



Inhalte des Newsletters

↓ Aktuelles

- ↓ Das hat sich ab 2016 im Arbeits- und Sozialrecht geändert

↓ Was Arbeitgeber wissen müssen - Rechtsprechung

- ↓ Anrechnung von Praktikumszeiten auf die Probezeit eines Ausbildungsverhältnisses
- ↓ Kündigung- Vereitelung des Zugangs
- ↓ Kündigung sonntags?
- ↓ Aufhebungsvertrag: Anfechtung nur bei widerrechtlicher Drohung
- ↓ Fahrten sind bei variablem Arbeitsort Arbeitszeit
- ↓ Wirksamkeit einer Vereinbarung über Arbeitszeit auf Abruf
- ↓ Zuschlag von 30 % bei Dauernachtarbeit
- ↓ Urlaubsdauer bei kurzfristiger Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses
- ↓ Schätzungen von Überstunden
- ↓ Kündigung und Entschädigung nach AGG wegen Adipositas
- ↓ Diskriminierung bei der betrieblichen Altersversorgung
- ↓ Wahlberechtigte Leiharbeitnehmer zählen bei Aufsichtsratswahl mit
- ↓ Vollmacht gilt auch für Folgekündigung
- ↓ Keine Weiterbeschäftigung im Ausland anstatt Kündigung

↓ Fragen und Antworten

- ↓ 1. Frage: „Kann der Elternzeitvertretung gekündigt werden, wenn die Elternzeit vorzeitig beendet wird?“
- ↓ 2. Frage: „Kann auch ein Mitarbeiter des Unternehmens, z. B. der Personalleiter, eine Kündigung wirksam unterzeichnen?“

↓ Tipps zum Schluss

- ↓ BMAS-Broschüren zum Mindestlohn

Aktuelles

Das hat sich ab 2016 im Arbeits- und Sozialrecht geändert

Übersicht des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) über die wesentlichen Änderungen und Neuregelungen, die zum 1. Januar bzw. zum Jahresbeginn 2016 im Zuständigkeitsbereich des BMAS wirksam werden.

1. Arbeitsmarktpolitik, Arbeitslosenversicherung

a) Kurzarbeitergeld

Kurzarbeitergeld soll auch in Zukunft durch Vermeidung von Arbeitslosigkeit positiv auf den Arbeitsmarkt wirken. Daher wurde die gesetzliche Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes zum 1. Januar 2016 von sechs auf zwölf Monate verlängert. Damit wurde die Praxis der vergangenen 35 Jahre, die Bezugsdauer – bis auf wenige Ausnahmen – regelmäßig durch Rechtsverordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales auf mindestens zwölf Monate zu verlängern, nunmehr dauerhaft im Gesetz nachvollzogen. Arbeitgeber und Bundesagentur für Arbeit erhalten somit Planungssicherheit.

b) Verlängerung der Sonderregelung zum Arbeitslosengeld

Für Personen, die überwiegend kurz befristete Beschäftigungen ausüben, gilt bis zum 31.

Dezember 2015 eine Sonderregelung zum Arbeitslosengeld.

c) Arbeitsvermittlung/Arbeitnehmerüberlassung

Bereits am 1. Dezember 2015 trat die Zweite Verordnung zur Änderung der Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis-Kostenverordnung in Kraft. Mit der Verordnung wurden die Gebühren für die Erteilung einer Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung erstmalig nach über zwölf Jahren erhöht (befristete Erlaubnis bisher 750 €, künftig 1.000 €; unbefristete Erlaubnis bisher 2.000 €, künftig 2.500 €). Mit den höheren Gebühren soll eine qualitativ hochwertige Kontrolle der Verleiher durch die Bundesagentur für Arbeit sichergestellt werden.

d) Insolvenzgeld

Der Umlagesatz für das Insolvenzgeld wird im Jahr 2016 von bisher 0,15 Prozent auf 0,12 Prozent gesenkt. Dies regelt die Insolvenzgeldumlagesatzverordnung 2016, die am 1. Januar 2016 in Kraft tritt. Der Umlagesatz von 0,12 Prozent gilt für das Kalenderjahr 2016.

e) Berufsberatung/Ausbildungsvermittlung/Ausbildungsförderung

Mit dem Gesetz zur Änderung des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch und weiterer Vorschriften werden nun schon zum 1. Januar 2016 ausbildungsbegleitende Hilfen für Geduldete geöffnet. Damit sollen insbesondere Ausbildungsabbrüche verhindert werden. Die Voraufenthaltsdauer für junge geduldete Menschen sowie Inhaber weiterer humanitärer Aufenthaltstitel für den Bezug von Ausbildungsförderung bzw. Berufsausbildungsbeihilfe wird von vier Jahren auf 15 Monate herabgesetzt. Für diese Änderungen war bisher ein Inkrafttreten zum 1. August 2016 vorgesehen. Mit dem Gesetz zur Änderung des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch und weiterer Vorschriften wird dies nun auf den 1. Januar 2016 vorgezogen. Die Änderung umfasst auch die Möglichkeit, die genannten Ausländerinnen und Ausländer früher in Assistierter Ausbildung und mit ausbildungsbegleitenden Hilfen zu unterstützen.

2. Sozialversicherung, Rentenversicherung und Sozialgesetzbuch

a) Beitragssatz in der gesetzlichen Rentenversicherung

Der Beitragssatz in der gesetzlichen Rentenversicherung ab dem 1. Januar 2016 beträgt 18,7 Prozent in der allgemeinen Rentenversicherung und 24,8 Prozent in der knappschaftlichen Rentenversicherung.

b) Anhebung der Altersgrenzen: Rente mit 67

Im Jahr 2012 startete für Neurentner die Rente mit 67 und damit die schrittweise Anhebung der Altersgrenzen in der gesetzlichen Rentenversicherung. Im Zuge der schrittweisen Anhebung des Renteneintrittsalters in der gesetzlichen Rentenversicherung ("Rente mit 67") steigen die Altersgrenzen um einen weiteren Monat. Versicherte, die 1951 geboren sind und für die keine Vertrauensschutzregelungen gelten, erreichen die Regelaltersgrenze mit 65 Jahren und fünf Monaten.

Für die folgenden Geburtsjahrgänge erhöht sich die Regelaltersgrenze zunächst um je einen weiteren Monat; später wird in Stufen von zwei Monaten pro Jahrgang angehoben. Erst für die Jahrgänge 1964 und jünger wird die Regelaltersgrenze bei 67 Jahren liegen.

c) Künstlersozialversicherung

Der Abgabesatz der Künstlersozialabgabe beträgt im Jahr 2016 unverändert 5,2 Prozent.

d) Sozialversicherungsrechengrößen

Mit der Verordnung über die Sozialversicherungsrechengrößen 2016 wurden die maßgeblichen Rechengrößen der Sozialversicherung gemäß der Einkommensentwicklung im vergangenen Jahr (2014) turnusgemäß angepasst. Das Ordnungsverfahren und die Festlegung der Werte erfolgen in sich jährlich wiederholender Routine auf Grundlage gesetzlicher Bestimmungen. Die Rechengrößen der Sozialversicherung 2016 finden Sie auf der BMAS-Seite im Überblick (siehe Link am Ende dieses Beitrags).

e) Mindestbeitrag in der gesetzlichen Rentenversicherung

Der Mindestbeitrag zur freiwilligen Versicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung ab dem 1. Januar 2016 beträgt 84,15 € monatlich.

f) Gleitzonefaktor 2016

Ab dem 1. Januar 2016 gilt für Beschäftigte in der Gleitzone (450,01 € bis 850,00 € Entgelt im Monat) der neue Gleitzonefaktor 0,7547.

Weitere Informationen dazu finden Sie auf der Internetseite des BMAS.

Quelle: BMAS

Hildegard Reppelmund, DIHK

Was Arbeitgeber wissen müssen - Rechtsprechung

Anrechnung von Praktikumszeiten auf die Probezeit eines Arbeitsverhältnisses

BAG, Urteil vom 19.11.2015, Az.: 6 AZR 844/14

Das Bundesarbeitsgericht hat am 19.11.2015 noch einmal die bisherige Rechtsprechung zur Anrechnung von Praktikumszeiten auf die Probezeit eines Berufsausbildungsverhältnisses bestätigt.

Im konkreten Fall bewarb sich ein Azubi im Frühjahr 2013 um einen Ausbildungsplatz zum Kaufmann im Einzelhandel. Die Ausbildung begann am 01.08.2013, und die Parteien vereinbarten zur Überbrückung einen Praktikantenvertrag mit einer Laufzeit bis zum 31.07.2013. Die Berufsausbildung begann dann am 1. August mit einer Probezeit von 3 Monaten. Zum 29. Oktober wurde dann das Ausbildungsverhältnis gekündigt. Der Auszubildende hält diese Kündigung für rechtswidrig, weil das vorangegangene Praktikum auf die Probezeit anzurechnen sei und sich der Auszubildende bereits während der Praktikumszeit ein umfassendes Bild habe machen können.

Bereits in den Vorinstanzen konnte der Auszubildende mit dieser Argumentation nicht durchdringen und das Bundesarbeitsgericht hat noch einmal klargestellt, dass ein Berufsausbildungsverhältnis zwingend mit einer Probezeit zwischen einem und vier Monaten beginnt. Beide Vertragspartner sollen damit ausreichend Gelegenheit haben, die für die Ausbildung im konkreten Ausbildungsberuf wesentlichen Umstände eingehend zu prüfen. Dies ist nur unter den Bedingungen des Berufsausbildungsverhältnisses mit seinen spezifischen Pflichten möglich. Inhalt und Zielsetzung des Praktikums sind dabei unerheblich.

Abschließend weist das BAG auch noch einmal darauf hin, dass dasselbe auch dann gilt, wenn kein Praktikum, sondern ein Arbeitsverhältnis dem Berufsausbildungsvertrag vorgelagert ist.

Nico Schönefeldt, DIHK

Kündigung- Vereitelung des Zugangs

BAG, Urteil vom 26.03.2015, Az.: 2 AZR 483/14

Verhindert der Empfänger durch eigenes Verhalten den Zugang der Kündigung, muss er sich so behandeln lassen, als sei ihm die Erklärung bereits zum Zeitpunkt des Übermittlungsversuchs zugegangen.

Das BAG musste sich im Rahmen einer erhobenen Kündigungsschutzklage eingehend mit der Frage beschäftigen, unter welchen Umständen ein Kündigungsschreiben der Arbeitgeberin der Arbeitnehmerin zugeht und wann der Zugang der Kündigung treuwidrig vereitelt wird.

Die Klägerin war bei der Beklagten als Altenpflegerin beschäftigt. Im Büro der Beklagten fand ein Gespräch mit der Klägerin statt. Die Beklagte behauptete, dass während des Gesprächs die vormalige Prozessbevollmächtigte der Beklagten der Klägerin ein Kündigungsschreiben hingehalten habe. Die Klägerin habe sich geweigert, dieses entgegenzunehmen. Sie habe das Büro verlassen, ohne das Kündigungsschreiben mitzunehmen. Am gleichen Tag sei das Kündigungsschreiben durch Mitarbeiter der Beklagten in den Hausbriefkasten der Klägerin eingeworfen worden.

Das BAG erachtete die Revision als begründet, da der Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung noch nicht feststehe. Es sei aufgrund der bisherigen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts (LAG) nicht ausgeschlossen, dass die Klägerin einen Zugang der Kündigung bereits während des Gesprächstermins gegen sich gelten lassen müsse, da eine Zugangsvereitelung nicht ausgeschlossen werden könne. Ein Arbeitgeber dürfe darauf vertrauen, einem Arbeitnehmer während einer Besprechung im Betrieb eine schriftliche Willenserklärung in Bezug auf das Arbeitsverhältnis übermitteln zu können. Die Pflicht zur Rücksichtnahme auf Seiten des Arbeitnehmers als Nebenpflicht aus dem Arbeitsverhältnis gebiete es, die Entgegennahme nicht grundlos zu verweigern.

Selbst wenn die Boten der Beklagten die Hausanschrift der Klägerin – wie von dieser behauptet – erst am darauffolgenden Tag aufgesucht haben sollten, wäre die Kündigung noch an diesem Tag zugegangen. Auch wenn die Kündigung erst am Nachmittag in den Hausbriefkasten eingeworfen worden wäre, wäre sie noch an diesem Tag zugegangen. Die Klägerin hätte wegen des Hinweises der Boten, dass sie einen Brief übergeben wollen, davon ausgehen müssen, dass die Kündigung in den Hausbriefkasten geworfen werde. Unter gewöhnlichen Verhältnissen habe für die Klägerin die Möglichkeit bestanden, noch am gleichen Tag von dem Schreiben Kenntnis zu nehmen.

Zur Klärung des Zeitpunkts des Zugangs der Kündigung wurde die Sache an das LAG zurückverwiesen. Das LAG hat zu prüfen, ob die Kündigungsschutzklage rechtzeitig, d. h. innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung, erhoben wurde.

Praxistipp:

Der Zeitpunkt, in dem eine Kündigung zugeht, ist entscheidend für den Beginn der Kündigungsfrist. Will ein Arbeitnehmer sich gerichtlich gegen eine Kündigung wehren, muss er innerhalb von drei Wochen nach Zugang Kündigungsschutzklage beim zuständigen Arbeitsgericht erheben.

Das Kündigungsschreiben geht einem Abwesenden zu, wenn es so in den Machtbereich des Arbeitnehmers gelangt ist, dass dieser unter gewöhnlichen Umständen unter Berücksichtigung der Verkehrsauffassung von dessen Inhalt Kenntnis nehmen kann.

Die einem Anwesenden ausgehändigte schriftliche Kündigung geht dem Arbeitnehmer mit der Übergabe zu, unabhängig davon, ob und wann er sie liest. Der Zugang einer Kündigung unter Anwesenden kann nicht dadurch verhindert werden, dass die Entgegennahme des Schreibens abgelehnt wird. Die Zugangsvereitelung hat zur Folge, dass die Erklärung zum Zeitpunkt des Übermittlungsversuchs als zugegangen gilt.

Heiko Lenz, IHK Pfalz

Kündigung sonntags?

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 13.10.2015, Az.: 2 Sa 149/15

Die an einem Sonntag in den Briefkasten geworfene Kündigung des Arbeitgebers gilt erst am darauf folgenden Montag als zugegangen. Der Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet, an einem Sonntag in den Briefkasten zu schauen. Dies gilt auch dann, wenn an diesem Tag die Probezeit abläuft und der Arbeitnehmer an Sonntagen arbeitet. Dies hat das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein in seinem Urteil entschieden und damit die Vorinstanz bestätigt.

Im zugrunde liegenden Fall war zwischen den Klageparteien ein Arbeitsvertrag geschlossen worden, in dem eine Probezeit bis zum 30.11.2014 (Sonntag) vereinbart war. In der Probezeit gilt die gesetzliche Kündigungsfrist von zwei Wochen. Nach Ablauf der Probezeit kann nur mit einer Frist von mindestens vier Wochen zum 15. oder zum Ende des Kalendermonats gekündigt werden. Mit Schreiben vom 30.11.2014 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin zum 15.12.2014, hilfsweise zum 31.12.2014. Das Kündigungsschreiben wurde bei der Klägerin am 30.11.2014 durch einen Boten in den Hausbriefkasten eingeworfen. Die Klägerin leerte den Briefkasten erst in den darauffolgenden Tagen. Strittig war, wann das Kündigungsschreiben zugegangen ist und das Arbeitsverhältnis wirksam endete.

Das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein führte hierzu aus, dass eine einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung wie die Kündigung ihre Wirkung erst mit Zugang beim Empfänger, also der Klägerin, entfaltet. Zugegangen ist die Kündigung erst dann, wenn u. a. die Kenntnisnahme nach den Gepflogenheiten des Verkehrs von der Klägerin erwartet werden kann. Die Klägerin musste an einem Sonntag nicht mit Postzustellungen rechnen. Die Briefkastenleerung an einem Sonntag sei verkehrsblich nicht mehr zu erwarten. Es komme auch nicht darauf an, ob der Klägerin bewusst sein musste, dass die Probezeit am 30.11.2014 endete. Die Kündigung gelte daher erst am Montag und damit nach Ablauf der Probezeit als zugegangen. Das Arbeitsverhältnis sei durch die Kündigung somit erst zum 31.12.2014 wirksam beendet worden.

Katja Berger, IHK Nürnberg für Mittelfranken

Aufhebungsvertrag: Anfechtung nur bei widerrechtlicher Drohung

LAG Berlin, Urteil vom 18.03.2015, Az.: 17 Sa 2219/14

Die Androhung des Arbeitgebers, das Arbeitsverhältnis durch eine außerordentliche Kündigung zu beenden, falls der Arbeitnehmer nicht einen Aufhebungsvertrag unterzeichne, stellt dann keine zur Anfechtung berechtigende widerrechtliche Drohung dar, wenn der Arbeitgeber davon ausgehen konnte, dass ihm ein Recht zur außerordentlichen Kündigung zustehe. Eine nicht nur gelegentliche private Internetnutzung trotz ausdrücklichen Verbots stellt grundsätzlich einen Grund zur fristlosen Kündigung dar. Dies hat das Landesarbeitsgericht Berlin mit Urteil vom 18.03.2015, Az.: 17 Sa 2219/14, festgestellt.

Die Klägerin war als Sprechstundenhilfe in der Arztpraxis des Beklagten beschäftigt. Arbeitsvertraglich war der Klägerin die private Internetnutzung untersagt. Der Beklagte warf der Klägerin die Privatnutzung des Computers vor und drohte ihr für den Fall, dass sie nicht einen vorbereiteten Aufhebungsvertrag unterzeichne, mit einer außerordentlichen Kündigung. Die Klägerin unterzeichnete daraufhin ebenso wie der Beklagte das Schreiben. Einige Tage später

focht die Klägerin den Aufhebungsvertrag an. Sie behauptete, der Beklagte habe sie zur Unterzeichnung des Aufhebungsvertrags durch Täuschung und widerrechtliche Drohung bestimmt. Der Beklagte kündigte daraufhin vorsorglich zum 25.06.2014. Mit ihrer Klage begehrte die Klägerin Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis bis zum 25.06.2014 fortbestanden habe.

Das Arbeitsgericht wies die Klage ab. Die Berufung der Klägerin war ebenfalls erfolglos. Das LAG führte aus, dass das Arbeitsverhältnis durch den schriftlichen Aufhebungsvertrag zum 01.06.2014 aufgelöst worden sei.

Die Anfechtungserklärung der Klägerin führe mangels Anfechtungsgrund nicht zur Nichtigkeit der auf den Abschluss des Aufhebungsvertrags gerichteten Willenserklärung. Das LAG verneinte eine widerrechtliche Drohung. Die Klägerin habe unstreitig den dienstlichen PC nicht nur gelegentlich für private Zwecke genutzt. Der Beklagte durfte daher davon ausgehen, zum Ausspruch einer fristlosen Kündigung berechtigt zu sein. Auch eine arglistige Täuschung sei nicht erwiesen. Die Klägerin habe zwar behauptet, der Beklagte habe sie durch unrichtige Angaben über seine wirtschaftliche Situation dazu gebracht, den Vertrag zu unterzeichnen. Jedoch habe die Klägerin keinen Beweis angetreten und sei daher beweisfällig geblieben.

Praxistipp:

Grundsätzlich sollte man mit Drohungen, um ein bestimmtes Verhalten zu erreichen, vorsichtig sein. Dies kann strafrechtliche Konsequenzen wegen Nötigung oder Erpressung nach sich ziehen. Zivilrechtlich ist eine Anfechtung eines Vertrags bzw. einer auf Vertragsschluss gerichteten Willenserklärung wegen widerrechtlicher Drohung denkbar. Die Beurteilung derartiger Fälle ist nicht immer einfach.

Bei Vorliegen von Gründen, die offensichtlich zu einer außerordentlichen Kündigung berechtigen, darf ein Arbeitgeber bei Nichtabschluss eines Aufhebungsvertrags mit einer fristlosen Kündigung drohen. Die zur fristlosen Kündigung berechtigenden Gründe müssen aber tatsächlich vorliegen und nachweisbar sein, damit eine Drohung nicht widerrechtlich ist.

Heiko Lenz, IHK Pfalz

Fahrten sind bei variablem Arbeitsort Arbeitszeit

EuGH, Urteil vom 10.09.2015, Az.: C-266/14

Ist kein fester oder gewöhnlicher Arbeitsort vorgesehen, umfasst die Arbeitszeit auch die Fahrten zwischen dem Wohnort des Arbeitnehmers und dem Ort des Arbeitseinsatzes.

Dies hat der EuGH in einem Fall entschieden, in dem ein spanisches Unternehmen, das durch Mitarbeiter Wartungen von Sicherungssystemen vor Ort direkt beim Kunden durchführte, nach Schließung seiner Regionalbüros den Arbeitnehmern die wahrzunehmenden Kundentermine per Mobiltelefon am Abend zuvor übermittelte. Die Arbeitstage der Arbeitnehmer gestalteten sich dann so, dass sie mit den ihnen zur Verfügung gestellten Fahrzeugen von ihrem Wohnort aus zu den zeitlich und räumlich vorgegebenen Kundenstandorten fahren, um dort ihre Arbeitsleistungen zu erbringen und sodann von ihrem letzten Kundentermin auch wieder zu ihrem Wohnort zurückkehrten. Der Arbeitgeber betrachtete die Fahrtzeit zwischen Wohnort und Einsatzort als Ruhe- und nicht als Arbeitszeit, sodass der Arbeitstag aus seiner Sicht beim ersten Kunden begann und beim letzten Kunden endete.

Dem ist der EuGH nicht gefolgt. Danach sind die Fahrten das notwendige Mittel, um die eigentliche Arbeitsleistung - nämlich die Wartungsarbeiten - durchzuführen. Daher steht der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber auch innerhalb der Fahrtzeiten zur Verfügung, denn er befindet sich dann in einer Lage, in der er rechtlich verpflichtet ist, den Anweisungen seines Arbeitgebers Folge zu leisten und seine Tätigkeit für ihn auszuüben. Er selbst hat keine oder nur eine äußerst eingeschränkte Möglichkeit über die Zeitspanne, die er zur Fahrt aufwendet, frei zu verfügen und seinen eigenen Interessen nachzugehen. Zudem handelt es sich auch bei dem Fahren selbst um eine Arbeitstätigkeit, da sie untrennbar zu dem Wesen eines Arbeitnehmers gehört, bei dem es an einem definierbaren regelmäßigen Arbeitsort fehlt. Dieser Wertung des EuGH liegt auch die Tatsache zugrunde, dass es in einer solchen Konstellation für den Arbeitnehmer nicht möglich ist, die zurückzulegenden Distanzen durch einen Wohnortwechsel zu verkürzen, da die konkreten Einsatzorte für den Arbeitnehmer unvorhersehbar sind.

Hinweis für die Praxis

Das Urteil bezieht sich auf die arbeitsschutzrechtliche Einordnung der Arbeitszeit. Der EuGH hat ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die Frage der Vergütung nicht unter die zu überprüfende Richtlinie fällt, sondern unter nationales Recht.

Susanne Wollenweber/Claudia Vey, IHK Köln

Wirksamkeit einer Vereinbarung über Arbeitszeit auf Abruf

LAG Düsseldorf, Urteil vom 29.07.2015, Az.: 7 Sa 313/15

Eine Regelung im Arbeitsvertrag, die es dem Arbeitgeber gestattet, eine Arbeitszeit von 0 bis 48 Stunden abzurufen ist unwirksam. Der Beschäftigungsumfang ist im Wege einer ergänzenden Vertragsauslegung zu ermitteln.

Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf (LAG) wies in seinem Urteil vom 29.07.2015 die Berufung des Klägers gegen das vorangegangene Urteil des Arbeitsgerichts ab. Der Kläger begehrte vor Gericht eine Beschäftigung in Vollzeit. Sein Arbeitsvertrag sah keine Mindestarbeitszeit vor, sondern folgende Regelung: „Wegen des schwankenden und nicht vorhersehbaren Umfangs der Arbeit (...) richtet sich Umfang und Lage Ihrer Arbeitszeit nach dem jeweiligen Arbeitsanfall. Die Lage der Arbeitszeit werden wir Ihnen anhand eines Einsatzplanes bekannt geben.“

Der Kläger wurde monatlich zwischen 157 und 198 Stunden beschäftigt und machte nun die Unwirksamkeit dieser Vereinbarung gerichtlich geltend. Die Beklagte hingegen vertrat die Auffassung, dass ein Abrufarbeitsverhältnis bestehe.

Das Arbeitsgericht gab der Klage in Höhe einer Wochenarbeitszeit von 33,4 Stunden statt und wies die Klage im Übrigen ab. Es sei erkennbar, dass die Parteien ein Arbeitsverhältnis mit schwankenden Arbeitszeiten bei Vertragsabschluss beabsichtigten. Für eine Annahme eines Vollzeitarbeitsverhältnisses sah das Arbeitsgericht keine Hinweise. Die getroffene Vereinbarung sei jedoch unwirksam gemäß § 307 Abs. 1 BGB, da sie den Kläger mangels Planungssicherheit unangemessen benachteilige. In ergänzender Vertragsauslegung unter Berücksichtigung der Vertragsdurchführung kam das Gericht anschließend zu dem Ergebnis, dass die Parteien zumindest ein Arbeitsverhältnis schließen wollten, das eine Abrufzeit von mindestens einer wöchentlichen Arbeitszeit von 41,74 Stunden ermöglichen sollte. Mit einer Begrenzung des flexiblen Anteils auf 25 % brachte das Gericht die Interessen der Beklagten an einer Flexibilisierung und das Interesse des Klägers an einer festen Regelung der Arbeitszeit in Ausgleich. Entsprechend kam es zu einem Beschäftigungsanspruch von mindestens 33,4 Stunden wöchentlich. Das LAG wies die Berufung zurück, ließ aber die Revision zu.

Simone Bettelmann, IHK Frankfurt/M.

Zuschlag von 30 % bei Dauernachtarbeit

BAG, Urteil vom 09.12.2015, Az.: 10 AZR 423/14

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat sich mit Urteil vom 09.12.2015 zur Höhe des Nachtarbeitszuschlags nach § 6 Abs. 5 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) bei Dauernachtarbeit geäußert.

In dem entschiedenen Fall war ein LKW-Fahrer in einem nicht tarifgebundenen Paketlinientransportdienst tätig. Seine Arbeitszeit begann in der Regel um 20:00 Uhr und endete unter Einschluss von Pausenzeiten um 6:00 Uhr. Zuletzt erhielt er für die Zeit zwischen 21:00 Uhr und 6:00 Uhr einen Nachtzuschlag in Höhe von 20 % auf seinen Stundenlohn. Mit seiner Klage wollte der LKW-Fahrer erreichen, dass ihm ein Nachtarbeitszuschlag in Höhe von 30 % vom Stundenlohn gezahlt oder ein Freizeitausgleich von zwei Arbeitstagen für 90 geleistete Nachtarbeitsstunden gewährt werde.

Zum Hintergrund:

Wenn kein Ausgleich aufgrund tarifvertraglicher Regelungen erfolgt, schreibt § 6 Abs. 5 ArbZG vor, dass Nachtarbeitnehmer einen Ausgleich für die mit der Nachtarbeit verbundenen Beeinträchtigungen erhalten müssen.

Nachtarbeitnehmer ist ein Arbeitnehmer nur unter besonderen Voraussetzungen; dass jemand ab und zu zur nächtlichen Stunde arbeitet, reicht dafür nicht aus: Nachtarbeiter ist ein Arbeitnehmer dann, wenn er normaler Weise Nachtarbeit in Wechselschicht zu leisten hat oder Nachtarbeit an mindestens 48 Tagen im Kalenderjahr leistet. Nachtarbeit liegt dann vor, wenn ein Arbeitnehmer in der Zeit zwischen 23:00 Uhr und 06:00 Uhr (in Konditoreien und Bäckereien zwischen 22:00 Uhr und 05:00 Uhr) mehr als zwei Stunden arbeitet.

Der durch § 6 Abs. 5 vorgeschriebene Ausgleich für Nachtarbeit erfolgt in Form von Zuschlägen oder bezahlten freien Tagen. Dem Arbeitgeber steht ein Wahlrecht zu, welche Form des Ausgleichs er gewährt. Der Zuschlag zum Arbeitsentgelt bzw. der Freizeitausgleich muss allerdings angemessen sein. Dies bedeutet, dass ein ausgewogenes Verhältnis zwischen der mit der Nachtarbeit verbundenen Erschwernis und dem Ausgleich hergestellt werden muss. Ein zusätzlicher Ausgleich entfällt immer dann, wenn für die Nachtarbeit bereits ein erhöhter Lohn gezahlt wird.

Die Entscheidung:

Das BAG hat der Klage stattgegeben. Dass Nachtarbeit vorlag, stand hier außer Frage, da der klagende Arbeitnehmer Dauernachtarbeit leistete.

Zur Höhe des Ausgleichs führte das BAG aus, dass es im Regelfall angemessen sei, Nachtarbeitnehmern einen Zuschlag in Höhe von 25 % auf den Bruttoarbeitslohn bzw. die entsprechende Zahl freier Tage zu gewähren. Wenn eine geringere Arbeitsbelastung gegeben sei, etwa im Fall von Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst, komme eine Reduzierung des Nachtarbeitsausgleichs in Betracht. Genauso müssten aber besondere Belastungen zu einem höheren Ausgleichsanspruch führen. Nach Ansicht des BAG, das sich hierzu auf gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse beruft, sei dies bei Dauernachtarbeit der Fall. Daher erhöhe sich der Anspruch in dieser Konstellation regelmäßig auf einen Nachtarbeitszuschlag in Höhe von 30 % bzw. eine entsprechende Anzahl freier Tage, so dass der hier gezahlte Zuschlag von 20 % nicht ausreiche. Der für die zwischen 21:00 Uhr und 23:00 Uhr vom Arbeitgeber gezahlte Zuschlag sei nicht anrechenbar. Es bestünden auch keine Anhaltspunkte dafür, dass in dem an den Kläger gezahlten Stundenlohn bereits ein anteiliger Nachtarbeitszuschlag enthalten sei.

Hinweis für die Praxis:

Die Begründung zu dem Urteil steht noch aus; bisher liegt nur eine Pressemitteilung des BAG vor. Ob sich hieraus weitere Hinweise für Arbeitgeber ergeben, bleibt daher abzuwarten. Hinzuweisen ist derzeit darauf, dass es bereits ein Urteil des BAG aus dem Jahr 2002 gibt, das bei Dauer-Nachtarbeit einen Zuschlag von 30 % für angemessen hielt, allerdings vor einem etwas anderen Hintergrund. Dem damaligen Urteil zu Folge kann im Arbeitsvertrag auf eine gesonderte Zuschlagsregelung verzichtet und stattdessen der Grundlohn wegen Nachtarbeit entsprechend erhöht werden. Dazu müsse der Arbeitsvertrag aber konkrete Anhaltspunkte für eine derartige Pauschalierung enthalten. Hierfür sei es erforderlich, dass in dem Arbeitsvertrag zwischen der Grundvergütung und dem zusätzlichen Nachtarbeitszuschlag unterschieden werde; jedenfalls müsse ein Bezug zwischen der zu leistenden Nachtarbeit und der Lohnhöhe hergestellt werden. Der arbeitsvertragliche Hinweis, dass der Lohn den Zuschlag für Nachtarbeit mit umfasst, reicht hierfür nicht aus.

Klarer, und daher wohl auch weniger angreifbar ist es, ggf. eine separate Regelung zum Nachtzuschlag in den Arbeitsvertrag aufzunehmen.

Heidrun Raven/Patrick Homölle, IHK zu Essen

Urlaubsdauer bei kurzfristiger Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses

BAG, Urteil vom 20.10.2015, Az.: 9 AZR 224/14

Das Bundesarbeitsgericht musste sich mit der Frage befassen, ob dem Arbeitnehmer bei einer kurzfristigen Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses der volle Anspruch auf Jahresurlaub zusteht. Dies wurde bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen bejaht. Jedenfalls in den Fällen, in denen aufgrund vereinbarter Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bereits vor Beendigung des ersten Arbeitsverhältnisses feststeht, dass es nur für kurze Zeit unterbrochen wird, entsteht ein Anspruch auf ungekürzten Vollurlaub, wenn das zweite Arbeitsverhältnis nach erfüllter Wartezeit in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres endet, so die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts.

Im zugrundeliegenden Fall war der Kläger seit dem 01.01.2009 bei der Beklagten beschäftigt. Laut Arbeitsvertrag standen dem Kläger bei einer 5-Tage-Woche jährlich 26 Tage Urlaub zu. Der Kläger kündigte das Arbeitsverhältnis zum 30.06.2012. Vor dem Ende des ersten Arbeitsverhältnisses schlossen die Parteien am 21.06.2012 mit Wirkung ab dem 02.07.2012 (Montag) einen neuen Arbeitsvertrag. Das Arbeitsverhältnis endete aufgrund fristloser Kündigung der Beklagten am 12.10.2012. Die Beklagte gewährte dem Kläger 2012 drei Tage Urlaub. Die Parteien stritten nach der Kündigung noch darüber, ob die Beklagte verpflichtet ist, die restlichen 23 Urlaubstage voll abzugelten. Freiwillig gestand die Beklagte der Klägerin nur 17 Tage zu.

Das Bundesarbeitsgericht weist in seiner Entscheidung zunächst grundsätzlich auf Folgendes hin: Dem Arbeitnehmer steht mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Anspruch Abgeltung des Urlaubs zu, der nicht mehr erfüllt werden konnte (§ 7 Abs. 4 BUrlG). Ein neues Arbeitsverhältnis, das nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit demselben Arbeitgeber geschlossen wird, ist grundsätzlich nach den urlaubsrechtlichen Regelungen als eigenständig zu behandeln. Ein voller Urlaubsanspruch wird grundsätzlich erst nach Ablauf von sechs Monaten Wartezeit (§ 4 BUrlG) erworben. Vor Ablauf dieser Wartezeit entstehen daher nur jeweils eigenständige Ansprüche auf Teilurlaub. Im vorliegenden Fall habe aber schon vor Beendigung des ersten Arbeitsverhältnisses festgestanden, dass das Arbeitsverhältnis fortgesetzt wird und dass es nur für kurze Zeit unterbrochen werden soll. Ein Anspruch auf ungekürzten Vollurlaub entstehe für den Arbeitnehmer in einem so gelagerten Fall, wenn das zweite Arbeitsverhältnis in der zweiten Jahreshälfte nach erfüllter Wartezeit ende. Das Bundesarbeitsgericht geht in dieser Konstellation davon aus, dass die beiden Arbeitsverhältnisse als Einheit zu behandeln und in einer Gesamtschau zu betrachten sind. Die Unterbrechung von einem Tag (01.07.2012, Sonntag) wird hier als rechtlich nicht relevant für die Berechnung des Urlaubs angesehen.

Katja Berger, IHK Nürnberg für Mittelfranken

Schätzung von Überstunden

BAG, Urteil vom 25.03.2015, Az.: 5 AZR 602/13

Fehlt es an einer ausdrücklichen arbeitsvertraglichen Bestimmung des Umfangs der Arbeitszeit, darf der durchschnittliche Arbeitnehmer die Klausel, er werde in "Vollzeit" beschäftigt, so verstehen, dass die regelmäßige Dauer der Arbeitszeit 40 Wochenstunden nicht übersteigt. Steht fest, dass Überstunden auf Veranlassung des Arbeitgebers geleistet worden sind, darf das Gericht den Mindestumfang geleisteter Überstunden schätzen. Dies hat das Bundesarbeitsgericht am 25.03.2015 entschieden.

Der Kläger war bei der Beklagten, einem Omnibusunternehmen, als Busfahrer im Linienverkehr zu einem Bruttomonatsgehalt in Höhe von 1.800,00 € beschäftigt. Im Arbeitsvertrag war niedergelegt, dass es sich um ein Beschäftigungsverhältnis "in Vollzeit" handle. Außerdem war vereinbart, dass die "Arbeitszeit" bekannt sei und auch Samstagsarbeit mit Ausnahme von zwei Samstagen pro Monat umfasse. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses verlangte der Kläger Vergütung für 649,65 Überstunden, wobei er seine "vollzeitige Beschäftigung" als 40-Stunden-Woche interpretierte. Die Beklagte argumentierte, Überstunden könnten nicht angefallen sein, weil der Kläger als Arbeitszeit die Zeit schulde, die er für die Erledigung der ihm zugewiesenen Arbeiten benötige.

Das Arbeitsgericht wies die Klage ab. Das Landesarbeitsgericht gab der Klage unter Anerkennung von 108 geleisteten Überstunden teilweise statt.

Das BAG erachtete die Revision der Beklagten als unbegründet und bestätigte die Entscheidung. Die Beklagte schulde dem Kläger für 108 geleistete Überstunden weitere Vergütung in Höhe von 1.103,76 € brutto nebst Zinsen. Das Gericht führte aus, dass der durchschnittliche Arbeitnehmer "in Vollzeit" so verstehe, dass die regelmäßige Dauer der Arbeitszeit unter Zugrundelegung einer Fünf-Tage-Woche und der in § 3 Satz 1 Arbeitszeitgesetz vorgesehenen acht Stunden arbeitstäglich 40 Wochenstunden nicht übersteige. Sollte hingegen mit der Formulierung "in Vollzeit" die nach geltendem Recht zulässige Höchstgrenze der Arbeitszeit ganz oder teilweise ausgeschöpft werden, müsse dies durch eine konkrete Stundenangabe oder zumindest eine hinreichend bestimmte Bezugnahme auf den arbeitsschutzrechtlich eröffneten Zeitrahmen klar und deutlich zum Ausdruck gebracht werden. Weil die für das Arbeitsverhältnis maßgebende Arbeitszeit durch Auslegung des Arbeitsvertrags ermittelt werden könne, komme es auf die Existenz einer betriebsüblichen Arbeitszeit nicht an. Mangels einer vertraglichen Vereinbarung zur Vergütung von Überstunden komme eine Bezahlung nur nach § 612 BGB in Betracht. Danach gilt eine Vergütung als stillschweigend vereinbart, wenn die Arbeitsleistung nur gegen eine Vergütung zu erwarten ist. Das BAG betonte, dass im betreffenden Wirtschaftszweig die Vergütung von Überstunden sogar mit einem Mehrarbeitszuschlag von 25% vorgesehen sei. Das Gericht ergänzte, dass die Vergütung von Überstunden außerdem voraussetze, dass der Arbeitnehmer solche tatsächlich geleistet habe und die Überstundenleistung vom Arbeitgeber veranlasst gewesen oder ihm zuzurechnen sei. Stehe fest, dass Überstunden auf Veranlassung des Arbeitgebers geleistet worden seien und könne der Arbeitnehmer seiner Darlegungs- oder Beweislast für jede einzelne Überstunde nicht in jeder Hinsicht genügen, dürfe das Gericht den Umfang geleisteter Überstunden nach § 287 Abs. 2 i. V. m. Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 Zivilprozessordnung (ZPO) schätzen. Ob das Tatsachengericht das Mindestmaß geleisteter Überstunden richtig geschätzt habe, unterliege nur der eingeschränkten Nachprüfung durch das Revisionsgericht auf Ermessensüberschreitung.

Praxistipp:

Eine Überstundenvergütung setzt neben der tatsächlich erbrachten Mehrarbeitsleistung voraus, dass der Arbeitgeber diese veranlasst hat oder diese ihm zuzurechnen ist. Der Arbeitnehmer trägt hierfür die Darlegungs- und Beweislast. Kann der Arbeitnehmer seiner Darlegungs- und Beweislast nicht in jeder Hinsicht genügen, darf das Gericht den Umfang geleisteter Überstunden schätzen.

Weiter Informationen zu Mehrarbeit und Überstunden enthält das Merkblatt der IHK Pfalz im Internet unter www.pfalz.ihk24.de, Dokumentennummer 38854.

Heiko Lenz, IHK Pfalz

Kündigung und Entschädigung nach AGG wegen Adipositas

ArbG Düsseldorf, Urteil vom 17.12.2015, Az.: 7 Ca 4616/15

Ein Arbeitgeber, der seinem Arbeitnehmer wegen dessen krankhaftem Übergewichts kündigt, muss nachweisen, dass der Arbeitnehmer die ihm zur Erledigung übertragenen Arbeiten ganz oder teilweise nicht mehr erfüllen kann. Da der Arbeitgeber in seinem Sachvortrag nicht ausreichend konkret eine verminderte Leistungsfähigkeit aufgrund des Übergewichts des Arbeitnehmers darlegen und daher diesen Nachweis nicht erbringen konnte, wertete das Arbeitsgericht Düsseldorf die Kündigung als unwirksam.

Eine Entschädigung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) wegen Diskriminierung stehe dem Arbeitnehmer laut Arbeitsgericht Düsseldorf aber nicht zu. Voraussetzung für einen solchen Entschädigungsanspruch nach dem AGG sei nach der Rechtsprechung des EuGH und des Bundesarbeitsgerichts, dass eine Behinderung vorliege. Grundsätzlich könne dies, so der EuGH, auch bei Adipositas der Fall sein. Hinzukommen müsse aber, dass durch das krankhafte Übergewicht eine dauerhafte Einschränkung im Berufsleben vorliegt bzw. eine wirksame Teilhabe am Berufsleben langfristig nicht möglich ist. Der Kläger hatte hier aber vorgetragen, alle geschuldeten und ihm aufgetragenen Tätigkeiten ausüben zu können.

Quelle: Pressemitteilung des ArbG Düsseldorf 100/15 vom 17.12.2015

Katja Berger, IHK Nürnberg für Mittelfranken

Diskriminierung bei der betrieblichen Altersversorgung

BAG, Urteil vom 04.08.2015, Az.: 3 AZR 137/13

Oftmals ist in der betrieblichen Altersversorgung eine Witwenrente ausgeschlossen, wenn die Ehe des Mitarbeiters nach Vollendung des 60. Lebensjahres geschlossen wird. Ob dies zulässig ist, musste jetzt das Bundesarbeitsgericht (BAG) entscheiden.

Der Arbeitgeber hatte seinem Mitarbeiter Leistungen aus einer betrieblichen Altersversorgung zugesagt. Im Falle seines Todes sollte auch seine Ehefrau versorgt sein. Die Vereinbarung enthielt jedoch eine sogenannte Spätehenklausel. Demnach hat der Hinterbliebene nur dann Anspruch, wenn die Ehe des Mitarbeiters vor Vollendung seines 60. Lebensjahres geschlossen wurde.

Nachdem der Mitarbeiter verstarb, machte die Witwe ihren Anspruch auf Hinterbliebenenrente geltend. Der Arbeitgeber lehnte diesen Anspruch mit der Begründung ab, dass der verstorbene Mitarbeiter zum Zeitpunkt seiner Eheschließung bereits über 60 Jahre alt war. Ein Anspruch bestehe daher nicht. Daraufhin erhob die Witwe Klage.

Das BAG erklärte die Spätehenklausel für unwirksam. Sie stelle eine Benachteiligung wegen des Alters dar, die nicht gerechtfertigt sei. Sie führe zu einer übermäßigen Beeinträchtigung der legitimen Interessen des versorgungsberechtigten Mitarbeiters.

Sylvia Knöfel, IHK Ostthüringen zu Gera

Wahlberechtigte Leiharbeitnehmer zählen bei Aufsichtsratswahl mit

BAG, Beschluss vom 04.11.2015, Az.: 7 ABR 42/13

Wahlberechtigte Leiharbeitnehmer auf Stammarbeitsplätzen sind für den Schwellenwert von in der Regel mehr als 8.000 Arbeitnehmern mitzuzählen, ab dessen Erreichung die Wahl der Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer nach dem Mitbestimmungsgesetz (MitbestG) grundsätzlich nicht mehr als unmittelbare Wahl, sondern als Delegiertenwahl durchzuführen ist, so die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts.

Im zugrunde liegenden Fall stritten die Parteien über die anzuwendende Art des Wahlverfahrens bei der Aufsichtsratswahl. Der Hauptwahlvorstand hatte eine Gesamtbeschäftigtenzahl in dem Unternehmen von 8.341 Personen festgestellt und dabei auch die 444 auf Stammarbeitsplätzen eingesetzten wahlberechtigten Leiharbeitnehmer mit in die Berechnung einbezogen. Da damit die Zahl von bis 8.000 Mitarbeitern überschritten war, bis zu der die Arbeitnehmervertreter bei der Aufsichtsratswahl laut Gesetz (§ 9 Abs. 2 MitbestG) in unmittelbarer Wahl gewählt werden, sollte eine Delegiertenwahl stattfinden. 14 in dem Unternehmen beschäftigte Arbeitnehmer hatten daraufhin den Antrag gestellt, den Hauptwahlvorstand zu verpflichten die Wahl als unmittelbare Wahl durchzuführen. Sie waren der Ansicht, dass die Leiharbeitnehmer bei der Berechnung der maßgeblichen Beschäftigtenzahl nicht mitgezählt werden dürfen.

Leiharbeitnehmer, die in einem Unternehmen länger als drei Monate eingesetzt sind, dürfen laut Gesetz Betriebsräte und Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer wählen. Das

Bundesarbeitsgericht stellte in seiner Entscheidung darüber hinaus jetzt erstmalig auch für das Mitbestimmungsgesetz fest, dass jedenfalls die Leiharbeitnehmer, die wählen dürfen und auf Stammarbeitsplätzen eingesetzt sind, auch bei der Entscheidung, welche Art des Wahlverfahrens anzuwenden ist, für die maßgebliche Beschäftigtenzahl mitgezählt werden müssen. Darüber, ob die Leiharbeitnehmer auch bei anderen Werten der Unternehmensmitbestimmung zu berücksichtigen sind, hatte das Bundesarbeitsgericht dagegen nicht zu urteilen.

Das Bundesarbeitsgericht führt mit dieser Entscheidung seine neuere Rechtsprechung zur Berücksichtigung von Leiharbeitnehmern bei Schwellenwerten fort. Es hatte schon im Jahr 2013 zur betrieblichen Mitbestimmung geurteilt, dass Leiharbeitnehmer beispielsweise bei der für die Größe des Betriebsrates maßgeblichen Beschäftigtenzahl mit zu berücksichtigen sind. Bereits bei dieser Entscheidung aus 2013 hatte das Bundesarbeitsgericht den bis dahin geltenden Grundsatz „wählen, aber nicht zählen“ aufgegeben.

Die aktuelle Entscheidung klärt aber auch eine für die Praxis wichtige Frage. Denn wenn bei Wahlen Fehler gemacht werden, ist die Wahl anfechtbar und dies kann auch mit Folgekosten verbunden sein.

Katja Berger, IHK Nürnberg für Mittelfranken

Vollmacht gilt auch für Folgekündigung

BAG, Urteil vom 24.09.2015, Az.: 6 AZR 492/14

Darf der Arbeitnehmer eine Kündigung zurückweisen, wenn ihr keine Originalvollmacht beigelegt wurde, diese Vollmacht aber bereits bei einer früheren Kündigung vorgelegt worden war? Nein, so entschied das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit Urteil vom 24.09.2015 (Az.: 6 AZR 492/14).

Im vorliegenden Fall war einer Arbeitnehmerin durch einen Bevollmächtigten ohne Vorlage einer Vollmacht gekündigt worden. Die Arbeitnehmerin wies die Kündigung aus diesem Grund zurück und griff sie mit einer Kündigungsschutzklage an. Zu Unrecht, befand das BAG: Der Arbeitnehmerin war bereits zuvor unter Vorlage der Originalvollmacht gekündigt worden. Diese Kündigung war zwar wegen der Schwangerschaft der Arbeitnehmerin unwirksam. Allerdings bewirkte die damalige Vorlage der Originalvollmacht, dass die Arbeitnehmerin ausreichend davon in Kenntnis gesetzt worden sei, dass die Vertretungsbefugnis auch für die Folgekündigung gelte. Insbesondere habe die Vollmacht nach ihrem Wortlaut und Zweck auch die streitbefangene Folgekündigung erfasst.

Fazit: Arbeitnehmer können eine Kündigung nicht zurückweisen, wenn einer früheren Kündigung eine Originalvollmacht beigelegt war, die sich auch auf die spätere Kündigung erstreckt. Doch ist für Arbeitgeber Vorsicht geboten: Im Einzelfall kann es problematisch sein, ob sich die Vollmacht tatsächlich auf die Folgekündigung erstreckt. Daher ist es empfehlenswert, auch bei Folgekündigungen die Originalvollmacht vorzulegen.

Maureen Edelmann, IHK Kassel-Marburg

Keine Weiterbeschäftigung im Ausland anstatt Kündigung

BAG, Urteil vom 24.09.2015, Az.: 2 AZR 3/14

Ein Arbeitnehmer muss nicht auf einem freien Arbeitsplatz im Ausland weiterbeschäftigt werden, um eine Beendigungskündigung zu vermeiden. Dies hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit Urteil vom 24.09.2015 (Az.: 2 AZR 3/14) entschieden und damit seine bisherige Rechtsprechung zu diesem Thema fortgeführt. Eine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Weiterbeschäftigung im Ausland ergebe sich zumindest nicht aus dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG). Nur im Einzelfall sei eine „Selbstbindung“ des Arbeitgebers zur Weiterbeschäftigung im Ausland, die über die Regelung des Kündigungsschutzgesetzes hinausgehe, denkbar.

Das KSchG regelt, dass eine Kündigung unter anderem dann sozial ungerechtfertigt ist, wenn der Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz in demselben Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens weiterbeschäftigt werden kann. Dies gilt auch für den Fall, dass die Weiterbeschäftigung unter geänderten Arbeitsbedingungen möglich ist und der Arbeitnehmer sein Einverständnis hiermit erklärt hat.

Allerdings erstrecke sich die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Weiterbeschäftigung an einem anderen freien Arbeitsplatz grundsätzlich nicht auf Arbeitsplätze in einem im Ausland gelegenen Betrieb oder Betriebsteil des Unternehmens.

Maureen Edelmann, IHK Kassel-Marburg

Fragen und Antworten

1. Frage: „Kann der Elternzeitvertretung gekündigt werden, wenn die Elternzeit vorzeitig beendet wird?“

Der Arbeitsvertrag mit der Elternzeitvertretung kann auf unterschiedliche Weise befristet werden, so dass auch unterschiedliche Beendigungsmöglichkeiten in Betracht kommen:

Wurde eine Zweckbefristung vereinbart, endet das Arbeitsverhältnis mit Zweckerreichung, frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Mitarbeiters durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt der Zweckerreichung wie z.B. über den Zeitpunkt der Rückkehr des Elternzeitarbeitnehmers. Dagegen endet bei einer kalendermäßigen Befristung der Arbeitsvertrag erst mit Ablauf der vereinbarten Zeit.

Einzelvertraglich kann daneben die Möglichkeit der ordentlichen Kündigung vereinbart werden. Diese Möglichkeit der ordentlichen Kündigung könnte dann im Falle der vorzeitigen Beendigung der Elternzeit genutzt werden.

Daneben besteht ein Sonderkündigungsrecht nach § 21 Abs. 4 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG): Der Arbeitgeber kann den befristeten Arbeitsvertrag unter Einhaltung einer Frist von mindestens drei Wochen, jedoch frühestens zum Ende der Elternzeit, kündigen, wenn diese ohne seine Zustimmung vorzeitig endet und der vertretene Arbeitnehmer die vorzeitige Beendigung der Elternzeit mitgeteilt hat oder der Arbeitgeber die vorzeitige Beendigung nicht ablehnen darf.

2. Frage: „Kann auch ein Mitarbeiter des Unternehmens, z. B. der Personalleiter, eine Kündigung wirksam unterzeichnen?“

Die Kündigung kann auch durch einen Vertreter erklärt werden. Entscheidend ist hierbei, dass dem Arbeitnehmer eine Vollmachtsurkunde vorgelegt oder er von der Vollmacht in Kenntnis gesetzt wurde, denn sonst darf er die Kündigung zurückweisen (§ 174 BGB). Die Kündigung wäre dann unwirksam.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts liegt ein In-Kennntnis-Setzen vor, wenn der Arbeitgeber bestimmte Mitarbeiter – zum Beispiel durch die Bestellung zum Leiter der Personalabteilung – in eine Stelle berufen hat, die üblicherweise mit dem Kündigungsrecht verbunden ist. Hierbei ist erforderlich, dass der Arbeitnehmer auch davon in Kenntnis gesetzt wurde, dass der Vertreter diese Stellung tatsächlich innehat.

Kündigt ein Prokurist, reicht es aus, wenn seine Prokura im Handelsregister eingetragen und bekannt gemacht wurde. Die Vorlage einer Vollmachtsurkunde ist in diesem Fall nicht erforderlich.

Praxistipp:

Lässt sich der Arbeitgeber bei der Kündigungserklärung durch eine andere Person vertreten, die nicht im Handelsregister eingetragen ist, sollte der Kündigung im Zweifel die Vollmachtsurkunde im Original beifügt werden.

Maureen Edelmann, IHK Kassel-Marburg

Tipps zum Schluss

BMAS-Broschüren zum Mindestlohn

Das BMAS hat inzwischen mehrere Broschüren zu Spezialfragen rund um den Mindestlohn veröffentlicht. So gibt es eine Broschüre zum Mindestlohn für Studierende, die insbesondere Praktika näher beleuchtet. Eine weitere Broschüre beantwortet Fragen zum Mindestlohn in der Pflege. Allgemein zum Mindestlohn sind Fragen und Antworten zusammengestellt (Stand August 2015). Diese gibt es auch in englischer und französischer Sprache. Alle Broschüren stehen zum Download bereit, können aber auch in Papierform bestellt werden. Dies alles finden Sie auf der Internetseite des [BMAS](#).

Hildegard Reppelmond, DIHK
