

Arbeitsrecht aktuell

November/Dezember 2011

Besetzung freier Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen

Arbeitgeber sind verpflichtet zu prüfen, ob sie freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzen können. Um auch arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldete schwerbehinderte Menschen zu berücksichtigen, müssen sie frühzeitig Verbindung mit der Agentur für Arbeit aufnehmen. Diese in § 81 Absatz 1 SGB IX geregelte gesetzliche Pflicht trifft alle Arbeitgeber, nicht nur die des öffentlichen Dienstes. Ein abgelehnter schwerbehinderter Bewerber kann sich darauf berufen, dass die Verletzung dieser Pflicht seine Benachteiligung wegen der Behinderung vermuten lasse.

BAG, Urt. vom 13.10.2011, 8 AZR 608/10

Vererblichkeit von Urlaubsabgeltungsansprüchen

Gemäß § 7 Absatz 4 BUrlG (Bundesurlaubsgesetz) ist der Urlaub abzugelten, wenn er wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommen werden kann. Nach § 1922 Abs. 1 BGB geht mit dem Tod einer Person deren Vermögen als Ganzes auf die Erben über. Das BAG hat entschieden, dass mit dem Tod des Arbeitnehmers der Urlaubsanspruch erlischt. Er wandelt sich nicht nach § 7 Absatz 4 BUrlG in einen Abgeltungsanspruch um.

BAG, Urt. vom 20.09.2011, 9 AZR 416/10

Annahmeverzug bei fristloser Kündigung

Im Fall einer fristlosen Kündigung, die rechtskräftig aus formalen Gründen für unwirksam befunden wurde, gerät der Arbeitgeber im Regelfall in Annahmeverzug, es sei denn, dass in einem Extremfall die Weiterbeschäftigung und Lohnzahlung unzumutbar ist. Ein Extremfall ist nicht nur dann anzunehmen, wenn Rechtsgüter wie Leib, Leben oder Persönlichkeitsrecht bedroht sind. Ein Extremfall kann auch bei fortgesetzten schwerwiegenden Vermögensdelikten zulasten des Arbeitgebers vorliegen, wenn die Taten aufgrund der Umstände im Einzelfall besonders schwer wiegen. Das ist dann anzunehmen, wenn Vermögensstraftaten fortgesetzt und unter Ausnutzung der Position des Arbeitnehmers begangen werden und Anhaltspunkte für eine hohe Wahrscheinlichkeit weiterer Straftaten aus dem Verhalten des Arbeitnehmers erkennbar sind.

LAG Hamm, Urt. vom 12.04.2011, 19 Sa 258/11

Verlängerung der Elternzeit

Nach § 16 Absatz 1 Satz 1 BEEG (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz) müssen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Elternzeit in Anspruch nehmen wollen, gegenüber dem Arbeitgeber erklären, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren Elternzeit genommen werden soll. Eine damit festgelegte Elternzeit kann der Arbeitnehmer gemäß § 16 Absatz 3 Satz 1 BEEG nur verlängern, wenn der Arbeitgeber zustimmt. Die Entscheidung des Arbeitgebers ist nach billigem Ermessen entsprechend § 315 Absatz 3 BGB zu treffen, ob der Verlängerung der Elternzeit zugestimmt wird.

BAG, Urt. vom 18.10.2011, 9 AZR 315/10

Kündigung eines Chefarztes einer katholischen Klinik wegen Wiederverheiratung

Die Wiederverheiratung eines katholischen Chefarztes an einem katholischen Krankenhaus rechtfertigt nicht in jedem Fall seine ordentliche Kündigung. Zwar haben Religionsgemeinschaften und die ihnen zugeordneten Einrichtungen das verfassungsmäßige Recht, von ihren Beschäftigten ein loyales Verhalten im Sinne ihres jeweiligen Selbstverständ-

nisses verlangen zu können. Als Loyalitätsverstoß kommt auch der Abschluss einer nach katholischem Verständnis ungültigen Ehe in Betracht. Eine Kündigung ist aber nur dann gerechtfertigt, wenn der Loyalitätsverstoß auch bei Abwägung der Interessen beider Vertragsteile im Einzelfall ein hinreichend schweres Gewicht hat.

BAG, Urt. vom 08.09.2011, 2 AZR 543/10

Befristung von Urlaubsansprüchen

Gemäß § 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG muss der Erholungsurlaub im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nach § 7 Abs. 3 Satz 2 BUrlG nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden (§ 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG).

Im konkreten Fall war der Arbeitnehmer von Januar 2005 bis Juni 2008 durchgehend arbeitsunfähig erkrankt. Danach nahm er die Arbeit wieder auf. Im Kalenderjahr 2008 gewährte der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer 30 Arbeitstage Erholungsurlaub. Nachfolgend verlangte der Arbeitnehmer die seines Erachtens für die Kalenderjahre 2005 bis 2007 bestehenden Erholungsurlaubsansprüche. Das BAG hat einen solchen Anspruch verneint. Wird ein zunächst arbeitsunfähig erkrankter Arbeitnehmer im Kalenderjahr einschließlich des Übertragungszeitraums so rechtzeitig gesund, dass er in der verbleibenden Zeit seinen Urlaub nehmen kann, erlischt der aus früheren Zeiträumen stammende Urlaubsanspruch mit Ablauf des Kalenderjahres.

BAG, Urt. vom 09.08.2011, 9 AZR 425/10

Inhalt des Arbeitszeugnisses

Verpflichtet sich der Arbeitgeber in einem gerichtlichen Vergleich zur Erteilung eines wohlwollenden Arbeitszeugnisses, welches „dem beruflichen Fortkommen förderlich ist“, so kann der Arbeitnehmer verlangen, dass in das Zeugnis die Abschlussklausel aufgenommen wird „Für die weitere berufliche und private Zukunft wünschen wir alles Gute!“.

LAG Hamm, Urt. vom 08.09.2011, 8 Sa 509/11

Wechsel zu einer „Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft“ vor Betriebsübergang

Schließen Arbeitnehmer vor einem Betriebsübergang einen dreiseitigen Vertrag, mit dem sie vom Betriebsveräußerer zu einer Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft wechseln, so ist diese Vereinbarung wirksam, wenn sie auf das endgültige Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Betrieb gerichtet ist. Die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses mit dem Betriebsveräußerer verstößt jedoch gegen zwingendes Recht, wenn dadurch bei gleichzeitigem Erhalt des Arbeitsplatzes die Beseitigung der Kontinuität des Arbeitsverhältnisses bezweckt wird. Davon ist auszugehen, wenn die Betriebserberwerberin den Arbeitnehmern schon neue Arbeitsverhältnisse verbindlich in Aussicht gestellt hat.

BAG, Urt. vom 18.08.2011, 8 AZR 312/10

Leiharbeiter – Interessenausgleich beim Entleiher

Der Arbeitgeber hat im Fall einer Betriebsänderung in Unternehmen mit in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern gemäß § 111 Satz 1 BetrVG mit dem Betriebsrat über einen Interessenausgleich zu beraten. Bei der Ermittlung dieses Schwellenwerts sind Leiharbeiter, die länger als drei Monate im Unternehmen eingesetzt sind, zu berücksichtigen, obwohl sie nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Entleiher stehen. Unterlässt der Arbeitgeber die gebotene Beratung mit dem Betriebsrat, haben Arbeitnehmer, die infolge der Betriebsänderung ihren Arbeitsplatz verlieren, einen Anspruch auf eine Abfindung als Nachteilsausgleich (§ 113 Absatz 3 BetrVG).

BAG, Urt. vom 18.10.2011, 1 AZR 335/10

Unsere Fachanwälte für Arbeitsrecht:



Peter C. Weyand
Rechtsanwalt, Notar
Büro Hamm



Dr. Herbert Lohmann
Rechtsanwalt
Büro Hamm



Ingo J. Padberg
Rechtsanwalt
Büro Leipzig



Frank Kott
Rechtsanwalt
Büro Leipzig



Dr. Stephan Renners
Rechtsanwalt
Büro Hamm