

Arbeitsrecht aktuell

Mai/Juni 2015

Kürzung des Erholungsurlaubs wegen Elternzeit

Nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann der Arbeitgeber den Erholungsurlaub wegen Elternzeit nicht mehr kürzen. Die Regelung in § 17 Abs. 1 S. 1 des Gesetzes zum Elterngeld und zur Elternzeit (BEEG), wonach der Arbeitgeber den Erholungsurlaub, der dem Arbeitnehmer für das Urlaubsjahr zusteht, für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um 1/12 kürzen kann, setzt voraus, dass der Anspruch auf Erholungsurlaub noch besteht. Daran fehlt es jedoch, wenn das Arbeitsverhältnis beendet ist und der Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaubsabgeltung hat. Die bisherige Rechtsprechung zur Kürzungsbefugnis des Arbeitgebers auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses beruhte auf der durch das Bundesarbeitsgericht (BAG) vollständig aufgegebenen Surrogatstheorie. Nach der neuen Rechtsprechung des BAG ist der Anspruch auf Urlaubsabgeltung nicht mehr Surrogat des Urlaubsanspruchs, sondern ein reiner Geldanspruch. Der Anspruch wird behandelt wie jeder andere Zahlungsanspruch des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber.

BAG, Ur. v. 19.05.2015, 9 AZR 725/13

Kündigung nach In-vitro-Fertilisation

Nach § 9 Abs. 1 S. 1 Mutterschutzgesetz (MuSchG) ist eine ohne behördliche Zustimmung ausgesprochene Kündigung gegenüber einer Frau während der Schwangerschaft unzulässig, wenn dem Arbeitgeber zur Zeit der Kündigung die Schwangerschaft bekannt war oder sie ihm innerhalb zweier Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird. Im Fall einer Schwangerschaft nach einer Befruchtung außerhalb des Körpers (In-vitro-Fertilisation) greift das mutterschutzrechtliche Kündigungsverbot bereits ab dem Zeitpunkt der Einsetzung der befruchteten Eizellen (sogenannter Embryonentransfer) und nicht erst mit ihrer erfolgreichen Einnistung (Nidation).

BAG, Ur. v. 26.03.2015, 2 AZR 237/14

Tariflicher Mindestlohn – Geltung auch für Krankheit, Urlaub und Feiertage

Einschlägige tarifliche Mindestlohnvorschriften gelten auch für die Höhe der Entgeltfortzahlung an Feiertagen und im Krankheitsfall sowie für die Höhe der Urlaubsabgeltung. Dies ergibt sich für Krankheits- und Feiertage aus dem Entgeltausfallprinzip, für das Urlaubsentgelt aus dem Referenzprinzip. Beide Prinzipien gelten auch, wenn sich die Höhe des Arbeitsentgelts aus einer Mindestlohnregelung ergibt, die keine eigenen Bestimmungen zu Entgeltfortzahlung und Urlaubsentgelt enthält. Ein Rückgriff auf eine vertraglich vereinbarte niedrigere Vergütung ist dann unzulässig.

BAG, Ur. v. 13.05.2015, 10 AZR 191/14

Kündigung bei häufigen Kurzerkrankungen – betriebliches Eingliederungsmanagement

Es ist Sache des Arbeitgebers, die Initiative zur Durchführung eines gesetzlich gebotenen betrieblichen Eingliederungsmanagements (bEM) zu ergreifen. Dazu gehört, dass er den Arbeitnehmer auf die Ziele des bEM sowie auf die Art und den Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinweist. Hat der Arbeitgeber die gebotene Initiative nicht ergriffen, muss er zur Darlegung der Verhältnismäßigkeit einer auf krankheitsbedingte Fehlzeiten gestützten Kündigung nicht nur die objektive Nutzlosigkeit arbeitsplatzbezogener Maßnahmen im Sinne von § 1 Abs. 2 S. 2 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) aufzeigen. Er muss vielmehr auch dartun, dass künftige Fehlzeiten ebenso wenig durch gesetzlich vorgesehene Hilfen oder Leistungen der Rehabilitationsträger in relevantem Umfang hätten vermieden werden können.

BAG, Ur. v. 20.11.2014, 2 AZR 755/13

Ansprüche aus Tarifvertrag – Günstigkeitsvergleich

Die Regelungen eines auf ein Arbeitsverhältnis aufgrund vertraglicher Bezugnahme anwendbaren Tarifvertrages kommen nach dem in § 4 Abs. 3 Tarifvertragsgesetz (TVG) verankerten Günstigkeitsprinzip nur zum Tragen, soweit sie gegenüber dem kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit geltenden Tarifvertrag für den Arbeitnehmer günstiger sind. Dies ist im Wege des sogenannten Sachgruppenvergleichs zu ermitteln. Ist nach diesen Maßstäben nicht zweifelsfrei feststellbar, dass die individualvertragliche Regelung für den Arbeitnehmer günstiger ist, verbleibt es bei der zwingenden Geltung der tariflichen Bestimmungen.

BAG, Urt. v. 15.04.2015, 4 AZR 587/13

Schmerzensgeld und Schadensersatz im Berufsausbildungsverhältnis

Auszubildende, die durch ihr Verhalten bei einem Beschäftigten desselben Betriebs einen Schaden verursachen, haften ohne Rücksicht auf ihr Alter nach den gleichen Regeln wie andere Arbeitnehmer.

BAG, Urt. v. 19.03.2015, 8 AZR 67/14

Angemessenheit der Ausbildungsvergütung

Ausbildende haben Auszubildenden gemäß § 17 Abs. 1 S. 1 Berufsbildungsgesetz (BBiG) eine angemessene Vergütung zu gewähren. Maßgeblich für die Angemessenheit ist die Verkehrsanschauung. Wichtigster Anhaltspunkt für diese sind die einschlägigen Tarifverträge. Eine Ausbildungsvergütung ist in der Regel nicht mehr angemessen, wenn sie die in einem einschlägigen Tarifvertrag geregelte um mehr als 20 % unterschreitet. Handelt es sich bei dem Auszubildenden um eine gemeinnützige juristische Person, rechtfertigt allein der Status der Gemeinnützigkeit es nicht, bei der Prüfung der Angemessenheit der Ausbildungsvergütung von einer Orientierung an den einschlägigen Tarifverträgen abzusehen. Eine durch Spenden Dritter finanzierte Ausbildungsvergütung, die mehr als 20 % unter den tariflichen Sätzen liegt, ist allerdings noch nicht zwingend unangemessen. Vielmehr kann der Ausbildungsbildende die darauf gerichtete Vermutung widerlegen, indem er darlegt, dass besondere Umstände die niedrigere Ausbildungsvergütung rechtfertigen.

BAG, Urt. v. 29.04.2015, 9 AZR 108/14

Rückforderung von Provisionsvorschüssen – Transparenzkontrolle

Eine Vertragsklausel in Allgemeinen Geschäftsbedingungen, die nicht näher benannte Provisions- und Stornohafungsbedingungen in Bezug nimmt und den Provisionsanspruch daran knüpft, dass der Arbeitnehmer diese Bedingungen „anerkennt und als vertragsgemäß akzeptiert“, hält einer Transparenzkontrolle nach § 307 Abs. 3 S. 2 in Verbindung mit Abs. 1 S. 2 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) nicht stand.

Eine schlüssige Klage auf Rückforderung von Provisionsvorschüssen erfordert die Darlegung, für welchen Vertrag Provision in welcher Höhe als Vorschuss gezahlt wurde, für welche Prämie der Provisionsanspruch entsteht, inwieweit es nicht zur Prämienzahlung durch den Versicherungsnehmer gekommen ist und welche Auswirkungen dies nach welchen vertraglichen Vereinbarungen der Parteien auf den Provisionsanspruch des Vermittlers hat. Dies gilt auch hinsichtlich kleiner Rückforderungsbeträge (sogenannte Kleinstorni). Darüber hinaus hat der Arbeitgeber nach § 87a Abs. 3 Handelsgesetzbuch (HGB) die ordnungsgemäße Nachbearbeitung des einzelnen notleidenden Versicherungsvertrages darzulegen, für den er eine Rückforderung geltend macht.

BAG, Urt. v. 21.01.2015, 10 AZR 84/14

Anspruch auf tarifliche Leistungen – Stichtagsregelung für Gewerkschaftsmitglieder

Ein Haustarifvertrag, der einen sozialplanähnlichen Inhalt hat, kann für Leistungen, die zur Abmilderung der wirtschaftlichen und sozialen Nachteile an tarifgebundene Arbeitnehmer gezahlt werden, eine Stichtagsregelung vorsehen, nach der ein Anspruch nur für diejenigen Mitglieder besteht, die zum Zeitpunkt der tariflichen Einigung der Gewerkschaft bereits beigetreten waren.

BAG, Urt. v. 15.04.2015, 4 AZR 796/13

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