Ausgabe November 2018

LABOUR LAW REPORT

Aktuelles zum Arbeitsrecht – Rechtsprechung und Gesetzgebung

Gesetzliche Neuregelung:

Die Brückenteilzeit kommt am 01.01.2019

Aktuelle Rechtsprechung (u.a.):

OLG Frankfurt a.M.:
Ansprache durch Headhunter am Arbeitsplatz

BAG:
Krankheitsbedingte Kündigungen unkündbarer Arbeitnehmer

EuGH:
Ablöseverbot bei Entsendungen

BLUEDEX
Labour Law

BLUEDEX
Labour Law

Impressum

BLUEDEX Partnerschaft mbB
Tower 185 | Friedrich-Ebert-Anlage 35 - 37
60327 Frankfurt am Main
T: +49 (0) 69 - 78 90 48 50 | F: +49 (0) 69 - 78 98 85 89
info@bluedex.de | www.bluedex.de

Liebe Leserinnen und Leser,

in den letzten Wochen haben wir wieder eine Reihe von aktuellen Gerichtsentscheidungen und die Entwicklung der Rechtsprechung analysiert und möchten Ihnen die Lektüre unseres Newsletters sehr ans Herz legen: Mit der Einführung der Brückenteilzeit greift der Gesetzgeber einmal mehr in das Teilzeit- und Befristungsgesetz ein und hat ab 2019 eine wichtige Neuregelung geschaffen. Die Arbeitsgerichte haben sich zudem zu einer Reihe offener Fragen aus dem Kündigungsrecht geäußert (z.B. zur Beteiligung von Schwerbehindertenvertretung und Integrationsamt) und beachtliche Änderungen zur Vertragsgestaltung und zum Urlaubsrecht auf das Tableau gebracht.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen!

Ihr

Dr. Christian Bitsch

Gesetzliche Neuregelung: Die Brückenteilzeit kommt am 01.01.2019

06.11.2018

Der deutsche Bundestag hat den Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts verabschiedet. Damit werden folgende Regelungen neu eingeführt:

- Recht auf befristete Teilzeit (Brückenteilzeit) (§ 9a TzBfG n.F.)
- Beweislastumkehr beim Anspruch auf Verlängerung der Arbeitszeit (§ 9 TzBfG n.F.)
- Anpassungen bei der Arbeit auf Abruf (§ 12 TzBfG n.F.)

Die Neuregelung muss noch dem Bundesrat zugeleitet werden. Wir gehen aber davon aus, dass der Bundesrat keine Einwände gegen das neue Gesetz haben wird. Die Neuregelung wird daher aller Voraussicht nach zum 1. Januar 2019 in Kraft treten.

Dr. Christian Bitsch
Rechtsanwalt,
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Christian.Bitsch@BLUEDEX.de

Brückenteilzeit

Als Voraussetzungen des neuen Brückenteilzeitanspruchs wird der neue § 9a TzBfG damit folgendes vorsehen:

- Das Arbeitsverhältnis besteht länger als sechs Monate.
- Der Arbeitgeber beschäftigt mehr als 45 Arbeitnehmer, wobei Arbeitgeber mit 46-200 Arbeitnehmern den Antrag ablehnen können, wenn bereits einer pro angefangene 15 Mitarbeiter sich in Brückenteilzeit befindet.
- Die Brückenteilzeit kann nur für mindestens ein oder höchstens fünf Jahre genommen werden.
- Es bestehen keine entgegenstehenden betrieblichen Gründe.
- Das Ende der letzten Brückenteilzeit liegt mindestens 1 Jahr zurück.
- Der Antrag wird drei Monate vor Beginn der geplanten Brückenteilzeit gestellt

Während der Dauer der Brückenteilzeit kann der Arbeitnehmer weder eine weitere Verringerung noch eine Verlängerung seiner Arbeitszeit verlangen (§ 9a Abs. 4 TzBfG).

Änderungen beim Anspruch auf Verlängerung der Arbeitszeit

Unbefristet beschäftigte Teilzeit-Arbeitnehmer haben zukünftig einen Anspruch auf bevorzugte Berücksichtigung bei Besetzung eines Arbeitsplatzes. Dies gilt aber nicht, wenn

- kein entsprechender freier Arbeitsplatz vorliegt,
- der teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer nicht genau so geeignet ist wie ein anderer vom Arbeitgeber vorgesehener Arbeitnehmer,
- dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenstehen.

Ein freier zu besetzender Arbeitsplatz in diesem Sinne soll nach der Neuregelung aber nur dann vorliegen, wenn der Arbeitgeber die Organisationsentscheidung getroffen hat, diesen zu schaffen oder einen unbesetzten Arbeitsplatz neu zu besetzen. Es besteht damit auch weiterhin keine Verpflichtung des Arbeitgebers, einen geeigneten Arbeitsplatz zu schaffen.

Allerdings muss der Arbeitgeber zukünftig die o.g. Ablehnungsgründe darlegen und beweisen.

Arbeit auf Abruf

Auch bei der Arbeit auf Abruf stehen Änderungen an:

Zukünftig sollen Arbeitgeber nur noch um bis zu

- 25 Prozent über und
- bis zu 20 Prozent weniger

als die vertraglich vorgesehene wöchentlichen Arbeitszeit abrufen dürfen.

Ist im Arbeitsvertrag keine Arbeitszeit bestimmt, sollen zukünftig eine Arbeitszeit von 20 Wochenstunden – bisher zehn – als vereinbart gelten.

Der Gesetzentwurf im Wortlaut

Den vom Deutschen Bundestag verabschiedeten Gesetzentwurf finden Sie unter:
http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/19/034/1903452.pdf

OLG Frankfurt a.M. zur Ansprache durch Headhunter am Arbeitsplatz

31.10.2018

Die Entscheidung

Wer einen Arbeitnehmer zum Zwecke der Abwerbung auf seinem privaten Mobiltelefon kontaktiert und das Gespräch über eine kurze erste Kontaktaufnahme hinausgeht, muss sich vergewissern, dass sich der Angerufene nicht am Arbeitsplatz befindet. Das OLG Frankfurt am Main (Az. 6 U 51/18) hat mit dieser Entscheidung die Rechtsprechung zur Frage der Wettbewerbswidrigkeit von Abwerbegesprächen konkretisiert.

Hintergrund

In dem entschiedenen Fall begehrte ein Personaldienstleister von seinem Mitbewerber das Unterlassen telefonischer Anrufe mit dem Zweck der Mitarbeiterabwerbung. Der Konkurrent hatte einen Mitarbeiter der Antragstellerin in einem Zeitraum von fünf Tagen sieben Mal auf dessen privaten Mobiltelefon kontaktiert, um diesem einen Arbeitsplatz anzubieten.

Praxistipp

Abwerbegespräche laufen immer dann Gefahr als wettbewerbswidrig eingestuft zu werden, wenn sie inhaltlich und zeitlich über eine bloße erste Kontaktaufnahme hinausgehen. Dem Anrufer ist es allein gestattet, sich und das Jobangebot kurz vorzustellen und um ein weiteres, späteres Gespräch zu bitten. Insgesamt sollte der Anruf nicht länger als fünf Minuten dauern.

Bei längeren Telefonaten und Folgegesprächen muss sich der Abwerbende/Headhunter vergewissern, dass sich der Mitarbeiter nicht auf der Arbeit befindet, wobei unerheblich ist, ob die Kontaktaufnahme über eine dienstliche oder private Telefonnummer erfolgt.

Christian Munsch
Rechtsanwalt
Christian.Munsch@BLUEDEX.de

BAG zu krankheitsbedingten Kündigungen unkündbarer Arbeitnehmer

23.10.2018

Die Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 25. April 2018 (Az. 2 AZR 6/18) entschieden, dass ein wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung mit sozialer Auslauffrist vorliegen kann, wenn damit zu rechnen ist, dass der Arbeitgeber zukünftig für mehr als ein Drittel der jährlichen Arbeitstage Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall leisten muss.

Hintergrund

In dem Fall war ein Arbeitnehmer mit durchschnittlich 93 Arbeitstagen pro Jahr erheblich arbeitsunfähig erkrankt. Er war über 40 Jahre alt und länger als 15 Jahre beschäftigt, so dass die ordentliche Kündigung nach dem Tarifvertrag (TVöD) ausgeschlossen war. Der Arbeitgeber hatte außerordentlich mit sog. sozialer Auslauffrist gekündigt, d.h. er hatte die geltende Kündigungsfrist eingehalten. Die Vorinstanzen hatten dem Arbeitnehmer Recht gegeben, da er noch zu mehr als der Hälfte der Arbeitstage zur Verfügung stehe und das Arbeitsverhältnis damit nicht „sinnentleert“ sei. Dies sah das BAG (unter Aufgabe seiner eigenen Rechtsprechung) anders und verwies den Rechtsstreit zur weiteren Sachaufklärung zurück an das Landesarbeitsgericht. Je nach Ausgestaltung des tariflichen Kündigungsschutzes kann bereits die zu erwartende Entgeltfortzahlung für 84 von 251 Arbeitstagen ein Grund für eine außerordentliche Kündigung darstellen.

Praxistipp

Die Entscheidung ist ein wertvoller Anhaltspunkt für den Umgang mit Arbeitsverhältnissen, die aufgrund erheblicher Entgeltfortzahlungskosten belastet sind. Abzuwarten bleibt, wie die Rechtsprechung mit dem Hinweis „je nach Ausgestaltung des Sonderkündigungsschutzes“ umgeht, da sich die Anforderungen in der Praxis je nach Tarifvertrag/Betriebsvereinbarung z.T. deutlich von denen des TVöD unterscheiden.

Patrick Loeke
Rechtsanwalt
Patrick.Loeke@BLUEDEX.de

EuGH zum Ablöseverbot bei Entsendungen

19.10.2018

Die Entscheidung

Der EuGH (Az.: C-527/16) hat entschieden, dass der wiederholte Rückgriff auf entsandte Arbeitnehmer zur Besetzung desselben Arbeitsplatzes, auch wenn verschiedene Arbeitgeber die Entsendungen vornehmen, weder mit dem Wortlaut noch mit den Zielen von Art. 12 Abs. 1 der Verordnung Nr. 883/2004 vereinbar ist und somit keine Entsendung i.S.d. Verordnung vorliegt.

Hintergrund

Gegenstand des Urteils war u.a. die Frage, ob ein Verstoß gegen das Ablöseverbot im Rahmen einer Entsendung vorlag. Die österreichische Gesellschaft Alpenrind ließ In den Jahren 2012 bis 2014 in ihrem Schlachthof in Salzburg Fleisch von nach Österreich entsandten Arbeitnehmern einer ungarischen Gesellschaft zerlegen und verpacken. Sowohl davor als auch danach wurde dieselbe Tätigkeit von anderen entsandten Arbeitnehmern eines anderen ungarischen Arbeitgebers ausgeführt.

Praxistipp

Die Entscheidung bedeutet eine signifikante Verschärfung des sog. Ablöseverbots bei Entsendungen, da es nach ihr nunmehr entscheidend auf den Arbeitsplatz ankommt, der durch den entsandten Arbeitnehmer besetzt wird. Insofern ist es unerheblich, ob die entsandten Arbeitnehmer bei demselben Arbeitgeber beschäftigt sind oder nicht. Liegt ein Verstoß gegen das Ablöseverbot vor, ist keine Entsendung i.S.d. der o.g. Verordnung gegeben, wodurch der Arbeitnehmer den Rechtsvorschriften der sozialen Sicherheit am jeweiligen Arbeitsort unterliegt.

Vor diesem Hintergrund sollte beim Einsatz von entsandten Arbeitnehmern dringend darauf geachtet werden, auf welcher Position diese eingesetzt werden (sollen) und ob ein zuvor entsandter Arbeitnehmer abgelöst wird.

Felix Müller
Rechtsanwalt
Felix.Mueller@BLUEDEX.de

ArbG Hagen: Reihenfolge der Beteiligung von Schwerbehindertenvertretung und Integrationsamt

12.10.2018

Die Entscheidung

Das Arbeitsgericht Hagen betrachtet die Arbeitgeberkündigung einer Schwerbehinderten allein deshalb als unwirksam, weil die Schwerbehindertenvertretung nicht schon vor Antragsstellung beim Integrationsamt beteiligt wurde (Urteil vom 6.3.2018 – 5 Ca 1902/17).

Hintergrund

Der Entscheidung liegt eine Kündigungsschutzklage einer schwerbehinderten Arbeitnehmerin zugrunde. Das Arbeitsgericht Hagen stellte fest, dass die Schwerbehindertenvertretung nicht ordnungsgemäßbeteiligt worden sei und gab deshalb der Klage statt. Die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung wurde erst 2 Tage nach-Stellung des Zustimmungsantrags beim LWL-Integrationsamt Westfalen eingeleitet. Die Berufung ist beim LAG Hamm anhängig unter dem Az. 15 Sa 426/18.

Praxistipp

Im Lichte der aktuellen Entscheidung ist dringend darauf zu achten, dass die Schwerbehindertenvertretung bereits vor Antragsstellung beim Integrationsamt beteiligt wird. Das Zustimmungsverfahren vor dem Integrationsamt darf also erst eingeleitet werden, wenn eine Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung vorliegt oder die Schwerbehindertenvertretung, trotz ordnungsgemäßer Anhörung, innerhalb einer Woche (ordentliche Kündigung) bzw. innerhalb von 3 Tagen (außerordentliche Kündigung) keine Stellungnahme abgibt.

Christian Fischer
Rechtsanwalt
Christian.Fischer@BLUEDEX.de

BAG: Verfallklauseln in den meisten Fällen unwirksam

09.10.2018

Die Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 18. September 2018 (Az. 9 AZR 162/18) entschieden, dass arbeitsvertragliche Verfallklauseln unwirksam sind, sofern sie gesetzliche Mindestlohnansprüche nicht ausdrücklich vom Wirkungsbereich ausschließen. Hiervon betroffen sind jedenfalls alle Arbeitsverträge, die ab Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes (MiLoG) am 01. Januar 2015 abgeschlossen wurden.

Hintergrund

Erfolgreich geklagt hatte ein Arbeitnehmer auf Urlaubsabgeltung außerhalb der im Arbeitsvertrag enthaltenen 3-monatigen Ausschlussfrist. Das Bundesarbeitsgericht verurteilte den Arbeitgeber zur Zahlung, mit der Begründung, dass die einschlägige Ausschlussfrist intransparent und daher unwirksam sei.Tätigkeit von anderen entsandten Arbeitnehmern eines anderen ungarischen Arbeitgebers ausgeführt.

Praxistipp

Die Entscheidung betrifft alle Arbeitsverhältnisse, auch wenn Mindestlohn gar keine Rolle spielt. Demnach stellen die nach den genannten Maßstäben unwirksamen Verfallklauseln ein erhebliches finanzielles Risiko dar, das auch zu einer Rückstellungspflicht innerhalb des Unternehmens bzw. des Konzerns führen kann. Möglicherweise sind daher Anpassungen der bereits bestehenden Arbeitsverträge sinnvoll. Beim Abschluss von Neuverträgen ist künftig dringend auf die wirksame Formulierung der Ausschlussklauseln zu achten.

Christian Fischer
Rechtsanwalt
Christian.Fischer@BLUEDEX.de

BAG: Keine Verzugspauschale für Arbeitnehmer

24.09.2018

Die Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 25. September 2018 (Az. 8 AZR 26/18) entschieden, dass Arbeitnehmer keine sog. Verzugspauschale von ihrem Arbeitgeber verlangen können, falls dieser Lohn- oder sonstigen Zahlungen aus dem Arbeitsverhältnis nicht rechtzeitig auszahlt.

Hintergrund

Geklagt hatte ein Arbeitnehmer, der von seinem Arbeitgeber rückständige Zahlungen für den Zeitraum von Juli bis September 2016 verlangte. Hiermit war er in allen Instanzen erfolgreich. Darüber hinaus verlangte er von seinem Arbeitgeber aber für jeden der drei Monate eine sog. Verzugspauschalge gemäß § 288 Abs. 5 BGB. Hiernach stehen einem Gläubiger beim Verzug eines Unternehmers mit einer Geldzahlung pauschal 40,00 Euro zu.

Während die Vorinstanzen dem Arbeitnehmer auch diese Pauschale zusprachen, hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass der Arbeitgeber die Pauschale nicht zahlen muss. Das ergebe sich aus dem Rechtsgedanken des § 12a Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG), nach dem im Prozess vor dem Arbeitsgericht in erster Instanz jede Partei die Kosten für ihren Prozessvertreter selbst zu tragen hat.

Praxistipp

Seit Einführung der Verzugspauschale im Jahr 2014 machen Arbeitnehmervertreter die Verzugspauschale regelmäßig im Rahmen gerichtlicher Auseinandersetzungen geltend. Dies wird nach dem Urteil des Bundearbeitsgerichts nun nicht mehr möglich sein.

Tobias Löser
Rechtsanwalt
Tobias.Loeser@BLUEDEX.de

BLUEDEX
Labour Law

WHEN IT REALLY MATTERS

BLUEDEX | PartG mbB | Rechtsanwälte Steuerberater
Tower 185 | Friedrich-Ebert-Anlage 35-37 | 60327 Frankfurt am Main
T: +49 (0) 69 - 78 90 48 50 | F: +49 (0) 69 - 78 98 85 89
M: info@Bluedex.de | W: BLUEDEX.de