



Webinar

Briefing für Personalverantwortliche

Q3/2018

26. September 2018

Vanessa Klesy
Rechtsanwältin/Counsel
vklesy@mayerbrown.com

Pauline Moritz
Rechtsanwältin/Senior Associate
Fachanwältin für Arbeitsrecht
pmoritz@mayerbrown.com

Agenda

- Bundesverfassungsgericht erschwert sachgrundlose Befristungen
- Betriebsübergang bei Betriebsführungsvereinbarung?
- Neues zu Ausschlussfristen in Arbeitsverträgen
- Begünstigung verboten: Aufhebungsverträge mit Betriebsratsmitgliedern

Bundesverfassungsgericht erschwert sachgrundlose Befristungen (1/3)

- BVerfG vom 6.6.2018 - 1 BvR 1375/14
 - Maßgebliche Vorschrift des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG)
 - § 14 Abs. 2 TzBfG

(2) Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig (...). Eine Befristung nach Satz 1 ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat.
 - Rechtsprechung des BAG (1)
 - Nach Auffassung des BAG bietet der Wortlaut „bereits zuvor“ verschiedene Interpretationsmöglichkeiten: unter anderem auch „unmittelbar zuvor“

Bundesverfassungsgericht erschwert sachgrundlose Befristungen (2/3)

- BVerfG vom 6.6.2018 - 1 BvR 1375/14
 - Rechtsprechung des BAG (2)
 - § 14 Abs. 2 S.2 TzBfG diene vornehmlich dem Schutz vor Kettenbefristungen, daher bedürfe es keines „lebenslangen Vorbeschäftigungsverbotes“
 - Das BAG entschied daher, dass eine erneute Befristung ohne Sachgrund zulässig sei, wenn die Vorbeschäftigung mehr als drei Jahre zurückliege
 - Entscheidung des BVerfG und Begründung (1)
 - Das BVerfG bestätigte die Verfassungsmäßigkeit des § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG
 - Die Auslegung des § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG durch das BAG widerspreche dem Willen des Gesetzgebers, der erkennbar keine Frist vorsehe
 - Die „3-Jahres-Rechtsprechung“ des BAG überschreite die Grenzen richterlicher Rechtsfortbildung

Bundesverfassungsgericht erschwert sachgrundlose Befristungen (3/3)

- BVerfG vom 6.6.2018 - 1 BvR 1375/14
 - Entscheidung des BVerfG (2)
 - Der Eingriff in die Berufsfreiheit der Arbeitnehmer nach Art. 12 I GG sei zumutbar, um Kettenbefristungen zu verhindern und das unbefristete Arbeitsverhältnis als Regelform sicherzustellen
 - Genug Alternativen: Sachgrundbefristung
 - Erneute sachgrundlose Befristungen können in Ausnahmefällen jedoch weiterhin möglich sein, wenn offensichtlich „keine Gefahr einer Kettenbefristung besteht“

➤ **Fazit**

Die genannten Ausnahmen des BVerfG sind bisher wenig konkret. Unter welchen Umständen eine erneute sachgrundlose Befristung zulässig ist, wird zukünftig deutlich schwieriger einzuschätzen sein.

Betriebsübergang bei Betriebsführungsvereinbarung? (1/5)

- BAG vom 25.1.2018 – 8 AZR 309/16
 - Sachverhalt (1)
 - Streit darüber, ob das Arbeitsverhältnis mit der „alten“ Arbeitgeberin (Beklagte) fortbesteht oder im Rahmen eines Betriebsübergangs auf die Schwestergesellschaft übergegangen ist
 - Umstrukturierung bei der Beklagten im Jahr 2011:
 - Gründung der Schwestergesellschaft und Vereinbarung, dass diese die Produktion für die Beklagte übernimmt (Betriebsführungsvereinbarung)
 - Immobilien, Lizenzrechte und Anlagevermögen verbleiben bei der Beklagten
 - Verträge mit Kunden, Lieferanten etc. schließt die Schwestergesellschaft nur im Namen der Beklagten ab
 - Marktauftritt und Vertrieb aller Produkte erfolgen über die Internetseite der Beklagten, E-Mails tragen die Signatur der Beklagten
 - Schwestergesellschaft tritt in eigenem Namen nur gegenüber den Arbeitnehmern und verschiedenen Behörden (Finanzamt, Arbeitsagentur etc.) auf

Betriebsübergang bei Betriebsführungsvereinbarung? (2/5)

- BAG vom 25.1.2018 – 8 AZR 309/16
 - Sachverhalt (2)
 - Mit Schreiben vom März 2011 Information an alle Arbeitnehmer der Beklagten, dass ihre Arbeitsverhältnisse zum 1. April 2011 gemäß § 613a BGB (Betriebsübergang) auf die Schwestergesellschaft übergehen
 - Kläger widersprach dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf die Schwestergesellschaft nicht und arbeitete fortan für die Schwestergesellschaft
 - Im Oktober 2014 spricht die Schwestergesellschaft gegenüber dem Kläger eine betriebsbedingte Kündigung aus
 - Der Kläger erhebt Kündigungsschutzklage gegen die Schwestergesellschaft und erweitert seine Klage dahingehend, festzustellen, dass sein Arbeitsverhältnis im Jahr 2011 nicht auf die Schwestergesellschaft übergegangen ist, sondern zwischen der Beklagten und ihm weiterhin ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis besteht

Betriebsübergang bei Betriebsführungsvereinbarung? (3/5)

- BAG vom 25.1.2018 – 8 AZR 309/16
 - Maßgebliche Vorschrift:
 - § 613a BGB Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang:
 - (1) *„Geht ein Betrieb oder Betriebsteil durch Rechtsgeschäft auf einen anderen Inhaber über, so tritt dieser in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein.“*
 - (...)
 - (6) *„Der Arbeitnehmer kann dem Übergang des Arbeitsverhältnisses innerhalb eines Monats nach Zugang der Unterrichtung nach Absatz 5 schriftlich widersprechen. Der Widerspruch kann gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber oder dem neuen Inhaber erklärt werden.“*

Betriebsübergang bei Betriebsführungsvereinbarung? (4/5)

- BAG vom 25.1.2018 – 8 AZR 309/16
 - Entscheidung (1)
 - Die Klage ist begründet. Das Arbeitsverhältnis zwischen dem Kläger und der Beklagten besteht über den 31. März 2011 hinaus zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen fort!
 - Das Arbeitsverhältnis ist nicht infolge eines Betriebsübergangs auf die Schwestergesellschaft übergegangen, denn es liegt kein Betriebsübergang vor
 - Betriebsübergang setzt voraus:
 - (1) Übergang einer auf Dauer angelegten, ihre Identität bewahrenden wirtschaftlichen Einheit; **und**
 - (2) Wechsel des Betriebsinhabers (für den Betrieb der wirtschaftlichen Einheit verantwortliche Person) samt tatsächlicher Übernahme der Organisations- und Leitungsmacht im eigenen Namen
 - Der neue Inhaber muss auch nach außen, d.h. Dritten gegenüber, als Inhaber der wirtschaftlichen Einheit auftreten und den Betrieb im eigenen Namen führen

Betriebsübergang bei Betriebsführungsvereinbarung? (5/5)

- BAG vom 25.1.2018 – 8 AZR 309/16
 - Entscheidung (2)
 - Der Begründetheit der Klage steht auch nicht das Verstreichen der Monatsfrist nach § 613a VI BGB entgegen. Der Kläger hat das Recht, sich auf den Fortbestand seines Arbeitsverhältnisses zu berufen, nicht verwirkt
 - Die Regelung des § 613a VI BGB findet vorliegend keine Anwendung, weil schon kein Betriebsübergang gegeben ist
 - Es erfolgt auch keine analoge Anwendung bei einem rechtsirrig angenommenem Betriebsübergang und erfolgter Unterrichtung der Arbeitnehmer
 - Das Risiko der Einschätzung, ob ein Betriebsübergang vorliegt, liegt stets beim Arbeitgeber
 - **Fazit**

Bei (vermeintlichen) Betriebsübergängen ist stets eine sorgfältige Prüfung durch den Arbeitgeber erforderlich.

Neues zu Ausschlussfristen in Arbeitsverträgen (1/7)

- Häufig verwendete Ausschlussfrist in Arbeitsverträgen:
„Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten ab Fälligkeit in Textform geltend gemacht und innerhalb weiterer drei Monate ab Zugang der Ablehnung bei Gericht anhängig gemacht werden“
- Zweck: Rechtsfrieden und Rechtssicherheit

Neues zu Ausschlussfristen in Arbeitsverträgen (2/7)

- BAG vom 18.9.2018 – 9 AZR 162/18
 - Ausschlussfrist unwirksam, wenn der gesetzliche Mindestlohn nicht ausdrücklich vom Verfall der Ansprüche ausgenommen
 - Verstoß gegen Transparenzgebot (§ 307 Abs. 1 Satz 2 BGB), weil nicht klar und verständlich
 - Aufgrund § 3 S. 1 Mindestlohngesetz (MiLoG) müssen Ausschlussfristen den gesetzlichen Mindestlohn ausdrücklich ausnehmen:

§ 3 S. 1 MiLoG

„Vereinbarungen, die den Anspruch auf Mindestlohn unterschreiten oder seine Geltendmachung beschränken oder ausschließen, sind insoweit unwirksam.“

- Keine „teilweise“ Unwirksamkeit – Klausel insgesamt unwirksam

Neues zu Ausschlussfristen in Arbeitsverträgen (3/7)

- BAG vom 18.9.2018 – 9 AZR 162/18
 - Ausschlussfrist unwirksam, wenn der gesetzliche Mindestlohn nicht ausdrücklich vom Verfall der Ansprüche ausgenommen
 - Geltung jedenfalls für alle Arbeitsverträge, die nach dem 1.1.2015 (nach Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes) abgeschlossen wurden
 - Vertrauensschutz für „Alt-Verträge“, die vor dem 1.1.2015 abgeschlossen wurden?
 - Bislang unklar, da hier nicht entscheidungsrelevant; ggfs. Hinweis in den Entscheidungsgründen zu erwarten.

Neues zu Ausschlussfristen in Arbeitsverträgen (4/7)

- BAG vom 18.9.2018 – 9 AZR 162/18
 - Ausschlussfrist unwirksam, wenn der gesetzliche Mindestlohn nicht ausdrücklich vom Verfall der Ansprüche ausgenommen
 - Handlungsbedarf:
 - Überprüfung der bestehenden Muster-Arbeitsverträge
 - Ggfs. Ausschlussfristen neu formulieren
 - Vorsicht bei Vertragsänderungen: Neue Ausschlussfristen mit aufnehmen

Neues zu Ausschlussfristen in Arbeitsverträgen (5/7)

- BAG vom 20.6.2018 – 5 AZR 262/17
 - Hemmung einer Ausschlussfrist während Vergleichsverhandlungen
 - Maßgebliche Vorschrift § 203 S.1 BGB

„Schweben zwischen dem Schuldner und dem Gläubiger Verhandlungen über den Anspruch oder die den Anspruch begründenden Umstände, so ist die Verjährung gehemmt, bis der eine oder der andere Teil die Fortsetzung der Verhandlungen verweigert.“

Neues zu Ausschlussfristen in Arbeitsverträgen (6/7)

- BAG vom 20.6.2018 – 5 ARZ 262/17
 - Hemmung einer Ausschlussfrist während Vergleichsverhandlungen
 - Sachverhalt
 - Der Arbeitsvertrag des Klägers enthielt eine typische Ausschlussfrist
 - Der Arbeitnehmer forderte mit Schreiben vom **15.9.2015** die Abgeltung von Urlaubstagen sowie Überstunden; die Arbeitgeberseite lehnte mit Schreiben vom **28.9.2015** ab, wies aber darauf hin, eine einvernehmliche Lösung anzustreben
 - Erfolgreiche Vergleichsverhandlungen bis zum **25.11.2015**
 - Erst am **21.1.2016** (d.h. mehr als vier Monate nach erster Geltendmachung) erhob der Arbeitnehmer Klage beim Arbeitsgericht, um seine Ansprüche weiter zu verfolgen

Neues zu Ausschlussfristen in Arbeitsverträgen (7/7)

- BAG vom 20.6.2018 – 5 ARZ 262/17
 - Hemmung einer Ausschlussfrist während Vergleichsverhandlungen
 - Entscheidung
 - Der Arbeitnehmer hat die dreimonatige Ausschlussfrist zur gerichtlichen Geltendmachung seiner Ansprüche gewahrt:
Für die Dauer der Vergleichsverhandlungen war diese entsprechend § 203 S. 1 BGB gehemmt
- **Fazit**

Führen von Vergleichsverhandlungen ist sorgfältig abzuwägen und ggf. deren Ende unmissverständlich zu dokumentieren, um den Lauf der Ausschlussfrist in Gang zu setzen.

Begünstigung verboten: Aufhebungsverträge mit Betriebsratsmitgliedern (1/4)

- BAG vom 21.3.2018 – 7 AZR 590/16
 - Sachverhalt (1)
 - Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis durch Aufhebungsvertrag zum 31.12.2015 geendet hat
 - Der Kläger war seit 1983 bei der Beklagten beschäftigt und seit 2006 Mitglied, später auch Vorsitzender des Betriebsrats
 - Einleitung eines Verfahrens zur Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses des Klägers durch die Beklagte
 - Berufung auf – vom Kläger bestrittene – verhaltensbedingte Gründe
 - Abschluss eines außergerichtlichen Aufhebungsvertrages am 22.7.2013

Begünstigung verboten: Aufhebungsverträge mit Betriebsratsmitgliedern (2/4)

- BAG vom 21.3.2018 – 7 AZR 590/16
 - Sachverhalt (2)
 - Inhalt des Aufhebungsvertrages:
 - Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31.12.2015
 - Rücktritt von allen Ämtern
 - Freistellung unter Vergütungsfortzahlung
 - Abfindung in Höhe von EUR 120.000 netto, Auszahlung in Teilbeträgen (EUR 50.000 am 31.8.2013 und EUR 70.000 am 31.3.2014)
 - Nach Auszahlung der Abfindung macht der Kläger vor Gericht den Fortbestand seines Arbeitsverhältnisses geltend
 - Er beruft sich auf die Nichtigkeit des Aufhebungsvertrags, weil er durch diesen als Betriebsratsmitglied unzulässig begünstigt wurde
 - Die Klage blieb in allen Instanzen ohne Erfolg

Begünstigung verboten: Aufhebungsverträge mit Betriebsratsmitgliedern (3/4)

- BAG vom 21.3.2018 – 7 AZR 590/16
 - Maßgebliche Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes und des Betriebsverfassungsgesetzes
 - § 15 I KSchG: *„Die Kündigung eines Mitglieds eines Betriebsrats, (...), ist unzulässig, es sei denn, dass Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen, und dass die nach § 103 des Betriebsverfassungsgesetzes erforderliche Zustimmung vorliegt oder durch gerichtliche Entscheidung ersetzt ist.“*
 - § 103 BetrVG: *„Die außerordentliche Kündigung von Mitgliedern des Betriebsrats, (...), bedarf der Zustimmung des Betriebsrats. Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, so kann das Arbeitsgericht sie auf Antrag des Arbeitgebers ersetzen, wenn die außerordentliche Kündigung unter Berücksichtigung aller Umstände gerechtfertigt ist.“*
 - § 78 BetrVG: *„Die Mitglieder des Betriebsrats, (...), dürfen in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht gestört oder behindert werden. Sie dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.“*

Begünstigung verboten: Aufhebungsverträge mit Betriebsratsmitgliedern (4/4)

- BAG vom 21.3.2018 – 7 AZR 590/16
 - Entscheidung
 - Abschluss eines Aufhebungsvertrags gegen Zahlung einer Abfindung und ggf. andere Begünstigungen stellen regelmäßig keine unzulässige Begünstigung eines Betriebsratsmitglieds dar:
 - Verhandlung eines Aufhebungsvertrages im Rahmen der Vertragsfreiheit möglich
 - Verbesserte Verhandlungsposition des Betriebsratsmitglieds wegen Sonderkündigungsschutz (§ 15 KSchG, § 103 BetrVG), ermöglicht Verhandlung besonders günstiger Bedingungen
 - Arbeitgeber trägt höheres Risiko (Sonderkündigungsschutz, Prozessrisiko, Dauer des Verfahrens) - vereinbarte Bedingungen daher regelmäßig angemessen
 - Begünstigungsverbot soll Unabhängigkeit der Amtsführung schützen – wird das Arbeitsverhältnis und damit auch das Betriebsratsamt beendet, ist die Unabhängigkeit der zukünftigen Amtsführung nicht gefährdet

Ihre Ansprechpartner



Vanessa Klesy
Rechtsanwältin/Counsel
Frankfurt am Main
+49 69 7941 1283
vklesy@mayerbrown.com



Pauline Moritz
Rechtsanwältin/Senior Associate, Fachanwältin für Arbeitsrecht
Frankfurt am Main
+49 69 7941 2234
pmoritz@mayerbrown.com

Vielen Dank!