

QUARANTÄNE WÄHREND DES URLAUBS

Stefan Krappel



Verliert der in Quarantäne befindliche Arbeitnehmer seinen Urlaubsanspruch? Die Landesarbeitsgerichte in Köln und Hamm sind sich uneins. Jetzt muss das Bundesarbeitsgericht entscheiden.

SCHLÜNDER | RECHTSANWÄLTE | Bismarckstraße 16 | 59065 Hamm | Deutschland
Tel. 02381 921 55-0 | FAX 02381 921 55-99 | Mail hamm@schluender.info

KEIN ARBEITSAUSFALLRISIKO DES ARBEITGEBERS BEI „LOCKDOWN“

Stefan Krappel



Das BAG hat entschieden, dass eine geringfügig Beschäftigte Person keinen Lohnanspruch hat, wenn Behörden flächendeckend einen „Lockdown“ verhängen und der Arbeitgeber deshalb pandemiebedingt schließen muss.

SCHLÜNDER | RECHTSANWÄLTE | Bismarckstraße 16 | 59065 Hamm | Deutschland
Tel. 02381 921 55-0 | FAX 02381 921 55-99 | Mail hamm@schluender.info

ARBEITGEBER KANN ANWALTSKOSTEN FÜR ERMITTLUNG VOR DEM ARBEITSGERICHT ERSETZT

VERLANGEN

Stefan Krappel



Grundsätzlich findet vor dem Arbeitsgericht keine Erstattung von Anwaltskosten statt. Arbeitgeber bleiben deshalb in der Regel auf ihren Kosten sitzen. Anwaltskosten zur Aufklärung des Sachverhalts können aber im Einzelfall – auch vor dem Arbeitsgericht – einen ersatzfähigen Schaden darstellen – so das LAG Baden-Württemberg. Das BAG hat sich dem angeschlossen.

SCHLÜNDER | RECHTSANWÄLTE | Bismarckstraße 16 | 59065 Hamm | Deutschland
Tel. 02381 921 55-0 | FAX 02381 921 55-99 | Mail hamm@schluender.info

KEINE KÜNDIGUNG FÜR KÜNDIGUNGSABSICHT

Stefan Krappel



Der Arbeitnehmer hat ausdrücklich zum Ausdruck gebracht, dass er kein Interesse daran hat, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen? Er hat selbst gekündigt? Mag sein. Dies rechtfertigt aber nicht, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis zu einem früheren Zeitpunkt kündigt. So jedenfalls das Arbeitsgericht Siegburg in dieser Entscheidung.

SCHLÜNDER | RECHTSANWÄLTE | Bismarckstraße 16 | 59065 Hamm | Deutschland
Tel. 02381 921 55-0 | FAX 02381 921 55-99 | Mail hamm@schluender.info

PRAKTIKANT ODER MINDESTLOHNEMPFÄNGER?

Stefan Krappel



BAG, Urteil vom 30.1.2019 — Aktenzeichen: 5 AZR 556/17

Leitsatz

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat sich zu den zeitlichen Grenzen von Praktika geäußert, die drohen gegen das Mindestlohngesetz zu verstoßen. Das BAG hat entschieden, dass Praktikanten keinen Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn haben, wenn sie das Praktikum zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums ableisten und es eine Dauer von drei Monaten nicht übersteigt, wobei das Praktikum aus persönlichen Gründen unterbrochen und um die Dauer der Unterbrechungszeit verlängert werden kann, wenn die einzelnen Abschnitte sachlich und zeitlich zusammenhängen.

Sachverhalt

Die Klägerin war Praktikantin bei der Beklagten. Für die Dauer von drei Monaten sollte die Klägerin den Betrieb kennenlernen, um sich für eine Berufsausbildung zu orientieren. Eine Vergütung sollte nicht gezahlt werden.

Am 06.10.2015 begann die Klägerin. In der Zeit vom 03.11. bis 06.11.2015 war sie arbeitsunfähig abwesend.

Über die Weihnachtsfeiertage trat die Klägerin „Urlaub an“, wobei die Klägerin mit der Beklagten absprach, dass die Klägerin erst am 12.01.2016 in das Praktikum zurückkehren würde.

Erst am 25.01.2016 endete das Praktikum und die Klägerin forderte unter Berufung auf das Mindestlohngesetz (MiLoG) Vergütung in Höhe von über 5.400,00 € nach dem Berufsbildungsgesetz.

In erster Instanz war die Klägerin noch erfolgreich, in zweiter Instanz blieb sie erfolglos.

Entscheidung

Das BAG hat entschieden, dass der Klägerin kein Anspruch auf Vergütung zusteht.

Mindestlohn steht allen Arbeitnehmern und auch Praktikanten im Sinne von § 26 BBiG zu. § 22 Abs. 1 Nr. 2 MiLoG sieht eine Ausnahme hiervon vor, wenn ein

Praktikum von bis zu drei Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums abgeleistet wird; in diesem Fall muss kein Mindestlohn gezahlt werden.

Im vorliegenden Fall war die mögliche Zeit von drei Monaten rein objektiv überschritten.

Nach Auffassung des BAG ist die Norm aber nicht rein an den Kalendertagen zu beurteilen. Vielmehr sind Unterbrechungen des Praktikums innerhalb dieses Rahmens möglich, wenn der Praktikant hierfür persönliche Gründe habe und die einzelnen Abschnitte sachlich und zeitlich zusammenhängen.

Diese Voraussetzungen nahm das BAG im vorliegenden Fall an; das Praktikum sei wegen Zeiten der Arbeitsunfähigkeit sowie auf eigenen Wunsch der Klägerin für nur wenige Tage unterbrochen worden.

Arbeitgeber müssen im Einzelfall sehr sorgsam prüfen, ob es zulässig ist, das Praktikum über drei Kalendermonate hinaus zu verlängern. Schon die Überschreitung um einen Tag kann zur Vergütungspflicht für das gesamte Praktikum führen.

SCHLÜNDER | RECHTSANWÄLTE | Bismarckstraße 16 | 59065 Hamm | Deutschland
Tel. 02381 921 55-0 | FAX 02381 921 55-99 | Mail hamm@schluender.info

SACHGRUNDLOSE BEFRISTUNGEN

BAG, Urteil vom 23.1.2019 — Aktenzeichen: 7 AZR 733/16

Sachverhalt

Der Kläger war in den Jahren 2004 bis 2005 für die beklagte Arbeitgeberin tätig. Im Jahr 2013 stellte die Beklagte den Kläger erneut sachgrundlos befristet für die Zeit bis zum 28.02.2014 als Facharbeiter ein. Die Parteien verlängerten die Vertragslaufzeit mehrfach, zuletzt bis zum 18.08.2015.

Die vom Kläger erhobene Entfristungsklage hatte sowohl vor dem Arbeitsgericht als auch dem LArbG Stuttgart Erfolg.

Entscheidung

Das BAG hat mit seiner Entscheidung der Klage ebenfalls stattgegeben und damit seine Rechtsprechung zur sachgrundlosen Befristung ausdrücklich geändert.

Nach Auffassung des BAG ist nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG die sachgrundlose Befristung eines Arbeitsvertrags unzulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat.

Im Jahr 2011 hatte das BAG noch entschieden, das TzBfG müsse

verfassungskonform ausgelegt werden und erfasst nicht solche Vorbeschäftigungen, die länger als drei Jahre zurückliegen. Nachdem das BVerfG am 06.06.2018 dies als unzulässige Rechtsfortbildung am Willen des Gesetzgebers beanstandet hat, hat das BAG seine Rechtsprechung nun ausdrücklich aufgegeben.

Da der Kläger bereits in vergleichbarer Tätigkeit bei der Beklagten befristet beschäftigt war, wurde die erneute Befristung deshalb als Gesetzesverstoß und damit als unwirksam angesehen.

Das BAG hat — in Anlehnung an die Entscheidung des BVerfG — aber klargestellt, dass weiterhin Konstellationen denkbar seien, in denen es für den Arbeitgeber unzumutbar sei, den Arbeitnehmer unbefristet einstellen zu müssen, z.B. wenn die Vorbeschäftigung sehr lange zurückliege. Im streitgegenständlichen Fall lagen die Tätigkeiten acht Jahre auseinander, was dem BAG aber nicht ausreichte, um zu einer Unzumutbarkeit zu gelangen.

SCHLÜNDER | RECHTSANWÄLTE | Bismarckstraße 16 | 59065 Hamm | Deutschland
Tel. 02381 921 55-0 | FAX 02381 921 55-99 | Mail hamm@schluender.info

KÜNDIGUNG BEI HEIMLICHER TONAUFNAHME

LAG Hessen, Urteil vom 23.8.2017 — Aktenzeichen: 6 Sa 137/17

Sachverhalt

Ein Arbeitnehmer hat in einer E-Mail einen Teil seiner Kollegen als „Low-Performer“ und „faule Mistkäfer“ bezeichnet und war dafür abgemahnt worden. Später wurde ihm vorgeworfen, Kollegen bedroht und beleidigt zu haben. Deshalb luden ihn Vorgesetzte und Betriebsrat zu einem Personalgespräch. Das Personalgespräch wurde vom Arbeitnehmer heimlich aufgenommen, was der Arbeitgeber erst später erfuhr.

Entscheidung

Das hessische Landesarbeitsgericht hat die daraufhin ausgesprochene fristlose Kündigung für rechtmäßig erklärt, auch wenn der Arbeitnehmer für einen ähnlichen Verstoß noch nicht abgemahnt worden war und behauptete, nicht zu wissen, dass er Gespräche nicht aufzeichnen dürfe.

Das heimliche Mitschneiden eines Gesprächs verletzt das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Gesprächsteilnehmer. Jeder soll selbst entscheiden können, welche Erklärungen gegenüber den Gesprächsteilnehmern, einem bestimmten Personenkreis oder der Öffentlichkeit zugänglich sein sollen. Selbst die 25-jährige Betriebszugehörigkeit des Klägers wog nicht so schwer wie die Interessen des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer nicht weiter zu beschäftigen. Denn das Arbeitsverhältnis sei auch zuvor nicht intakt gewesen.

Die Entscheidung verdeutlicht einmal mehr, dass eine heimliche Tonbandaufnahme gravierende Konsequenzen haben kann und die mutmaßliche Beweisnot keine Aufnahme rechtfertigt.

SCHLÜNDER | RECHTSANWÄLTE | Bismarckstraße 16 | 59065 Hamm | Deutschland
Tel. 02381 921 55-0 | FAX 02381 921 55-99 | Mail hamm@schluender.info

NEUE RECHTSPRECHUNG DES BAG

Bundesarbeitsgericht — Aktenzeichen: 10 AZR 330/16 (A)

Sachverhalt

Der Kläger war für die Beklagte am Standort Dortmund beschäftigt. Nach einer außerordentlichen Kündigung wegen Arbeitszeitbetruges und einer dagegen gerichteten Kündigungsschutzklage, die in beiden Instanzen erfolgreich war, teilte die Beklagte dem Kläger mit, er werde ab November 2014 am Standort Berlin eingesetzt. Der Kläger nahm die Tätigkeit in Berlin nicht auf, worauf hin die Beklagte ihn abmahnte und schließlich fristlos, hilfsweise fristgemäß zum Ende des Jahres 2015 kündigte.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Versetzungsweisung sei unwirksam und er habe sie nicht befolgen müssen; die Abmahnungen seien unwirksam und er habe Anspruch auf Annahmeverzugsvergütung.

Entscheidung

Mit Beschluss vom 14.06.2017 hat der 10. Senat des BAG die Auffassung vertreten, dass ein Arbeitnehmer nach § 106 S. 1 GewO sowie § 315 BGB nicht – auch nicht vorläufig – an eine Weisung des Arbeitgebers gebunden sei, die die Grenzen billigen Ermessens nicht wahrte. Da er damit von der Rechtauffassung des 5. Senates abweiche, fragte der 10. Senat bei diesem an, ob dieser an seiner Rechtauffassung festhalte. Bislang hatte dieser nämlich vertreten, dass es unerheblich sei, ob die Zuweisung der Tätigkeit billigem Ermessen entspreche oder nicht; eine unbillige Leistungsbestimmung war nach der Rechtsprechung des BAG nicht wichtig, sondern nur unverbindlich (vgl. § 315 Abs. 3 S. 1 BGB); bei Streit über die Verbindlichkeit entscheide das Gericht; deshalb dürfe sich der Arbeitnehmer über eine unbillige Ausübung des Direktionsrechts, sofern sie nicht aus anderen Gründen unwirksam sei, nicht hinwegsetzen, sondern müsse das Gericht für Arbeitssachen anrufen und der Weisung zunächst nachkommen; er sei an die Ausübung des Direktionsrechts vorläufig gebunden, bis ein rechtskräftiges Urteil den Umfang der Leistungsbestimmung feststelle.

Diese Rechtsprechung hat der 5. Senat des BAG nun auf die Anfrage hin ausdrücklich aufgegeben, weshalb für die Zukunft eher davon auszugehen ist, dass unbillige Arbeitsanweisungen nicht befolgt werden müssen.

Das Risiko, dass sich eine Arbeitsanweisung als billig und rechtmäßig erweist, trägt dann aber der Arbeitnehmer. Ist er der Weisung nicht nachgekommen, muss er die vollen arbeitsrechtlichen Konsequenzen tragen. Der Arbeitgeber hingegen kann diese nicht schon veranlassen, wenn der Arbeitnehmer sich der (aus seiner Sicht) unbilligen Maßnahme widersetzt.

SCHLÜNDER | RECHTSANWÄLTE | Bismarckstraße 16 | 59065 Hamm | Deutschland
Tel. 02381 921 55-0 | FAX 02381 921 55-99 | Mail hamm@schluender.info

SOZIALKASSENBEITRÄGE IM BAUGEWERBE

Leitsatz

Am 25.05.2017 ist das Sozialkassenverfahrensicherungsgesetz (SokaSiG) in Kraft getreten.

Sachverhalt

Die Sozialkassen des Baugewerbes sind gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien des Baugewerbes. Die Urlaubs- und Lohnausgleichskasse erbringt Leistungen im Urlaubs- und Berufsbildungsverfahren. Zum Teil werden auch Altersversorgungsleistungen erbracht. Die Kasse nährt sich von Beiträgen der Arbeitgeber — vornehmlich der tarifgebundenen Arbeitgeber. Durch Allgemeinverbindlichkeitserklärungen der letzten Jahre wurde die Bindungswirkung der Regelungen auf nicht tarifgebundene Arbeitgeber erstreckt, so dass auch diese verpflichtet waren, Beiträge zu entrichten.

Das BAG hat die Allgemeinverbindlichkeitserklärungen der Jahre 2008 bis 2014 für unwirksam erklärt (Beschlüsse vom 21.09.2016, Az. 10 ABR 33/15 und 10 ABR 48/15 sowie 25.1.2017, Az. 10 ABR 34/15 und 10 ABR 43/15). Über die AVE 2015 hatte das BAG noch zu entscheiden.

Dies löste bei nicht tarifgebundenen Arbeitgebern die Frage aus, ob ausstehende Beträge noch gezahlt werden müssen bzw. ob nicht sogar Rückforderungsansprüche bestehen. Unzählige Rechtsstreitigkeiten sind anhängig.

Um eine Schädigung des Sozialkassensystems zu vermeiden, hat der Gesetzgeber mit dem Sozialkassenverfahrensicherungsgesetz (SokaSiG) rückwirkend beschlossen, dass die Sozialkassentarifverträge auch für die nicht tarifgebundenen Arbeitgeber im Baugewerbe verbindlich sind.

Dies hat weitreichende Auswirkungen für laufende Verfahren von Arbeitgebern, die von der SOKA-Bau vor den Arbeitsgerichten oder außerprozessual in Anspruch genommen werden, aber auch für die Arbeitgeber, die erwogen haben, Rückforderungsansprüche durchzusetzen.

Unklar bleibt die Rechtslage aber weiterhin, da das SokaSiG Rückwirkung entfaltet.

Insoweit ist gespannt abzuwarten, ob verfassungsrechtliche Bedenken gegen das Gesetz bei den damit zu befassenden Gerichten Gehör finden. In engen Grenzen ist es zwar zulässig, dass der Gesetzgeber die Vergangenheit regelt. Grundsätzlich besteht aber ein Rückwirkungsverbot.

SCHLÜNDER | RECHTSANWÄLTE | Bismarckstraße 16 | 59065 Hamm | Deutschland
Tel. 02381 921 55-0 | FAX 02381 921 55-99 | Mail hamm@schluender.info

STREIK VOR DER HAUSTÜR

LArbG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 29.3.2017 — Aktenzeichen: 24 Sa 979/16

Sachverhalt

Die Gewerkschaft Verdi will erreichen, dass die Tarifverträge des Einzel-Versandhandels in Baden-Württemberg gegen die Amazon Pforzhagen GmbH zur Anwendung kommen. Zu diesem Zwecke beabsichtigt sie, Streikposten auf dem zum Betriebsgelände gehörenden, gepachteten Parkplatz des Unternehmens aufzustellen. Gegen diese Arbeitskampfmaßnahme hat Amazon eine Unterlassungsklage eingereicht, der das ArbG Berlin stattgab.

Entscheidung

Das LArbG hat diese Entscheidung abgeändert und die Unterlassungsklage abgewiesen.

Die gewerkschaftliche Betätigungsfreiheit rechtfertigt nach Auffassung des LArbG eine Einschränkung des Besitzrechtes des Arbeitgebers; angesichts der örtlichen Verhältnisse könne Verdi mit der Belegschaft nur auf dem Parkplatz kommunizieren und so arbeitswillige Mitarbeiter erreichen; die betriebliche Tätigkeit des Arbeitgebers würde hierdurch nicht beeinträchtigt.

Das LArbG hat die Revision an das BArbG wegen grundsätzlicher Bedeutung zugelassen.

Tatsächlich gibt es hier noch viele offene Fragen, die bei der Durchführung oder Abwehr von Arbeitskampfmaßnahmen beachtet werden müssen. So kann das Streikrecht auch mit dem Hausrecht des Arbeitgebers kollidieren. Das LAG Rheinland-Pfalz hatte schon am 31.08.2016 eher zugunsten der Arbeitgeber entschieden, dass das Hausrecht des Arbeitgebers durch das Streikrecht nicht eingeschränkt werden kann (vgl. Az.: 4 Sa 512/15, ebenfalls anhängig beim BAG: Az.: 4 Sa 512/15).

SCHLÜNDER | RECHTSANWÄLTE | Bismarckstraße 16 | 59065 Hamm | Deutschland
Tel. 02381 921 55-0 | FAX 02381 921 55-99 | Mail hamm@schluender.info