

Arbeitsrecht aktuell

Juli/August 2014

Untergang des Urlaubsabgeltungsanspruches durch den Tod des Arbeitnehmers

Nach der Rechtsprechung des BAG erlischt mit dem Tod des Arbeitnehmers dessen Urlaubsanspruch (BAG, Urteil vom 20.09.2011, Az. 9 AZR 416/10). Das LAG Hamm hatte Bedenken bezüglich der Vereinbarkeit dieser BAG-Rechtsprechung mit dem Unionsrecht und legte die Frage daher dem EuGH zur Entscheidung vor. Dieser hat nunmehr entschieden, dass die Rechtsprechung des BAG mit dem Unionsrecht nicht vereinbar ist. Nach Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG darf der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nicht ohne die Begründung eines Abgeltungsanspruches für nicht genommenen Urlaub untergehen, wenn das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers endet. Die Abgeltung ist nicht davon abhängig, dass der Arbeitnehmer im Vorfeld einen Antrag gestellt hat.

EuGH, Urt. vom 12.06.2014, Rs. C-118/13 (Bollacke)

Zustandekommen eines schriftlichen Arbeitsvertrages bei fehlender Sprachkenntnis

Die Unterzeichnung eines in deutscher Sprache abgefassten schriftlichen Arbeitsvertrages darf der Arbeitgeber auch dann als Annahmeerklärung verstehen, wenn der Arbeitnehmer der deutschen Sprache nicht oder nicht ausreichend mächtig ist.

BAG, Urt. vom 19.03.2014, 5 AZR 252/12

Unterschiedliche Berechnung von Betriebsrenten für gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte

Eine unterschiedliche Berechnung von Betriebsrenten für gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte im Rahmen einer Gesamtversorgung kann zulässig sein. Dies gilt insbesondere dann, wenn die Vergütungsstrukturen unterschiedlich sind und sich diese Unterschiede auf die Berechnungsgrundlagen der betrieblichen Altersversorgung auswirken. Ein solcher Fall liegt vor, wenn die gewerblichen Arbeitnehmer aufgrund von Zulagen und Zuschlägen ein höheres pensionsfähiges Gehalt erhalten und dadurch einen höheren gesetzlichen Rentenanspruch als Angestellte derselben Vergütungsgruppe erwerben.

BAG, Urt. vom 17.06.2014, 3 AZR 757/12

Insolvenzanfechtung von im Wege des Bargeschäfts erfolgten Lohnzahlungen

Die Anfechtungstatbestände in §§ 129 ff. InsO ermöglichen es dem Insolvenzverwalter, vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens vorgenommene Schmälerungen der Insolvenzmasse rückgängig zu machen. Nach § 133 InsO können in den letzten 10 Jahren vor dem Insolvenzantrag erfolgte Entgeltzahlungen angefochten werden, wenn der Arbeitgeber mit dem Vorsatz, seine Gläubiger zu benachteiligen, gehandelt hat und der Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Zahlung diesen Vorsatz kannte. Eine solche sogenannte Vorsatzanfechtung ist auch möglich, wenn das Entgelt als Gegenleistung für die in engem zeitlichen Zusammenhang erbrachte gleichwertige Arbeitsleistung gezahlt wird und damit ein Bargeschäft im Sinne des § 142 InsO vorliegt. Ob der Arbeitgeber mit Benachteiligungsvorsatz gehandelt hat und der Arbeitnehmer davon Kenntnis hatte, kann nur aus Indizien hergeleitet werden. Ein Indiz von besonderer Bedeutung ist die Kenntnis der Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers. Allerdings sind die subjektiven Voraussetzungen der Vorsatzanfechtung nicht stets schon dann zu bejahen, wenn der Arbeitgeber zahlungsunfähig war und der Arbeitnehmer dies wusste. Vielmehr muss auch dieses Indiz einzelfallbezogen auf seine Beweiskraft hin geprüft werden. Erfolgt die Entgeltzahlung im Wege des Bargeschäfts, kann sich auch bei Kenntnis der eigenen Zahlungsunfähigkeit der Wille des Arbeitgebers darauf beschränken, eine gleichwertige Gegenleistung für die zur Fortführung des Unternehmens nötige Arbeitsleistung zu erbringen, ohne dass ihm eine damit verbundene Gläubigerbenachteiligung bewusst wird.

BAG, Urt. vom 29.01.2014, 6 AZR 345/12

Anspruch eines Fremdgeschäftsführers einer GmbH auf Betriebsrente

Der Fremdgeschäftsführer einer GmbH kann nach § 17 Abs. 1 S. 2 i.V.m. § 30 a BetrAVG bereits ab dem 60. Lebensjahr eine vorgezogene Betriebsrente verlangen, wenn er die in § 30 a Abs. 1 BetrAVG genannten Voraussetzungen erfüllt. Dazu ist nicht erforderlich, dass ab dem 60. Lebensjahr ein Anspruch auf eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung besteht.

BAG, Urt. vom 15.04.2014, 3 AZR 114/12

Ausschluss von Männern bei der Bewerbung

Wird eine Volontariatsstelle bei einer Zeitung ausschließlich für eine Frau mit Migrationshintergrund ausgeschrieben und werden Bewerbungen von Männern von vornherein abgelehnt, stellt dies eine verbotene Ungleichbehandlung dar. Eine Rechtfertigung der Ungleichbehandlung kann nicht darauf gestützt werden, dass sie erforderlich sei, um den Anteil von Frauen in Führungspositionen im Journalismus zu erhöhen, denn die Besetzung einer Volontariatsstelle ist zur Erreichung dieses Zweckes ungeeignet.

ArbG Berlin, Urt. vom 05.06.2014, 42 Ca 1513/14

Anspruch auf Abschluss eines Folgevertrages nach Ablauf einer sachgrundlosen Befristung bei unzulässiger Benachteiligung wegen Betriebsrats Tätigkeit

Ein Betriebsratsmitglied, dessen Arbeitsverhältnis gemäß § 14 Abs. 2 TzBfG sachgrundlos befristet ist, hat einen gerichtlich durchsetzbaren Anspruch auf Abschluss eines Folgevertrages, wenn der Arbeitgeber nach Ablauf der Befristung einen Anschlussvertrag aufgrund der Betriebsrats Tätigkeit verweigert und dadurch das Betriebsratsmitglied im Sinne des § 78 S. 2 BetrVG unzulässig benachteiligt. Die Darlegungs- und Beweislast für die unzulässige Benachteiligung trägt grundsätzlich das Betriebsratsmitglied. Werden Indizien für eine unzulässige Benachteiligung dargelegt, muss sich der Arbeitgeber jedoch darauf konkret einlassen und die Indizien entkräften.

BAG, Urt. vom 25.06.2014, 7 AZR 147/12

Bildung eines Arbeitsschutzausschusses

§ 11 S. 1 ASiG verpflichtet den Arbeitgeber in Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten, einen Arbeitsschutzausschuss zu bilden. Kommt er dieser Verpflichtung nicht nach, kann sich der Betriebsrat nach § 89 Abs. 1 S. 2 BetrVG an die zuständige Arbeitsschutzbehörde wenden. Diese hat die Errichtung eines Arbeitsschutzausschusses nach § 12 ASiG anzuordnen und kann im Weigerungsfall eine Geldbuße verhängen. Dem Betriebsrat steht kein Initiativrecht zur Bildung eines Arbeitsschutzausschusses zu.

BAG, Beschl. vom 15.04.2014, 1 ABR 82/12



Peter C. Weyand
Rechtsanwalt
Büro Hamm



Frank Kott
Rechtsanwalt
Büro Leipzig



Dr. Stephan Renners
Rechtsanwalt
Büro Hamm



Robert Runkel
Rechtsanwalt
Büro Leipzig



Christiane Streßig
Rechtsanwältin
Büro Hamm