Ausgabe Januar 2020

LABOUR LAW REPORT

Aktuelles zum Arbeitsrecht – Rechtsprechung und Gesetzgebung

Rechtswirksame Zustellung einer Kündigung

Aktuelle Rechtsprechung (u. a.):

BAG:
Frist für die Anhörung bei außerordentlicher (Verdachts-)Kündigung

EuGH:
Mögliche Diskriminierung bei Befristung von Teilzeitarbeitsverträgen

LAG Düsseldorf:
Höchstdauer bei sachgrundloser Befristung

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

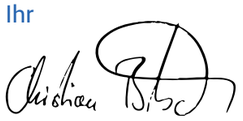
Liebe Leserinnen und Leser,

wir wünschen Ihnen auf diesem Weg zunächst ein frohes, gesundes und erfolgreiches neues Jahr!
Über den Jahreswechsel 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.

Den Auftakt unseres Newsletters bildet dieses Mal eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zum Zugang von Kündigungen. Die darin behandelte Problematik des Zugangszeitpunkts führt in der Praxis häufig zu kostenträchtigen Problemen und sollte daher unbedingt beachtet werden.
Darüber hinaus haben wir mehrere Entscheidungen zum Teilzeit-, Altersteilzeit- und Befristungsrecht für Sie zusammengestellt und auch zu den in der Praxis häufig auftretenden innerbetrieblichen Konflikten, Verdachtskündigungen und dem Abbau von Urlaubsansprüchen in der Freistellungsphase aktuelle Entwicklungen nachgezeichnet.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen!

Ihr



Dr. Christian Bitsch

Rechtswirksame Zustellung einer Kündigung

22.12.2019

Die Entscheidung

Das BAG hat mit Urteil vom 22. August 2019 (2 AZR 111/19) entschieden, dass es für den Zugang einer Kündigung bei Einwurf in den Hausbriefkasten des Arbeitnehmers und den Zeitpunkt der Leerung des Briefkastens auf die Verkehrsanschauung am jeweiligen Zustellungsort ankommt.

Hintergrund

Soweit für das Revisionsverfahren von Interesse, bestand Streit über die Wirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung.

Der Kläger, der in Frankreich wohnt, war langjährig bei der Beklagten in deren Werk in Baden-Württemberg (Deutschland) beschäftigt. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis des Klägers mit Schreiben vom 27.01.2017 (Freitag) außerordentlich fristlos. Das Kündigungsschreiben wurde an diesem Tag von Mitarbeitern der Beklagten gegen 13:25 Uhr in den Hausbriefkasten des Klägers eingeworfen. Die Postzustellung im Wohnort des Klägers ist bis gegen 11:00 Uhr vormittags beendet.

Mit seiner am 20.02.2017 (Montag) beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage machte der Kläger die Rechtsunwirksamkeit der Kündigung geltend. Zur Begründung führte er an, er habe das Kündigungsschreiben erst am 30.01.2017 (Montag) in seinem Hausbriefkasten vorgefunden. Dieses sei ihm nicht am 27.01.2017, sondern frühestens am Folgetag zugegangen.

Nach dem Urteil des BAG geht eine verkörperte Willenserklärung (und damit eine Kündigung) unter Abwesenden zu, sobald sie in verkehrsüblicher Weise in die tatsächliche Verfügungsgewalt des Empfängers gelangt ist und für diesen unter gewöhnlichen Verhältnissen die Möglichkeit besteht, von ihr Kenntnis zu nehmen. Zum Bereich des Empfängers gehören von ihm vorgehaltene Empfangseinrichtungen wie ein Briefkasten. Ob die Möglichkeit der Kenntnisnahme bestand, sei nach den „gewöhnlichen Verhältnissen“ und den „Gepflogenheiten des Verkehrs“ zu beurteilen. So

bewirke der Einwurf in einen Briefkasten den Zugang, sobald nach der Verkehrsanschauung mit der nächsten Entnahme zu rechnen ist. Dabei sei nicht auf die individuellen Verhältnisse des Empfängers abzustellen. Im Interesse der Rechtssicherheit sei vielmehr eine generalisierende Betrachtung geboten. Die Frage nach einer Verkehrsanschauung könne regional unterschiedlich zu beurteilen sein und die Antwort könne sich im Lauf der Jahre ändern.

Demnach sei es Aufgabe des Berufungsgerichts festzustellen, wann nach der Verkehrsanschauung mit der Entnahme des am 27.01.2017 gegen 13:25 Uhr in den Hausbriefkasten eingeworfenen Briefs am Wohnort des Klägers zu rechnen war.

Praxistipp

Nach dem BAG kommt es für den Zugang der Kündigung auf die Verkehrsanschauung am jeweiligen Zustellungsort an. Vor diesem Hintergrund der jeweiligen „örtlichen Gepflogenheiten“ ist Arbeitgebern anzuraten, die Kündigung nicht am letztmöglichen Tag dem Arbeitnehmer zuzustellen, um insbesondere Diskussionen über den Zeitpunkt des Zugangs zu vermeiden. Denn für den (rechtzeitigen) Zugang trägt in diesem Fall der Arbeitgeber die Darlegungs- und Beweislast.

Felix Müller
Rechtsanwalt
Felix.Mueller@BLUEDEX.de

BAG: Keine Urlaubsabgeltung während Freistellungsphase in Altersteilzeit

27.10.2019

Die Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 24. September 2019 (Az. 9 AZR 491/19) entschieden, dass Arbeitnehmer, die sich in der Freistellungsphase der Altersteilzeit im sog. „Blockmodell“ befinden, für diesen Zeitraum keinen Anspruch auf Urlaubsabgeltung haben.

Hintergrund

Geklagt hatte ein Arbeitnehmer, der bis Ende November 2014 in Vollzeit bei seinem Arbeitgeber beschäftigt war. Er vereinbarte mit seinem Arbeitgeber die Durchführung von Altersteilzeit dergestalt, dass ab dem 1. Dezember 2014 bis 31. März 2016 weiterhin die volle Arbeitsleistung zu erbringen war und der Arbeitnehmer sodann bis 31. Juli 2017 freigestellt wurde (sog. Blockmodell).

Dem Kläger wurde das (wegen der Altersteilzeitvereinbarung reduzierte) Gehalt auch für die Freistellungsphase gezahlt, er erhielt für diese Zeit allerdings keine Abgeltung für die Urlaubstage, die er aufgrund der Freistellung wegen Altersteilzeit nicht hatte nehmen können.
Die Klage auf Abgeltung der Urlaubstage für die Zeit der Freistellungsphase blieb in allen Instanzen erfolglos.

Das Bundesarbeitsgericht verweist darauf, dass sich der Anspruch auf Urlaub gem. § 3 BUrlG nach der Anzahl der Arbeitstage des Arbeitnehmers richtet. Die Freistellungsphase der Altersteilzeit im Blockmodell ist hierbei mit null Arbeitstagen anzusetzen, sodass keine Urlaubstage entstehen, die abgegolten werden müssten. Dieser für den gesetzlichen Urlaub geltende Grundsatz gilt – soweit die Arbeitsvertragsparteien nichts anderes vereinbaren – auch für über den gesetzlichen Urlaub hinausgehenden vertraglichen Mehrurlaub.

Praxistipp

Altersteilzeit ist sowohl bei Arbeitgebern als auch bei Arbeitnehmern ein beliebtes Modell. Das Bundesarbeitsgericht stellt in seiner Entscheidung klar, dass Arbeitnehmer in der Freistellungsphase, was den Urlaub angeht, nicht mit den arbeitenden Kollegen gleichgestellt werden müssen, sondern sich die Berechnung der Urlaubstage nach den allgemeinen Grundsätzen vollzieht. Damit hat es die bisherige ganz übliche Praxis der Arbeitgeber bestätigt und insoweit Rechtssicherheit geschaffen.

Tobias Löser
Rechtsanwalt
Tobias.Loeser@BLUEDEX.de

LAG Düsseldorf zur Höchstdauer bei sachgrundloser Befristung

15.12.2019

Dienstreise kann schädlich für die Wirksamkeit der Befristung sein, dies hat das Landesarbeitsgericht Düsseldorf mit Urteil vom 19.04.2019 (Az. 3 Sa 1126/18) entschieden.

Hintergrund

Der Kläger war im Zeitraum vom 05.09.2016 bis 04.09.2018 bei dem beklagten Bundesamt für Migration und Flüchtlinge beschäftigt. Schon vor seinem ersten offiziellen Arbeitstag am 05. September 2016 war der in Düsseldorf wohnhafte Kläger im Einvernehmen mit der Beklagten nach Nürnberg angereist, wo er ab dem ersten offiziellen Arbeitstag für seine spätere Tätigkeit geschult werden sollte. Auf Grund dieser Dienstreise machte der Kläger erfolgreich eine Überschreitung der Höchstdauer für eine sachgrundlose Befristung von zwei Jahren geltend. Das Landesarbeitsgericht wertete die Anreise nach Nürnberg als innerhalb des Arbeitsverhältnisses erbrachte Tätigkeit, so dass dieses bereits vorzeitig ab dem 04. September 2016 in Vollzug gesetzt wurde. Durch Überschreitung der zweijährigen Höchstdauer im Jahr 2018 sei mithin ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien entstanden.

Die Entscheidung

Im Rahmen der sachgrundlosen Befristung eines Arbeitsverhältnisses ist nicht nur darauf zu achten, dass mit demselben Arbeitgeber nicht bereits in der Vergangenheit ein Arbeitsverhältnis bestand, entscheidend ist zudem, dass die Höchstdauer von zwei Jahren nicht, auch nicht bloß geringfügig, überschritten wird. Schon eine

Praxistipp

Jegliche Tätigkeit, und sei es eine bloße Dienstreise, vor Aufnahme der eigentlichen Tätigkeit kann als Arbeitstätigkeit der Befristung des Arbeitsverhältnisses schaden. Es ist zudem darauf zu achten, dass keine Arbeitstätigkeit aufgenommen wird, bevor der Arbeitsvertrag mit der Befristung nicht unterzeichnet ist. Dies hätte eine Formunwirksamkeit der Befristungsabrede zur Folge.

Christian Munsch
Rechtsanwalt
Christian.Munsch@BLUEDEX.de

EuGH: Mögliche Diskriminierung bei Befristung von Teilzeitarbeitsverträgen

15.12.2019

Hintergrund

Die Klägerin des Ausgangsverfahrens begehrt die Feststellung, dass ihre Beschäftigung bei der beklagten Wiener Universität, die seit 2002 auf Grundlage aufeinanderfolgender befristeter Verträge bestand, unbefristet fortbesteht. Nach österreichischem Recht ist eine Kettenbefristung von Universitätsmitarbeitern, die im Rahmen von Drittmittel- oder Forschungsprojekten beschäftigt oder ausschließlich in der Lehre eingesetzt sind, zulässig. Die gesetzliche Höchstgrenze der Gesamtdauer der Befristung liegt bei Teilzeitbeschäftigung zwei Jahre höher als bei Beschäftigung in Vollzeit. Die Klägerin meint, die nationale Rechtsvorschrift benachteilige Personen mit Teilzeitbeschäftigung und führe zu einer mittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.

Die Entscheidung

Der EuGH hat in seinem Urteil vom 3. Oktober 2019 – C-274/18 – Stellung genommen zu einer möglichen unionsrechtswidrigen Ungleichbehandlung von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten bei der Befristung von Arbeitsverträgen wissenschaftlicher Mitarbeiter an Universitäten.

Nach der Entscheidung des EuGH steht Unionsrecht der besagten Regelung entgegen, es sei denn, eine unterschiedliche Behandlung von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung ist aus objektiven Gründen gerechtfertigt und steht in einem angemessenen Verhältnis zu diesen Gründen. Dies zu prüfen ist Sache des vorlegenden nationalen Gerichts.

Zudem steht der unionsrechtliche Grundsatz der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen entgegen, wenn erwiesen ist, dass der prozentuale Anteil der benachteiligten weiblichen Beschäftigten signifikant höher ist als der der benachteiligten männlichen Beschäftigten, und die Regelung nicht sachlich gerechtfertigt oder unverhältnismäßig ist. Die Glaubhaftmachung der Diskriminierung durch die klagende Partei erfordert nicht die Darlegung konkreter statistischer Zahlen oder Tatsachen, wenn sie hierzu keinen Zugang hat.

.

Charlotte Wolff
Rechtsanwältin
Charlotte.Wolff@BLUEDEX.de

Praxistipp

Kettenbefristungen bleiben weiterhin zulässig, wenn sie nach Maßgabe nationalen Rechts durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt sind. Der EuGH hat die unionsrechtlichen Anforderungen an das Vorliegen eines solchen Grundes zwar nicht weiter konkretisiert. Rechtsklarheit schafft das Urteil jedoch im Hinblick auf die Darlegungslast der – vermeintlich – durch Diskriminierung beschwerten Partei. Ausreichend ist demnach, wenn der Anschein einer Diskriminierung anhand allgemeiner statistischer Arbeitsmarktdaten glaubhaft gemacht wird. Da auch in Deutschland nach der allgemeinen Arbeitsmarktstatistik weiterhin deutlich mehr Frauen in Teilzeit beschäftigt sind als Männer, wird diese Thematik die Arbeitsgerichte auch in Zukunft beschäftigen.

BAG zur Frist für die Anhörung bei außerordentlicher (Verdachts-)Kündigung

15.12.2019

Die Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht hat in einem Beschluss vom 27.06.2019 (2 ABR 2/19), der nun mit Begründung vorliegt, zur Frist für die Anhörung eines Arbeitnehmers bei einer außerordentlichen Kündigung Stellung genommen. Es hat entschieden, dass die Anhörung innerhalb einer kurzen Frist erfolgen muss, die im Allgemeinen nicht mehr als eine Woche nach Bekanntwerden von Anhaltspunkten für den Kündigungssachverhalt beträgt. Wenn besondere Umstände vorliegen, kann diese Frist jedoch überschritten werden. Solche besonderen Umstände können vorliegen, wenn ein den maßgeblichen Sachverhalt mitteilender Arbeitnehmer aus berechtigten Gründen zunächst darum bittet, keine Anhörung durchzuführen, und der Arbeitgeber mit dem Abwarten seine Rücksichtnahmepflicht gegenüber diesem Arbeitnehmer erfüllt.

Hintergrund

In dem entschiedenen Verfahren begehrte die Arbeitgeberin vor den Arbeitsgerichten die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur außerordentlichen Kündigung des Betriebsratsvorsitzenden. Das nach § 103 BetrVG erforderliche Zustimmungsersetzungsverfahren muss in diesem Fall innerhalb der 2-Wochen-Frist des § 626 Abs. 2 BGB eingeleitet werden. Hintergrund war, dass eine Arbeitnehmerin dem Vorsitzenden des Betriebsrats sexuelle Belästigung vorgeworfen hatte, sich damit jedoch zunächst nur vertraulich an die Arbeitgeberin wandte. Im Anschluss erkrankte sie und ließ die Arbeitgeberin nach drei Wochen wissen, dass sie nun doch eine offizielle Untersuchung wünsche, und reichte eine schriftliche Stellungnahme ein. Am Folgetag wurde der Vorsitzende des Betriebsrats zu den Vorwürfen gegen ihn angehört und nach der Verweigerung des Betriebsrats, die Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung zu erteilen, das Zustimmungsersetzungsverfahren eingeleitet. Das zuständige LAG hat den Antrag abgewiesen, da die Arbeitgeberin wegen Versäumung der 2-Wochen-Frist das Recht zur außerordentlichen Kündigung verloren habe. Diese Entscheidung hat das BAG nun aufgehoben und klargestellt, dass die Arbeitgeberin berechtigterweise zuwarten durfte, weil die Arbeitgeberin eine Pflicht zur Verschwiegenheit aus einer Konzernbetriebsvereinbarung zum Schutz der Beschäftigten vor Diskriminierung traf. Denn die Arbeitnehmerin hatte ursprünglich ausdrücklich um vertrauliche Behandlung gebeten. Das BAG hat jedoch klargestellt, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auffordern muss, innerhalb einer kurzen Frist zu erklären, ob er auf die Vertraulichkeit der Mitteilung verzichtet.

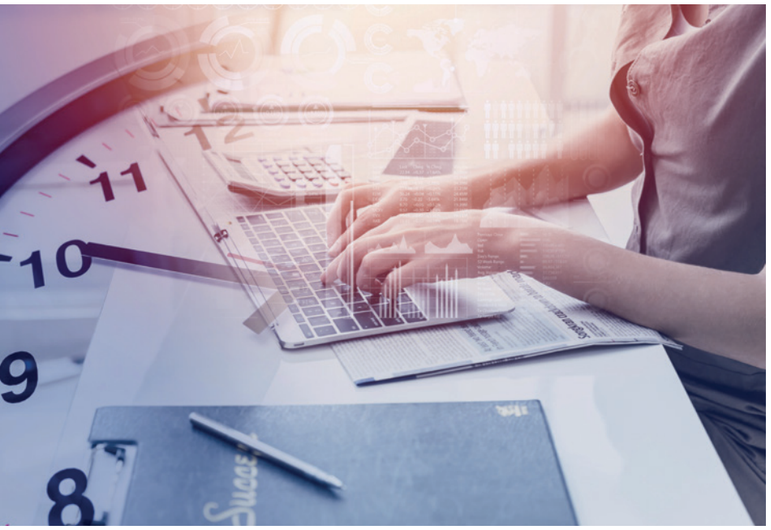
Praxistipp

Mit dieser Entscheidung führt das BAG seine bisherige Rechtsprechung fort. Die Einhaltung der 2-Wochen-Frist bei außerordentlichen Kündigungen führt in der Praxis immer wieder zu Beratungsbedarf. Arbeitgeber sind nach wie vor gut beraten, bei Verdachtsfällen interne Ermittlungen zügig durchzuführen und eine Anhörung des betroffenen Arbeitnehmers möglichst innerhalb einer Woche anzuberaumen. Sofern jedoch berechtigte Interessen von Whistleblowern oder Opfern hinzutreten, die ein Arbeitgeber zu berücksichtigen hat, kann auch ein größerer Zeitraum verstreichen.

Dr. Elena Heimann
Rechtsanwältin
Elena.Heimann@BLUEDEX.de

BAG zu den Anforderungen an den Ausgleich des Arbeitszeitguthabens in gerichtlichem Vergleich

22.12.2019



Die Entscheidung

Regelmäßig sehen gerichtliche Vergleiche, aber auch Aufhebungsverträge eine Freistellungsklausel vor, nach der der Arbeitnehmer unwiderruflich von der Erbringung seiner Arbeitsleistung bis zum Beendigungsdatum freigestellt wird. Im Gegenzug, so das Ziel des Arbeitgebers, sollen etwaige Urlaubs- und Freizeitausgleichsansprüche ausgeglichen werden. Beides muss jedoch deutlich aus dem Vergleich bzw. Aufhebungsvertrag ersichtlich sein, dies hat das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 20.11.2019 (Az. 5 AZR 578/18) noch einmal herausgestellt.

Hintergrund

Der Entscheidung zu Grunde lag der Kündigungsrechtsstreit einer Sekretärin nach außerordentlicher Kündigung. Im Gütetermin schlossen die Parteien einen gerichtlichen Vergleich, der eine unwiderrufliche Freistellung vorsah, nach der Urlaubsansprüche durch die Freistellung in natura gewährt werden sollten. Eine Regelung zum Ausgleich des Arbeitszeitkontos enthielt der Vergleich ebenso wenig wie eine Abgeltungsklausel. In einem Folgeprozess machte die Klägerin die Abgeltung ihrer Überstunden in Geld geltend, diese habe sie auf Grund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht abbauen können. Zu Recht, so das Bundesarbeitsgericht: Da der Vergleich keine Regelung zum Ausgleich des Arbeitszeitkontos enthalte, bestehe ein Anspruch auf finanzielle Abgeltung der Überstunden.

Praxistipp

Der Vergleich litt aus Arbeitgebersicht unter zwei wesentlichen Mängeln: zum einen dem Fehlen der Ausgleichsklausel, zum anderen einer Regelung zum Abbau der Überstunden. Eine unwiderrufliche Freistellung sollte somit immer unter Anrechnung etwaiger Urlaubsansprüche und/oder Freizeitausgleichsansprüche erfolgen, um Folgestreitigkeiten zu vermeiden.

Christian Munsch
Rechtsanwalt
Christian.Munsch@BLUEDEX.de

Versetzung einer Arbeitnehmerin wegen innerbetrieblicher Konflikte

22.12.2019

Die Entscheidung

Das Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern hat mit Urteil vom 30. Juli 2019 (Az. 5 Sa 233/18) entschieden, dass der Arbeitgeber selbst wählen kann, wie er auf Konflikte zwischen seinen Arbeitnehmern reagieren will. Er muss vorher nicht die Ursachen und Verantwortlichkeiten für die Konflikte aufklären und ausschließlich Personalmaßnahmen gegenüber dem „Schuldigen" ergreifen.

Hintergrund

Die seit über 25 Jahren als Köchin beschäftigte Klägerin hatte mit der ihr vorgesetzten, noch nicht so lange beschäftigten Küchenleiterin schon seit einiger Zeit zwischenmenschliche Konflikte. Dies gipfelte schließlich in einer Auseinandersetzung über eine Arbeitsanweisung zur Menge der angerührten Senfsoße und der Verwertung von Restkartoffeln. Die Klägerin war seither ununterbrochen krank. Das Verhältnis zwischen Klägerin und Küchenleiterin bezeichneten beide Parteien als zerrüttet.

Der Arbeitgeber hatte in der Vergangenheit erfolglos versucht, den Konflikt durch Personalgespräche zu lösen. Schließlich versetzte er die Klägerin an einen anderen Standort, wodurch sich ihre Fahrtzeit von 20 auf 50 Minuten verlängerte. Gegen diese Versetzung klagte sie erfolglos. Die Hinweise auf ihre längere Betriebszugehörigkeit, die (nachträglich mitgeteilte) Schwerbehinderung oder den angeblich allein von der Küchenleiterin ausgehenden Konflikt führten nicht zur Unwirksamkeit der Versetzung.

Praxistipp

Die Entscheidung gibt für die tägliche Personalpraxis wertvolle Hinweise, wie der Arbeitgeber auf Konfliktlagen reagieren kann. Oftmals wird es gar nicht möglich sein, den wahrhaft und vor allem einzigen „Schuldigen" für zwischenmenschliche

Probleme unter Arbeitnehmern zu ermitteln. Eine Versetzung wie im vorliegenden Fall ist eben keine Bestrafung für etwaiges Fehlverhalten, sondern eine zulässige Maßnahme zur Konfliktlösung.

Patrick Loeke
Rechtsanwalt
Patrick.Loeke@BLUEDEX.de

HARD BREXIT?

NO WORRIES – WE KEEP YOUR STAFF WORKING.

USE OUR EXPERTISE IN INTERNATIONAL LABOUR LAW.

BLUEDEX
Labour Law

WWW.HARD-BREXIT.EU