kündigungsschutzklage wehrt. Diese hatte anders als vor dem Arbeitsgericht vor dem Landesarbeitsgericht Erfolg. Die Voraussetzungen einer personenbedingten Kündigung wegen außerdienstlichen Verhaltens waren nicht gegeben. Allerdings kann auch bei außerdienstlichem Verhalten eine fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses in Betracht kommen, wenn diese die Eignung bzw. Zuverlässigkeit des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin entfallen lässt. Dabei sind folgende Aspekte zu berücksichtigen:

- die Art und Schwere des Delikts,
- die konkret nach dem Arbeitsvertrag geschuldete Tätigkeit sowie
- die Stellung im Betrieb.



In Anwendung dieser Grundsätze erwies sich die fristlose Kündigung als unwirksam. Zwar hatte der Kläger bei der Beklagten Zugang zu gefährlichen Chemikalien. Diese wurden bei seiner eigentlichen Arbeitsaufgabe in der Qualitätsanalyse aber nicht verwendet. Hinzu kam, dass das Arbeitsverhältnis seit 1991 bestanden hatte. Auch wenn sich das Unternehmen der Beklagten in einem Chemiapark befindet, der generell von der Beklagten als sicherheitsrelevant eingestuft wird, rechtfertigen die außerdienstlichen Vorwürfe gegenüber dem Kläger in Ansehung seiner konkreten Arbeitsaufgabe, der Stellung im Betrieb und der langen Betriebszugehörigkeit keine fristlose Kündigung. Über die Wirksamkeit der ordentlichen Kündigung hatte die erkennende Kammer nicht zu entscheiden.

Im Hinblick auf diese hat sie dem weiteren Begehren des Klägers auf tatsächliche Weiterbeschäftigung nicht entsprochen.

Landesarbeitsgericht Düsseldorf,
Urteil vom 12. April 2018 – 11 Sa 319/17, PM 18/18

Praxistipp:

Auch dieses Verfahren zeigt wieder deutlich die juristische Weisheit: Es kommt darauf an. Aus einem noch so aussichtslos erscheinenden Verfahren kann (etwas) gewonnen werden – nur je nach Sachverhalt muss auch geprüft werden, ob dies gewollt ist.

Peter Voigt, Abteilung Arbeits- und Sozialrecht

Anhørungsfrist zu kurz – Verdachtskündigung unwirksam

Wenn der Arbeitgeber den Verdacht hat, der Arbeitnehmer habe eine Pflichtverletzung begangen, kann er ihn allein aufgrund des Verdachts kündigen. Er muss ihn jedoch vorher zu den Vorwürfen anhören. Ist die Frist zur Stellungnahme zu kurz, ist die Kündigung unwirksam.

Tatbestand:

Der als Entwicklungsingenieur beschäftigte Kläger stritt sich mit seinem Arbeitgeber schon mehrfach bis vor das Landesarbeitsgericht (LAG) über die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses.

In dem am 21. März 2018 entschiedenen Fall ging es neben einer Versetzung und einer Änderungskündigung um eine fristlose, hilfsweise ordentliche Kündigung vom 12. August 2016.

Der Kläger arbeitete zuletzt als Außendienstmitarbeiter im Home-Office in Mecklenburg-Vorpommern. Unter dem 21. Juni 2016 übergab die Beklagte dem Kläger einen Laptop der Marke HP Probook mit 4 GB RAM, 500 GB Festplatte. Die Seriennummer ist in diesem Übergabeschein nicht vermerkt. Der Kläger wurde am 22. Juni 2016 arbeitsunfähig krank.

Am 25. Juli 2016 oder 26. Juli 2016 meldete die Firewall der Beklagten, dass über den dem Kläger zur Verfügung gestellten Laptop größere Datenmengen, insgesamt 8 GB, vom Server der Beklagten heruntergeladen wurden, unter anderem Handbücher, Betriebsvereinbarungen Marketingplanungen etc. Unstreitig standen diese Daten dem Kläger zur Verfügung, ob er sie für seine Arbeitsaufgaben benötigte, ist zwischen den Parteien streitig. Am 1. August 2016 wurde der immer noch arbeitsunfähige Kläger mit dem Hinweis auf „Systemprobleme“ um Herausgabe des Laptops gebeten. Dem kam der Kläger erst am 3. August 2016 per Postversand nach.

Die Beklagte stellte bei der Inaugenscheinnahme des Laptops fest, dass die Festplattennummer des übersandten Laptops nicht derjenigen entsprach, die der Laptop hätte haben sollen.



Ein Inventarscan ergab, dass mit diesem Laptop größere Mengen Daten heruntergeladen worden waren. Die Beklagte erstattete daraufhin noch am selben Tag Strafanzeige gegen den Kläger unter allen möglichen Gesichtspunkten.



Mit Schreiben vom Donnerstag, 4. August 2016, im Briefkasten des Klägers frühestens am Abend eingegangen, gab der Arbeitgeber Gelegenheit zur Stellungnahme bis Montag, 8. August 2016, 13:00 Uhr. Der arbeitsunfähige Kläger äußerte sich nicht. Nach Ablauf der Frist brachte die Beklagte die außerordentliche Verdachtskündigung auf den Weg.

Entscheidungsgründe:

Voraussetzung für die Wirksamkeit einer außerordentlichen fristlosen Kündigung ist ein dringender, auf objektive Tatsachen gestützter Verdacht, der so beschaffen sein muss, dass er einen verständigen und gerecht abwägenden Arbeitgeber zum Ausspruch der Kündigung veranlassen kann. Das heißt, es muss eine große Wahrscheinlichkeit dafür bestehen, dass der gekündigte Arbeitnehmer die Straftat oder die Pflichtverletzung begangen hat.

Die Verdachtskündigung ist nur dann gerechtfertigt, wenn der Arbeitnehmer mit der gebotenen Zügigkeit

alles Zumutbare zur vollständigen Sachverhaltsaufklärung unternimmt und sich sodann (immer noch) der dringende Verdacht einer schwerwiegenden Vertragsverletzung aufdrängt. Hierzu zählt insbesondere auch die Anhörung des betroffenen Arbeitnehmers, um diesem die Gelegenheit zu geben, etwaige Missverständnisse auszuräumen oder Rechtfertigungsgründe zu benennen.

Die Anhörung des Arbeitnehmers ist Wirksamkeitsvoraussetzung der Verdachtskündigung. Für sie besteht eine Regelfrist von einer Woche.

Das LAG hält vorliegend - angesichts des Umstands, dass sich die Parteien bereits anderweitig in vertraglichen und auch gerichtlichen Auseinandersetzungen befanden - die Stellungnahmefrist von nicht einmal zwei vollen Arbeitstagen für in jeder Hinsicht unangemessen kurz. Außerdem wusste sie, dass der Kläger arbeitsunfähig krank war. Die Beklagte musste somit damit rechnen, dass sich der Kläger gerade nicht durchgängig zu Hause aufhalte.

Anmerkung:

Will ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer gegenüber eine Kündigung aussprechen, die nicht auf Tatsachen, sondern auf einem Verdacht beruht, kann diese bei hinreichend schwerem Verdacht rechtlich wirksam sein. Vor Ausspruch einer Verdachtskündigung muss aber der Arbeitgeber den betroffenen Mitarbeiter vorher zu den Vorwürfen anhören. Setzt der Arbeitgeber eine zu kurze Frist und kündigt dem Arbeitnehmer nach deren Ablauf, ohne dass die Stellungnahme des Betroffenen vorliegt, kann die Verdachtskündigung rechtsunwirksam sein.

**Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein,
Urteil vom 21. März 2018 – 3 Sa 398/17**

Elvira Wittke, Abteilung Arbeits- und Sozialrecht



§ Sozialrecht

Foto: magete-picture - Fotolia

Berufskrankheit Nr. 2112

Am 20. März 2018 hatte der 2. Senat des Bundessozialgerichts über die Frage zu entscheiden, ob man bei einer Berufskrankheit nach Nr. 2112 der Anlage 1 zur Berufskrankheitenverordnung (BKV) die zur Anerkennung der Berufskrankheit erforderliche Gonarthrose am rechten und am linken Kniegelenk getrennt voneinander betrachten kann.

Die Berufskrankheit Nr. 2112 lautet wie folgt: „*Gonarthrose durch eine Tätigkeit im Knien oder vergleichbare Kniebelastung mit einer kumulativen Einwirkungsdauer während des Arbeitslebens von mindestens 13.000 Stunden und einer Mindesteinwirkungsdauer von insgesamt einer Stunde pro Schicht*“.

Sachverhalt:

Der im Jahre 1947 geborene Kläger war bis 2002 in seiner beruflichen Beschäftigung als Maurer 14.814 Stunden kniebelastenden Tätigkeiten im Sinne der arbeitstechnischen Voraussetzung der Berufskrankheit Nr. 2112 ausgesetzt.



Im September 2002 traten bei ihm akute Kniebeschmerzen mit Einschränkungen der Beweglichkeit am rechten Kniegelenk auf. Beeinträchtigungen des linken Kniegelenkes in Form chronischer Kniegelenksbeschwerden oder Funktionsstörungen ließen sich erst nach dem 30. September 2002 nachweisen. Seit September 2002 war der Kläger arbeitsunfähig erkrankt, daran schlossen sich Arbeitslosigkeit und Berentung an. Im Juni 2003 erfolgte eine prothetische Versorgung des rechten Knies.

Im Jahr 2009 wurde die Gonarthrose als Berufskrankheit in die Anlage 1 zur BKV aufgenommen. Nach der Übergangsvorschrift des § 6 Abs. 1 BKV (jetzt § 6 Abs. 3 Satz 1 BKV) ist eine Gonarthrose im Sinne der Berufskrankheit Nr. 2112, an der Versicherte am 1. Juli 2009 leiden, nur dann als Berufskrankheit anerkennungsfähig, wenn der Versicherungsfall nach dem 30. September 2002 eingetreten ist.

Der Kläger beantragte 2010 die Anerkennung einer Berufskrankheit Nr. 2112. Die beklagte Berufsgenossenschaft lehnte dies ab. Das Sozialgericht Leipzig hat die Bescheide der Beklagten aufgehoben und festgestellt, dass der Kläger seit dem 30. Januar 2004 an einer Berufskrankheit Nr. 2112 am linken Kniegelenk leide, denn jedenfalls am linken Knie sei die Gonarthrose erst nach dem Stichtag (30. September 2002) aufgetreten.

Auf die Berufung der Beklagten hat das Sächsische Landessozialgericht das erstinstanzliche Urteil aufgehoben und die Klage abgewiesen.

Zur Begründung hat es ausgeführt, dass vor dem 1. Oktober 2002 eine Gonarthrose bezogen auf das rechte Kniegelenk sowohl in röntgenologischer als auch in klinischer Hinsicht gesichert festgestellt worden sei. Dieser Erkrankungsbeginn wirke auch auf das linke Knie, obgleich Beschwerden und Funktionsstörungen dort erst nach dem 30. September 2002 belegt seien. Denn bei beidseitigem Knien mit seitengleicher bzw. seitenähnlicher Kniebelastung trete die Gonarthrose in der Regel beidseitig auf.

Im Revisionsverfahren vor dem Bundessozialgericht rügt der Kläger, dass die Berufskrankheit Nr. 2112 weder einen beidseitigen Knieschaden fordere, noch die paarigen Gelenke als Einheit zusammenfasse. Daher sei die Gonarthrose am rechten Kniegelenk vor dem Stichtag keinesfalls als einheitliche Erkrankung beider Kniegelenke aufzufassen, sodass der nicht anerkennungsfähige Schaden des rechten Kniegelenks nicht zum Ausschluss bzw. Verbrauch des erst 2004 nach dem Stichtag eingetretenen Schadens des linken Kniegelenkes führe.

Entscheidungsgründe:

Der 2. Senat des Bundessozialgerichts hat am 20. März 2018 die Revision des Klägers als unbegründet zurückgewiesen. Dem Kläger stehe kein Anspruch auf Feststellung einer Berufskrankheit nach Nr. 2112 der Anlage 1 zur BKV nur des linken Knies ab dem 30. Januar 2004 zu.

Nach den Feststellungen des Landessozialgerichts habe der Kläger bereits im September 2002 an einer voll ausgeprägten Gonarthrose des rechten Knies gelitten. Damit könne eine später (am 30. Januar 2004) eingetretene Gonarthrose des linken Knies nicht mehr als eigene Berufskrankheit nach Nr. 2112 festgestellt werden. Dies folge aus der Übergangsvorschrift des § 6 Abs. 1 BKV (jetzt § 6 Abs. 3 Satz 1 BKV). Leiden Versicherte am 1. Juli 2009 an einer Berufskrankheit Nr. 2112, so sei diese als Berufskrankheit anzuerkennen, wenn der Versicherungsfall nach dem 30. September 2002 eingetreten sei. Vorliegend sei der Versicherungsfall der Gonarthrose aber bereits vor dem 1. Oktober 2002 eingetreten, weil am rechten Knie eine Gonarthrose bereits im September 2002 als gesichert gelten könne.

Der Erkrankungsfall der Gonarthrose trete ein, sobald ein Kniegelenk die diagnostischen Kriterien die

ser Krankheit erfülle, weil es sich bei den Verschleißerscheinungen an den Kniegelenken um einen einheitlichen Erkrankungsfall handele.

Dafür spreche bereits, dass der Tatbestand der Berufskrankheit Nr. 2112 knieübergreifend von einer „Gonarthrose“ spreche, ohne dabei zwischen den beiden Kniegelenken zu differenzieren und gleichzeitig für die Verschleißerkrankung beider Kniegelenke dieselbe Krankheitsbezeichnung verwendet. Es entspreche zudem der Systematik der gesetzlichen Unfallversicherung und der bisherigen Rechtsprechung des Senats, mehrere Gesundheitsstörungen – selbst wenn es sich um medizinisch voneinander unabhängige Gesundheitsschäden handele – als eine einheitliche Berufskrankheit und damit auch als einheitlichen Erkrankungsfall zu behandeln, wenn sie auf derselben Ursache beruhen, d. h. auf ein und dieselbe gefährdende Tätigkeit zurückzuführen sind.

Die Frage, ob versicherungsrechtlich ein einheitlicher Erkrankungsfall vorliege, könne daher nur mit Blick auf die gefährdende Tätigkeit (die schädigenden Einwirkungen) beantwortet werden. Es komme folglich darauf an, ob die Gonarthrose des einen Knies auf denselben oder auf anderen davon unabhängigen Belastungen als die Gonarthrose des anderen Knies beruhe. Auch wenn faktisch und in aller Regel nur die gesamte Kniebelastung zu „einer kumulativen Einwirkungsdauer während des Arbeitslebens von mindestens 13.000 Stunden und einer Mindesteinwirkungsdauer von insgesamt einer Stunde pro Schicht“ führen werde, sei es zumindest theoretisch nicht völlig auszuschließen, dass sich in besonders gelagerten Einzelfällen feststellen lasse, dass die Schäden an den einzelnen Knien auf voneinander unabhängige Einwirkungen zurückzuführen seien, sodass sie ausnahmsweise als selbstständige Erkrankungsfälle anzusehen wären.

Im vorliegenden Fall treffe das jedoch nicht zu. Die gefährdenden Tätigkeiten bildeten eine Einheit und könnten nur insgesamt sowohl für die Gonarthrose rechts als auch links ursächlich sein, u. a., weil insgesamt nur eine Belastung von 14.814 Stunden festgestellt sei, sodass die kumulative Einwirkungsdauer von mindestens 13.000 Stunden insgesamt lediglich um 1.814 Stunden überschritten sei. Eine derartige geringe Belastungsdosis würde indes nicht genügen, um überhaupt denkbar einen eigenständigen Erkrankungsfall isoliert herbeizuführen.

Anmerkung:

Diese Entscheidung des 2. Senates des Bundessozialgerichts klärt abschließend eine Problematik, mit der der Rechtsschutz immer mal wieder zu tun hat. Die Berufskrankheit Nr. 2112, die erst zum 1. Juli 2009 in den Katalog der Berufskrankheiten aufgenommen worden ist, bereitet in der Praxis des Rechtsschutzes immer noch erhebliche Probleme, da durch den vom Ordnungsgeber vorgegebenen Text der Berufskrankheit wesentliche sich in der Praxis ergebende Probleme gerade nicht geklärt sind.

So muss immer wieder die Rechtsprechung und letztlich dann das Bundessozialgericht die hier auftretenden Probleme abschließend klären.

Auch wenn mit der Entscheidung des Bundessozialgerichts vom 20. März 2018 sicherlich nicht jeder Betroffene glücklich ist, so ist hierdurch doch wieder ein Teilproblem der BK Nr. 2112 rechtssicher geklärt.

**Bundessozialgericht,
Urteil vom 20. März 2018, B 2 U 5/16 R**

Jürgen Leite, Abteilung Arbeits- und Sozialrecht

Sperre beginnt mit Eintritt der Beschäftigungslosigkeit

Harte Sanktion: Die Sperrzeit wegen verspäteter Meldung als arbeitssuchend beginnt erst bei Eintritt der Beschäftigungslosigkeit

Tatbestand:



Der Kläger begehrt Arbeitslosengeld für die Zeit vom 1. bis 11. Januar 2013. Streitig ist insbesondere, ob der Anspruch wegen des Eintritts einer Sperrzeit bei verspäteter Arbeitssuchendmeldung geruht hat.

Die ehemalige Arbeitgeberin kündigte das Arbeitsverhältnis des bei ihr als Kraftfahrer beschäftigten Klägers mit Schreiben vom 5. Juli 2012 ordentlich zum Ende des Dezember 2012 und informierte ihn über die Pflicht, sich frühzeitig arbeitssuchend zu melden. Dem kam der Kläger erst am 22. Oktober 2012 nach. Der Kläger beantragte Arbeitslosengeld ab dem 1. Januar 2013 und legte Bescheinigungen über Arbeitsunfähigkeit (AU-Bescheinigung) ab dem 4. Januar 2013 und – später – auch für die Zeit vom 8. bis 11. Januar 2013 vor.

Die beklagte Bundesagentur für Arbeit bewilligte Arbeitslosengeld ab dem 12. Januar 2013; für die Zeit vom 1. bis 7. Januar 2013 stellt sie den Eintritt einer auf eine Woche begrenzte Sperrzeit wegen verspäteter Meldung und die Kürzung der Anspruchsdauer für Arbeitslosengeld um sieben Tage fest. Für die Zeit vom 8. bis einschließlich 11. Januar lehnte sie die Gewährung von Arbeitslosengeld wegen fehlender Verfügbarkeit ab.

Das Sozialgericht Koblenz und das Landessozialgericht (LSG) Rheinland-Pfalz haben diese Entscheidung gebilligt; auch vor dem BSG hatte der Kläger keinen Erfolg.

Entscheidung:

Der Sperrzeitatbestand der Versäumung der Meldefrist war hier ohne Zweifel eingetreten. Der Kläger hatte seine verspätete Meldung damit begründet, dass er auf eine Anschlussbeschäftigung bei einem anderen Unternehmen gehofft habe. Dazu hatte schon das LSG darauf hingewiesen, dass die Obliegenheit zur Meldung bei der Arbeitsagentur spätestens drei Monate vor Ende des Beschäftigungsverhältnisses nur entfällt, wenn ein Arbeitsverhältnis in unmittelbarem Anschluss an die bisherige Beschäftigung begründet worden ist oder zumindest eine dahingehende verbindliche Zusage des neuen Arbeitgebers vorliegt. Das war nicht der Fall, und der Kläger kannte auch seine Obliegenheit zur rechtzeitigen Meldung.

Die Kasseler Bundesrichter haben sich deshalb vor allem mit der Frage beschäftigen müssen, ob die Sperrzeit unmittelbar nach der Versäumung der Meldefrist durch den Kläger, also ab dem 2. Oktober 2012, eingetreten ist oder erst mit Beginn der Beschäftigungslosigkeit, also am 1. Januar 2013. Das hat hinsichtlich der Auswirkung der Sperrzeit erhebliche Bedeutung, weil der Kläger im Oktober 2012 noch beschäftigt war und Arbeitslosengeld erst ab dem 1. Januar 2013 beantragt hat; nach seiner Vorstellung hätte sich der Sperrzeitatbestand auf die Zahlung von Arbeitslosengeld deshalb nicht ausgewirkt. Das hält das BSG für nicht zutreffend.

Nach § 159 Abs. 1 Nr. 7 SGB III ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld für die Dauer einer Sperrzeit, wenn sich der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin versicherungswidrig verhalten hat, ohne einen wichtigen Grund zu haben. Versicherungswidriges Verhalten liegt vor, wenn der oder die Arbeitslose der

Meldepflicht nach § 38 Abs. 1 SGB III nicht nachgekommen ist. Nach § 38 Abs. 1 Satz 1 SGB III sind Personen, deren Arbeitsverhältnis endet, verpflichtet, sich spätestens drei Monate vor dessen Beendigung persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend zu melden. Nach § 159 Abs. 2 Satz 1 SGB III beginnt die Sperrzeit mit dem Tag nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründet. Der Wortlaut der Norm lässt die Annahme zu, dass der Tag sein könnte, nach dem der Versicherte sich bei der Bundesagentur für Arbeit hätte melden müssen, tatsächlich aber nicht gemeldet hat. Systematische Erwägungen führen jedoch dazu, dass nicht auf diesen Tag, sondern auf den Tag abzustellen ist, nach dem sich – möglicherweise auch wegen des Meldeversäumnisses – das versicherte Risiko der Beschäftigungslosigkeit realisiert hat.

Praxistipp:

Fälle wie diese können jeden von uns jederzeit treffen. Auch wenn in einer arbeitgeberseitigen Kündigung immer der Hinweis auf die rechtzeitige Meldung bei der Bundesagentur für Arbeit enthalten ist, vertraut man möglicherweise darauf, noch rechtzeitig eine Anschlussbeschäftigung zu finden, oder will sich zunächst eine Auszeit gönnen, ohne von der Bundesagentur für Arbeit „behelligt“ zu werden. Das ist nicht verboten, erfolgt aber auf eigenes Risiko. Dieses tritt ein, wenn der Arbeitnehmer keine Anschlussbeschäftigung findet und sich verspätet doch arbeitssuchend meldet, um in unmittelbarem Anschluss an das Ende des Beschäftigungsverhältnisses Arbeitslosengeld erhalten zu können. Erst dann steht fest, dass sich das versicherungswidrige Meldeversäumnis ausgewirkt hat und das Risiko der Arbeitslosigkeit erhöht hat; ob der Eintritt von Arbeitslosigkeit tatsächlich vermieden worden wäre, wenn der Arbeitnehmer sich rechtzeitig gemeldet hätte, ist dabei ohne Bedeutung.

**Bundessozialgericht,
Urteil vom 13. März 2018 – B 11 AL 12/17 R**

Elvira Wittke, Abteilung Arbeits- und Sozialrecht



Kein Ausgleich von überdurchschnittlicher Arbeitszeit durch Urlaubs- und Feiertage

Das Bundesverwaltungsgericht in Leipzig hat am 9. Mai 2018 entschieden, dass Urlaubs- und gesetzliche Feiertage bei der Berechnung der Höchstarbeitszeit nach dem Arbeitszeitgesetz nicht als Ausgleichstage berücksichtigt werden dürfen. Das gilt auch für Urlaubstage, die über den gesetzlichen Mindesturlaub hinaus gewährt werden, sowie für gesetzliche Feiertage, die auf einen Werktag fallen.

Sachverhalt:

Das klagende Universitätsklinikum Köln führt für die bei ihm beschäftigten Ärzte sogenannte Arbeitszeitschutzkonten, um die Einhaltung der höchstzulässigen Arbeitszeit im Jahresdurchschnitt sicherzustellen. Dabei werden die wöchentliche Höchstarbeitszeit als Soll verbucht und die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden als Haben erfasst. Tage des gesetzlichen Mindesturlaubs werden so verbucht, als sei an ihnen regulär gearbeitet worden. Darüber hinausgehende Urlaubstage und gesetzliche Feiertage, die auf einen Werktag fallen, wertete der Kläger hingegen als Ausgleichstage mit einer geleisteten Arbeitszeit von null Stunden. Damit konnten diese Tage zum Ausgleich für überdurchschnittlich geleistete Arbeit an anderen Tagen herangezogen werden.

Die Bezirksregierung Köln untersagte diese Praxis des Klägers, weil sie darin einen Verstoß gegen das Arbeitszeitgesetz sah. Die hiergegen erhobene Klage blieb in beiden Vorinstanzen erfolglos.

Die Entscheidung:

Das Bundesverwaltungsgericht hat die Revision des Klägers zurückgewiesen. Urlaubstage dürfen, auch wenn sie über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehen, bei der Berechnung der durchschnittlichen Höchstarbeitszeit nach dem Arbeitszeitgesetz nicht als Ausgleichstage herangezogen werden. Aus dem systematischen Zusammenhang des Arbeitszeitgesetzes und des Bundesurlaubsgesetzes ergibt sich, dass als Ausgleichstage nur Tage dienen können, an denen der Arbeitnehmer nicht schon wegen Urlaubsgewährung von der Arbeitspflicht freigestellt ist. Ebenso wenig dürfen gesetzliche Feiertage, die auf einen Werktag fallen, bei der Berechnung der durchschnittlichen Höchstarbeitszeit als Ausgleichstage herangezogen werden. Gesetzliche Feiertage sind keine Werktage und grundsätzlich beschäftigungsfrei. Daher werden sie bei der Berechnung der werktäglichen Höchstarbeitszeit nach dem Arbeitszeitgesetz nicht in den Ausgleich einbezogen.

Unionsrecht steht dem nicht entgegen. Die Arbeitszeitrichtlinie der Europäischen Union, die zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen erlassen wurde, verpflichtet die Mitgliedstaaten zur Gewährleistung eines Mindeststandards, ohne darüber hinausgehende, den Standard verbessernde nationale Regelungen auszuschließen.

Bundesverwaltungsgericht,
Urteil vom 09. Mai 2018 - BVerwG 8 C 13.17 - Pressemitteilung Nr. 30/2018

Peter Voigt, Abteilung Arbeits- und Sozialrecht

Hinzuverdienstgrenze wegen Rinderstall überschritten

Eine Rente wegen voller Erwerbsminderung wird abhängig vom erzielten Hinzuverdienst bewilligt. Das anzurechnende Arbeitseinkommen richtet sich dabei grundsätzlich nach dem Einkommenssteuerrecht. Wird ein Gebäude aus dem Betriebsvermögen in das Privatvermögen des Versicherten überführt, so sind die daraus resultierenden Einkünfte als rentenschädlicher Hinzuverdienst zu berücksichtigen.

Tatbestand:

Ein 1951 geborener Versicherter erhielt seit Juni 2010 Rente wegen voller Erwerbsminderung. Seit dem Jahr 2009 erzielt er ferner Einkünfte aus Land- und Forstwirtschaft. Seine Pachteinnahmen in Höhe von jährlich rund 3.600 Euro liegen unterhalb der Hinzuverdienstgrenze für die volle Erwerbsminderungsrente. Der Versicherte überführte im Jahr 2012 einen Rinderstall aus seinem Betriebsvermögen in sein Privatvermögen. In der Folge wies sein Einkommenssteuerbescheid für das Jahr 2012 Einkünfte aus Land- und Forstwirtschaft von rund 8.000 Euro aus. Die Deutsche Rentenversicherung stellte daraufhin fest, dass der Versicherte lediglich einen Anspruch auf drei Viertel der Vollrente habe und den überzahlten Rentenbetrag in Höhe von rund 1.000 Euro zurückzahlen müsse. Der Versicherte verwies darauf, dass die aufgrund der Überführung des Rinderstalls erzielten Einkünfte kein Arbeitseinkommen oder eine damit vergleichbare Einnahme seien.

Das Sozialgericht hatte der Rentenversicherung Recht gegeben.

Das Landessozialgericht Darmstadt hat die Entscheidung des Sozialgerichts bestätigt.

Entscheidung:

Nach Auffassung des Landessozialgerichts ist das anzurechnende Arbeitseinkommen nach dem Einkommensteuerrecht zu bestimmen und unabhängig vom Einsatz eigener Arbeitskraft. Die Rente wegen voller Erwerbsminderung werde abhängig vom erzielten Hinzuverdienst geleistet. Als Arbeitseinkommen sei grundsätzlich der nach dem Einkommensteuerrecht ermittelte Gewinn aus einer selbständigen Tätigkeit anzurechnen. Dem entspreche die im Einkommenssteuerbescheid festgestellte Summe der Einkünfte aus Land- und Forstwirtschaft, Gewerbebetrieb oder selbständiger Arbeit nach Abzug der Betriebsausgaben. Ob der Versicherte diese Einkünfte durch eigene Arbeitskraft erzielt habe, sei hingegen nicht relevant.

Aufgrund der über der Hinzuverdienstgrenze liegenden Einkünfte für das Jahr 2012 habe eine wesentliche Änderung der tatsächlichen Verhältnisse vorgelegen. Daher habe die Rentenversicherung den ursprünglichen Rentenbescheid aufheben und die zu viel erbrachten Leistungen von dem Versicherten zurückfordern können.

Die Revision wurde nicht zugelassen.

Hessisches Landessozialgericht,
Urteil vom 20. April 2018 – L 5 R 256/16

Elvira Wittke, Abteilung Arbeits- und Sozialrecht

SGB III

Brand

C.H. Beck

8. Auflage 2018 XXXIII, 1245 Seiten, Hardcover (In Leinen)

ISBN 978-3-406-71887-8

Der Praxiskommentar stellt in gewohnter Zuverlässigkeit und Präzision alle aktuellen Entwicklungen des Arbeitsförderungsrechts mit seinen zahlreichen Verknüpfungen zu den übrigen Bereichen des Sozialversicherungsrechts vor. Berücksichtigt sind auch die angrenzenden Rechtsgebiete, wie das Arbeits- und Steuerrecht, und auch die Besonderheiten des sozialrechtlichen Verwaltungs- und Gerichtsverfahrens werden miteinbezogen.

Zielgruppe dieses Kommentars sind neben den Arbeits- und Sozialgerichten Rechtsanwälte, Sozialversicherungsträger, Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften. Wer auf dem Gebiet des Arbeitsförderungsrechts auf dem aktuellen Stand sein möchte, dem sei dieser Kommentar empfohlen.

Jürgen Leite, Abteilung Arbeit- und Sozialrecht

Kontakt

Abt. Arbeits- und Sozialrecht

Standort Hannover

Königsworther Platz 6

30167 Hannover

Tel.: 0511 7631-413

Fax: 0511 7631-723

E-Mail: abt.recht@igbce.de

Abt. Arbeits- und Sozialrecht

Standort Bochum

Alte Hattinger Straße 19

44789 Bochum

Tel.: 0234 319-217

Fax: 0234 319-201

E-Mail: abt.recht@igbce.de

Impressum

Redaktion:

Ansgar Claes, Jürgen Leite,
Ursula Salzburger, Peter Voigt,
Elvira Wittke

Herausgeber:

IG BCE, Vorstandsbereich 4
Abteilung Arbeits- und Sozialrecht
Verantwortlich: Petra Reinbold-Knape

Bilder: pixabay, Stefan Koch

Erschienen im Juni 2018