

Newsletter November 2018

Sehr geehrte Damen und Herren,

auf folgende für die betriebliche Praxis bedeutsame Entscheidungen aus der Rechtsprechung möchten wir Sie mit unserem Newsletter hinweisen:

1. (Kein) Kündigungsanspruch des Arbeitnehmers bzgl. einer Direktversicherung im bestehenden Arbeitsverhältnis

Der bloße Geldbedarf eines Arbeitnehmers, für den der Arbeitgeber eine Direktversicherung zur Durchführung der betrieblichen Altersvorsorge 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 v. 26.04.2018 – 3 AZR 586/16 – PM Nr. 21/18)

2. Vereinbarung eines Entgelts unterhalb des Vergütungsniveaus kirchlicher Arbeitsvertragsregelungen mit kirchlichem Arbeitgeber zulässig

Ein kirchlicher Arbeitgeber kann in den durch das staatliche Arbeitsrecht gesetzten Grenzen wirksam Arbeitsverträge abschließen, welche keine oder nur eine eingeschränkte Bezugnahme auf kirchliche Arbeitsvertragsregelungen vorsehen. Die verletzten kirchengesetzlichen Regelungen binden den kirchlichen Arbeitgeber nur im kirchlichen Rechtskreis. Er muss bei einer Nichtbeachtung kirchenrechtliche Konsequenzen befürchten und mit einer Zustimmungsverweigerung der Mitarbeitervertretung zur Eingruppierung rechnen. Die Missachtung kirchengesetzlicher Vorgaben bzgl. der Ausgestaltung von Arbeitsverträgen berührt aber per se nicht die Wirksamkeit einer anderslautenden vertraglichen Vereinbarung.

(BAG v. 24.05.2018 – 6 AZR 308/17 - PM Nr. 26/18)

3. Hemmung einer Ausschlussfrist wegen Vergleichsverhandlungen

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

(BAG v. 20.06.2018 – 5 AZR 262/17 – PM Nr. 32/18)

4. Stichtagsregelung bei tariflicher Sonderzuwendung zulässig

In Tarifverträgen kann der Anspruch auf eine jährliche Sonderzahlung vom Bestand des Arbeitsverhältnisses zu einem Stichtag außerhalb des Bezugszeitraums im Folgejahr abhängig gemacht werden.

(BAG v. 27.06.2018 – 10 AZR 290/17 – PM Nr. 36/18)

5. Arbeitskampf – Streikbruchprämie als zulässiges Arbeitskampfmittel

Ein bestreikter Arbeitgeber ist grundsätzlich berechtigt, zum Streik aufgerufene Arbeitnehmer durch Zusage einer Prämie (Streikbruchprämie) von einer Streikbeteiligung abzuhalten.

(BAG v. 14.08.2018 – 1 AZR 287/17 – PM Nr. 39/18)

6. Offene Videoüberwachung - Verwertungsverbot

Die Speicherung von Bildsequenzen aus einer rechtmäßigen offenen Videoüberwachung, die vorsätzliche Handlungen eines Arbeitnehmers zu Lasten des Eigentums des Arbeitgebers zeigen, wird nicht durch bloßen Zeitablauf unverhältnismäßig, solange die Ahndung der Pflichtverletzung durch den Arbeitgeber arbeitsrechtlich möglich ist.

(BAG v. 23.08.2018 – 2 AZR 133/18 – PM Nr. 40/18)

7. Mindestlohn und arbeitsvertragliche Ausschlussfrist

Eine vom Arbeitgeber vorformulierte arbeitsvertragliche Verfallklausel, die ohne jede Einschränkung alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und damit auch den ab dem 1. Januar 2015 garantierten Mindestlohn erfasst, verstößt gegen das Transparenzgebot

des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB und ist – jedenfalls dann – insgesamt unwirksam, wenn der Arbeitsvertrag nach dem 31. Dezember 2014 geschlossen wurde.

(BAG v. 18.09.2018 – 9 AZR 162/18 – PM Nr. 43/18)

8. (Kein) Anspruch des Arbeitnehmers auf Zahlung der Verzugs pauschale nach § 288 Abs. 5 BGB

Zwar findest § 288 Abs. 5 BGB (Verzugs pauschale von 40,00 €) auch in Fällen Anwendung, in denen sich der Arbeitgeber mit der Zahlung von Arbeitsentgelt in Verzug befindet. Allerdings schließt § 12a Abs. 1 Satz 1 ArbGG als spezielle arbeitsrechtliche Regelung nicht nur einen prozessualen Kostenerstattungsanspruch wegen erstinstanzlicher entstandene Beitreibungskosten, sondern auch einen entsprechenden materiellrechtlichen Kostenerstattungsanspruch und damit auch den Anspruch auf Pauschalen nach § 288 Abs. 5 BGB aus.

(BAG v. 25.09.2018 – 8 AZR 26/18 – PM Nr. 46/18)

9. Vergütung von Reisezeiten bei Auslandsentsendung

Entsendet der Arbeitgeber den Arbeitnehmer vorübergehend zur Arbeit ins Ausland, sind die für Hin- und Rückreise erforderlichen Zeiten wie Arbeit zu vergüten.

(BAG v. 17.10.2018 – 5 AZR 553/17 – PM Nr. 51/18)

Münster, November 2018

Dr. Wienhold Schulte
Fachanwalt f. Arbeitsrecht
Fachanwalt f. Verwaltungsrecht
Notar a.D.

Dr. Stephan Karlsfeld
Fachanwalt f. Arbeitsrecht
Fachanwalt f. Handels- u. Gesellschaftsrecht
Notar

Silke Stiewe
Fachwältin f. Arbeitsrecht
Zert. AnwaltMediatorin (DAA)

Sebastian Schulte, LL.M.
Fachanwalt f. Arbeitsrecht
Master of Laws (Medizinrecht)