

## **Arbeitsrecht aktuell** **Mai/Juni 2020**

### **Mehrarbeitszuschläge und Urlaubszeiten**

Ein Tarifvertrag, der für die Berechnung von Mehrarbeitszuschlägen nur die tatsächlich gearbeiteten Stunden berücksichtigt und nicht auch die Stunden, in denen der Arbeitnehmer seinen bezahlten Mindestjahresurlaub in Anspruch nimmt, könnte gegen Unionsrecht verstoßen. Der 10. Senat des Bundesarbeitsgerichts (BAG) richtet ein Vorabentscheidungsersuchen an den Gerichtshof der Europäischen Union, um diese Frage zu klären. Konkret geht es darum, ob die tarifliche Regelung mit Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union und Art. 7 der Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG vereinbar ist. Die Auslegung des Tarifvertrags lässt es nicht zu, Urlaubszeiten bei der Berechnung der Mehrarbeitszuschläge zu berücksichtigen. Klärungsbedürftig ist, ob der Tarifvertrag damit einen unionsrechtlich unzulässigen Anreiz begründet, auf Urlaub zu verzichten.

**BAG, Beschl. vom 17.06.2020, 10 AZR 210/19 (A)**

### **Grenzen der tariflichen Regelungsmacht – „arbeitsvertragliche Nachvollziehung“**

Die Parteien eines Tarifvertrags können in diesem nicht wirksam vereinbaren, dass Ansprüche aus dem Tarifvertrag trotz beiderseitiger Tarifgebundenheit nur dann bestehen sollen, wenn die Arbeitsvertragsparteien die Einführung des Tarifwerks durch eine Bezugnahmeklausel auch individualvertraglich nachvollziehen. Eine solche Bestimmung liegt außerhalb der tariflichen Regelungsmacht der Tarifvertragsparteien. Ansprüche aus Tarifverträgen aufgrund beiderseitiger Tarifgebundenheit können nicht von individualrechtlichen Umsetzungsmaßnahmen der Arbeitsvertragsparteien abhängig gemacht werden, § 4 Abs. 1 Tarifvertragsgesetz (TVG). Auch das durch § 4 Abs. 3 TVG geschützte Günstigkeitsprinzip steht einer solchen Regelung entgegen. Die tarifvertraglichen Bestimmungen, die eine „arbeitsvertragliche Nachvollziehung“ verlangen, sind deshalb als unwirksam zu qualifizieren.

**BAG, Urt. vom 13.05.2020, 4 AZR 489/19**

### **Hinweis- und Informationspflichten des Arbeitgebers**

Der Arbeitgeber hat keine allgemeine Pflicht, die Vermögensinteressen des Arbeitnehmers wahrzunehmen. Erteilt der Arbeitgeber jedoch Auskünfte an den Arbeitnehmer, ohne dazu verpflichtet zu sein, müssen diese richtig, eindeutig und vollständig sein. Andernfalls haftet der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für Schäden, die diesem aufgrund der fehlerhaften Auskunft entstehen.

**BAG, Urt. vom 18.02.2020, 3 AZR 206/18**

### **Allgemeine Arbeitsbedingungen zum Vorbeschäftigungsverbot**

Eine Vertragsklausel in einer allgemeinen Arbeitsbedingung, mit welcher der Arbeitnehmer bestätigen soll, nicht bereits zuvor in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber gestanden zu haben, ist als Tatsachenbestätigung, die geeignet ist, die Beweislast zulasten des anderen Vertragsteils und zugunsten des Verwenders zu verändern, unwirksam gem. § 309 Nr. 12 b BGB.

**LAG Baden-Württemberg, Urt. vom 11.03.2020, 4 Sa 44/19**

### **Anforderungen an eine dienstliche Beurteilung**

Eine dienstliche Beurteilung eines Angestellten im öffentlichen Dienst in Form einer sogenannten Ankreuzbeurteilung muss bei einem uneinheitlichen Leistungsbild ein Gesamturteil mit einer Begründung enthalten, aus dem zu entnehmen ist, aus welchen Einzelbewertungen es in welcher Weise gebildet wurde. Dies gilt umso mehr, wenn das Gesamturteil des Beurteilers eine deutliche Abweichung nach unten gegenüber dem Beurteilungsbeitrag des Vorgesetzten aufweist. Ein Gesamturteil, das nur darlegt, dass vier von acht Punkten stärker gewichtet wurden, ist insofern nicht ausreichend. Ein Bewerbungsschluss in einer Stellenausschreibung stellt regelmäßig keine Ausschlussfrist dar. Für die Beurteilung, ob ein beamteter Mitbewerber einer beamten- oder laufbahnrechtlichen Beförderungssperre unterliegt, kommt es auf den Zeitpunkt der Auswahlentscheidung an. Daher ist es rechtlich unbedenklich, einen beamteten Mitbewerber in ein Stellenbesetzungsverfahren einzubeziehen, wenn er sowohl im Zeitpunkt seiner Bewerbung als auch seiner dienstlichen Beurteilung noch einer Beförderungssperre unterliegt.

**LAG Köln, Urt. vom 28.02.2020, 4 SaGa 22/19**

### **Rechtmäßigkeit einer Versetzung**

Einer angestellten Immobilienkauffrau, die bislang für Vermietung und Verkauf von Immobilien zuständig war und hierdurch auch Provisionsansprüche erworben hat, die rund das Doppelte der Grundvergütung ausmachen, kann mangels Gleichwertigkeit im Wege des Direktionsrechts keine Tätigkeit im Bereich von Hausverwaltungen übertragen werden, wenn dort unstreitig keine Provisionsansprüche erworben werden können.

**LAG Köln, Urt. vom 28.02.2020, 4 Sa 326/19**

### **Verfall des Urlaubsanspruchs bei Langzeiterkrankung**

Urlaubsansprüche lang andauernd erkrankter Arbeitnehmer erlöschen auch dann mit dem 31.03. des zweiten Folgejahres, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer während der ununterbrochenen Arbeitsunfähigkeit nicht auf den drohenden Verfall der Urlaubsansprüche hingewiesen hat.

**LAG Rheinland-Pfalz, Urt. vom 15.01.2020, 7 Sa 284/19**

### **Arbeitsunfall bei privat motiviertem Angriff auf Arbeitsweg?**

Der Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung endet, wenn die Haustür nach dem Heimweg durchschritten wird und sich kein versichertes Risiko mehr verwirklicht. Das Recht der gesetzlichen Unfallversicherung bezweckt nicht, Verletzungen abzusichern, die erst durch Angriffe ausgelöst werden, nachdem das Verkehrsmittel bereits abgestellt und der Arbeitsweg damit beendet wurde.

**LSG Baden-Württemberg, Urt. vom 12.12.2019, L 10 U 891/19**

### **Anscheinsbeweis für Anlasskündigung**

Besteht ein enger zeitlicher Zusammenhang zwischen Beginn einer Arbeitsunfähigkeit und einer Kündigung, so wird eine Anlasskündigung im Sinne des § 8 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) vermutet. Der Arbeitgeber kann den Beweis, dass eine Anlasskündigung nicht vorliegt, durch entsprechenden Sachvortrag und Beweisantritt führen. Dies ist der Fall, sofern der Arbeitgeber vorträgt und beweist, dem Arbeitnehmer sei schon vor seiner Erkrankung die Kündigung wegen Schlechtleistung angekündigt worden.

**LAG Nürnberg, Urt. vom 10.12.2019, 7 Sa 364/187**

### **Sonn- und Feiertagsarbeit während der Corona-Pandemie**

Das infolge der Corona-Pandemie erhöhte Paketaufkommen rechtfertigt für Paketzusteller keine Ausnahme vom gesetzlichen Verbot, Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen zu beschäftigen.

**VG Berlin, Beschl. vom 09.04.2020, VG 4 L 132/20**

### **Arbeitskampf in Betrieben der Gesundheitsvorsorge**

Streiks sind auch in Betrieben der Gesundheitsvorsorge möglich. Voraussetzung für die Rechtmäßigkeit von Streiks in Betrieben der Gesundheitsfürsorge ist die Sicherstellung eines Notdienstes. Für die notwendige Gestaltung des Notdienstes ist die Arbeitgeberseite darlegungsbelastet.

**ArbG Gießen, Urt. vom 06.03.2020, 9 Ga 1/20**

### **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