



Webinar

Briefing für Personalverantwortliche

Q1/2014

27. März 2014

Boris Blunck

Rechtsanwalt

+49 69 79 41 1050

bblunck@mayerbrown.com

Matthias Füssel

Rechtsanwalt

+49 69 79 41 1030

mfuessel@mayerbrown.com

Agenda

- Konsequenzen eines nicht nur vorübergehenden Einsatzes von Leiharbeitnehmern – Grundsatzentscheidung des BAG und Ausblick auf Gesetzesänderungen
- BAG schränkt die Anwendung von Stichtagsregelungen bei Sonderzahlungen weiter ein: Was ist überhaupt noch möglich?
- Die Behandlung von Urlaubsabgeltungsansprüchen in Vergleichs- und Aufhebungsverträgen im Lichte der aktuellen Rechtsprechungsänderung des BAG
- Aktuelles zur Betriebsratswahl: Welche rechtlichen Fallstricke sollten Arbeitgeber beachten?

Konsequenzen eines nicht nur vorübergehenden Einsatzes von Leiharbeitnehmern (1/2)

- Gemäß § 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG erfolgt die Überlassung von Arbeitnehmern „*vorübergehend*“
 - Welche Einsatzdauer ist noch „*vorübergehend*“?
 - Welche Sanktionen drohen bei einem nicht nur vorübergehenden Einsatz?
- BAG vom 10.12.2013 – 9 AZR 51/13
 - Kein Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses zwischen Entleiher und Leiharbeitnehmer, sofern Verleiher die erforderliche Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung hat (Zeitpunkt der Erteilung relevant?).
 - § 10 Abs. 1 Satz 1 AÜG, der das Zustandekommen eines solchen Arbeitsverhältnisses fingiert, ist weder direkt noch analog anwendbar.
 - Definition von „*vorübergehend*“ ist Aufgabe des Gesetzgebers.
 - AÜG sieht keine Sanktionen vor.

Konsequenzen eines nicht nur vorübergehenden Einsatzes von Leiharbeitnehmern (2/2)

- Aussage im Koalitionsvertrag
 - Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten.
 - Tarifliche Abweichungen sollen möglich sein.
- Offene Fragen
 - Ist die Höchstüberlassungsdauer auf den Arbeitsplatz oder den einzelnen Leiharbeitnehmer bezogen?
 - Welche Sanktionen drohen?
- Folgen für die Praxis
 - Es ist unwahrscheinlich, dass sich langfristig eingesetzte Leiharbeitnehmer auf das Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses mit dem Entleiher berufen können.
 - Leiharbeit dürfte dennoch für Unternehmen unattraktiver werden.

Stichtagsregelungen bei Sonderzahlungen: Was ist überhaupt noch möglich? (1/3)

- 3 Kategorien
 - Sonderzahlungen für erbrachte Dienste.
 - Sonderzahlungen für Betriebstreue.
 - Sonderzahlungen mit Mischcharakter: Wenn in der Vergangenheit geleistete Dienste (zusätzlich) entlohnt und die (vergangene oder zukünftige) Betriebstreue honoriert wird.
- BAG vom 18.01.2012 – 10 AZR 612/10
 - Eine Sonderzahlung mit Mischcharakter kann in AGB nicht vom ungekündigten Bestand des Arbeitsverhältnisses zu einem Zeitpunkt außerhalb des Bezugszeitraums abhängig gemacht werden.
 - Seitdem war ungeklärt: Gilt dies auch für Stichtage innerhalb des Bezugszeitraums?

Stichtagsregelungen bei Sonderzahlungen: Was ist überhaupt noch möglich? (2/3)

BAG vom 13.11.2013 – 10 AZR 848/12

- Sachverhalt
 - Arbeitgeber gewährte regelmäßig mit dem Novembergehalt eine „Weihnachtsgratifikation“, Arbeitsverträge enthielten Freiwilligkeitsvorbehalt.
 - Arbeitnehmer erhielten jeweils im Herbst „Richtlinien“ für die Auszahlung, die Mischcharakter indizierte.
 - *„Zahlung erfolgt an Arbeitnehmer, die sich am 31.12.2010 in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis befinden. Arbeitnehmer, die nach dem 01.01.2010 eingetreten sind [...], erhalten für jeden Kalendermonat des bestehenden Arbeitsverhältnisses [...] 1/12 des Bruttomonatsgehalts.“*
 - Arbeitnehmer ist durch Eigenkündigung am 30.09.2010 ausgeschieden und begehrt anteilige Zahlung.

Stichtagsregelungen bei Sonderzahlungen: Was ist überhaupt noch möglich? (3/3)

BAG vom 13.11.2013 – 10 AZR 848/12

- Entscheidung
 - „*Weihnachtsgratifikation*“ war auch Gegenleistung für erbrachte Arbeit – also Sonderzahlung mit Mischcharakter.
 - Richtlinie verlangt Betriebstreue über das Jahresende hinaus, da es am Stichtag „*ungekündigt*“ gewesen sein muss.
 - Klausel kann auch nicht ohne „*ungekündigt*“ aufrechterhalten werden, da Zielbündel von Betriebstreue und Motivation des Arbeitnehmers nicht sinnvoll aufgespalten werden kann – Aufgabe der BAG-Rechtsprechung von 2009 (Urteil vom 06.05.2009 – 10 AZR 443/08).
 - Verweis auf Rechtsprechung zu Stichtagsregelungen außerhalb des Bezugszeitraums und identisches Ergebnis: Stichtagsregelung stellt unangemessene Benachteiligung i.S.d. § 307 Abs. 1 BGB dar.

Die Behandlung von Urlaubsabgeltungsansprüchen in Vergleichen und Aufhebungsverträgen (1/2)

- Gesetzliche Rahmenbedingungen der Urlaubsabgeltung
 - § 7 Abs. 4 BUrlG: Kann Urlaub wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommen werden, ist er abzugelten.
 - § 13 Abs. 1 Satz 3 BUrlG: Vereinbarungen zum Nachteil des Arbeitnehmers sind unzulässig.
- BAG vom 14.05.2013 – 9 AZR 844/11
 - Eine „Ausgleichsklausel“ in einem Vergleich erfasst auch einen Anspruch auf Urlaubsabgeltung, wenn der Arbeitnehmer die Möglichkeit hatte, diesen Anspruch vorher geltend zu machen.

Die Behandlung von Urlaubsabgeltungsansprüchen in Vergleichen und Aufhebungsverträgen (2/2)

- Dennoch ist bei der Gestaltung von Aufhebungsvereinbarungen Vorsicht geboten
 - Wenn die Vereinbarung vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses (z.B. während des Laufs der Kündigungsfrist) zustande kommt, ist nicht gewährter Urlaub nicht von einer Ausgleichsklausel erfasst.
 - Daher kann es ratsam sein, in der Vereinbarung die Inanspruchnahme und die Lage des Urlaubs zu regeln.
 - Bei unwiderruflicher Freistellung können Urlaubsansprüche „aufgezehrt“ werden.
 - Tatsachenvergleiche sind nicht ohne Weiteres möglich.
 - Sofern eine Abfindung gezahlt wird, kann eine Anrechnung vorgesehen werden.
 - Achtung bei tarifvertraglichen Abgeltungsansprüchen!

Betriebsratswahl: Welche rechtlichen Fallstricke sollten Arbeitgeber beachten? (1/5)

- Regelmäßige Betriebsratswahlen: 01.03. bis 31.05.2014
- Bestimmung der Betriebsratsgröße
 - Leiharbeitnehmer
 - Leitende Angestellte
- Besonderer Kündigungsschutz
 - Wahlvorstand und Wahlbewerber

Betriebsratswahl: Welche rechtlichen Fallstricke sollten Arbeitgeber beachten? (2/5)

- Bestimmung der Betriebsratsgröße

Kategorie	Ja	Nein
Geringfügig Beschäftigte, Aushilfen	✓	
Leiharbeitnehmer	✓!	
Elternzeitler	✓	✗ (wenn Stellvertreter eingestellt wurde)
Arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer	✓	
Teilzeit- und befristete Arbeitnehmer	✓	
Leitende Angestellte		✗!
Freie Mitarbeiter		✗
Diplomanden/Doktoranden		✗
Praktikanten, Volontäre		✗

Betriebsratswahl: Welche rechtlichen Fallstricke sollten Arbeitgeber beachten? (3/5)

- BAG vom 13.03.2013 – 7 ABR 69/11
- Sachverhalt
 - Im Betrieb arbeiten 879 Stammarbeitnehmer und 292 Leiharbeitnehmer.
 - Betriebsrat mit 13 Mitgliedern (701 bis 1.000 Arbeitnehmer) gewählt.
 - 14 Arbeitnehmer fechten das Ergebnis an und fordern einen Betriebsrat mit 15 Mitgliedern (1.001 bis 1.500 Arbeitnehmer).
- Entscheidung
 - Anfechtung der Betriebsratswahl ist begründet.
 - Erstmals: Im Entleiherbetrieb regelmäßig beschäftigte Leiharbeitnehmer sind bei der Größe des Betriebsrats grundsätzlich zu berücksichtigen.
 - Nunmehr: Leiharbeitnehmer müssen bei § 23 KSchG, § 111 BetrVG und § 9 BetrVG berücksichtigt werden – § 38 BetrVG nur eine Frage der Zeit.

Betriebsratswahl: Welche rechtlichen Fallstricke sollten Arbeitgeber beachten? (4/5)

- Leitende Angestellte
 - Nur „echte“ leitende Angestellte zählen nicht mit.
 - Ausdrückliche Nennung im Arbeitsvertrag nicht entscheidend.
 - Befugnis zur selbstständigen Einstellung und Entlassung.
 - Prokuristen – Gesamtprokura reicht, nicht aber sog. „Titularprokurist“.
 - Sonstige Aufgaben wahrnimmt, die für Bestand und Entwicklung des Unternehmens/Betriebs von Bedeutung sind; Entscheidungen im Wesentlichen frei von Weisungen treffen oder maßgeblich beeinflussen.
- LAG Hamm vom 10.12.2013 – 7 TaBV 80/13
 - Personalleiter, dem vertraglich die Einstellungs- und Entlassungsbefugnis übertragen ist, ist kein leitender Angestellter, wenn sein Vorgesetzter mit identischen vertraglichen Kompetenzen ausgestattet ist.

Betriebsratswahl: Welche rechtlichen Fallstricke sollten Arbeitgeber beachten? (5/5)

- Besonderer Kündigungsschutz

	Initiatoren	Wahlvorstand	Wahlbewerber
Beginn	Am Tag der Einladung bzw. Antragstellung bei Gericht.	Am Tag der Bestellung/Wahl (regelmäßig 10 Wochen vor Ablauf der Amtszeit).	Sobald: 1. Wahlvorstand besteht und 2. Wahlvorschlag, ausreichend Stützunterschriften enthält.
Ende	Mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses.	Mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses.	Mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses.
Nachwirkung	Nein.	6 Monate nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses – § 103 BetrVG (-).	6 Monate nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses – § 103 BetrVG (-).

- LAG Hamm vom 15.03.2013 – 13 Sa 6/13
 - Kein besonderer Kündigungsschutz für Wahlvorstandskandidaten.

Ihre Ansprechpartner



Boris Blunck

Rechtsanwalt, Frankfurt am Main
T +49 69 7941 1050
bblunck@mayerbrown.com



Matthias Füssel

Rechtsanwalt, Frankfurt am Main
T +49 69 7941 1030
mfuessel@mayerbrown.com

Vielen Dank!