

Newsletter



Arbeitsrecht
Verkehrsrecht

Ausgabe 3 | 2013

Themen:

1. Dauerhafte Leiharbeit führt zu keinem Arbeitsverhältnis Seite 1
2. Rückzahlung von Ausbildungskosten (Type-rating-Kosten)..... Seite 2
3. Aktuelle Rechtsprechung Seite 3

Dauerhafte erlaubte Leiharbeit führt nicht zu einem Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher

Seit einigen Jahren ist im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) geregelt, dass eine Arbeitnehmerüberlassung „vorübergehend“ erfolgt. Eine Definition des Begriffs „vorübergehend“ enthält das AÜG nicht. Der zeitliche Umfang einer gesetzlich zulässigen Überlassung von Arbeitnehmern ist daher heftig umstritten.

Im Kern geht es darum, ob - mangels zeitlicher Begrenzung des Leiharbeitnehmereinsatzes im AÜG - auch der dauerhafte Einsatz von Leiharbeitnehmern von dem Begriff „vorübergehend“ umfasst sein kann oder ob ein solcher Einsatz als Verstoß gegen das AÜG gewertet werden muss.

Die Frage, ob auch ein dauerhafter Leiharbeitnehmereinsatz als vorübergehend gelten kann, ist deswegen so erheblich, weil ein Verstoß gegen das AÜG in der Regel dazu führt, dass der Verleih eines Arbeitnehmers unwirksam ist (§ 9 Nr.1 AÜG) und infolge dessen ein Arbeitsvertrag mit dem Entleiher zustande kommt (§ 10 Abs.1 Satz 1 AÜG).

Diese Ansicht hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin-Brandenburg Anfang 2013 im Hinblick auf den dauerhaften Einsatz eines Leiharbeitnehmers auch vertreten (LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 09.01.2013, 15 Sa 1635/12).

Die Kammer hat dabei angenommen, eine auf Dauer angelegte Arbeitnehmerüberlassung sei von der erteilten Erlaubnis nicht gedeckt. Es stelle einen „institutionellen Rechtsmissbrauch“ dar, wenn das konzerneigene Verleihunternehmen nicht am Markt werbend tätig sei und seine Beauftragung nur dazu diene, Lohnkosten zu senken oder kündigungsschutzrechtliche Wertungen ins Leere laufen zu lassen.

Sehr geehrte Leserinnen,
sehr geehrter Leser,

Wissen ist Macht, sagt man. Wir würden es anders formulieren: Wissen ist Voraussetzung für Erfolg. Und weil Ihr Erfolg das Ziel unserer Bemühungen ist, geben wir unser Wissen gerne an Sie weiter.

Mit unseren Mandantenrunden und interessanten Veröffentlichungen informieren wir Sie über die aktuellen Entwicklungen im Arbeitsrecht und dabei schwerpunktmäßig über Ihre Rechte als Pilot, als Flugbegleiter sowie als Betriebsrat.

Viel Spaß bei der Lektüre dieses Newsletters.

Mit freundlichen Grüßen

Ihre Anwaltskanzlei

Stüben

Kontakt:

Tanja Stüben LL.M.
Rechtsanwältin

Falkenweg 1
D-65527
Niedernhausen/Wildpark
Tel: +49 (0)176-5656 0176
Fax: +49 (0)32-223943294

mail@kanzlei-stueben.de
www.kanzlei-stueben.de

Zudem hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) vor einigen Monaten in seinem Beschluss vom 10.07.2013, Az.: 7 ABR 91/11 ausgeführt, dass der Betriebsrat eine Dauer-Leiharbeit verhindern kann. Nach Auffassung des BAG enthält das AÜG mit dem Begriff der vorübergehenden Überlassung nicht lediglich einen unverbindlichen Programmsatz, sondern untersagt ausdrücklich die nicht nur vorübergehende Arbeitnehmerüberlassung. Die Vorschrift dient damit nicht nur zum Schutz der Leiharbeitnehmer. Sie soll darüber hinaus auch die dauerhafte Aufspaltung der Belegschaft des Entleihbetriebs in eine Stammbesellschaft und eine entlehene Belegschaft verhindern.

Umso erstaunlicher ist daher die aktuelle Entscheidung des BAG, die mit Spannung erwartet wurde.

Der Entscheidung zugrunde lag die Klage eines IT-Angestellten, der von 2008 bis 2011 an einen Klinikbetreiber verliehen worden war. Er verlangte unter Hinweis auf einen Verstoß gegen den vorübergehenden Verleih im AÜG seine Festanstellung und darüber hinaus die Zahlung der Lohndifferenz. Die Tochterfirma, bei der der Kläger angestellt war, bezahlte 450 Beschäftigte deutlich unter Tarif und ließ viele von ihnen zum Dauereinsatz an die Kliniken aus.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg (Urteil vom 22.11.2012 – 11 Sa 84/12) hat ihr stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision wollen die Beklagten das erstinstanzliche Urteil wiederhergestellt wissen. Das BAG urteilte am 10. Dezember 2013 schließlich, dass auch der dauerhafte Einsatz des IT-Mitarbeiters nicht zu einem Arbeitsverhältnis zwischen ihm und dem Entleiher geführt hat.

Besitzt demnach ein Arbeitgeber eine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung, kommt zwischen dem überlassenen Leiharbeitnehmer und dem Entleiher auch dann kein Arbeitsverhältnis zustande, wenn der Einsatz des Leiharbeitnehmers nicht nur vorübergehend erfolgt. Der Gesetzgeber habe bei einer Arbeitnehmerüberlassung, die mehr als nur vorübergehend sei - so das Bundesarbeitsgericht - bewusst nicht angeordnet, dass dadurch ein Arbeitsverhältnis begründet wird. Dazu kommt es laut Gesetz nur dann, wenn der Verleihbetrieb gar keine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung besitzt - was aber im aktuellen Verfahren nicht der Fall war.

Das Urteil des BAG führte zu verständlicher Entrüstung bei vielen Leiharbeitnehmern in Deutschland. Immerhin besitzen sie jetzt kaum mehr einen Schutz davor, im Rahmen langfristiger Überlassung in Betrieben eingesetzt zu werden, ohne die Chance auf einen Dauerarbeitsplatz zu erhalten. Das dies mit dem Begriff „vorübergehend“ im AÜG nicht gemeint sein kann, steht außer Frage. Mit dem Begriff "vorübergehend" hatte die Bundesregierung Ende 2011 schließlich versucht, den nach der Liberalisierung 2003 um sich greifenden Dauereinsatz von Leiharbeitern zu begrenzen.

BAG, Urteil vom 10.12.2013, Az.: 9 AZR 51/13

Fazit:

Ein Arbeitsverhältnis zwischen Entleiher und Leiharbeitnehmer wird selbst dann nicht fingiert, wenn die Überlassung nicht nur vorübergehend erfolgt. Allerdings darf der Betriebsrat des Entleiherunternehmens der nicht nur vorübergehenden Beschäftigung des Leiharbeitnehmers widersprechen.

Rückzahlung von Ausbildungskosten (Type-rating-Kosten)

Die Frage, ob eine Pflicht zur Rückzahlung von arbeitgeberfinanzierten Ausbildungskosten besteht, ist nicht nur in der Luftfahrtbranche ein immer wiederkehrendes Thema. Obwohl die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts in dieser Frage eindeutig ist, kommt es in der Praxis bei Arbeitnehmerkündigungen innerhalb der vereinbarten Bindungsfristen nach wie vor zu gerichtlichen Auseinandersetzungen.

Ausgangspunkt der aktuellen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts 28.05.2013, Az.: AZR 103/12 zu dem Thema Rückzahlung von Ausbildungskosten ist die Klage eine Fluglinie gegen einen ihrer ehemaligen Piloten.

Die beiden Parteien hatten im Jahre 2007 einen "Dienstvertrag für Luftfahrzeugführer" abgeschlossen, der - wie in der Luftfahrtbranche üblich - der auszugsweise bestimmte:

Die Kosten für erforderliche Type-Ratings übernimmt der Arbeitgeber. Der Arbeitnehmer/Pilot ist allerdings zur vollen Rückzahlung dieser Kosten verpflichtet, wenn er das Arbeitsverhältnis vor Ablauf von 24 Monaten nach Beendigung des Type-Ratings kündigt, oder wenn er seitens des Arbeitgebers aus wichtigem Grund gekündigt wird.

Für jeden Monat der weiteren Beschäftigung nach Ende des Type-Ratings werden 1/24 der Kosten erlassen. Fällige Rückzahlungsforderungen werden gegen noch ausstehende Restforderungen aufgerechnet.

Bei Abschluss des Arbeitsvertrags verfügte der Pilot noch nicht über die Musterberechtigung für das Flugzeug D. Er erwarb sie anschließend in einer etwa zwei Monate dauernden Ausbildung bis zum 18. Oktober 2007. Die Kosten dieser Ausbildung übernahm absprachegemäß der ehemalige Arbeitgeber.

Nachdem der Erstflug auch Monate nach Abschluss der Ausbildung nicht stattgefunden hatte, kündigte der Pilot das zwischen den Parteien bestehende Vertragsverhältnis außerordentlich mit sofortiger Wirkung, hilfsweise unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von zwei Wochen.

Mit der vom BAG zu entscheidenden Klage hat die Fluglinie von dem Piloten die Zahlung von Ausbildungskosten iHv. 18.000,00 Euro verlangt. Sie hat erwartungsgemäß verloren.

In stetiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, vgl. u.a. BAG vom 19.01.2011, Az.: 3 AZR 621/08; BAG vom 23.07.2007, Az.: 9 AZR 482/06; BAG vom 11.04.2006, Az.: 9 AZR 610/05; BAG vom 13.12.2021, Az.: 3 AZR 791/09; vom 28.05.2013, Az.: AZR 103/12 wird von dem Verwender von vorformulierten Rückzahlungsverträgen verlangt, dass nach dem Grund des Ausscheidens konkret differenziert wird.

Es ist nicht zulässig, die Rückzahlungspflicht schlechthin an das Ausscheiden aufgrund einer Eigenkündigung des Arbeitnehmers innerhalb der vereinbarten Bindungsfrist zu knüpfen. Vielmehr muss nach dem Grund des vorzeitigen Ausscheidens differenziert werden (BAG vom 11. April 2006, Az.: 9 AZR 610/05 - Rn. 27, BAGE 118, 36; BAG vom 13. Dezember 2011, Az.: 3 AZR 791/09 - Rn. 26; BAG vom 24. Juni 2004, Az.: 6 AZR 383/03 - zu B II 2 a der Gründe, BAGE 111, 157). Andernfalls berücksichtigt sie nicht die wechselseitigen Interessen beider Vertragspartner, sondern nur diejenigen des Arbeitgebers. Dadurch wird der Arbeitnehmer unangemessen benachteiligt (BAG 13. Dezember 2011 - 3 AZR 791/09 - Rn. 26; 24. Juni 2004 - 6 AZR 383/03 - zu B II 2 a der Gründe, BAGE 111, 157).

Bereits in seiner Entscheidung vom 13. Dezember 2011 hatte das BAG Entsprechendes klar gemacht.

Eine solche gestellte Klausel belastet - so das BAG - den Arbeitnehmer ohne Ausnahme für jeden Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Eigenkündigung mit einer Rückzahlungspflicht für entstandene Ausbildungskosten. Die Bestimmung unterscheidet insoweit nicht danach, ob der Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Sphäre des Arbeitgebers oder der des Arbeitnehmers entstammt. Die Verteilung des Rückzahlungsrisikos nach Gefahrensphären ist jedoch eins der grundlegenden Prinzipien einer gerechten Kostenverteilung.

Die Klausel in dem aktuell vom BAG entschiedenen Fall differenziert zwar grundsätzlich zwischen zwei unterschiedlichen Beendigungstatbeständen, und zwar zwischen der vom Arbeitnehmer ausgesprochenen Kündigung einerseits und der vom Arbeitgeber ausgesprochenen Kündigung andererseits. Allerdings wird nur bei der Arbeitnehmerkündigung eine Einschränkung dahin vorgenommen, dass die Rückzahlungsverpflichtung nur dann eingreifen soll, wenn die Kündigung aus wichtigem Grund ausgesprochen wird. Im Falle der Eigenkündigung durch den Arbeitnehmer besteht die Rückzahlungspflicht jedoch ohne Einschränkung, also auch dann, wenn die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber (mit)veranlasst wurde, zum Beispiel durch ein vertragswidriges Verhalten des Arbeitgebers. Ob das vertragswidrige Verhalten tatsächlich vorlag, ist für die Entscheidung regelmäßig ohne Belang. Maßgeblich ist allein die Formulierung der Klausel, die beide Varianten im Vorfeld berücksichtigen muss. Tut sie das nicht, wird der Arbeitnehmer unangemessen benachteiligt (vgl. hierzu ausführlich BAG 13. Dezember 2011 - 3 AZR 791/09 -).

Gleiches gilt nach der stetigen Rechtsprechung des BAG auch in den Fällen, in denen die etwaig zu erstattenden Kosten dem Grund und der Höhe nach im Rahmen des Möglichen nicht angegeben sind. Die Angaben hierzu müssen so beschaffen sein, dass der Arbeitnehmer sein Rückzahlungsrisiko abschätzen kann. Fehlt dies, ist die Rückzahlungsvereinbarung im Regelfall ebenfalls unwirksam.

BAG, Urteil vom 28.05.2013, Az.: AZR 103/12

Fazit:

Die Fluglinie hatte hier demnach keinen Anspruch auf Rückzahlung der Ausbildungskosten nach § 5 Nr. 2 Satz 2 des zwischen den Parteien abgeschlossenen Vertrags. Die Rückzahlungsklausel benachteiligt den Beklagten unangemessen und ist damit nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam. Eine ergänzende Vertragsauslegung kommt nicht in Betracht.

Aktuelle Rechtsprechung



Befristung zur Vertretung eines abgeordneten Arbeitnehmers

Nach den Bestimmungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sind befristete Arbeitsverträge im Allgemeinen nur zulässig, wenn sie höchstens zwei Jahre dauern oder durch einen Sachgrund gerechtfertigt sind (§ 14 Abs. 1 Satz 2 Nr.3 TzBfG).

Unter den letzten Punkt fallen so genannte Vertretungsbefristungen. Vertretungsbefristungen werden in Fällen vereinbart, in denen der vertretene Arbeitnehmer aufgrund persönlicher Umstände wie z.B. durch eine Elternzeit oder eine längere Krankheit ausfällt. Manchmal sind es aber auch betriebliche Gründe wie z.B. die vorübergehende Abordnung des vertretenen Arbeitnehmers. Dabei muss zwischen dem zeitweiligen Ausfall des Vertretenen und der befristeten Beschäftigung des neuen Arbeitnehmers ein Kausalzusammenhang bestehen, der sich aus den Umständen bei Vertragsschluss ergeben muss. Dies kann durch eine unmittelbare Vertretung erfolgen, bei der der Vertreter mit den bisherigen Tätigkeiten des Vertretenen betraut wird oder auch durch eine mittelbare Vertretung in Form einer Vertretungskette. Möglich war bislang auch die bloße gedankliche Zuordnung, für welche nur Voraussetzung war, dass der Arbeitgeber tatsächlich und rechtlich in der Lage ist, kraft seines Weisungsrechts dem vertretenen Arbeitnehmer bei dessen (hypothetischer) Rückkehr die konkrete Tätigkeit des befristet eingestellten Vertreters zu übertragen und diese Arbeitskraftersetzung vor oder bei Vertragsschluss nach außen erkennbar zu machen.

Das BAG hat nun entschieden, dass bei Abordnungssituationen die Rechtsfigur der gedanklichen Zuordnung nicht mehr ausreicht. In seinem Urteil vom BAG, Urteil vom 13.02.2013, 7 AZR 324/11 ging es um eine bei der Arbeitsagentur beschäftigte Arbeitnehmerin, die bereits länger als drei Jahre auf der Grundlage von Zeitverträgen beschäftigt wurde. Für die letzte Befristung von Januar bis Juni 2010 brauchte der Arbeitgeber daher einen Sachgrund. Vereinbart wurde dann im Vertrag als Befristungsgrund die "Vertretung der beauftragten Arbeitnehmerin Frau F".

Die befristet eingesetzte Arbeitnehmerin erhob Entfristungsklage, weil sie ganz andere Aufgaben als die von ihr angeblich vertretene Frau F. zu erledigen hatte, und das noch dazu in einer anderen Organisationseinheit der Arbeitsagentur.

Das Arbeitsgericht Duisburg gab der Klage statt, während das LAG Düsseldorf dem Arbeitgeber Recht gab (Urteil vom 24.02.2011, 5 Sa 1647/10). Denn, so das LAG: In den Vertretungsfällen des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr.3 TzBfG genügt eine "gedankliche Zuordnung" des befristet beschäftigten Vertreters zu dem vorübergehenden personellen Mehrbedarf, der infolge des Ausfalls einer Stammkraft entsteht.

Das BAG hob das Urteil des LAG Düsseldorf auf und entschied den Fall zugunsten der Arbeitnehmerin. Für das BAG kam es nicht darauf an, dass der Arbeitgeber auf die Vertretung der abgeordneten Frau F. als Grund für die Befristung hingewiesen hatte. Vielmehr hätte er nachweisen müssen, dass die "Vertreterin" entweder unmittelbar die Aufgaben der Frau F. übernommen hatte oder zumindest mittelbar, d.h. als Ergebnis einer Vertretungskette. Denn bei einer Abordnungsbefristung genügt es - so das BAG - nicht, wenn der Arbeitgeber im Entfristungsprozess nachweist, dass es nur überhaupt einen vorübergehenden abstrakten Vertretungsbedarf gab und er die Arbeitsleistungen des befristet eingestellten "Vertreters" diesem personellen Mehrbedarf "gedanklich zugeordnet" hat.

BAG, Urteil vom 13.02.2013, 7 AZR 324/11



Mietwagen trotz Verletzung oder Krankschreibung

Wenn der Geschädigte bei dem Unfall verletzt wurde, hat er dennoch Anspruch auf einen Mietwagen, wenn die Verletzung nicht ausschließt, dass er Auto fährt. Das gilt auch, wenn der behandelnde Arzt Bettruhe verordnet hat. So entschied es das Landgericht (LG) Köln vor kurzem. Unter Hinweis auf eine BGH-Entscheidung aus dem Jahr 2007 und weitere Rechtsprechung zu dieser Frage hat es den Versicherer zur Zahlung der Mietwagenkosten verurteilt. Nach Ansicht des Gerichts wäre dem Kläger nur dann kein Nutzungsschaden entstanden, wenn ihm die Nutzung eines Fahrzeuges wegen seiner bei dem Unfall erlittenen Verletzungen nicht möglich gewesen wäre, etwa weil er sich ein Bein gebrochen hätte.

LAG Köln, Urteil vom 08.10.2013, Az.: 11 S 43/13

Weitergehende Informationen:

Wenn Sie weitergehende Informationen zu den genannten Urteilen wünschen, setzen Sie sich bitte mit uns in Verbindung: mail@kanzlei-stueben.de