

DER ARBEITSRECHTSREPORT

herausgegeben von den Rechtsanwälten der Sozietät

GLAUBER & PARTNER



INHALT

EDITORIAL

BAG Aktuell:

- Befristung des Arbeitsverhältnisses ab Renteneintrittsalter

Aus der Rechtsprechung:

- Freistellung unter Urlaubsanrechnung nur bei Zahlung von Urlaubsvergütung
- Rechtsprechungsänderung: Urlaub bei Wechsel in eine Teilzeittätigkeit
- Keine Pflicht zur Aufklärung über Steuernachteile bei unterlassener Pauschalbesteuerung
- Entgeltfortzahlung auch bei Alkoholabhängigkeit
- Facebook-Seite des Arbeitgebers unterliegt nicht der Mitbestimmung

Aus der Gesetzgebung:

- Änderung von Pflegezeitgesetz und Familienzeitgesetz

EDITORIAL

Mit der ersten Ausgabe des ARBEITSRECHTSREPORTS im Jahre 2015 möchten wir Sie wieder über einige wichtige aktuelle Entscheidungen des BAG sowie der Instanzgerichte informieren.

Hinweisen möchten wir Sie insbesondere auf eine Entscheidung des BAG, wonach eine befristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Erreichen des Renteneintrittsalters einen sachlichen Grund erfordert, der nicht allein im Bezug der gesetzlichen Altersrente liegen kann, wenn der ursprüngliche Arbeitsvertrag keine automatische Beendigung bei Erreichen des Renteneintrittsalters vorsah.

Wir hoffen, der ARBEITSRECHTSREPORT findet wieder Ihr Interesse.

BAG AKTUELL:

Befristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Erreichen des Renteneintrittsalters erfordert sachlichen Grund

BAG, Urteil vom 11.02.2015 (Az.: 7 AZR 17/13)

Der Arbeitsvertrag eines langjährig beschäftigten Arbeitnehmers enthielt keine Regelung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen des gesetzlichen Renteneintrittsalters. Seit Vervollendung seines 65. Lebensjahres bezog er gesetzliche Altersrente. Einen Tag nach seinem 65. Geburtstag vereinbarten die Parteien, das Arbeitsverhältnis bis zum Ende des Kalenderjahres fortzusetzen. Diese Vereinbarung wurde sodann mehrfach verlängert, zuletzt zum Zwecke der Einarbeitung einer noch einzustellenden Ersatzkraft bis Ende 2011.

Mit seiner Klage begehrte der inzwischen 70jährige Arbeitnehmer die Feststellung, sein Arbeitsverhältnis habe nicht aufgrund Befristung am 31.12.2011 geendet. Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht wiesen die Klage ab, das BAG hob die Vorentscheidungen auf und verwies die Sache zurück an das LAG.

Arbeitsverhältnisse enden bei Erreichen des gesetzlichen Renteneintrittsalters nicht automatisch, ihr Ende muss vielmehr arbeits- oder tarifvertraglich vereinbart werden. Für eine – auch nachträgliche – Befristung bedarf es deshalb eines sachlichen Grundes. ➤

Arbeitsverhältnis endet nicht automatisch mit Erreichen der Regelaltersgrenze.

Allein der Bezug der Altersrente stellt keinen ausreichenden Grund dar, einen Arbeitsvertrag zu befristen, entschied das BAG. Ausreichen könne hingegen, dass die Befristung einer konkreten Nachwuchsplanung der Arbeitgeberin dient. Hierzu hatte das LAG jedoch noch keine Feststellungen getroffen, so dass die Sache zurückzuverweisen war.

Hinweis: Seit dem 01.07.2014 bestimmt § 41 S. 3 SGB VI, dass die Arbeitsvertragsparteien den Zeitpunkt einer bereits vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch weitere Vereinbarung noch während des Arbeitsverhältnisses – auch mehrfach – hinausschieben und damit das Arbeitsverhältnis befristet verlängern können. Erforderlich hierfür ist, dass die entsprechende Vereinbarung schriftlich und noch während des laufenden Arbeitsverhältnisses geschlossen wird und lediglich den Beendigungszeitpunkt hinausschiebt.

Achtung: Ob diese gesetzliche Neuregelung mit den Anforderungen der europarechtlichen Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverhältnisse (Richtlinie 1999/70/EG) vereinbar ist, wird derzeit kontrovers diskutiert und bleibt daher abzuwarten. Eine entsprechende Vereinbarung ist somit mit Unsicherheiten behaftet.

AUS DER RECHTSPRECHUNG:

Freistellung unter Urlaubsanrechnung nur bei Zahlung von Urlaubsvergütung wirksam
BAG, Urteil vom 10.02.2015 (Az.: 9 AZR 455/13)

Eine Arbeitgeberin kündigte das Arbeitsverhältnis ihres Arbeitnehmers fristlos sowie hilfsweise ordentlich zum 31.12.2011. Im Kündigungsschreiben hieß es: „Im Falle der Wirksamkeit der hilfsweise fristgemäßen Kündigung werden Sie mit sofortiger Wirkung unter Anrechnung sämtlicher Urlaubs- und Überstundenansprüche unwiderruflich von der Erbringung Ihrer Arbeitsleistung freigestellt.“

Im Kündigungsrechtsstreit schlossen die Parteien einen Vergleich, wonach das Arbeitsverhältnis zum 30.06.2011 endete und der Arbeitnehmer bis dahin von der Erbringung seiner Arbeitsleistung unter Fortzahlung der Vergütung freigestellt blieb. Darüber hinaus erteilten sich die Parteien Generalquittung. Mit seiner Klage verlangte der Arbeitnehmer die Abgeltung von 15,5 Urlaubstagen.

Nach Ansicht des BAG hat die Arbeitgeberin mit ihrer Freistellungserklärung im Kündigungsschreiben den Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers nicht erfüllt, da die Erfüllung des Urlaubsanspruchs nach § 1 BUrlG neben der Freistellung von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung auch die Zahlung der Urlaubsvergütung voraussetzt. Die Arbeitgeberin hätte daher mit der Freistellungserklärung nur dann wirksam Urlaub gewährt, wenn sie dem Arbeitnehmer die Urlaubsvergütung vor Antritt des Urlaubs gezahlt oder zumindest vorbehaltlos zugesagt hätte, was hier jedoch unterblieben war.

Letztlich blieb die Klage dennoch erfolglos, da die Parteien in dem vor dem Arbeitsgericht geschlossenen Vergleich ihre Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis bereits abschließend geregelt und sich im Übrigen Generalquittung erteilt hatten.

Rechtsprechungsänderung: Urlaub bei Wechsel in eine Teilzeittätigkeit
BAG, Urteil vom 10.02.2015 (Az.: 9 AZR 53/14)

Nachdem der EuGH am 13.06.2013 (Az.: C-415/12) eine Reduktion der Urlaubstage entsprechend der Verringerung der Arbeitstage für unzulässig erklärt hatte (siehe ArbRR 3/2013), hat das BAG seine bisherige entsprechende Rechtsprechung nun ausdrücklich aufgegeben. Der Entscheidung lag folgender Sachverhalt zugrunde:

Ein Arbeitnehmer wechselte zum 15.07.2010 in eine Teilzeittätigkeit und verringerte seine Tätigkeit von fünf auf vier Tage in der Woche. Während seiner Vollzeittätigkeit im Jahr 2010 hatte er keinen Urlaub erhalten. Die Arbeitgeberin war deshalb der Auffassung, dem Arbeitnehmer stünden angesichts eines tariflichen Anspruchs von 30 Urlaubstagen bei einer Fünftageweche nach seinem Wechsel in die Teilzeittätigkeit nur 24 Urlaubstage zu.

Das BAG stellte hierzu fest, dass § 26 Abs. 1 TVöD zwar eine entsprechende Kürzung des Urlaubsanspruchs bei Wechsel in Teilzeit regelt. Die Tarifnorm sei jedoch nach der neueren Rechtsprechung des EuGH wegen Verstoßes gegen das Verbot der Diskriminierung von Teilzeitkräften unwirksam, soweit sie die Zahl der während der Vollzeittätigkeit bereits erworbenen Urlaubstage mindert.

Befristung über die Regelaltersgrenze hinaus aufgrund gesetzlicher Neuregelung.

Freistellung unter Urlaubsanrechnung erfordert Zahlung der Urlaubsvergütung.

In Vollzeittätigkeit erworbener Urlaubsanspruch bleibt ungekürzt bei Wechsel in Teilzeit.

Keine Pflicht zur Aufklärung über Steuernachteile bei unterlassener Pauschalbesteuerung geringfügiger Beschäftigung BAG, Urteil vom 13.11.2014 (Az: 8 AZR 817/13)

Nach entsprechender Aufforderung übergab eine „Minijobberin“ ihre Lohnsteuerkarte, in der die Lohnsteuerklasse III eingetragen war, an ihren Arbeitgeber. Der Arbeitgeber rechnete daraufhin die fälligen Abgaben auf die Einkünfte per Lohnsteuerkarte ab und verzichtete damit auf eine ebenfalls mögliche pauschale Besteuerung mit einer Lohnsteuer von 2%.

Erst aufgrund ihres Einkommensteuerbescheids bemerkte die „Minijobberin“, welche gravierenden finanziellen Nachteile diese Abrechnungsart für sie bedeuteten – bei einer pauschalen Besteuerung hätte sie € 1.264,00 weniger Steuern zahlen müssen.

Die „Minijobberin“ vertrat die Auffassung, ihr Arbeitgeber habe sie über diesen Steuernachteil aufklären müssen und nahm diesen daher auf Schadensersatz in Anspruch.

Das BAG lehnte einen Schadenersatzanspruch ab. Dem Arbeitgeber sei keine Pflichtverletzung vorzuwerfen. Bei geringfügiger Beschäftigung bestehe vielmehr gemäß § 40a Abs. 2 EStG eine Wahlmöglichkeit des Arbeitgebers zwischen einer Pauschalbesteuerung und einer individuellen Besteuerung nach Lohnsteuerkarte. Eine gesetzliche Einschränkung dieser Wahlmöglichkeit gebe es dagegen nicht. Auch bestehe keine Aufklärungs- und Hinweispflicht hinsichtlich der gewählten Art der Besteuerung sowie der aus der Wahl folgenden steuerlichen Vor- oder Nachteile. Aufgrund der Aufforderung zur Abgabe der Lohnsteuerkarte habe die Klägerin davon ausgehen müssen, dass diese auch zum Einsatz kommt.

Grundsätzlich hat hiernach jede Partei für die Wahrnehmung ihrer Interessen selbst zu sorgen. Ein Arbeitnehmer, der besonderen Wert darauf legt, dass eine besondere Besteuerungsart für sein Arbeitsverhältnis zur Anwendung kommt, hat die Möglichkeit, von sich aus nachzufragen und gegebenenfalls eine entsprechende Vereinbarung vorzuschlagen.

Keine Hinweispflicht bezüglich möglicher günstigerer Versteuerung.

Anspruch auf Entgeltfortzahlung regelmäßig auch bei Alkoholabhängigkeit BAG, Urteil vom 18.03.2015 (Az: 10 AZR 99/14)

Nach dieser Entscheidung des BAG hat auch ein langjährig alkoholabhängiger Arbeitnehmer, der aufgrund eines Rückfalls nach einer Therapie krankheitsbedingt arbeitsunfähig ist, regelmäßig einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Zwar entfalle der Anspruch gemäß § 3 Abs. 1 S. 1 EFZG, wenn den Arbeitnehmer ein Verschulden an der Arbeitsunfähigkeit trifft. Bei Alkoholabhängigkeit fehle es aber suchtbedingt meist an einem solchen Verschulden.

Alkoholsucht regelmäßig keine verschuldete Arbeitsunfähigkeit.

Bei einem Rückfall nach einer durchgeführten Therapie könne ein Verschulden nicht generell ausgeschlossen werden, weshalb bei Bestreiten des Arbeitgebers ein medizinisches Sachverständigen-gutachten einzuholen sei. Ist nicht eindeutig feststellbar, dass der Arbeitnehmer den Rückfall schuldhaft herbeigeführt hat, gehe dies zulasten des Arbeitgebers mit der Folge, dass Entgeltfortzahlung zu leisten ist.

Facebook-Seite des Arbeitgebers unterliegt nicht der Mitbestimmung LAG Düsseldorf, Beschluss vom 12.01.2015 (Az: 9 Ta BV 51/14)

Ein Konzernbetriebsrat verlangte von der Arbeitgeberin die Abschaltung ihrer Seite auf www.facebook.com. Diese war ohne seine Beteiligung installiert worden und eröffnete den Nutzern die Möglichkeit, Kommentare abzugeben. In der Folgezeit waren mehrere negative Kommentare über die Qualität der Arbeit von Mitarbeitern veröffentlicht worden. Der Konzernbetriebsrat machte geltend, ihm stehe ein Mitbestimmungsrecht zu, da die facebook-Seite als technische Einrichtung geeignet sei, die Mitarbeiter zu überwachen.

Das LAG wies den Antrag zurück. Eine facebook-Seite sei keine technische Einrichtung i.S.d. § 87 Nr. 6 BetrVG, die dazu bestimmt ist, das Verhalten oder die Leistung von Mitarbeitern zu überwachen. Eine technische Einrichtung im vorgenannten Sinne setze voraus, dass sie – jedenfalls teilweise – aus sich heraus Aufzeichnungen über die Mitarbeiter erstellt. Dies sei jedoch nicht der Fall, wenn Dritte dort Beschwerden über Mitarbeiter eintragen. >

Die Möglichkeit, die facebook-Seite mittels integrierter Werkzeuge zu durchsuchen, sei ebenfalls keine automatische Aufzeichnung im Sinne von § 87 Nr. 6 BetrVG. Anders sei dies allenfalls hinsichtlich der Mitarbeiter zu beurteilen, welche die facebook-Seite pflegen, da deren Aktivität nach Datum und Uhrzeit aufgezeichnet wird. Da dies jedoch zehn Mitarbeiter betreffe, die alle den gleichen allgemeinen Zugang benutzen, seien Rückschlüsse auf das Verhalten oder die Leistung Einzelner nicht möglich.

Kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bezüglich Facebook-Seite des Arbeitgebers.

Aus der Gesetzgebung: Änderung von Pflegezeitgesetz und Familienzeitgesetz

Der Gesetzgeber hat zum 1. Januar 2015 sowohl das Pflegezeitgesetz als auch das Familienzeitgesetz geändert. Das Familienzeitgesetz sieht nunmehr einen Rechtsanspruch auf eine Familienpflegezeit von bis zu 24 Monaten vor, in welcher Beschäftigte in Betrieben mit mehr als 25 Beschäftigten ihre Arbeitszeit auf bis zu 15 Wochenstunden reduzieren können, um einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen zu betreuen. Der Begriff des nahen Angehörigen wurde deutlich erweitert und umfasst nun beispielsweise auch Stiefeltern.

Die bereits zuvor bestehenden Ansprüche auf vollständige oder teilweise Freistellung zur Pflege naher Angehöriger nach dem Pflegezeitgesetz wurden erweitert und gelten weiterhin gegenüber Arbeitgebern mit mehr als 15 Beschäftigten. Pflegezeit und Familienpflegezeit können kombiniert werden, dürfen aber insgesamt 24 Monate je pflegebedürftigem nahen Angehörigen nicht überschreiten.

Den Wünschen der Mitarbeiter nach einer entsprechend reduzierten Arbeitszeit können von Seiten des Arbeitgebers lediglich dringende betriebliche Gründe entgegengesetzt werden.

Hinweise möchten wir Sie auch auf eine weitere wichtige Neuerung: Der besondere Kündigungsschutz, der sowohl nach dem Pflegezeit- als auch nach dem Familienpflegezeitgesetz von der Ankündigung bis zur Beendigung der Freistellung besteht, beginnt nunmehr frühestens zwölf Wochen vor Beginn der Freistellungsphase. An einer solchen zeitlichen Begrenzung fehlte es bislang. Das Thüringer LAG hatte daher noch mit Urteil vom 02.10.2014 (Az: 6 Sa 345/13) entschieden, dass der Kündigungsschutz mit dem Zugang der Ankündigung beginne, ohne dass er auf eine maximal zulässige Ankündigungsfrist beschränkt sei, was im Ergebnis zu einer problematischen Ausdehnung des Kündigungsschutzes führte.

Besonderer Kündigungsschutz erst 12 Wochen vor Beginn der Pflegezeit.

Hier hat der Gesetzgeber mit der Neuregelung nunmehr für Rechtssicherheit gesorgt und diese Problematik beseitigt.

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