

DER ARBEITSRECHTSREPORT

herausgegeben von den Rechtsanwälten der Sozietät

GLAUBER & PARTNER



INHALT

EDITORIAL

BAG Aktuell:

- Unwirksamkeit von Ausschlussfristen für Mindestentgelt

Aus der Rechtsprechung:

- Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis und Scheinwerkverträge
- Gesetzlicher Mindestlohn gilt auch für Bereitschaftszeiten
- Keine Hinzuziehung eines Anwalts bei Einsicht in Personalakte
- Unterzeichnung von Arbeitszeugnissen im Kleinbetrieb
- Urlaubsanspruch ist auch unverlangt zu erfüllen
- Begrenzter Unfallversicherungsschutz im Home Office

EDITORIAL

Wir möchten Sie wieder über einige wichtige aktuelle Entscheidungen des BAG sowie der Instanzgerichte zu besonders relevanten Themen für Ihre Personalarbeit informieren.

Hinweisen möchten wir Sie insbesondere auf ein Urteil des BAG, wonach eine Ausschlussfrist, die die Geltendmachung von Mindestlohn einschränkt, unwirksam ist.

Wir hoffen, der ARBEITSRECHTSREPORT findet wieder Ihr Interesse.

BAG AKTUELL:

Unwirksamkeit von Ausschlussfristen für Mindestentgelt BAG, Urteil vom 24.03.2016 (Az.: 5 AZR 703/15)

Eine Pflegehilfskraft war von Juli bis Dezember 2013 bei dem beklagten ambulanten Pflegedienst beschäftigt. Ihr Arbeitsvertrag enthielt eine Klausel, nach der alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich erhoben und bei Ablehnung oder Nichtäußerung binnen weiterer drei Monate gerichtlich geltend gemacht werden.

Von Mitte November bis Mitte Dezember 2013 war die Pflegehilfskraft arbeitsunfähig krankgeschrieben. Die Beklagte zahlte keine Entgeltfortzahlung, da sie trotz ärztlicher Bescheinigung Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit hatte. Die Pflegehilfskraft erhob im Juni 2014 Klage auf Zahlung der Entgeltfortzahlung. Die Beklagte berief sich darauf, der Anspruch sei jedenfalls wegen nicht rechtzeitiger Geltendmachung verfallen. Die Klage war in allen Instanzen erfolgreich.

Das BAG entschied, dass die nach Inkrafttreten der Pflegearbeitsbedingungenverordnung (Pflege-ARbbV) von der Beklagten verwendete Klausel gegen § 9 Satz 3 AEntG verstoße und deshalb unwirksam sei. Der Anspruch auf das Mindestentgelt nach § 2 PflegeARbbV sei somit nicht wegen Versäumung der vertraglichen Ausschlussfrist erloschen.

Der vom BAG entschiedene Fall betraf den Mindestlohn in der Pflege. Es ist jedoch zu erwarten, dass das BAG für Ansprüche nach dem MiLoG ebenso urteilen würde. Wir empfehlen deshalb, in Arbeitsverträgen enthaltene Ausschlussfristen dahingehend anzupassen, dass Mindestlohnansprüche hiervon ausgenommen sind.

Mindestlohn muss von Ausschlussfristen ausgenommen werden.

AUS DER RECHTSPRECHUNG: Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis und Scheinwerkverträge BAG, Urteil vom 12.07.2016 (Az.: 9 AZR 352/15)

Die Klägerin war bei dem beklagten Automobilunternehmen als technische Zeichnerin eingesetzt. Grundlage ihrer Tätigkeit waren zwischen der Beklagten und der Vertragsarbeitgeberin der Klägerin als „Werkverträge“ bezeichnete Vereinbarungen. Die Vertragsarbeitgeberin verfügte über die Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung.

Nach der Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses beehrte die Klägerin die Feststellung, zwischen ihr und der Beklagten bestehe ein Arbeitsverhältnis, da ihre Vertragsarbeitgeberin und die Beklagte Scheinwerkverträge geschlossen hätten, um die in Wahrheit bestehende Arbeitnehmerüberlassung zu verdecken. Die Klage blieb in allen Instanzen erfolglos.

Das BAG entschied, dass zwischen der Klägerin und der Beklagten auch dann kein Arbeitsverhältnis zustande gekommen ist, wenn die Klägerin auf der Grundlage eines Scheinwerkvertrages der Beklagten als Leiharbeiterin zur Arbeitsleistung überlassen worden sein sollte. Maßgeblich sei, dass die Vertragsarbeitgeberin der Klägerin eine Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung hatte. § 10 AÜG fingiere i.V.m. § 9 Nr. 1 AÜG das Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses ausschließlich bei fehlender Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis des Verleihers. Für eine entsprechende Anwendung dieser Vorschriften sei kein Raum, da der Gesetzgeber für eine solche verdeckte Arbeitnehmerüberlassung bewusst nicht die Rechtsfolge der Begründung eines Arbeitsverhältnisses mit dem Entleiher angeordnet habe.

Wir möchten darauf hinweisen, dass der Gesetzgeber dieser verdeckten Arbeitnehmerüberlassung voraussichtlich mit Wirkung zum 01.01.2017 einen Riegel verschieben wird. Denn ein aktuell im Gesetzgebungsverfahren befindlicher Gesetzesentwurf sieht vor, dass sich nur derjenige auf die legitimierende Wirkung einer Arbeitnehmerüberlassung berufen können soll, der den zugrunde liegenden Vertrag ausdrücklich als solchen bezeichnet. Andernfalls soll ein Arbeitsverhältnis zum Entleiherbetrieb fingiert werden.

Spätestens ab Inkrafttreten des Gesetzes sollte daher sichergestellt sein, dass die gewählte Vertragsform den tatsächlichen Umständen und der Vertragsdurchführung entspricht, da der vorgenannte Gesetzesentwurf keine Übergangsfristen für die Offenlegungspflichten vorsieht.

Gesetzlicher Mindestlohn gilt auch für Bereitschaftszeiten BAG, Urteil vom 29.06.2016 (Az.: 5 AZR 716/15)

Ein Rettungsassistent erhielt zuletzt ein Bruttomonatsentgelt in Höhe von € 2.680,31 zuzüglich Zuschlägen für Nacht- und Sonntagsarbeit. Er arbeitet in 12-Stunden-Schichten durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich, wobei regelmäßig Bereitschaftszeiten anfallen.

Bereitschaftszeiten werden nach dem anwendbaren TVöD zur Hälfte als tarifliche Arbeitszeit gewertet. Die Summe aus den gewerteten Bereitschaftszeiten und der Vollarbeitszeit darf durchschnittlich 39 Stunden, die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten.

Der Rettungsassistent machte weitere Vergütung geltend, da die Vergütung der Bereitschaftszeit unter dem gesetzlichen Mindestlohn lag. Seine Klage blieb allerdings in allen Instanzen erfolglos.

Das BAG entschied, dass der Rettungsassistent keinen Anspruch aus dem MiLoG auf Zahlung einer höheren Vergütung hat. Der gesetzliche Mindestlohn sei zwar gemäß § 1 MiLoG für jede geleistete Arbeitsstunde zu zahlen, wobei zur vergütungspflichtigen Arbeitszeit auch Bereitschaftszeiten zählen. Der Anspruch des Rettungsassistenten sei vorliegend jedoch bereits dadurch erfüllt worden, dass die gezahlte Monatsvergütung höher als der gesetzliche Mindestlohn war. Bei maximal 228 Arbeitsstunden, die der Kläger mit Vollarbeit und Bereitschaftszeiten maximal erreichen könne, ergebe sich lediglich ein gesetzlicher Mindestlohn von € 1.938,00 (228 Stunden zu € 8,50), der von dem Bruttomonatsgehalt des Rettungsassistenten überschritten werde.

Arbeitnehmerüberlassungs-
erlaubnis vermeidet
Zustandekommen eines
Arbeitsverhältnisses.

Auch Bereitschaftszeiten
sind mit Mindestlohn zu
vergüten.

Keine Hinzuziehung eines Anwalts bei Einsicht in Personalakte BAG, Urteil vom 12.07.2016 (Az.: 9 AZR 791/14)

Nach einer Ermahnung wollte ein Arbeitnehmer zusammen mit seiner Rechtsanwältin seine Personalakte einsehen. Die Arbeitgeberin lehnte die Hinzuziehung der Rechtsanwältin ab, gestattete dem Arbeitnehmer jedoch, Kopien von den Schriftstücken in seiner Personalakte anzufertigen.

Mit seiner Klage, mit welcher er Einsicht in seine Personalakte unter Hinzuziehung seiner Anwältin verlangte, blieb der Arbeitnehmer in allen Instanzen erfolglos.

Nach Ansicht des BAG konnte der Kläger keine Einsicht im Beisein seiner Anwältin verlangen. Zwar habe er gemäß § 83 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ein Recht auf Einsichtnahme in seine Personalakte. Nach Satz 2 dieser Vorschrift dürfe er aber lediglich ein Betriebsratsmitglied hinzuziehen. Ein Anspruch auf Hinzuziehung eines Rechtsanwaltes bestehe dagegen nicht.

Ein solcher Anspruch folge regelmäßig auch nicht aus der allgemeinen Rücksichtspflicht des Arbeitgebers nach § 241 Abs. 2 BGB oder aus dem Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung (Art. 1 Abs. 1 GG). Dies gelte jedenfalls dann, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer erlaubt, für sich Kopien von den Schriftstücken in seinen Personalakten zu fertigen. In diesem Fall sei dem Transparenzschutz genügt, dem das Einsichtsrecht des Arbeitnehmers in die Personalakten diene.

Nur BR-Mitglieder dürfen bei Einsicht in Personalakte hinzugezogen werden.

Unterzeichnung von Arbeitszeugnissen im Kleinbetrieb LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 23.06.2016 (Az.: 1 Ta 68/16)

Die Beklagte, die eine kleine Arztpraxis betreibt, erteilte der Klägerin ein Zeugnis. Dieses wurde vom Sohn der Beklagten, der in der Praxis als Personalleiter fungiert, unterzeichnet. Unter der Unterschrift schloss sich der maschinenschriftliche Name und der Zusatz "Personalleiter" an.

Die Klägerin war der Auffassung, ihr Zeugnisanspruch sei nicht erfüllt worden, da das Zeugnis nicht eigenhändig von der Beklagten als Praxisinhaberin unterzeichnet war, wodurch das Zeugnis einen niedrigeren Stellenwert habe.

Nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist es nicht zu beanstanden, dass das Zeugnis durch den Sohn der Beklagten in seiner Eigenschaft als deren Personalleiter unterzeichnet wurde. Denn mit seiner Unterschrift übernehme der Unterzeichnende als Aussteller des Zeugnisses die Verantwortung für dessen inhaltliche Richtigkeit. Dieser Zweck erfordere es nicht, dass das Zeugnis vom Arbeitgeber selbst unterzeichnet werde, vielmehr könne dieser auch einen unternehmensangehörigen Erfüllungsgehilfen hiermit beauftragen. In einem solchen Fall seien lediglich das Vertretungsverhältnis und die Funktion des Unterzeichners anzugeben, was hier der Fall war.

Der Unterzeichnung durch den Sohn der Beklagten stehe auch nicht entgegen, dass die Beklagte nur eine kleine Arztpraxis mit wenigen Beschäftigten sei, da es auch in einem Betrieb dieser Größe gute Gründe für eine arbeitsteilige Organisation gebe.

Zeugnisse müssen auch im Kleinbetrieb nicht vom Inhaber unterzeichnet werden.

Urlaubsanspruch ist auch unverlangt zu erfüllen LAG Köln, Urteil vom 22.04.2016 (Az.: 4 Sa 1095/15)

Der Kläger war bis Ende April 2015 bei dem Beklagten beschäftigt. Nach seiner Eigenkündigung erhielt er Urlaubsabgeltung für nicht gewährten Urlaub in den Jahren 2014 und 2015. Für die Jahre 2012 und 2013, in denen kein Urlaub gewährt wurde, machte der Kläger gerichtlich Schadensersatz geltend.

Die Klage blieb sowohl vor dem Arbeitsgericht als auch vor dem LAG erfolglos.

Nach dem Urteil des LAG Köln hat ein Arbeitgeber von sich aus, also auch ohne hierzu von dem Arbeitnehmer aufgefordert worden zu sein, den Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers zu erfüllen. >

Die langjährige anderslautende Rechtsprechung des BAG, die eine Aufforderung durch den Arbeitnehmer und damit ein In-Verzug-Setzen des Arbeitgebers voraussetzte, sei nach der aktuellen Rechtsprechung des EuGH (Urt. v. 12.06.2014, Az.: C-118/13) nicht mehr haltbar.

Urlaub ist auch ohne Verlangen des Arbeitnehmers zu erteilen.

Im vorliegenden Fall scheiterte der Anspruch des Klägers jedoch an einem fehlenden Verschulden des Arbeitgebers. Denn aufgrund der langjährigen anderslautenden Rechtsprechung des BAG habe der Arbeitgeber darauf vertrauen dürfen, dass ein Anspruch nicht bestehe.

Mit dem LAG Köln haben inzwischen weitere Landesarbeitsgerichte entgegen der bisherigen Rechtsprechung des BAG geurteilt. Es bleibt daher abzuwarten, welchen Standpunkt das BAG in den aktuell anhängigen Revisionsverfahren einnehmen wird.

Begrenzter Unfallversicherungsschutz im Home Office BSG, Urteil vom 05.07.2016 (Az.: B 2 U 2/15 R)

Eine Arbeitnehmerin arbeitete aufgrund entsprechender arbeitsvertraglicher Vereinbarung an einem Telearbeitsplatz in einem gesonderten Raum im Dachgeschoss ihrer Wohnung. Sie verließ den Arbeitsraum, um sich in der Küche, die ein Stockwerk tiefer lag, Wasser zu holen. Dabei rutschte sie auf der in das Erdgeschoss führenden Treppe aus und verletzte sich.

Nach der Entscheidung des Bundessozialgerichts befand sich die Arbeitnehmerin nicht auf einem Betriebsweg, der Unfall erfolgte vielmehr innerhalb ihres persönlichen Lebensbereiches. Denn den Weg auf der Treppe habe die Arbeitnehmerin nicht zurückgelegt, um ihre versicherte Tätigkeit auszuüben, sondern um Wasser zum Trinken zu holen. Damit sei sie einer typischen eigenwirtschaftlichen Tätigkeit nachgegangen. Anders als Beschäftigte in Betriebsstätten außerhalb der Wohnung habe sie dabei keinen betrieblichen Zwängen unterlegen.

Zwar führe die Homeoffice-Vereinbarung zu einer Verlagerung von dem Unternehmen dienenden Verrichtungen in den häuslichen Bereich. Eine betrieblichen Interessen dienende Arbeit „zu Hause“ nehme der Wohnung aber nicht den Charakter der privaten, nicht versicherten Lebenssphäre. Die der privaten Wohnung innewohnenden Risiken habe nicht der Arbeitgeber, sondern der Arbeitnehmer selbst zu verantworten. Den Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung sei es außerhalb der Betriebsstätten der Mitglieder kaum möglich, präventive, gefahrenreduzierende Maßnahmen zu ergreifen. Daher sei es sachgerecht, das vom häuslichen und damit persönlichen Lebensbereich ausgehende Unfallrisiko den Versicherten zuzurechnen und nicht der gesetzlichen Unfallversicherung, mit der die Unternehmerhaftung abgelöst werden soll.

„Allgemeine“ Unfallrisiken hat im Home Office der Arbeitnehmer zu tragen.

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