

Newsletter

26. Februar 2019

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

In der Zeit vom 20. bis 24. Mai 2019 bieten wir ein Seminar an mit dem Titel
Psychische Belastung ermitteln – gesundheitliche Fehlbeanspruchung verhindern.
Alle nötigen Informationen sind der Anlage zu entnehmen.

Anmeldeschluss ist der 5. April 2019

Informationen zur Unterstützung der betrieblichen Interessenvertretung:

Werzalit verliert auch vor dem Bundesarbeitsgericht

Nachdem schon das Arbeits- und Landesarbeitsgericht Stuttgart den Klägern Recht gegeben hatte, ging die Fortsetzung des Rechtsstreits vor dem Bundesarbeitsgericht am 25. Januar 2018 ebenfalls zugunsten der Beschäftigten aus. In allen Instanzen hat die DGB Rechtsschutz GmbH die KlägerInnen rechtlich beraten und gerichtlich vertreten. Mehr dazu von DGB-Rechtsschutzsekretär Michael Wanner.

Der Arbeitgeber hatte versucht, eine trickreiche Konstruktion zu etablieren, nach der eine andere Firma infolge eines Betriebsübergangs die Arbeitgeberfunktion einnehmen sollte. Die Betriebsmittel, also Maschinen, Rohmaterialien, aber auch Kundenverträge, sollten bei der Ursprungsfirma bleiben.

Der Vorteil für den alten Arbeitgeber hätte darin bestanden, dass die neue Firma den Mitarbeiter*innen kündigen könnte, ohne das Geld für Abfindungen zu haben. Schließlich hätte sie keinerlei eigenen finanziellen Mittel. Die wären nämlich - so der Plan des alten Arbeitgebers - bei ihm verblieben. Er - der alte Arbeitgeber - braucht nicht zu kündigen, weil er ja dann nicht mehr Arbeitgeber wäre.

Bundesarbeitsgericht vermag keine plausible Begründung des Arbeitgebers zu erkennen. Diesem durchsichtigen Manöver hat das Bundesarbeitsgericht jetzt einen Riegel vorgeschoben. Es hat die Revisionen gegen die Urteile des Landesarbeitsgerichts Stuttgart auf Kosten des Arbeitgebers zurückgewiesen.

Die Arbeitgeberseite hatte unter anderen während der mündlichen Verhandlung eine Fülle rechtlicher Gesichtspunkte vorgetragen, die allesamt offensichtlich nicht geeignet waren, den von der Arbeitgeberseite behaupteten Betriebsübergang plausibel zu begründen. Eventuellen Nachahmern dürfte das Bundesarbeitsgericht den Wind aus den Segeln genommen haben.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 25. Januar 2018, Aktenzeichen: 8 AZR 308/16 u.w.

Kündigungsschutzklage: Nachträgliche Zulassung

Willenserklärungen, wozu auch Kündigungen zählen, werden in dem Zeitpunkt wirksam, in welchem sie dem Empfänger zugehen. Dazu müssen sie in verkehrsblicher Weise in die tatsächliche Verfügungsgewalt des Empfängers gelangen, sodass für diesen unter gewöhnlichen Verhältnissen die Möglichkeit besteht, davon Kenntnis zu nehmen.

So bewirkt der Einwurf in einen Briefkasten des Empfängers den Zugang spätestens am nächsten Tag. Dies gilt auch dann, wenn sich der Erklärungsempfänger nicht vor Ort aufhält und der kündigende Arbeitgeber dies auch wusste.

Handelt es sich um eine Kündigung, gegen die der Arbeitnehmer gerichtlich vorgehen will, muss er innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung Klage beim Arbeitsgericht eingereicht haben. Hat er diese Frist versäumt, kann versucht werden, die Klage nachträglich zuzulassen. Eine solche Zulassung durch das Gericht erfolgt nur dann, wenn der Arbeitnehmer trotz Anwendung aller ihm nach Lage der Umstände zuzumutenden Sorgfalt gehindert war, die Klage rechtzeitig zu erheben. War der Grund für die Fristversäumnis eine urlaubsbedingte Abwesenheit, kann dies ein Grund für die nachträgliche Zulassung sein. Ist allerdings die Abwesenheit nicht nur vorübergehend urlaubsbedingt, sondern ständig für längere Zeit, hätte der Empfänger der Kündigung besondere Vorkehrungen treffen müssen, damit er normalerweise rechtzeitig Kenntnis von zugegangenen Erklärungen erlangt. In Anbetracht solcher längerer Abwesenheitszeiten hätte eine Vertrauensperson damit beauftragt werden müssen, die Post regelmäßig zu öffnen und über deren Inhalt zu informieren oder sie zeitnah weiterzuleiten. Ist nichts von dem geschehen, kann auch eine nachträgliche Zulassung der Kündigungsschutzklage keinen Erfolg haben.

BAG vom 25. April 2018 – 2 AZR 493/17

Anschlussbeschäftigung nach der Prüfung

Die Beendigung eines Berufsausbildungsverhältnisses nach Paragraph 21 Absatz 2 Berufsbildungsgesetz (BBiG) vor Ablauf der Ausbildungszeit durch Bestehen der Abschlussprüfung tritt nur dann ein, wenn das Prüfungsverfahren abgeschlossen und dem Auszubildenden das Ergebnis der Prüfung mitgeteilt worden ist.

Ist für das Bestehen der Abschlussprüfung nur noch die erfolgreiche Ablegung einer mündlichen Ergänzungsprüfung in einem einzelnen Prüfungsbereich erforderlich, tritt das vorzeitige Ende des Berufsausbildungsverhältnisses mit der verbindlichen Mitteilung des Gesamtergebnisses in diesem Fach ein.

Die gesetzliche Fiktion des Paragraphen 24 BBiG, durch die bei Beschäftigung des Auszubildenden im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis ein unbefristetes Arbeitsverhältnis als begründet gilt, setzt voraus, dass der Auszubildende – oder ein zum Abschluss von Arbeitsverträgen berechtigter Vertreter – Kenntnis von der Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses und der Weiterbeschäftigung hat. Besteht der Auszubildende die Abschlussprüfung vor Ablauf der Ausbildungszeit und endet die Berufsausbildung nach Paragraph 21 Absatz 2 BBiG mit der Bekanntgabe des Ergebnisses durch den Prüfungsausschuss, genügt die Kenntnis, dass die vom Auszubildenden erzielten Prüfungsergebnisse zum Bestehen der Abschlussprüfung ausreichen.

Bundesarbeitsgericht (BAG) vom 20. März 2018 – 9 AZR 479/17

Wie kündige ich richtig?

Was Arbeitnehmer beachten müssen, wenn sie ihr Arbeitsverhältnis selbst kündigen. Sowohl der Arbeitgeber, als auch der Arbeitnehmer können das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis kündigen. Kündigt der Arbeitnehmer, sprechen wir von einer Eigenkündigung.

Neumann ist seit zehn Jahren beim gleichen Arbeitgeber. Ihm gefällt es einfach nicht mehr. Er hat sich woanders vorgestellt und jetzt die definitive Zusage erhalten, dass er schnellstmöglich anfangen kann. Er weiß, dass er schriftlich kündigen und dieses Schreiben seine Unterschrift tragen muss.

Aber welche Frist gilt? Neumann hat was gehört, dass sich die Kündigungsfristen bei längerer Beschäftigung verlängern. Die Antwort findet er in seinem Arbeitsvertrag. Ein Tarifvertrag gilt für ihn nicht, der Arbeitsvertrag verweist stattdessen auf das Gesetz. Danach beträgt die Kündigungsfrist vier Wochen zum 15. oder zum Monatsende.

Aber was ist mit dem nächsten Absatz? Da sind die Fristen gestaffelt: Je länger das Arbeitsverhältnis besteht, desto länger ist die Kündigungsfrist. Bei mehr als zehn Jahren müsste Neumann eine Frist von vier Monaten einhalten. So lange will der neue Arbeitgeber bestimmt nicht warten.

Muss er auch nicht! Denn dieser Absatz gilt nur für Kündigungen des Arbeitgebers oder wenn die Vertragsparteien es ausdrücklich vereinbart haben. Sein Arbeitsvertrag enthält keine Regelung, dass die verlängerten Kündigungsfristen auch bei Eigenkündigung gelten, deshalb kann er Ende Dezember noch zum 31. Januar 2019 kündigen.

BAG vom 22. Februar 2018 - 6 AzR 50/17

BEM ist nicht nur einmal im Jahr

Arbeitgeber müssen ein BEM immer dann durchführen, wenn ein Arbeitnehmer länger als sechs Wochen arbeitsunfähig erkrankt ist. Naheliegende Maßnahmen, wie etwa die Reduzierung von Arbeitszeit, müssen auf Initiative des Arbeitgebers mit dem Arbeitnehmer erörtert werden. Wieder einmal ist ein Arbeitgeber an der "Hürde BEM" kläglich gescheitert. Das betriebliche Eingliederungsmanagement soll Arbeitnehmer vor einer eventuellen Erwerbsunfähigkeit schützen. Letztlich ist die gesetzliche Erfordernis zur Durchführung des BEM Ausdruck der Treuepflicht des Arbeitgebers gegenüber den Arbeitnehmern.

Arbeit dient dem Lebensunterhalt. Im Falle der Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit soll daher mit Hilfe eines BEM alles von Seiten des Arbeitgebers getan werden, dass das Arbeitsverhältnis weiter geführt werden kann - wenn nötig auch mehrmals im Jahr, wie das Urteil zeigt. Die Pflicht zur Durchführung eines BEM als "reine Förmerei" abzutun, ist von Seiten der Arbeitgeber also nicht zielführend. Die Liste der Urteile ist lang, in denen Arbeitsgerichte den Arbeitgebern völliges Versagen bei der Durchführung eines BEM attestieren.

LAG Hamm vom 29. Mai 2018 – 7 Sa 48/18

Beharrliche Arbeitsverweigerung

Eine beharrliche Weigerung eines Arbeitnehmers, seine arbeitsvertraglichen Pflichten zu erfüllen, ist an sich geeignet, selbst eine außerordentliche fristlose Kündigung zu rechtfertigen. Das gilt nicht nur bei einer Verweigerung der vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung, sondern auch für die Verletzung von Nebenpflichten.

Beharrlich ist eine Verweigerung, wenn sie bewusst und nachhaltig erfolgt. Nimmt der Arbeitnehmer an, er handele rechtmäßig, trägt er das Risiko, dass sich seine Rechtsauffassung

als falsch erweist. Grundsätzlich sind Arbeitnehmer nicht verpflichtet Weisungen zu befolgen, welche die Grenzen des sogenannten billigen Ermessens überschreiten.

BAG vom 28. Juni 2018 – 2 AZR 436/17

Einsicht für Betriebsrat in nicht-anonymisierte Lohnlisten

Der Betriebsrat muss kein besonderes Überwachungsbedürfnis darlegen, um Einsicht in nicht-anonymisierte Listen der Bruttolöhne und -gehälter zu erhalten. Der nötige Aufgabenbezug ist bereits durch die sich für den Betriebsrat ergebenden Rechte und Pflichten gegeben.

Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen argumentierte, es würde die Überwachungstätigkeit des Betriebsrats unzumutbar erschweren, wenn dieser erst auf Verdachtsanzeigen hin die volle Einsicht in die Listen erhielte. Bei Einsicht in die Gehaltslisten werde der Betriebsrat vielmehr in Ausübung seiner Rechte und Pflichten als Interessenvertretung der Beschäftigten tätig.

Das LAG ließ die Rechtsbeschwerde zum Bundesarbeitsgericht zu.

LAG Niedersachsen vom 1. März 2018 – 2 BV 10/17

Widerrufsrecht bei Aufhebungsverträgen

Ein Arbeitnehmer kann einen Aufhebungsvertrag, durch den das Arbeitsverhältnis beendet wurde, auch dann nicht widerrufen, wenn es zum Abschluss des Vertrags in der Privatwohnung des Arbeitnehmers kam. Ein Aufhebungsvertrag kann jedoch unwirksam sein, wenn er unter Missachtung des Gebots fairen Verhandeln zustande gekommen ist.

Die Klägerin war bei ihrem Arbeitgeber als Reinigungskraft beschäftigt. In ihrer Wohnung schloss sie mit dem Lebensgefährten der Chefin einen Aufhebungsvertrag, in dem die sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses vereinbart wurde. Eine Abfindung war nicht vorgesehen.

Nach Darstellung der Klägerin war sie am Tag des Vertragsschlusses erkrankt. Sie hat den Aufhebungsvertrag wegen Irrtums, arglistiger Täuschung und widerrechtlicher Drohung angefochten. Hilfsweise hatte sie den Vertrag widerrufen. Mit ihrer Klage begehrte sie die Feststellung, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht durch den Aufhebungsvertrag beendet wurde. Das zuständige Landesarbeitsgericht (LAG) wies die Klage ab.

Gebot des fairen Verhandeln

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) befand den Aufhebungsvertrag für im Grunde nicht anfechtbar. Allerdings kritisierte es, dass das LAG nicht berücksichtigt hat, inwieweit der Arbeitgeber eine psychische Drucksituation geschaffen habe. Das hätte nämlich eine freie und überlegte Entscheidung des Vertragspartners erheblich erschwert. Schließlich hat der Arbeitgeber das Gebot des fairen Verhandeln vor Abschluss des Aufhebungsvertrags zu beachten.

Psychische Drucksituation aufgebaut

Sollte der Arbeitgeber nämlich die krankheitsbedingte Schwäche der Klägerin bewusst ausgenutzt haben, hätte er gegen dieses Gebot verstoßen und müsste Schadensersatz leisten.

Die Klägerin wäre dann so zu stellen, als hätte sie den Aufhebungsvertrag nicht geschlossen.

Ein solches Ergebnis würde zum Fortbestand des Arbeitsverhältnisses führen. Aufgrund der Vorgaben des BAG hat das LAG nun die Wirksamkeit des Aufhebungsvertrags erneut zu beurteilen.

BAG vom 7. Februar 2019 – 6 AZR 75/18

Mit freundlichen Grüßen
das KlärWerk Team

KlärWerk Institut für kritische Sozialforschung und Bildungsarbeit e.V.
Norderreihe 1
22767 Hamburg
Tel.: 040 43 21 63 0
Fax: 040 43 21 63 11
<http://www.institut-klaerwerk.de/>

Diejenigen die den Newsletter nicht mehr bekommen möchten senden uns bitte eine Mail an
klaerwerk@institut-klaerwerk.de