



MUNZ *Newsletter* VI/2016

RECHTSANWÄLTE



Sehr geehrte Damen und Herren,

noch knapp drei Wochen dauert das Jahr 2016, dann schreiben wir das Jahr 2017.

Wir möchten uns bei Ihnen für Ihr Vertrauen und die gute Zusammenarbeit bedanken. Wir wünschen Ihnen eine schöne Adventszeit und ein frohes und besinnliches Weihnachtsfest.

Wir hoffen, dass Sie gut in das neue Jahr starten.

Zum Abschluss des Jahres möchten wir Ihnen noch einige Neuigkeiten aus Gesetzgebung und Rechtsprechung im Arbeitsrecht vorstellen. Wenn Sie in diesem Zusammenhang Fragen oder Probleme haben, wenden Sie sich bitte vertrauensvoll an uns.

Rechtsanwältin Dr. Kerstin Rudolph



Aktuelles und Neues im Arbeitsrecht aus Gesetzgebung und Rechtsprechung

von Rechtsanwältin Dr. Kerstin Rudolph

Schriftform in vorformulierten Arbeitsverträgen

Bekanntermaßen gelten vom Arbeitgeber vorformulierte Arbeitsverträge, die mehrfach verwendet werden bzw. im Fachhandel bezogene Arbeitsvertragsformulare, als Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB), für deren Wirksamkeit und Prüfung die §§ 305 ff. BGB zur Anwendung kommen, so wie für andere AGB - z. B. für Lieferungen von Waren, Erbringung von Leistungen o. ä.

§ 309 Nr. 13 BGB sieht nunmehr für solche Arbeitsverträge eine seit dem 01.10.2016 geltende Neuregelung vor, die nicht übersehen werden sollte.

So darf für Erklärungen im Zusammenhang mit Arbeitsverträgen keine strengere Form als die Textform – dazu gehört Fax, SMS oder E-Mail – gefordert werden. Dies betrifft insbesondere die Erklärungen im Zusammenhang mit Ausschlussfristen. Hier ist häufig geregelt, dass entsprechende Geltendmachung von Ansprüchen innerhalb einer bestimmten Frist gegenüber dem Vertragspartner schriftlich – dies heißt mit Originalunterschrift – geltend gemacht werden müssen, sonst verfallen sie.

Für nach dem 30.09.2016 neu abgeschlossene Verträge ist diese Vorschrift unbedingt zu beachten; wird in solchen Neuverträgen noch die Schriftform gefordert, ist die Regelung unwirksam und kann dazu führen, dass die gesamte Klausel unwirksam ist, die Verfall- oder Ausschlussfristen also keine Anwendung finden, sondern die gesetzliche Verjährungsfrist für Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis von drei Jahren. Daher ist nunmehr bei Neuabschluss von Verträgen diese Regelung unbedingt zu beachten.

Darauf hinzuweisen ist, dass dies nicht für die **Kündigung** gilt; hier fordert das Gesetz in § 623 BGB für die Kündigung – und den Auflösungs- bzw. Auflösungsvertrag – die Schriftform.

Prüfen Sie also bitte die von Ihnen verwendeten Arbeitsvertragsformulare; für Fragen hierzu stehen wir Ihnen jederzeit gern zur Verfügung.

Fragen zum Mindestlohngesetz

Seit nunmehr fast zwei Jahren ist das Gesetz über den gesetzlichen Mindestlohn (MiLoG) in Kraft. Die Praxis hat sich hieran gewöhnt, trotzdem gibt es immer noch diverse Fragen und Unklarheiten.

So ist darauf zu verweisen, dass in jedem Arbeitseinkommen – auch bei sog. Großverdienern – ein Anteil von Mindestlohn steckt, nämlich der Betrag von EUR 8,50 brutto pro geleisteter Arbeitsstunde.

Der Anspruch auf Mindestlohn ist gem. § 3 MiLoG unabdingbar. Das bedeutet, dass die in Arbeits- und auch Tarifverträgen häufig verwendeten Ausschluss- oder Verfallsklauseln, die eine Geltendmachung von vertraglichen Ansprüchen, insbesondere auf Vergütungsansprüchen, innerhalb einer wesentlich kürzeren Zeit als der gesetzlichen Verjährungsfrist von drei Jahren verlangen, für den Mindestlohn keine Anwendung finden. Der Anspruch auf Mindestlohn unterliegt ausschließlich der gesetzlichen Verjährung. Für

darüber hinausgehende Vergütungsansprüche dagegen gelten diese Klauseln weiterhin.

Ein weiterer Punkt ist, dass der Arbeitnehmer gegenüber seinem Arbeitgeber in einem außergerichtlichen Aufhebungsvertrag nicht auf den Anspruch auf Mindestlohn verzichten kann. Ein solcher Verzicht ist nur in einem gerichtlichen Vergleich, also im Rahmen eines Gerichtsprozesses beim Arbeitsgericht, wirksam.

Für über den Mindestlohn hinausgehende Vergütungsbestandteile dagegen ist nach wie vor eine entsprechende außergerichtliche Regelung möglich.

Unfallschutz im Home Office

Das Bundessozialgericht (BSG) hat am 05.07.2016 (B 2 U 5/15 R) entschieden, dass für einen Arbeitnehmer im Home Office praktisch kein Unfallschutz besteht.

Die Klägerin arbeitete in einem Raum im Dachgeschoss ihrer Wohnung. Dies hatte sie mit ihrem Arbeitgeber entsprechend vereinbart. Auf dem Weg in die Küche – um sich Wasser zu holen – stürzte sie und verletzte sich. Die Unfallkasse hat das Vorliegen eines Arbeitsunfalls verneint.

Durch das BSG wurde dies bestätigt. Die Klägerin habe sich nicht auf dem Betriebsweg befunden, denn den Weg von ihrer Arbeitstätte in ihre Küche habe sie nicht zurückgelegt, um ihre versicherte Beschäftigung auszuüben, sondern um Wasser zu holen. Dies sei eine typisch eigenwirtschaftliche und daher nicht versicherte Tätigkeit. Anders als Beschäftigte in Betriebsstätten habe die Klägerin keinen betrieblichen Vorgaben oder Zwängen unterlegen. Die betrieblichen Interessen dienende Arbeit eines Arbeitnehmers im Home Office nehme einer Wohnung nicht den Charakter der privaten, nicht versicherten Lebenssphäre. Die Risiken, die der privaten Wohnung inne wohnen, habe auch nicht der Arbeitgeber, sondern der Versicherte selbst zu verantworten. Da es den Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung außerhalb von Betriebsstätten kaum möglich ist präventive Maßnahmen zu ergreifen, ist es nach Ansicht des BSG sachgerecht, das vom häuslichen und damit persönlichen Leben ausgehende Unfallrisiko nicht dem Arbeitgeber, sondern dem Versicherten zuzurechnen.

Entgeltfortzahlung für Folgekrankheit

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat Das BAG hat am 25.05.2016 (5 AZR 318/15) einen interessanten Fall der Entgeltfortzahlung entschieden.

Wer infolge einer Krankheit nicht arbeiten kann, hat nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) Anspruch auf Entgeltfortzahlung bis zur Höchstdauer von 6 Wochen. Bei einer weiteren, anderen Erkrankung entsteht ein neuer Anspruch, ebenfalls bis zu max. 6 Wochen im Kalenderjahr. Nach der Rechtsprechung braucht der Arbeitnehmer zwischen diesen beiden Zeiträumen nicht gearbeitet zu haben, sondern es genügen einige wenige Stunden der Gesundheit in der Freizeit oder auch am Wochenende. Das BAG hat in vorgenannter Entscheidung klargestellt, dass der Arbeitnehmer für den Beginn seiner zweiten (anderen) Erkrankung **beweispflichtig** ist. Damit hat das BAG seine bisherige aus Arbeitnehmer-Sicht günstige Rechtsprechung erheblich eingeschränkt.

Im Streitfall war der Arbeitnehmer 6 Wochen wegen eines Rückenleidens krankgeschrieben, und zwar v. 09.09.2013 (Montag) bis 20.10.2013 (Sonntag). In der letzten Woche dieses 6-Wochen-Zeitraums, am 17.10.2013 (Donnerstag), ging er wegen zunehmender Schulterschmerzen zum Arzt, der ihn deshalb aber nicht krankschrieb. Eine Krankschreibung

wegen der Schulterbeschwerden bekam der AN erst am 21.10.2013 (Montag), d. h. am ersten Tag nach Ablauf des 6-Wochen-Zeitraums. Dieser Krankschreibung war erneut die Erstbescheinigung ausgestellt, da es sich um eine andere – neue – Erkrankung handelte, die mit dem Rückenleiden nichts zu tun hat. Der AG zahlte Entgelt nur für den ersten 6-Wochen-Zeitraum bis 20.10.2013 fort. Aus seiner Sicht hatte die zweite krankheitsbedingte AU wegen der Schulterbeschwerden bereits am Donnerstag, dem 17.10.2013, vorgelegen. Der AN behauptet dagegen, er habe sich am Montagfrüh beim Anziehen die Schulter gestoßen und sei daraufhin zum Arzt gegangen.

Nachdem der Arzt bereits in der I. Instanz als Zeuge gehört worden war und sich nicht mehr genau erinnern konnte, ob die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers wegen der Schulterbeschwerden schon am 17.10.2013 vorgelegen hatte, ergab sich, dass der Arbeitnehmer den Beweis, wann er erkrankt sei, nicht führen konnte und somit seitens des Arbeitgebers keine Entgeltfortzahlung mehr zu leisten war; der Arbeitnehmer erhielt Krankengeld.

In der Entscheidung stellte das BAG klar, dass es nicht mehr an seiner bisherigen Rechtsprechung festhält, der zufolge eine auf Kalendertage bezogene ärztliche AU-Bescheinigung die AU in der Regel nur bis zum Ende der üblichen Arbeitszeit des AN am letzten Krankheitstag bescheinigt. Ein einheitlicher Verhinderungsfall liegt nicht nur dann vor, wenn sich Ersterkrankung und Zweiterkrankung zeitlich überschneiden, sondern auch dann, wenn sie nahtlos aneinanderstoßen. Auch in diesem Fall gibt es keine zeitliche Unterbrechung der Verhinderung an der Arbeitsleistung und dementsprechend ist die von der Rechtsprechung geforderte Bedingung nicht erfüllt, dass der AN zumindest für wenige, außerhalb der Arbeitszeit liegende Stunden arbeitsfähig war.

Endet wie im Streitfall der erste 6-Wochen-Zeitraum an einem Sonntag, heißt das künftig, dass die AU am Sonntag um 24.00 Uhr endet, denn eine uhrzeitlich auf das Ende der üblichen AZ bezogene Auslegung ärztlicher Krankschreibungen möchte das BAG zu Recht nicht mehr künftig vornehmen. Beginnt eine neue Krankheit am darauffolgenden Montag entsprechend einer ärztlichen Erstbescheinigung, die der AN bei einem Arztbesuch vor Dienstantritt erlangt hat, ist der Montag nach herrschender Meinung in vollem Umfang als Krankheitstag anzusehen, d. h. die neue Erkrankung bzw. AU beginnt dann am Montag um 0.00 Uhr.

Form des Arbeitszeugnisses

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm hat am 27.07.2016 (4 Ta 118/16) entschieden, dass Zeugnisse korrekt unterschrieben sein müssen. Weder genügt ein kleiner Schnörkel mit ein oder zwei Anfangsbuchstaben des Unterzeichnenden, noch ist eine Erstklässler-Schrift in Ordnung, denn in beiden Fällen lässt die Unterzeichnung nicht erkennen, wer das Zeugnis unterschrieben hat. Im dortigen Fall hat das LAG klargestellt, dass auch eine schräg von oben nach unten verlaufende Unterschrift den Zeugnisanspruch nicht erfüllt, da hier ein unzulässiges (negatives) Geheimzeichen vorliegt.

Eine quer zum Zeugnistext verlaufende Unterschrift begründet regelmäßig Zweifel an dessen Ernsthaftigkeit und verstößt damit gegen § 109 II 2 Gewerbeordnung (GewO).

Unterschrieben werden muss das Zeugnis von demjenigen, der dazu berechtigt ist; dies kann ggf. der direkte Vorgesetzte sein, zumeist wird es aber ein Arbeitgebervertreter mit entsprechender (General-)Vollmacht sein oder einer der im Handelsregister eingetragen ist.

Kündigung wegen einer Beleidigung durch Emoticon

Das LAG Baden-Württemberg hat am 22.06.2016 (4 Sa 5/16) entschieden, dass ein Mitarbeiter wegen Beleidigung seines Vorgesetzten auf Facebook durch ein Emoticon grundsätzlich fristlos gekündigt werden kann.

Ein Mitarbeiter war arbeitsunfähig erkrankt und hatte seine Verletzung in seiner Facebook-Chronik veröffentlicht. Daraufhin entwickelte sich darunter eine Diskussion, an der neben dem Kläger auch andere Arbeitnehmer der Arbeitgeberseite beteiligt waren. In der Diskussion ging es um den Arbeitsunfall und die Dauer der Krankschreibung. In diesem Zusammenhang schrieb der Kläger: „Das fette Schwein dreht durch!“. Für die Bezeichnung „Schwein“ verwendete er ein Emoticon. Der Arbeitgeber vertrat die Auffassung, dass mit dieser Beleidigung eine ihrer Führungskräfte gemeint war. Das Gericht stellte im Ergebnis auch nach Zeugenanhörung fest, dass die Bezeichnung eine grobe Beleidigung darstellt. Außerdem äußerte es sich auch dergestalt, dass der Arbeitnehmer erschwerend davon ausgehen musste, dass er die Angabe einem unbekanntem Empfängerkreis gegenüber macht, wenn die Beleidigung in der Chronik eines anderen veröffentlicht wird.

Allerdings sah es eine außerordentliche Kündigung im vorliegenden Fall als nicht gerechtfertigt an; der Arbeitgeber hätte zunächst abmahnen müssen.



Munz Rechtsanwälte | Kanzlei Dresden
Louis-Braille-Straße 5
01099 Dresden

Umsatzsteuer-Identifikations-Nr.:
DE 811971294

Tel 0351 46906-0 | Fax 0351 46906-891 und -890 | dresden@munz-anwaelte.de | [Impressum](#)