

DER ARBEITSRECHTSREPORT

herausgegeben von den Rechtsanwälten der Sozietät

GLAUBER & PARTNER



INHALT

EDITORIAL

BAG Aktuell:

- Befristetes Arbeitsverhältnis mit Betriebsratsmitglied zulässig

Aus der Rechtsprechung:

- Fortbestehendes Arbeitsverhältnis keine Voraussetzung für Jubiläumsgeld
- Urlaubsanspruch erlischt nicht mit dem Tod des Arbeitnehmers
- Kündigung bei „Krankheit mit Ansage“
- Kündigung von „Low Performer“
- Gesetzliche Unfallversicherung greift nur bei Ausflügen des gesamten Betriebs
- Einsichtsrecht in Personalakten

Aus der Gesetzgebung:

- Flexibilisierung von Altersgrenzen
- Mindestlohn ab 1. Januar 2015

EDITORIAL

Mit der dritten Ausgabe des ARBEITSRECHTSREPORTS im Jahre 2014 möchten wir Sie wieder über einige wichtige aktuelle Entscheidungen des BAG und der Instanzgerichte sowie Neues aus der Gesetzgebung informieren.

Im Nachgang zu unserem Bericht im ARBEITSRECHTSREPORT 1/2014 möchten wir Sie insbesondere auf eine Entscheidung des BAG hinweisen, mit der dieses bestätigt, dass auch Arbeitsverträge mit Betriebsräten wirksam befristet werden können.

Wir würden uns freuen, wenn der ARBEITSRECHTSREPORT wieder Ihr Interesse findet.

BAG AKTUELL:

Befristetes Arbeitsverhältnis mit Betriebsratsmitglied zulässig BAG, Urteil vom 25.06.2014 (Az.: 7 AZR 847/12)

Eine Arbeitnehmerin war zunächst für ein Jahr sachgrundlos befristet eingestellt worden. Während dieses Jahres wurde sie in den Betriebsrat gewählt. Die Arbeitgeberin verlängerte die Befristung um ein weiteres Jahr, teilte jedoch vor Ablauf des zweiten Jahres mit, sie könne die Klägerin nicht in ein festes Arbeitsverhältnis übernehmen.

Die Arbeitnehmerin klagte auf Feststellung, dass ihr Arbeitsverhältnis nicht mit Ablauf der Befristung geendet habe und begründete dies mit einer Benachteiligung wegen ihrer Betriebsrats Tätigkeit.

Das BAG bestätigte die Abweisung der Befristungskontrollklage durch das LAG Niedersachsen. Das Betriebsratsmandat stehe einer Anwendung des § 14 Abs. 2 TzBfG und damit einer sachgrundlosen Befristung nicht entgegen. Diese Vorschrift müsse auch nicht europarechtskonform ausgelegt und Betriebsratsmitgliedern Schutz vor der Beendigung durch Befristung gewährt werden.

Zu berücksichtigen ist, dass nach § 78 S. 2 BetrVG Betriebsratsmitglieder wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden dürfen. Eine solche verbotene Benachteiligung liege vor, wenn dem Betriebsratsmitglied im Anschluss an die Befristung wegen seiner Betriebsrats Tätigkeit der Abschluss eines Folgevertrags verweigert wird. In diesem Fall habe das Betriebsratsmitglied Anspruch auf Abschluss eines entsprechenden Folgevertrages. Dabei trägt das Betriebsratsmitglied allerdings für die Behauptung, die Verlängerung sei wegen der Betriebsrats Tätigkeit verweigert worden, die Beweislast. Legt es Indizien dar, die für eine Benachteiligung wegen seiner Tätigkeit im Betriebsrat sprechen, muss der Arbeitgeber sich hierauf konkret einlassen und diese gegebenenfalls entkräften.

Betriebsrats Tätigkeit steht einer sachgrundlosen Befristung nicht entgegen.

AUS DER RECHTSPRECHUNG:**Fortbestehendes Arbeitsverhältnis keine Voraussetzung für Jubiläumsgeld
BAG, Urteil vom 09.04.2014 (Az.: 10 AZR 635/13)**

Der Kläger war vom 01.03.1972 bis zum 29.02.2012 bei einem kirchlichen Arbeitgeber als Sozialpädagoge beschäftigt. Der einschlägige Tarifvertrag sah bei Vollendung einer Beschäftigungszeit von 40 Jahren ein Jubiläumsgeld von 1.000 € vor. Der Kläger schied mit Vollendung der 40jährigen Betriebszugehörigkeit aus dem Arbeitsverhältnis aus.

Mit seiner Klage begehrte er die Zahlung des Jubiläumsgeldes. Nach Abweisung der Klage vor dem Arbeitsgericht und dem LAG hatte er vor dem BAG Erfolg.

Das BAG urteilte, dass der Anspruch auf das Jubiläumsgeld nicht voraussetze, dass das Arbeitsverhältnis über den Zeitpunkt der Vollendung einer bestimmten Beschäftigungszeit hinaus fortbestehen müsse.

Das Jubiläumsgeld setzt die Vollendung einer 40jährigen Beschäftigungszeit voraus. Diese Zeit war mit Ablauf des 29.02.2012 vollendet. Die Fälligkeit des Jubiläumsgeldes tritt zwar nicht mit dem letzten Tag der Frist ein, da dieser Tag erst beendet sein muss, sondern mit dem folgenden Tag, dem „Jubiläumstag“. Dies stehe dem Anspruch des Klägers jedoch nicht entgegen. Nach dem Wortlaut der tariflichen Regelung müsse lediglich bei Vollendung der Beschäftigungszeit ein Arbeitsverhältnis bestehen. Dass der Beschäftigte das Jubiläumsgeld erhalte, sei nicht Anspruchsvoraussetzung, sondern lediglich als Rechtsfolge formuliert.

Dies folge aus dem Sinn und Zweck des Jubiläumsgeldes, welches ausschließlich die Betriebstreue zum Arbeitgeber belohnen soll, die darin besteht, dass der Beschäftigte die Freizügigkeit und die Chancen des Arbeitsmarkts nicht in Anspruch nimmt, sondern das Arbeitsverhältnis während einer besonders langen Zeitspanne aufrechterhält. Vor diesem Hintergrund erscheine es nicht folgerichtig, noch nach Erfüllung der Beschäftigungszeit, wenn auch nur für kurze Zeit, den Bestand des Arbeitsverhältnisses zu fordern.

Jubiläumsgeld setzt kein bestehendes Arbeitsverhältnis am „Jubiläumstag“ voraus.

**Urlaubsanspruch erlischt nicht mit dem Tod des Arbeitnehmers
EuGH, Urteil vom 12.06.2014 (Az.: C-118/13)**

Nach einer aktuellen Entscheidung des EuGH geht der Anspruch eines Arbeitnehmers auf bezahlten Mindesturlaub – entgegen der bisherigen deutschen Rechtspraxis – nicht mit dessen Tod unter.

Die Klägerin nahm den Arbeitgeber ihres verstorbenen Ehemannes auf Urlaubsabgeltung in Anspruch. Der Ehemann war seit 1998 bei der Beklagten beschäftigt und von 2009 bis 2010 aufgrund einer schweren Erkrankung arbeitsunfähig. Zum Zeitpunkt seines Todes hatte er 140,5 Urlaubstage angesammelt, deren Abgeltung die Klägerin nun verlangte.

Auf eine Vorlage des LAG Hamm urteilte der EuGH, dass es mit der Richtlinie über die Arbeitszeitgestaltung (RL 2003/88/EG), die einen Anspruch auf einen bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen vorsieht, unvereinbar sei, wenn dieser Anspruch mit dem Tod des Arbeitnehmers ersatzlos untergeht.

Der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub sei ein besonders bedeutsamer Grundsatz des Sozialrechts. Der Urlaubsanspruch setze sich aus dem Anspruch auf Jahresurlaub und aus dem Anspruch auf Bezahlung während des Urlaubs zusammen. Im Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Tod des Arbeitnehmers müsse durch einen finanziellen Ausgleich die praktische Wirksamkeit des Urlaubsanspruchs sichergestellt werden. Der unwägbar Eintritt des Todes des Arbeitnehmers dürfe nicht rückwirkend zum vollständigen Verlust des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub führen. Dies gelte unabhängig von einem vorherigen Urlaubsantrag des Betroffenen.

Urlaubsabgeltungsanspruch des verstorbenen Arbeitnehmers geht auf die Witwe über.

Abgeltungsanspruch besteht unabhängig von Urlaubsantrag.

**Nicht jede „Krankheit mit Ansage“ rechtfertigt eine Kündigung
LAG Köln, Urteil vom 29.01.2014 (Az.: 5 Sa 631/13)**

Nach einer längeren Erkrankung wegen eines Tennisarms nahm eine Arbeitnehmerin ihre Tätigkeit wieder auf und sollte ca. vier Wochen später eine erkrankte Kollegin aus der Registratur vertreten. Ohne Erfolg machte sie geltend, dass sie Schmerzen im Arm habe, die sie an der Arbeit in der Registratur hindern würden. Die Arbeitgeberin behauptet, die Arbeitnehmerin habe auf die entsprechende Anweisung entgegnet: „Dir ist schon klar, dass ich mich dann krankschreiben lasse?“



Nach zwei Tagen in der Registratur legte die Arbeitnehmerin eine Krankschreibung vor. Daraufhin kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis fristlos. Die hiergegen gerichtete Klage hatte sowohl vor dem Arbeitsgericht als auch vor dem LAG Erfolg.

Nach der Rechtsprechung des BAG ist bereits die Ankündigung einer zukünftigen, im Zeitpunkt der Ankündigung nicht bestehenden Erkrankung für den Fall, dass der Arbeitgeber einem Verlangen des Mitarbeiters nicht entsprechen sollte, ohne Rücksicht auf eine später tatsächlich auftretende Erkrankung an sich geeignet, einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung abzugeben. Einem Arbeitnehmer ist aufgrund des Rücksichtnahmegebots selbst bei einer tatsächlich bestehenden Erkrankung nicht erlaubt, die Krankheit und das sich daraus ergebende Recht, der Arbeit fernzubleiben, als Druckmittel einzusetzen, um den Arbeitgeber zu einem gewünschten Verhalten zu bewegen. So ist eine Pflichtverletzung des Arbeitnehmers auch dann nicht von vornherein ausgeschlossen, wenn ein tatsächlich erkrankter Arbeitnehmer den Arbeitgeber nach Ablehnung eines Urlaubsantrags darauf hinweist, "dann sei er eben krank".

Etwas anderes gelte jedoch dann, wenn der tatsächlich erkrankte Mitarbeiter – wie im vorliegenden Fall – davon ausgeht, dass sich die schon bestehende Krankheit im Fall der Ablehnung seines Begehrens verschlimmert. In einem solchen Fall könne nicht ohne Weiteres fehlender Arbeitswille unterstellt werden. Die Äußerung der Klägerin könne zwar als unglücklich, nicht aber als pflichtwidrig angesehen werden. Selbst wenn von einer Pflichtwidrigkeit auszugehen wäre, wäre die Kündigung mangels Abmahnung unwirksam.

Krankheit darf nicht als Druckmittel eingesetzt werden.

Bei tatsächlicher Krankheit kann nicht ohne Weiteres fehlender Arbeitswille unterstellt werden.

„Low Performer“ müssen vor Kündigung auf bestehende Defizite hingewiesen werden LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 25.03.2014 (Az.: 6 Sa 357/13)

Die fachlichen Fähigkeiten des zunächst als Assistenz- und dann als Facharzt beschäftigten Klägers, der kurz darauf zum Oberarzt bestellt und in die entsprechende Vergütungsgruppe eingestuft wurde, waren während der Probezeit ausnahmslos mit „eins“ bewertet worden. Dennoch sprach die Arbeitgeberin dem Kläger in der Folgezeit eine Änderungskündigung zum Zwecke der Herabgruppierung aus und begründete dies mit elementaren fachlichen Defiziten. Hiergegen wandte sich der Kläger und machte geltend, seine Arbeitsweise sei von der Arbeitgeberin in der Vergangenheit weder gerügt noch abgemahnt worden.

Die Klage hatte sowohl vor dem Arbeitsgericht als auch vor dem LAG Erfolg. Nach dem Urteil des LAG war die Änderungskündigung weder aus personen- noch aus verhaltensbedingten Gründen gerechtfertigt.

Voraussetzung für eine personenbedingte Kündigung wegen Minderleistung ist, dass die erbrachte Arbeitsleistung die Erwartungen des Arbeitgebers von einem ausgewogenen Verhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung dermaßen unterschreitet, dass diesem ein Festhalten am Vertrag unzumutbar wird. Die Klage scheiterte bereits daran, dass die Arbeitgeberin nicht ausreichend vorgetragen hatte, dass eine solche Minderleistung tatsächlich vorlag. Darüber hinaus bedarf eine personenbedingte Kündigung zwar keiner vorherigen Abmahnung, der Mitarbeiter müsse jedoch grundsätzlich auf bestehende Leistungsdefizite aufmerksam gemacht werden. Dies sei hier nicht erfolgt. Der Kläger hatte aufgrund der positiven Beurteilung keinen Grund zur Annahme, dass die Arbeitgeberin mit seiner Leistung unzufrieden war. Eine verhaltensbedingte Kündigung scheiterte bereits an einer fehlenden Abmahnung.

Vor personenbedingter Kündigung ist Hinweis auf bestehende Leistungsdefizite erforderlich.

Gesetzliche Unfallversicherung greift nur bei Ausflügen des gesamten Betriebs Hessisches LSG, Urteil vom 29.04.2014 (Az.:L3 U 125/13)

Die Klägerin ist Angestellte der Deutschen Rentenversicherung Hessen mit über 2.350 Mitarbeitern. Zusätzlich zum Weihnachtsumtrunk der Dienststelle der Klägerin mit ca. 230 Mitarbeitern war es den Unterabteilungen gestattet, während ihrer Dienstzeit eigene Weihnachtsfeiern zu organisieren. Die Abteilung der Klägerin unternahm eine Wanderung, an der zehn der insgesamt 13 Mitarbeiter teilnahmen. Dabei verletzte sich die Klägerin an Ellbogen und Handgelenk.

Die beklagte Berufsgenossenschaft lehnte eine Anerkennung als Betriebsunfall ab, da die Veranstaltung nicht allen Betriebsangehörigen offengestanden hatte. Die Klage hatte vor dem LSG keinen Erfolg.

Von der gesetzlichen Unfallversicherung sind nach § 8 SGB VII Arbeitsunfälle von Beschäftigten umfasst. >

Neben Unfällen, die während der Arbeit passieren, sind unter bestimmten Voraussetzungen auch Unfälle bei betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltungen, wie Betriebsausflügen, eingeschlossen. Die Ausweitung des Versicherungsschutzes ist jedoch eng begrenzt. Voraussetzung ist, dass die Veranstaltung von der Unternehmensleitung als betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung angesehen wird und allen Beschäftigten offensteht. Die Freiwilligkeit der Teilnahme ist unschädlich. Bei großen Betrieben kann an die Stelle des Gesamtbetriebs auch eine einzelne Abteilung treten.

Bei Großbetrieben Unfallversicherungsschutz auch für einzelne Abteilungen.

Diese Voraussetzungen lagen hier nach Auffassung des LSG nicht vor. Als Abteilung eines großen Unternehmens könne zwar die örtliche Dienststelle der Klägerin mit ihren 230 Mitarbeitern anzusehen sein, nicht aber die kleine Unterabteilung mit nur 13 Mitarbeitern.

Kein Einsichtsrecht für Rechtsanwälte in die Personalakten ihrer Mandanten LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 17.04.2014 (Az.: 5 Sa 385/13)

Nur der Arbeitnehmer selbst hat das Recht, seine Personalakte einzusehen. Dieses höchstpersönliche Recht kann grundsätzlich nicht auf Dritte, auch nicht auf einen bevollmächtigten Rechtsanwalt oder Gewerkschaftssekretär übertragen werden.

Nur Arbeitnehmer selbst hat das Recht, seine Personalakte einzusehen.

Nach dem Urteil des LAG ergibt sich dies aus dem Wortlaut und der Systematik des § 83 Abs. 1 BetrVG. Gemäß § 83 Abs. 1 S. 2 BetrVG kann ein Arbeitnehmer ein Mitglied des Betriebsrats hinzuziehen, wenn er selbst Einsicht in seine Akte nehme. Dabei bedeute „hinzuziehen“, dass nur gemeinsam Einsicht genommen werden darf. Im Umkehrschluss folge daraus, dass der Arbeitgeber nicht auch noch anderen Dritten – gemeinsam mit dem Arbeitnehmer oder nicht – Einsicht gewähren muss.

Ausnahmen hiervon kommen allerdings dann in Betracht, wenn der Arbeitnehmer unverschuldet verhindert ist, das Einsichtsrecht wahrzunehmen, z. B. bei Krankheit oder Auslandsaufenthalt, und eine sofortige Einsichtnahme erforderlich ist. Der Arbeitgeber könne dann vor dem Hintergrund vertraglicher Fürsorgepflichten dazu verpflichtet sein, Dritten die Einsichtnahme zu erlauben.

Ausnahmen nur bei unverschuldeter Verhinderung.

AUS DER GESETZGEBUNG: Flexibilisierung arbeitsrechtlicher Altersgrenzen

Mit Wirkung vom 01.07.2014 ist eine Neuregelung des § 41 S. 3 SGB VI in Kraft getreten, wonach der vertraglich vereinbarte Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses – auch mehrfach – hinausgeschoben werden darf. Voraussetzung hierfür ist, dass eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Erreichen der Regelaltersgrenze wirksam vorgesehen ist. Das Hinausschieben des Beendigungszeitpunktes unterliegt dem Schrifformerfordernis des § 14 Abs. 4 TzBfG.

Vertragsverlängerung nach Erreichen der Regelaltersgrenze.

Mindestlohn ab 1. Januar 2015

Zum 01.01.2015 tritt das Mindestlohngesetz in Kraft, wonach grundsätzlich für alle Arbeitnehmer mindestens 8,50 EUR pro Stunde zu zahlen sind. Ausnahmen gibt es in begrenztem Umfang für Langzeitarbeitslose, Kurzzeit- und Pflicht-Praktika, Berufsausbildungsverhältnisse und Jugendliche unter 18 Jahren. Für Zeitungszusteller erfolgt eine stufenweise Einführung bis zum 01.01.2017. Ungeklärt ist derzeit die Anrechenbarkeit von periodisch oder als Einmalzahlung geleisteten Zusatzentgelten auf den Mindestlohn.

Nur wenige Ausnahmen vom Mindestlohn.

GLAUBER & PARTNER

Rathausstraße 13 | D - 20095 Hamburg
Tel. + 49 - 40 - 32 33 99 - 0 | Fax + 49 - 40 - 32 33 99 - 11
rechtsanwaelte@glauber.de | www.glauber.de

Ihre Ansprechpartner im Arbeitsrecht sind:

Rechtsanwalt und
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Dr. Dirk Uhlmannsiek

Rechtsanwältin
Anja Krüger

www.der-arbeitsrechtsreport.de