

Arbeitsrecht aktuell
Rechtsprechungsübersicht 2013 und 2014

20. Mai 2014

beim Bundesverband privater Anbieter sozialer
Dienste e.V.

Referent

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht

Ralf Kaminski, LL.M.

1. Urteil:

BAG, Urteil vom 12.12.2013, 8 AZR 838/12

Diskriminierung wegen Schwangerschaft -
Entschädigung



Wird unter Verstoß gegen das Mutterschutzgesetz einer schwangeren Arbeitnehmerin eine Kündigung erklärt, stellt dies eine Benachteiligung wegen des Geschlechts dar und kann einen Anspruch auf Entschädigung auslösen.

Fall:

Kleinbetrieb gemäß § 23 KSchG, es galt nur
Sonderkündigungsschutz nach § 9 MuSchG

14. Juli 2011: Tod Leibesfrucht, Info an Arbeitgeber, Umgehend Kündigung erklärt

15. Juli 2011: Krankenhaus

16. Juli 2011: Kündigung aus Postkasten genommen



Der besondere, durch § 3 Abs. 1 AGG betonte Schutz der schwangeren Frau vor Benachteiligungen führt jedenfalls in einem Fall wie dem vorliegenden auch zu einem Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG.

Schadenersatz: EUR 3000,00

2. Urteil:

BAG, Urteil vom 13.11.2013, 10 AZR
848/12 -

Sonderzahlung mit Mischcharakter -
Stichtag



Eine Sonderzahlung mit Mischcharakter, die jedenfalls auch Vergütung für bereits erbrachte Arbeitsleistung darstellt, kann in Allgemeinen Geschäftsbedingungen nicht vom Bestand des Arbeitsverhältnisses am 31. Dezember des Jahres abhängig gemacht werden, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde



„Weihnachtsgratifikation“ hatte Elemente einer freiwilligen Leitung und einer Vergütung“



In derartigen Fällen sind Stichtagsregelungen nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam. Die Klausel benachteiligt den Kläger unangemessen. Sie steht im Widerspruch zum Grundgedanken des § 611 Abs. 1 BGB, weil sie dem Arbeitnehmer bereits erarbeiteten Lohn entzieht.

3. Urteil

BAG, Urteil 17.10.2013, 8 AZR 974/12

Betriebsübergang - Verwirkung des Rechts
zum Widerspruch nach § 613a Abs. 6 BGB



Verklagt ein Arbeitnehmer nach einem Betriebsübergang den Betriebserwerber auf Feststellung, dass zwischen ihnen ein Arbeitsverhältnis besteht, so kann er durch die Art und Weise der Prozessführung und Prozessbeendigung sein Recht zum Widerspruch gegen den Übergang seines Arbeitsverhältnisses gegenüber dem Betriebsveräußerer verwirken.



Betriebsübergang nach § 613 a BGB
AN verklagt zuerst Erwerber nach § 613 a
BGB, Vergleich Abfindung 45.000 EUR,
Feststellung in Vergleich, das nie ein
Betriebsübergang stattgefunden hat.



Anschließend Widerspruch gegen den Betriebsübergang gemäß § 613 a BGB gegenüber Veräußerer erklärt.

Danach Klage gegen Veräußerer auch § 613 a BGB, dass noch ein Arbeitsverhältnis besteht und Annahmeverzug offen ist,



Nach einer vergleichsweisen Einigung mit dem Betriebserwerber, durch welche der Bestand des Arbeitsverhältnisses geregelt wird, geht ein rechtsgestaltender Widerspruch des Arbeitnehmers gegen den Übergang seines "bereinigten" Arbeitsverhältnisses ins Leere.

4. Urteil:

BAG, Urteil 29.08.2013, 2 AZR 809/12

Betriebsbedingte Kündigung - freier
Arbeitsplatz im Ausland



Die Pflicht des AG, dem AN vor Beendigungskündigung eine Änderungskündigung anzubieten, bezieht sich grundsätzlich nicht auf freie Arbeitsplätze in einem im Ausland gelegenen Betrieb des Arbeitgebers.



Aufgrund der Verlagerung der „Endfertigung“ in die - mehrere hundert Kilometer von ihrem Sitz entfernte - tschechische Betriebsstätte hatte die Beklagte keine Möglichkeit mehr, die Klägerin in einem inländischen Betrieb weiterzubeschäftigen.

5. Urteil:

BAG, Beschluss 09.07.2013 , 1 ABR 2/13

Verfahrensfehlerhafter Betriebsratsbeschluss

Problem:

Führt Verstoß gegen § 29 Abs. 2 Satz 3 BetrVG (Ladung zur Betriebsratssitzung ohne Mitteilung der Tagesordnung) zur Unwirksamkeit des in der Betriebsratssitzung gefassten Beschlusses über die Zustimmung zu einer Betriebsvereinbarung?

Streit am BAG:

BR-Sitzung ohne Mitteilung der Tagesordnung führt nicht zur Unwirksamkeit eines in dieser Betriebsratssitzung gefassten Beschlusses, wenn:



Mitglieder des BR rechtzeitig geladen,

BR beschlussfähig iSd. § 33 Abs. 2 BetrVG

anwesenden BR-Mitglieder einstimmig
beschlossen haben, über den
Regelungsgegenstand des später gefassten
Beschlusses zu beraten und abzustimmen.



Zwar BV materiell wirksam, weil die darin geregelten Torkontrollen das Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer nicht unverhältnismäßig beeinträchtigen.

Ob Beschluss des BR wegen Verstoß gg § 29 Abs. 2 Satz 3 BetrVG unwirksam, kann derzeit noch nicht entschieden werden.

6. Urteil:

BAG, Beschluss 10.07.2013, 7 ABR 91/11

Einsatz von Leiharbeitnehmern -
Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats



Der Betriebsrat des Entleiherbetriebs kann seine Zustimmung zum Einsatz von Leiharbeitnehmern verweigern, wenn diese dort nicht nur vorübergehend eingesetzt werden sollen.



Nach § 14 Abs. 3 Satz 1 des AÜG ist der Betriebsrat eines Entleiherbetriebs vor der Übernahme eines Leiharbeitnehmers nach § 99 BetrVG zu beteiligen.



Nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG kann er seine Zustimmung zur Einstellung des Leiharbeitnehmers ua. dann verweigern, wenn diese gegen ein Gesetz verstößt.

Folge: Zustimmungsersetzungsverfahren
§ 99 Abs. 4 BetrVG



Der Betriebsrat des Entleiherbetriebs kann daher seine Zustimmung zur Einstellung von Leiharbeitnehmern verweigern, wenn diese im Entleiherbetrieb nicht nur vorübergehend beschäftigt werden sollen.

7. Urteil:

BAG, Urteil 20.06.2013, 8 AZR 280/12

Vertragliche Ausschlussklausel - Ausschluss
der Haftung für Vorsatz



Eine Ausschlussfrist ist regelmäßig dahin auszulegen, dass sie nur die von den Parteien für regelungsbedürftig gehaltenen Fälle erfassen soll.

Eine Anwendung auch für die Fälle, die durch gesetzliche Verbote oder Gebote geregelt sind, ist dagegen regelmäßig gerade nicht gewollt.



Die Parteien eines Arbeitsvertrages wollen weder die Verjährung bei Haftung wegen Vorsatzes im Voraus durch Rechtsgeschäft erleichtern (§ 202 Abs. 1 BGB) noch die Haftung wegen Vorsatzes dem Schuldner im Voraus erlassen (§ 276 Abs. 3 BGB).



Bei dieser klaren Gesetzeslage ist ohne besondere Anzeichen regelmäßig davon auszugehen, dass die Parteien des Arbeitsvertrages mit der Ausschlussklausel nicht auch Fragen der Vorsatzhaftung regeln wollten.

8. Urteil:

BAG, Urteil 20.06.2013, 6 AZR 805/11

Bestimmtheit einer ordentlichen Kündigung
Kündigungsfrist



Eine Kündigung muss bestimmt und unmissverständlich erklärt werden. Der Empfänger einer ordentlichen Kündigungserklärung muss erkennen können, wann das Arbeitsverhältnis enden soll. Regelmäßig genügt hierfür die Angabe des Kündigungstermins oder der Kündigungsfrist.



Ausreichend ist aber auch ein Hinweis auf die maßgeblichen gesetzlichen Fristenregelungen, wenn der Erklärungsempfänger hierdurch unschwer ermitteln kann, zu welchem Termin das Arbeitsverhältnis enden soll.

9. Urteil:

BAG, Urteil 14.05.2013, 9 AZR 844/11

Verzicht des Arbeitnehmers auf
Urlaubsabgeltung



Ist das Arbeitsverhältnis beendet und ein Anspruch des Arbeitnehmers gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG auf Abgeltung des gesetzlichen Erholungsurlaubs entstanden, kann der Arbeitnehmer auf diesen Anspruch grundsätzlich verzichten.



Gemäß § 13 Abs. 1 Satz 3 BUrlG kann von der Regelung in § 7 Abs. 4 BUrlG, wonach der Urlaub abzugelten ist, wenn er wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden kann, zwar nicht zu Ungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden.



„Mit Erfüllung des Vergleichs wechselseitig alle finanziellen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, gleich ob bekannt oder unbekannt und gleich aus welchem Rechtsgrund, erledigt.“

Urlaubsabgeltungsanspruch ist damit erledigt.

10. Urteil:

BAG, Urteil 12.03.2013, 9 AZR 455/11

Aufwendungsersatz für den Erwerb eines
Schulbuchs



Der Arbeitgeber hat einem Arbeitnehmer in entsprechender Anwendung von § 670 BGB Aufwendungen zu ersetzen, die dieser in Bezug auf die Arbeitsausführung gemacht hat, wenn die erbrachten Aufwendungen nicht durch das Arbeitsentgelt abgegolten sind und der Arbeitnehmer sie nach verständigem Ermessen subjektiv für notwendig halten durfte.

11. Urteil:

BAG, Urteil vom 21.02.2013, 8 AZR 180/12

Schwerbehinderung - Benachteiligung im
Bewerbungsverfahren



Ein Beschäftigter, der eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG beansprucht, weil er sich wegen eines durch das AGG geschützten Merkmals benachteiligt sieht, muss Indizien dafür vortragen, dass seine weniger günstige Behandlung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes erfolgt oder dies zumindest zu vermuten ist.

12. Urteil:

BAG, Urteil vom 24.01.2013, 2 AZR 140/12

Kündigungsschutz: Leiharbeitnehmer und
Größe des Betriebs



Nach § 23 Abs. 1 Satz 3 KSchG gilt das Kündigungsschutzgesetz für nach dem 31. Dezember 2003 eingestellte Arbeitnehmer nur in Betrieben, in denen in der Regel mehr als zehn Arbeitnehmer beschäftigt werden.



Bei der Berechnung der Betriebsgröße sind auch im Betrieb beschäftigte Leiharbeitnehmer zu berücksichtigen, wenn ihr Einsatz auf einem „in der Regel“ vorhandenen Personalbedarf beruht. Dies gebietet eine an Sinn und Zweck orientierte Auslegung der gesetzlichen Bestimmung.

Kontakt Daten



Kanzlei Dr. Ulbrich & Kaminski

Hellweg 2

44787 Bochum

Telefon: 0234 5795 21 – 0

Fax: 0234 5795 21 – 21

Web: www.ulbrich-kaminski.de