

Coffee@EMPLAWYERS

Neue Entwicklungen in
Rechtsprechung und Gesetzgebung

Aktuelle Entwicklungen hinsichtlich der Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze zur Verhinderung des Missbrauchs von Werkverträgen

Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vom 17.02.2016

1. Einführung einer Überlassungshöchstdauer

- Aktuelle Rechtslage: Keine Definition
- Referentenentwurf vom 16.11.2015:
 - Höchstüberlassungsdauer: 18 Monate
 - Ausnahme für tarifgebundene Unternehmen: Möglichkeit eines längeren Einsatzes von Leiharbeitnehmern auf Grundlage von Tarifverträgen
- Referentenentwurf vom 17.02.2016:
 - Höchstüberlassungsdauer: 18 Monate
 - Ausnahme für tarifgebundene Unternehmen: Möglichkeit eines längeren Einsatzes von Leiharbeitnehmern auf Grundlage von Tarifverträgen
 - Ausnahme für nichttarifgebundene Unternehmen: Möglichkeit eines längeren Einsatzes von Leiharbeitnehmern (Überlassungshöchstdauer 24 Monate) auf Grundlage einer Betriebsvereinbarung, die die tarifvertraglichen Regelungen übernimmt

Sanktion bei Verstoß gegen Überlassungshöchstdauer

§ 9 Unwirksam sind (...)

„1b. Arbeitsverträge zwischen Verleihern und Leiharbeitnehmern mit dem Überschreiten der zulässigen Überlassungshöchstdauer nach § 1 Absatz 1b, es sei denn, der Leiharbeitnehmer erklärt schriftlich bis zum Ablauf eines Monats nach Überschreiten der zulässigen Überlassungshöchstdauer gegenüber dem Verleiher oder dem Entleiher, dass er an dem Arbeitsvertrag mit dem Verleiher festhält“.

→ Rechtsfolge: § 10 Abs. 1 AÜG (Fiktion) und § 16 AÜG (Geldbuße)

2. Ausdrückliche Bezeichnung als Arbeitnehmerüberlassung

§ 1 Abs. 1, S. 5 und 6

„Die Überlassung von Leiharbeitnehmern ist in dem Vertrag zwischen Verleiher und Entleiher ausdrücklich als Arbeitnehmerüberlassung zu bezeichnen. Vor der Überlassung ist die Person des Leiharbeitnehmers unter Bezugnahme auf diesen Vertrag zu konkretisieren.“

Sanktion bei Fehlen der ausdrücklichen Bezeichnung als Arbeitnehmerüberlassung

§ 9 Unwirksam sind (...)

„(1a) Arbeitsverträge zwischen Verleihern und Leiharbeitnehmern, wenn entgegen § 1 Absatz 1 Satz 5 und 6 die Arbeitnehmerüberlassung nicht ausdrücklich als solche bezeichnet und die Person des Leiharbeitnehmers nicht konkretisiert worden ist, es sei denn, der Leiharbeitnehmer erklärt schriftlich bis zum Ablauf eines Monats nach dem zwischen Verleiher und Entleiher für den Beginn der Überlassung vorgesehenen Zeitpunkt gegenüber dem Verleiher oder dem Entleiher, dass er an dem Arbeitsvertrag mit dem Verleiher festhält“

→ Rechtsfolge: § 10 Abs. 1 AÜG (Fiktion) und § 16 AÜG (Geldbuße)

3. Kodifizierung der Kriterien für die Abgrenzung von Werk- und Dienstverträgen

- Aktuelle Rechtslage: Keine Kodifizierung der Kriterien, Abgrenzung nach den von der höchstrichterlichen Rechtsprechung entwickelten Kriterien
- Referentenentwurf vom 16.11.2015: Festlegung von acht Kriterien in einem neuen § 611a Abs. 2 BGB anhand derer Werk- und Dienstverträge abgegrenzt werden
- Referentenentwurf vom 17.02.2016: Definition des Arbeitnehmerbegriffs anhand der höchstrichterlichen Rechtsprechung in einem neuen § 611a BGB

→ In der Praxis kaum andere Ergebnisse bei der Beurteilung des Arbeitnehmerstatus

Referentenentwurf des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vom 09.12.2015

Entwurf eines Gesetzes für mehr Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern

Wesentliche geplante Änderungen:

- Festlegung eines individuellen Auskunftsanspruchs für Beschäftigte
- Einführung einer Pflicht für Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten zur Durchführung betrieblicher Verfahren zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit
- Einführung einer Berichtspflicht für diese Unternehmen über Frauenförderung und Entgeltgleichheit
- Angabe des vorgesehenen Mindestentgelts bei Stellenausschreibungen
- Nichtigkeit von Vereinbarungen, die es Beschäftigten verbieten, Auskunft über das eigene Arbeitsentgelt zu geben

Arbeitgeber darf Browserverlauf auf private Internetnutzung prüfen (LAG Berlin-Brandenburg 14.01.2016, 5 Sa 657/15)

Sachverhalt: Arbeitgeber überlässt dem Arbeitnehmer einen Dienstrechner zur Arbeitsleistung. Private Nutzung war allenfalls in Ausnahmefällen während der Arbeitspausen gestattet. Aufgrund des Vorliegens von Hinweisen auf eine erhebliche private Nutzung des Internets wertet der Arbeitgeber ohne Zustimmung des Arbeitnehmers den Browserverlauf aus und kündigt anschließend wegen der festgestellten Privatnutzung (etwa 5 Tag in einem Zeitraum von 30 Arbeitstagen) aus wichtigem Grund.

Grundsätze: Die unerlaubte Nutzung des Internets rechtfertigt nach Abwägung der beiderseitigen Interessen eine sofortige Auflösung des Arbeitsverhältnisses.
Hinsichtlich des Browserverlaufs liegt kein Beweisverwertungsverbot zu Lasten des Arbeitgebers vor.

1. Private Internetnutzung als arbeitsvertragliche Pflichtverletzung

- Private Internetnutzung während der Arbeitszeit:

Bei ausdrücklichem Verbot oder Überschreitung eines „angemessenen“ zeitlichen Rahmens

→ Zulässiger zeitlicher Rahmen der privaten Internetnutzung sollte verbindlich geregelt werden

- Private Internetnutzung außerhalb der Arbeitszeit:

Wenn dem Arbeitgeber durch die Internetnutzung zusätzliche Kosten entstehen

- Herunterladen von Daten aus dem Internet auf betriebliche Datensysteme:

Bei Gefahr möglicher Virenfürzungen des Betriebssystems oder Rufschädigungen des Arbeitgebers (bspw. weil strafbare oder pornografische Darstellungen heruntergeladen werden)

2. Abmahnungserfordernis

„Einer vorherigen Abmahnung bedarf es nur, wenn der Arbeitnehmer mit vertretbaren Gründen annehmen konnte, sein Verhalten sei nicht vertragswidrig oder werde vom Arbeitgeber zumindest nicht als ein erhebliches, den Bestand des Arbeitsverhältnisses gefährdendes Fehlverhalten angesehen.“ (BAG, 07.07.2005; 2 AZR 581/04)

- Ob eine Abmahnung erforderlich ist, ist immer eine Frage des Einzelfalls und hängt maßgeblich von der Schwere der Pflichtverletzung ab
- Im Zweifelsfall sollte ein festgestellter Verstoß zunächst abgemahnt werden

3. Ermittlung des Kündigungssachverhalts und Beweisführung

- Bei ausdrücklichem Verbot privater Internetnutzung stehen dem Arbeitgeber weitreichendere Kontrollrechte zu
- Zulässigkeit der privaten Internetnutzung sollte verbindlich geregelt werden
- LAG Berlin-Brandenburg: Auch ohne ausdrückliches Verbot der privaten Internetnutzung ist die Auswertung des Browserverlaufs zur Missbrauchskontrolle ohne Einwilligung des Arbeitnehmers erlaubt
- In die gleiche Richtung EGMR vom 12.1.2016 (61496/08 – *Barbulescu*)

Urlaubsabgeltung für Erben

BAG, Urteil vom 22.09.2015 - 9 AZR 170/14

- Ist ein Arbeitnehmer aus gesundheitlichen Gründen an seiner Arbeitsleistung gehindert, gehen seine gesetzlichen Urlaubsansprüche mit Ablauf des 31. März des zweiten auf das Urlaubsjahr folgenden Jahres unter.
- Der entstandene Urlaubsabgeltungsanspruch ist vererbbar.
- Eine Umsetzung der Entscheidung des EuGH vom 12.6.2014, dass ein Urlaubsabgeltungsanspruch auch entsteht, wenn das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers beendet wird, wird wohl bei nächster Gelegenheit ebenso erfolgen. So bereit Arbeitsgericht Berlin vom 7.10.2015.