

Newsletter-Arbeitsrecht II/2016

Sehr geehrte Mandanten,
liebe Leser,

ich freue mich, Ihnen heute die zweite Ausgabe des *Newsletter Arbeitsrecht* für das Jahr 2016 überreichen zu dürfen.

In dieser Ausgabe finden Sie die neuesten Tendenzen der Arbeitsrechtsprechung sowie im Dossier ein FAQ zum Themenkomplex Zufluchtssuchende und Personalmangel.

Aber bitte beachten Sie: *Newsletter Arbeitsrecht* ersetzt keine rechtliche Beratung im Einzelfall. Es soll nur Tendenzen aufzeigen und Sie sensibilisieren. Für die gewohnte Qualität in der Rechtsberatung durch meine Kanzlei ist der persönliche Kontakt der Weg der Wahl und kann durch nichts ersetzt werden.

Ich wünsche Ihnen auch bei dieser Ausgabe eine interessante Lektüre und stehe für Gespräche, Beratung und Anregungen gerne zu Verfügung.

Ihr



David Pitzer
Rechtsanwalt

In dieser Ausgabe:

- **Rechtsprechung**

1. Kettenbefristung über 22 Jahre wirksam
2. Klarstellung des BAG zu Mindestlohn und Sonderzahlungen
3. Kein Recht auf Abschluss eines Aufhebungsvertrages mit Abfindungsregelung
4. Voller Urlaubsanspruch erst nach 6monatiger Betriebszugehörigkeit
5. Umkleiden kann Arbeitszeit sein
6. Keine Altersdiskriminierung bei Angebot, mit einer Abfindung früher in den Ruhestand zu gehen

- **Personalmangel**

7. Zufluchtssuchende beschäftigen - Fragen und Antworten

David Pitzer
Rechtsanwalt

Kanzleianschrift:
Hubertusstrasse 2
35630 Ehringshausen

Telefon: 06449 7192860
Telefax: 06449 7192866

E-Mail: info@d-h-p.de
Internet: <http://www.d-h-p.de>

Seite zwei

Rechtsprechung

1. Kettenbefristung über 22 Jahre wirksam (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 08.06.2016, 7 AZR 259/14)

Die Richter des Bundesarbeitsgerichts hatten über die Unwirksamkeit der letzten Befristung eines über insgesamt 22 Jahre bestehenden Beschäftigungsverhältnisses einer promovierten und habilitierten Mitarbeiterin zu entscheiden.

Zuletzt war die Mitarbeiterin mit einem befristeten Arbeitsvertrag beschäftigt, dessen Befristung mit der Finanzierung der Stelle durch Drittmittel gerechtfertigt war.

Die Befristung eines Arbeitsvertrages aufgrund Sachgrundes kann im Einzelfall unwirksam sein, wenn von Seiten des Arbeitgebers eine missbräuchliche Ausnutzung des Sachgrundes gegeben ist.

Dieser Grundsatz gilt auch und insbesondere für solche Befristungen im Hochschulbereich, die auf den Sachgrund der Drittmittelfinanzierung nach § 2 Abs. 2 Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) gestützt werden.

So stellten die Richter des Bundesarbeitsgerichts klar, dass Indizien für das Vorliegen eines Rechtsmissbrauchs insbesondere die sehr lange Gesamtdauer des Beschäftigungsverhältnisses sowie die außergewöhnlich hohe Anzahl der aufeinanderfolgenden Befristungen mit dem selben Arbeitgeber sein können.

Interessant in diesem Zusammenhang ist ein Urteil Bundesarbeitsgerichts aus dem Jahr 2012.

Mit Urteil vom 18.07.2012, 7 AZR 443/09, entschied das Bundesarbeitsgericht im Lichte einer Vorabentscheidung des Europäischen Gerichtshofs vom 26.01.2012, C 586/10 (Kücük), dass neben der Überprüfung des der letzten Befristung und des zugrunde liegenden Sachgrunds aus unionsrechtlichen Gründen auch alle Umstände des Einzelfalls und insbesondere die Gesamtdauer der Befristung und die Zahl der mit derselben Person geschlossenen befristeten Verträge zu prüfen seien.

Hingegen können gegen den Missbrauch der Ausnutzung einer Befristungsmöglichkeit solche Beschäftigungszeiten sprechen, die der Qualifikation des Mitarbeiters dienen, und dies unabhängig davon, ob der Mitarbeiter in einem Angestellten- beziehungsweise Beamtenverhältnis steht.

So stellten die Richter des Bundesarbeitsgerichts nach der Prüfung der Umstände im Einzelfall klar heraus, dass die letzte Befristung nicht rechtsmissbräuchlich stattgefunden habe.

Denn zu einem nicht unerheblichen Zeitraum während der zu prüfenden letzten Befristung habe eine wissenschaftliche Qualifizierung der Mitarbeiterin stattgefunden.

2. Klarstellung des BAG zu Mindestlohn und Sonderzahlungen (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 25.05.2016, 5 AZR 135/16)

Im Nachgang zur Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg, Urteil vom 12.01.2016, 19 Sa 1851/15 (Newsletter Arbeitsrecht I/2016) hat nun das Bundesarbeitsgericht die Entscheidung bestätigt und somit höchstrichterlich für Rechtssicherheit gesorgt.

Eine Arbeitgeberin vereinbarte mit einer Arbeitnehmerin einen Stundenlohn von weniger als 8,50 € brutto pro Stunde. Weiterhin war in dem Arbeitsvertrag vereinbart, dass die Arbeitnehmerin zweimal im Jahr eine Sonderzahlung in Höhe von einem halben Monatsbrutto erhält.

Mit dem Betriebsrat war vereinbart (und gängige Praxis war), dass die Sonderzahlungen als Zwölftel monatlich zur Auszahlung gebracht werden.

Durch diese Praxis ergab sich ein rechnerischer Bruttostundenlohn, der über der Mindestlohngrenze von 8,50 € lag.

Da die Arbeitgeberin arbeitsvertraglich vereinbarte Überstunden-, Sonn- und Feiertags- sowie Nachtzuschläge allein auf der Grundlage des unter dem Mindestlohn liegenden Bruttostundenentgeltes berechnete, begehrte die Arbeitnehmerin Klärung.

Die Richter stellten zunächst einmal klar, dass es sich bei den Sonderzahlungen um Arbeitsentgelte für die geleistete

Seite drei

te Arbeit der Klägerin handele, so dass die Anrechnung auf den Mindestlohn statthaft sei.

Ferner urteilten die Richter, dass die Arbeitgeberin die Überstunden-, Sonn- und Feiertagszuschläge korrekt auf der Basis des vereinbarten Bruttostundenentgeltes berechnet habe.

So haben die Richter des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg in ihrem Urteil korrekt alle ausgezahlten Lohnbestandteile zusammengezählt und geprüft, ob diese rechnerisch in der Summe den Mindestlohn von 8,50 € pro Arbeitsstunde erreichen.

Etwas anderes gelte allerdings für die Berechnung der Nachtzuschläge. Diese seien zumindest auf der Basis des Mindestlohns zu berechnen, da sich aus § 6 Abs. 5 das Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) ergebe, dass die Zuschläge auf Basis des „zustehenden Bruttoarbeitsentgeltes“, also auf Basis des Bruttostundenentgeltes zuzüglich der Sonderzahlungen zu berechnen sei.

3. Kein Recht auf Abschluss eines Aufhebungsvertrages mit Abfindungsregelung (LAG Düsseldorf, Urteil vom 12.04.2016, 14 Sa 1344/15)

Die Arbeitgeberin mit rund 10.000 Beschäftigten hatte sich dazu entschlossen, 1600 Arbeitsplätze abzubauen.

Um eine zügige Abwicklung der unternehmerischen Entscheidung zu gewährleisten, sowie die Chancengleichheit unter den Beschäftigten zu

gewährleisten, führte die Arbeitgeberin ein so genanntes offenes Abfindungsprogramm ein.

Hierdurch sollten die Arbeitnehmer bei frühzeitigem Abschluss eines Aufhebungsvertrages eine Abfindung in erheblicher Höhe erhalten. Zum Zwecke der Abwicklung würde eine Koordinierungsstelle eingerichtet.

Voraussetzung für die Teilnahme am offenen Abfindungsprogramm war, dass der jeweilige Mitarbeiter eine verbindliche Erklärung zur Teilnahme am Programm der Koordinierungsstelle zusendet.

Für den Fall, dass die Zahl der Interessenten am Abfindungsprogramm höher sei als die abzubauenen Stellen, hatte der Arbeitgeber vorgesehen, dass eine Berücksichtigung nach der zeitlichen Reihenfolge des Eingangs der verbindlichen Erklärungen bei der Koordinierungsstelle erfolge.

Diese Vorgehensweise war mit dem Konzernbetriebsrat abgestimmt.

In dem für den Kläger maßgeblichen Bereich des Unternehmens sah das Kontingent der abzubauenen Stellen 7 Stellen vor.

Nachdem der Kläger nun die verbindliche Erklärung zur Teilnahme am Programm der Koordinierungsstelle in der geforderten Form zugeschickt hatte, teilte diese ihm mit, dass seine Teilnahme am Programm nicht berücksichtigt werden könne, da die Erklärung zeitlich zu spät eingegangen sei und alle Plätze

bereits belegt seien.

Nach dem der Kläger die Ablehnung erhalten hatte, begehrte er klageweise den Abschluss eines Aufhebungsvertrages sowie die Zahlung einer Abfindung von rund 300.000,00 €.

Er argumentierte, dass er die verbindliche Erklärung bereits erheblich früher an die Koordinierungsstelle senden wollte, dies aufgrund eines Fehlers im Übermittlungssystem allerdings für ihn nicht möglich war.

Die Richter des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf wiesen die Klage ab.

Die Richter stellten klar, dass keine rechtlichen Bedenken dagegen bestehen, dass ein Arbeitgeber in Abstimmung mit seinem Betriebsrat Mitarbeitern ein Ausscheiden aus dem Betrieb gegen eine Abfindung anbietet, die Zahl der Mitarbeiter begrenzt und eine Auswahl der Mitarbeiter nach dem zeitlichen Eingang von Meldungen trifft.

Selbst wenn der exakte Zeitpunkt des Eingangs der Meldung nach menschlichem Ermessen nicht zu beeinflussen sei, ergeben sich hierdurch keine Bedenken gegen die Rechtmäßigkeit, so die Richter.

Die Richter stellten weiterhin klar, dass vorliegend keine unzulässige Diskriminierung gegeben sei und damit auch kein Anspruch des Arbeitnehmers auf ein Ausscheiden gegen Abfindung bestehe.

Es stehe jedem Arbeitgeber frei, wie er

Seite vier

die Auswahl treffe. Auch sei kein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz gegeben.

Ferner konnten die Richter keine treuwidrige Vereitelung des Zugangs der Erklärung erkennen, da der Arbeitgeber nicht für die vom Kläger behaupteten Zugangsschwierigkeiten haftet.

Ausserdem stehe dem Kläger kein Schadensersatzanspruch gegen seinen Arbeitgeber zu, da der Kläger nicht darlegen und beweisen konnte, dass der Arbeitgeber ihn willkürlich schlechter gestellt habe. Insoweit fehle es am Verschulden des Arbeitgebers, so die Richter.

4. Voller Urlaubsanspruch erst nach 6monatiger Betriebszugehörigkeit (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 17.11.2015, 9 AZR 179/15)

Die Klägerin, die in der Zeit vom 01.07.2013 bis 02.01.2014 bei der Beklagten angestellt war, hatte für den im Zeitraum des Anstellungsverhältnisses nicht genommenen Erholungsurlaub nach ihrem Ausscheiden Urlaubsabgeltung erhalten.

Die Arbeitgeberin errechnete die Urlaubsabgeltung dabei für den Zeitraum des hälftigen Erholungsurlaubs, gemessen an dem im Tarifvertrag festgelegten Jahresurlaub.

Dies wollte die Klägerin nicht akzeptieren, da sie der Auffassung war, dass ihr aufgrund der halbjährigen Betriebszugehörigkeit der gesamte Jahresur-

laubsanspruch nach dem Tarifvertrag zustehe. Sie machte gerichtlich weiteren Urlaubsabgeltungsanspruch bis zum Erreichen der Gesamtdauer des tariflichen Jahresurlaubsanspruchs geltend.

Zu Unrecht, entschieden die Richter, und wiesen die Klage ab.

Die Richter verwiesen dabei auf die einschlägige Regelung im für die Klägerin geltenden Manteltarifvertrag, wonach eintretende Arbeitnehmer je Beschäftigungsmonat ein Zwölftel des Jahresurlaubs erhalten.

Der Arbeitgeber habe also für das Abrechnungsjahr 2013 korrekt die Hälfte des Jahresurlaubs angenommen.

Insoweit verwiesen die Richter auf die entscheidende Norm des § 4 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG).

Mit dieser Entscheidung gaben die Richter die bislang geltende Rechtsprechung des fünften Senates des Bundesarbeitsgerichts vom 26.01.1967 (5 AZR 395/66) auf.

Die Richter stellten klar, dass der volle Jahresurlaubsanspruch erst nach sechs Monaten Betriebszugehörigkeit entstehe.

Nach Ansicht der Richter zeige die Formulierung eindeutig, dass der volle Jahresurlaubsanspruch eben nicht mit dem sechsmonatigen Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben werden solle, sondern nach Willen des Gesetzgebers erst nach Ablauf dieser sechs Monate.

Das sechsmonatige Bestehen des Arbeitsverhältnisses und der Ablauf der Wartezeit fielen daher nicht zusammen, so die Richter.

Dies ergebe sich weiterhin auch aus der Verbindung mit dem Normzweck des § 3 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG).

Denn für den Fall, dass bei zwei unterschiedlichen Arbeitgebern jeweils ein sechsmonatiges Arbeitsverhältnis bestehe, erhalte der Arbeitnehmer auch nicht den doppelten Jahresurlaub, so die Richter.

5. Umkleiden kann Arbeitszeit sein (Hessisches LAG, Urteil vom 23.11.2015, 16 Sa 494/15)

In der Arbeitsrechtsprechung ist geklärt, dass Umkleidezeiten immer dann zur Arbeitszeit hinzugerechnet werden, wenn das Tragen von Arbeitskleidung Pflicht ist und die Arbeitskleidung erst im Betrieb angezogen werden darf. In diesen Fällen sind die notwendigen Zeiten durch den Arbeitgeber zu zahlen.

Die Richter des hessischen Landesarbeitsgerichts haben nun entschieden, dass der Arbeitgeber auch in anderen Fällen zur Zahlung der erforderlichen Zeit herangezogen werden kann.

Dies gilt insbesondere für die Umkleidezeiten und im Zusammenhang mit diesen stehenden Wegezeiten, urteilten die Richter.

Zwar war im vorliegenden Fall das Tragen der Schutzkleidung Pflicht, und der Arbeitgeber organisierte im Betrieb die

Seite fünf

Reinigung der stets stark verschmutzten Schutzkleidung.

Die Zeiten für das Umkleiden wollte der Arbeitgeber aber nicht zahlen.

Die Richter stellten in ihrer Entscheidung fest, dass es in dem zu entscheidenden Fall dem Arbeitnehmer (und gegebenenfalls Dritten in öffentlichen Verkehrsmitteln) nicht zuzumuten sei, mit der stark verschmutzten und stark riechenden Kleidung den Weg im eigenen PKW oder in öffentlichen Verkehrsmitteln anzutreten.

Dabei hatten die Richter den Verschmutzungsgrad der Kleidung selbst in Augenschein genommen und festgestellt, dass neben der Verschmutzung auch eine erhebliche Geruchsbelästigung von der Schutzkleidung ausgeht.

Neben diesen, dem Arbeitnehmer nicht zuzumutenden Aspekten, sei auch zu beachten, dass sich auf der Schutzkleidung auffällige Firmenlogos befänden. Auch diese machen es dem Arbeitnehmer nicht zumutbar, mit der Schutzkleidung den Weg nach Hause anzutreten, so die Richter.

Der Arbeitgeber habe also sowohl die Zeiten des Umkleidens als auch die Wegezeiten zu einem adäquaten Raum zu tragen.

6. Keine Altersdiskriminierung bei Angebot, mit einer Abfindung früher in den Ruhestand zu gehen (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 17.03.2016, 8 AZR 677/14)

Der Kläger, ein leitender Angestellter, hatte von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, vor dem vereinbarten Ende des Arbeitsvertrags mit Ablauf seines 65. Lebensjahres vorzeitig mit Vollendung des 60. Lebensjahres gegen Zahlung einer entsprechenden finanziellen Abfindung aus dem Arbeitsverhältnis auszuscheiden.

In dem Jahr, in dem der leitende Angestellte aufgrund der Vereinbarung mit seinem Arbeitgeber aus dem Arbeitsvertrag ausscheiden sollte, stellte der Arbeitgeber das Konzept um und eröffnete allen Mitarbeitern, die zu diesem Zeitpunkt das 57. Lebensjahr vollendet hatten, allerdings erst zeitlich nach dem Ausscheiden des Klägers die Möglichkeit, die getroffene Vereinbarung zu ihren Gunsten auf das neue Konzept umzustellen.

Durch das Verhalten seines Arbeitgebers fühlte sich der leitende Angestellte im Rahmen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) benachteiligt.

Er führte an, dass sowohl die Befristung seines Arbeitsverhältnisses auf die Beendigung seines 60. Lebensjahres, als auch das Unterlassen des Arbeitgebers, ihm, wie den anderen Mitarbeitern, eine Umstellung seines Arbeitsverhältnisses auf das neue Konzept anzubieten, ihn wegen seines Alters benachteilige.

Die Richter des Bundesarbeitsgerichts wiesen die Klage ab.

Sie stellten klar, dass der Kläger durch die Beklagte keine zu beanstandende

Behandlung erfahren habe, die ihn gegenüber einer anderen Person benachteilige, § 3 Abs. 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetzes (AGG).

Dies gilt zunächst für den Fall, dass der Kläger das ursprüngliche Konzept angenommen hat.

Da im Rahmen der Vergleichsbetrachtung nur leitende Angestellte in dieses Konzept einbezogen waren, wurde der Kläger nicht anders behandelt.

Soweit das Konzept auch Personen, die in der Betriebsorganisation auf einer niedrigeren Stufe standen, angeboten wurde, wurde er nicht ungünstiger behandelt als diese.

Dem Kläger wurde durch das Angebot, im Rahmen des Konzeptes zu verfahren, lediglich eine zusätzliche Möglichkeit gegeben, und er konnte frei darüber entscheiden, ob er von dieser Möglichkeit Gebrauch machen wolle oder nicht.

Soweit der Kläger sich durch das fehlende Angebot benachteiligt fühle, auf die neue Konzept Variante umzustellen, sahen die Richter ebenfalls keine Benachteiligung des Klägers.

Zum Zeitpunkt, als die übrigen Mitarbeiter das Umstellungsangebot erhielten, war der Kläger bereits aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden und somit nicht mehr vergleichbar, urteilten die Richter.

Seite sechs

Personalmangel

7. Zufluchtsuchende beschäftigen - Fragen und Antworten

Menschen auf der Flucht beschäftigen und ihnen damit eine Perspektive geben? Rund um den Themenkomplex Arbeitserlaubnis oder Sprachkurse für Asylsuchende sind noch immer viele Fragen unbeantwortet.

Ich möchte hier einige Fragen kurz beantworten.

Welche Zufluchtsuchende darf ich beschäftigen?

Sobald über den Asylantrag der Zufluchtsuchenden positiv entschieden wurde, sie also eine Aufenthaltserlaubnis aus humanitären, politischen oder völkerrechtlichen Gründen haben und somit über eine uneingeschränkte Arbeitserlaubnis verfügen, sind sie Arbeitnehmer mit allen Rechten und Pflichten. In diesem Fall ist eine Einstellung ohne den Status des Arbeitnehmer betreffende Besonderheiten möglich.

Ist allerdings über den Asylantrag der Zufluchtsuchenden noch nicht entschieden, sind sie Asylbewerber mit einer Aufenthaltsgestattung oder einer Duldung. In diesen Fällen muss die Ausländerbehörde zuerst die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit (BA) einholen, bevor sie die Erwerbstätigkeit erlauben kann.

Sind diese Zufluchtsuchenden seit 15 Monaten durchgehend in Deutschland

oder kommen sie für die Blaue Karte EU in Mangelberufen in Frage, prüft die Bundesagentur für Arbeit ausschließlich die Beschäftigungsbedingungen, bevor sie der Beschäftigung zustimmt.

Sind die Zufluchtsuchenden bereits seit 4 Jahren in der Bundesrepublik oder haben sie einen Hochschulabschluss, genügt unter Umständen die Erlaubnis der Ausländerbehörde.

Welchen Benefit hat es, Zufluchtsuchende einzustellen?

Zufluchtssuchende bringen eine Reihe von positiven Aspekten in das Unternehmen ein, so interkulturelle Kompetenzen, sehr hohe Motivation und sehr starke Leistungsbereitschaft, Flexibilität und Belastbarkeit.

Und die Integration ist eine gesellschaftliche Aufgabe, der sich keiner entziehen sollte. Durch die Integration der Zufluchtssuchenden in das Unternehmen erhöhen Sie gleichzeitig die gesellschaftliche Akzeptanz.

Welche Unterstützungsangebote kann ich Zufluchtsuchenden geben?

Zwingende Voraussetzung für die berufliche Integration von Zufluchtsuchenden ist der Erwerb von umgangssprachlichen und berufsbezogenen Deutschkenntnissen. Hier wird der Betrieb hinter den Angeboten des Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) (Integrationskurse) eine wichtige Rolle spielen.

Aber auch die Sprachfördermöglichkeiten des Asylverfahrensbeschleunigungsgesetzes oder die örtlichen Ehrenamtsinitiativen sind dabei beachtlich.

Nicht zuletzt ist auch die Gewährung von finanziellen Leistungen, etwa von Seiten der Bundesagentur für Arbeit (BA) oder der örtlichen Jobcenter zu beachten, die dem Betrieb über eine Phase der anfänglichen Leistungsschwäche des Hilfesuchenden während der Einarbeitungsphase hinweghelfen können.

Auch sinnvoll ist es, im Betrieb eine Anlaufstelle für die eingestellten Zufluchtssuchenden und die übrigen Mitarbeiter zu schaffen, in der Probleme geklärt werden können.

In all diesen Fällen stehe ich selbstverständlich beratend und helfend zur Seite. Sprechen Sie mich gerne an.

HAFTUNGSAUSSCHLUSS:

Dieser Newsletter Arbeitsrecht ersetzt keine rechtliche Beratung im Einzelfall, er dient als allgemeine Information über aktuelle Rechtsentwicklungen. Eine Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit der Ausführungen im Einzelfall übernehme ich mit der Herausgabe des Newsletter Arbeitsrecht nicht.

Verantwortlich für den Inhalt: David Pitzer, Ehringshausen.

Wenn Sie diese Informationen nicht länger erhalten möchten, senden Sie bitte eine Email an info@d-h-p.de.

Copyright © 2016 David Pitzer. All rights reserved.