

## Arbeitsrecht aktuell September/Oktober 2016

### Ausschlussfristen und Mindestentgelt

Eine vom Arbeitgeber als allgemeine Geschäftsbedingung gestellte arbeitsvertragliche Ausschlussfristenregelung, die auch den Anspruch auf das Mindestentgelt nach § 2 der am 01.08.2010 in Kraft getretenen Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Pflegebranche (PflegeArbbV) erfasst, verstößt im Anwendungsbereich dieser Verordnung gegen § 9 S. 3 i. V. m. § 13 des Arbeitnehmerentendegesetzes (AEntG). Für den durch Arbeitsunfähigkeit bedingten Arbeitsausfall ist nach § 3 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall zu leisten. Dieser Anspruch ist nicht innerhalb der arbeitsvertraglich vorgesehenen Fristen geltend zu machen. So verstößt die vertragliche Klausel gegen § 9 S. 3 AEntG und ist als unwirksam zu qualifizieren. Die gesetzliche Bestimmung schließt einen Verzicht, eine Verwirkung oder eine vertragliche Ausschlussfrist hinsichtlich des Anspruches aus.

**BAG, Urt. v. 24.08.2016, 5 AZR 703/15**

### Insolvenzicherung bei Kapitaleleistungen

Nach § 7 Abs. 1 a S. 3 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) sind rückständige Leistungen der betrieblichen Altersversorgung durch den Pensions-Sicherungs-Verein nur insolvenzgeschützt, wenn der Anspruch darauf bis zu 12 Monate vor der Eröffnung des Insolvenzverfahrens entstanden ist. Diese Bestimmung ist nicht anwendbar auf Leistungen, die nach der Versorgungsregelung als Kapitaleleistungen und nicht als Renten zu erbringen sind.

**BAG, Urt. v. 20.09.2016, 3 AZR 411/15**

### Unwirksamkeit der Allgemeinverbindlichkeitserklärungen von Tarifverträgen – Sozialkassenverfahren des Baugewerbes

Die Allgemeinverbindlichkeitserklärungen des Tarifvertrages über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe vom 15.05.2008 und 25.06.2010 sind mangels Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen nach § 5 des Tarifvertragsgesetzes (TVG) unwirksam. Weder hat sich der zuständige Minister bzw. die zuständige Ministerin für Arbeit und Soziales mit der Allgemeinverbindlichkeitserklärung befasst, noch war die nach damaligem Rechtszustand erforderliche 50%-Quote erreicht. Die Feststellung der Unwirksamkeit wirkt für und gegen jedermann, § 98 Abs. 4 Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG). Sie hat zur Folge, dass im maßgeblichen Zeitraum nur für tarifgebundene Arbeitgeber eine Beitragspflicht zu den Sozialkassen des Baugewerbes bestand. Andere Arbeitgeber der Baubranche sind nicht verpflichtet, für diesen Zeitraum Beiträge zu leisten.

**BAG, Beschl. v. 21.09.2016, 10 ABR 33/15**

### Massenentlassung – Konsultationsverfahren mit dem Betriebsrat

Ein Arbeitgeber darf das Konsultationsverfahren nach § 17 Abs. 2 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) als beendet ansehen, wenn der Betriebsrat keine weitere Verhandlungsbereitschaft über Maßnahmen zur Vermeidung oder Einschränkung von Massenentlassungen erkennen lässt. Das Konsultationsverfahren gilt als durchgeführt, sofern der Arbeitgeber dem Betriebsrat alle erforderlichen Auskünfte erteilt, um auf einen Entschluss des Arbeitgebers, wie vorliegend an einer Betriebsstilllegung festzuhalten, einwirken zu können. Sobald Verhandlungen als gescheitert angesehen werden können, darf die Einigungsstelle angerufen werden.

**BAG, Urt. v. 22.09.2016, 2 AZR 276/16**

### Betriebsübergang bei Rettungsdienst

Ein Betriebs(teil)übergang i. S. v. § 613 a Abs. 1 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) liegt vor, sofern ein neuer Rechts-träger eine auf Dauer angelegte wirtschaftliche Einheit unter Wahrung ihrer Identität fortführt. Bei der Prüfung, ob eine solche Einheit ihre Identität bewahrt, müssen sämtliche den betreffenden Vorgang kennzeichnenden Tatsachen im Rahmen einer Gesamtbewertung berücksichtigt werden, ohne dass Teilaspekte isoliert betrachtet werden dürfen.

Im Fall eines Rettungsdienstes kann daher nicht allein auf den Übergang sächlicher Betriebsmittel – insbesondere der Rettungsfahrzeuge – abgestellt werden.

**BAG, Urst. v. 25.08.2016, 8 AZR 53/15**

### **Betriebsratsbeteiligung bei betrieblichem Eingliederungsmanagement**

Durch einen Spruch der Einigungsstelle kann das Verfahren nach § 84 Abs. 2 S. 1 Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) über die Klärung von Möglichkeiten, eine bestehende Arbeitsunfähigkeit zu überwinden, einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und eine möglichst dauerhafte Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses zu fördern, nicht auf ein Gremium übertragen werden, das aus Mitgliedern besteht, die Arbeitgeber und Betriebsrat jeweils benennen. Die Beteiligung des Betriebsrates an dem Klärungsprozess nach § 84 Abs. 2 S. 1 SGB IX setzt das Einverständnis des betroffenen Arbeitnehmers voraus. Dieser ist im Rahmen der Unterrichtung nach § 84 Abs. 2 S. 3 SGB IX darauf hinzuweisen, dass von der Beteiligung des Betriebsrates abgesehen werden kann.

**BAG, Beschl. v. 22.03.2016, 1 ABR 14/14**

### **Namensliste im Interessenausgleich – Vermutungswirkung tritt nur bei Interessenausgleich über die gesamte Betriebsänderung ein**

Die Wirkung des § 1 Abs. 5 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) tritt nur ein, wenn die der Kündigung zugrunde liegende Betriebsänderung vollumfänglich Gegenstand einer Verständigung der Betriebsparteien im Sinne von §§ 111 S. 1, 112 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) ist. Ein Interessenausgleich nur über Teile der Betriebsänderung reicht dafür nicht aus.

**BAG, Urst. v. 17.03.2016, 2 AZR 182/15**

### **Befristung einzelner Arbeitsbedingungen**

Die Befristung einzelner Arbeitsvertragsbedingungen unterliegt nicht der Befristungskontrolle nach den Vorschriften des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG), sondern der Inhaltskontrolle nach §§ 305 ff. Bürgerliches Gesetzbuch (BGB). Die befristete Erhöhung der Arbeitszeit in erheblichem Umfang erfordert jedoch zur Annahme einer nicht unangemessenen Benachteiligung des Arbeitnehmers i. S. v. § 307 Abs. 1 BGB Umstände, die die Befristung eines über das erhöhte Arbeitszeitvolumen gesondert abgeschlossenen Arbeitsvertrages nach § 14 Abs. 1 TzBfG rechtfertigen würden. Eine Arbeitszeiterhöhung in erheblichem Umfang liegt in der Regel vor, wenn sich das Erhöhungsvolumen auf mindestens 25 % eines entsprechenden Vollzeitverhältnisses beläuft.

**BAG, Urst. v. 23.03.2016, 7 AZR 828/13**

### **Illegales „Filesharing“ über betrieblichen Internetanschluss**

Den Arbeitgeber trifft keine Pflicht, volljährige Arbeitnehmer anlasslos hinsichtlich der Nutzung des betrieblichen Internetanschlusses zu belehren oder zu kontrollieren. Er haftet daher für illegales „Filesharing“ über diesen Internetanschluss regelmäßig nicht als Störer. Eine Haftung als Täter kommt jedenfalls dann nicht in Betracht, wenn sich der Arbeitgeber auf die Möglichkeit der Tatbegehung durch mindestens einen namentlich benannten Arbeitnehmer berufen kann.

**AG Charlottenburg, Urst. v. 08.06.2016, 231 C 65/16**

### **Arbeitgeberformulierter Aufhebungsvertrag auf Wunsch des Arbeitnehmers**

Ein beiderseitiger Forderungsverzicht in einem auf Wunsch des Arbeitnehmers geschlossenen, vom Arbeitgeber formulierten Aufhebungsvertrag unterliegt als Nebenabrede der Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 S. 1 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB). Im Sinne dieser Norm benachteiligt er den Arbeitnehmer nur dann unangemessen, wenn der Arbeitgeber die Situation des Arbeitnehmers entgegen den Geboten von Treu und Glauben zur Durchsetzung eigener Interessen ausgenutzt hat.

**BAG, Urst. v. 24.02.2016, 5 AZR 258/14**

### **Ihre Fachanwälte für Arbeitsrecht:**



Peter C. Weyand  
Fachanwalt  
für Arbeitsrecht  
Büro Hamm



Frank Kott  
Fachanwalt  
für Arbeitsrecht  
Büro Leipzig



Dr. Stephan Renners  
Fachanwalt  
für Arbeitsrecht  
Büro Hamm



Robert Runkel  
Fachanwalt  
für Arbeitsrecht  
Büro Leipzig



Christiane Streßig  
Fachanwältin  
für Arbeitsrecht  
Büro Hamm