

Arbeitsrecht aktuell **September/Oktober 2022**

Urlaubsansprüche bei Verletzung der Hinweis- und Aufforderungsobliegenheit durch den Arbeitgeber – Verjährungsfrist

Der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub unterliegt nicht der regelmäßigen Verjährungsfrist im Sinne des § 194 Abs. 1 i. V. m. § 195 BGB (Bürgerliches Gesetzbuch), wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht durch entsprechende Aufforderung und Hinweise tatsächlich in die Lage versetzt hat, seinen Urlaubsanspruch auszuüben.

Die Anwendung der regelmäßigen Verjährungsfrist von drei Jahren auf Urlaubsansprüche stellt eine Einschränkung des Rechts auf bezahlten Jahresurlaub aus Art. 7 Abs. 1 RL 2003/88 und Art. 31 Abs. 2 der Charta dar, die nur unter den besonderen Voraussetzungen des Art. 52 Abs. 1 der Charta zulässig ist. Danach muss die Einschränkung gesetzlich vorgesehen sein, den Wesensgehalt des betreffenden Rechts achten sowie unter Wahrung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit erforderlich sein und den von der Europäischen Union anerkannten dem Gemeinwohl dienenden Zielsetzungen tatsächlich entsprechen.

Die Einschränkung des § 195 BGB ist gesetzlich vorgesehen und tastet durch die bloße zeitliche Begrenzung der Möglichkeit der Geltendmachung des Urlaubsanspruchs nicht den Wesensgehalt des Rechts auf bezahlten Jahresurlaub an. Sie ist jedoch hinsichtlich der Erreichung des verfolgten Ziels der Gewährleistung der Rechtssicherheit im Fall der unterlassenen Mitwirkungshandlung durch den Arbeitgeber nicht erforderlich. Andernfalls dürfte sich der Arbeitgeber auf sein eigenes Versäumnis, den Arbeitnehmer in die Lage zu versetzen, seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub tatsächlich auszuüben, berufen und sich im Rahmen der auf diesen Anspruch gestützten Klage des Arbeitnehmers einen Vorteil ziehen, indem er die Verjährung geltend macht. Dies würde wiederum zu einer unrechtmäßigen Bereicherung des Arbeitgebers führen, welche dem eigentlichen von Art. 31 Abs. 2 der Charta verfolgten Zweck, die Gesundheit der Arbeitnehmer zu schützen, zuwiderliefe.

EuGH, Ur. v. 22.09.2022, Rs. C-120/21

Verlängerung der gesetzlich festgelegten Höchstdauer einer Arbeitnehmerüberlassung durch Tarifvertrag

Bei einer vorübergehenden Arbeitnehmerüberlassung kann in einem Tarifvertrag der Tarifvertragsparteien der Einsatzbranche abweichend von der gesetzlich zulässigen Dauer von 18 Monaten eine andere Überlassungshöchstdauer vereinbart werden. Diese ist auch für den überlassenen Arbeitnehmer und dessen Arbeitgeber – den Verleiher – unabhängig von deren Tarifgebundenheit maßgebend.

Die Bestimmung des § 1 Abs. 1 b S. 3 AÜG (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz) regelt eine durch den Gesetzgeber außerhalb des Tarifvertragsgesetzes vorgesehene Ermächtigung, die den Tarifvertragsparteien der Einsatzbranche nicht nur gestattet, die Überlassungshöchstdauer abweichend von § 1 Abs. 1 b S. 1 AÜG verbindlich für tarifgebundene Entleihunternehmen, sondern auch für Verleiher und Leiharbeitnehmer mittels Tarifvertrag zu regeln, ohne dass es auf deren Tarifgebundenheit ankommt. Die gesetzliche Regelung ist unionsrechts- und verfassungskonform. Die vereinbarte Höchstüberlassungsdauer von 48 Monaten hält sich im Rahmen der gesetzlichen Regelungsbefugnis.

BAG, Ur. v. 14.09.2022, 4 AZR 83/21

Einführung elektronischer Zeiterfassung

Der Arbeitgeber ist nach § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG (Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit) verpflichtet, ein System einzuführen, mit dem die von den Arbeitnehmern geleistete Arbeitszeit erfasst werden kann. Aufgrund dieser gesetzlichen Pflicht kann der Betriebsrat die Einführung eines Systems der (elektronischen) Arbeitszeiterfassung im Betrieb nicht mithilfe der Einigungsstelle erzwingen. Ein entsprechendes Mitbestimmungsrecht nach § 87 BetrVG (Betriebsverfassungsgesetz) besteht nur, wenn und soweit die betriebliche Angelegenheit nicht schon gesetzlich geregelt ist.

Der Betriebsrat hat nach § 87 Abs. 1 BetrVG in sozialen Angelegenheiten nur mitzubestimmen, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht. Bei unionsrechtskonformer Auslegung von § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG ist der Arbeitgeber

gesetzlich verpflichtet, die Arbeitszeiten der Arbeitnehmer zu erfassen. Dies schließt ein – gegebenenfalls mithilfe der Einigungsstelle durchsetzbares – Initiativrecht des Betriebsrats zur Einführung eines Systems der Arbeitszeiterfassung aus.

BAG, Beschl. v. 13.09.2022, 1 ABR 22/21

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot – Berechnung der Karenzentschädigung – Einbeziehung von Leistungen Dritter

Der Begriff der „vertragsmäßigen Leistungen“ im Sinne von § 74 Abs. 2 HGB (Handelsgesetzbuch), auf deren Grundlage sich bei einem zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbarten nachvertraglichen Wettbewerbsverbot die gesetzliche (Mindest-)Karenzentschädigung berechnet, umfasst nur solche Leistungen, die auf dem Austauschcharakter des Arbeitsvertrags beruhen und die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer als Vergütung für geleistete Arbeit schuldet. Deshalb sind zugeteilte Aktien grundsätzlich nicht Teil der „vertragsmäßigen Leistungen“ im Sinne von § 74 Abs. 2 HGB. Etwas anderes kann jedoch gelten, wenn der Vertragsarbeitgeber im Hinblick auf die Gewährung durch die Obergesellschaft ausdrücklich oder konkludent eine eigene (Mit-)Verpflichtung eingegangen ist. Ob dies zutrifft, beurteilt sich nach den konkreten Umständen des Einzelfalls.

BAG, Urtr. v. 25.08.2022, 8 AZR 453/21

(Un-)Pfändbarkeit einer Corona-Sonderzahlung

Zahlt ein Arbeitgeber, der nicht dem Pflegebereich angehört, freiwillig an seine Beschäftigten eine Corona-Prämie, ist diese Leistung als Erschwerniszulage nach § 850 a Nr. 3 ZPO (Zivilprozessordnung) unpfändbar, wenn ihr Zweck in der Kompensation einer tatsächlichen Erschwernis bei der Arbeitsleistung liegt, soweit die Prämie den Rahmen des Üblichen nicht übersteigt. Eine Corona-Prämie gehört nach § 850 a Nr. 3 ZPO nicht zum pfändbaren Einkommen. Maßgeblich ist, dass der Arbeitgeber durch die Leistung dem Arbeitnehmer die tatsächlich gegebene Erschwernis kompensieren möchte. Im konkreten Fall war eine Corona-Prämie i. H. v. 400,00 € geleistet worden, die nach Auffassung des Gerichts auch insbesondere nicht den Rahmen des Üblichen im Sinne von § 850 a Nr. 3 ZPO übersteigt.

BAG, Urtr. v. 25.08.2022, 8 AZR 14/22

Vorlage eines negativen Corona-Tests durch den Arbeitnehmer – Annahmeverzug

Erteilt der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer, der aus einem SARS-CoV-2-Risikogebiet zurückkehrt, ein 14-tägiges Betretungsverbot für das Betriebsgelände, obwohl der Arbeitnehmer entsprechend den verordnungsrechtlichen Vorgaben bei der Einreise aufgrund der Vorlage eines aktuellen negativen PCR-Tests und eines ärztlichen Attestes über Symptombefreiheit keiner Absonderungspflicht (Quarantäne) unterliegt, schuldet der Arbeitgeber grundsätzlich Vergütung wegen Annahmeverzuges.

BAG, Urtr. v. 10.08.2022, 5 AZR 154/22

Kündigung trotz Elternzeit

Eine betriebsbedingte Änderungskündigung einer Arbeitnehmerin während der Elternzeit ist zulässig, wenn der ursprüngliche Arbeitsplatz der Arbeitnehmerin durch eine zulässige unternehmerische Entscheidung des Arbeitgebers weggefallen und damit eine Beschäftigung zu den bisherigen Bedingungen nicht mehr möglich ist und die Zustimmung des Integrationsamtes eingeholt wurde.

LAG Berlin-Brandenburg, Urtr. v. 05.07.2022, 16 Sa 1750/21

Sozialplanabfindung für Gewerkschaftsmitglieder

Gewerkschaftsmitglieder erhalten keine höhere Sozialabfindung, selbst wenn der Arbeitgeber eine solche in einer Betriebsratssitzung erklärt. Etwaige Erklärungen des Arbeitgebers in der Betriebsratssitzung richten sich allenfalls an den Betriebsrat. Mangels Einhaltung der für Betriebsvereinbarungen erforderlichen Schriftform, § 77 Abs. 2 S. 1, Abs. 4 S. 1 BetrVG (Betriebsverfassungsgesetz), kann die Zusage zu keinen Rechtsansprüchen der Arbeitnehmer führen.

LAG Düsseldorf, Urtr. v. 29.06.2022, 1 Sa 991/21

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 Streißig
Fachanwältin
für Arbeitsrecht
Büro Hamm



Sandra Rothermund-Quast
Fachanwältin
für Arbeitsrecht
Büro Hamm