

KOCH BOIKAT

RECHTSANWÄLTE

Rechtsanwälte Koch & Boikat, Bahnhofstraße 15/16, 99734 Nordhausen , T. 03631/434990, Mail: info@koch-boikat.de, home: www.koch-boikat.de

NEWSLETTER / ARBEITSRECHT / 01.08.2014



Sehr geehrte Damen und Herren,

im Jahr 2014 gab es bereits zahlreiche bemerkenswerte arbeitsgerichtliche Entscheidungen. Nachstehend wollen wir Sie über einige der wichtigsten Urteile des Bundesarbeitsgericht und der Landesarbeitsgerichte, die im Jahr 2014 veröffentlicht worden sind, informieren. Die Urteile können in Volltext in unserer Kanzlei angefordert werden. Selbstverständlich stehen wir gern zur näheren Erörterung und Beratung bei auftretenden Fragestellungen zur Verfügung.

INHALT

- I. Betriebsrat verlangt Baustopp**
Hessisches LAG Ur. v. 03.03.2014- 16 TABVGa 214/13..... Seite 2
- II. Keine Nachtschichten für Krankenschwester**
BAG Urteil vom 9.April 2014- 10 AZR 637/13 Seite 2
- III. Abgrenzung selbstständiger Handelsvertreter- unselbstständiger Angestellter**
OLG München, Beschluss vom 20.März 2014- 7 W 315/14 Seite 3
- IV. Vorbeschäftigungsverbot des § 14 Absatz 2 Satz 2 TzBfG**
LAG Baden- Württemberg Ur. vom 21.02.2014- 7 Sa 64/13 Seite 4

I. Betriebsrat verlangt Baustopp (Hessisches LAG Urt. v. 03.03.2014- 16 TABVGa 214/13)

Der Betriebsrat eines Frachtunternehmens am Flughafen Frankfurt verlangte im Wege der einstweiligen Verfügung, eine Baumaßnahme zu unterlassen. Das Unternehmen wollte im Wege der Umbauarbeiten die Tür des Betriebsrates um einige Meter verschieben. Darin sah der Betriebsrat jedoch eine unangemessene Benachteiligung seiner weiblichen Mitglieder, da diese durch die Versetzung der Tür einen verlängerten Weg zur Damentoilette um 200 Meter hätten. Dies sei den weiblichen Mitgliedern des Betriebsrates nicht zumutbar.

Sowohl das Arbeitsgericht als auch hessische Landesarbeitsgericht haben den Eilantrag des Betriebsrates zurückgewiesen. Als Begründung wurde angeführt, dass dem Betriebsrat hinsichtlich der Bauarbeiten kein Mitbestimmungsrecht zustehe. Des Weiteren sei auch eine Behinderung der Betriebsratsarbeiten nicht ersichtlich. Der Betriebsrat habe ein Recht auf ordnungsgemäße Unterbringung. Dies ist aber trotz Bauarbeiten und versetzter Tür noch gewährleistet.

II. Keine Nachtschichten für Krankenschwester (BAG Urteil vom 9.April 2014- 10 AZR 637/13)

Das Bundesarbeitsgericht hatte sich in seinem Urteil vom 09.04.2014 mit der Frage zu beschäftigen, ob eine Krankenschwester arbeitsunfähig krank ist, wenn sie aus gesundheitlichen Gründen keine Nachtschichten mehr leisten kann.

Die Beklagte betreibt ein Krankenhaus der sogenannten Vollversorgung mit etwa 2000 Angestellten. Die Klägerin ist bei der Beklagten seit 1983 im Schichtdienst beschäftigt. Im Rahmen ihres Arbeitsvertrages ist sie zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht und Schichtarbeit verpflichtet. Aus gesundheitlichen Gründen, war es der Klägerin nicht mehr möglich, Nachtdienste zu leisten, da sie gesundheitsbedingt Medikamente einnehmen muss, die zum Einschlafen führen und einen nächtlichen Schlaf bewirken.

Am 12. Juni 2012 wurde die Klägerin nach einer betriebsärztlichen Untersuchung nach Hause geschickt, mit der Begründung sie sei arbeitsunfähig krank aufgrund ihrer Nachtdienstuntauglichkeit. Trotz des Angebots der Klägerin weiter zu arbeiten, wurde diese bis zur Entscheidung des Arbeitsgerichts im November 2012 nicht beschäftigt.

Die Klage, die Klägerin als Krankenschwester ohne Ableistung von Nachtschichten zu beschäftigen, war in allen Instanzen erfolgreich. Sowohl die Vorinstanzen als auch der X. Senat des BAG sahen die Klägerin nicht als arbeitsunfähig krank an. Die Arbeitsleistung sei nicht unmöglich geworden, da sie alle vertraglich geschuldeten Tätigkeiten einer Krankenschwester ausführen kann, mit Ausnahme des geringen Anteils von ca. 2 Nachtschichten im Monat. Die Beklagte muss sogar bei der Schichtverteilung das gesundheitliche Defizit der Klägerin berücksichtigen.

III. Abgrenzung selbstständiger Handelsvertreter- unselbstständiger Angestellter

(OLG München, Beschluss vom 20.März 2014-7W 315/14)

Die Parteien streiten im vorliegenden Fall darüber, ob es sich bei dem zur Dienstleistung Verpflichteten um einen selbstständigen Handelsvertreter oder unselbstständigen Angestellten handelt und damit, ob eine Zuständigkeit der Arbeitsgerichte oder der ordentlichen Gerichte eröffnet ist. Für diese Beurteilung ist das Gesamtbild der vertraglichen Gestaltung und der tatsächlichen Handhabung ausschlaggebend.

Der Beklagte war bei der Klägerin seit dem 01.01.2009 beschäftigt. Zwischen den Parteien wurde mit Wirkung zum 01.01.2010 ein als „Vertriebspartner- Vertrag“ bezeichneter Vertrag zur Kosteneinsparung geschlossen. In diesem wurde der Beklagte als Vertriebspartner der Klägerin und selbstständiger Handelsvertreter bezeichnet, welcher ausschließlich von der Klägerin angebotene Produkte zu vermitteln hatte. Weiterhin wurde zwischen den Parteien ein monatlicher Provisionsvorschuss von 4000,00 € vereinbart. Nachdem die Klägerin den Beklagten am 28.11.2011 mitteilte, den Vorschuss auf 1000,00 € zu reduzieren, kündigte der Beklagte fristgemäß. Die Klägerin forderte den Beklagten daraufhin zur Zahlung von 72.464,33 € auf. Als dieser nicht zahlte, reichte die Klägerin Klage beim Landgericht ein. Durch Beschluss vom 26.11.2013 erklärte das Landgericht den Rechtsweg zu den ordentlichen Gerichten für unzulässig und verwies den Rechtsstreit an das Arbeitsgericht München.

Als Begründung führte das Landgericht an, dass das Rechtsverhältnis zwischen den Parteien als Arbeitsverhältnis zu bewerten ist, da der Beklagte Arbeitnehmer im Sinne von § 5 Absatz 1 ArbGG war. Der Vertrag sieht zwar vor, dass der Beklagte Ort, Zeit, Art und Weise seiner Tätigkeit weitgehend selbst regeln kann allerdings war er dennoch im Büro der Klägerin tätig, schuldete seine Erreichbarkeit und teilte auch seine Abwesenheitszeiten der Klägerin mit. Des Weiteren führte der Beklagte die gleichen Tätigkeiten aus, wie auch schon vorher im Angestelltenverhältnis. Er erledigte u.a. auch Tätigkeiten, welche nicht von einer Handelsvertreterstätigkeit umfasst sind. Letztlich spricht auch das von der Klägerin am 30.12.2011 ausgestellte Zeugnis für eine Tätigkeit im Organisationsbereich der Klägerin. Es wird auch nicht zwischen der Tätigkeit des Beklagten vom 01.01.2009- 31.12.2009 aufgrund Anstellungsvertrags und derjenigen vom 01.01.2010- 31.12.2011 aufgrund Vertriebspartner-Vertrags unterschieden. Die Tätigkeit wird für den gesamten Zeitraum als diejenige des Leiters der Abteilung Transport & Logistik beschrieben.

Die Gesamtwürdigung aller wesentlichen Umstände spricht daher nicht für eine selbstständige Tätigkeit des Beklagten sondern für eine Arbeitnehmerstellung nach §5 Absatz 1 Satz 2 ArbGG. Damit hat das Landgericht zu Recht den Rechtsweg zu den ordentlichen Gerichten für unzulässig erklärt und den Rechtsstreit an das dafür zuständige Arbeitsgericht verwiesen.

IV. Vorbeschäftigungsverbot des § 14 Absatz 2 Satz 2 TzBfG (LAG Baden- Württemberg Urt. vom 21.02.2014- 7 Sa 64/13)

Das Landesarbeitsgericht Baden- Württemberg hat in seinem Urteil vom 21.02.2014 entschieden, dass das Vorbeschäftigungsverbot des § 14 Absatz 2 Satz 2 TzBfG zeitlich uneingeschränkt besteht. Damit widerspricht

das Landesarbeitsgericht dem Urteil des BAG vom 06.04.2011- 7 AZR 716/09, in welchen entschieden wurde, dass die Möglichkeit besteht, ein Arbeitsverhältnis nach § 14 Absatz 2 Satz 1 TzBfG ohne Grund bis zu zwei Jahren zu befristen wenn ein früheres Arbeitsverhältnis der Parteien mehr als drei Jahre zurückliegt.

Im konkreten Fall streiten die Parteien über die Wirksamkeit einer sachgrundlosen Befristung. Die Parteien schlossen mehrere sachgrundlos befristete Arbeitsverträge, zum einen bereits im Jahr 2007 für drei Monate, sowie nach mehr als 3- jähriger Unterbrechung vom 01.02.-30.06.2011, vom 01.07..2011 bis zum 31.05.2012 und letztlich vom 01.06.2012 für die Folgezeit bis zum 31.01.2013. Der Kläger machte sodann die Entfristung des seines Arbeitsvertrages geltend, verlangte die unbefristete Fortsetzung der Arbeitsverhältnisses und verweist dabei auf seine Vorbeschäftigung im Jahr 2007 und das gesetzliche Vorbeschäftigungsverbot des § 14 Absatz 2 Satz 2 TzBfG.

Das Arbeitsgericht hat die Klage unter Berücksichtigung des Urteils des BAG vom 06.04.2011 abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht vertritt hingegen die Auffassung, dass die zuletzt vereinbarte Befristung vom 01.06.2012 bis 31.01.2013 mangels Vorliegen eines Sachgrundes unzulässig ist. Aufgrund der Vorbeschäftigung des Klägers im Jahr 2007 sei die Sachgrundlose Befristung seines Arbeitsvertrages ab 01.02.2011 nicht mehr zulässig. Das Arbeitsverhältnis bestehe somit zwischen den Parteien fort.

Damit dürfte niemals im Anschluss an ein bereits, wenn auch nur kurze Zeit bestandenes Arbeitsverhältnis, selbst wenn dies bereits mehrere Jahre oder Jahrzehnte beendet ist, ein kalendermäßig befristetes Arbeitsverhältnis abgeschlossen werden. Ob der für Befristungsangelegenheiten zuständige 7. Senat des BAG diese Entscheidung des LAG Baden- Württemberg kassiert bleibt abzuwarten.

mitgeteilt von
Michael Koch
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

besuchen sie uns auch im Internet: www.koch-boikat.de