

sfm-arbeitsrecht

aktuell

1. Halbjahr 2018

NEUES vom BAG

Haftung – Anrechenbare Zeiten – Maskenbildnerin unter NV Bühne – **Dynamische Bezugnahme auf Kirchenarbeitsrecht** – d`Hondt – **LeihAN und Massenentlassungsanzeige** – unangemessene Kündigungsfrist – **Rückforderung in Insolvenz** – **Versetzung und BEM** – **unbillige Weisung** – **Nacharbeitszuschlag** – **Überwachung durch Keylogger** – **Bezugnahme auf TV bei Betriebsübergang** – **Befristung**

Weitere Themen

- ▶ **Hitze am AP S. 3**
- ▶ **Haftung im Arbeitsverhältnis S. 6**
- ▶ **Rufbereitschaft S. 8**
- ▶ **Verpflichtungserklärung S. 9**
- ▶ **BVerfG zur sachgrundlosen Befristung S. 10**
- ▶ **frisch am Tisch-S. 11**
- ▶ **Flanschstützen S. 12**

Neue Amtszeit – neue Anforderungen – langer Atem

Immer, wenn der Newsletter schon fast fertig ist, droht die Seite eins. Eigentlich will man jetzt lieber über viele Dinge auf der Welt und vermeintlich christliche Politiker schimpfen, die sich gar nicht so christlich verhalten. Aber das gehört woanders hin.

Für uns Arbeitsrechtler ist das zweite Halbjahr sicherlich auch dadurch geprägt, dass bei Betriebsräten die Neuwahlen gerade durchgeführt wurden und neue Betriebsrätinnen und Betriebsräte sich versuchen, zurecht zu finden.

Das ist spannend, da - wie häufig – die Arbeitsweise, die man sich am Anfang aneignet auch oft bleibt. Engagement ist da, jetzt gehört dazu aber noch das Handwerkszeug. Damit sind einerseits Schulungen gemeint, aber auch Absprachen in den Gremien, wie die reale Arbeit organisiert wird und letztlich die Sensibilisierung dafür, wo überhaupt Fragen und Probleme stecken. Mensch muss da nicht alles wissen,

aber erkennen, wo es lohnt, zu fragen.

In diesem Sinne – und natürlich auch für altgediente Betriebs- und Personalräte - haben wir wieder eine Mischung von Beiträgen und Berichten aus dem Arbeitsrecht zusammengestellt. Alles natürlich subjektiv ausgesucht und bewertet.

Zum Stichwort „langer Atem“ sei noch auf die Entscheidung des Arbeitsgerichts Kiel vom 26.07.2018 verwiesen, das einen Einigungsstellenspruch zur Mindestbesetzung mit Pflegepersonal bestätigt hat. Da hatte sich die - ausweislich der Unterlagen - viele Vorarbeit der Kollegen vor Ort erst mal gelohnt. Das LAG Schleswig-Holstein hat den Beschluss zwar aufgehoben (die Gründe sind wohl noch nicht veröffentlicht), aber mal sehen, was das BAG so bringt. Unabhängig davon gilt: „Der stete Tropfen....“

In diesem Sinne wünschen wir viel Spaß und/oder Erkenntnisgewinn beim Lesen

RA M. Fleischmann



Haftung des Arbeitgebers für Impfschäden

Führt eine freiberuflich tätige Betriebsärztin im Betrieb Grippe-schutzimpfungen auf Kosten des Arbeitgebers durch, haftet dieser gleichwohl nicht für etwaige Verstöße der Ärztin gegen Aufklärungspflichten oder Impfschäden. BAG vom 21. Dezember 2017 - 8 AZR 853/16, Bestätigung von LAG Baden-Württemberg - Kammern Freiburg - vom 6. Juni 2016 - 9 Sa 11/16, zit. nach PM des BAG Nr. 58/17

Volle Berücksichtigung von Zeiten ärztlicher Tätigkeit für andere Arbeitgeber bei der Einstellung nach dem TV-Ärzte Hessen

Nach § 10 Abs. 7 und § 14 Abs. 2 TV-Ärzte Hessen werden bei der Einstellung für die Eingruppierung und Stufenzuordnung Zeiten ärztlicher Tätigkeit für andere Arbeitgeber berücksichtigt. Die bei anderen Arbeitgebern zurückgelegten Zeiten sind uneingeschränkt zu berücksichtigen, unabhängig davon, ob und welche Unterbrechungen vorlagen. § 11 Abs. 2 TV-Ärzte Hessen, der bei einem Aufstieg ununterbrochene Zeiten fordert, ist bei der Einstellung nicht anzuwenden.

BAG vom 21. Dezember 2017 - 6 AZR 863/16, Bestätigung von Hessisches LAG vom 19. Juli 2016 - 13 Sa 554/15, zit. nach PM des BAG Nr. 57/17

Befristung einer Maskenbildnerin nach NV Bühne möglich

Maskenbildner gehören zum künstlerisch tätigen Bühnenpersonal, wenn sie nach den arbeitsvertraglichen Vereinbarungen überwiegend künstlerisch tätig sind. Dies wiederum kann die Befristung des Arbeitsvertrags wegen der Eigenart der Arbeitsleistung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG i. V. m. NV Bühne (Normalvertrag Bühne) rechtfertigen. Auf Grundlage des NV Bühne vereinbarte Befristungen von Arbeitsverträgen des künstlerisch tätigen Bühnenpersonals, sind im Hinblick auf die verfassungsrechtlich garantierte Kunstfreiheit des Arbeitgebers sachlich gerechtfertigt.

BAG-Splitter

Berichtszeitraum: 2. Halbjahr 2017

Bitte beachten, dass Wiedergabe stark verkürzt ist und damit eine Übertragung auf ähnliche, nicht identische Fälle immer erst zu prüfen ist.

BAG vom 13. Dezember 2017 - 7 AZR 369/16, Bestätigung von LAG Köln vom 17. Mai 2016 - 12 Sa 991/15, zit. nach PM des BAG Nr. 56/17

Dynamische arbeitsvertragliche Bezugnahme auf kirchliches Arbeitsrecht gilt auch nach Betriebsübergang auf weltlichen Erwerber weiter

Teil der weitergeltenden Pflichten gemäß § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB im Falle eines Betriebsübergangs ist auch die arbeitsvertraglich vereinbarte Bindung an das in Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) geregelte kirchliche Arbeitsrecht. Wird der Betrieb eines kirchlichen Arbeitgebers im Wege eines Betriebsübergangs von einem weltlichen Erwerber übernommen, gilt nichts anderes. Die späteren Gehaltserhöhungen waren auch vom Erwerber zu vollziehen.

BAG vom 23. November 2017 - 6 AZR 683/16, Bestätigung von Sächsisches LAG vom 17. März 2016 - 6 Sa 631/15 (Parallelverfahren 6 AZR 684/16), zit. nach PM des BAG Nr. 54/17

Die Sitzverteilung nach dem d'Hondtschen Höchstzahlverfahren ist verfassungsgemäß

Das in § 15 Abs. 1 und 2 der Wahlordnung zum BetrVG vorgesehene d'Hondtsche Höchstzahlverfahren zur Sitzverteilung bei Listenwahlen zum Betriebsrat ist nach Ansicht des BAG nicht verfassungswidrig. Der Ordnungsgeber durfte zwischen den verschiedenen Auswahlsystemen wählen.

BAG vom 22. November 2017 - 7 ABR 35/16, Bestätigung von LAG Sachsen-Anhalt vom 5. April 2016 - 6 TaBV 19/15, zit. nach PM des BAG Nr. 53/17

BAG ruft EuGH zur Frage der Berücksichtigung von Leiharbeitnehmern bei Massentlassungsanzeigen an

Die Beantwortung der Frage, ob und ggf. unter welchen Voraussetzungen Leiharbeitnehmer bei der Bestimmung der Zahl der in einem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer iSd. § 17 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 KSchG zu berücksichtigen sind, hat der Zweite Senat des BAG an den EuGH weitergereicht. Relevant ist dies in Grenzfällen für die Frage, ob eine Massentlassungsanzeige erforderlich war. Unterbleibt eine solche, obwohl erforderlich, sind Kündigungen unwirksam.

BAG vom 16. November 2017 - 2 AZR 90/17 (A), Vorinstanz: LAG Düsseldorf vom 8. September 2016 - 11 Sa 705/15 -, zit. nach PM des BAG Nr. 51/17

Kündigungsfrist von drei Jahren in Allgemeinen Geschäftsbedingungen ist unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers

Wird die gesetzliche Kündigungsfrist für den Arbeitnehmer in Allgemeinen Geschäftsbedingungen erheblich verlängert, kann darin auch dann eine unangemessene Benachteiligung, entgegen den Geboten von Treu und Glauben im Sinn von § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB liegen, wenn die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber in gleicher Weise verlängert wird. Vorliegend war die Kündigungsfrist von drei Jahren zum Monatsende unangemessen und daher unwirksam.

BAG vom 26. Oktober 2017 - 6 AZR 158/16, Bestätigung von Sächsisches LAG vom 19.



Januar 2016 - 3 Sa 406/15 -, zit. nach PM des BAG Nr. 48/17

Überraschung: Sommer kommt immer wieder - Hitze am Arbeitsplatz -

Alle Jahre wieder stellt sich die Frage, was man tun kann oder auch muss, wenn es am Arbeitsplatz heiß und stickig wird.

Arbeitgeber muss Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schützen

Arbeitsrechtlicher Ausgangspunkt ist § 618 BGB, wonach der Arbeitgeber die „Räume, (...), so einzurichten und zu unterhalten (hat) (...), dass der Verpflichtete (also der Arbeitnehmer) gegen Gefahr für Leben und Gesundheit soweit geschützt ist, als die Natur der Dienstleistung es gestattet.“ Ergänzt wird dies (zumindest theoretisch) durch das Zurückbehaltungsrecht aus § 273 Abs. 1 BGB, wonach der Arbeitnehmer „die geschuldete Leistung verweigern“ kann, wenn er einen fälligen Anspruch gegen den Arbeitgeber hat und dieser noch nicht erfüllt wurde. Fälliger Anspruch in diesem Sinne könnte dann das zur Verfügung stellen eines zumutbaren Arbeitsplatzes sein. Soweit die Theorie. In der Praxis ist es so, dass trotz zahlreicher Normen eine exakte Bestimmung des unter Hitze Gesichtspunkten Zulässigen schwer möglich ist.

Arbeitsschutzgesetz

Ausgangspunkt ist § 3 Abs. 1 ArbSchG, wonach der Arbeitgeber verpflichtet ist, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung von Gesundheitsaspekten zu treffen.

Arbeitsstättenverordnung

Die Arbeitsstättenverordnung wiederum normiert in § 3a Abs. 1 S. 1, dass dafür zu sorgen sei, „dass Arbeitsstätten so eingerichtet und betrieben werden, dass Gefährdungen für die Sicherheit und die Gesundheit der Beschäftigten möglichst vermieden und verbleibende Gefährdungen möglichst gering gehalten werden.“ Der Anhang zur Arbeitsstättenverordnung beschreibt dann die Anforderungen an Arbeitsstätten schon etwas genauer. Ziff. 3.5 „Raumtemperatur“ fordert „eine gesundheitlich zuträglich Raumtemperatur“.

Arbeitsstättenrichtlinie

Die Arbeitsstättenrichtlinie 3.5 (ASR 3.5) schließlich *weiter auf nächster Seite*

Erzwungene Rückzahlung von Ausbildungsvergütung in Insolvenz

Zahlungen an Arbeitnehmer und Auszubildende, die nicht in der „geschuldeten Art“ erfolgen (inkongruente Deckung), können vom späteren Insolvenzverwalter gemäß § 131 Abs. 1 Nr. 1 InsO ohne weitere Voraussetzungen zur Masse zurückgefordert werden (Insolvenzanfechtung), wenn die Zahlungen nach dem Insolvenzantrag (Arbeitsgerichte sind an Feststellung des Amtsgerichts gebunden) vorgenommen worden sind, der zur Eröffnung des Insolvenzverfahrens geführt hat. Zahlungen, die der Arbeitgeber erbringt, um eine unmittelbar bevorstehende Zwangsvollstreckung abzuwenden (Druckzahlungen), sind nach ständiger Rechtsprechung des BGH und des BAG nicht in der „geschuldeten Weise“ erbracht und damit inkongruent. Nachdem der Gesetzgeber eine Gesetzesänderung, nach der eine inkongruente Deckung nicht allein deswegen vorliegen sollte, weil die Befriedigung durch Zwangsvollstreckung erwirkt oder zu deren Abwendung bewirkt worden war, doch nicht vorgenommen hat, bleibt es bei der arbeitnehmerunfreundlichen Rechtsprechung.

BAG vom 26. Oktober 2017 - 6 AZR 511/16, Bestätigung von LAG Hamm vom 8. April 2016 - 16 Sa 944/15, zit. nach PM des BAG Nr. 47/17

Kein Wiedereinstellungsanspruch im Kleinbetrieb

Ein Wiedereinstellungsanspruch nach den Grundsätzen, die im Zusammenhang mit Kündigungen entwickelt wurden, bei denen das Kündigungsschutzgesetz anwendbar ist (begründet durch neuere Entwicklungen noch zum Zeitpunkt des Kündigungsausspruchs wirksamer Kündigung) steht grundsätzlich auch nur Arbeitnehmern zu, wenn das Kündigungsschutzgesetz (mehr als 10 AN und länger als 6 Monate beschäftigt) Anwendung findet.

Ursprünglich sollte der Kleinbetrieb (Apotheke) geschlossen

werden, wurde dann jedoch zunächst vom bisherigen Arbeitgeber für zwei Monate weitergeführt, bevor er auf einen Dritten überging. Da die Klage in der Revision nur noch gegen den Übernehmer offen war (gegen den ursprünglichen Arbeitgeber war sie bereits rechtskräftig abgewiesen), ließ das BAG offen, ob sich in Kleinbetrieben im Einzelfall ausnahmsweise aus § 242 BGB gleichwohl ein Wiedereinstellungsanspruch ergeben kann.

BAG vom 19. Oktober 2017 - 8 AZR 845/15 - Bestätigung von LAG Düsseldorf vom 7. Oktober 2015 - 4 Sa 1289/14, zit. nach PM des BAG, Nr. 46/17 sowie veröffentlichtem Volltext (Parallelverfahren: 8 AZR 847/15)

Versetzung von Nachtschicht in Wechselschicht scheitert nicht an fehlender BEM-Maßnahme

Die Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements iSv. § 84 Abs. 2 SGB IX ist keine Voraussetzung für die Wirksamkeit einer Versetzung. Dies gilt selbst dann, wenn die Anordnung des Arbeitgebers u.a. auf Gründe gestützt wird, die im Zusammenhang mit dem Gesundheitszustand des Arbeitnehmers stehen. Ob die streitgegenständliche Versetzung billigem Ermessen entspricht, ist noch zu prüfen.

BAG vom 18. Oktober 2017 - 10 AZR 47/17, Aufhebung und Zurückverweisung von LAG Baden-Württemberg vom November 2016 - 15 Sa 76/15, zit. nach PM des BAG, Nr. 45/17

Unbillige Weisung des Arbeitgebers muss (doch) nicht beachtet werden

Entgegen einer Entscheidung des 5. Senats aus 2012, ist ein Arbeitnehmer nach § 106 S. 1 GewO, § 315 BGB nicht an eine Weisung des Arbeitgebers gebunden, die die Grenzen billigen Ermessens nicht wahrt (unbillige Weisung). Arbeitgeberseitige Weisungen müssen § 106 GewO und damit auch § 315 BGB beachten. Dieser Entscheidung war eine Anfrage des 10. Senats beim 5. Senat vorausgegangen, ob dieser an seiner restriktiven Rechtsprechung festhält. Der 5. Senat erklärte am 14.09.2017, seine damalige Position nicht mehr zu vertreten, so

... Hitze am Arbeitsplatz...

definiert in 4.2. Abs. 3 dann eine Soll-Obergrenze von +26 °C. Dies wird dann aber für den Fall von Außenlufttemperaturen von über +26 °C in Ziff. 4.4 wieder relativiert. Liegen die Außenlufttemperaturen über dieser Grenze und die Innenraumtemperatur ebenfalls, so sollen (lediglich) zusätzliche Maßnahmen ergriffen werden.

Als beispielhafte Maßnahmen werden angeführt:

- a) effektive Steuerung des Sonnenschutzes (z. B. Jalousien auch nach der Arbeitszeit geschlossen halten)
- b) effektive Steuerung der Lüftungseinrichtungen (z. B. Nachtauskühlung)
- c) Reduzierung der inneren thermischen Lasten (z. B. elektrische Geräte nur bei Bedarf betreiben)
- d) Lüftung in den frühen Morgenstunden
- e) Nutzung von Gleitzeitregelungen zur Arbeitszeitverlagerung
- f) Lockerung der Bekleidungsregelungen
- g) Bereitstellung geeigneter Getränke (z. B. Trinkwasser)

Bei über 30 °C müssen wirksame Maßnahmen ergriffen werden, wobei technische und organisatorische Maßnahmen personenbedingten Maßnahmen vorgehen. Schließlich ist sogar eine Tätigkeit bei über 35 °C denkbar, wobei dann jedoch zwingend Luftduschen, Entwärmungsphasen oder Hitzeschutzkleidung erforderlich wären (4.4. Abs. 3). Ohne diese Maßnahmen wäre der Raum nicht als Arbeitsraum geeignet.

Kein eigenmächtiges Hitzefrei

Da in aller Regel ein absolutes Verbot der Tätigkeit nicht gegeben sein wird bzw. die persönliche Einschätzung des Arbeitnehmers nicht unbedingt mit der eines späteren Richters übereinstimmen muss, ist von individueller Arbeitsverweigerung dringend abzuraten.

Bei gesundheitlichen Beeinträchtigungen zum Arzt

Wenn andererseits das hitzebedingte Unwohlsein so stark wird, dass eine relevante gesundheitliche Beeinträchtigung zu konstatieren ist, sollte der Arzt aufgesucht werden, da nur ein solcher in der konkreten Situation eine Arbeitsunfähigkeit wirklich bescheinigen kann. Vorbelastete Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können sich auch im Vorfeld medizinisch attestieren lassen, welche klimatischen Bedingungen aus medizinischer Sicht eine Arbeitsleistung als unzumutbar erscheinen lassen. Dies wird aber nur in speziellen medizinisch begründeten Fällen möglich sein.

weiter auf nächster SeiteX

... Hitze am Arbeitsplatz...

Arbeitnehmer haben Recht aus § 17 ArbSchG

Handelt der Arbeitgeber nicht von alleine, unter anderem um die Erhöhung des Unfallrisikos einzudämmen oder aber auch dem signifikanten Abfall der Leistungsfähigkeit ab Temperaturen über 22 °C entgegenzuwirken, so kann der Arbeitnehmer sich nach § 17 ArbSchG mit Vorschlägen an den Arbeitgeber wenden und - wenn das nichts hilft - auch an die Arbeitsschutzbehörden.

Betriebsrat hat Aufgabe und auch Mitbestimmungsrecht

Gleichzeitig hat der Betriebsrat nach § 80 Abs. 1 Ziff. 1 BetrVG auf die Einhaltung der zu Gunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze hinzuwirken. Neben dieser Verpflichtung besteht auch die Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Ziff. 7 BetrVG i.V.m. § 3a ArbStättV.

Nach unserem Dafürhalten kann man dabei bei akuten Handlungspflichten der Arbeitgeber nicht darauf verwiesen werden, dass erst eine Gefährdungsbeurteilung erstellt werden müsste. Das BAG sieht dies im Beschluss vom 28.3.2017 – 1 ABR 25/15 leider enger („Erfordernis von feststehenden oder im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung festzustellenden Gefährdungen“). Dies widerspricht dem Präventionsansatz, wurde vom ersten Senat einen Monat später aber noch einmal explizit bestätigt. Daher sollten – wo noch nicht geschehen - dringend Gefährdungsbeurteilungen eingefordert werden, die auch die Frage der klimatischen Situation umfassen.

RA Michael Fleischmann

Werktag fallen, dienstplanmäßig nicht zur Arbeit eingeteilt sind.

BAG vom 20. September 2017 - 6 AZR 143/16, Bestätigung von LAG Schleswig-Holstein vom 12. Januar 2016 - 1 Sa 232/15, zit. nach PM des BAG, Nr. 39/17

Insolvenzanfechtung auf Teilzahlungen auf Basis einer älteren Ratenzahlungsvereinbarung mit Gerichtsvollzieher

Erhält ein Arbeitnehmer in der sog. „kritischen Zeit“ (hier in den letzten drei Monaten vor dem Antrag auf Insolvenzeröffnung oder in der Zeit danach, jedoch nach Sachverhalt unterschiedlich, siehe § 131 InsO) Zahlungen des Arbeitgebers, die nicht in der sog. „geschuldeten Art“ erfolgen (inkongruente Deckung), kann der Insolvenzverwalter die Zahlungen nach Maßgabe des § 131 InsO zur Masse zurückfordern (Insolvenzanfechtung). Der Arbeitnehmer kann in der kritischen Zeit keine Leistung unter Einsatz hoheitlichen Zwangs beanspruchen. Das gilt auch für Teilzahlungen aufgrund einer vor der kritischen Zeit abgeschlossenen Ratenzahlungsvereinbarung nach § 802b ZPO. BAG vom 20. September 2017 - 6 AZR 58/16 - Bestätigung von LAG Köln vom 27. August 2015 - 7 Sa 342/15, zit. nach PM des BAG, Nr. 38/17

Befristung eines Schauspielers in einer Krimiserie

Die Befristung des Arbeitsvertrags mit einem Schauspieler, der aufgrund einer Vielzahl von befristeten Arbeitsverträgen langjährig in derselben Rolle einer Krimiserie beschäftigt wurde, kann durch die Eigenart der Arbeitsleistung iSv. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG sachlich gerechtfertigt sein.

Das durch die Kunstfreiheit (Art. 5 Abs. 3 GG) geprägte Gestaltungsinteresse des Arbeitgebers muss dabei mit dem nach Art. 12 Abs. 1 GG zu gewährleistenden Mindestbestandsschutz des künstlerisch tätigen Arbeitnehmers abgewogen werden.

BAG vom 30. August 2017 - 7 AZR 864/15, Bestätigung von LAG München vom 29. Oktober 2015 - 4 Sa 527/15 (Parallelsache: 7 AZR 440/16 – Vorinstanz)

dass der Weg für den 10. Senat frei war, neu zu entscheiden.

BAG vom 18.10.2017 – 10 AZR 330/16, zuvor Anfrage vom 14.06.2017 und Antwort vom 14.09.2017 – 5 AS 7/17

Prozentualer Nachtarbeitszuschlag mind. auf Basis Mindestlohn

Die Höhe der Entgeltfortzahlung an Feiertagen bestimmt sich wegen des Entgeltausfallprinzips - soweit nicht sowieso ein höherer tariflicher oder vertraglicher Anspruch besteht - nach § 2 EFZG iVm. § 1 MiLoG. Sieht ein Tarifvertrag einen Nachtarbeitszuschlag vor, der auf den tatsächlichen Stundenverdienst zu zahlen ist, ist auch dieser mindestens aus dem gesetzlichen Mindestlohn zu berechnen.

Eine Anrechnung des gezahlten „Urlaubsgeldes“ auf Ansprüche nach

dem MiLoG kann vorliegend nicht erfolgen, da der anwendbare Tarifvertrag hierauf einen eigenständigen Anspruch gibt und es sich nicht um Entgelt für geleistete Arbeit handelt.

BAG vom 20. September 2017 - 10 AZR 171/16, Bestätigung von Sächsisches LAG vom 27. Januar 2016 - 2 Sa 375/15, zit. nach PM des BAG, Nr. 40/17

Sollstundenreduzierung nach § 6 Abs. 3 Satz 3 oder § 6.1 Abs. 2 Satz 1 TVöD-K auch Samstags

Samstag ist ein Werktag iSv. § 6 Abs. 3 Satz 3 und § 6.1 Abs. 2 Satz 1 des TVöD in der für den Krankenhausbereich geltenden Version (TVöD-K). Dies hat zur Folge, dass eine Sollstundenreduzierung erfolgen muss, wenn schichtdienstleistende Beschäftigte an bestimmten Vorfeiertagen (Heiligabend, Silvester) oder Feiertagen, die auf einen

Dynamik einer Verweisungsklausel nach Betriebsübergang

Die mit dem Betriebsveräußerer einzelvertraglich vereinbarte Klausel, die dynamisch auf einen Tarifvertrag verweist, verliert ihre Dynamik nicht allein aufgrund eines Betriebsübergangs.

Der EuGH hatte am 27. April 2017 (C-680/15 - und C-681/15) in einem Vorabentscheidungsverfahren entschieden, dass die RL 2001/23/EG in Verbindung mit Art. 16 GRC der dynamischen Fortgeltung einer arbeitsvertraglichen Bezugnahme Klausel im Verhältnis zwischen dem Arbeitnehmer und dem Betriebserwerber nicht entgegensteht, sofern das nationale Recht sowohl einvernehmliche als auch einseitige Anpassungsmöglichkeiten für den Erwerber vorsieht (wir berichteten hierüber bereits in der letzten Ausgabe).

BAG vom 30. August 2017 - 4 AZR 95/14, Bestätigung von Hessisches LAG vom 10. Dezember 2013 - 8 Sa 512/13, zit. nach PM des BAG Nr. 35/17 (Parallelverfahren: 4 AZR 61/14).

Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszulagen im üblichen Rahmen sind unpfändbar

Zulagen für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit sind Erschwerniszulagen

iSv. § 850a Nr. 3 ZPO und damit „im Rahmen des Üblichen“ unpfändbar. Das gilt nicht für Zulagen für Schicht-, Samstags- oder sog. Vorfestarbeit. Zur Bestimmung, was „üblich“ ist, kann auf § 3b EStG zurückgegriffen werden. *BAG vom 23. August 2017 - 10 AZR 859/16, Aufhebung und Rückverweisung von LAG Berlin-Brandenburg vom 20. Juli 2016 - 20 Sa 639/16, 20 Sa 975/16, zit. nach PM des BAG Nr. 34/17*

Unzulässige Überwachung durch Keylogger

Der Einsatz eines Keyloggers, mit dem alle Tastatureingaben an einem geschäftlichen Computer für eine verdeckte Überwachung und Kontrolle des Arbeitnehmers aufgezeichnet werden, ist nach § 32 Abs. 1 BDSG (zwischenzeitlich abgelöst durch § 26 BDSG-neu) unzulässig, wenn kein auf den Arbeitnehmer bezogener, durch konkrete Tatsachen begründeter Verdacht einer Straftat oder einer anderen schwerwiegenden Pflichtverletzung besteht.

Die gewonnenen Erkenntnisse über die Privataktivitäten des deshalb gekündigten Arbeitnehmers durften im gerichtlichen Verfahren nicht verwertet werden. Ein Sachvortrags- oder Beweis-

verwertungsverbot wegen einer Verletzung des gem. Art. 2 I iVm Art. 1 I GG geschützten allgemeinen Persönlichkeitsrechts einer Partei (vgl. auch Art. 8 I EMRK) kann sich im arbeitsgerichtlichen Verfahren aus der Notwendigkeit einer verfassungskonformen Auslegung des Prozessrechts – etwa von §§ 138 III, 286, 331 I 1 ZPO – ergeben, so das BAG. Wegen der nach Art. 1 III GG bestehenden Bindung an die insoweit maßgeblichen Grundrechte und der Verpflichtung zu einer rechtsstaatlichen Verfahrensgestaltung habe das Gericht zu prüfen, ob die Verwertung von heimlich beschafften persönlichen Daten und Erkenntnissen, die sich aus diesen Daten ergeben, mit dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht des Betroffenen vereinbar ist.

Die anderweitig festgestellten Verstöße rechtfertigten die Kündigungen mangels vorheriger Abmahnung nicht. *BAG vom 27. Juli 2017 - 2 AZR 681/16, Bestätigung von LAG Hamm vom 17. Juni 2016 - 16 Sa 1711/15, zit. nach PM des BAG Nr. 31/17*

Bearbeitung: RA M. Fleischmann

Praxiswissen Individualarbeitsrecht: Wo gehobelt wird, fallen Späne – Die Haftung im Arbeitsverhältnis

Das Risiko eines Schadenseintritts ist im Arbeitsverhältnis naturgemäß erhöht. Wenn nichts gearbeitet wird, können auch keine Fehler passieren. In der täglichen Praxis taucht daher regelmäßig die Frage auf, wie ein Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber für Schäden haftet.

Die Rechtsprechung hat früh erkannt, dass eine Haftung nach Bürgerlichem Recht unbillig wäre, nach dem ein Arbeitnehmer schon bei leichtester Fahrlässigkeit voll für Schäden haften würde. Die

Besonderheiten des Arbeitsverhältnisses sind dabei nicht berücksichtigt, insbesondere nicht, dass ein Arbeitnehmer i.d.R. keinen Einfluss auf die Organisation des Betriebes und die Gestaltung der Arbeitsbedingungen hat. Im Übrigen, auch dem sorgfältigsten Arbeitnehmer passieren Fehler! In der Folge entwickelte das Bundesarbeitsgericht daher ein besonderes Haftungsmodell, das eine gerechtere Verteilung des Schadensrisikos sicherstellen soll.

Grundsätze der beschränkten Arbeitnehmerhaftung

Nach diesen sog. Grundsätzen der beschränkten Arbeitnehmerhaftung muss eine Abwägung zwischen dem grundsätzlich den Arbeitgeber zuzuordnenden „Betriebsrisiko“ und einem Verschulden des Arbeitnehmers vorgenommen werden. Kommt es demnach im Rahmen einer betrieblich veranlassten Tätigkeit zu einem Schaden, erfolgt hinsichtlich der Höhe der Haftungserleichterung eine Unterscheidung nach drei Verschuldensstufen:

- Bei **leichtester Fahrlässigkeit** ist eine Haftung des Arbeitnehmers ausgeschlossen.
- Bei **mittlerer, normaler Fahrlässigkeit** kommt eine anteilige Schadenshaftung (Quotelung) in Betracht.
- Im Falle **grober Fahrlässigkeit und Vorsatz** haftet der Arbeitnehmer voll, jedoch können auch hier, je nach Einzelfall, Haftungsgrenzen bestehen.

Im Regelfall kommt es bei mittlerer/normaler Fahrlässigkeit zu einer Schadensteilung. Jedoch sind auch die Gesamtumstände des Falles nach so genannten Billigkeits- und Zumutbarkeitsgesichtspunkten zu betrachten und abzuwägen. In eine solche Abwägung können folgende Kriterien eingestellt werden (vgl. ErfK-Preis, 18. Auflage, § 619 a Rn. 16):

- der Grad des Verschuldens
- die „Gefahrgeneigntheit“ der Tätigkeit“
- die Höhe des Schadens
- ein vom Arbeitgeber versicherbares/versichertes Risiko

Schulungsbedarf?!

**kein Platz mehr frei beim gewerkschaftlichen Schulungsträger?
kein Angebot für Eure spezifischen Bedürfnisse dort?**

sfm nach Inhouse-Schulung fragen

- die berufliche Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb (evtl. Berufsanfänger)
- die Höhe des Arbeitsentgelts (evtl. im Arbeitsentgelt enthaltene Risikoprämie, sog. Mankogeld)
- die persönlichen Verhältnisse des Arbeitnehmers, wie z.B. Dauer der Betriebszugehörigkeit

Aber auch bei Annahme grober Fahrlässigkeit kann eine volle Haftung des Arbeitnehmers dann unzumutbar sein, wenn der Verdienst völlig außer Verhältnis zum eingetretenen Schaden steht. Starre Haftungsgrenzen bestehen zwar nicht, das Betriebsrisiko kann jedoch aufgrund des besonders hohen Schadensrisikos stärker zu berücksichtigen sein. Natürlich muss auch hier immer der Einzelfall betrachtet werden.

Weitere Haftungsbeschränkungen

Daneben können sich auch aus gesetzlichen und tarifrechtlichen Vorschriften weitere Haftungsbeschränkungen ergeben. Haftungsbeschränkungen auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit ergeben sich beispielsweise aus § 75 BBG und § 48 BeamtStG, sowie § 3 Abs. 7 TV-L und § 3 Abs. 7 TVöD VKA, die eine beamtengleiche Schadenshaftung vorsehen.

Eine weitere Haftungseinschränkung kommt in Betracht, wenn den Arbeitgeber gem. § 254 BGB ein Mitverschulden trifft. Dieses kann sich insbesondere aus Organisationsdefiziten im Betrieb ergeben, wenn z.B. gebotene Anweisungen/Unterweisungen nicht vorgenommen und erforderliche Überwachungen nicht durchgeführt wurden, oder aber einer angezeigten Arbeitsüberlastung nicht abgeholfen wurde.

Die Darlegung und Beweislast für ein Verschulden des Arbeitnehmers liegt zunächst beim Arbeitgeber. Die entlastenden Umstände, bzw. ein Mitverschulden des Arbeitgebers, sind durch den Arbeitnehmer darzulegen.

Fazit:

Die Besonderheiten des jeweiligen Arbeitsverhältnisses sind bei der Frage der Schadenshaftung immer zu berücksichtigen. Aufgrund der dargestellten Beweislastverteilung ist es jedoch immer anzuraten, den Arbeitgeber auf bestehende Missstände hinzuweisen.

A. Daumoser, RAin



Rufbereitschaft oder Bereitschaftsdienst? EuGH konkretisiert Rechtsprechung

EuGH vom 21.02.2018 - C-518/15 Matzak

Die Abgrenzung zwischen diesen Formen der Arbeit und deren Einordnung als Arbeitszeit war und ist seit langem Gegenstand kontroverser Diskussionen. Bei beiden Formen müssen sich die Arbeitnehmer zur Arbeit bereit halten und (zusätzlich) aktiv vom Arbeitgeber zur Arbeit aufgefordert werden. Das Hauptabgrenzungskriterium besteht nach Auffassung des BAG darin, dass bei der Rufbereitschaft – im Gegensatz zum Bereitschaftsdienst – die Beschäftigten ihren Aufenthaltsort frei wählen können.

Der EuGH hat mit Urteil vom 21.2.2018 seine bisherige Rechtsprechung zu diesem Thema bestätigt und konkretisiert, es hat entschieden, dass im vorliegenden Fall die Rufbereitschaft als Arbeitszeit zu werten ist.

Dies ist als solches nicht überraschend und im Einklang mit der Rechtsprechung des BAG, welches entschieden hat, dass es sich nicht um Rufbereitschaft, sondern um Bereitschaftsdienst handelt, wenn der Arbeitnehmer verpflichtet ist, auf Abruf innerhalb von 20 Minuten am Arbeitsplatz zu erscheinen (vgl. BAG vom 31.01.2002 - 6 AZR 214/00).

Der EuGH lässt neben Zeit und Aufenthaltsort in seiner Entscheidung noch ein weiteres Kriterium einfließen, nämlich inwieweit der Beschäftigte durch seine Verpflichtung in seiner Möglichkeit eingeschränkt ist, während des betreffenden Zeitraums anderen Tätigkeiten nachzugehen.

So weist auch die Generalanwältin Sharpston in ihren Schlussanträgen ausdrücklich darauf hin, es sei „vielmehr die Qualität der Zeit zu berücksichtigen, die dem Arbeitnehmer möglicherweise während derartiger Dienste beispielsweise in der Form zuteilwird, dass er sich seinen eigenen Interessen und seiner Familie

widmen kann. Von überragender Bedeutung ist in diesem Kontext ist die Qualität der verbrachten Zeit“ (vgl. Schlussantrag vom 26.07.2017 - C-518/15)

Daher wird man angesichts moderner Kommunikationsmittel vermehrt auch darauf abstellen müssen, mit welcher Intensität und wohl auch mit welcher Verlässlichkeit der Beschäftigte während der betreffenden Zeit seinen eigenen Interessen nachgehen kann. Hierbei wird auch eine Rolle spielen müssen, wie wahrscheinlich es ist, dass er zur Arbeitsleistung tatsächlich herangezogen wird. Selbst wenn ein Beschäftigter

seine Zeit am See oder in den Bergen verbringen kann und 45 Minuten Zeit hat, auf Email-Anfragen zu reagieren, wird die Qualität der dort verbrachten Zeit erheblich beeinträchtigt sein, wenn er damit rechnen muss, im Stundentakt kontaktiert zu werden.

Anmerkung:

Nach der Rechtsprechung des BAG (vgl. z.B. 05.06.2003 - 6 AZR 114/02) führt die Einordnung als Arbeitszeit i.S.d Ar-

bZG sowie der europäischen Richtlinie nicht automatisch zu einem besonderen Entgeltanspruch. Daran ändert auch die Entscheidung des *EuGH* nichts. Dort wird vielmehr ausdrücklich darauf hingewiesen, dass der EU keine Kompetenz zur Regelung des Arbeitsentgelts zusteht und entsprechend auch die RL 2003/88/EG hierzu keine Festlegungen trifft. Die Einordnung von Rufbereitschaft als Arbeitszeit wirkt sich daher unmittelbar lediglich auf den zwingend zu gewährenden Arbeitsschutz, insbesondere durch Einhaltung der vorgeschriebenen Höchstarbeitszeiten und erforderlichen Ruhepausen, aus.

B. Renkl, RAin



Der König ist tot, es lebe ...

Verpflichtungserklärung(en) zum Datenschutz seit 25.05.2018

Im Nachgang zur DSGVO wurde auch das BDSG runderneuert. Beides muss man seit 25.05.2018 in Kombination lesen und anwenden.

Zahlreiche Arbeitgeber legen nun Ihren Arbeitnehmern sog. Verpflichtungserklärungen vor. Begründet wird dies mit den neuen datenschutzrechtlichen Regelungen. Das stimmt im Grundsatz, viele Arbeitgeber versuchen aber, das mit Dingen zu vermengen, die man schon immer mal wollte. Auch wird der Begriff der Verpflichtung oft falsch interpretiert.

BDSG alt

Im alten BDSG gab es einen § 5 BDSG, der lautete wie folgt:

§ 5 Datengeheimnis

1 Den bei der Datenverarbeitung beschäftigten Personen ist untersagt, personenbezogene Daten unbefugt zu erheben, zu verarbeiten oder zu nutzen (Datengeheimnis).

2 Diese Personen sind, soweit sie bei nicht-öffentlichen Stellen beschäftigt werden, bei der Aufnahme ihrer Tätigkeit auf das Datengeheimnis zu verpflichten.

3 Das Datengeheimnis besteht auch nach Beendigung ihrer Tätigkeit fort.

Die in § 5 S. 2 BDSG vorgesehene Verpflichtung sollte sicherstellen, dass die Personen, die bei der Datenverarbeitung beschäftigt sind, bei Aufnahme ihrer Tätigkeit auf ihre Pflichten hingewiesen werden bzw. ihre Pflichten kennen und sich bei Verstößen nicht auf eine etwaige Rechtsunkenntnis berufen können.

Die *Verpflichtung* war und ist jedoch an keine besondere Form gebunden (vgl. Hümmelich/ Boecken/ Düwell-Gola, 2.Auflage, § 5 BDSG, Rn. 6-7; Däubler/ Klebe/ Wedde/ Weichert, 5. Auflage § 5 BDSG Rn. 12). Es wurde allerdings eine arbeitsplatzbezogene individuelle Belehrung gefordert. Die verbotenen Handlungen mussten erläutert und auf mögliche Konsequenzen

musste aufmerksam gemacht werden (Däubler/ Klebe/ Wedde/ Weichert, 5. Auflage § 5 BDSG Rn. 12).

Die „Verpflichtung“ bzw. Belehrung war aktenkundig zu machen, und ihr Vollzug **sollte** – zu Beweis-zwecken – vom Betroffenen durch Unterschrift bestätigt werden.

Eine ausdrückliche Zustimmungserklärung des Verpflichteten war und ist jedoch nicht erforderlich (Däubler/ Klebe/ Wedde/ Weichert, 5. Auflage § 5 BDSG Rn. 12). Ausreichend war also, dass jeder Mitarbeiter bei Aufnahme der Tätigkeit auf das Datengeheimnis, die verbotenen Handlungen und die möglichen Konsequenzen hingewiesen wurde und dieser den Empfang der Hinweise/ Belehrung lediglich bestätigte oder dass die Belehrung sonst wie nachgewiesen werden konnte.

DSGVO / BDSGneu

Im neuen BDSG ist der alte § 5 so nicht mehr enthalten. Inhaltlich taucht so etwas zwar in § 53 auf, das gilt jedoch nicht für den Bereich des Arbeitsverhältnisses. Gleichwohl ist indirekt eine entsprechende Verpflichtung angelegt.

Nach Art. 29 DSGVO dürfen Beschäftigte eines Verantwortlichen personenbezogene Daten ausschließlich auf Weisung des Verantwortlichen verarbeiten, es sei denn, eine gesetzliche Regelung schreibt eine Verarbeitung dieser Daten vor. Ergänzend dazu regelt Art. 32 Abs. 4 DS-GVO, dass der Verantwortliche oder Auftragsverarbeiter Schritte unternehmen muss, um sicherzustellen, dass ihnen unterstellte Personen (insbesondere ihre Beschäftigten), die Zugang zu personenbezogenen Daten haben, diese nur auf Anweisung des Verantwortlichen verarbeiten (es sei denn, eine gesetzliche Regelung schreibt eine Verarbeitung dieser Daten vor).

Selbst wenn nach dem Wortlaut der DSGVO nur die Beschäftigten eines Auftragsverarbeiters zu „verpflichten“ sind, trifft inhaltlich diese „verpflichtende Unterrichtung“ (im Folgenden: Verpflichtung) auch die

Verantwortlichen und ihre Beschäftigten, so z.B. das Bay. Landesamt für Datenschutz.

Wie Verantwortliche diese gesetzliche Verpflichtung umsetzen ist nicht verbindlich geregelt. In einem entsprechenden Muster ist auch nur vorgesehen, dass der Beschäftigte „*verpflichtet wurde*“. Der Arbeitnehmer selbst muss sich nicht verpflichten, sondern der Arbeitgeber muss dies und sicherstellen, dass der Arbeitnehmer dies wahrnimmt. Faktisch kann aber nur ein Arbeitnehmer im bestehenden Arbeitsverhältnis sich einem entsprechenden Ansinnen erwehren, bei Neueinstellungen sieht das anders aus.

Schlussfolgerung

Es war also schon nach bisherigem Recht nicht erforderlich, dass der Arbeitnehmer sich verpflichtet, dies und jenes zu beachten oder zu tun, die Verpflichtung war als eindringlicher Hinweis des Arbeitgebers auf bestehende Pflichten zu verstehen. Das gilt nach wie vor. Fälschlich versuchen derzeit manche Arbeitgeber, zunächst mehr in die Erklärungen hineinzuformulieren, als datenschutzrechtlich erforderlich und dann noch unterschreiben zulassen, dass der Arbeitnehmer sich zur Einhaltung der teils überschießenden Regelungen (vertraglich) verpflichtet. Das ist schlicht falsch.

M. Fleischmann, RA

den angehörten Sachverständigen Preis eingebrachten Vorschlag einer Zwei-Jahres-Karenzregelung) sei der Gesetzgeber nicht nachgegangen.

Jedoch, so das BAG, rechtfertige der mit § 14 Absatz 2 Satz 1 und Satz 2 TzBfG verfolgte Normzweck (Verhinderung von „Befristungsketten“) kein lebenslanges Verbot der Vorbeschäftigung. Ein solches sei überschießend. Ein zeitlich unbeschränktes Verbot der Vorbeschäftigung sei zur Verhinderung von „Befristungsketten“ nicht erforderlich. *Eine die Wertordnung des Grundgesetzes berücksichtigende „verfassungsorientierte Auslegung“* – so das BAG weiter – *gebiete ein zeitlich eingeschränktes Verständnis des Verbots der Vorbeschäftigung. Ein Zeitraum von drei Jahren erscheine geeignet, erforderlich und angemessen, der Missbrauchsverhinderung Rechnung zu tragen.*

Während Arbeitgebervertreter dies als „vernünftige“ und „pragmatische“ Auslegung gelobt hatten und das jahrelange Schweigen des Gesetzgebers als Akzeptanz verstanden wissen wollten, hat das BVerf dem nun (endlich) eine deutliche Absage erteilt: Die entsprechende Rechtsprechungspraxis löse sich von der gesetzgeberischen Grundentscheidung und ersetze diese durch ein eigenes Regelungsmodell, das der Gesetzgeber erkennbar nicht wollte. Damit sind die Grenzen zulässiger Rechtsfortbildung durch die Gerichte überschritten.

Verbot mehrfacher sachgrundloser Befristungen verfassungsgemäß

Absage an die vom BAG eingeführte Drei-Jahres-Karenzregelung

Die Annahme, eine sachgrundlose Befristung des Arbeitsvertrages sei nur dann unzulässig, wenn eine

Gem. § 14 Abs. 2 S. ist eine sachgrundlose Befristung nicht zulässig, wenn zuvor mit dem Arbeitgeber bereits ein (befristetes oder unbefristetes) Arbeitsverhältnis bestanden hat. Das BAG hatte diese Regelung sportlich dahingehend interpretiert, dass eine erneute sachgrundlose Befristung zulässig sei, wenn zwischen den Beschäftigungsverhältnissen mehr als 3 Jahre liegen (vgl. BAG vom 06.04. 2011 - 7 AZR 716/09).

Das BAG hatte zwar erkannt, dass „*die Gesetzesgeschichte des TzBfG dafür spricht, das Verbot der Vorbeschäftigung in § 14 Absatz 2 Satz 2 TzBfG zeitlich unbeschränkt zu verstehen.*“ Entsprechenden Anregungen im Gesetzgebungsverfahren (wie dem durch

Vorbeschäftigung weniger als drei Jahre zurückliege, überschreitet die Grenzen vertretbarer Auslegung gesetzlicher Vorgaben durch die Gerichte, weil der Gesetzgeber gerade dies – wie insbesondere aus Gesetzesmaterialien und die Entstehungsgeschichte ersichtlich – klar erkennbar nicht wollte.

Dabei sei zu berücksichtigen, *dass § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nicht nur Kettenbefristungen verhindern soll, sondern in die übergreifende Zielsetzung des Befristungsrechts eingebettet ist, die unbefristete Dauerbeschäftigung als Regelfall zu schützen.* Die Beschränkung der sachgrundlosen Befristung auf die

Ersteinstellung beim jeweiligen Arbeitgeber hat insoweit eine stärkere Steuerungswirkung als eine Karenzregelung. (BVerfG vom 06.06.2018 - 1 BvL 7/14, BvR 1375/14)

B. Renkl, RAin

Unsere Kooperationspartner in Düsseldorf und Hamburg:

silberberger.lorenz.towara, Düsseldorf
<http://slt-arbeitsrecht.de/>

Gaidies Heggemann & Partner, Hamburg
<http://gsp.de/>

Zusammen sind wir mehr als 30 Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte im Arbeitsrecht auf Seiten der ArbeitnehmerInnen und ihrer Vertretungen

Frisch am Tisch:

LAG Thüringen vom 31.01.2018 - 33 Sa 17/17 - keine Verpflichtung zur Mitteilung privater Handynummer bei Bereitschaftsdienst

Arbeitnehmer sind grundsätzlich nicht verpflichtet, dem Arbeitgeber ihre private Mobilfunknummer mitzuteilen. Andernfalls sei es für den Arbeitgeber möglich, den Arbeitnehmer fast immer und überall zu erreichen. Der Arbeitnehmer könne so nicht mehr wirklich zur Ruhe kommen. Das sei ein erheblicher Eingriff in Persönlichkeitsrechte, der nur unter ganz besonderen Umständen gegen seinen Willen hinnehmbar sei. Das LAG gab damit Klagen auf Entfernung von Abmahnungen aus der Personalakte statt, welche ausgesprochen worden waren, weil die Mitarbeiter nur private Festnetz-, nicht aber ihre Handynummern für Bereitschaftsdienste angegeben hatten.

+++

LAG München vom 14.12.2017 - 2 TaBV 109/17 - Ausschluss aus Betriebsrat wegen „Schwänzens“

Fehlt ein Betriebsratsmitglied an fast jeder Betriebsratssitzung kann dies grundsätzlich als grobe Pflichtverletzung i.S.d. § 23 I BetrVG zu werten sein. Vorgeschobene Entschuldigungsgründe zählen dann nur bedingt, insbesondere wenn die Nichtteilnahme nur kurzfristig mitgeteilt wird, dass eine eventuelle Nachladung unmöglich ist.

+++

BAG vom 20.06.2018 - 5 AZR 262/17 - Hemmung von Ausschlussfristen durch Vergleichsverhandlungen

Arbeitsvertragliche Ausschlussfristen, die eine gerichtliche Geltendmachung fordern, werden durch Vergleichsverhandlungen gehemmt. § 203 Satz 1 BGB sei entsprechend anzuwenden, so das BAG anders als noch die Vorinstanzen.

Hinweis: das ist neu und die genaue Begründung liegt noch nicht vor, also Vorsicht und vorläufig die Ausschlussfristen ihrem Wortlaut nach (noch) einhalten. Die genaue Urteilsbegründung könnte ja z.B. spezielle Anforderungen an die „Vergleichsverhandlung“ stellen. Wenn die Klagefrist schon abgelaufen ist, kann man mit dieser Entscheidung aber ggf. noch einmal ins Rennen kommen.

+++

BAG vom 20.06.2018 - 5 AZR 377/17 - Tarifliche Ausschlussfrist bei Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall erfasst nicht Mindestlohn

Bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall kann der fortzuzahlende gesetzlichen Mindestlohn nicht durch eine Ausschlussfrist vernichtet werden.



Die „Flanschstutzen“ im Arbeitsrecht?

Begriffe aus dem arbeitsgerichtlichen Verfahren

In Verfahren vor den Arbeitsgerichten werden teils für ähnliche Dinge unterschiedliche Begriffe verwendet. Das liegt an den zwei sehr unterschiedlichen Verfahrensarten, nämlich dem Urteilsverfahren (in der Regel Arbeitnehmer gegen Arbeitgeber oder umgekehrt) und dem Beschlussverfahren (in der Regel Betriebsrat gegen Arbeitgeber oder umgekehrt). Die werden nicht immer sortenrein benutzt, aber man sollte sie mal gehört haben.

Wir wollen hier einfach mal ein paar Begriffe gegenüberstellen, um das aufzuzeigen:

Urteilsverfahren	Beschlussverfahren	Erläuterung
Klage	Antrag	Einleitung des gerichtlichen Verfahrens
Urteil	Beschluss	Entscheidung des gerichtlichen Verfahrens
Beschluss	Beschluss	Beschlüsse in diesem Sinne sind in der Regel verfahrensleitende Beschlüsse, wie, Terminfestlegungen, Beweisbeschlüsse etc.
Güteverhandlung	Güteverhandlung / Anhörung der Beteiligten (vor dem Einzelrichter) zur Güte	Erster Termin, in dem der Einzelrichter bereits versucht, eine Einigung/Vergleich zu vermitteln
Kammerverhandlung	Anhörung vor der Kammer	Termin in voller Kammerbesetzung, also inkl. der beiden ehrenamtlichen Richter
Berufung	Beschwerde	Anrufung des LAG gegen Entscheidung des Arbeitsgerichts – II. Instanz
Revision	Rechtsbeschwerde	Anrufung des BAG gegen Entscheidung des LAG, wenn zugelassen - III. Instanz
Nichtzulassungsbeschwerde	Nichtzulassungsbeschwerde	Anrufung des BAG, die Revision oder Rechtsbeschwerde entgegen der Entscheidung des LAG doch zuzulassen
Streitwert	Gegenstandswert	Wertfestsetzung, nach der man dann anhand einer Tabelle die gesetzlichen Gebühren feststellen kann.
-/-	Anhörung vor dem Einzelrichter (im Verfahren zur Einigungsstelleneinsetzung nach § 100 ArbGG)	Im beschleunigten Verfahren zur Einsetzung einer Einigungsstelle gibt es eine Einzelrichterzuständigkeit

Kündigungsschutz +++ Abfindung +++ Gehaltsforderungen +++ Betriebsverfassungsrecht +++ Personalvertretungsrecht +++ Arbeitsrecht pur +++ www.sfm-arbeitsrecht.de

Impressum:

sfm-arbeitsrecht *aktuell* wird herausgegeben von seebacher.fleischmann.müller - kanzlei für arbeitsrecht, seidlstr. 30, 80335 münchen
tel.: +49 (0) 89 – 23 000 50 - fax: +49 (0) 89 – 23 000 511 - mail: kanzlei@sfm-arbeitsrecht.de

Redaktion: Michael Fleischmann (fl), (verantwortlich i.S.d.P.), Barbara Renkl, Angelika Daumoser, Dank auch an die weiteren Kolleginnen und Kollegen, die das Korrekturlesen übernommen haben

Hinweis: Die hier wiedergegebenen Rechtsansichten und Meinungen sind subjektiv. Ob und in welchem Umfang eine Übertragung auf konkrete Einzelfälle zu den gleichen juristischen Konsequenzen führt, wie hier angenommen, muss stets im Einzelnen geprüft werden. Auch die Wiedergabe von Rechtsprechung von Gerichten erfolgt zwar nach bestem Wissen und Gewissen, Fehler bleiben jedoch vorbehalten, gerade angesichts der Verkürzung der Aussagen.

- alte Ausgaben der sfm-aktuell unter <http://www.sfm-arbeitsrecht.de/start/archiv.php>
- mehr Entscheidungen, insbes. vom ArbG und LAG München unter: <http://www.sfm-arbeitsrecht.de/mandanteninfo/mandanteninfo.html> Benutzername „Betriebsrat“ und Passwort „sfm-muc“
- und noch mehr auf twitter @sfmarbeitsrecht

Die Weitergabe an Interessierte ist ausdrücklich gestattet