

Arbeitsrecht aktuell

Mai/Juni 2018

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Die Geltendmachung des Anspruchs auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach § 3 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) kann trotz seiner Unabdingbarkeit (§ 12 EFZG) grundsätzlich einer tariflichen Ausschlussfrist unterworfen werden. Eine tarifliche Ausschlussfrist ist jedoch nach § 3 S. 1 Mindestlohngesetz (MiLoG) unwirksam, soweit sie auch den während Arbeitsunfähigkeit nach § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 EFZG fortzuzahlenden gesetzlichen Mindestlohn erfasst.

BAG, Urt. vom 20.06.2018, 5 AZR 377/17

Hemmung einer Ausschlussfrist wegen Vergleichsverhandlungen

Verlangt eine arbeitsvertragliche Ausschlussfristenregelung, dass ein Anspruch aus dem Arbeitsverhältnis zur Vermeidung seines Verfalls innerhalb einer bestimmten Frist gerichtlich geltend gemacht werden muss, ist die Ausschlussfrist in entsprechender Anwendung des § 203 S. 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) gehemmt, solange die Parteien vorgegerichtliche Vergleichsverhandlungen führen. Der Zeitraum, während dessen die Vergleichsverhandlungen andauern, wird entsprechend § 209 BGB in die Ausschlussfrist nicht eingerechnet. § 203 S. 2 BGB, der bestimmt, dass die Verjährung frühestens 3 Monate nach dem Ende der Hemmung eintritt, findet auf arbeitsvertragliche Ausschlussfristen keine entsprechende Anwendung.

BAG, Urt. vom 20.06.2018, 5 AZR 162/17

Sozialversicherungspflicht des GmbH-Geschäftsführers

Geschäftsführer einer GmbH sind regelmäßig als deren Beschäftigte anzusehen und unterliegen der Sozialversicherungspflicht. Dies gilt auch, wenn der Geschäftsführer zugleich Gesellschafter der GmbH ist, es sei denn, er ist aufgrund seiner Stellung als Gesellschafter in der Lage, die Geschicke der Gesellschaft durch eine Einflussnahme auf die Gesellschafterversammlung zu bestimmen. Davon ist regelmäßig auszugehen, wenn er mehr als 50 % der Anteile am Stammkapital hält (Mehrheitsgesellschafter) oder kraft ausdrücklicher Regelungen im Gesellschaftsvertrag (Satzung) über eine umfassende („echte“/qualifizierte) Sperrminorität verfügt, sodass er die Möglichkeit hat, ihm nicht genehme Weisungen der Gesellschafterversammlung zu verhindern.

BSG, Urteile vom 14.03.2018 B 12 KR 13/17 R und B 12 R 5/16 R

Anpassung einer betrieblichen Altersversorgung mittels Aufhebungsvertrag

Der Verzicht auf Rechte aus einer Gesamtbetriebsvereinbarung ohne Zustimmung des Gesamtbetriebsrats ist wirksam, sofern die in einem Aufhebungsvertrag zugesagte betriebliche Altersversorgung günstiger ist als nach den betrieblichen Regelungen. Sieht eine Gesamtbetriebsvereinbarung zur betrieblichen Altersversorgung vor, dass die dort geregelte Gesamtversorgung entsprechend der Entwicklung der Renten der gesetzlichen Rentenversicherung steigen soll, und ist gleichzeitig zugunsten der Arbeitgeberin ein Anpassungsvorbehalt vorgesehen, wonach etwas anderes beschlossen werden darf, sofern die grundsätzlich vorgesehene Steigerung „für nicht vertretbar“ gehalten wird, so erfordert das Gebrauchmachen dieses Anpassungsvorbehalts das Vorliegen hinreichender wirtschaftlicher Gründe. Ist nach der Gesamtbetriebsvereinbarung die Erhöhung der Gesamtversorgungsbezüge geregelt, so verstößt die Entscheidung der Arbeitgeberin, nur einen Bestandteil der Gesamtversorgungsbezüge zu erhöhen, gegen die Verteilungsgrundsätze der Gesamtbetriebsvereinbarung und ist damit unwirksam. Gleichzeitig verstößt die Arbeitgeberin gegen das Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), da sich das Mitbestimmungsrecht in Bezug auf die Verteilungsgrundsätze auch auf ausgeschiedene Mitarbeiter erstreckt.

LAG Hamburg, Urt. vom 15.03.2018, 7 Sa 84/17

Kündigung in zeitlichem Zusammenhang mit Arbeitsunfähigkeit

Wird eine Kündigung in zeitlichem Zusammenhang mit einer Arbeitsunfähigkeit ausgesprochen, spricht der Beweis des erstens Anscheins für diesen Zusammenhang. Diesen Zusammenhang muss der Arbeitgeber nachvollziehbar widerlegen.

LAG Berlin-Brandenburg, Urt. vom 01.03.2018, 10 Sa 1507/17

Verdachtskündigung und Stellungnahme des Arbeitnehmers

Eine Verdachtskündigung ist nur dann wirksam, wenn dem Arbeitnehmer bei der vorzunehmenden Anhörung eine angemessene Zeit für die Antwort eingeräumt wird. Setzt der Arbeitgeber dagegen eine zu kurze Frist und kündigt dem Arbeitnehmer nach deren Ablauf, ohne dass die Stellungnahme des Betroffenen vorliegt, so ist die Kündigung als Verdachtskündigung rechtsunwirksam.

LAG Schleswig-Holstein, Urt. vom 23.03.2018, 3 Sa 398/17

Ersatzeinstellung im Vorfeld der Elternzeit

Einen Teilzeitantrag in der Elternzeit kann der Arbeitgeber grundsätzlich nach § 15 Abs. 7 S. 1 Nr. 4 Bundeseltern-geld- und Elternzeitgesetz (BEEG) nur aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen. Zu diesen Gründen gehört grundsätzlich auch die Einstellung einer Ersatzkraft für die Dauer der Elternzeit. Da dem Arbeitnehmer nach der gesetzlichen Regelung nicht zugemutet werde, bereits vor der Geburt verbindliche Erklärungen zu einer Elternzeit abzugeben, ist der Arbeitgeber aber gehalten, diese Erklärungen abzuwarten, bevor er sich an eine Ersatzkraft bin-det. Tut er dies nicht, kann er den Teilzeitwunsch nicht aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen.

ArbG Köln, Urt. vom 15.03.2018, 11 Ca 7300/17

Kündigung des Arbeitnehmers bei Wunsch des Entleihers nach Unterbrechung eines dauerhaften Einsatzes

Die Kündigung einer Leiharbeiterin ist nicht schon dann gerechtfertigt, wenn der dauerhafte Einsatz beim Kunden auf dessen Wunsch für 3 Monate und einen Tag unterbrochen wird, obwohl ein Beschäftigungsbedarf durchgehend besteht.

ArbG Mönchengladbach, Urt. vom 20.03.2018, 1 Ca 2686/17

Außerordentliche Änderungskündigung zur Entgeltabsenkung

Eine außerordentliche Änderungskündigung zur Entgeltabsenkung kann begründet sein, wenn die Änderung der Arbeitsbedingungen erforderlich ist, um der konkreten Gefahr einer Insolvenz des Arbeitgebers zu begegnen.

BAG, Urt. vom 20.10.2017, 2 AZR 783/16

Arbeitgeberhaftung bei Schaffung einer Gefahrenlage im Arbeitsverhältnis

Schafft der Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis eine Gefahrenlage – gleich welcher Art –, muss er nach § 241 Abs. 2 BGB grundsätzlich die notwendigen und zumutbaren Vorkehrungen treffen, um eine Schädigung der Beschäftigten soweit wie möglich zu verhindern. Hierzu muss er die Maßnahmen ergreifen, die ein umsichtiger und verständiger, in vernünftigen Grenzen vorsichtiger Arbeitgeber für notwendig und ausreichend halten darf, um die Beschäftigten vor Schäden zu bewahren.

BAG, Urt. vom 21.12.2017, 8 AZR 853/16

Kein Ausgleich überdurchschnittlicher Arbeitszeit durch Urlaubs- oder Feiertage

Urlaubs- und gesetzliche Feiertage dürfen bei der Berechnung der Höchstarbeitszeit nach dem Arbeitszeitgesetz nicht als Ausgleichstage berücksichtigt werden. Das gilt auch für Urlaubstage, die über den gesetzlichen Mindesturlaub hinaus gewährt werden, sowie für gesetzliche Feiertage, die auf einen Werktag fallen.

BVerwG, Urt. vom 09.05.2018, BVerwG 8 C 13.17-Pressemitteilung Nr. 30/2018

Entgeltumwandlung – Kündigung einer Direktversicherung im bestehenden Arbeitsverhältnis

Der bloße Geldbedarf eines Arbeitnehmers, für den der Arbeitgeber eine Direktversicherung zur Durchführung der betrieblichen Altersversorgung im Wege der Entgeltumwandlung abgeschlossen hat, begründet für sich genommen keinen Anspruch gegen den Arbeitgeber, den Versicherungsvertrag gegenüber der Versicherungsgesellschaft zu kündigen, damit der Arbeitnehmer den Rückkaufswert erhält.

BAG, Urt. vom 26.04.2018, 3 AZR 586/16

Ihre Fachanwälte für Arbeitsrecht:



Peter C. Weyand
Fachanwalt
für Arbeitsrecht
Büro Hamm



Frank Kott
Fachanwalt
für Arbeitsrecht
Büro Leipzig



Dr. Stephan Renners
Fachanwalt
für Arbeitsrecht
Büro Hamm



Robert Runkel
Fachanwalt
für Arbeitsrecht
Büro Leipzig



Christiane Streißig
Fachanwältin
für Arbeitsrecht
Büro Hamm