



UPDATE Arbeitsrecht | Juli 2017

Tarifrecht

Tarifeinheitsgesetz vom Bundesverfassungsgericht gerettet

BVerfG, Urteile vom 11.07.2017 – 1 BvR 1571/15 u.a.

Seit jeher ist hoch umstritten, welcher Tarifvertrag anzuwenden ist, wenn in einem Betrieb mehrere Tarifverträge nebeneinander gelten, weil unterschiedliche Gewerkschaften Tarifverträge erkämpft haben. Bis zum Jahr 2010 hat das Bundesarbeitsgericht dazu den sog. Grundsatz der Tarifeinheit vertreten. Danach durfte stets nur ein Tarifvertrag in einem Betrieb gelten. Die Arbeitsgerichte bestimmten nach dem Grundsatz der Spezialität, welcher Tarifvertrag in dem Betrieb angewandt wurde. Der andere Tarifvertrag wurde „verdrängt“.

Im Jahr 2010 gab das Bundesarbeitsgericht diesen Grundsatz auf. Dies führte dazu, dass auch Spartengewerkschaften, die sich beispielsweise auf bestimmte Berufsgruppen konzentrierten, Arbeitskämpfe initiierten. Besonders großes Aufsehen haben dabei regelmäßig die Streiks der Gewerkschaften GDL und Cockpit erregt. Ihnen wurde vielfach vorgeworfen, dass damit Arbeitnehmergruppen, die Schlüsselpositionen besetzten, versuchten, diese zu Lasten der Mehrheit der Belegschaft auszunutzen.

Mit dem Tarifeinheitsgesetz hat der Gesetzgeber im Juli 2015 auf die heftigen Auseinandersetzungen reagiert. Kernpunkt des Tarifeinheitsgesetzes ist § 4a Abs. 2 TVG, wonach bei kollidierenden Tarifverträgen in einem Betrieb nur die Rechtsnormen des Tarifvertrages derjenigen Gewerkschaft zur Anwendung kommen, die – vereinfacht gesagt - in dem Betrieb die meisten Mitglieder hat.

Auch das Tarifeinheitsgesetz war von Anfang an juristisch wie politisch umstritten. Unter anderem haben

mehrere Gewerkschaften Verfassungsbeschwerden erhoben, weil sie ihre Koalitionsfreiheit verletzt sahen.

Das Bundesverfassungsgericht hat nun am 11.07.2017 die mit Spannung erwarteten Entscheidungen gefällt: Das Tarifeinheitsgesetz ist demnach weitgehend mit dem Grundgesetz vereinbar – allerdings nur, wenn die Arbeitsgerichte es weit auslegen und dadurch die Rechte der Berufsgruppengewerkschaften schützen.

Zu den vom BVerfG aufgestellten Auslegungsregeln gehört die Prüfung, ob der Tarifvertrag, der die Mehrheit im Betrieb hat, eine Ergänzung oder Verdrängung seiner Regeln durch Berufsgruppentarifverträge zulässt. Die Tarifvertragsparteien dürfen nämlich auf den Schutz des Tarifeinheitsgesetzes verzichten. Zudem dürfen für die Zukunft wichtige Regelungen wie Altersversorgung oder Arbeitsplatzgarantien nicht durch spätere Tarifverträge einer anderen Gewerkschaft wieder verdrängt werden. Darüber hinaus muss der Arbeitgeber die Aufnahme von Tarifverhandlungen im Betrieb bekannt machen. Eine Gewerkschaft, die an sich tarifzuständig wäre, aber weniger Mitglieder im Betrieb hat, hat einen Anspruch darauf, dem Arbeitgeber ihre Vorstellungen vorzutragen. Wird dieser Anspruch verletzt, bleibt ihr Tarifvertrag für ihre Mitglieder in Kraft und wird nicht verdrängt. Nur mit diesen Auslegungshilfen ist das Gesetz nach Auffassung der Richter in Karlsruhe verfassungsmäßig.

Unvereinbar ist das Tarifeinheitsgesetz mit der Verfassung jedoch insoweit, als Vorkehrungen dagegen fehlen, dass die Belange der Angehörigen einzelner Berufsgruppen oder Branchen einseitig vernachlässigt werden. Hier muss der Gesetzgeber bis zum

31.12.2018 Abhilfe schaffen und eine Neuregelung treffen. Das Verfassungsgericht hat jedoch bereits klargestellt, dass dem Gesetzgeber dabei ein weiter Gestaltungsspielraum zukommt.

Daher bleibt nicht nur die Umsetzung der Vorgaben des Verfassungsgerichts durch die Arbeitsgerichte, sondern

Betriebsverfassungsrecht

Keine Pflicht zur Verhandlung über Interessenausgleich bei Standortsicherungsvereinbarung

LAG Köln, Beschluss vom 11. Mai 2017, 8 TA BV 32/17 -

Betriebsstilllegungen führen immer zu harten Verhandlungen zwischen Arbeitgebern und Betriebsräten. Schlechte Planung und die Missachtung der arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen können dabei den Arbeitgeber teuer zu stehen kommen. Eine solche Planung wurde nun vor den Kölner Arbeitsgerichten streitig ausgetragen - vorläufig mit einem Sieg des betroffenen Betriebsrates.

Anlass des Verfahrens war die Absicht eines Unternehmens, seinen Standort in Lohmar stillzulegen. Im Unternehmen existierte allerdings eine Standortsicherungsvereinbarung aus dem Jahr 2014, die eine Garantie des Standortes in Lohmar bis Ende 2019 abgab und bis zu diesem Zeitpunkt betriebsbedingte Kündigungen ausschloss. Diese Standortsicherungsabrede wollte die Unternehmensführung im Rahmen von Verhandlungen mit dem Betriebsrat über einen Interessenausgleich aufzuheben. Über einen solchen Interessenausgleich muss der Arbeitgeber im Fall von Betriebsstilllegungen oder wesentlichen Änderungen mit dem Betriebsrat verhandeln. Der Betriebsrat lehnte Gespräche allerdings kategorisch ab. Der Arbeitgeber beantragte daraufhin beim Arbeitsgericht, eine Einigungsstelle gerichtlich einzusetzen. Aufgabe der Einigungsstelle sollte der Versuch sein, mit den Parteien eine Einigung über einen Interessenausgleich auszuhandeln. Der Arbeitgeber hatte offenbar die Hoffnung, dass in diesem Gremium eine Lösung in seinem Sinne gefunden werden könnte – meist geschieht das über die Zusage hoher Abfindungen.

Das LAG Köln erteilte dem wie schon die Vorinstanz jedoch eine Absage. Zwar muss der Betriebsrat sich bei beabsichtigten Betriebsänderungen auf Verhandlungen

auch die partielle Neuregelung abzuwarten. Neuer Streit dürfte nach diesen Urteilen bereits vorprogrammiert sein. Die erhoffte Klarheit lässt damit weiter auf sich warten.

über einen Interessenausgleich einlassen. Das gilt aber nicht, wenn bereits eine gültige Vereinbarung über diese Betriebsänderung existiert – hier die Standortsicherungsvereinbarung. An diese Vereinbarung sind die Parteien gebunden, solange sie gilt. Allein der Wille des Arbeitgebers, sich nicht mehr daran zu halten, ist kein Grund, eine Einigungsstelle einzusetzen. Diese sei vielmehr nicht zuständig.

Praxistipp:

Die Auseinandersetzung geht natürlich auch in Lohmar weiter. Der Arbeitgeber hat angekündigt, Aufträge ins Ausland zu vergeben, so dass der Betrieb möglicherweise faktisch ausgehungert wird. Viele Mitarbeiter werden unter diesen Umständen wohl von sich aus einen neuen Arbeitsplatz suchen, da sie wissen, dass spätestens 2019 ohnehin Kündigungen erfolgen werden.

Allerdings kann dieser Weg den Arbeitgeber teuer zu stehen kommen: Vor allem rentennahe Arbeitnehmer können die Entwicklung aussitzen und weiter ihre Gehälter beziehen. Die unter diesen Umständen zu erwartenden Sozialplanabfindungen oder Nachteilsausgleichsforderungen werden höher sein als bei einvernehmlichen Lösungen. Hinzu kommen die Kosten für die rechtlichen Auseinandersetzungen. Vor allem aber sinkt das Vertrauen der Arbeitnehmer in den übrigen Betrieben. Eine faire und offene Kommunikation mit dem Betriebsrat ist daher in der Regel vorzuziehen – denn auch den Arbeitnehmervertretern ist natürlich klar, dass sie den Standort nicht ewig halten können und es nur darum geht, das für die Kollegen optimale Ergebnis zu erzielen.

Arbeitsvertragsgestaltung

Vorsicht bei der Formulierung von Probezeitklauseln

BAG, Urteil vom 23.03.2017 – 6 AZR 705/15

Gem. § 622 Abs. 3 BGB können die Arbeitsvertragsparteien während einer vereinbarten Probezeit das Arbeitsverhältnis in den ersten sechs

Monaten mit einer verkürzten Frist von zwei Wochen (nicht nur zum 15. oder Monatsende!) kündigen.

Die Probezeit ist dabei nicht zu verwechseln mit der sechsmonatigen Wartezeit nach § 1 KSchG, nach deren Ablauf frühestens der allgemeine Kündigungsschutz eingreift.

Auf diese Fristen kann sich der Kündigende jedoch nur berufen, wenn die Probezeit auch im Arbeitsvertrag vereinbart wurde. Die ersten sechs Monate eines Arbeitsverhältnisses gelten also nicht automatisch als Probezeit. Selbst wenn eine Vereinbarung erfolgt ist, muss sich letztlich noch eindeutig ergeben, dass sie die Rechtswirkungen des § 622 Abs. 3 BGB haben soll.

Das BAG hatte sich nun mit einem Fall zu beschäftigen, in dem es genau daran haperte. Zwar enthielt der Arbeitsvertrag gemäß seinem § 3 neben Klauseln zur Befristung des Arbeitsverhältnisses auch die Anordnung, dass die ersten sechs Monate als Probezeit vereinbart werden. Ein konkreter Hinweis darauf, dass in dieser Zeit die kurze Zwei-Wochen-Frist für eine Kündigung gelten sollte, fehlte jedoch. Hingegen enthielt § 8 des Arbeitsvertrags eine Regelung, wonach für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eine Kündigungsfrist von sechs Wochen zum Monatsende gelten sollte. Auch dieser Passus enthielt nicht etwa die Einschränkung, dass diese Frist erst nach Ablauf der Probezeit eingreifen sollte. Der klagende Mitarbeiter erhielt während der ersten sechs Monate seines Arbeitsverhältnisses eine Kündigung. Die Gerichte mussten nunmehr klären, welche Kündigungsfrist zu beachten war.

Das BAG folgte der Ansicht des klagenden Mitarbeiters und hielt eine Kündigungsfrist von sechs Wochen zum Monatsende für einschlägig. Dies ergebe sich aus § 8

des zwischen den Parteien abgeschlossenen Arbeitsvertrages. Daran ändere auch nicht, dass gemäß § 3 des Arbeitsvertrages eine Probezeit von sechs Monaten vereinbart wurde. Zwar geht das BAG davon aus, dass an sich bei der Vereinbarung einer Probezeit kein zusätzlicher Hinweis auf die Zwei-Wochen-Frist nach § 622 Abs. 3 BGB im Vertrag aufgenommen werden muss. Hier sollte jedoch etwas anderes gelten, weil die weiter hinten im Arbeitsvertrag geregelte Kündigungsfrist dem widersprach und keine Einschränkung auf Kündigungen nach Ablauf der Probezeit enthielt. Auch aufgrund der systematischen Stellung der Probezeitvereinbarung deutlich entfernt von der Klausel zur Kündigungsfrist müsse ein verständiger Arbeitnehmer nicht davon ausgehen, dass hierdurch eine abweichende Kündigungsfrist vereinbart werden sollte. Demgemäß gelte die unter § 8 des Arbeitsvertrages vereinbarte Kündigungsfrist schon vom ersten Tage des Arbeitsverhältnisses an.

Praxishinweis:

Die Auffassung des BAG führte dazu, dass die bloße Vereinbarung einer Probezeit im Arbeitsvertrag keinerlei rechtlichen Inhalte hatte. Dies vermag zwar nicht zu überzeugen, muss jedoch bei der Vertragsgestaltung berücksichtigt werden. Es empfiehlt sich daher in jedem Fall, den sichersten Weg zu gehen und bei jeder Probezeitvereinbarung ausdrücklich aufzunehmen, dass während dieser Probezeit beidseitig mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden kann.

Kündigungsrecht

Kündigung nach abwegiger Strafanzeige

BAG, Urteil vom 15.12.2016 – 2 AZR 42/16 –

Wer eine Strafanzeige gegen seinen Arbeitgeber erstattet, obwohl er hätte erkennen müssen, dass der darin erhobene Vorwurf haltlos ist, muss mit einer Kündigung rechnen. Dies geht aus einem Urteil des BAG hervor. Die Klägerin ist Juristin und war als Lehrkraft bei der Beklagten, einer Fachhochschule des Bundes, angestellt. Im März 2012 bewertete die Beklagte im Rahmen einer Evaluation unter anderem die Lehrveranstaltungen der Klägerin und leitete die Ergebnisse auch an andere Mitarbeiter weiter. Die Klägerin sah darin einen Verstoß gegen datenschutzrechtliche Bestimmungen und erstatte schließlich Strafantrag „gegen Unbekannt“. Der insoweit einschlägige Straftatbestand setzt allerdings zusätzlich zu einem vorsätzlichen Verstoß gegen

datenschutzrechtliche Bestimmungen eine Schädigungsabsicht des mutmaßlichen Täters voraus. Für eine solche Schädigungsabsicht gab es im konkreten Fall keinerlei Anhaltspunkte, weshalb das Ermittlungsverfahren durch die Staatsanwaltschaft umgehend eingestellt wurde. Auch ein Bußgeld wurde nicht erhoben.

Daraufhin kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis der Klägerin ordentlich und fristgerecht. Die hiergegen gerichtete Kündigungsschutzklage blieb in allen Instanzen erfolglos. Zwar reicht eine Strafanzeige gegen den Arbeitgeber oder seine Repräsentanten meist nicht für eine Kündigung aus – soweit nicht unwahre oder leichtfertig falsche Angaben gemacht

werden. Das ist aber anders zu beurteilen, wenn trotz richtiger Darstellung des Sachverhalts für eine Strafbarkeit überhaupt keine Anhaltspunkte bestehen und die Strafanzeige sich deshalb – für den Arbeitnehmer erkennbar - als leichtfertig und unangemessen erweist. In einem solchen Fall verletze der Arbeitnehmer seine arbeitsvertraglichen Rücksichtnahmepflichten, so dass eine darauf gestützte Kündigung wirksam ist, wenn auch die Interessenabwägung zu Lasten des Arbeitnehmers ausgeht.

Im Fall der Juristin stelle der Strafantrag eine gänzlich unangemessene Reaktion auf die ungewollte Evaluation dar. Eine Strafbarkeit der Beklagten sei geradezu abwegig gewesen. Dies hätte der Klägerin bei sorgfältiger Prüfung auch auffallen müssen. Zumindest wäre ihr zumutbar gewesen, zunächst eine innerbetriebliche Klärung der vermeintlichen Rechtswidrigkeit der Veröffentlichung zu versuchen.

Mindestlohngesetz

Haftung des Bauherren für Mindestlohn der Arbeiter des Subunternehmers ?

Arbeitsgericht Berlin, Urteil vom 03.05.2017, 14 Ca 14814/16

Dass der Arbeitgeber für den Mindestlohn seiner Arbeitnehmer nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG) und in bestimmten Branchen, vor allem der Baubranche, für die tariflichen Mindestlöhne nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG) haftet, ist selbstverständlich. Eine bürgerähnliche Haftung trifft aber nach beiden Gesetzen auch Auftraggeber von Werk- und Dienstverträgen für die Löhne der Arbeitnehmer ihrer Auftragnehmer. Das betrifft vor allem den Generalunternehmer bei Bauleistungen. Was geschieht aber, wenn beide insolvent sind, wie im Fall des Baus der „Mall of Berlin“?

Ein betroffener Bauarbeiter versuchte jetzt vergeblich, vor dem Arbeitsgericht Berlin seine Ansprüche auf den Mindestlohn der Baubranche oder wenigstens des MiLoG beim Bauherrn durchzusetzen. Dieser ist zweifellos Auftraggeber der Werkverträge. Unstreitig erfasst die Haftung die gesamte Kette von Bauunternehmen und ihre Subunternehmer. Andererseits besteht auch Einigkeit, dass private Bauherren anders als gewerbliche Bauträger nicht unter die Auftraggeber im Sinne des MiLoG und des AEntG fallen.

Der Arbeitnehmer berief sich hier darauf, dass der Bauherr das Gebäude als Einkaufszentrum gewerblich

Die mögliche Selbstbetroffenheit der Klägerin spiele insoweit keine Rolle. Auch komme es nicht darauf an, ob eine innerbetriebliche Abhilfe überhaupt aussichtsreich gewesen wäre. Im Ergebnis erweise sich die Kündigung daher wegen Verstoßes gegen vertragliche Rücksichtnahmepflichten als wirksam. Einer vorherigen Abmahnung habe es nicht bedurft.

Praxishinweis:

Das BAG präzisiert mit seiner Entscheidung seine Rechtsprechung zu Whistleblowern. Nachdem in der Vergangenheit einige Urteile die Arbeitnehmerrechte stärkten, indem sie Strafanzeigen grundsätzlich als staatsbürgerliches Recht anerkannten, dessen Ausübung in der Regel keine Pflichtverletzung sein könne, wird jetzt wieder ein Korrektiv zugunsten der von Anzeigen betroffenen Arbeitgeber eingeführt. Leichtfertige Strafanzeigen sind nicht nur für den Arbeitgeber eine Belastung, sondern auch ein Risiko für den Arbeitnehmer.

nutzen und vermieten wollte. Das reicht nach Auffassung des Arbeitsgerichts Berlin für die Auftraggeberhaftung jedoch nicht aus. Ein Bauträger im Sinne von MiLoG und AEntG sei nur derjenige, der das Bauwerk im Anschluss gewinnbringend veräußern wolle, aber nicht derjenige, der es im Rahmen seines Unternehmenszweckes vermieten wolle. Der Arbeitnehmer scheiterte also mit seiner Klage.

Praxishinweis:

Nach überwiegender Auffassung der Gerichte besteht kein Risiko im Hinblick auf den Bau der eigenen Firmenzentrale oder vergleichbare, selbst genutzte Objekte. Für alle anderen gilt bis zu einer höchstrichterlichen Entscheidung, dass sie sich auf das Urteil aus Berlin berufen können, aber nicht verlassen sollten. Gewerbliche Bauherren sollten darauf Wert legen, dass ihre Generalunternehmer die Problematik im Blick haben und die möglichen Forderungen absichern. Spätestens wenn sich Zahlungsschwierigkeiten von Generalunternehmern oder Subunternehmern abzeichnen, muss geprüft werden, wie reagiert werden kann, um die Haftung für nicht gezahlte Löhne zu vermeiden.

Aufgrund der Aktualität können die angesprochenen Themen nur schlagwortartig und in gedrängter Kürze dargestellt werden. Die Lektüre ersetzt also in keinem Fall eine Rechtsberatung.

Nähere Informationen erhalten Sie bei den Rechtsanwälten unseres Arbeitsrechtsteams:



Dr. Achim Tempelmann
achim.tempelmann@aulinger.eu



Inken Hansen
inken.hansen@aulinger.eu



Dr. Bastian-Peter Stenslik
bastian-peter.stenslik@aulinger.eu



Dr. Florian Zahn
florian.zahn@aulinger.eu



Dr. Ralf Heine, M.M.
ralf.heine@aulinger.eu



Ludger Tuchlinski
ludger.tuchlinski@aulinger.eu

Büro Bochum

AULINGER Rechtsanwälte | Notare
Josef-Neuberger-Straße 4, 44787 Bochum
Telefon +49 (0)234 68779-0
Telefax +49 (0)234 68779-993

www.aulinger.eu

Büro Essen

AULINGER Rechtsanwälte | Notare
Frankenstraße 348, 45133 Essen
Telefon +49 (0)201 95986-0
Telefax +49 (0)201 95986-99