

Coffee@EMPLAWYERS

## Update Arbeitsrecht

Neue Entwicklungen in Rechtsprechung und  
Gesetzgebung

München, 27. September 2016

Anja Herbst und Axel Bertram

## Aktueller Zeitplan zur Reform des AÜG

- Am 01. Juni 2016 hat die Bundesregierung den „Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze“ beschlossen.
- Das parlamentarische Gesetzgebungsverfahren wurde eingeleitet und die erste Beratung im Bundestag fand am 22. September 2016 statt.
- Der Bundesrat wird voraussichtlich im November 2016 den Gesetzentwurf beraten und beschließen.
- Planmäßig sollen die Änderungen zum 01. Januar 2017 in Kraft treten.

## **Einschub: AÜG aktuell - BAG 12.7.2016, 9 AZR 352/15**

- Schein-Werkvertrag: Keine Fiktion eines Arbeitsvertrags zwischen Leih-AN und Entleiher bei Existenz einer Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis
- Liegt eine solche Erlaubnis vor, greift die Fiktion eines Arbeitsverhältnisses selbst dann nicht ein, wenn der Einsatz des Leiharbeitnehmers nicht als Arbeitnehmerüberlassung, sondern als Werkvertrag bezeichnet worden ist. Für eine analoge Anwendung der §§ 10 Abs. 1 Satz 1, 9 Nr. 1 AÜG fehlt es an einer planwidrigen Regelungslücke.

## Gesetzentwurf zur Änderung des Mutterschutzrechts

- Am 04. Mai 2016 hat die Bundesregierung den Gesetzentwurf zur Neuregelung des Mutterschutzrechtes beschlossen und das Gesetzgebungsverfahren in Gang gesetzt.
- Änderungen sollen noch 2016 verabschiedet werden und zum 01. Januar 2017 in Kraft treten.
- Wichtigste Änderungen:
  - Ausweitung des Mutterschutzes auf Schüler, Studenten, Praktikanten und arbeitnehmerähnliche Personen
  - Frauen sollen innerhalb eines Korridors selbst entscheiden, ob sie mehr oder länger arbeiten
  - Verlängerung der Mutterschutzzeit für Mütter von Kindern mit Behinderung auf 12 Wochen
  - Aufnahme der Regelungen der Mutterschutzarbeitsplatzverordnung in das MuSchG

## Neuerung im Recht der AGB bezüglich Schriftform

- Für ab dem 1. Oktober 2016 geschlossene Verträge sind Klauseln unwirksam, die für die Abgabe von Erklärungen eine strengere Form als die „Textform“ (also beispielsweise „Schriftform“) vorschreiben.
- Dies betrifft insbesondere die gängigen Ausschlussklauseln.
- Textform ist bereits durch Fax oder E-Mail gewahrt.
- Risiko bei Verwendung unwirksamer Ausschlussklauseln: es greift nur noch die dreijährige gesetzliche Verjährungsfrist.
- Empfehlung: Überprüfung aller vorhandenen Vertragsmuster und entsprechende Änderung bis spätestens 1. Oktober.
- Klauselvorschlag:  
*„Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, sind innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei in **Textform** geltend zu machen, andernfalls verfallen sie.“*

## Wahrung der Schriftform durch Unterzeichnung „im Auftrag“?

(BAG, Urteil vom 09.09.2015 – 7 AZR 190/14)

### Sachverhalt:

- Die Parteien stritten über die Wirksamkeit einer Befristung nach § 14 TzBfG.
- Der befristete Arbeitsvertrag war seitens der Arbeitgeberin durch einen Mitarbeiter mit dem Zusatz „Für die Vorsitzende der Geschäftsführung im Auftrag“ unterzeichnet.
- Der Kläger machte - im Ergebnis erfolglos – einen Verstoß gegen das Schriftformerfordernis § 14 Abs. 4 TzBfG geltend.

### Entscheidung:

Die Unterzeichnung als Bote genügt nicht dem Schriftformerfordernis. Der Zusatz „im Auftrag“ könne für eine Botenstellung sprechen. Es kommt jedoch auf die Gesamtumstände des konkreten Einzelfalls an.

## Begründung:

- Nur eine in der Vertragsurkunde deutlich zum Ausdruck kommende Stellvertretung (i.S.d. § 164 BGB) genügt dem Schriftformerfordernis; nicht jedoch die Unterzeichnung als Bote.
  - Ob in Stellvertretung oder lediglich als Erklärungsbote gehandelt wurde, ist durch Auslegung unter Berücksichtigung der Gesamtumstände zu beurteilen:
    - Der Zeichnungszusatz „im Auftrag“ kann im Einzelfall eher für eine Botenstellung sprechen.
    - Der Zeichnungszusatz „in Vertretung“ deutet vielfach auf eine Stellvertretung hin.
  - Im Rahmen der Auslegung ist zu berücksichtigen, dass diese Unterscheidung im allgemeinen, unjuristischen Sprachgebrauch nicht immer hinreichend erfolgt.
- Der Zusatz „im Auftrag“ ist aus Gründen der Rechtssicherheit bei formbedürftigen Willenserklärungen – insb. Befristung, Kündigung, Aufhebungsvertrag – zu vermeiden.

## **Strenge Schriftform bei Elternzeitverlangen**

(BAG, Urteil vom 10.05.2016 – 9 AZR 145/15)

### Sachverhalt:

- Die Parteien stritten im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses um den Sonderkündigungsschutz der Klägerin nach § 18 BEEG.
- Die Klägerin hatte gegenüber dem Beklagten die Inanspruchnahme einer zweijährigen Elternzeit per Telefax erklärt.

### Entscheidung:

Das Elternzeitverlangen erfordert strenge Schriftform nach § 126 I BGB. Es bedarf deshalb zur wirksamen Inanspruchnahme der Elternzeit und damit zur Geltung des Sonderkündigungsschutzes (§ 18 BEEG) einer vom AN eigenhändig durch Namensunterschrift unterzeichneten Urkunde. Fax oder E-Mail reichen nicht aus.



## Befristung von Arbeitsbedingungen

- Problemlage
- Grundsätzlich erlaubt
- Keine unmittelbare Prüfung nach TzBfG, statt dessen AGB-Kontrolle (Angemessenheitsprüfung)
- Das Vorliegen eines Sachgrundes indiziert regelmäßig die Angemessenheit der Befristung
- Auch wenn kein Sachgrund vorliegt kann Angemessenheit bei entsprechenden Gesamtumständen gegeben sein
- Achtung bei befristeter erheblicher Aufstockung des Arbeitszeitvolumens (mindestens 10 Stunden pro Woche): nur zulässig wenn Umstände vorliegen, die eine Befristung eines Arbeitsverhältnisses insgesamt rechtfertigen würden.
- Daneben Grundsätze des institutionellen Rechtsmissbrauchs beachten

(BAG 23.03.2016 – 7 AZR 828/13; 24.02.2016 – 7AZR 253/14; 07.10.2015 – 7 AZR 945/13)

## **Kein Anspruch des Betriebsrats auf separaten Telefon-/Internetanschluss**

(BAG, Beschluss vom 20.04.2016 - 7 ABR 50/14)

- Der BR hat grundsätzlich keinen Anspruch auf Einrichtung eines eigenen, von der Telefonanlage des Arbeitgebers unabhängigen Telefonanschlusses und eines separaten, vom Proxy-Server des Arbeitgebers unabhängigen Internetzugangs.
- Allein die technische Möglichkeit der Überwachung der Internetnutzung und des E-Mail-Verkehrs über den zentral vermittelten Internetzugang gibt dem BR keinen Anspruch auf einen vom Unternehmensnetzwerk unabhängigen Zugang. Entsprechendes gilt für den Telefonanschluss.

## **AGG - Diskriminierung leicht gemacht**

(BAG – 17.12.2015 / 8 AZR 421/14)

- Arbeitgeber erhält Bewerbung einer Frau M, die im Vorstellungsgespräch für den Vorgesetzten „nicht als Frau erkennbar war“.
- Vorgesetzter fragt (verwundert) nach, er hätte eine Frau M und keinen Mann erwartet.
- Stelle wird anderweitig besetzt.
- Bewerberin verlangt AGG-Entschädigung, weil sie sich wegen ihrer Transsexualität benachteiligt fühlt.