



Agroservice & Lohnunternehmerverband Nordost e. V.



An die Mitgliedsunternehmen
und Fördermitglieder!

Altlandsberg, 28. Februar 2017

SONDERINFO 02/2017: **Arbeits- und Sozialrecht**

Sehr geehrte/r Geschäftsführer/in,

in der Anlage erhalten Sie eine Materialsammlung diverser Gerichtsurteile zu ausgewählten Themen des Arbeits- und Sozialrechts sowie Hinweise auf arbeitsrechtliche Gesetzesänderungen für Arbeitgeber 2017.

Gerichtsurteile

- Verwendung der Ergebnisse einer verdeckten Videoüberwachung
- Personalgespräch während krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit
- Beweisverwertungsverbot bei Überwachung eines AN
- Entschädigungsansprüche nach § 15 Abs. 2 AGG
- Beschäftigungsbedarf als Grundlage für befristete Arbeitsverhältnisse
- Kein Recht auf Hinzuziehung eines Rechtsanwaltes zur Einsichtnahme in die Personalakte

Arbeitsrechtliche Gesetzesänderungen für Arbeitgeber 2017

- Mutterschutz
- Arbeitnehmerüberlassung
- Mindestlohn
- Abgrenzung Arbeits-/Werkvertrag
- Beitragsbemessungsgrenzen
- Flexirente
- Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung bei Kündigung

Mit freundlichen Grüßen

H.-Jochen Conrad
Geschäftsführer

Anlage

Materialsammlung Arbeits- und Sozialrecht

Materialsammlung

Arbeits- und Sozialrecht

Verwendung der Ergebnisse einer verdeckten Videoüberwachung

Die **Verwertung eines „Zufallsfundes“ bei Videoüberwachung kann** im Sinne des Bundesdatenschutzgesetzes **zulässig sein**.

Eingriffe in das Recht der Arbeitnehmer am eigenen Bild durch verdeckte Videoüberwachung sind nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts dann zulässig, wenn der konkrete Verdacht einer strafbaren Handlung oder einer anderen schweren Verfehlung zu Lasten des Arbeitgebers besteht, weniger einschneidende Mittel zur Aufklärung des Verdachts ergebnislos ausgeschöpft sind, die verdeckte Videoüberwachung damit das praktisch einzig verbleibende Mittel darstellt und sie insgesamt nicht unverhältnismäßig ist. Der **Verdacht** muss sich in Bezug auf eine konkrete strafbare Handlung oder andere schwere Verfehlung zu Lasten des Arbeitgebers gegen einen zumindest räumlich und funktional abgrenzbaren Kreis von Arbeitnehmern richten. Er darf sich einerseits nicht auf die allgemeine Mutmaßung beschränken, es könnten Straftaten begangen werden. Er muss sich andererseits nicht notwendig nur gegen einen einzelnen, bestimmten Arbeitnehmer richten.

Bei einer verdeckten Videoüberwachung zur Aufdeckung von Straftaten von Beschäftigten muss zwar der **Kreis der Verdächtigen möglichst eingegrenzt** sein, es ist aber nicht zwingend notwendig, dass eine Überwachungsmaßnahme in der Weise beschränkt wird, dass von ihr ausschließlich Personen erfasst werden, bzgl. derer bereits ein konkretisierter Verdacht besteht. Der Rechtmäßigkeit der Videoüberwachungsmaßnahme steht damit nicht entgegen, dass sie in Bezug auf den Arbeitnehmer anlasslos gewesen ist.

Schließlich kommt es nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts nicht darauf an, ob der Arbeitgeber alle anderen zumutbaren Aufklärungsmaßnahmen auch bezgl. des zufällig aufgedeckten Fehlverhaltens bereits ausgeschöpft hatte. Dies ist, wenn es noch keinen entsprechenden Verdacht gab, weder möglich noch geboten. Eine Videoüberwachung muss zwar, um rechtmäßig zu sein, auch in der Art ihrer Durchführung *ultima ratio* zur Aufklärung des ihr zugrunde liegenden Verdachts sein. Ist dies aber der Fall, sind durch sie unvermeidbare Eingriffe in die Persönlichkeitsrechte mitbetroffener Arbeitnehmer ebenfalls durch den Aufklärungszweck gerechtfertigt.

BAG, Urteil vom 22.09.2016 - 2 AZR 848/15 -

Weisungsrecht - Personalgespräch

Der Arbeitgeber hat grundsätzlich **kein Weisungsrecht gegenüber dem Arbeitnehmer während der Dauer seiner krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit.**

Nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts hat der **Arbeitgeber während der Dauer einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit kein Weisungsrecht gem. § 106 GewO, soweit es Pflichten betrifft, von deren Erfüllung der Arbeitnehmer krankheitsbedingt befreit ist.** Dazu zählen die Arbeitspflicht als Hauptleistungspflicht sowie die unmittelbar damit zusammenhängenden Nebenleistungspflichten, die der Arbeitspflicht nahe kommen oder sogar Bestandteil der arbeitsvertraglichen Hauptleistungspflicht sind und ausschließlich den Interessen des Arbeitgebers dienen.

Solange der Arbeitnehmer arbeitsunfähig krank ist, gebietet es - so das BAG - die Rücksichtnahmepflicht aus § 241 Abs. 2 BGB dem Arbeitgeber daher, die Erteilung von Weisungen auf dringende betriebliche Anlässe zu beschränken und sich bzgl. der Art und Weise, der Häufigkeit und der Dauer der Inanspruchnahme am wohlverstandenen Interesse des Arbeitnehmers zu orientieren. Ist kein derartiger Anlass gegeben, hat der Arbeitgeber jegliche Weisung während der Dauer der Arbeitsunfähigkeit zu unterlassen.

Der Arbeitgeber darf den erkrankten Arbeitnehmer aber beispielsweise anweisen, mit ihm ein kurzes Personalgespräch zu führen, wenn der Arbeitnehmer über Informationen zu wichtigen betrieblichen Abläufen oder Vorgängen verfügt, ohne deren Weitergabe dem Arbeitgeber die Fortführung der Geschäfte erheblich erschwert oder gar unmöglich würde. Ein dringender betrieblicher Anlass für eine solche Weisung kann auch dann gegeben sein, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über aktuell bevorstehende Änderungen des Arbeitsablaufs, die erhebliche Auswirkungen auf den Arbeitsplatz des Arbeitnehmers haben, informieren und seine Meinung dazu einholen möchte, oder wenn er mit ihm über seine Bereitschaft sprechen will, eine neue Arbeitsaufgabe zu übernehmen, bevor die Stelle anderweitig besetzt wird. Voraussetzung für solche Gespräche ist allerdings stets, dass sie nicht auf einen Zeitpunkt nach Beendigung der Arbeitsunfähigkeit aufschiebbar und dem Arbeitnehmer zumutbar sind.

Schließlich hat sich das BAG in dem Urteil noch mit dem **Begriff der „Arbeitsunfähigkeit“** befasst. Nach Ansicht des BAG liegt Arbeitsunfähigkeit vor, wenn der Arbeitnehmer seine vertraglich geschuldete Tätigkeit nicht mehr ausüben kann oder nicht mehr ausüben sollte, weil die Heilung der Krankheit nach ärztlicher Prognose verhindert oder verzögert würde. Maßgebend ist eine vom Arzt nach objektiven Maßstäben vorzunehmende Bewertung des Gesundheitszustandes. Die Arbeitsunfähigkeit wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass der erkrankte Arbeitnehmer seine geschuldeten Vertragspflichten anstatt voll nur teilweise zu erbringen vermag. Eine Teilarbeitsunfähigkeit mit teilweiser Arbeitspflicht und teilweisem Entgeltfortzahlungsanspruch gibt es nicht; jedenfalls braucht sich weder der Arbeitgeber noch der Arbeitnehmer auf eine Teilleistung einzulassen.

BAG, Urteil vom 02.11.2016 - 10 AZR 596/15 -

Beweisverwertungsverbot bei Überwachung des Arbeitnehmers mittels Keylogger

LAG: Informationen aus dem heimlichen Einsatz eines Keylogger-Programms können nicht verwertet werden.

Wenn ein Arbeitgeber Tätigkeiten des Arbeitnehmers mit Hilfe eines Keylogger-Programms protokolliert und zusätzlich in regelmäßigen Abständen Screenshots erstellt, um damit private Aktivitäten von Arbeitnehmern während der Arbeitszeit nachzuweisen, kann er die hieraus gewonnenen Erkenntnisse nicht als Grundlage für eine Kündigung heranziehen.

Nach Ansicht des LAG Hamm sei in diesen Überwachungsmaßnahmen eine **Verletzung des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung des Arbeitnehmers** zu sehen, weswegen ein Beweisverwertungsverbot angenommen werden müsse. Der heimliche Einsatz des Keylogger-Programms stelle einen massiven Eingriff in das Recht auf informationelle Selbstbestimmung dar. Soweit keine Rechtfertigung auf Grundlage von § 32 Abs. 1 BDSG oder eine Einwilligung des Arbeitnehmers gem. § 4 a BDSG vorliege, sei der Einsatz eines Keylogger-Programms zum Nachweis für eine grobe Pflichtverletzung, die einer Kündigung zugrunde gelegt werde, nicht gerechtfertigt.

LAG Hamm, Urteil vom 17.06.2016 - 16 Sa 1711/15 -

Benachteiligung wegen des Alters einen Stellenbewerbers - Rechtsmissbrauch

Rechtsprechungsänderung - **BAG entschärft die Voraussetzungen für Entschädigungsansprüche** nach AGG.

Der für Entschädigungsklagen nach dem AGG zuständige 8. Senat des **BAG** hat in seiner neuen Besetzung seine bisherige Judikatur zum AGG grundlegend aufgeräumt und geändert. Er hat die **Voraussetzungen eines Entschädigungsanspruchs nach § 15 Abs. 2 AGG komplett neu aufgebaut.**

Danach ist der **Status des „Bewerbers“** gem. § 6 Abs. 1 Satz 2 AGG **jetzt bereits dann gegeben, wenn sich die betreffende Person beworben hat.** Anders als nach der bisherigen Rechtsprechung ist nunmehr weder die objektive Eignung noch das subjektive Interesse, die Stelle auch tatsächlich zu erbringen, erforderlich. Die „objektive Eignung“ des Bewerbers/der Bewerberin ist kein Kriterium der „vergleichbaren Situation“ oder der vergleichbaren Lage i.S.v. § 3 Abs. 1 und Abs. 2 AGG mehr und deshalb nicht Voraussetzung für einen Anspruch nach § 15 Abs. 1 und Abs. 2 AGG. Ebenso ist die Frage, ob der Status des „Bewerbers“ vorliegt, nicht davon abhängig, ob hinsichtlich des Bewerbers eine „subjektive Ernsthaftigkeit der Bewerbung“ gegeben ist.

Das bisherige Erfordernis der „objektiven Eignung“ als Kriterium der vergleichbaren Situation iSv. § 3 Abs. 1 AGG lehnt das BAG ab, da es die Geltendmachung eines Entschädigungsanspruchs aus § 15 Abs. 2 AGG übermäßig erschweren würde. Maßgeblich sei nicht allein das formelle Anforderungsprofil, welches der Arbeitgeber erstellt habe; vielmehr komme es auf die Anforderungen an, die der Arbeitgeber an einen Stellenbewerber zulässigerweise stellen dürfe. Der Arbeitgeber dürfe an den Bewerber keine Anforderungen stellen, die nach der im Arbeitsleben herrschenden Verkehrsauffassung durch die Erfordernisse der wahrzunehmenden Aufgaben unter keinem nachvollziehbaren Gesichtspunkt gedeckt seien.

An die **Rechtfertigung von Benachteiligungen wegen des Alters** nach § 10 AGG knüpft das BAG **strenge Voraussetzungen.** Nach § 10 Satz 1 AGG reiche es für die Rechtfertigung einer unmittelbaren Benachteiligung wegen des Alters nicht aus, dass der Arbeitgeber mit der unterschiedlichen Behandlung ein legitimes Ziel iSv. § 10 Satz AGG verfolge; hinzukommen müsse nach § 10 Satz 2 AGG, dass die Mittel zur Erreichung diese Ziels angemessen und erforderlich seien. Dies sei nur der Fall, wenn die Mittel es erlaubten, das mit der unterschiedlichen Behandlung verfolgte Ziel zu erreichen, ohne zu einer übermäßigen Beeinträchtigung der legitimen Interessen derjenigen Personen zu führen, die wegen des Alters benachteiligt werden würden und die Maßnahme nicht über das hinausgehe, was zur Erreichung des angestrebten Ziels notwendig sei.

Eine Benachteiligung wegen des Alters sei beispielsweise dann initiiert, wenn in der Ausschreibung Bewerberinnen und Bewerber mit „0 bis 2 Jahren Berufserfahrung“ gesucht würden. Denn hierdurch würden mittelbar Ältere benachteiligt werden. Ein weiteres Indiz, insbesondere für eine mittelbare Benachteiligung, liege darin, dass in der Ausschreibung eine langfristige Perspektive in einem „jungen und dynamischen Team“ avisiert werde.

Für den Fall, dass der Arbeitgeber entgegen § 11 AGG eine Stelle mit benachteiligenden Formulierungen ausgeschrieben und damit ein Indiz nach § 22 AGG gelegt habe, bleibe es ihm allerdings unbenommen, Tatsachen vorzutragen und ggf. zu beweisen, aus denen sich ergebe, dass ausschließlich andere als die in § 1 AGG genannten Gründe zu einer ungünstigeren Behandlung geführt hätten.

Des Weiteren hat das BAG betont, dass Bewerberinnen und Bewerber, die sich nur deshalb auf eine Stelle beworben hätten, um im Falle ihrer Ablehnung Entschädigungsansprüche geltend machen zu können, der Einwand des Rechtsmissbrauchs entgegen gehalten werden kann. An die Annahme eines Rechtsmissbrauchseinwandes seien **allerdings hohe Anforderungen** zu stellen. Es

müssten im Einzelfall besondere Umstände vorliegen, die ausnahmsweise den Schluss auf ein rechtsmissbräuchliches Verhalten rechtfertigen. Dies könne nur dann angenommen werden, wenn sich ein systematisches und zielgerichtetes Vorgehen der Person feststellen lasse.

BAG, Urteil vom 19.05.2016 - 8 AZR 470/14 -

Befristung – vorübergehender Bedarf an der Arbeitsleistung

BAG: Der **vorübergehende Beschäftigungsbedarf** bei einem befristeten Arbeitsverhältnis **setzt eine vorherige Prognose des Arbeitgebers voraus.**

Das BAG konstatiert seine Rechtsauffassung, dass ein **vorübergehender Beschäftigungsbedarf als Grundlage für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses** sowohl durch einen vorübergehenden Anstieg des Arbeitsvolumens im Bereich der Daueraufgaben des Arbeitgebers als auch durch die Übernahme eines Projektes oder einer Zusatzaufgabe, für deren Erledigung das vorhandene Stammpersonal nicht ausreicht, entstehen kann. **Der Sachgrund setze nach Ansicht des BAG allerdings voraus, dass** im Zeitpunkt des Vertragsschlusses mit hinreichender Sicherheit zu erwarten sei, dass nach dem vorgesehenen Vertragsende **für die Beschäftigung des befristet eingestellten Arbeitnehmers kein dauerhafter betrieblicher Bedarf mehr bestehe. Hierüber habe der Arbeitgeber bei Abschluss des befristeten Arbeitsvertrages eine Prognose zu erstellen, der konkrete Anhaltspunkte zugrunde liegen müssten.** Die Prognose sei Teil des Sachgrundes für die Befristung.

Zur sachlichen Rechtfertigung eines befristeten Arbeitsvertrages könne sich der Arbeitgeber - so das BAG - auf eine Tätigkeit in einem zeitlich begrenzten Projekt nur dann berufen, wenn es sich bei den im Rahmen des Projektes zu bewältigenden Aufgaben um eine auf vorübergehende Dauer angelegte und gegenüber den Daueraufgaben des Arbeitgebers abgrenzbare Zusatzaufgabe handele. Dies sei nicht der Fall bei Tätigkeiten, die der Arbeitgeber im Rahmen des von ihm verfolgten Betriebszwecks dauerhaft wahrnehme oder zu deren Durchführung er verpflichtet sei. Aus diesem Grund könne der Arbeitgeber einen Sachgrund für die Befristung eines Arbeitsvertrages nicht dadurch herbeiführen, dass er im Wesentlichen unveränderte Daueraufgaben in organisatorisch eigenständige „Projekte“ aufteile.

BAG, Urteil vom 27.07.2016 - 7 AZR 545/14 -

Kein Recht auf Hinzuziehung eines Rechtsanwalts zur Einsichtnahme in die Personalakte

BAG: Grundsätzlich hat ein Arbeitnehmer kein Recht auf Hinzuziehung eines Rechtsanwalts zur Einsichtnahme in seine Personalakte.

Im bestehenden Arbeitsverhältnis hat der Arbeitnehmer entsprechend § 83 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ein Einsichtsrecht in die über ihn geführte Personalakte. Im beendeten Arbeitsverhältnis erfolgt nach Ansicht des BAG dieses Recht aus § 241 Abs. 2 BGB.

Die **umstrittene Frage, ob der Arbeitnehmer grundsätzlich das Recht hat, einen Dritten mit der Einsichtnahme in seine Personalakte zu beauftragen oder einen Dritten, der kein Betriebsratsmitglied ist, bei der Einsichtnahme hinzuziehen, hat das BAG in seinem Urteil offen gelassen.** In diesem Zusammenhang hat das BAG aber betont, dass im Fall, dass die Einsicht in die Personalakte auf dem Betriebsgelände erfolgen solle, dem Interesse des Arbeitnehmers, vom Inhalt der Personalakte unter Hinzuziehung eines betriebsfremden Dritten Kenntnis zu nehmen, das **Hausrecht des**

Arbeitgebers gegenüberstehe. Dieses im Zivilrecht verankerte Recht **erlaube es dem Arbeitgeber, grundsätzlich frei darüber zu entscheiden, wem er den Zutritt zu dem Betriebsgelände gestatte und wem er ihn verwehre. Das schließe die Befugnis ein, den Zutritt nur zu bestimmten Zwecken zu erlauben.**

Erlaube der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Kopien der in der Personalakte befindlichen Schriftstücke zu fertigen, habe - so das BAG - der Arbeitnehmer jedenfalls nicht das Recht, zur Einsichtnahme in die Personalakte einen Rechtsanwalt hinzuzuziehen, da der Arbeitgeber dem Transparenzinteresse des Arbeitnehmers in hinreichendem Maße Rechnung trage, ohne dass es der Hinzuziehung eines Rechtsanwalts bedürfe.

BAG, Urteil vom 12.07.2017 - 9 AZR 791/14 -

Arbeitsrechtliche Gesetzesänderungen für Arbeitgeber 2017

Mutterschutzgesetz 2017 – das sind die Änderungen

Zum 1. Januar 2017 trat das Mutterschutzgesetz (MuSchG) mit diversen Änderungen in Kraft. Die bisherige Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArbV) soll entfallen und ins MuSchG integriert werden. Daraus ergeben sich diverse Pflichten für Arbeitgeber: Bringt eine Arbeitnehmerin beispielsweise ein behindertes Kind zur Welt, steigt die Schutzfrist nun von acht auf zwölf Wochen. Der Gesetzgeber möchte so die besonderen Belastungen berücksichtigen.

Ferner soll dann der Mutterschutz auch für Schülerinnen und Studentinnen gelten. Das bedeutet konkret, dass sie in der Zeit des Mutterschutzes nicht verpflichtet sind, am Unterricht bzw. an Vorlesungen teilzunehmen oder Klausuren zu schreiben. Im Gegensatz zu Arbeitnehmerinnen müssen sie allerdings nicht acht Wochen nach der Geburt komplett pausieren. Erleidet eine Arbeitnehmerin ab der 12. Schwangerschaftswoche eine Fehlgeburt, steht sie dann unter einem viermonatigen Kündigungsschutz. Bisher war das nur der Fall, wenn die Totgeburt über 500 Gramm schwer war. Diesen unwürdigen Zustand soll es glücklicherweise dann nicht mehr geben.

Für Frauen, die in gefährlichen Berufen tätig sind, sieht das MuSchG ein vorsorgliches Beschäftigungsverbot vor – auch gegen ihren Willen. Das soll sich ebenfalls ändern. Dann nämlich darf dieses Beschäftigungsverbot nicht mehr gegen ihren Willen ausgesprochen werden. Und auch wenn die Nachtarbeit weiterhin für schwangere Arbeitnehmerinnen verboten bleibt, dürfen sie künftig zwischen 20 und 22 Uhr tätig sein – vorausgesetzt sie möchte es und kann eine ärztliche Unbedenklichkeitsbescheinigung vorlegen. Außerdem soll das Sonn- und Feiertagsverbot gelockert werden. Das heißt, sie können an diesen Tagen arbeiten, allerdings nicht allein!

Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes

Ab 2017 müssen Unternehmen Leiharbeiter nach eineinhalb Jahren fest einstellen. Allerdings gibt es hier eine Hintertür: Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen können eine abweichende Regelung beinhalten. Dabei gilt aber der Grundsatz: gleicher Lohn für gleiche Arbeit.

Das heißt, nach neun Monaten müssen Leiharbeitnehmer den gleichen Lohn erhalten wie die Stammebelegschaft. Außerdem dürfen Leiharbeiter bei Streiks nicht mehr als Streikbrecher eingesetzt werden. Und um den Missbrauch durch die "Vorratsverleiherlaubnis" entgegenzuwirken, ist es zukünftig nicht mehr möglich, Werkverträge, die eine Arbeitnehmerüberlassung darstellten, nachträglich umzudeklarieren.

Mindestlohn

Arbeitnehmer erhalten ab dem 1. Januar 2017 einen Mindeststundenlohn von 8,84 Euro die Stunde. Allerdings gelten für die Fleischwirtschaft, Land- und Forstwirtschaft, den Gartenbau sowie die ostdeutsche Textil- und Bekleidungsindustrie noch immer Ausnahmen. Hier liegt der Mindestlohn bei 8,50 Euro.

Lohnsteuer

Und auch bei der Lohnsteuer ändert sich 2017 einiges.

Ein Auszug:

- Es gelten neue Steuerabzugsbeträge bei der Lohn- und Kirchensteuer sowie dem Solidaritätszuschlag.
- Es gelten neue Auslandstage- und -übernachtungsgelder.
- Es gibt Änderungen bei der Überlassung bzw. Erstattung der Aufwendungen für eine BahnCard.
- Es ändern sich die Firmenwagenbedingungen für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte.
- Es kann bei der Gehaltsumwandlung von Bar- zu Sachlohn gegebenenfalls zu Einschränkungen kommen.
- Auch bei der Fünftelregelung für Abfindungen gibt es Änderungen.
- Zu Änderungen kommt es auch bei dem steuerfreien Arbeitgeberersatz und den Werbungskostenabzug für Umzugskosten.
- Unternehmen können ab 2017 arbeitstäglige Mahlzeitenzuschüsse gewähren.
- Es gelten höhere steuerfreie Beträge für die betriebliche Altersvorsorge sowie Verbesserungen beim Sonderausgabenabzug für die private Altersvorsorge.
- Auch beim Werbungskostenabzug bezüglich des Arbeitszimmers und der Bewirtungskosten gibt es Änderungen.

Abgrenzung von Arbeits- und Werkvertrag

Die Große Koalition hat sich ferner darauf geeinigt, dass in Abgrenzung von Arbeitsvertrag und Werkvertrag der Arbeitnehmerbegriff im neuen § 611a BGB legal definiert wird.

Nach dem Gesetzesentwurf gilt derjenige als Arbeitnehmer, „wer auf Grund eines

privatrechtlichen Vertrags im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist. Das Weisungsrecht kann Inhalt, Durchführung, Dauer und Ort der Tätigkeit betreffen.“ Damit hat der Gesetzgeber in die legale Definition des Arbeitsverhältnisses die bereits seit einiger Zeit vom BAG entwickelten Abgrenzungskriterien vollumfänglich übernommen.

Arbeitnehmerüberlassung

Am 01.06.2016 wurde von der Bundesregierung der Gesetzesentwurf zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) und anderer Gesetze verabschiedet. Das Änderungsgesetz soll am 01.01.2017 in Kraft treten.

Eine der wichtigsten Änderungen im AÜG wird die gesetzliche Beschränkung der zeitlichen Dauer der Arbeitnehmerüberlassung auf längstens 18 aufeinanderfolgende Monate sein.

Damit löst die Große Koalition ihr Wahlversprechen ein, den Einsatz von Leiharbeitnehmern einzuschränken und den Missbrauch der Werkverträge effektiv zu bekämpfen. Ob sich die zeitliche Beschränkung der Überlassungsdauer als ein effektives arbeitspolitisches Instrument erweist oder nur zum „Drehtüreffekt“ führen wird, bei dem die einzelnen Zeitarbeiter schlicht ausgewechselt werden, bleibt abzuwarten.

Im Gesetzesentwurf sind Ausnahmen von der zeitlichen Beschränkung der Überlassungsdauer vorgesehen, sofern eine abweichende Möglichkeit bezüglich der Einsatzdauer für Leiharbeitnehmer in dem Tarifvertrag der jeweiligen Einsatzbranche vorgesehen ist. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrags können dann diese Regelungen auch durch nicht tarifgebundene Unternehmen auf der Betriebsverfassungsebene mittels einer Betriebsvereinbarung übernommen werden. Die betriebsverfassungsrechtlich organisierten Unternehmen sind dadurch eindeutig privilegiert. Die Überlassungshöchstdauer beträgt jedoch weiterhin 24 Monate.

Der „Equal-Pay“-Grundsatz wird erneut betont: Grundsätzlich sollen Leiharbeitnehmer spätestens nach 9 Monaten den gleichen Lohn erhalten wie die Stammbeslegschaft. Die Lohngleichstellung kann ausnahmsweise erst nach 12 Monaten erfolgen, wenn die Löhne der Leiharbeitnehmer vom Betrieb bereits vor Ablauf der 9-Monats-Frist erhöht wurden. Eine geringere Entlohnung in den ersten 9 Monaten der Entleihdauer ist nur aufgrund einer entsprechenden Regelung im Tarifvertrag möglich.

Der Einsatz der Leiharbeitnehmer als Streikbrecher wird als Ordnungswidrigkeit mit einem Bußgeld bis zu EUR 500.000,00 geahndet. Sofern die Leiharbeitnehmer nicht die Aufgaben der streikenden Arbeitnehmer erledigen, wird deren Einsatz im bestreikten Betrieb jedoch nicht generell untersagt.

Der Gesetzesentwurf sieht ferner Änderungen im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) vor, wonach der Betriebsrat über den Einsatz von Personen, die nicht im Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber des Betriebs stehen, informiert werden muss. Es handelt sich lediglich um ein Informations- und kein Mitbestimmungsrecht. Kraft gesetzlicher Regelung sind die Leiharbeitnehmer bei den betriebsverfassungsrechtlichen Schwellenwerten zu berücksichtigen.

Beitragsbemessungsgrenzen in der Rentenversicherung und Arbeitslosenversicherung

Die Beitragsbemessungsgrenzen in der Rentenversicherung und in der Arbeitslosenversicherung werden erneut angepasst.

Liegen sie mit ihrem Einkommen über der Beitragsbemessungsgrenze, müssen sie zwar immer noch Beiträge zur Renten- und zur Arbeitslosenversicherung zahlen. Allerdings sind die über dieser Grenze liegenden Gehaltsbestandteile in der Renten- und Arbeitslosenversicherung beitragsfrei. Die Beitragsbemessungsgrenze steigt in der allgemeinen Rentenversicherung (West) von derzeit 6.200,00 EUR auf 6.350,00 EUR pro Monat an. Auch in den „neuen Bundesländern“ erhöht sich die Beitragsbemessungsgrenze von derzeit 5.400,00 EUR auf 5.700,00 EUR pro Monat. Die Jahreswerte erhöhen sich damit von derzeit 74.400,00 EUR (West) auf 76.200,00 EUR (West) bzw. von bisher 62.800,00 EUR (Ost) auf 68.400,00 EUR (Ost).

Flexirente

Die Bezieher einer Regelaltersrente, welche trotzdem weiter arbeiten, profitieren durch die Neuregelungen des Flexirentengesetzes. Der Rentenanspruch kann ab dem 1. Januar 2017 dadurch erhöht werden, dass weiter Rentenbeiträge eingezahlt werden. Arbeitgeber werden von den Beiträgen zur Arbeitslosenversicherung entlastet.

Änderungen Arbeitsrecht 2017 nicht für Kündigung per E-Mail

Für bestimmte Verbraucherverträge gilt seit dem 1. Oktober 2016 für Kündigungen die Möglichkeit, diese per Mail oder per Fax auszusprechen. Ein klassischer Brief muss also nicht mehr geschrieben werden. Die „Schriftform“ darf nicht mehr in den AGB gefordert werden. Das gilt zum einen für notariell beurkundete Verträge. Zum anderen gilt dies nicht für Miet- und Arbeitsverträge. Die Kündigung von Arbeitsverträgen bedarf nach wie vor der klassischen Schriftform.

Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung bei Kündigungen

In § 95 Abs. 2 SGB IX wird ein neuer Satz 3 eingefügt, der wie folgt lautet:

„Die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen, die der Arbeitgeber ohne eine Beteiligung nach Satz 1 ausspricht, ist unwirksam.“

Nach bisheriger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts galt, dass auch eine ohne Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausgesprochene Kündigung nicht wegen der fehlenden Unterrichtung unwirksam ist. Dies ist nun geändert worden. Das Beteiligungsrecht der Schwerbehindertenvertretung wird durch diese Unwirksamkeitsfolge erheblich gestärkt. Nunmehr muss vor dem Ausspruch einer Kündigung die Schwerbehindertenvertretung angerufen werden.