

SURFEN IM INTERNET WÄHREND DER ARBEITSZEIT KANN DEN ARBEITSPLATZ KOSTEN

BAG, Urteil vom 7.7.2006 — Aktenzeichen: 2 AZR 581/04 - ; veröffentlicht in NZA 2006, 98 ff.

Ein Arbeitnehmer hatte während der Arbeitszeit stundenlang im Internet gesurft. Das Landesarbeitsgericht hatte einen Rauswurf des Arbeitnehmers noch ausgeschlossen, da es an einer vorherigen Abmahnung durch den Arbeitgeber fehle. Das Bundesarbeitsgericht hatte in seinem Urteil vom 07.07.2005 mit dem Sünder weniger Geduld.

In dem vom BAG entschiedenen Fall hatte der Arbeitnehmer eingeräumt, während eines Monats am Arbeitsplatz wenigstens 5 bis 5 1/2 Stunden privat im Internet gesurft zu haben. Er hatte dabei auch Seiten mit erotischem oder pornographischen Inhalt aufgerufen und teilweise als Dateien heruntergeladen. Der Arbeitgeber hatte daraufhin das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund fristlos gekündigt; eine Abmahnung war nicht vorausgegangen. Das LAG hatte der Kündigungsschutzklage des Arbeitnehmers noch stattgegeben. Das BAG hat das Berufungsurteil durch seine Entscheidung vom 07.07.2005 aufgehoben und den Fall zur erneuten Verhandlung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Das BAG unterstreicht, dass ein Arbeitnehmer grundsätzlich nicht darauf vertrauen könne, der Arbeitgeber werde es tolerieren, wenn er während der Arbeitszeit das Internet in erheblichen zeitlichen Umfang nutzt. Vielmehr müsse der Arbeitnehmer damit rechnen, dass der Arbeitgeber nicht einverstanden ist, wenn er seine Arbeitsleistung in dieser Zeit nicht erbringt und gleichwohl eine entsprechende Vergütung dafür beansprucht. Dies gilt selbst dann, wenn der Arbeitgeber keine klarstellenden Regelungen zur Internetnutzung aufgestellt hatte. Bei einer fehlenden ausdrücklichen Gestattung oder Duldung des Arbeitgebers ist eine private Nutzung des Internets grundsätzlich nicht erlaubt.

Der Arbeitnehmer kann ferner nicht damit rechnen, sein Arbeitgeber werde es hinnehmen, dass er sich pornographische Dateien aus dem Internet herunterlädt. Denn der Arbeitgeber hat ein Interesse daran, von Dritten nicht mit solchen Aktivitäten seiner Mitarbeiter in Verbindung gebracht zu werden.

Nach Auffassung des BAG bedarf es in solchen Fällen keiner Abmahnung. Für den Arbeitnehmer sei sein Fehlverhalten ohne weiteres erkennbar; er müsse auf die Pflichtwidrigkeit seines Handelns nicht zuvor hingewiesen werden.

NEUE SPIELREGELN FÜR DEN ARBEITSRECHTLICHEN AUFHEBUNGSVERTRAG

Die arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen der Großen Koalition und der Beschluss der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger vom 05./06.07.2005 haben die steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Folgen für arbeitsrechtliche Auflösungsverträge verändert.

In der Vergangenheit waren Abfindungen wegen einer vom Arbeitgeber veranlassten oder gerichtlich ausgesprochenen Auflösung des Arbeitsverhältnisses in bestimmten Grenzen steuerfrei, § 3 Nr. 9 EStG. Der Umfang der Steuerbefreiung war abhängig von der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses sowie vom Lebensalter des Arbeitnehmers. Dieses Steuergeschenk hat die Große Koalition jetzt mit Wirkung ab 01.01.2006 aufgehoben. Künftig unterliegt die vom Arbeitgeber gewährte Entlassungsentschädigung vom ersten Cent an der Einkommensteuerpflicht. Nach der Übergangsvorschrift des § 52 IV a EStG bleibt allerdings das alte steuergünstige Recht anwendbar, wenn die Abfindung wegen einer bis zum 31.12.2005 anhängig gewordenen Klage verabredet wird. Letzteres gilt insbesondere für Kündigungsschutzverfahren, die noch im vergangenen Kalenderjahr eingeleitet worden sind.

Weitere Änderungen ergeben sich aus dem Beschluss der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger vom 05./06.07.2005. Es geht um den Versicherungsschutz von Arbeitnehmern, die mit den Arbeitgebern in Aufhebungsverträgen eine Freistellung von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung der Bezüge bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses verabreden. Bislang war es so, dass die Vereinbarung einer unwiderruflichen Freistellung an der Sozialversicherungspflicht und am Sozialversicherungsschutz des Arbeitnehmers nichts änderten. Der Arbeitgeber war also verpflichtet, auch während der Dauer der Freistellung die Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung abzuführen.

Die Spitzenverbände der Krankenkassen, des Verbandes Deutscher Rentenversicherungsträger sowie der Bundesagentur für Arbeit haben nunmehr beschlossen, dass das versicherungsrechtliche Beschäftigungsverhältnis bei einer einvernehmlichen, unwiderruflichen Freistellung von der Arbeitsleistung mit dem letzten tatsächlichen Arbeitstag endet. Dabei soll es unerheblich sein, ob das Arbeitsverhältnis als solches weiterbesteht und an den Arbeitnehmer der geschuldete Arbeitslohn fortgezahlt wird.

Der Beschluss vom 05./06.07.2005 hat erhebliche Auswirkungen. Künftig werden sich Arbeitnehmer, die mit ihrem Arbeitgeber eine unwiderrufliche Freistellung verabreden, vom Beginn des Freistellungszeitraums an gemäß § 9 SGB V freiwillig versichern müssen, wollen sie nicht nach Ablauf eines Monats auf den Krankenversicherungsschutz verzichten. Da dies mit erheblichen Mehraufwendungen verbunden ist, wird der Beschluss der Spitzenverbände – ebenso wie die verschärfte Versteuerung der Abfindung – dazu führen, dass

arbeitsrechtliche Aufhebungsverträge für die Arbeitgeber teurer werden.

SCHLÜNDER | RECHTSANWÄLTE | Bismarckstraße 16 | 59065 Hamm | Deutschland
Tel. 02381 921 55-0 | FAX 02381 921 55-99 | Mail hamm@schluender.info

KEINE GESETZLICHEN ZUSCHLÄGE BEI SONN- UND FEIERTAGSARBEIT

BAG, Urteil vom 11.1.2006 — Aktenzeichen: 5 AZR 97/05

Leitsatz

Das Bundesarbeitsgericht hat in einem Urteil vom 11.01.2006 klargestellt, dass einem Arbeitnehmer, der an Sonn- oder Feiertagen beschäftigt wird, Lohnzuschläge nur zustehen, wenn dies im Tarif- oder Arbeitsvertrag geregelt ist. Aus dem Arbeitszeitgesetz ergibt sich kein Anspruch auf Sonn- und Feiertagszuschläge. Dies hat das BAG in einer Entscheidung vom 11.01.2006 klargestellt.

Sachverhalt

Der klagende Arbeitnehmer war seit vielen Jahren als Tankwart beschäftigt. Er war im Schichtdienst tätig und leistete auch Sonn- und Feiertagsarbeit. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses machte er geltend, ihm ständen nach dem Arbeitszeitgesetz angemessene Lohnzuschläge für die erbrachte Sonn- und Feiertagsarbeit zu.

Der klagende Arbeitnehmer hatte keinen vertraglichen Anspruch auf die begehrten Zuschläge. Er war darüber hinaus nicht tarifgebunden, so dass er seinen Anspruch auch nicht auf den Tarifvertrag für das Tankstellen- und Garagengewerbe stützen konnte. Stattdessen vertrat der Arbeitnehmer die Auffassung, seine Arbeitgeberin schulde ihm die geltend gemachten Zuschläge nach §§ 6 und 11 Arbeitszeitgesetz (ArbZG).

Entscheidung

Das BAG folgte den Überlegungen des Klägers nicht. Durch die Verweisung in § 11 Abs. 2 auf § 6 Abs. 5 ArbZG entstehe noch kein Anspruch auf einen gesetzlichen Sonn- und Feiertagszuschlag. Vielmehr habe der Arbeitnehmer bei Sonn- und Feiertagsarbeit nur einen Anspruch auf einen Ersatzruhetag. Hierdurch solle aus Gründen des Arbeitsschutzes ein Ausgleich für die am Wochenende oder während der Feiertage erbrachte Mehrarbeit erfolgen.

Die Lohnklage des Arbeitnehmers hatte deshalb in allen Instanzen keinen Erfolg.

SCHLÜNDER | RECHTSANWÄLTE | Bismarckstraße 16 | 59065 Hamm | Deutschland
Tel. 02381 921 55-0 | FAX 02381 921 55-99 | Mail hamm@schluender.info