

ARBEITSRECHT

August 2018

UPDATE



Befristungsrecht

BVerfG vs. BAG: „nicht zuvor“ heißt „nicht zuvor“

BVerfG, Beschl. V. 06.06.2018, 1 BvL 7/14, 1 BvR 1375/14

Arbeitsverträge können nach § 14 Abs. 2 TzBfG auch ohne sachlichen Grund für maximal 2 Jahre befristet werden, wenn mit demselben Arbeitgeber nicht bereits zuvor ein Arbeitsverhältnis bestanden hat.

Diese Bedingung stellte manches Mal ein Einstellungshindernis dar, weil Arbeitgeber nur befristet einstellen wollten, der Wunschkandidat aber vor Jahren schon einmal in einem Vertragsverhältnis mit ihnen gestanden hatte. Am 06.04.2011 hatte das Bundesarbeitsgericht u.a. aus diesem Grund entschieden, dass diese Regelung verfassungskonform auszulegen sei: für eine sachgrundlose Befristung reiche es, wenn das ursprüngliche Arbeitsverhältnis bei Abschluss des neuen Vertrages mehr als drei Jahre zurücklag.

Die Kritik an dieser Entscheidung war groß.

Daher musste nun das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) entscheiden. Demnach ist § 14 Abs. 2 TzBfG im Grundsatz verfassungsgemäß. Die Auslegung der Norm durch das BAG überschreite die Grenzen richterlicher Rechtsfortbildung, denn der Gesetzgeber habe sich erkennbar dagegen entschieden, eine sachgrundlose Befristung nach Ablauf einer bestimmten Zeitspanne zuzulassen.

Nur in engen Grenzen erkennt das BVerfG an, dass der Anwendungsbereich des § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG eingeschränkt werden muss: in Fällen, in denen eine Vorbeschäftigung sehr lang zurückliegt, ganz anders geartet oder von sehr kurzer Dauer war, sei das Verbot der sachgrundlosen Befristung un-

zumutbar. Das könnten bestimmte geringfügige Nebenbeschäftigungen während der Schul- und Studienzeit oder der Familienzeit sein, die Tätigkeit von Werkstudierenden oder die lang zurückliegende Beschäftigung von Menschen, die sich später beruflich neu orientieren.

Die Arbeitsgerichte können und müssen in derartigen Fällen dann den Anwendungsbereich des § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG einschränken und eine Befristung als zulässig erachten.

Praxishinweis:

Damit gilt für die Praxis wieder das, was bis 2011 zu beachten war: Sachgrundlose Befristungen sind – bis auf die oben genannten Ausnahmen – grundsätzlich unwirksam, wenn der Arbeitnehmer bei demselben Arbeitgeber früher bereits beschäftigt war.

Auf die wenigen Ausnahmefälle sollte sich ein Arbeitgeber nicht verlassen.

Es sollte daher im Bewerbungsverfahren stets ein besonderes Augenmerk darauf gerichtet werden, ob etwaige Vorbeschäftigungen mit dem potentiellen neuen Arbeitnehmer vorhanden sind, und ggf. der Arbeitnehmer danach befragt werden. Anderenfalls gilt der befristete Arbeitsvertrag als auf unbestimmte Zeit geschlossen. Welche Auswirkungen diese Entscheidung auf Löschungspflichten nach dem BDSG hat, wird noch zu klären sein.

Betriebsverfassungsrecht

Keine Begünstigung eines Betriebsratsmitglieds durch hochdotierten Aufhebungsvertrag

BAG, Urt. v. 21.03.2018 – 7 AZR 590/16

Dass Mitglieder des Betriebsrats wegen ihrer Tätigkeit als Betriebsratsmitglieder nicht benachteiligt werden dürfen, ist allgemein bekannt. § 78 S. 2 BetrVG schreibt jedoch auch vor, dass Mitglieder des Betriebsrats wegen ihrer Tätigkeit nicht begünstigt werden dürfen. Ab wann eine Begünstigung eines Betriebsratsmitglieds im Einzelfall vorliegen kann, ist bisweilen schwierig zu beurteilen.

Einen kuriosen Fall hat das Bundesarbeitsgericht nun entschieden: Der Arbeitgeber hatte beim Betriebsrat zunächst die Zustimmung zu einer fristlosen Kündigung eines Betriebsratsmitglieds gemäß § 103 BetrVG beantragt. Nachdem der Betriebsrat seine Zustimmung zur fristlosen Kündigung verweigert hatte, leitete der Arbeitgeber im Juli 2013 ein Zustimmungsersetzungsverfahren vor dem Arbeitsgericht ein.

Am 22. Juli 2013 einigte sich mit dem Arbeitnehmer außergerichtlich auf einen Aufhebungsvertrag. Dieser sah u.a. die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31.12.2015, die Freistellung bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses und die Zahlung einer Abfindung in Höhe von 120.000,00 € netto in zwei Tranchen noch während des Arbeitsverhältnisses vor.

Noch während seiner Freistellung und vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses, aber nach Auszahlung der zweiten Tranche der Abfindung, machte der Kläger gerichtlich den Fortbestand

seines Arbeitsverhältnisses über den 31.12.2015 hinaus geltend. Der Kläger argumentierte damit, dass der Aufhebungsvertrag vom 22. Juli 2013 gemäß § 134 BGB in Verbindung mit § 78 S. 2 BetrVG nichtig sei, weil er durch den Aufhebungsvertrag als Betriebsratsmitglied in unzulässiger Weise begünstigt werde. Mit einem anderen Arbeitnehmer wäre niemals ein so günstiger Aufhebungsvertrag geschlossen worden.

Das BAG hat die Klage ebenso wie die Vorinstanzen abgewiesen. Zur Begründung hat das Gericht ausgeführt, dass Betriebsratsmitglieder durch den Abschluss eines Aufhebungsvertrages regelmäßig nicht unzulässig begünstigt werden. Zwar sei die Verhandlungsposition eines Betriebsratsmitglieds in Aufhebungsverhandlungen mit dem Arbeitgeber oftmals günstiger. Das beruhe aber auf dem in § 15 KSchG und § 103 BetrVG geregelten Sonderkündigungsschutz von Mitgliedern des Betriebsrats und führe nicht zu einer rechtswidrigen Begünstigung.

Praxishinweis:

Die Entscheidung des BAG ist uneingeschränkt zu begrüßen. Sie schafft Rechtssicherheit für Arbeitgeber ebenso wie für Betriebsratsmitglieder, die sich in Aufhebungsverhandlungen befinden und stellt klar, dass – auch ein sehr üppiger – Aufhebungsvertrag keine unzulässige Begünstigung des Betriebsratsmitglieds darstellt.

Kündigungsschutzrecht

Wirksamkeit einer Anhörung vor Ausspruch einer Verdachtskündigung

LAG Köln, Urt. v. 21.03.2018 – 3 Sa 398/17

Ein Zeitraum von weniger als zwei Arbeitstagen zur Abgabe einer Stellungnahme im Rahmen einer Anhörung vor Ausspruch einer Verdachtskündigung ist in der Regel unangemessen kurz. So urteilte jedenfalls das LAG Köln in einem aktuellen Urteil.

Der Kläger war als Entwicklungsingenieur bei der Beklagten beschäftigt. Im Rahmen seiner Tätigkeit im Home Office erhielt er ein Laptop sowie eine Festplatte, deren Seriennummern auf dem Übergabeschein nicht vermerkt waren. Am 25.07.2016 meldete die Firewall der Beklagten, dass über

dieses Laptop größere Datenmengen heruntergeladen wurden, unter anderem Handbücher, Betriebsvereinbarungen, Marketingplanungen etc. Zu diesem Zeitpunkt war der Kläger bereits arbeitsunfähig erkrankt.

Am 01.08.2016 wurde der immer noch arbeitsunfähige Kläger mit dem Hinweis auf „Systemprobleme“ um Herausgabe des Laptops gebeten. Der Kläger kam dem am 03.08.2016 nach. Bei einer Inaugenscheinnahme des Laptops am 04.08.2016 stellte die Beklagte fest, dass die Festplattennummer des Laptops nicht derjenigen entsprach, die der

Laptop hätte haben sollen. Die Beklagte erstattete noch am selben Tag Strafanzeige gegen den Kläger. Daneben äußerte sie den Verdacht, der Kläger habe ihre Daten missbraucht und die Festplatten getauscht.

Mit einem Schreiben, das am Abend des 04.08.2018 in den Briefkasten des Klägers eingeworfen wurde, forderte sie ihn unter Hinweis auf eine beabsichtigte außerordentliche Verdachtskündigung auf, bis Montag, 08.08.2016 13.00 Uhr, zu dem Verdacht Stellung zu nehmen. Nachdem keine Äußerung des Klägers erfolgte, sprach die Beklagte am 12.08.2016 die fristlose Kündigung aus.

Das LAG gab der Kündigungsschutzklage statt. Eine Verdachtskündigung sei nur dann gerechtfertigt, wenn der Arbeitgeber mit der gebotenen Zügigkeit alles Zumutbare zur Sachverhaltsaufklärung unternimmt und sich sodann der dringende Verdacht einer schwerwiegenden Vertragsverletzung ergibt. Zur Aufklärung gehört insbesondere auch die Anhörung des Arbeitnehmers.

Das Gericht hielt die hier erfolgte Anhörung aufgrund der kurzen Frist für unwirksam. Es ging davon aus, dass die zur

Stellungnahme gesetzte Frist von nicht einmal zwei vollen Arbeitstagen (Freitag und Montag) in jeder Hinsicht zu kurz bemessen gewesen sei. Dies gelte vor allem vor dem Hintergrund, dass die Beklagte aufgrund der Arbeitsunfähigkeit damit rechnen musste, dass der Kläger nicht sofort reagieren konnte.

Praxishinweis:

Die formalen Anforderungen an die Anhörung bei einer Verdachtskündigung sind immens hoch. Umso ärgerlicher, wenn die Anhörung „nur“ an der Bemessung der Frist scheitert. Diese Bemessung ist allerdings schwieriger als auf den ersten Blick ersichtlich: wenn eine außerordentliche Kündigung beabsichtigt ist, muss der Arbeitgeber unverzüglich aufklären, weil er nach § 626 BGB nur innerhalb von 2 Wochen ab Kenntnis vom Kündigungsgrund kündigen kann. Zwar beginnt diese Frist erst mit dem Abschluss der Ermittlungen, zu denen auch die Anhörung des Arbeitnehmers gehört. Das gilt aber nur, wenn zügig ermittelt wird, so dass auch eine zu lange Anhörungsfrist schädlich sein kann. Es ist daher abhängig vom Einzelfall zu entscheiden, wie die Anhörung und die Fristen ausgestaltet werden.

Arbeitnehmerhaftung Fristbeginn bei vertraglichen Ausschlussklauseln

BAG, Urt. v. 07.06.2018 - Az. 8 AZR 96/17

Die Klägerin, bei der der Beklagte als Verkäufer tätig war, betreibt ein Autohaus. Die Verkäufer waren angewiesen, Neufahrzeuge erst nach vollständiger Bezahlung oder im Fall gesicherter Finanzierung an den Kunden herauszugeben.

Am Freitag, den 19.09.2014, erschien ein Kunde im Autohaus, der einen von ihm bestellten Neuwagen abholen wollte. Obwohl er nur eine Anzahlung leistete, überließ der Beklagte dem Kunden auf dessen Bitte hin den Wagen über das Wochenende. Die Rückgabe wurde für den darauffolgenden Montag vereinbart. Entgegen der Vereinbarung brachte der Kunde das Auto nicht zurück.

Auf eine von der Klägerin im September 2014 erstattete Strafanzeige hin wurde der Kunde Ende Oktober 2014 in Italien festgenommen und das Fahrzeug im November 2014 beschlagnahmt. Nach Aufhebung des Haftbefehls sowie der Beschlagnahme gaben die italienischen Behörden das Fahrzeug allerdings wieder an den Kunden heraus.

Versuche der Klägerin, außergerichtlich den Restkaufpreis oder zumindest das Fahrzeug zu erlangen, scheiterten. Eine

Detektei teilte der Klägerin mit, dass der Kunde unter den von ihr angegebenen Anschriften nicht auffindbar sei. Die am 20.08.2015 eingereichte Klage konnte dem Kunden mangels ladungsfähiger Anschrift nicht zugestellt werden.

Infolgedessen forderte die Klägerin am 20.11.2015 den Beklagten auf, seine Verpflichtung zum Schadensersatz anzuerkennen, und erhob im Dezember 2015 Klage auf Zahlung von Schadensersatz.

Das BAG konnte in seinem Urteil offen lassen, ob der Beklagte seine arbeitsvertraglichen Pflichten durch die Herausgabe des Fahrzeugs an den Kunden verletzt hat.

Im Arbeitsvertrag hatten die Parteien nämlich eine Ausschlussklausel vereinbart, nach der alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit verfallen, spätestens jedoch innerhalb von drei Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wenn sie nicht vorher gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht worden sind.

Nach Ansicht des BAG waren etwaige Schadensersatzansprüche verfallen. Die Ausschlussfrist von drei Monaten begann nämlich spätestens zu dem Zeitpunkt zu laufen, als sich die Klägerin entschlossen hatte, Klage gegen den Kunden zu erheben. Da diese Klage am 20. August erhoben wurde, müsse der Entschluss mindestens einen Tag vorher gefasst worden sein, sodass die Geltendmachung der Ansprüche gegenüber dem Beklagten am 20.11. zu spät erfolgt sei.

Eine vorrangige gerichtliche Inanspruchnahme des Kunden durch die Klägerin sei nicht geboten. Der Klägerin sei zum

Zeitpunkt der Klageerhebung gegen den Kunden erkennbar gewesen, dass die Klage keine realistische Aussicht bot, von dem Kunden überhaupt irgendeine Leistung zu erlangen.

Praxishinweis:

Das Urteil des BAG bestätigt erneut, dass Ausschlussklauseln stets im Blick zu behalten sind. Sobald genug Informationen vorhanden sind, um eine Klage schlüssig erheben zu können, können und sollten auch die Ansprüche gegen den Arbeitnehmer zumindest schriftlich angemeldet werden.

Teilzeit- und Befristungsrecht Schadensersatzanspruch bei Ablehnung der Erhöhung der Arbeitszeit einer Teilzeitkraft?

BAG Urt. v. 27.02.2018 – 9 AZR 167/17

Eine Ablehnung der Erhöhung der Arbeitszeit einer Teilzeitkraft kann zu Schadensersatzansprüchen führen, muss aber nicht. Dies urteilte jüngst das Bundesarbeitsgericht.

Der Kläger nahm das beklagte Land auf Schadensersatz in Anspruch, weil es seinem Wunsch nach Erhöhung der wöchentlichen Regelarbeitszeit nicht nachgekommen war.

Das beklagte Land beschäftigte den Kläger als Lehrkraft in Teilzeit mit 14 Pflichtstunden in der Woche. Unter dem 21. Mai 2015 zeigte der Kläger den Wunsch an, die Anzahl seiner Wochenstunden auf 29 zu erhöhen.

Im Schuljahr 2015/2016 schloss das Land mit sechs Personen befristete Arbeitsverträge zur Vertretung von Lehrkräften, die in Mutterschutz oder Elternzeit gegangen waren. Eine Ausschreibung der Stellen war nicht erfolgt.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, das beklagte Land habe mit der Besetzung der Stellen seinen gesetzlichen Anspruch auf Erhöhung seiner Regelarbeitszeit vereitelt und sei deshalb verpflichtet, ihm Schadensersatz in Höhe der Differenz zwischen seinem Entgelt und dem Entgelt eines Vollzeitlehrers zu leisten.

Das BAG hat diese Klage abgewiesen.

Nach § 9 TzBfG hat der Arbeitgeber einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach einer Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen. Etwas

anderes gilt nur, wenn dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenstehen.

Besetzt ein Arbeitgeber einen freien Arbeitsplatz iSd. § 9 TzBfG, führt dies zum Untergang des Anspruchs der Teilzeitkraft auf Vertragsänderung. Der Arbeitgeber hat dann aber nach der Entscheidung des BAG dem Arbeitnehmer grundsätzlich Schadensersatz zu leisten und daher ggf. auch den Verdienstnachteil auszugleichen.

Diese Voraussetzungen lagen hier laut BAG jedoch nicht vor.

Ein Verlängerungswunsch verpflichtete den Arbeitgeber nicht schon dazu, dem Arbeitnehmer bei der Besetzung eines freien Arbeitsplatzes ein Angebot auf Abschluss eines Arbeitsvertrags mit erhöhter Arbeitszeit zu unterbreiten. Vielmehr müsse er den Arbeitnehmer nur über die zu besetzenden Arbeitsplätze informieren. Es sei sodann der Entscheidung des Arbeitnehmers überlassen, ob er seine Arbeitszeit zu dem vom Arbeitgeber vorgesehenen Termin und im entsprechenden Umfang erhöhen will. Ist das der Fall, so hat er ein hierauf bezogenes Vertragsangebot an den Arbeitgeber zu richten. Der Kläger hatte dem beklagten Land dagegen kein solches Angebot unterbreitet.

Im Übrigen hätte der Kläger auch nicht eine der lediglich befristet zu besetzenden Stellen begehrt, sondern eine vorübergehende Erhöhung der Arbeitszeit seines unbefristeten Arbeitsverhältnisses. Eine solche liege außerhalb des Regelungsregimes des § 9 TzBfG.

Praxishinweis:

Aus prozessualen Gründen musste das BAG nicht entscheiden, welche Konsequenzen es hatte, dass der Arbeitgeber den Kläger nicht über die freien Arbeitsplätze informiert hatte. Es spricht aber einiges dafür, dass in diesem Falle ein Anspruch auf Schadenersatz besteht, wenn der Arbeitnehmer darlegen

kann, dass er sich auf die Stelle beworben hätte und auch einen Anspruch auf sie gehabt hätte.

Diesen Informationsanspruch sollte daher jeder Arbeitgeber beachten, um erhebliche Nachteile 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.

AULINGER IM ARBEITSRECHT

Für weitere Informationen sprechen Sie uns gerne an.



DR. ACHIM TEMPELMANN

achim.tempelmann@aulinger.eu



INKEN HANSEN

inken.hansen@aulinger.eu



DR. BASTIAN-PETER STENSLIK

bastian-peter.stenslik@aulinger.eu



DR. RALF HEINE, M.M.

ralf.heine@aulinger.eu



LUDGER TUCHLINSKI

ludger.tuchlinski@aulinger.eu



KATRIN BUCHHOLZ

katrin.buchholz@aulinger.eu



NADINE SCHMÖKEL

nadine.schmoekel@aulinger.eu

AULINGER Rechtsanwälte | Notare

BÜRO BOCHUM

Josef-Neuberger-Straße 4
44787 Bochum
Telefon 0234 68779-0
Telefax 0234 68779-993

BÜRO ESSEN

Frankenstraße 348
45133 Essen
Telefon 0201 95986-0
Telefax 0201 95986-99

www.aulinger.eu