

Arbeitsrecht aktuell

März/April 2014

Kein Anspruch auf die Übertragung von Resturlaub und Voraussetzungen eines Anspruchs auf Urlaubersatz

Die jahrelang gehandhabte Übertragung des Resturlaubes auf das Folgejahr durch den öffentlichen Arbeitgeber begründet keinen Anspruch auf Fortführung der Handhabung. Ein Urlaubersatzanspruch als Schadensersatz setzt voraus, dass der Arbeitnehmer den Arbeitgeber mit der Urlaubsgewährung in Verzug setzt. Die hierfür erforderliche Mahnung nach § 286 Abs. 1 BGB setzt voraus, dass der Arbeitnehmer rechtzeitig die Urlaubsgewährung für einen bestimmten Zeitraum beantragt. Eine bloße Aufforderung zur Bestätigung, dass noch Resturlaub in bestimmtem Umfang zusteht, reicht ebenso wenig aus, wie die zeitlich nicht konkretisierte rein vorsorgliche Geltendmachung des Resturlaubs oder eine Klage auf Feststellung, dass noch Resturlaub in bestimmtem Umfang zusteht.

LAG Nürnberg, Urt. vom 11.10.2013, 8 Sa 756/12

Haftung des Arbeitgebers bei Diskriminierung

Ansprüche auf Entschädigung bei Verstößen gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) nach § 15 Abs. 2 müssen gegen den Arbeitgeber gerichtet werden. Wird bei der Ausschreibung von Stellen ein Personalvermittler eingeschaltet, haftet dieser für solche Ansprüche nicht. Der Senat hatte nicht über die Frage zu entscheiden, ob gegen den Personalvermittler andere Ansprüche entstehen können. Jedenfalls der Anspruch auf Entschädigung für immaterielle Schäden nach § 15 Abs. 2 AGG richtet sich ausschließlich gegen den Arbeitgeber.

BAG, Urt. vom 23.01.2014, 8 AZR 118/13

Anspruch auf Entgeltumwandlung – Aufklärungspflicht des Arbeitgebers

Nach § 1a) Abs. 1 S. 1 BetrAVG kann der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber verlangen, dass von seinen künftigen Entgeltansprüchen bis zu 4 vom 100 der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung durch Entgeltumwandlung für seine betriebliche Altersversorgung verwendet werden. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, den Arbeitnehmer von sich aus auf diesen Anspruch hinzuweisen. Wie bereits die Vorinstanzen hat auch das BAG den durch den Arbeitnehmer geltend gemachten Schadensersatzanspruch verneint. Eine Pflichtverletzung des Arbeitgebers liegt nach Auffassung des Senats nicht vor.

BAG, Urt. vom 21.01.2014, 3 AZR 807/11

Kündigung durch den Insolvenzverwalter während der Elternzeit

Wird über das Vermögen des Arbeitgebers das Insolvenzverfahren eröffnet, besteht das Arbeitsverhältnis zunächst fort. Der Insolvenzverwalter kann das Arbeitsverhältnis allerdings unter Beachtung der kündigungsschutzrechtlichen Bestimmungen kündigen. § 113 S. 2 InsO sieht dafür eine Kündigungsfrist von höchstens drei Monaten vor, die allen längeren vertraglichen, tariflichen oder gesetzlichen Kündigungsfristen vorgeht. Als Ausgleich für die insolvenzbedingte vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses gewährt § 113 S. 3 InsO einen verschuldensunabhängigen Schadensersatzanspruch. § 113 InsO ist eine in sich geschlossene Regelung, die dem Arbeitnehmer keinen Anspruch darauf gewährt, dass der Insolvenzverwalter von der Höchstfrist des § 113 S. 2 InsO keinen oder nur eingeschränkten Gebrauch macht, wenn die Beendigung des Arbeitsverhältnisses sozialversicherungsrechtliche Nachteile nach sich zieht. Das Gesetz sieht insoweit allein den Schadensersatzanspruch nach § 113 S. 3 InsO vor.

BAG, Urt. vom 27.02.2014, 6 AZR 301/12

Ordentliche Kündigung wegen Steuerhinterziehung

Erschleicht sich ein Arbeitnehmer durch eine gegen das Einkommensteuerrecht verstoßende Abrechnungspraxis ein höheres Nettoeinkommen, kann dies eine ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber rechtfertigen. Dies gilt auch, wenn die rechtswidrige Abrechnung in Kenntnis oder mit Zustimmung des Vorgesetzten erfolgte. Eine solche rechtswidrige Abrechnungspraxis liegt etwa vor, wenn ein Arbeitnehmer dafür sorgt, dass seine Arbeit teilweise über geringfügig Beschäftigte abgerechnet wird, die ihm das gezahlte Gehalt anschließend weiterleiten.

ArbG Kiel, Urt. vom 07.01.2014, 2 Ca 1793/13

Vertragliche Erweiterung des Direktionsrechts und Wirksamkeit einer Vertragsklausel über den Wegfall einer an den Fortbestand der Prokura gebundenen Zulage

Eine vertragliche Regelung, durch die das Direktionsrecht des Arbeitgebers in zulässiger Weise erweitert wird, berechtigt nicht zur Entziehung höherwertiger Aufgaben und einer Vorgesetztenstellung. Eine vom Arbeitgeber vorformulierte Vertragsbestimmung, nach der dem Arbeitnehmer eine Zulage nur für die Dauer des Fortbestandes der Prokura gewährt wird, ist unwirksam. Eine solche Vertragsbestimmung weicht von wesentlichen Grundgedanken der Regelung in § 52 Abs. 1, 2. HS. HGB ab, ohne dass dies durch begründete und billigenwerte Interessen des Arbeitgebers gerechtfertigt ist.

LAG Hamburg, Urt. vom 23.10.2013, 6 Sa 29/13

Einstandspflicht des Arbeitgebers bei Herabsetzung der Leistungen durch die Pensionskasse

Sagt der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu, die über eine Pensionskasse durchgeführt werden und macht die Pensionskasse von ihrem satzungsmäßigen Recht Gebrauch, Fehlbeträge durch Herabsetzung ihrer Leistungen auszugleichen, so muss der Arbeitgeber gemäß § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG dem Versorgungsempfänger im Umfang der Leistungskürzung für die auf seinen Beiträgen beruhende Versorgung eintreten. Eine Einstandsverpflichtung des Arbeitgebers besteht allerdings nicht für bei der Altersversorgung berücksichtigte (befristete) Gewinnanteile, die nicht auf der Beitragszahlung des Arbeitgebers, sondern auf dem Wirtschaften der Pensionskasse beruhen. Der Arbeitnehmer hat darzulegen, ob und inwieweit die auf Beiträgen des Arbeitgebers beruhende Pension gekürzt worden war.

LAG München, Urt. vom 12.11.2013, 6 Sa 508/13

Mindestaltersgrenze in einer Pensionsordnung für den Anspruch auf Invalidenrente

Eine Bestimmung in einer Pensionsordnung, nach der ein Anspruch auf eine Invalidenrente bei Berufsunfähigkeit nur besteht, wenn der Arbeitnehmer bei Eintritt des Versorgungsfalles mindestens das 50. Lebensjahr vollendet hat, ist wirksam. Sie verstößt nicht gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters. Der im August 1956 geborene Kläger war seit 1977 bei der Beklagten beschäftigt. Ihm waren Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach der Pensionsordnung der Beklagten zugesagt worden. Diese sieht vor, dass Rentenleistungen gewährt werden, wenn der Betriebsangehörige bei Eintritt des Versorgungsfalles eine Mindestdienstzeit und ein Mindestalter in den Diensten der Firma erreicht hat. Bei Invalidität infolge Berufsunfähigkeit beträgt das Mindestalter für die Rentenzahlung 50 Jahre. Nachdem dem Kläger mit Wirkung ab 2002 eine gesetzliche Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung bei Berufsunfähigkeit bewilligt worden war, schlossen die Parteien in 2003 einen Aufhebungsvertrag. Die auf Zahlung einer Invalidenrente nach der Pensionsordnung der Beklagten gerichtete Klage hatte keinen Erfolg. Dem Anspruch des Klägers steht die Bestimmung der Pensionsordnung entgegen, wonach das Mindestalter für die Rentenzahlung bei Invalidität infolge Berufsunfähigkeit 50 Jahre beträgt. Dieses Mindestalter hatte der Kläger bei Eintritt des Versorgungsfalles der teilweisen Erwerbsminderung bei Berufsunfähigkeit nicht erreicht.

BAG, Urt. vom 10.12.2013, 3 AZR 796/11



Peter C. Weyand
Rechtsanwalt
Büro Hamm



Frank Kott
Rechtsanwalt
Büro Leipzig



Dr. Stephan Renners
Rechtsanwalt
Büro Hamm



Katalin Winkler
Rechtsanwältin
Büro Hamm



Robert Runkel
Rechtsanwalt
Büro Leipzig