



Agroservice & Lohnunternehmerverband e. V.



An die Mitgliedsunternehmen
und Fördermitglieder!

Altlandsberg, 24. April 2018

SONDERINFO 04/2018: **Arbeits- und Sozialrecht**

Sehr geehrte/r Geschäftsführer/in,

in der Anlage erhalten Sie eine Materialsammlung diverser Gerichtsurteile zu ausgewählten Themen des Arbeits- und Sozialrechts.

Gerichtsurteile

- Schriftformerfordernis bei Arbeitsverträgen mit Altersgrenzenregelungen
- In Stellenanzeigen muss Zusatz „m/w“ ergänzt oder ersetzt werden
- AN hat keinen Anspruch auf ungeknicktes und ungetackertes Arbeitszeugnis
- Heimliche Aufnahme eines Personalgespräches rechtfertigt fristlose Kündigung

Fachartikel

- Anspruch auf bezahlten Bildungsurlaub

Mit freundlichen Grüßen

Ihre Verbandsgeschäftsführung

Anlage

Materialsammlung Arbeits- und Sozialrecht

Materialsammlung Arbeits- und Sozialrecht

Gerichtsurteile

Konkretisierung gesetzliche Schriftform bei Befristung eines Arbeitsvertrages

BAG: Schriftformerfordernis des § 14 Abs. 4 TzBfG gilt auch bei in Arbeitsverträgen getroffenen Altersgrenzenregelungen (relevant für AT-Verträge und Verträge mit leitenden Angestellten). Das BAG konkretisiert, wann die gesetzliche Schriftform im Falle der Befristung eines Arbeitsvertrages gewahrt wird.

In der **Entscheidung** des BAG vom 25.10.2017 - 7 AZR 632/15 - wurde **zusammengefasst** Folgendes entschieden:

1. Regelungen über die Beendigung von Arbeitsverhältnissen aufgrund von Altersgrenzen unterliegen der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle. Sie bedürfen eines sie rechtfertigenden Sachgrunds im Sinne des § 14 Abs 1 TzBfG. Eine auf das Regelrentenalter abstellende Altersgrenzenregelung kann nicht nur in Kollektivnormen, sondern auch in Individualverträgen getroffen werden und sachlich gerechtfertigt sein. Die sachliche Rechtfertigung wird angenommen, wenn die angestellte Person bei Erreichen der Regelaltersgrenze durch eine Regelaltersrente abgesichert ist, wie bei der gesetzlichen Rentenversicherung oder durch ein Versorgungswerk. Endet das Arbeitsverhältnis durch die vereinbarte Altersgrenze, verliert der Arbeitnehmer den Anspruch auf die Arbeitsvergütung, die ihm bisher zum Bestreiten seines Lebensunterhalts zur Verfügung gestanden hat. Dieses Ergebnis ist verfassungsrechtlich nur zu rechtfertigen, wenn an die Stelle der Arbeitsvergütung der dauerhafte Bezug von Leistungen aus einer Altersversorgung tritt. Nicht ausreichend ist eine Ausgleichszahlung des Arbeitgebers oder eine betriebliche Altersversorgung (*vgl. BAG 18. Januar 2017 - 7 AZR 236/15 - Rn. 36 f*). Die Anbindung an eine rentenrechtliche Versorgung bei Ausscheiden durch eine Altersgrenze ist damit Bestandteil des Sachgrunds. Die Wirksamkeit der Befristung ist allerdings nicht von der konkreten wirtschaftlichen Absicherung des Arbeitnehmers bei Erreichen der Altersgrenze abhängig (*st. Rspr., vgl. BAG 9. Dezember 2015 - 7 AZR 68/14 - Rn. 26 mwN*).

2. Die gesetzliche Schriftform des § 14 Abs. 4 TzBfG ist nicht schon gewahrt, wenn eine einheitliche Vertragsurkunde von beiden Parteien vor Vertragsbeginn unterzeichnet worden ist. Hat der Arbeitnehmer die vom Arbeitgeber vorformulierte, aber noch nicht von ihm unterschriebene Vertragsurkunde unterzeichnet an den Arbeitgeber zurückgegeben, genügt zur Wahrung der Schriftform für die Befristung nicht, dass der Arbeitgeber die Vertragsurkunde seinerseits unterzeichnet. **Vielmehr muss seine schriftliche Annahmeerklärung dem Arbeitnehmer auch zugegangen sein.**

3. Die Grundsätze zu dem Schriftformerfordernis des § 14 Abs. 4 TzBfG finden auch dann Anwendung, wenn der Arbeitsvertrag auf den Zeitpunkt des Erreichens der Regelaltersgrenze befristet ist. Für eine teleologische Reduktion der Vorschrift, die ihrem Wortlaut nach eindeutig ist, besteht für diesen Fall nach ihrem Sinn und Zweck kein Raum. Bei der Vereinbarung von Altersgrenzen kommt neben der Warnfunktion insbesondere auch die Beweisfunktion der Schriftform zum Tragen. Dadurch werden Streitigkeiten darüber vermieden, ob die Parteien in einem - möglicherweise viele Jahre zuvor abgeschlossenen - Arbeitsvertrag eine entsprechende Höchstbefristung vereinbart haben. **Das gesetzliche Schriftformerfordernis findet nur dann keine Anwendung, wenn das Arbeitsverhältnis insgesamt einem einschlägigen Tarifvertrag unterfällt, der eine Befristung vorsieht.**

Im Ergebnis passen Sie bei Verträgen mit leitenden Angestellten, mit außertariflichen Angestellten und bei kurzfristigen Befristungen bis 18 Monate bzw. bei Elternzeitvertretung bis 21 Monate auf. Lassen Sie bitte die angestellte Person erst arbeiten, wenn beide Vertragsparteien einen von jedem Vertragsteil unterzeichneten Arbeitsvertrag erhalten haben.

BAG, Entscheidung vom 25.10.2017 – 7 AZR 632/15

Der Zusatz „m/w“ in Stellenanzeigen muss ergänzt oder ersetzt werden

Das Bundesverfassungsgericht hat anerkannt, dass es Menschen gibt, die sich weder als weiblich noch als männlich empfinden. Da Arbeitgeber im Rahmen der Stellenbesetzung auf solche Menschen treffen können, ist es unter AGG-Gesichtspunkten ratsam, den Zusatz „m/w“ in Stellenanzeigen anzupassen.

In seiner Entscheidung vom 10.10.2017 (1 BVR 2019/16) führt das Bundesverfassungsgericht aus, dass die **Regelungen des Personenstandsrechtes insoweit nicht mit den Anforderungen des Grundgesetzes vereinbar seien**, als dass es neben dem Eintrag „weiblich“ oder „männlich“ keine dritte Möglichkeit gibt, ein Geschlecht eintragen zu lassen.

Schon um sich vor diesem Hintergrund **nicht Schadensersatzansprüchen auf Grundlage des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes** durch Bewerber **ausgesetzt zu sehen**, die sich weder dem einen noch dem anderen Geschlecht zugeordnet fühlen, **sollten Arbeitgeber künftig bei Stellenausschreibungen darauf achten, den der Vereinfachung dienenden Zusatz „m/w“ durch ein „i“ für „inter“ oder ein „d“ für „divers“ zu ergänzen oder durch den Zusatz „gn“ zu ersetzen**. Diese Umstellung erscheint auch vor dem Hintergrund des bestehenden Fachkräftemangels ratsam, da sich Arbeitgeber durch eine Anpassung ihrer Stellenausschreibungen bei Kandidatengruppen interessanter machen, die es auf dem Arbeitsmarkt tendenziell schwieriger haben oder sich durch den Zusatz „m/w“ schlicht ausgegrenzt bzw. nicht angesprochen fühlen.

BVR, Entscheidung vom 10.10.2017 – 1 BVR 2019/16

Arbeitszeugnis – Ungeknickt und ungetackert?

Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf ein ungeknicktes und ungetackertes Arbeitszeugnis.

Unter Hinweis auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hat das **Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz** in seinem Urteil festgestellt, dass ein Arbeitgeber den Anspruch des Arbeitnehmers auf Erteilung eines Arbeitszeugnisses auch mit einem Zeugnis erfülle, das er zweimal falte, um den Zeugnisbogen in einen Geschäftsumschlag üblicher Größe unterzubringen. Das Originalzeugnis müsse aber kopierfähig sein und die Knicke im Zeugnisbogen dürften sich nicht auf den Kopien abzeichnen, z.B. durch Schwärzungen. Es bestehe allerdings **keine Verpflichtung des Arbeitgebers, das Zeugnis in einem DIN A4-Umschlag ungefalt und in besonderer Weise durch Verstärkungsschutz zu übersenden**.

Ebenso wenig habe – so das Landesarbeitsgericht – **der Arbeitnehmer einen Anspruch auf ein „ungetackertes“ Zeugnis**. Es stelle kein unzulässiges Geheimzeichen dar, wenn der Arbeitgeber die Blätter des Zeugnisses mit einem Heftgerät körperlich miteinander verbinde (ugs. „tackert“). Denn es gebe keinerlei Belege dafür, dass ein „getackertes Zeugnis“ einen unbefangenen Arbeitgeber mit Berufs- und Branchenkenntnis signalisiere, der Zeugnisaussteller sei mit dem Arbeitnehmer nicht zufrieden gewesen.

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 09.11.2017 - 5 Sa 314/17 –

Außerordentliche Kündigung: Heimliche Aufnahme eines Personalgesprächs

Heimliche Aufnahme eines Personalgesprächs rechtfertigt fristlose Kündigung.

Nimmt ein Arbeitnehmer heimlich mit seinem Smartphone ein zwischen Vorgesetzten, Betriebsrat und ihm geführtes **Personalgespräch auf, ist dies grundsätzlich geeignet, sowohl eine ordentliche verhaltensbedingte als auch eine außerordentliche Kündigung „an sich“ zu rechtfertigen.** Dies entschied das LAG Hessen. Das heimliche Aufnehmen des Personalgesprächs verletze das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Gesprächsteilnehmer nach Art. 2 Abs. 1 GG i.V.m. Art. 1 Abs. 2 GG. Das allgemeine Persönlichkeitsrecht gewährleiste das Recht auf Wahrung der Unbefangenenheit des gesprochenen Worts. Der Gesprächspartner habe selbst zu bestimmen, ob Erklärungen nur einem bestimmten Kreis, z.B. den anderen Gesprächspartnern, oder der Öffentlichkeit zugänglich sein sollten.

Als Rechtfertigungsgrund hat das LAG Hessen die Behauptung des Arbeitnehmers nicht gelten lassen, dass ihm nicht bekannt gewesen sei, dass die heimliche Aufnahme eines Personalgesprächs verboten sei. Ebenso wenig stehe der Heimlichkeit des Mitschnitts des Personalgesprächs entgegen, dass das Smartphone des Arbeitnehmers deutlich sichtbar in der Mitte des Tisches, an dem die Gesprächsteilnehmer gesessen hätten, gelegen habe.

LAG Hessen, Urteil vom 23.08.2017 - 6 Sa 137/17 -

Das Recht auf Weiterbildung in der Arbeitszeit

Auf fünf Tage bezahlten Bildungsurlaub im Jahr haben die meisten Arbeitnehmer einen Anspruch

Ohne lebenslanges Lernen geht es nicht. Wer in der modernen Arbeitswelt Schritt halten will, muss sich permanent weiterbilden. Fraglich ist nur, ob der Arbeitgeber dafür bezahlen oder es wenigstens erlauben muss. Gibt es ein Recht auf Weiterbildung? Die wichtigsten Fragen und Antworten dazu im Überblick.

Hat ein Angestellter das Recht auf Weiterbildung?

Eigentlich nicht, aber meistens doch. Ein generelles Recht gibt es nicht, sagt Arbeitsrechtlicher Peter Meyer. In fast allen Bundesländern gibt es Bildungsurlaubsgesetze, außer in Bayern und Sachsen. Sie sind unterschiedlich ausgestaltet. „Meist hat man jedes Jahr Anrecht auf fünf Tage bezahlten Bildungsurlaub, manchmal auf zehn Tage in zwei Jahren.“

Was zählt dabei alles als Bildungsurlaub?

So einiges: Man kann sich auf eine konkrete Aufgabe vorbereiten, zum Sprachenlernen in ein anderes Land oder etwas machen, das nur im weitesten Sinn etwas mit dem Beruf zu tun hat. Das Problem: „Viele Arbeitnehmer wissen gar nicht, dass sie diesen gesetzlichen Anspruch haben“, sagt Meyer. Dafür lohnt sich auch ein Blick in Tarif- und Arbeitsvertrag oder Betriebsvereinbarungen. Denn auch dort kann geregelt sein, wie es im Unternehmen um das Recht auf Weiterbildung steht.

Muss der Chef der Weiterbildung zustimmen?

Grundsätzlich ja. Voraussetzung ist, dass der Arbeitnehmer den Bildungsurlaub form- und fristgerecht geltend macht. In Ausnahmefällen muss der Arbeitnehmer seine zeitlichen Wünsche für den Bildungsurlaub zurückstellen und diesen verschieben. Das gilt etwa dann, wenn der reguläre Urlaub von Kollegen mit schulpflichtigen Kindern vorgeht.

Ist Bildungsurlaub das Gleiche wie Urlaub?

„Das ist eine Freistellung zu Bildungszwecken, Urlaub hingegen dient der Erholung“, sagt Meyer. Daher muss man den regulären Urlaub auch nicht für eine Fortbildung opfern.

Andererseits muss die Weiterbildung im Bildungsurlaub keinen direkten Bezug zu der Tätigkeit haben, die ein Arbeitnehmer ausübt. Also: Ein Yoga-Kurs auf Bali oder Töpfern in der Toskana könnte genehmigt werden – sofern der Kurs als Bildungsurlaub anerkannt ist.

Gelten andere Regeln, wenn ich Teilzeit arbeite?

Nein, die Stundenzahl spielt keine Rolle. „Das Gehalt wird während des Bildungsurlaubs ganz normal weitergezahlt“, sagt Meyer. Und das ist in der Regel auch schon der Beitrag des Arbeitgebers zur Weiterbildung. „Die Kursgebühren muss der Arbeitnehmer immer dann übernehmen, wenn er den Kurs ausgesucht hat.“ Auch die Länge der Betriebszugehörigkeit hat keinen Einfluss auf die Beantragung von Bildungsurlaub. Lediglich die Probezeit muss vorbei sein.

Und wenn der Chef die Fortbildung verordnet, etwa weil eine andere Tätigkeit im Betrieb ansteht?

Dann muss er eigentlich auch bezahlen. Sofern der Arbeitnehmer nicht die Kenntnisse und Fähigkeiten für die neue Tätigkeit hat, ist der Arbeitgeber gehalten, auf eigene Kosten für die notwendige Umschulung, Fortbildung oder betriebliche Einarbeitung zu sorgen. Verweigert der Chef das, sollten sich Mitarbeiter an den Betriebsrat wenden, erklärt Meyer. „Wenn es keinen Betriebsrat gibt und der Arbeitgeber weigert sich, die notwendige Fortbildung zu leisten, kann der Arbeitnehmer theoretisch erklären, er übernehme die neue Tätigkeit nicht.“ Doch dazu komme es nur selten: Es liege ja auch im Interesse des Chefs, seine Mitarbeiter fachlich fortzubilden. (dpa)

(Von Peter Neitzsch)