

DER ARBEITSRECHTSREPORT

herausgegeben von den Rechtsanwälten der Sozietät

GLAUBER & PARTNER



INHALT

EDITORIAL

BAG Aktuell:

- Rechtsprechungsänderung:
Unzulässige sachgrundlose Befristung

Aus der Rechtsprechung:

- Verfall des Urlaubsanspruchs erfordert vorherige Belehrung
- Kein Widerruf von Aufhebungsverträgen/
Gebot fairen Verhandeln
- Reisezeit ist grundsätzlich vergütungspflichtig
- Altersgrenze: Hinausschieben des
Beendigungszeitpunktes
- Verlängerung der Elternzeit
- Arbeitsbescheinigung kann in Kopie
erteilt werden
- Betriebsrat: Einsichtsrecht in Brutto-
entgeltlisten

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 Entscheidungen des BAG zum Verbot sachgrundloser Befristungen auch bei Vorbeschäftigungen, die länger als drei Jahre zurückliegen, sowie zu den Obliegenheiten des Arbeitgebers im Hinblick auf den Verfall von Urlaubsansprüchen.

Wir hoffen, dass der ARBEITSRECHTSREPORT wieder Ihr Interesse findet.

BAG AKTUELL:

Rechtsprechungsänderung: Unzulässige sachgrundlose Befristung BAG, Urteil vom 23.01.2019 (Az.: 7 AZR 733/16)

Der Kläger war von März 2004 bis September 2005 als gewerblicher Mitarbeiter bei der beklagten Arbeitgeberin tätig. Im August 2013 stellte die Arbeitgeberin den Kläger erneut sachgrundlos befristet bis Ende Februar 2014 als Facharbeiter ein. Der Kläger begehrte die Feststellung, dass sein Arbeitsverhältnis nicht aufgrund der Befristung geendet hat.

Die Klage hatte in allen Instanzen Erfolg.

Nach § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG ist die sachgrundlose Befristung eines Arbeitsverhältnisses unzulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Im Jahr 2011 hatte das BAG noch entschieden, dass diese Regelung in verfassungskonformer Auslegung keine Vorbeschäftigungen erfasse, die länger als drei Jahre zurücklagen. Diese Rechtsprechung konnte nach einem Urteil des BVerfG vom 06.06.2018 (vgl. ARBEITSRECHTSREPORT 2/2018) jedoch nicht aufrechterhalten werden.

Nach der nun ergangenen Entscheidung des BAG ist eine sachgrundlose Befristung unzulässig, wenn zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer (nur) acht Jahre zuvor bereits ein etwa eineinhalb Jahre andauerndes Arbeitsverhältnis bestanden hat, welches eine vergleichbare Arbeitsaufgabe zum Gegenstand hatte.

Das Verbot der sachgrundlosen Befristung kann unzumutbar sein, wenn eine Vorbeschäftigung sehr lange zurückliegt, völlig anders geartet war oder nur sehr kurz andauert hat. Ein solcher Fall war nach Ansicht des BAG angesichts einer erst acht Jahre zurückliegenden Vorbeschäftigung jedoch nicht gegeben.

Sachgrundlose Befristung
trotz Vorbeschäftigung nur in
engen Grenzen zulässig.



Die Arbeitgeberin konnte sich auch nicht darauf berufen, die Befristung im Vertrauen auf die im Jahr 2011 ergangene Rechtsprechung des BAG vereinbart zu haben, da sie bei Abschluss des Vertrags mit dem Kläger die Möglichkeit in Betracht ziehen musste, dass die Rechtsprechung des BAG vor dem BVerfG keinen Bestand haben könnte.

AUS DER RECHTSPRECHUNG:

Verfall des Urlaubsanspruchs erfordert vorherige Belehrung BAG, Urteil vom 19.02.2019 (Az.: 9 AZR 541/15)

Nach den Entscheidungen des EuGH vom 06.11.2018 (siehe ARBEITSRECHTSREPORT 4/2018), wonach der Arbeitnehmer seinen Jahresurlaub nicht automatisch schon allein deshalb verliert, weil er keinen Urlaub beantragt hat, hat das BAG sich dieser Rechtsprechung nun angeschlossen.

Nach dem Urteil des BAG ist der Arbeitgeber zwar nicht gezwungen, dem Arbeitnehmer von sich aus Urlaub zu gewähren. Allerdings obliegt ihm die Initiative für die Verwirklichung des Urlaubsanspruchs, d.h. der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer klar und rechtzeitig darauf hinzuweisen, dass der Urlaub am Ende des Bezugs- oder eines Übertragungszeitraums verfallen wird, wenn dieser ihn nicht bis dahin nimmt. Unterbleibt ein solcher Hinweis, kann sich der Arbeitgeber nicht auf den Verfall von Urlaubstagen berufen.

Noch nicht geklärt ist bislang, was im Einzelfall „rechtzeitig“ bedeutet. Auf der sicheren Seite sollten Arbeitgeber sein, die den entsprechenden Hinweis bereits zu Beginn des Urlaubsjahres erteilen.

Kein Widerruf von Aufhebungsverträgen / Gebot fairen Verhandeln BAG, Urteil vom 07.02.2019 (Az.: 6 AZR 75/18)

Die als Reinigungskraft beschäftigte Klägerin schloss mit dem Lebensgefährten der beklagten Arbeitgeberin in ihrer Wohnung einen Aufhebungsvertrag, der die sofortige Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses ohne Zahlung einer Abfindung vorsieht. Anlass und Ablauf der Vertragsverhandlungen blieben umstritten. Die Klägerin, die nach ihrer Darstellung am Tag des Vertragsschlusses erkrankt war, hat den Aufhebungsvertrag wegen Irrtums, arglistiger Täuschung und widerrechtlicher Drohung angefochten und hilfsweise widerrufen. Gegen die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses durch den Aufhebungsvertrag wandte sie sich mit ihrer Klage.

Das LAG hat die Klage abgewiesen. Das BAG hat das Urteil aufgehoben und zur neuen Verhandlung und Entscheidung zurückverwiesen.

Nach Ansicht des BAG lag vorliegend weder ein Anfechtungsgrund vor, noch war der Widerruf des Aufhebungsvertrages auf gesetzlicher Grundlage möglich. Zwar hat der Gesetzgeber Verbrauchern in § 312 Abs. 1 i.V.m. § 312g BGB bei Verträgen, die außerhalb von Geschäftsräumen geschlossen worden sind, ein Widerrufsrecht eingeräumt. Allerdings ist im Gesetzgebungsverfahren deutlich geworden, dass arbeitsrechtliche Aufhebungsverträge nicht in den Anwendungsbereich der §§ 312 ff. BGB einzubeziehen sind.

Nicht beachtet hatte das LAG, ob vor Abschluss des Aufhebungsvertrages das Gebot des fairen Verhandeln beachtet worden ist. Diese arbeitsvertragliche Nebenpflicht wird verletzt, wenn eine Seite eine psychische Drucksituation schafft, die eine freie und überlegte Entscheidung des Vertragspartners über den Abschluss des Aufhebungsvertrages erheblich erschwert. Dies könnte hier der Fall gewesen sein, wenn eine krankheitsbedingte Schwäche der Klägerin bewusst ausgenutzt worden wäre. In diesem Fall hätte die Beklagte Schadenersatz zu leisten, d.h. den Zustand herzustellen, der ohne die Pflichtverletzung bestünde. Die Klägerin wäre so zu stellen, als hätte sie den Aufhebungsvertrag nicht geschlossen, so dass das Arbeitsverhältnis fortbestünde.

Aufhebungsvereinbarungen sind kein widerrufliches Haustürgeschäft.

Reisezeit ist grundsätzlich vergütungspflichtig BAG, Urteil vom 17.10.2018 (Az.: 5 AZR 553/17)

Der Kläger, technischer Mitarbeiter bei einem Bauunternehmen, ist arbeitsvertraglich verpflichtet, auf wechselnden Baustellen im In- und Ausland zu arbeiten. Vom 10. August bis 30. Oktober 2015 war er auf eine Baustelle in China entsandt. Der hierzu geschlossene Entsendevertrag enthielt keine Regelung zur Bezahlung der Reisezeiten. Auf Wunsch des Klägers buchte die Beklagte dem Kläger

anstatt eines Direktflugs in der Economy-Class einen – unwesentlich teureren, aber längeren – Flug mit Zwischenstopp in Dubai in der Business-Class. Ausgehend vom arbeitsvertraglich vereinbarten Acht-Stunden-Tag zahlte die Beklagte dem Kläger Vergütung für 32 Stunden (vier Reisetage). Tatsächlich dauerte die Reise des Klägers auf dem Hinflug insgesamt 31 Stunden und auf dem Rückflug insgesamt 38 Stunden. Mit seiner Klage verlangt der Kläger die Vergütung der weiteren 37 Stunden.

Das BAG urteilte, dass eine Reise zur auswärtigen Arbeitsstelle ausschließlich im Interesse des Arbeitgebers liegt, wenn dieser einen Arbeitnehmer vorübergehend ins Ausland entsendet. Die für die Hin- und Rückreise erforderlichen Zeiten sind daher grundsätzlich wie Arbeit zu vergüten. Zu vergüten sei dabei die erforderliche Reisezeit, die bei einem Direktflug in der Economy-Class anfallt. Da das LAG zum Umfang der tatsächlich erforderlichen Reisezeit des Klägers keine abschließenden Feststellungen getroffen hatte, konnte das BAG in der Sache nicht abschließend entscheiden.

Hinzuweisen ist darauf, dass der Arbeitgeber abweichende Regelungen treffen kann. Deren Wirksamkeit setzt allerdings voraus, dass diese hinreichend bestimmt und transparent sind und der Mindestlohn gewahrt wird.

Das Urteil betrifft allein die Arbeitszeit im vergütungsrechtlichen Sinne, nicht hingegen die Frage, ob es sich bei der Reisezeit um Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes handelt.

Altersgrenze: Hinausschieben des Beendigungszeitpunktes BAG, Urteil vom 19.12.2018 (Az.: 7 AZR 70/17)

Der Kläger war bei dem beklagten Land als Lehrer an einer Schule mit 23 Unterrichtsstunden wöchentlich beschäftigt. Nach dem geltenden Tarifvertrag endete sein Arbeitsverhältnis wegen Erreichens der Regelaltersrente am 31.05.2015. Im Januar 2015 vereinbarten die Parteien, dass das Arbeitsverhältnis erst am 31.07.2015 endet.

Mit Schreiben vom 03.02.2015 ordnete die Schulleiterin an, dass der Kläger bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses jederzeit widerruflich über seine vertraglich festgelegte Regelstundenzahl hinaus weitere vier Wochenstunden Unterricht zu erteilen hat. Mit Schreiben vom 04.03.2015 wurde die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit auf 25,5 Stunden erhöht.

Der Kläger beantragte die Feststellung, dass sein Arbeitsverhältnis nicht aufgrund der vereinbarten Befristung am 31.07.2015 geendet hat.

Die Klage war in allen Instanzen erfolglos.

Nach dem Urteil des BAG war die Befristung nach § 41 Satz 3 SGB VI wirksam. Die Regelung des § 41 Satz 3 SGB VI ermöglicht es, im Falle der vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen der Regelaltersrente den Beendigungszeitpunkt durch Vereinbarung während des Arbeitsverhältnisses wirksam hinauszuschieben. Nicht zu entscheiden hatte das BAG vorliegend, ob eine Hinausschiebvereinbarung voraussetzt, dass der Beendigungszeitpunkt des Arbeitsverhältnisses unter Beibehaltung der übrigen Vertragsbedingungen geändert wird, da in der Vereinbarung von Januar 2015 nur der Beendigungszeitpunkt hinausgeschoben wurde. Die vertraglichen Abreden über die Arbeitszeiterhöhung wurden hingegen erst später und damit nicht im Zusammenhang mit der Vereinbarung über das Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts getroffen.

Die Regelung des § 41 Satz 3 SGB VI ist nach der Entscheidung des EuGH vom 28.02.2018 (C-46/17) mit dem Unionsrecht vereinbar.

Verlängerung der Elternzeit LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 20.09.2018 (Az.: 21 Sa 390/18)

Der Kläger beantragte für den Zeitraum der ersten zwei Lebensjahre seines Kindes Elternzeit. Einige Monate später beantragte er die Verlängerung um ein weiteres Jahr, was die beklagte Arbeitgeberin ablehnte.

Das LAG gab der Klage auf Verlängerung der Elternzeit statt, ließ allerdings die Revision zum BAG zu.

Nur erforderliche Reisezeit ist als Arbeitszeit zu vergüten.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach der Regelaltersgrenze kann vereinbart werden.

Nach der Entscheidung des LAG können Eltern bereits in Anspruch genommene Elternzeit für die ersten beiden Lebensjahre des Kindes ohne Zustimmung des Arbeitgebers bis zum dritten Lebensjahr des Kindes verlängern. Dass nur die erstmalige Inanspruchnahme von Elternzeit zustimmungsfrei sein soll, lasse sich aus dem Wortlaut und der Systematik des § 16 BEEG nicht entnehmen.

Für diese Auslegung spricht auch die Beschränkung der Bindungsfrist in § 16 Abs. 1 S. 2 BEEG auf zwei Jahre, die den Zweck verfolgt, den Eltern mehr Entscheidungsflexibilität einzuräumen. Sie sollen im Anschluss an die Bindungsfrist wieder frei entscheiden können, ob sie eine Verlängerung der Elternzeit für nötig halten und müssen dabei lediglich die Anzeigepflichten nach § 16 Abs. 1 S. 1 BEEG beachten.

Arbeitsbescheinigung kann in Kopie erteilt werden LAG Nürnberg, Urteil vom 27.09.2018 – 2 Ta 107/18

Die Parteien stritten über die ordnungsgemäße Erteilung einer Arbeitsbescheinigung nach § 312 SGB III sowie die Erteilung eines qualifizierten Zeugnisses.

Nach der Entscheidung des LAG kann der Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses nur durch Zu- leitung eines mit Originalunterschrift versehenen Dokumentes erfüllt werden, da nach § 109 GewO bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis besteht und nach § 126 BGB dabei eine Originalunterschrift erforderlich ist.

Im Gegensatz dazu genügt es, wenn der Arbeitgeber die Arbeitsbescheinigung nach § 312 SGB III in Kopie übermittelt. Zwar ist die Bescheinigung unter Verwendung des von der Bundesagentur für Arbeit vorgesehenen Vordrucks schriftlich zu erteilen und mit Unterschrift und Datumsangabe zu versehen. Im öffentlichen Recht findet aber § 126 BGB keine Anwendung, so dass die Bundesagentur für Arbeit inzwischen auch maschinelle Bescheinigungen anerkennt, wenn diese 1:1 der aktuellen Fassung des Papiervordrucks entsprechen.

Betriebsrat: Einsichtsrecht in Bruttoentgeltlisten LAG Niedersachsen, Beschluss vom 22.10.2018 (Az.: 12 TaBV 23/18)

Der bei der Arbeitgeberin gebildete Betriebsrat verlangte die Einsichtnahme in nichtanonymisierte Listen der Bruttolöhne- und Gehälter, was die Arbeitgeberin ablehnte.

Das Arbeitsgericht gab dem hiergegen gerichteten Antrag des Betriebsrats statt. Das LAG bestätigte die Entscheidung, ließ jedoch die Rechtsbeschwerde zum BAG zu.

Nach § 80 Abs. 2 S. 2 Hs. 2 BetrVG ist die Arbeitgeberin verpflichtet, einem vom Betriebsrat zu benennenden Betriebsratsmitglied Einsicht in die nichtanonymisierten Listen der Bruttolöhne und -gehälter zu gewähren. Dabei muss der Betriebsrat kein besonderes Überwachungsbedürfnis darlegen. Der notwendige Aufgabenbezug ist bereits durch seine Rechte und Pflichten aus § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG gegeben. Erhielte der Betriebsrat erst auf Verdachtsanzeige volle Einsicht in die Listen, würde dies seine Überwachungstätigkeit unzumutbar erschweren.

Datenschutzrechtliche Vorschriften stehen dem Einsichtsrecht des Betriebsrats nicht entgegen, da der Betriebsrat bei der Einsichtnahme in die Gehaltslisten im Sinne von § 26 Abs. 1 S. 1 BDSG in Ausübung seiner Rechte und Pflichten als Interessenvertretung der Beschäftigten tätig wird.

Kein besonderes
Überwachungsbedürfnis
erforderlich.

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