

# Info Recht



DGB

## RECHTSTICKER + + + RECHTSTICKER + + +

### **Sittenwidriger Lohn; Beginn und Ende der Arbeitszeit; keine Heilung einer einmal sittenwidrigen Vergütungsabrede möglich; Verzichtserklärung der Arbeitnehmerin; Arbeitsangebot der Arbeitnehmerin nach arbeitgeberseitiger Kündigung**

Eine Vergütung von 15,00 € für eine Arbeitszeit von vier Stunden (entsprechend 3,75 € pro Stunde) ist sittenwidrig. Pufferzeiten, die eine als Busbegleitung für behinderte Personen tätige Arbeitnehmerin bzw. der die Abholzeiten vorgebende Busfahrer einplanen, sind als Arbeitszeit anzurechnen, wenn beide dazu verpflichtet waren, rechtzeitig an den zeitlich vorgegebenen Abholpunkten zu erscheinen.

Die spätere Heilung einer einmal sittenwidrigen Vergütungsabrede kommt nicht in Betracht, weil sie nicht mehr existent ist.

Eine Verzichtserklärung der Arbeitnehmerin ist unangemessen benachteiligend, wenn sie sich faktisch ausschließlich zulasten der Arbeitnehmerin auswirkt und damit das im Schuldrecht verankerte und anerkannte Äquivalenzprinzip – auch ungeschriebene Rechtsgrundsätze gehören zu den Rechtsvorschriften iSd § 307 Abs. 3 S. 1 BGB – verletzt.

*(LAG Düsseldorf vom 20.10.2015 – 8 Sa 1091/13; Revision beim BAG unter Az. 5 AZR 251/16 anhängig)*

+ + + +

### **AGB-Kontrolle von Regelungsabreden**

Regelungsabreden stellen AGB dar, die nach §§ 305 ff. BGB der Inhaltskontrolle unterliegen. Denn es handelt sich hierbei um schuldrechtliche Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, die im Gegensatz zu Betriebsvereinbarungen keine normativen Wirkungen auf die Einzelarbeitsverhältnisse enthalten sollen.

*(LAG Düsseldorf vom 20.11.2015 – 6 Sa 574/15; Revision beim BAG unter 4 AZR 85/16 anhängig)*

+ + + +

### **Steuerschaden des Arbeitnehmers durch verspätete Zahlung des Annahmeverzugslohns**

Ein Steuerschaden liegt vor, wenn der Arbeitnehmer die Vergütung verspätet gezahlt worden ist und sich aus den Einkommenssteuerbescheiden der betroffenen Jahre und einer Vergleichsrechnung ergibt, dass bei fristgerechter Entgeltzahlung eine geringere steuerliche Belastung vorgelegen hätte.

---

#### **Unser Team im VB 04, Annelie Buntenbach**

Helga **Nielebock**

Leiterin der Abteilung Recht (Red. + V.i.S.d.P)

Marta **Böning**

Referatsleiterin Individualarbeitsrecht

Robert **Nazarek**

Referatsleiter Sozialrecht

Ralf-Peter **Hayen**

Referatsleiter Recht

**Torsten Walter**

Referent Rechtsprechung (Redaktion)

Anja **Gerecke**

Referatssekretärin

#### **Sekretariat:**

Rosemarie Neumann 030 – 24060-265

Anke Grienic 030 – 24060-720

Birka Schimmelpfennig 030 – 24060-513

• Infos über uns unter: [www.dgb.de/recht](http://www.dgb.de/recht)

• Zum **Abbestellen** des Rechtstickers oder für Änderungen Ihrer E-Mail-Adresse, verwenden Sie bitte den Link:

[www.dgb.de/service/rechtsticker](http://www.dgb.de/service/rechtsticker)

# Info Recht



DGB

## RECHTSTICKER + + + RECHTSTICKER + + +

Bereits mit Bekanntwerden des Vorabentscheidungsersuchens des BAG vom 17.11.2010 (7 AZR 443/09 (A)) musste ein umfassender Vertrauensverlust in die Fortsetzung der bisherigen Rechtsprechung bei sog. Kettenbefristungen angenommen werden. Spätestens ab diesem Zeitpunkt konnte die Arbeitgeberin nicht mehr davon ausgehen, dass die Rechtsprechung des BAG unverändert fortbestehen würde. Sie musste vielmehr damit rechnen, in einem zukünftigen Befristungsrechtsstreit zu unterliegen. Der Schuldner darf das Risiko einer unübersichtlichen oder zweifelhaften Rechtslage nicht dem Gläubiger zuschieben.

An einen unvermeidbaren Rechtsirrtum, der den Anspruch auf Zahlung des Verzugs Schadens ausschließt, sind strenge Anforderungen zu stellen. Es müssen gewichtige Gründe für die Richtigkeit der vertretenen Rechtsmeinung sprechen. Die Berufung auf eine günstige Ansicht im Schrifttum genügt nicht.

*(LAG Rheinland-Pfalz vom 17.03.2016 – 5 Sa 148/15, rechtskräftig)*

+ + + +

### **Keine Pflicht des Arbeitnehmers zur Befolgung unbilliger Weisungen bis zu gerichtlicher Entscheidung** (entgegen BAG 22.02.2012 – 5 AZR 249/11)

Bis zur gerichtlichen Entscheidung über die Wirksamkeit einer unbilligen Versetzung ist der Arbeitnehmer nicht verpflichtet, der Weisung des Arbeitgebers Folge zu leisten und an dem Versetzungsort die Arbeitsleistung zu verrichten. Eine entsprechende Abmahnung des Arbeitgebers ist unwirksam.

Die Rechtsprechung des BAG führt zu einer untragbaren Kostenverlagerung auf den Arbeitnehmer, da er verpflichtet wird, eine gerichtliche Klärung herbeizuführen und bis zur gerichtlichen Entscheidung der Weisung des Arbeitgebers nachzukommen. Der Arbeitnehmer wird damit einseitig belastet. Zu beachten ist, dass der Arbeitgeber das Risiko der Nichtigkeit und Unbilligkeit der Weisung insoweit trägt, als er darlegungs- und beweisbelastet hinsichtlich der Voraussetzungen der Weisung ist.

Es kann nicht von einem durchschnittlichen Arbeitnehmer erwartet werden, die juristischen Unterschiede zwischen nichtigen Weisungen, die er nicht befolgen muss und unverbindlichen Weisungen, die er zunächst bis zur gerichtlichen Entscheidung befolgen müsste, zu kennen und im konkreten Fall auch zu erkennen.

*(LAG Hamm vom 17.03.2016 – 17 Sa 1660/15; Revision beim BAG unter Az. 10 AZR 330/16 anhängig)*

+ + + +

### **Soziale Rechtfertigung einer betriebsbedingten Kündigung, wenn die Möglichkeit einer anderweitigen Weiterbeschäftigung zu deutlich niedrigerer Vergütung besteht**

Der Arbeitgeber muss vor Ausspruch der betriebsbedingten Kündigung eine Änderungskündigung aussprechen und dem Arbeitnehmer eine freie Stelle anbieten, wenn es sich hierbei um eine objektiv mögliche und zumutbare Beschäftigung handelt und das Angebot keinen beleidigenden Charakter hat. Dementsprechend ist auch einem gewerblichen Arbeitnehmer Pfortnerstelle anzubieten, die um fünf Entgeltgruppen niedriger bewertet ist als seine bisherige Stelle.

*(ArbG Bonn vom 06.04.2016 – 5 Ca 2292/15; Berufung beim LAG Köln unter Az. 12 Sa 452/16 anhängig)*

+ + + +

# Info Recht



DGB

## RECHTSTICKER + + + RECHTSTICKER + + +

### **Keine Pflicht des Arbeitnehmers zum Ausstempeln bei Annahmeverzug des Arbeitgebers**

Es liegt kein die Kündigung begründender Zeiterfassungsbetrag vor, wenn der Arbeitnehmer aufgrund des Annahmeverzugs des Arbeitgebers sich zeitweilig in der Kantine aufhielt und diese Zeit nicht als Pause stempelte. In diesem Fall liegt bereits keine Pflichtverletzung vor. Wollte der Arbeitgeber erwarten, dass der Arbeitnehmer diese Zeit als Pause stempelte, so hätte er das Prinzip des Annahmeverzugslohns nach § 615 S. 1 BGB verletzt.

*(ArbG Berlin vom 29.04.2016 – 28 Ca 1511/16, Berufung am LAG Berlin- Brandenburg unter Az. 9 Sa 919/16 anhängig)*

+ + + +

### **Wirksamkeit der AVE der Tarifverträge BRTV und VTV des Baugewerbes, Zulässigkeit der Einbeziehung von Solo-Selbstständigen in die AVE**

§ 11 TVG und die auf dieser Grundlage erlassenen DVO-TVG sind verfassungsrechtlich unbedenklich. Das in § 11 TVG festgeschriebene Mitwirkungsverbot trägt der Bedeutung der Koalitionen für die arbeits- und Wirtschaftsbedingungen nach Art. 9 Abs. 3 GG Rechnung und bleibt auch nicht hinter den Anforderungen des Art. 9 Abs. 3 GG zurück. Art. 9 Abs. 3 GG begründet kein Recht der Koalitionen auf Beteiligung an staatlicher Rechtssetzung.

Die Aufzählung in § 5 Abs. 1a S. 2 TVG ist nicht kumulativ, sondern alternativ. Anhaltspunkte für die Annahme, der jeweilige Tarifvertrag müsse sämtliche Gegenstände regeln, lassen sich dem Wortlaut nicht entnehmen.

Sowohl § 5 Abs. 1 TVG als auch § 5 Abs. 1a TVG verstoßen weder gegen das Grundgesetz noch gegen die Charta der Grundrechte der Europäischen Union oder gegen sonstiges höherrangiges Recht.

Die AVE ist nicht im Hinblick auf die Einbeziehung von sog. Soloselbstständigen rechtlich zu beanstanden. Die normative Geltung von Rechten und Pflichten für Unternehmer, die keine eigenen Arbeitnehmer beschäftigen, ist von der Tarifmacht der Tarifvertragsparteien gedeckt. Denn bei TVG kommt es maßgeblich auf die Stellung einer Rechtsperson als Verbandsmitglied an.

Die tarifliche Verlängerung der Verjährungsfrist gemäß § 21 VTV ist gemäß § 202 BGB zulässig und es bestehen keine verfassungsrechtlichen Bedenken dagegen, eine solche Vereinbarung für allgemeinverbindlich zu erklären.

*(LAG Berlin-Brandenburg vom 21.07.2016 – 14 BVL 5007/15; Rechtsbeschwerde beim BAG unter Az. 10 ABR 62/16 anhängig)*