

Quartalsbrief Arbeitsrecht

AUSGABE 51, MÄRZ 2019

SCHWERPUNKTTHEMA

Teilzeitarbeit – Dem Anspruch auf Teilzeit dürfen keine betrieblichen Gründe entgegenstehen



Stellen Sie sich vor, eine Vollzeitkraft beantragt bei Ihnen als Personalleiter per WhatsApp, zukünftig statt wie bisher 40 Stunden nur noch 20 Stunden wöchentlich zu arbeiten, und zwar verteilt auf die Tage Dienstag bis Freitag.

Aus diesem Teilzeitverlangen in Textform gem. § 8 Abs. 2 TzBfG kann ein gesetzlicher Anspruch auf eine Teilzeittätigkeit entstehen. Geregelt ist ein solcher Anspruch im Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverhältnisse, dessen Ziel es u. a. ist, die Teilzeitarbeit zu fördern und die Diskriminierung von teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern zu verhindern.

Nicht jeder Arbeitnehmer kann jedoch eine Verringerung seiner Arbeitszeit verlangen. Zunächst ist dies nur in Betrieben möglich, die in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigen, wobei Auszubildende nicht mitgezählt werden. Darüber hinaus muss das Arbeitsverhältnis schon länger als sechs Monate bestanden haben.

Sind diese Voraussetzungen erfüllt, hat der Arbeitnehmer die gewünschte Verringerung seiner Arbeitszeit sowie den zukünftigen Umfang spätestens drei Monate vor dem beabsichtigten Beginn der Teilzeittätigkeit geltend zu machen; dabei soll er auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Arbeitstage angeben. Dabei kann er nicht nur fordern, dass die Arbeitszeit an den bisherigen Arbeitstagen proportional verkürzt wird, sondern auch, dass ein bisheriger Arbeitstag vollständig wegfällt und die verbleibende Teilzeit auf die übrigen Wochentage verteilt wird. Der Arbeitnehmer hat also auch einen Anspruch auf die 4-Tage-Woche, wenn keine betrieblichen Gründe entgegenstehen (BAG, Urteil vom 18.08.2009 – 9 AZR 517/08).

Konkretisiert der Arbeitnehmer sein Verlangen auf Verringerung der Arbeitszeit nicht auf einen bestimmten zeitlichen Umfang, liegt kein annahmefähiges Angebot auf Abänderung des Arbeitsvertrages vor, auf das der Arbeitgeber nur „ja“ zu sagen braucht, und somit kein Verringerungsverlangen i. S. v. § 8 Abs. 1 TzBfG vor (BAG, Urteil vom 16.10.2007 – 9 AZR 239/07).

Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer die Entscheidung über den Umfang der Arbeitszeitverringerung und die Arbeitszeitverteilung spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn für die Teilzeittätigkeit schriftlich mitteilen. Nur dann, wenn der Arbeitgeber dem Teilzeitantrag des Arbeitnehmers vollständig entspricht, kommt ohne Weiteres ein Teilzeitarbeitsvertrag zustande. Lehnt der Arbeitgeber den Antrag ganz oder teilweise ab, kann der Arbeitnehmer sein gewünschtes Teilzeitarbeitsverhältnis nur noch mit gerichtlicher Hilfe durchsetzen.

Haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Verringerung der Arbeitszeit zwar kein Einvernehmen erzielt, versäumt der Arbeitgeber aber, dem Arbeitnehmer die Ablehnung spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der reduzierten Arbeitszeit schriftlich mitzuteilen, verringert sich die Arbeitszeit entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers kraft Gesetzes.

Der Arbeitgeber kann den Antrag des Arbeitnehmers nur aus betrieblichen Gründen ablehnen, ohne diese Gründe jedoch im Ablehnungsantrag bereits nennen zu müssen. Ein betrieblicher Grund liegt vor, wenn die verringerte Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhält-

nismäßige Kosten verursachen würde. Denkbar sind beispielsweise Schichtsysteme und Maschinenlaufzeiten, die auf eine Vollzeittätigkeit ausgelegt sind, eine häufige Reisetätigkeit mit zwingend längeren Arbeitszeiten, lange Einarbeitungszeiten oder auch die fehlende Verfügbarkeit einer Teilzeit-Ersatzkraft mit entsprechenden Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt.

Ein erneuter Antrag des Arbeitnehmers auf Verringerung der Arbeitszeit ist nur möglich, wenn der Arbeitgeber über einen vorherigen Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit entschieden hat und seither zwei Jahre vergangen sind.

Ist die Arbeitszeit wirksam verringert, hat der Arbeitgeber das in § 4 TzBfG geregelte Diskriminierungsverbot zu beachten. Hiernach darf ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer nicht schlechter behandelt werden als ein vollzeitbeschäftigter, wenn nicht sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Daher darf z. B. bei einem Übergang von einer Vollzeit zur Teilzeit (mit weniger Wochenarbeitstagen) der bereits erworbene Jahresurlaub nicht verhältnismäßig gekürzt werden (BAG, Urteil vom 10.02.2015 - AZR 53/14 F). Außerdem haben Teilzeitkräfte einen Anspruch auf (tarif-)vertragliche Mehrarbeitszuschläge, sobald Ihre Arbeitszeit die Teilzeitquote übersteigt, aber hinter der von Vollzeitbeschäftigten zurückbleibt (BAG, Urteil vom 19.12.2018 – 10 AZR 231/18).

Mit Wirkung ab dem 01. Januar 2019 wurde ergänzend der Anspruch auf „Brückenteilzeit“ eingeführt, wonach Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit für einen Zeitraum von 1 bis 5 Jahren reduzieren können, um danach wieder mit dem ursprünglichen Arbeitszeitvolumen tätig werden zu können. Die Einzelheiten dieses befristeten Anspruchs sind in § 9 a TzBfG geregelt.

RECHTSPRECHUNG

VERTRAGSRECHT

Verlängerung der Elternzeit um das dritte Lebensjahr des Kindes ohne Zustimmung des Arbeitgebers möglich

Eltern können bereits in Anspruch genommene Elternzeit für die ersten beiden Lebensjahre des Kindes auch ohne Zustimmung des Arbeitgebers bis zum dritten Lebensjahr des Kindes verlängern.

Der Fall:

Ein Vater beantragte für den Zeitraum der ersten zwei Lebensjahre seines Kindes Elternzeit. Die Elternzeit wollte er einige Monate später um ein weiteres Jahr verlängern. Dies lehnte die beklagte Arbeitgeberin ab. Sie verwies auf die beschränkte Bindungsfrist in § 16 Abs. (1) Satz 2 BEEG. Danach muss gleichzeitig zum Verlangen der Elternzeit erklärt werden, für welchen Zeitraum innerhalb von zwei Jahren sie genommen werden soll.

Die Entscheidung:

Der Kläger befindet sich kraft seiner Erklärung auch während des dritten Lebensjahres seines Kindes in Elternzeit. Aus dem Wortlaut und der Systematik des §16 BEEG ergibt sich nicht, dass innerhalb der ersten drei Lebensjahre eines Kindes nur die erstmalige Inanspruchnahme von Elternzeit zustimmungsfrei sein soll.

Für diese Auslegung spricht auch die Beschränkung der Bindungsfrist in § 16 Abs. (1) Satz 2 BEEG auf zwei Jahre. Diese verfolgt den Zweck, den Eltern mehr Entscheidungsflexibilität einzuräumen. Sie sollen im Anschluss an die Bindungsfrist von zwei Jahren wieder frei entscheiden können, ob sie eine Verlängerung der Elternzeit für nötig halten, und müssen sich dabei lediglich an die Anzeigepflichten in § 16 Abs. (1) Satz 1 BEEG halten (**LAG Berlin-Brandenburg, Urteil v. 20.09.2018 - 21 Sa 390/18**).



Praxishinweis:

Bislang war umstritten, ob der Arbeitgeber einer Verlängerung der Elternzeit über die ersten zwei Jahre hinaus zuzustimmen hat. Das LAG Berlin-Brandenburg sieht kein Zustimmungserfordernis, hat aber die Revision zum BAG zugelassen. Für Sie als Arbeitgeber ist natürlich misslich, dass Sie auch nach dem Ablauf von zwei Jahren Elternzeit keine Planungssicherheit haben. Allerdings ist der Arbeitgeber auch dann, folgt man der anderen Ansicht, dass er der Verlängerung der Elternzeit über zwei Jahre hinaus zustimmen muss, an die Grundsätze billigen Ermessens gebunden, sodass auch nach dieser Ansicht vielfach dem Verlängerungsantrag zuzustimmen war, insbesondere, wenn eine Betreuungsmöglichkeit wegfällt oder sich das Kind nur von einer Bezugsperson betreuen lässt.

Kein Mindestlohn für unterbrochenes Praktikum.

Praktikanten haben auch dann keinen Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn, wenn sie ihr Praktikum unterbrechen und es deswegen um die Dauer der Unterbrechungszeit verlängert wird. Wenn zwischen den einzelnen Abschnitten ein sachlicher und zeitlicher Zusammenhang besteht und die Höchstdauer von drei Monaten insgesamt nicht überschritten wird, ist das Praktikum nicht zu vergüten.

Der Fall:

Geklagt hatte eine Praktikantin, die bei einer Reitanlage ein dreimonatiges Praktikum zur Orientierung für eine Berufsausbildung als Pferdewirtin absolvierte. Das Praktikum begann am 06.10.2015. Im November war sie drei Tage arbeitsunfähig krank, am 20.12.2015 trat sie nach Ansprache mit dem Betrieb den Weihnachtsurlaub an. Während des Urlaubs verständigten sich die Klägerin und der Betrieb darauf, dass sie das Praktikum erst am 12.01.2016 fortsetze, um in der Zwischenzeit auf anderen Pferdehöfen „Schnuppertage“ verbringen zu können. Das Praktikum endete dann am 25.01.2016. Eine Vergütung erhielt die Praktikantin nicht.

Später forderte sie vom Pferdehof Vergütung in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns, insgesamt rund EUR 5.500,00 brutto. Die gesetzlich festgelegte Höchstdauer eines Orientierungspraktikums von drei Monaten sei überschritten worden, so ihr Argument. Ihre Tätigkeit sei daher mit dem Mindestlohn von (damals noch) EUR 8,50 brutto pro Stunde zu vergüten.

Die Entscheidung:

Die Revision der Praktikantin hatte vor dem BAG keinen Erfolg. Unterbrechungen des Praktikums innerhalb der drei Monate sind möglich, wenn Praktikanten hierfür persönliche Gründe haben und die einzelnen Abschnitte sachlich und zeitlich zusammenhängen. Das Praktikum sei wegen Zeiten der Krankheit sowie auf eigenen Wunsch der Klägerin für nur wenige Tage unterbrochen und im Anschluss an die Unterbrechungen jeweils unverändert fortgesetzt worden. Das Praktikum habe die Höchstdauer von drei Monaten daher nicht überschritten. Ein Anspruch auf gesetzlichen Mindestlohn besteht laut BAG deshalb nicht (**BAG, Urteil v. 30.01.2019 - 5 AZR 556/17**).

Praxishinweis:

Mit dieser Entscheidung wird die Möglichkeit der flexiblen Gestaltung von Orientierungspraktika eröffnet, wobei weiterhin auf den zeitlichen und sachlichen Zusammenhang zu achten ist. Mehrmonatige Unterbrechungen sollten daher vermieden werden. Wichtig ist auf jeden Fall, die jeweiligen Unterbrechungen sowie die Gründe hierfür zu dokumentieren, um im Streitfall nachweisen zu können, dass die Unterbrechungen auf persönliche Gründe des Arbeitnehmers zurückzuführen waren.



Kein Widerrufsrecht bei Aufhebungsverträgen.

Ein Arbeitnehmer kann einen Vertrag, durch den das Arbeitsverhältnis beendet wird (Aufhebungsvertrag), auch dann nicht widerrufen, wenn er in seiner Privatwohnung abgeschlossen wurde. Ein Aufhebungsvertrag kann jedoch unwirksam sein, falls er unter Missachtung des Gebots fairen Verhandeln zustande gekommen ist.



Der Fall:

Geklagt hatte eine Reinigungskraft, die in ihrer Wohnung mit dem Lebensgefährten der beklagten Arbeitgeberin einen Aufhebungsvertrag geschlossen hatte. Der Vertrag sah die sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Zahlung einer Abfindung vor. Die Klägerin behauptete, an dem Tag krank gewesen zu sein, Einzelheiten zum Anlass und Ablauf der Vertragsverhandlungen waren aber bis zuletzt umstritten. Später focht sie den Aufhebungsvertrag an und widerrief ihn hilfsweise.

Die Entscheidung:

Der Widerruf eines arbeitsrechtlichen Aufhebungsvertrags ist nicht möglich. Zwar sind auch Arbeitnehmer Verbraucher, der Gesetzgeber hat arbeitsrechtliche Aufhebungsverträge aber nicht in den Anwendungsbereich der §§ 312 ff. BGB einbezogen, sodass diese Vorschriften, wonach Verbrauchern in bestimmten Situationen ein Widerrufsrecht zusteht, zum Beispiel wenn ein Vertrag außerhalb von Geschäftsräumen geschlossen wurde, keine Anwendung finden.

Daneben muss aber geprüft werden, ob das Gebot fairen Verhandeln beachtet wurde. Das Gebot ist eine arbeitsvertragliche Nebenpflicht und wird verletzt, wenn eine Seite eine psychische Drucksituation schafft, die eine freie und überlegte Entscheidung des Vertragspartners über den Abschluss eines Aufhebungsvertrags erheblich erschwert. Laut BAG könne dies insbesondere dann der Fall sein, wenn die krankheitsbedingte Schwäche der Klägerin bewusst ausgenutzt worden wäre. Ob dies tatsächlich der Fall war, müsse aber das LAG beurteilen, weshalb das BAG die Sache an das LAG zur weiteren Klärung zurückverwiesen hat (**BAG, Urteil v. 07.02.2019 - 6 AZR 75/18**).

Nochmal: Vorbeschäftigungsverbot und sachgrundlose Befristung

Die sachgrundlose Befristung eines Arbeitsvertrags ist nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nicht zulässig, wenn zwischen dem Arbeitnehmer und der Arbeitgeberin bereits acht Jahre zuvor ein Arbeitsverhältnis von etwa eineinhalbjähriger Dauer bestanden hat, das eine vergleichbare Arbeitsaufgabe zum Gegenstand hatte.

Der Fall:

Der Kläger war vom 19. März 2004 bis zum 30. September 2005 als gewerblicher Mitarbeiter bei der Beklagten tätig. Mit Wirkung zum 19. August 2013 stellte die Beklagte den Kläger erneut sachgrundlos befristet für die Zeit bis zum 28. Februar 2014 als Facharbeiter ein. Die Parteien verlängerten die Vertragslaufzeit mehrfach, zuletzt bis zum 18. August 2015. Mit seiner Klage begehrt der Kläger die Feststellung, dass sein Arbeitsverhältnis zu diesem Zeitpunkt nicht geendet hat.

Die Entscheidung:

Die Klage hatte in allen drei Instanzen Erfolg. Nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrags ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Im Jahr 2011 hatte das Bundesarbeitsgericht zwar entschieden, § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG erfasse in verfassungskonformer Auslegung nicht solche Vorbeschäftigungen, die länger als drei Jahre zurückliegen. Diese Rechtsprechung kann jedoch auf Grund der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 6. Juni 2018 (- 1 BvL 7/14, 1 BvR 1375/14 -) nicht aufrechterhalten werden. Das BVerfG hat jedoch das zeitlich unbefristete Vorbeschäftigungsverbot sogleich selbst wieder eingeschränkt. Unzumutbar sei ein generelles Verbot der sachgrundlosen Befristung bei noch-

maliger Einstellung bei demselben Arbeitgeber allerdings, wenn und soweit eine Gefahr der Kettenbefristung in Ausnutzung der strukturellen Unterlegenheit der Beschäftigten nicht besteht und das Verbot der sachgrundlosen Befristung nicht erforderlich ist, um was unbefristete Arbeitsverhältnis als Regelbeschäftigungsform zu erhalten. Dies kann insbesondere der Fall sein, wenn eine Vorbeschäftigung sehr lang zurückliegt, ganz anders geartet war oder von sehr kurzer Dauer gewesen ist. Das können bestimmte geringfügige Nebenbeschäftigungen während der Schul- und Studienzeit oder der Familienzeit sein, eine Werksstudententätigkeit oder die lang zurückliegende Beschäftigung von Menschen, die sich später beruflich völlig neu orientieren.

Um einen solchen Fall handelt es sich vorliegend nicht, insbesondere lag das vorangegangene Arbeitsverhältnis acht Jahre und damit nicht sehr lang zurück. Die Beklagte kann sich auch nicht mit Erfolg darauf berufen, die Befristung im Vertrauen auf die im Jahr 2011 ergangenen Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts vereinbart zu haben. Sie musste bei Abschluss der Verträge mit dem Kläger jedenfalls die Möglichkeit in Betracht ziehen, dass die vom Bundesarbeitsgericht vorgenommene verfassungskonforme Auslegung der Norm vor dem Bundesverfassungsgericht keinen Bestand haben könnte (**BAG, Urteil v. 23.01.2019 – 7 AZR 733/16**).

Praxishinweis:

Es empfiehlt sich daher, in den sachgrundlos befristeten Vertrag einen Passus aufzunehmen, wonach der Arbeitnehmer bestätigt, dass zwischen den Vertragsparteien in der Vergangenheit kein Arbeitsverhältnis bestand. Eine falsche Angabe berechtigt zur Anfechtung des Arbeitsvertrages.

Änderungen ergeben sich dann, wenn die im Koalitionsvertrag vorgesehenen Neuregelungen umgesetzt werden. Danach sollen alle Formen befristeter Arbeitsverhältnisse ausgeschlossen sein, wenn zuvor unbefristete oder befristete Arbeitsverhältnisse mit einer Gesamtdauer von fünf Jahren oder mehr bestanden haben. Neue befristete Arbeitsverhältnisse sollen dann erst wieder nach einer Karenzzeit von drei Jahren zulässig sein.

Im unbezahlten Sonderurlaub entsteht kein Urlaubsanspruch

Befindet sich ein Arbeitnehmer im Urlaubsjahr ganz oder teilweise im unbezahlten Sonderurlaub, steht dem Arbeitnehmer mangels einer Arbeitspflicht kein Anspruch auf Erholungsurlaub zu.

Der Fall:

Die Klägerin ist bei der Beklagten seit 1991 beschäftigt. Die Beklagte gewährte ihr wunschgemäß in der Zeit vom 01.09.2013 bis zum 31.08.2014 unbezahlten Sonderurlaub, der einvernehmlich bis zum 31.08.2015 verlängert wurde. Nach Beendigung des Sonderurlaubs verlangt die Klägerin nunmehr von der Beklagten, ihr den gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Arbeitstagen für das Jahr 2014 zu gewähren.

Die Entscheidung:

Die Klägerin hat für das Jahr 2014 keinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub.

Befindet sich ein Arbeitnehmer im Urlaubsjahr ganz oder teilweise im unbezahlten Sonderurlaub, ist bei der Berechnung der Urlaubsdauer zu berücksichtigen, dass die Arbeitsvertragsparteien ihre Hauptleistungspflichten durch die Vereinbarung von Sonderurlaub vorübergehend ausgesetzt haben. Da sich die Anzahl der Urlaubstage entsprechend verringert, wenn sich die Arbeitszeit auf weniger als 6 Tage in der Woche verteilt, entsteht kein Urlaubsanspruch, wenn die Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage bei Null liegt. Dies führt dazu, dass einem Arbeitnehmer für ein Kalenderjahr, in dem er sich durchgehend im unbezahlten Sonderurlaub befindet, mangels einer Arbeitspflicht kein Anspruch auf Erholungsurlaub zusteht (**BAG, Urteil v. 19.03.2019 - 9 AZR 315/17**).



Praxishinweis:

Das BAG hat hier eine bemerkenswerte Rechtsprechungsänderung vollzogen. Das Bundesurlaubsgesetz bindet den Urlaubsanspruch weder an die Erfüllung der Arbeitspflicht noch ordnet es die Kürzung des Urlaubsanspruchs für den Fall des Ruhens des Arbeitsverhältnisses an, weshalb nach der bisherigen Rechtsprechung des BAG selbst für Zeiten unbezahlten Sonderurlaubs gesetzliche Urlaubsansprüche entstanden sind. (vgl. BAG, Urteil v. 06.05.2014 - 9 AZR 678/12). Hieran hält das BAG nun nicht länger fest. Dies macht es dem Arbeitgeber leichter, unbezahlten Sonderurlaub zu gewähren. Diese Rechtsprechungsänderung ist aber sicherlich nicht auf andere Ruhestatbestände (z.B. Arbeitsunfähigkeit über den Entgeltfortzahlungszeitraum hinaus, Bezug einer Erwerbsminderungsrente) übertragbar, sondern gilt nur Vereinbarungen zwischen den Vertragspartnern, durch die die Hauptleistungspflichten einvernehmlich ausgesetzt werden.

Teilzeitwunsch bei Personalplanung berücksichtigen

Der Teilzeitantrag in der Elternzeit kann nicht ohne weiteres wegen der Einstellung einer Vertretung abgelehnt werden.

Der Fall:

Der beklagte Arbeitgeber hatte bereits vor dem Mutterschutz der Klägerin eine Ersatzkraft für die geplante aber noch nicht beantragte Elternzeit eingestellt, um eine Einarbeitung zu ermöglichen.

Als die Klägerin nach der Geburt des Kindes Elternzeit beantragte, kündigte sie zugleich an, im zweiten Jahr der Elternzeit in Teilzeit arbeiten zu wollen – und zwar 25 Stunden pro Woche.

Als die Klägerin im zweiten Jahr der Elternzeit die Teilzeitbeschäftigung beantragte, lehnte der Beklagte diese mit der Begründung ab, dass er für die Elternzeit eine Vertretungskraft eingestellt habe.

Die dagegen gerichtete Klage hatte vor dem Arbeitsgericht Erfolg. Die Entscheidung ist noch nicht rechtskräftig.

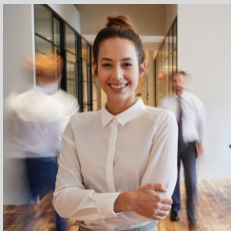
Die Entscheidung:

Einen Teilzeitantrag in der Elternzeit kann der Arbeitgeber grundsätzlich gem. § 15 Abs. (7) S. 1 Nr. 4 BEEG nur aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen. Dazu zählt grundsätzlich auch die Einstellung einer Ersatzkraft für die Dauer der Elternzeit BAG, Urteil v. 19.04.2005 – 9 AZR 233/04).

Ein Arbeitgeber, der jedoch - wie im Streitfall - Kenntnis von einem Teilzeitwunsch des Arbeitnehmers hat, hat die Befristung der Ersatzkraft entsprechend anzupassen. Da dem Arbeitnehmer von Gesetzes wegen nicht zugemutet wird, bereits vor der Geburt verbindliche Erklärungen zu einer Elternzeit abzugeben, ist der Arbeitgeber gehalten, diese Erklärungen abzuwarten, bevor er sich an eine Ersatzkraft bindet. Tut er dies nicht, kann er den Teilzeitwunsch nicht aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen (**ArbG Köln, Urteil v. 15.03.2018 – 11 Ca 7300/17**).

Praxishinweis:

Der Arbeitnehmer muss einerseits seine Anträge auf Elternzeit und Teilzeit während der Elternzeit nicht früher als gesetzlich gefordert stellen, andererseits soll der Arbeitgeber an verbindlich geäußerte Wünsche des Arbeitnehmers gebunden sein. Dies bedeutet eine erhebliche Erschwerung der Elternzeitplanung für den Arbeitgeber, weshalb jedenfalls dann, wenn mit der Erklärung der Elternzeit kein konkretes Teilzeitverlangen geäußert wird, eine für die Dauer der Elternzeit eingestellte Ersatzkraft ein dringender betrieblicher Grund zur Ablehnung eines späteren Teilzeitantrags anzuerkennen ist.



KÜNDIGUNGSRECHT

Keine Anwendung des Berufsbildungsgesetzes auf ein praxisintegriertes duales Studium

Auf ein praxisintegrierendes duales Studium ist das BBiG – anders als im Falle eines ausbildungsintegrierenden Studiums – nicht anwendbar, wenn die praktische Tätigkeit Teil des Studiums und durch eine auf dem Hochschulgesetz beruhende Studien- oder Prüfungsordnung staatlich anerkannt ist.

Findet das BBiG insgesamt keine Anwendung, kann es sich auch nicht um ein anderes Vertragsverhältnis i.S.d. § BBiG § 26 BBiG handeln, das auf den Erwerb beruflicher Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten oder beruflicher Erfahrungen gerichtet ist.



Der Fall:

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit der Kündigung eines Studienvertrags. Der Kläger erwarb am 31.03.2015 den akademischen Grad eines Bachelors. Unter dem 17.05.2017 schloss er mit der Beklagten, die eine Tageszeitung herausgibt, einen Studienvertrag über die Teilnahme am dualen Masterstudiengang „Journalismus und Medienwirtschaft“ in Kooperation mit der Fachhochschule K. - Fachbereich Medien.

Die Studien- und Ausbildungszeit begann 01.09.2017 und endet nach 6 Semestern am 31.08.2020. Der Vertrag sah vor, dass der Studiengang ein berufsbegleitendes Studium ist und Fern- und Präsenzteile enthält. Als Alleinstellungsmerkmal verbindet der Studiengang Elemente des Hochschulstudiums in den Bereichen Journalismus und Medienwirtschaft mit denen einer Ausbildung redaktioneller und verlagsspezifischer Art. Es wird zwischen verschiedenen Lehrmethoden gewechselt (praxisnahe Module im Verlag, Präsenzlehrphasen, ein interaktives Selbststudium mit einer netzgestützten Fernlehre), deren Ziel der Abschluss zum Master of Arts und die Erstellung der Master-Thesis ist.

Es war eine Probezeit von sechs Monaten vereinbart. Während der Probezeit konnte das Vertragsverhältnis mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsschluss, danach mit den gesetzlichen Fristen gekündigt werden. Mit Schreiben vom 07.02.2018 kündigte die Beklagte das Vertragsverhältnis während der vereinbarten Probezeit zum 31.03.2018. Hiergegen wendet sich der Kläger mit seiner fristgerecht erhobenen Klage mit der Begründung, auf das Vertragsverhältnis sei das BBiG anwendbar, so dass ihm nach Ablauf der höchstzulässigen Probezeit von 4 Monaten nur noch aus wichtigem Grund hätte gekündigt werden können.

Die Entscheidung:

Die Klage blieb erfolglos. Das Berufsausbildungsgesetz gilt nicht für die Berufsbildung, die in berufsqualifizierenden oder vergleichbaren Studiengängen an Hochschulen auf der Grundlage des Hochschulrahmengesetzes und der Hochschulgesetze der Länder durchgeführt wird (§ 3 Abs. 2 Nr 1 BBiG), allerdings nur dann, wenn auch die praktische Tätigkeit durch staatliche Entscheidung anerkannt ist. Die vom Kläger eingeschlagene Berufsbildung zum Master of Arts an der Fachhochschule ist ein berufsqualifizierender Studiengang an einer Hochschule auf der Grundlage des Hochschulrahmengesetzes und des Hochschulgesetzes Schleswig-Holstein (HSG SH). Dieses Studium ist Gegenstand des Studienvertrages vom 17.05.2017. Die Parteien haben das Studium nicht mit einer weiteren Ausbildung und einem weiteren Abschluss kombiniert. Der Kläger hat nicht parallel und zusätzlich zum Studium eine Berufsausbildung bei der Beklagten aufgenommen.

In dem Rahmenvertrag war die inhaltliche und formale Durchführung des Studiums im Sinne der Studienordnung geregelt, insbesondere die Durchführung der Praxismodule, die Freistellung der Studierenden für die Präsenzanteile der Lehre und die unternehmensinterne Betreuung der Studierenden durch einen Tutor oder eine Tutorin. Die Aufgaben des entsendenden Unternehmens beschränken sich nicht allein auf eine zeitliche Koordination der praktischen Tätigkeit im Betrieb mit den Vorlesungen, Seminaren etc. an der Fachhochschule. Vielmehr hat das entsendende Unternehmen die inhaltlichen Vorga-

ben der Fachhochschule zu beachten und die Studierenden fachlich zu betreuen. Es muss gewährleistet, dass in den Praxismodulen journalistische und medienwirtschaftliche Fragestellungen bearbeitet werden. Die Aufgaben der Praxismodule mussten die Studieninhalte in sinnvoller Weise ergänzen bzw. in sinnvollem Bezug zu den Inhalten der Lehrmodule stehen. Der Aufgabenbereich der Praxismodule sollte zudem Anknüpfungspunkt für die Bearbeitung der Masterthesis sein. Mangels Geltung des BBiG konnte das Vertragsverhältnis auch nach 4 Monaten noch innerhalb der Wartezeit nach Maßgabe des KSchG wirksam ordentlich gekündigt werden (**LAG Mecklenburg –Vorpommern, Urteil v. 29.1.2019 – 5 Sa 105/18**).

Keine Kündigung wegen verweigertem Homeoffice

Arbeitgeber sind nicht allein wegen ihres arbeitsvertraglichen Weisungsrechts berechtigt, Arbeitnehmern Homeoffice zuzuweisen. Wenn Arbeitnehmer die Ausführung im Homeoffice ablehnen, liegt deshalb keine beharrliche Arbeitsverweigerung vor.

Der Fall:

Der Arbeitgeber beschäftigte den Kläger in Berlin als Entwicklungsingenieur. Der Arbeitsvertrag enthielt keine Regelungen zu einer Änderung des Arbeitsorts.

Nach einer Umstrukturierung und Betriebsschließung bot der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer schriftlich an, in Ulm als Entwicklungsingenieur tätig zu werden, wobei er eine längere Übergangszeit im „Home-Office“ arbeiten sollte.

Der Kläger lehnte diese Versetzung ab. Wegen Nichtteilnahme an Trainings, Teambesprechungen u.a. erhielt er am 26.07.2017 eine Abmahnung.

Nachdem der Arbeitnehmer nicht zum Homeoffice-Einsatz bereit war, kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis am 04.09.2017 aus wichtigem Grund wegen beharrlicher Arbeitsverweigerung.

Die Entscheidung:

Die beharrliche Weigerung eines Arbeitnehmers, seine arbeitsvertraglichen Pflichten zu erfüllen, ist zwar regelmäßig „an sich“ geeignet, eine außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen.

Der Arbeitnehmer war jedoch arbeitsvertraglich nicht verpflichtet, die ihm angebotene Telearbeit zu verrichten, da einvernehmliche vertragliche Regelungen diesbezüglich fehlten.

Der Arbeitgeber konnte dem Arbeitnehmer diese Tätigkeit auch nicht aufgrund seines arbeitsvertraglichen Weisungsrechts einseitig zuweisen; denn die Umstände der Arbeit im Home-Office unterscheiden sich in erheblicher Weise von einer Tätigkeit, die in einer Betriebsstätte zu verrichten sind, da die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit fließend würden und ein Kontaktverlust zu Kollegen eintritt, der auch eine Verringerung des fachlichen Austauschs bedingt. Selbst die Erkenntnis, dass Arbeitnehmer oftmals z. B. zur besseren Vereinbarung von Familie und Beruf an einer Homeoffice-Regelung interessiert sein können, führt nach dieser Rechtsprechung nicht zu einer diesbezüglichen Erweiterung des Weisungsrechts des Arbeitgebers (**LAG Berlin-Brandenburg, Urteil v. 14.11.2018 – 17 Sa 562/18**).

Praxishinweis:

Steht in einer solchen Situation auch kein Arbeitsplatz z.B. an einer dem Wohnort nahegelegenen Betriebsstätte zur Verfügung, muss vor Ausspruch einer Beendigungskündigung vorrangig als milderer Mittel eine Änderungskündigung in Betracht gezogen werden.



SONSTIGES

Beginn der Ausschlussfrist bei Schadensersatzforderungen

Ein Schadensersatzanspruch wegen pflichtwidriger Herausgabe eines Pkw durch einen Arbeitnehmer wird fällig, wenn keine realistische Möglichkeit auf Rückgabe oder Bezahlung mehr besteht.

Der Fall:

Im Streitfall ging es um eine Schadensersatzklage eines Autohauses in Höhe von knapp EUR 30.000,00, die sich gegen einen ehemaligen Verkäufer des Autohauses richtete.

Der beklagte ehemalige Arbeitnehmer hatte im September 2014 einen Neuwagen – einen Audi A 1 – an einen Kunden für einen Wochenendtrip übergeben, nachdem der Kunde zuvor nur EUR 9.000,00 angezahlt hatte.

Mit der Herausgabe des Fahrzeugs verstieß der Verkäufer gegen eine betriebliche Anweisung, der zufolge ein Neufahrzeug nicht an einen Käufer herausgegeben werden durfte, solange das Fahrzeug nicht vollständig bezahlt war oder eine gesicherte Finanzierung vorlag. Ob eine ausnahmsweise mögliche Einwilligung der Geschäftsleitung hier vorlag oder nicht, war zwischen den Parteien streitig.

Entgegen seinen Versprechungen brachte der Kunde das Fahrzeug nach dem Wochenende nicht wieder zurück. Auf eine von dem Autohaus im September 2014 erstattete Strafanzeige hin wurde der Kunde Ende Oktober 2014 in Italien festgenommen, der beschlagnahmte Audi wurde später allerdings wieder an den Kunden – und nicht das Autohaus – herausgegeben.

Im Februar 2015 kam es zu Verhandlungen zwischen dem Autohaus und dem anwaltlich vertretenen Kunden über die Zahlung des Restkaufpreises, die letztlich erfolglos blieben. Eine von dem Autohaus beauftragte Detektei teilte im April/Mai 2015 mit, dass der Kunde unter den bisher bekannten Anschriften nicht auffindbar sei.

Schließlich entschloss sich das Autohaus am 12.08.2015 dazu, den Kunden auf Herausgabe des Fahrzeugs zu verklagen, und reichte am 20.08.2015 eine Klage beim Landgericht Freiburg ein, die aber nicht zugestellt werden konnte.

Weitere drei Monate später, mit Schreiben vom 20.11.2015, forderte das Autohaus den Arbeitnehmer auf, seine Pflicht zum Schadensersatz dem Grunde nach anzuerkennen und ein Schuldanerkennnis zu unterschreiben, was dieser ablehnte. Daraufhin erhob das Autohaus Klage auf Schadensersatz, worin auch die Anwalts- und Gerichtskosten für das Verfahren gegen den Kunden enthalten waren.

Die Entscheidung:

Es konnte offenbleiben, ob der beklagte (Ex-)Arbeitnehmer hier wirklich seine Vertragspflichten verletzt hatte, indem er das Fahrzeug an den Kunden herausgegeben hatte; denn das Autohaus hatte seine (etwaigen) Schadensersatzansprüche nicht rechtzeitig gemäß der vertraglichen Ausschlussklausel geltend gemacht. Diese Ansprüche waren daher verfallen.

Die Ausschlussfrist begann spätestens zu dem Zeitpunkt zu laufen, in dem sich das Autohaus dazu entschlossen hatte, Klage gegen den Kunden zu erheben, also spätestens am 12.08.2015. Demzufolge hatte das Aufforderungsschreiben vom 20.11.2015 – falls dies überhaupt eine ordnungsgemäße Geltendmachung darstellt – die dreimonatige Ausschlussfrist nicht gewahrt (**BAG, Urteil vom 07.06.2018 – 8 AZR 96/17**).





Praxishinweis:

Das Urteil zeigt noch einmal deutlich, dass auch Arbeitgeber an die vertraglichen Ausschlussfristen gebunden sind, was oftmals vergessen wird. Ansprüche sind zudem so früh als möglich geltend zu machen, insbesondere dann, wenn Unsicherheit darüber besteht, wann Ausschlussfristen zu laufen beginnen.

IMPRESSUM

SLP Anwaltskanzlei
Dr. Seier & Lehmkühler GmbH
Rechtsanwaltsgesellschaft
Fachanwälte für Arbeitsrecht

Obere Wässere 4
72764 Reutlingen
Telefon 071 21 / 38 36 1-0
Telefax 071 21 / 38 36 1-99
rt@arbeitsrecht.com
www.arbeitsrecht.com