

DER ARBEITSRECHTSREPORT

herausgegeben von den Rechtsanwälten der Sozietät

GLAUBER & PARTNER



INHALT

EDITORIAL

BAG Aktuell:

- Verfall von Urlaubsansprüchen bei Arbeitsunfähigkeit

Aus der Rechtsprechung:

- Diskriminierung wegen des Alters
- Pauschalvergütung von Überstunden
- „Kettenbefristungen“ trotz Vorliegens eines Sachgrunds unwirksam
- Anspruch auf Laptop für Betriebsratsarbeit?
- Festlegung des Orts für Betriebsversammlungen
- Dauer und Kosten von Betriebsratseminaren
- Betriebsratsstätigkeit während des Urlaubs ist „Privatvergnügen“

EDITORIAL

Mit der dritten Ausgabe des ARBEITSRECHTSREPORTS im Jahre 2012 möchten wir Sie über einige wichtige Entscheidungen des BAG sowie der Instanzgerichte in der letzten Zeit informieren.

Das BAG hat seine Rechtsprechung zum Verfall von Urlaubsansprüchen weiter konkretisiert und mit seiner Entscheidung zu der pauschalen Abgeltung von Überstunden eine Leitlinie für die zukünftige arbeitsvertragliche Gestaltung in diesem Bereich gegeben.

Wir hoffen, dass der ARBEITSRECHTSREPORT wieder auf Ihr Interesse stößt.

BAG AKTUELL:

Verfall von Urlaubsansprüchen bei Arbeitsunfähigkeit BAG, Urteil vom 07.08.2012 (Az.: 9 AZR 353/10)

Das BAG sowie der EuGH hatten sich in jüngster Zeit mehrfach mit der Frage zu befassen, ob und gegebenenfalls wann Urlaubsansprüche im Falle länger andauernder Arbeitsunfähigkeit verfallen (Der ARBEITSRECHTSREPORT Ausgabe 1/2012).

Im vorliegenden Fall verlangte eine Arbeitnehmerin die Abgeltung von insgesamt 149 Urlaubstagen aus den Jahren 2005 bis 2009. Die Arbeitgeberin berief sich demgegenüber darauf, dass die Urlaubsansprüche mit Ablauf des Übertragungszeitraums des § 7 Abs. 3 BUrlG (31.03. des Folgejahrs) verfallen seien. Das BAG entschied hierzu, dass in den Jahren 2005 bis 2007 zwar die nicht abdingbaren gesetzlichen Urlaubsansprüche entstanden seien, ihrer Abgeltung jedoch entgegenstehe, dass diese vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 7 Abs. 3 S. 3 BUrlG mit Ablauf des 31.03. des zweiten auf das jeweilige Urlaubsjahr folgenden Jahrs verfallen sind.

Mit dieser Rechtsprechung knüpft das BAG an eine Entscheidung des EuGH (Der ARBEITSRECHTSREPORT Ausgabe 1/2012) an, wonach eine tarifliche Regelung, die den Übertragungszeitraum bei langandauernder Arbeitsunfähigkeit abweichend von § 7 Abs. 3 BUrlG auf 15 Monate festsetzt, nicht zu beanstanden sei. Zwar war diese Entscheidung des EuGH überwiegend auf Zustimmung gestoßen, allerdings bereitet ihre Umsetzung Schwierigkeiten. Insbesondere blieb unklar, ob auch ohne eine entsprechende tarifliche Regelung Urlaubsansprüche arbeitsunfähiger Arbeitnehmer verfallen, und wie lang gegebenenfalls die Verfallfrist sein müsse. Mit der nun vorliegenden Entscheidung ist § 7 Abs. 3 BUrlG also unionsrechtskonform so auszulegen, dass der Urlaubsanspruch bei langjährig arbeitsunfähigen Arbeitnehmern 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahrs verfällt.

Anspruch auf Abgeltung wegen Arbeitsunfähigkeit nicht genommenen Urlaubs für mehrere vergangene Jahre?

Urlaubsanspruch bei langjähriger Arbeitsunfähigkeit verfällt 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahrs.

AUS DER RECHTSPRECHUNG:**Diskriminierung wegen des Alters****BAG, Urteil vom 23.08.2012 (Az.: 8 AZR 285/11)**

Das BAG hat sich in einer weiteren Entscheidung mit der Thematik einer möglichen Benachteiligung älterer Bewerber wegen ihres Alters befasst. Dem lag folgende Stellenausschreibung zugrunde:

„Zwei freiberufliche Mitarbeiter ... zwischen 25 und 35 Jahren gesucht“.

Der zu diesem Zeitpunkt 53 Jahre alte Kläger bewarb sich auf die ausgeschriebenen Stellen für „Net Entwickler“ und „SQL Datenbankentwickler“, die Beklagte lud ihn jedoch nicht zum Vorstellungsgespräch ein. Letztendlich kam es dann auch nicht zu einer Besetzung der Stellen.

Das BAG entschied, dass in der ausdrücklichen Suche von Mitarbeitern „zwischen 25 und 35 Jahren“ eine Benachteiligung älterer Bewerber wegen ihres Alters zu sehen sei. Diese könnten selbst dann eine Entschädigung verlangen, wenn der Arbeitgeber letztendlich keinen Bewerber eingestellt hat. Voraussetzung des Entschädigungsanspruchs sei allerdings, dass der ältere Bewerber für die Stelle objektiv geeignet war und eine Einstellung wegen seines Alters unterblieben ist. Dies nachzuweisen obliege dem unberücksichtigt gebliebenen Stellenbewerber.

Suche nach Mitarbeitern „zwischen 25 und 35 Jahren“ kann Altersdiskriminierung älterer Stellenbewerber sein.

Pauschalvergütung von Überstunden**BAG, Urteil vom 16.05.2012 (Az.: 5 AZR 331/11)**

Arbeitgeber und Arbeitnehmer stritten über die Abgeltung geleisteter Überstunden. Die zwischen ihnen vereinbarte Überstundenabgeltungsklausel sah vor, dass mit der vereinbarten Vergütung in Höhe von etwa € 2.200,00 pro Monat neben der wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden auch 20 Überstunden im Monat abgegolten sind und lediglich ab der 21. Überstunde im Monat ein zusätzlicher Vergütungsanspruch besteht.

Das BAG hatte bereits mehrfach über die Wirksamkeit von Überstundenabgeltungsklauseln zu entscheiden und dabei stets festgestellt, dass eine die pauschale Abgeltung von Überstunden regelnde Klausel nur dann wirksam sei, wenn sich aus dem Arbeitsvertrag selbst ergibt, welche Arbeitsleistungen in welchem zeitlichen Umfang von ihr erfasst werden sollen. Der Arbeitnehmer müsse nämlich bereits bei Vertragsabschluss erkennen können, was gegebenenfalls „auf ihn zukommt“ und welche Leistungen er für die vereinbarte Vergütung maximal erbringen muss. Anderenfalls verstoße die Klausel gegen das so genannte Transparenzgebot mit der Folge, dass sämtliche Überstunden zu vergüten seien.

Vertragliche Regelung zur Überstundenabgeltung muss Umfang der erfassten Überstunden erkennen lassen.

Mit seiner Entscheidung gelangt das BAG zu dem Ergebnis, dass die vorliegende Überstundenabgeltungsklausel wirksam ist. Diese verstoße nicht gegen das Transparenzgebot. Der Arbeitnehmer wisse, „was auf ihn zukommt“: Er muss für die vereinbarte Vergütung gegebenenfalls bis zu 20 Überstunden monatlich ohne zusätzliche Vergütung leisten. Ferner sei die Klausel auch nicht deshalb unwirksam, weil diese nicht regelt, wann überhaupt Überstunden angeordnet werden dürfen, da diese Frage für die Frage der Vergütung der Überstunden unerheblich ist.

Abgeltung von 20 Überstunden monatlich bei Vollzeitbeschäftigung nicht zu beanstanden.

Ausdrücklich offen gelassen hat das BAG die Frage, ob eine Klausel, die eine Pauschalvergütung von Überstunden mit einer Abrede über die Befugnis des Arbeitgebers zur Anordnung von Überstunden kombiniert, möglicherweise unwirksam ist. Auf eine solche kombinierte Klausel sollten Sie in Ihren Arbeitsverträgen daher weiterhin verzichten.

„Kettenbefristungen“ können trotz Vorliegens eines Sachgrunds unwirksam sein**BAG, Urteil vom 18.07.2012 (Az.: 7 AZR 783/10)**

Das BAG hatte sich erneut mit der Frage der Wirksamkeit einer so genannten „Kettenbefristung“ zu befassen. Die Arbeitnehmerin war bei der Arbeitgeberin aufgrund von insgesamt 13 befristeten Arbeitsverträgen von Juli 1996 bis Dezember 2007 beschäftigt. Die befristete Beschäftigung diente jeweils der Vertretung von Arbeitnehmern, die sich in Elternzeit oder Sonderurlaub befanden.



Nach § 14 Abs. 1 S. 1 TzBfG ist die Befristung eines Arbeitsvertrags grundsätzlich zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Nach dem Gesetz liegt ein sachlicher Grund u.a. vor, wenn der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird.

Seine bisherige Rechtsprechung bekräftigend stellt das BAG zunächst fest, dass dem Sachgrund der Vertretung auch eine größere Anzahl der mit einem Arbeitnehmer geschlossenen befristeten Verträge nicht entgegenstehen. Entscheidend sei allein, ob bei der letzten Befristungsabrede ein Vertretungsfall vorlag. Ein bei dem Arbeitgeber vorhandener ständiger Vertretungsbedarf schließe zudem den Sachgrund der Vertretung nicht aus.

Weiter führt das BAG mit seiner Entscheidung aus, dass allerdings unter besonderen Umständen die Befristung eines Arbeitsvertrages trotz Vorliegens eines sachlichen Grundes wegen rechtsmissbräuchlicher Ausnutzung der an sich eröffneten rechtlichen Gestaltungsmöglichkeit unwirksam sein kann. An einen solchen nur ausnahmsweise anzunehmenden Rechtsmissbrauch seien hohe Anforderungen zu stellen. Für das Vorliegen eines Rechtsmissbrauchs können insbesondere eine sehr lange Gesamtdauer oder eine außergewöhnlich hohe Anzahl von aufeinander folgenden befristeten Arbeitsverträgen mit demselben Arbeitgeber sprechen.

Das BAG gelangt vorliegend zu dem Ergebnis, dass für die Befristung zwar der Sachgrund der Vertretung vorlag, die Gesamtdauer von mehr als elf Jahren und die Anzahl von 13 Befristungen jedoch dafür sprechen, dass die Arbeitgeberin die an sich eröffnete Möglichkeit der Vertretungsbefristung rechtsmissbräuchlich ausgenutzt hatte. Die Arbeitgeberin müsse daher besondere Umstände vortragen, die der Annahme des an sich indizierten Rechtsmissbrauchs entgegenstehen.

Wiederholte Befristung zur Vertretung grundsätzlich wirksam möglich.

Lange Gesamtdauer und große Anzahl von Befristungen können für rechtsmissbräuchliche Gestaltung sprechen.

Anspruch auf Laptop für Betriebsratsarbeit? LAG Köln, Beschluss vom 13.12.2011 (Az.: Ta BV 59/11)

Der neunköpfige Betriebsrat eines mittelständischen Unternehmens mit mehr als 200 Beschäftigten begehrte von der Arbeitgeberin die Zurverfügungstellung eines Laptops. Zu diesem Zeitpunkt verfügte der Betriebsrat bereits über einen stationären PC in seinem Büro. Dies erachtete die Arbeitgeberin für ausreichend.

Das LAG Köln hielt den Anspruch des Betriebsrats für gegeben und begründete dies damit, dass es ein berechtigtes Anliegen des Betriebsrats sei, E-Mails aus dem Kreise der Mitarbeiter nicht länger als einen Tag unbeantwortet zu lassen. Da der Betriebsratsvorsitzende nicht freigestellt war und zudem auch auswärtige Termine wahrzunehmen hatte, habe sich der Einsatz eines Laptops aufgedrängt.

Außendiensttätigkeit des Betriebsratsvorsitzenden kann Anspruch auf Laptop neben einem stationären PC rechtfertigen.

Der Betriebsrat sei auch frei in der Gestaltung seiner Geschäftsführung. Er sei daher nicht verpflichtet, seine Tätigkeit unter Einsatz des im Betriebsratsbüro vorhandenen stationären PC zu verrichten. Auch Kostengesichtspunkte stünden dem nicht entgegen, da die Anschaffung eines Laptops in einem Betrieb, der über ein Intranet verfügt und dessen Verwaltungsbereich im Wesentlichen mit Laptops arbeitet, dem betriebsüblichen Ausstattungsniveau entspreche.

Ob das BAG diese Entscheidung bestätigt, bleibt abzuwarten. Von fallentscheidender Bedeutung dürfte im Einzelfall sein, welches Niveau die EDV-Ausstattung im Betrieb insgesamt hat sowie, ob ein objektives Bedürfnis für den Einsatz eines mobilen Computers erkennbar ist. Dies wird insbesondere dann zu bejahen sein, wenn die Mitglieder des Betriebsrats häufig auswärtige Termine wahrzunehmen haben.

Festlegung des Ortes für Betriebsversammlungen LAG Hessen, Beschluss vom 12.06.2012 (Az.: 16 TaBVGa 149/12)

Der Arbeitgeber (ca. 400 Mitarbeiter) hatte dem Betriebsrat mitgeteilt, dass Betriebsversammlungen zukünftig nicht mehr in der Lagerhalle, sondern in der Kantine durchgeführt werden sollten. Zur Begründung machte er geltend, dass die Nutzung der Lagerhalle für Betriebsversammlungen mit einem zu großen Zeitaufwand für Umräumarbeiten verbunden sei. Außerdem seien bei den im



Lager durchgeführten Betriebsversammlungen die Sicherheitsvorschriften nicht gewährleistet. Das Hessische LAG entschied in dem vom Betriebsrat hiergegen eingeleiteten einstweiligen Verfügungsverfahren, dass der Arbeitgeber grundsätzlich festlegen darf, in welchem Raum Betriebsversammlungen abgehalten werden können. Der vorgeschlagene Raum muss lediglich den konkreten Erfordernissen des Betriebsrats genügen. Ist dies der Fall, kann die Betriebsversammlung dort stattfinden, selbst wenn ein anderer, vom Betriebsrat vorgeschlagener Raum noch besser geeignet sein sollte. Das Entscheidungsrecht des Arbeitgebers folgt daraus, dass er Eigentümer der Räumlichkeiten ist und damit unmittelbar aus seinem Recht am eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb.

Arbeitgeber legt Raum für Betriebsversammlungen fest. Dieser muss den Erfordernissen des Betriebsrats genügen.

Dauer und Kosten von Betriebsratsseminaren LAG Frankfurt, Beschluss vom 14.05.2012 (Az.: 16 TaBV 226/11)

Das LAG Frankfurt hatte sich mit der häufig auftretenden Frage zu befassen, unter welchen Voraussetzungen der Arbeitgeber verpflichtet ist, die Kosten von Schulungsveranstaltungen für Mitglieder seines Betriebsrats zu tragen. Dem lag der Antrag des Betriebsrats auf Übernahme der durch die Schulung eines neuen Betriebsratsmitglieds entstehenden Kosten durch dessen Teilnahme an einer einwöchigen Grundschulung „Betriebsratsmitglieder I“ sowie einem anschließenden zweiwöchigen Seminar „Betriebsräte II“ zugrunde, das von einem gewerkschaftlichen Schulungsveranstalter durchgeführt wurde. Der Arbeitgeber erachtete die Dauer der Schulungsmaßnahme für unangemessen lang sowie die Höhe der Seminargebühr im Vergleich zu einem privaten Schulungsanbieter um rund € 200,00 zu hoch.

Das LAG Frankfurt entschied zu Gunsten des Betriebsrats, da dieser bei der Auswahl geeigneter Schulungsveranstalter einen Beurteilungsspielraum habe. Insoweit sei es nicht zu beanstanden, wenn für ein neu in den Betriebsrat gewähltes Mitglied eine Grundschulung ausgewählt wird, die den Unterrichtsstoff in zwei aufeinander aufbauenden Unterrichtseinheiten aufteilt. Der Wunsch des Betriebsrats, neue Betriebsratsmitglieder von der Gewerkschaft schulen zu lassen, halte sich auch dann innerhalb seines Beurteilungsspielraums, wenn hierfür im Vergleich zu einem privaten Anbieter geringfügig höhere Kosten anfallen. Der Betriebsrat sei demgegenüber nicht verpflichtet, eine Marktanalyse anzustellen und den günstigsten Anbieter auszuwählen.

Betriebsrat wählt Schulungsveranstalter aus. Geringfügig höhere Kosten für Schulung durch Gewerkschaft sind hinzunehmen.

Betriebsratstätigkeit während des Urlaubs ist „Privatvergnügen“ ArbG Cottbus, Urteil vom 15.08.2012 (Az.: 2 Ca 147/12)

Das Arbeitsgericht Cottbus hatte zu entscheiden, ob ein Betriebsratsmitglied seinen Urlaub zur Wahrnehmung von Betriebsratstätigkeit unterbrechen oder erst gar nicht antreten könne, so dass sein Urlaubsanspruch insoweit nicht „verbraucht“ wird.

Das Gericht entschied, dass ein Betriebsratsmitglied zwar seine zeitweilige Verhinderung im Sinne von § 25 BetrVG bezüglich der Ausübung seiner Amtspflichten aufheben könne, wenn es dies dem Betriebsratsvorsitzenden rechtzeitig anzeigt, Rechtsfolge hieraus jedoch nicht ist, dass der Urlaub rechtlich unterbrochen und der Tag der Betriebsratstätigkeit nicht auf den Jahresurlaub angerechnet wird. Das Betriebsratsmitglied setze vielmehr freiwillig seinen Urlaub für die Tätigkeit ein. Dies erfolge aus persönlichen Gründen, die nicht betrieblich veranlasst sind und die den bewilligten Urlaub somit nicht zu unterbrechen vermögen.

Betriebsratstätigkeit auch während des Urlaubs möglich. Bereits bewilligter Urlaub wird hierdurch nicht unterbrochen.

GLAUBER & PARTNER

Rathausstraße 13 | D - 20095 Hamburg
Tel. + 49 - 40 - 32 33 99 - 0 | Fax + 49 - 40 - 32 33 99 - 11
rechtsanwaelte@glauber.de | www.glauber.de

Ihre Ansprechpartner im Arbeitsrecht sind:

Rechtsanwälte und
Fachanwälte für Arbeitsrecht

Dr. Dirk Uhlmannsiek
Dr. Andreas Wiegrefe