

Nr. 10 / Oktober 2016



Newsletter Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

Keine Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen	2
Schriftformklauseln ab Oktober unzulässig.....	2
Befristung und Heimarbeit	2
Der Lohnnachweis wird digital	3
Drohung mit der Presse rechtfertigt Auflösung des Arbeitsverhältnisses	3
Wann ist eine Eigenkündigung anfechtbar?	4
Arbeitsrechtliche Weisungen sind kein Mobbing	4
Gesetz zur Digitalisierung der Energiewende in Kraft getreten	5
Betriebsbedingte Kündigung nach Auftragsrückgang.....	5
Anspruch auf tabakrauchfreien Arbeitsplatz	6

Keine Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) stellte in zwei Beschlüssen fest, dass die Allgemeinverbindlicherklärungen des Tarifvertrags über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe vom 15.05.2008, 25.06.2010 und 17.03.2014 mangels Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen nach § 5 TVG aF unwirksam sind.

Die Unwirksamkeit 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.

Rechtskräftig abgeschlossene Klageverfahren über Beitragsansprüche werden von der Feststellung der Unwirksamkeit jedoch nicht berührt; eine Wiederaufnahme des Verfahrens nach § 580 ZPO ist insoweit nicht möglich. Ob im Übrigen unter Beachtung der Verjährungsfristen wechselseitige Rückforderungsansprüche hinsichtlich erbrachter Beitrags- und Erstattungsleistungen bestehen und ob die Feststellung der Unwirksamkeit der Allgemeinverbindlicherklärung des VTV 2014 einer Vollstreckung von Beitragsansprüchen aus rechtskräftigen Entscheidungen entgegensteht, hatte der Senat nicht zu entscheiden. Die Reichweite dieser Entscheidungen ist daher noch nicht absehbar.

Quelle: Pressemitteilung BAG 50/16 und Pressemitteilung BAG 51/16

Schriftformklauseln ab Oktober unzulässig

Seit dem 01. Oktober 2016 sind Klauseln in Verträgen unzulässig, die für Anzeigen und Erklärungen - wie z.B. Kündigungen, Fristsetzungen, Mahnungen oder Mängelrügen - die Schriftform, also die eigenhändige Unterschrift des Verbrauchers, vorsehen. Vielmehr ist künftig die Textform ausreichend. Die Kündigung eines Vertrags ist beispielsweise durch E-Mail, Fax oder SMS möglich und muss nicht mehr eigenhändig unterschrieben werden. Ausnahmen gelten u.a. für notarielle beurkundete Verträge oder bei der Kündigung von Arbeitsverträgen (§623 BGB). Dort ist die Schriftform weiter notwendig. Die neue Vorschrift gilt nur für Verträge, die nach dem 30. September 2016 geschlossen werden. Altverträge mit entsprechenden Klauseln bleiben grundsätzlich weiterhin wirksam.

Praxistipp: Alle Unternehmer und insbesondere Online-Händler sollten unbedingt die von Ihnen verwendeten AGB auf etwaige Regelungen überprüfen und gegebenenfalls Änderungen vornehmen. Andernfalls besteht gerade bei Online-Händlern die große Gefahr, abgemahnt zu werden. Hierbei können Kosten in nicht unerheblicher Höhe entstehen.

Befristung und Heimarbeit

Mit Urteil vom 24. August 2016 (Az.: 7 AZR 342/14) hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden, dass ein Arbeitsverhältnis auch ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von zwei Jahren kalendermäßig befristet werden kann, wenn zwischen den Parteien zuvor ein Heimarbeitsverhältnis bestanden hat. Im vorliegenden Fall war die Arbeitnehmerin zunächst über ein Jahr als Heimarbeiterin für ihren Arbeitgeber tätig. Danach erhielt sie einen auf ein Jahr befristeten Arbeitsvertrag, der dann um ein weiteres Jahr verlängert wurde. Die Arbeitnehmerin begehrte die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis nicht aufgrund der Befristung beendet sei, da

wegen des vorangegangenen Heimarbeitsverhältnisses eine sachgrundlose Befristung unwirksam sei.

Die Klage der Arbeitnehmerin hatte keinen Erfolg. Nach Ansicht des BAG ist die Befristung wirksam. Eine sachgrundlose Befristung sei zwar nach § 14 Abs. 2 Satz 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden habe. Ein Heimarbeitsverhältnis nach § 2 Abs. 1 Heimarbeitsgesetz (HAG) sei jedoch kein Arbeitsverhältnis im Sinne von § 14 Abs. 2 TzBfG.

Der Lohnnachweis wird digital

Der Lohnnachweis bildet eine der Grundlagen für die Berechnung des jährlichen Beitrags, den Unternehmer für den Unfallversicherungsschutz ihrer Beschäftigten zahlen müssen. Arbeitgeber sind verpflichtet, ihre Beschäftigten gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten bei der zuständigen Berufsgenossenschaft oder Unfallkasse zu versichern. Ab dem 01.01.2017 wird das bisher angewendete Lohnnachweisverfahren durch das neue UV-Meldeverfahren bzw. den digitalen Lohnnachweis ersetzt. Bevor jedoch der erste Lohnnachweis digital ausgefüllt werden kann, ist ein automatisierter Abgleich der Unternehmensdaten notwendig. So wird sichergestellt, dass nur Meldungen mit korrekter Mitgliedsnummer und veranlagten Gefahrtarifstellen übermittelt werden.

Der Abruf erfolgt aus dem im Unternehmen verwendeten Entgeltabrechnungsprogramm. Dieser sog. Stammdatenabgleich ist **ab dem 01.12.2016** durchzuführen. Die entsprechenden Zugangsdaten werden Ihnen von der zuständigen Berufsgenossenschaft im November 2016 bzw. von einzelnen Unfallkassen erst Anfang 2017 schriftlich mitgeteilt. Falls Sie kein systemgeprüftes Entgeltabrechnungsprogramm benutzen, ist für die Abgabe der Meldung eine systemgeprüfte Ausfüllhilfe zu verwenden. In diesem Fall werden die Stammdaten automatisch unmittelbar vor der Abgabe des Lohnnachweises abgerufen. Eine eigenständige Abfrage ist daher nicht notwendig.

In einer zweijährigen Übergangsphase ist für die Beitragsjahre 2016 und 2017 zusätzlich zum digitalen Lohnnachweis weiterhin der bisher bekannte Lohnnachweis über das Extranet, oder in Papierform zu übermitteln. Ab dem Beitragsjahr 2018, d.h. ab dem 01.01.2019, erfolgt die Meldung dann ausschließlich mit dem digitalen Lohnnachweis über das neue UV-Meldeverfahren.

Weitere Informationen zur Berufsgenossenschaft finden Sie in unserem Infoblatt **→R35** „Die Berufsgenossenschaft als Träger der Gesetzlichen Unfallversicherung“ unter der **Kennzahl 43** unter www.saarland.ihk.de.

Drohung mit der Presse rechtfertigt Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Lässt ein Arbeitnehmer durch seinen Rechtsanwalt mit der Einschaltung der Presse zur Durchsetzung eigener Forderungen drohen, kann dies zu einer Auflösung des Arbeitsvertrages führen. Im vorliegenden Fall warf die Arbeitgeberin ihrem Arbeitnehmer mangelnde Arbeitsleistung sowie Sozialkompetenz vor und bot dem Kläger erfolglos die Unterzeichnung eines Aufhebungsvertrags an. Kurze Zeit später sprach die Arbeitgeberin die ordentliche Kündigung aus. Die von dem Arbeitnehmer beauftragte Rechtsanwältin wandte sich daraufhin an den Vorstand der Arbeitgeberin und erklärte, die Presse einzuschalten, sollte sich an der Arbeitssituation des Arbeitnehmers nichts ändern und die Kündigung weiterhin aufrechterhalten werden.

Der Kündigungsschutzklage gab das LAG Rheinland-Pfalz statt, da die behauptete Schlechtleistung nicht dargelegt werden konnte. Gleichwohl löste das Gericht das Arbeitsverhältnis auf. Zur Begründung führte das LAG an, dass die Vertrauensgrundlage zwischen den Parteien durch die Drohung mit Unannehmlichkeiten in der Öffentlichkeit entfallen sei. Die Drohung habe allein dem Zweck gedient, die Geschäftsführung zur Erfüllung eigener streitiger Forderungen sowie zur Rücknahme der Kündigung zu veranlassen. Dadurch habe der Arbeitnehmer die unverzichtbare Loyalität zu seiner Arbeitgeberin vermissen lassen.

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 17.03.2016, Az.: 5 Sa 313/15

Wann ist eine Eigenkündigung anfechtbar?

Würde ein verständiger Arbeitgeber eine außerordentliche Kündigung ernsthaft in Erwägung ziehen, ist die Drohung mit einer Kündigung nicht widerrechtlich. Eine Anfechtung der vom Arbeitnehmer unterzeichneten Eigenkündigung kommt dann nicht in Betracht. Das hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz im Fall einer Lagerverwalterin entschieden, die eine Kollegin im Rahmen einer Auseinandersetzung ins Gesicht geschlagen hatte. Bei einem Personalgespräch erklärte die Personalleiterin, dass eine außerordentliche Kündigung beabsichtigt sei und bot stattdessen eine Eigenkündigung der Arbeitnehmerin an, was diese annahm. Später erklärte die Arbeitnehmerin die Anfechtung dieser Eigenkündigung. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass die Drohung mit einer Kündigung nicht widerrechtlich sei, wenn ein verständiger Arbeitgeber eine solche Drohung ernsthaft in Betracht gezogen hätte. Unerheblich sei, ob diese fristlose Kündigung letztendlich wirksam gewesen wäre. Ein tätlicher Angriff auf Kollegen stelle eine schwerwiegende Pflichtverletzung dar, bei der es einer vorherigen Abmahnung regelmäßig nicht bedürfe. Die Eigenkündigung sei daher wirksam, eine wirksame Anfechtung liege nicht vor.

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 11. April 2016; Az.: 3 Sa 511/15

Praxistipp: Im Anfechtungsprozess obliegt es nach Beweislastgrundsätzen dem Arbeitgeber nachzuweisen, dass ein Kündigungsgrund vorgelegen hat.

Arbeitsrechtliche Weisungen sind kein Mobbing

In einem Arbeitsverhältnis auftretende Konflikte, auch wenn sie sich über einen längeren Zeitraum hinziehen, sind sozial- und rechtsadäquat und stellen keine Mobbing erforderliche Systematik einer Täter-Opfer-Konstellation dar. Das hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz im Fall eines Systemadministrators in einer IT-Abteilung eines Unternehmens für Lagertechnik entschieden. Der Arbeitnehmer war zugleich Vertrauensperson der Schwerbehinderten. Über einen Zeitraum von mehreren Jahren gab es zwischen dem Arbeitnehmer und Vorgesetzten Auseinandersetzungen, auf die der Arbeitgeber teilweise mit Ermahnungen, Abmahnungen und erfolglosen Kündigungen reagierte. Beide Arbeitsvertragsparteien erstatteten in arbeitsrechtlichen Zusammenhang auch Strafanzeigen gegeneinander. Der zwischenzeitliche durchgehend arbeitsunfähige Arbeitnehmer forderte vom Arbeitgeber und Vorgesetzten eine Entschädigung in Höhe von mindestens 40.000 Euro. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass zwischen alltäglichen Konfliktsituationen am Arbeitsplatz und systematischen Anfeindungen, Schikanen oder Diskriminierung von Beschäftigten aufgrund einer objektiven Betrachtungsweise zu differenzieren sei. Die

rechtmäßige Ausübung des Direktionsrechts stelle ohne eine eindeutig schikanöse Tendenz kein Mobbing dar. Das gelte auch für Abmahnungen, selbst wenn sich diese nachträglich als unberechtigt herausstellten. Entscheidend sei, ob sich die Abmahnung im Zeitpunkt ihres Ausspruchs aus Sicht eines verständigen Arbeitgebers als berechtigt und nicht mutwillig darstellte. Vorliegend habe weder in einem Einzelfall noch in der Gesamtschau der Vorfälle eine Verletzung vertraglicher Pflichten oder Rechtsgüter vorgelegen.

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 06. Juni 2016; Az.: 1 Sa 190/15

Gesetz zur Digitalisierung der Energiewende in Kraft getreten

Mit Veröffentlichung im Bundesanzeiger ist das Gesetz zur Digitalisierung der Energiewende in Kraft getreten. Kern ist das Messstellenbetriebsgesetz, das den Rollout moderner Messeinrichtungen und intelligenter Messsysteme, den Umfang der Datenerhebung und die Anforderungen an die Verwendung der erhobenen Daten regelt.

Auf Grundlage des neuen Gesetzes (siehe Link: <http://www.bmwi.de/DE/Themen/Energie/Netze-und-Netzausbau/digitalisierung-der-energiewende.did=726780.html>) entwickeln die Messstellenbetreiber, in den meisten Fällen die örtlichen Verteilnetzbetreiber als grundzuständige Messstellenbetreiber, ihre eigenen Rollout-Strategien. Unterschieden wird zwischen modernen Messeinrichtungen, also digitalen Zählern ohne Netzwerkanbindung, und intelligenten Messsystemen, also modernen Messeinrichtungen, die über ein Smart-Meter-Gateway in ein Netzwerk eingebunden sind.

Die Messstellenbetreiber werden ihre Kunden informieren, wenn eine Umrüstung der Zähler geplant ist. Gewerbliche Verbraucher selbst brauchen also nicht aktiv zu werden, außer sie möchten von der auch in der Vergangenheit bestehenden Möglichkeit Gebrauch machen, ihren Messstellenbetreiber selbst auszuwählen. Es ist davon auszugehen, dass sich mit dem Rollout intelligenter Messsysteme der Wettbewerb um den Messstellenbetrieb intensiviert. Zum einen ist für moderne Messeinrichtungen und intelligente Messsysteme eine buchhalterische Entflechtung vom Netzbetrieb und Messstellenbetrieb vorgesehen. Zum anderen bieten intelligente Zähler mehr Möglichkeiten zum Angebot von Zusatzdienstleistungen.

Betriebsbedingte Kündigung nach Auftragsrückgang

Passt ein Arbeitgeber aufgrund von Auftragsverlusten oder reduziertem Auftragsbestand die Anzahl der benötigten Arbeitnehmer an die verbleibende Arbeitsmenge an, kann sich daraus ein dringendes betriebliches Erfordernis für eine Kündigung ergeben. Das hat das Landesarbeitsgericht Niedersachsen im Fall eines CNC-Fräasers in einem Unternehmen für Straßenbaumaschinen entschieden. Der Arbeitgeber hatte ein Maßnahmenpaket beschlossen, dem ein Personalüberhang von 30 Personen im Produktionsbereich zugrunde lag. Der Arbeitnehmer klagte gegen die Kündigung. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass ein dringendes betriebliches Erfordernis für eine Kündigung vorliege, wenn der Bedarf für die Weiterbeschäftigung voraussichtlich dauerhaft entfallen sei. Behauptete ein Arbeitgeber, das Bedürfnis für die Weiterbeschäftigung sei wegen Auftragsrückgang entfallen, könne das Gericht in vollem Umfang nachprüfen, ob die außerbetrieblichen Umstände für eine Kündigung vorlagen und diese dauerhaft das Beschäftigungsvolumen reduzieren. Dafür müsse der Arbeitgeber anhand seiner Auftrags- und Personalplanung detailliert darstellen,

warum ein dauerhafter Auftragsrückgang zu erwarten sei. Eine der Prognose zugrunde liegende unternehmerische Entscheidung müsse im Kündigungszeitpunkt bereits endgültig getroffen worden sein. Vorliegend habe der Arbeitgeber nicht ausreichend dargelegt, dass zum Kündigungszeitpunkt ein dauerhafter Rückgang des Arbeitsvolumens vorliege. Die Kündigung sei daher nicht gerechtfertigt.

LAG Niedersachsen, Urteil vom 10. Februar 2016; Az.: 14 Sa 745/15

Anspruch auf tabakrauchfreien Arbeitsplatz

Arbeitgeber sind verpflichtet nicht rauchende Arbeitnehmer insoweit vor den Gesundheitsgefahren durch Passivrauchen zu schützen, als dies die Natur des Betriebs und die Art der Beschäftigung zulassen. Im Einzelfall kann das bedeuten, dass die Belastung durch Passivrauchen nicht gänzlich auszuschließen ist. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Croupiers in einer Spielbank in Hessen entschieden. Der Arbeitgeber hatte einen größeren Nichtraucherraum und einen kleineren Raucherraum eingerichtet. Die Dienstpläneinteilung sah vor, dass grundsätzlich alle Croupiers zeitweise im Raucherraum eingesetzt werden. Der Croupier verlangte den ausschließlichen Einsatz im Nichtraucherraum. In seiner Entscheidung weist das Gericht darauf hin, dass nicht rauchende Beschäftigte aufgrund der Arbeitsstättenverordnung grundsätzlich Anspruch auf Schutz vor Gesundheitsgefahren durch Tabakrauch beanspruchen könnten. Allerdings habe der Arbeitgeber Schutzmaßnahmen nur insoweit zu treffen, als die Natur des Betriebs und die Beschäftigung dies zuließen. Das Hessische Nichtraucherschutzgesetz lasse das Rauchen in Spielbanken zu. Daher gelte vorliegend eine Einschränkung, weil die Tätigkeit im Einzelfall zwingend den Kontakt zu rauchendem Publikum bedinge. Die Natur dieses Betriebs lasse im Raucherraum nur eingeschränkte Schutzmaßnahmen zu. Der Verpflichtung zu möglichst weitgehender Minimierung der gesundheitlichen Belastungen sei der Arbeitgeber durch organisatorische und technische Maßnahmen nachgekommen. Ein weitergehender Anspruch bestehe nicht.

BAG, Urteil vom 10. Mai 2016; Az.: 9 AZR 347/15

Impressum:

Verantwortlich und Redaktion:

Ass. Heike Cloß, Tel.: (0681) 9520-600, Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: heike.closs@saarland.ihk.de

IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken

Ihre Ansprechpartnerin:

Ass. Heike Cloß

Tel.: (0681) 9520-600

Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: heike.closs@saarland.ihk.de

Die in dem Newsletter Arbeitsrecht enthaltenen Angaben sind mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt worden. Dennoch kann für Vollständigkeit, Richtigkeit sowie für zwischenzeitliche Änderungen keine Gewähr übernommen werden.