

Arbeitsrecht aktuell **November/Dezember 2017**

Kein Verfall der Urlaubsansprüche bei Verhinderung des Urlaubs durch Arbeitgeber

Ein Arbeitnehmer muss die Möglichkeit haben, nicht ausgeübte Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub zu übertragen und anzusammeln, wenn der Arbeitgeber ihn nicht in die Lage versetzt, seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub auszuüben. Der Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) hat betont, dass der Zweck des Urlaubsanspruchs darin liegt, es dem Arbeitnehmer zu ermöglichen, sich zu erholen und über einen Zeitraum für Entspannung und Freizeit zu verfügen. Ein Arbeitnehmer, der mit Umständen konfrontiert ist, die geeignet sind, während seines Jahresurlaubs Unsicherheit in Bezug auf das ihm geschuldete Entgelt auszulösen, ist jedoch nicht in der Lage, diesen Urlaub voll und ganz zu genießen. Außerdem hat der EuGH festgestellt, dass das Unionsrecht einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten entgegensteht, nach denen es einem Arbeitnehmer verwehrt ist, Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub, die in mehreren aufeinanderfolgenden Bezugszeiträumen wegen der Weigerung des Arbeitgebers, diese Urlaubszeiten zu vergüten, nicht ausgeübt worden sind, bis zum Zeitpunkt der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses zu übertragen und gegebenenfalls anzusammeln. Kann allein der Arbeitnehmer aus Krankheitsgründen seinen bezahlten Jahresurlaub nicht nehmen, gilt aber automatisch (nur) ein Übertragungszeitraum von 15 Monaten. Danach erlischt der Urlaub, wenn er nicht tatsächlich in Anspruch genommen wurde.

EuGH, Urt. vom 29.11.2017, C-214/16

Unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers aufgrund einer Verlängerung seiner Kündigungsfrist in Allgemeinen Geschäftsbedingungen

Wird die gesetzliche Kündigungsfrist für den Arbeitnehmer in Allgemeinen Geschäftsbedingungen erheblich verlängert, kann darin auch dann eine unangemessene Benachteiligung entgegen den Geboten von Treu und Glauben im Sinn von § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB liegen, wenn die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber in gleicher Weise verlängert wird. Die Arbeitsvertragsparteien vereinbarten, die gesetzliche Kündigungsfrist für beide Seiten auf drei Jahre zum Monatsende zu verlängern. Der Arbeitsvertrag wurde einseitig vom Arbeitgeber gestellt. Das BAG hat geurteilt, dass die in Allgemeinen Geschäftsbedingungen enthaltene Verlängerung der Kündigungsfrist den Arbeitnehmer im Einzelfall entgegen den Geboten von Treu und Glauben vorliegend unangemessen benachteiligt hat, weshalb die Klausel bezüglich der Kündigungsfristen nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam ist. Bei einer vom Arbeitgeber vorformulierten Kündigungsfrist, die die Grenzen des § 622 Abs. 6 BGB und des § 15 Abs. 4 TzBfG einhält, aber wesentlich länger ist als die gesetzliche Regelfrist des § 622 Abs. 1 BGB, ist nach Abwägung aller Umstände des Einzelfalls unter Beachtung von Art. 12 Abs. 1 GG zu prüfen, ob die verlängerte Frist eine unangemessene Beschränkung der beruflichen Bewegungsfreiheit darstellt. Das hat das BAG bejaht, weil die Vergütung über längere Zeit festgeschrieben war.

BAG, Urt. vom 26.10.2017, 6 AZR 158/16

Dynamische arbeitsvertragliche Verweisung auf kirchliches Arbeitsrecht gilt auch nach Betriebsübergang auf weltlichen Erwerber weiter

Wird der Betrieb eines kirchlichen Arbeitgebers im Wege eines Betriebsübergangs von einem weltlichen Erwerber übernommen, tritt der Erwerber gemäß § 613 a Abs. 1 Satz 1 BGB in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein. Teil der weitergeltenden Pflichten ist die arbeitsvertraglich vereinbarte Bindung an das in Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) geregelte kirchliche Arbeitsrecht. Wird im Arbeitsvertrag auf die AVR in der „jeweils geltenden Fassung“ verwiesen, verpflichtet diese dynamische Inbezugnahme den weltlichen Erwerber, Änderungen der AVR wie z. B. Entgelterhöhungen im Arbeitsverhältnis nachzuvollziehen. Die dynamische Geltung der AVR hängt nicht davon ab, dass der Arbeitgeber ein kirchlicher ist. Ihr steht auch Unionsrecht nicht entgegen (BAG 30. August 2017 – 4 AZR 95/14 – PM 35/17).

BAG, Urt. vom 23.11.2017, 6 AZR 683/16

Massenentlassungsanzeige – Berücksichtigung von Leiharbeitnehmern

Der Arbeitgeber betreibt Bildungseinrichtungen. Anfang November 2014 vereinbarte er mit dem bei ihm gebildeten Betriebsrat einen Interessenausgleich über seine Absicht, insgesamt vier Einrichtungen zu schließen. Danach kündigte er das Arbeitsverhältnis der Klägerin zum Juli 2015. In der Zeit bis zum 24. Dezember 2014 erklärte der Arbeitgeber mindestens elf weitere Kündigungen. Eine Massenentlassungsanzeige erstattete er nicht. Mit der vorliegenden Kündigungsschutzklage hat die Klägerin geltend gemacht, es habe sich um eine nach § 17 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 KSchG anzeigepflichtige Maßnahme gehandelt. Bei dem Arbeitgeber seien nicht mehr als 120 Arbeitnehmer beschäftigt gewesen. Deshalb hätten bereits zwölf Kündigungen dazu geführt, dass die Beklagte 10 vom Hundert der in ihrem Betrieb in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer entlassen habe. Demgegenüber hat der Arbeitgeber gemeint, die bei ihm eingesetzten vier Leiharbeiter müssten bei der Berechnung der Arbeitnehmerzahl berücksichtigt werden. Daher habe er keine Massenentlassungsanzeige erstatten müssen. Das BAG hat den Gerichtshof der Europäischen Union angerufen und um Antwort ersucht. Für das BAG ist entscheidungserheblich, ob und ggf. unter welchen Voraussetzungen Leiharbeiter bei der Bestimmung der Zahl der in einem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer i. S. d. § 17 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 KSchG zu berücksichtigen sind. Für die Beantwortung der Fragen ist der Gerichtshof der Europäischen Union zuständig.

BAG, Beschl. vom 16.11.2017, 2 AZR 90/17 (A)

Betriebsübergang – Wiedereinstellungsanspruch im Kleinbetrieb

Ein Wiedereinstellungsanspruch kann grundsätzlich nur Arbeitnehmern zustehen, die Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG) genießen. Ob sich in Kleinbetrieben im Einzelfall ausnahmsweise aus § 242 BGB ein Wiedereinstellungsanspruch ergeben kann, musste das BAG nicht entscheiden.

BAG, Urt. vom 19.10.2017, 8 AZR 845/15

Betriebsratswahl – Sitzverteilung – d'Hondtsches Höchstzahlverfahren

Die Anordnung des d'Hondtschen Höchstzahlverfahrens zur Verteilung der Betriebsratsitze bei der Betriebsratswahl in § 15 Abs. 1 und Abs. 2 WO BetrVG ist verfassungsgemäß. Das d'Hondtsche Höchstzahlverfahren verletzt weder den aus Art. 3 Abs. 1 GG folgenden Grundsatz der Gleichheit der Wahl noch die durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützte Koalitionsfreiheit. Im Betrieb der Arbeitgeberin fand im Mai 2014 eine Betriebsratswahl statt, bei der ein aus 17 Mitgliedern bestehender Betriebsrat gewählt wurde. Die Liste V erhielt 557 Stimmen, die Liste D 306 Stimmen und die Liste H 279 Stimmen. Die Sitzverteilung wurde nach dem d'Hondtschen Höchstzahlverfahren vorgenommen. Danach entfielen auf die Liste V neun Sitze und auf die Listen D und H jeweils vier Sitze. Die antragstellenden Arbeitnehmer haben die Wahl angefochten. Sie meinen, das in der Wahlordnung vorgesehene d'Hondtsche Höchstzahlverfahren sei verfassungswidrig, da es kleinere Gruppierungen benachteilige. Bei einer Verteilung der Sitze nach dem Verfahren Hare/Niemeyer oder dem Verfahren Sainte-Laguë/Schepers hätte die Liste D fünf Sitze und die Liste V acht Sitze erhalten. Der Antrag blieb erfolglos. Das d'Hondtsche Höchstzahlverfahren fördert die Mehrheitssicherung und dient damit einem unter Berücksichtigung der Funktion der betriebsverfassungsrechtlichen Arbeitnehmervertretung anzuerkennenden Ziel.

BAG, Beschl. vom 22.11.2017, 7 ABR 35/16

Ihre Fachanwälte für Arbeitsrecht:



Peter C. Weyand
Fachanwalt
für Arbeitsrecht
Büro Hamm



Frank Kott
Fachanwalt
für Arbeitsrecht
Büro Leipzig



Dr. Stephan Renners
Fachanwalt
für Arbeitsrecht
Büro Hamm



Robert Runkel
Fachanwalt
für Arbeitsrecht
Büro Leipzig



Christiane Streßig
Fachanwältin
für Arbeitsrecht
Büro Hamm