



Webinar

Briefing für Personalverantwortliche

Q1/2015

26. Februar 2015

Dr. Nicolas Rößler, LL.M.
Rechtsanwalt/Partner
T +49 69 7941 2231
nroessler@mayerbrown.com

Stefan Kuhl
Rechtsanwalt/Associate
T +49 69 7941 1094
skuhl@mayerbrown.com

Agenda

- Ausschlussfristen 2.0: Ein Wandel in der Rechtsprechung?
- Mobbing – Realität am Arbeitsplatz oder Modewort?
- Vorsicht bei befristeter (Weiter-)Beschäftigung von Betriebsratsmitgliedern!
- Entgelterhöhungen: Kann der Arbeitgeber frei bestimmen?

Ausschlussfristen 2.0: Ein Wandel in der Rechtsprechung? (1/6)

- LAG Hamm vom 1.8.2014 - 14 Ta 344/14
 - Sachverhalt:
 - Der Arbeitnehmer macht Prozesskostenhilfe für ein Hauptsacheverfahren geltend, in dem er Nachzahlungsansprüche aus dem Arbeitsverhältnis für die Monate Dezember 2012 bis Juli 2013 verfolgt.
 - Der Arbeitgeber hat eingewendet, die geltend gemachten Nachzahlungsansprüche seien bereits aufgrund arbeitsvertraglicher sowie tarifvertraglicher Ausschlussfristen (§ 17 Manteltarifvertrag für Sicherheitsdienstleistungen in der Bundesrepublik Deutschland) verfallen.

Ausschlussfristen 2.0: Ein Wandel in der Rechtsprechung? (2/6)

- Sachverhalt:

- Der Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers enthält eine Ausschlussklausel, nach der

„alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, erlöschen, wenn sie nicht innerhalb von 3 Monaten nach der Entgeltabrechnung, bei der sie hätten abgerechnet werden müssen, gegenüber der anderen Partei schriftlich erhoben werden.“

- Das LAG Hamm hatte zu prüfen, ob die beabsichtigte Rechtsverfolgung (hier: Nachzahlungsansprüche des Arbeitnehmers) hinreichende Aussicht auf Erfolg bietet.

Ausschlussfristen 2.0: Ein Wandel in der Rechtsprechung? (3/6)

- Gründe:
 - Dem Prozesskostenhilfeantrag wurde stattgegeben, da der Nachzahlungsantrag im Hauptsacheverfahren hinreichende Aussicht auf Erfolg bietet.
 - Es ist zweifelhaft, ob die arbeitsvertragliche Ausschlussfrist den möglichen Zahlungsansprüchen entgegensteht.
 - Die arbeitsvertragliche Ausschlussfrist stellt eine Allgemeine Geschäftsbedingung dar und hält einer AGB-rechtlichen Kontrolle nicht statt. Es bestehen Bedenken an der Rechtsprechung des BAG zur Wirksamkeit einer solchen Ausschlussklausel.
 - Bei Anwendung der für die Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen maßgeblichen Grundsätze erfassen Ausschlussfristen für alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, sämtliche Ansprüche wegen vorsätzlicher und fahrlässiger Schädigung.

Ausschlussfristen 2.0: Ein Wandel in der Rechtsprechung? (4/6)

– Gründe

- Unwirksamkeit der Klausel wegen Verstoßes gegen § 202 Abs. 1 BGB
 - Die Klausel stellt eine Verkürzung der Verjährungsfrist für die Haftung auf Schadensersatz dar.
 - § 202 Abs. 1 BGB: *„Die Verjährung kann bei Haftung wegen Vorsatzes nicht im Voraus durch Rechtsgeschäft erleichtert werden.“*
- Unwirksamkeit der Klausel wegen unangemessener Benachteiligung
 - Die Ausschlussfrist stellt eine unangemessene Benachteiligung gemäß § 307 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 Nr. 1 BGB dar, da sie in nicht zu vereinbarenden Weise von wesentlichen Grundgedanken des Verjährungsrechts abweicht, wie sie in § 202 Abs. 1 BGB zum Ausdruck kommen.

Ausschlussfristen 2.0: Ein Wandel in der Rechtsprechung? (5/6)

– Gründe

– Unwirksamkeit wegen Verstoßes gegen § 309 Nr. 7 BGB

- Umfassend formulierte Ausschlussfristen stellen eine Haftungsbeschränkung für alle in § 309 Nr. 7 BGB genannten Schadensersatzansprüche dar.
- § 309 Nr. 7 BGB: *„Auch soweit eine Abweichung von den gesetzlichen Vorschriften zulässig ist, ist in Allgemeinen Geschäftsbedingungen unwirksam (...)*
7. (Haftungsausschluss bei Verletzung von Leben, Körper, Gesundheit und bei grobem Verschulden) (...).

– Unwirksamkeit wegen Verstoßes gegen das Transparenzgebot

- Ohne ausdrückliche Herausnahme der in § 202 Abs. 1 BGB und § 309 Nr. 7 BGB genannten Ansprüche verstößt eine umfassend formulierte Ausschlussfrist gegen das Transparenzgebot (§ 307 Abs. 1 Satz 2 BGB).

Ausschlussfristen 2.0: Ein Wandel in der Rechtsprechung? (6/6)

- Gründe

- Es ist zweifelhaft, ob die tarifvertragliche Ausschlussfrist den geltend gemachten Nachzahlungsansprüchen entgegensteht, da der Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers keinen Hinweis auf den anwendbaren Tarifvertrag enthält.

Mobbing – Realität am Arbeitsplatz oder Modewort? (1/3)

- LAG Rheinland-Pfalz vom 23.7.2014 – 4 Sa 107/14
 - Kläger macht Anspruch auf Zahlung einer Entschädigung wegen „Mobbings“ geltend.
 - Entscheidungsgründe:
 - Ein Entschädigungsanspruch aufgrund von „Mobbing“ kann vorliegen, wenn einzelne Handlungen oder Verhaltensweisen von Arbeitskollegen, Vorgesetzten oder des Arbeitgebers, die für sich allein betrachtet noch keine Rechtsverletzungen darstellen, in der Gesamtschau der einzelnen Handlungen oder Verhaltensweisen zu einer Vertrags- oder Rechtsgutsverletzung führen, weil deren Zusammenfassung aufgrund der ihnen zugrunde liegenden Systematik und Zielrichtung zu einer Beeinträchtigung des geschützten Rechts des Arbeitnehmers führt.

Mobbing – Realität am Arbeitsplatz oder Modewort? (2/3)

- LAG Rheinland-Pfalz vom 23.7.2014 – 4 Sa 107/14
 - Entscheidungsgründe:
 - Die unerwünschten Verhaltensweisen müssen bezwecken oder bewirken, dass die Würde des Arbeitnehmers verletzt und ein durch Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.
 - *Arbeitsrechtlich erfasst der Begriff „Mobbing“ nur*
 - fortgesetzte, aufeinander aufbauende oder ineinander übergreifende, der Anfeindung, Schikane oder Diskriminierung dienende Verhaltensweisen, die nach Art und Ablauf im Regelfall einer übergeordneten, von der Rechtsordnung nicht gedeckten Zielsetzung förderlich sind und
 - jedenfalls in ihrer Gesamtheit das allgemeine Persönlichkeitsrecht oder andere geschützten Rechte, wie die Ehre oder die Gesundheit des Betroffenen verletzen.

Mobbing – Realität am Arbeitsplatz oder Modewort? (3/3)

- LAG Rheinland-Pfalz vom 23.7.2014 – 4 Sa 107/14
 - Entscheidungsgründe:
 - Ein Entschädigungsanspruch wegen eines rechtswidrigen und schuldhaften Eingriffs in das Persönlichkeitsrecht hat darüber hinaus zur Voraussetzung, dass zum einen
 - eine schwerwiegende Verletzung des Persönlichkeitsrechts vorliegt, was von Bedeutung und Tragweite des Eingriffs, Anlass und Beweggrund sowie Grad des Verschuldens abhängt, und zum anderen
 - die Beeinträchtigung nach der Art der Verletzung nicht auf andere Weise befriedigend ausgeglichen werden kann.

Vorsicht bei befristeter (Weiter-)Beschäftigung von Betriebsratsmitgliedern! (1/4)

- BAG vom 25.6.2014 - 7 AZR 847/12
 - Sachverhalt:
 - Zwischen der Klägerin und der Beklagten wurde am 5.10.2009 ein sachgrundlos befristeter Arbeitsvertrag für die Dauer vom 12.10.2009 bis 11.10.2010 geschlossen.
 - Im Frühjahr 2010 wurde die Klägerin in den Betriebsrat gewählt.
 - Am 24.9.2010 vereinbarten die Parteien eine Verlängerung des befristeten Arbeitsverhältnisses bis zum 11.10.2011.
 - Mit Schreiben vom 12.7.2011 wurde der Klägerin mitgeteilt, dass sie nach Ablauf der Befristung nicht weiter beschäftigt werden kann. Zeitgleich wurden auch die befristeten Arbeitsverhältnisse von vier weiteren Arbeitnehmern nicht verlängert.

Vorsicht bei befristeter (Weiter-)Beschäftigung von Betriebsratsmitgliedern! (2/4)

- Sachverhalt:
 - Die Klägerin begehrt die Feststellung, ihr Arbeitsverhältnis habe nicht zum 11.10.2011 durch Befristungsablauf geendet; hilfsweise macht sie einen Wiedereinstellungsanspruch geltend.
- Entscheidungsgründe:
 - Nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG ist die Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von zwei Jahren ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig.
 - Das Mandat und die Tätigkeit als Mitglied des Betriebsrates stehen der Anwendung von § 14 Abs. 2 TzBfG nicht entgegen.

Vorsicht bei befristeter (Weiter-)Beschäftigung von Betriebsratsmitgliedern! (3/4)

- Entscheidungsgründe:
 - Sachgrundlos befristete Arbeitsverhältnisse von Betriebsratsmitgliedern enden ebenso wie diejenigen anderer Arbeitnehmer mit Ablauf der vereinbarten Befristung.
 - Die Unzulässigkeit der Befristung eines Arbeitsvertrages mit einem Betriebsratsmitglied folgt nicht aus dem in § 15 KSchG geregelten Sonderkündigungsschutz.
 - § 15 Abs. 1 KSchG schützt Amtsträger vor (ordentlichen) Kündigungen, nicht vor der sonstigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
 - Eine Befristungsabrede, die während der Amtszeit des Betriebsratsmitglieds vereinbart wurde, kann unwirksam sein, wenn dem Betriebsratsmitglied nur wegen der Betriebsratstätigkeit ein befristetes statt eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses angeboten wird.

Vorsicht bei befristeter (Weiter-)Beschäftigung von Betriebsratsmitgliedern! (4/4)

- Entscheidungsgründe:
 - Benachteiligt der Arbeitgeber unter Verstoß gegen § 78 Satz 2 BetrVG ein befristet beschäftigtes Betriebsratsmitglied in unzulässiger Weise, indem er wegen dessen Betriebsrats Tätigkeit den Abschluss eines Folgevertrages ablehnt, hat das Betriebsratsmitglied Anspruch auf Schadensersatz.
 - Als Schadensersatz kann der Abschluss eines Folgevertrages durch das befristet beschäftigte Betriebsratsmitglied verlangt werden.
 - Das Betriebsratsmitglied, das den Arbeitgeber auf Abschluss eines Folgevertrages in Anspruch nimmt, trägt grundsätzlich die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen einer unzulässigen Benachteiligung.
 - Es gibt keinen Erfahrungsgrundsatz, wonach die Entscheidung eines Arbeitgebers, mit einem befristet beschäftigten Betriebsratsmitglied keinen Folgevertrag zu schließen, auf dessen Betriebsrats Tätigkeit beruht; für eine entsprechende tatsächliche Vermutung oder die Grundsätze des Anscheinsbeweises besteht kein Raum.

Entgelterhöhungen: Kann der Arbeitgeber frei bestimmen? (1/4)

- BAG vom 3.9.2014 – 5 AZR 6/123
 - Sachverhalt:
 - Die Beklagte war bis 2006 Mitglied im Arbeitgeberverband.
 - Arbeitsvertrag: *„Für das Arbeitsverhältnis gelten die für unsere Firma maßgebenden Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen in der jeweiligen Fassung.“*
 - Das Bruttomonatsgehalt des Klägers setzte sich zusammen aus einem eingefrorenen Tarifgehalt und einer übertariflichen Zulage.
 - 2008 schloss die Beklagte mit dem Betriebsrat eine „Betriebsvereinbarung Entgelt“, die eine tätigkeitsbezogene Eingruppierung der Mitarbeiter in fünf allgemeine Entgeltgruppen vorsieht.
 - Für Mitarbeiter, die vor 2006 eingetreten sind, gilt ein Bestandsschutz auf Basis des individuellen Tarifentgelts 2006.

Entgelterhöhungen: Kann der Arbeitgeber frei bestimmen? (2/4)

- BAG vom 3.9.2014 – 5 AZR 6/123
 - Sachverhalt:
 - 2008 bot die Beklagte allen Arbeitnehmern den Abschluss eines neuen Formulararbeitsvertrages an, der eine Grundvergütung nach der BV Entgelt nebst einem 13. Bruttomonatsgehalt vorsieht.
 - Der Arbeitsvertrag enthält Verschlechterungen anderer Vergütungsbestandteile im Vergleich zu den Tarifbestimmungen. Der Kläger nahm das Angebot nicht an.
 - Die Beklagte erhöhte das Basisentgelt derjenigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die den neuen Arbeitsvertrag akzeptiert haben, jährlich.
 - Der Kläger beruft sich auf Gleichbehandlung und verlangt, so gestellt zu werden, als wäre auch seine Grundvergütung angehoben worden.

Entgelterhöhungen: Kann der Arbeitgeber frei bestimmen? (3/4)

- BAG vom 3.9.2014 – 5 AZR 6/123
 - Entscheidungsgründe:
 - Ein sachlicher Grund für eine Ungleichbehandlung kann der Ausgleich unterschiedlicher Arbeitsbedingungen zwischen verschiedenen Gruppen von Arbeitnehmern sein, solange ein solcher Ausgleich herbeigeführt wird und keine Überkompensation eintritt.
 - Zur Prüfung der Frage, ob eine Entgelterhöhung nachteilige Arbeitsbedingungen der begünstigten Arbeitnehmer nicht nur ausgeglichen, sondern überkompensiert hat, ist ein Gesamtvergleich erforderlich. Ob die Differenzierung sachgerecht war, kann bei unterschiedlichen Arbeitsbedingungen aufgrund verschiedener Arbeitsvertragsmodelle zuverlässig nur am Maßstab des auf Gleichbehandlung klagenden Arbeitnehmers beurteilt werden.

Entgelterhöhungen: Kann der Arbeitgeber frei bestimmen? (4/4)

- BAG vom 3.9.2014 – 5 AZR 6/123
 - Entscheidungsgründe:
 - Es muss ein Gesamtvergleich der Entgelte angestellt werden. Dabei zählt zum Arbeitsentgelt jede Vergütung, die aus Anlass des Arbeitsverhältnisses bzw. aufgrund gesetzlicher oder vertraglicher Entgeltfortzahlungstatbestände gewährt wird.
 - Gegenüberzustellen ist das Arbeitsentgelt, das der Kläger im maßgeblichen Zeitraum aufgrund der für ihn geltenden arbeitsvertraglichen Regelungen tatsächlich verdient hat und dasjenige Arbeitsentgelt, das er erhalten hätte, wenn er zu den Konditionen der begünstigten Arbeitnehmer gearbeitet hätte.
 - Rechtsfolge einer Überkompensation ist, dass im Umfang der Überkompensation der sachliche Grund des Ausgleichs von Unterschieden nicht trägt .

Ihre Ansprechpartner



Dr. Nicolas Rößler
Rechtsanwalt/Partner, Frankfurt am Main
T +49 69 7941 2231
nroessler@mayerbrown.com



Stefan Kuhl
Rechtsanwalt/Associate, Frankfurt am Main
T +49 69 7941 1094
skuhl@mayerbrown.com

Vielen Dank!