

Arbeitsrecht aktuell **Januar/Februar 2017**

Massenentlassung und Elternzeit

Massenentlassungen innerhalb von 30 Kalendertagen bedürfen nach Maßgabe von § 17 KSchG (Kündigungsschutzgesetz) zu ihrer Wirksamkeit einer vorherigen ordnungsgemäßen Konsultation des Betriebsrats und einer vorherigen ordnungsgemäßen Anzeige an die Agentur für Arbeit. Unter Berücksichtigung dieser Rechtsprechung hat das BAG (Bundesarbeitsgericht) eine Kündigung gegenüber einer Arbeitnehmerin für wirksam erachtet, die sich zur Zeit der wegen einer Betriebsstilllegung durchgeführten Massenentlassungen in Elternzeit befand und deren Arbeitsverhältnis erst nach Ablauf des Zeitraums von 30 Kalendertagen gekündigt wurde, obwohl sich die Kündigungen der übrigen Arbeitsverhältnisse mangels einer ordnungsgemäßen Konsultation des Betriebsrats gemäß § 17 KSchG als unwirksam erwiesen hatten. Das Bundesverfassungsgericht hat das Urteil aufgehoben, weil es die Klägerin in ihren Grundrechten verletze. Die Klägerin werde unzulässig wegen der von ihr in Anspruch genommenen Elternzeit und wegen ihres Geschlechts benachteiligt, wenn ihr der Schutz vor Massenentlassungen versagt werde, weil das Abwarten der wegen der Elternzeit notwendigen behördlichen Zustimmung zur Kündigung dazu geführt habe, dass die Kündigung erst nach Ablauf des 30-Tage-Zeitraums erklärt wurde. In diesen Fällen gelte der 30-Tage-Zeitraum auch dann als gewahrt, wenn die Antragstellung auf Zustimmung der zuständigen Behörde zu der Kündigung innerhalb dieses Zeitraums erfolgt sei.

BAG, Urt. v. 26.01.2017, 6 AZR 442/16

Personalgespräch und Arbeitsunfähigkeit

Ein durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhandelter Arbeitnehmer ist regelmäßig nicht verpflichtet, auf Anweisung des Arbeitgebers im Betrieb zu erscheinen, um dort an einem Gespräch zur Klärung der weiteren Beschäftigungsmöglichkeit teilzunehmen. Da der erkrankte Arbeitnehmer während der Arbeitsunfähigkeit seiner Arbeitspflicht nicht nachkommen muss, ist er grundsätzlich nicht verpflichtet, im Betrieb zu erscheinen oder sonstige, mit seiner Hauptleistung unmittelbar zusammenhängende Nebenpflichten zu erfüllen. Zwar ist dem Arbeitgeber, sofern er ein berechtigtes Interesse hieran hat, im Rahmen der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen auch während der Dauer der Arbeitsunfähigkeit die Kontaktaufnahme zur Erörterung der Möglichkeiten zur weiteren Beschäftigung nach der Arbeitsunfähigkeit gestattet. Der arbeitsunfähige Arbeitnehmer ist jedoch nicht verpflichtet, hierzu auf Anweisung des Arbeitgebers im Betrieb zu erscheinen, es sei denn, dies ist ausnahmsweise aus betrieblichen Gründen unverzichtbar und der Arbeitnehmer ist dazu gesundheitlich in der Lage.

BAG, Urt. v. 02.11.2016, 10 AZR 596/15

Entschädigung nach AGG und Rechtsmissbrauch

Ein Entschädigungsverlangen nach § 15 Abs. 2 AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) kann dem durchgreifenden Rechtsmissbrauchseinwand nach § 242 BGB (Bürgerliches Gesetzbuch) ausgesetzt sein. Dies ist der Fall, sofern der Anspruchsteller sich nicht beworben hat, um die ausgeschriebene Stelle zu erhalten, sondern es ihm darum gegangen ist, nur den formalen Status als Bewerber im Sinne von § 6 Abs. 1 S. 2 AGG zu erlangen mit dem ausschließlichen Ziel, eine Entschädigung geltend zu machen.

BAG, Urt. v. 11.08.2016, 8 AZR 4/15

Außerordentliche Kündigung und Minusstunden

Das beharrliche Überschreiten der zulässigen Zahl von Minusstunden kann ein wichtiger Grund an sich für eine fristlose Kündigung eines ordentlich nicht mehr kündbaren Angestellten sein. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird dann auch im Rahmen der Interessenabwägung nicht mehr verhindert, wenn sich dieser Vertragsverstoß als Glied in einer Reihe weiterer Vertragsverstöße darstellt und Abmahnungen vorliegen, die Verstöße gegen Arbeitszeitbestimmungen rügen.

LAG Hamburg, Urt. v. 02.11.2016, 5 Sa 19/16

Pauschal-Schadensersatz bei verspäteter Lohnzahlung

Ein Arbeitgeber, der Arbeitslohn verspätet oder unvollständig auszahlt, hat dem Arbeitnehmer gemäß § 288 Abs. 5 BGB (Bürgerliches Gesetzbuch) einen Pauschal-Schadensersatz i. H. v. 40 € zu zahlen. Die 40-Euro-Pauschale ist auch auf Arbeitsentgeltforderungen anwendbar, eine Bereichsausnahme für das Arbeitsrecht besteht nicht. Dem steht auch nicht entgegen, dass es im Arbeitsrecht – anders als im allgemeinen Zivilrecht – keinen Anspruch auf Erstattung außergerichtlicher Rechtsverfolgungskosten gibt.

LAG Köln, Urst. v. 22.11.2016, 12 Sa 524/16

Korrektur eines zu positiven Arbeitszeugnisses

Haben die Parteien des Rechtsstreits in einem Vergleich im Zusammenhang mit der Zeugniserteilung vereinbart, dass der Arbeitnehmer ein Vorschlagsrecht hat, von dem der Arbeitgeber nur aus wichtigem Grund abweichen darf, gilt die Formulierungshoheit als auf den Arbeitnehmer übertragen. Weicht der Arbeitgeber von dem Entwurf des Arbeitnehmers durch Steigerungen nach „oben“ ab, ist der titulierte Zeugnisanspruch nicht erfüllt, sofern sich aus dem Gesamteindruck des Zeugnisses ergibt, dass die Bewertungen durch ihren ironisierenden Charakter nicht ernstlich gemeint sind.

LAG Hamm, Beschl. v. 14.11.2016, 12 Ta 475/16

Schwerbehinderter Bewerber bei öffentlichem Arbeitgeber

Den öffentlichen Arbeitgeber trifft in einem Prozess die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass der schwerbehinderte Bewerber offensichtlich fachlich ungeeignet im Sinne von § 82 S. 3 SGB IX (Sozialgesetzbuch 9) ist. Der öffentliche Arbeitgeber muss aber bereits im Verlauf des Auswahlverfahrens prüfen und entscheiden können, ob er einen schwerbehinderten Menschen zu einem Vorstellungsgespräch einladen muss oder ob er nach § 82 S. 3 SGB IX von der Verpflichtung zur Einladung befreit ist. Diese Prüfung und Entscheidung muss der schwerbehinderte Bewerber dem öffentlichen Arbeitgeber durch entsprechende Angaben zu seinem fachlichen Leistungsprofil in der Bewerbung bzw. den beigefügten Bewerbungsunterlagen ermöglichen. Kommt der Bewerber dieser Mitwirkungspflicht nicht ausreichend nach, geht dies regelmäßig zu seinen Lasten. Auch in einem solchen Fall besteht für den öffentlichen Arbeitgeber regelmäßig keine Verpflichtung, den schwerbehinderten Menschen zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen.

BAG, Urst. v. 11.08.2016, 8 AZR 375/15

Betriebsratstätigkeit und Arbeitszeit

Ein Betriebsratsmitglied, das zwischen zwei Nachtschichten außerhalb seiner Arbeitszeit tagsüber an einer Betriebsratssitzung teilzunehmen hat, ist berechtigt, die Arbeit in der vorherigen Nachtschicht vor dem Ende der Schicht einzustellen, wenn nur dadurch eine ununterbrochene Erholungszeit von 11 Stunden am Tag gewährleistet ist, in der weder Arbeitsleistung noch Betriebsratstätigkeit zu erbringen ist. Nach § 5 Abs. 1 ArbZG (Arbeitszeitgesetz) ist dem Arbeitnehmer nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von 11 Stunden zu gewähren. Es kann dahinstehen, ob die Zeit der Erbringung von Betriebsratstätigkeit Arbeitszeit im Sinne von § 2 Abs. 1 ArbZG ist und § 5 Abs. 1 ArbZG deshalb Anwendung findet. Jedenfalls ist bei der Beurteilung, ob dem Betriebsratsmitglied in einer solchen Situation die Fortsetzung der Arbeit in der Nachtschicht wegen der bevorstehenden Betriebsratstätigkeit unzumutbar ist, die Wertung des § 5 Abs. 1 ArbZG zu berücksichtigen.

BAG, Urst. v. 18.01.2017, 7 AZR 224/15

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 Streßig
Fachanwältin
für Arbeitsrecht
Büro Hamm