

DER ARBEITSRECHTSREPORT

herausgegeben von den Rechtsanwälten der Sozietät

GLAUBER & PARTNER



INHALT

EDITORIAL

EuGH Aktuell:

- Keine Quotierung erworbener Urlaubsansprüche bei Wechsel von Voll- in Teilzeitbeschäftigung

Aus der Rechtsprechung:

- Freier Arbeitsplatz im Ausland steht betriebsbedingter Kündigung nicht entgegen
- Kündigung „zum nächstmöglichen Termin“ ist bei Hinweis auf die gesetzlichen Fristenregelungen hinreichend bestimmt
- Urlaubsanspruch während langandauerndem Kündigungsschutzprozess
- Benachteiligung wegen politischer Haltung rechtfertigt keinen Schadensanspruch nach dem AGG
- Ankündigung einer Erkrankung rechtfertigt nicht ohne Weiteres eine Kündigung

EDITORIAL

Die dritte Ausgabe des ARBEITSRECHTSREPORTS im Jahre 2013 soll Ihnen einen Überblick über einige wichtige aktuelle arbeitsrechtliche Entscheidungen geben.

Hinweisen möchten wir Sie insbesondere auf eine Entscheidung des EuGH zum Urlaubsanspruch bei Wechsel von Vollzeit in Teilzeit. Die bisherige - auch vom BAG akzeptierte - Praxis der Reduzierung der Zahl der Urlaubstage entsprechend der Verringerung der Arbeitstage wird durch diese Entscheidung für unzulässig erklärt.

Wir hoffen, dass der ARBEITSRECHTSREPORT wieder Ihr Interesse findet.

EuGH AKTUELL:

Keine Quotierung erworbener Urlaubsansprüche bei Wechsel von Voll- in Teilzeitbeschäftigung
EuGH, Beschluss vom 13.06.2013 (Az.: C-415/12)

In dem vom EuGH entschiedenen Fall war eine Arbeitnehmerin einvernehmlich von einer Voll- in eine Teilzeitbeschäftigung gewechselt. Wegen Mutterschutz und Elternzeit hatte sie in den Jahren 2010 und 2011 insgesamt 29 Urlaubstage nicht nehmen können. Nach Reduzierung ihrer Arbeitszeit arbeitete die Arbeitnehmerin nur noch an drei Arbeitstagen pro Woche. Die Arbeitgeberin passte deshalb die in der Phase der Vollzeitbeschäftigung erworbenen, jedoch zunächst nicht genommenen Urlaubsansprüche entsprechend dem Verhältnis der neuen zur alten Anzahl der Arbeitstage auf 17 Tage an ($29:5 \times 3 = 17,4$ Tage). Gegen diese Quotierung wandte sich die Arbeitnehmerin mit ihrer Klage.

Bislang war es vom Bundesarbeitsgericht anerkannte Praxis, bei einer Verringerung der Anzahl der Wochenarbeitstage den Resturlaubsanspruch im Verhältnis der bisherigen zur neuen Anzahl der Arbeitstage zu kürzen (BAG Ur. v. 28. 4. 1998 - 9 AZR 314/97, NZA 1999, 156).

Diese Praxis hat der Europäische Gerichtshof mit seiner aktuellen Entscheidung für mit dem Unionsrecht unvereinbar erklärt. Der von einem vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer bereits erworbene Urlaubsanspruch dürfe nachträglich wegen des Übergangs in eine Teilzeitbeschäftigung nicht mehr gekürzt werden, wenn der Urlaub während der Phase der Vollzeitbeschäftigung nicht genommen werden konnte. Der Argumentation, dass ein Arbeitnehmer infolge einer Reduzierung der Anzahl seiner Arbeitstage auf drei pro Woche auch im Fall einer anteiligen Kürzung des erworbenen Jahresurlaubs die gleiche Anzahl an Urlaubswochen behalte, hat der EuGH widersprochen, da der Arbeitnehmer bei der Erteilung von drei vollen Arbeitstagen pro Woche Urlaub nicht das Äquivalent von fünf Urlaubstagen erhalte, das ihm für diese Woche zugestanden habe.

Anpassung des Resturlaubs bei Wechsel in Teilzeit?



Die vorstehende Rechtsprechung des EuGH wirkt sich nicht nur auf die Anzahl der zu gewährenden Urlaubstage aus, sondern darüber hinaus sind das Urlaubsentgelt sowie die Urlaubsabgeltung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach der Höhe des früheren Vollzeitanspruchs zu berechnen.

Die Brisanz der Änderung der Rechtsprechung zur Anzahl der Urlaubstage bei einem Wechsel von Voll- in Teilzeit ist augenscheinlich: Im Falle eines Resturlaubs von beispielsweise 20 Tagen und eines Wechsels von einer 5-Tage-Woche in eine 2-Tage-Woche stehen dem Arbeitnehmer allein zur Erfüllung des Resturlaubsanspruchs 10 Wochen Urlaub zu. Dass dies dem Erholungsbedürfnis des Arbeitnehmers entspricht, darf zumindest bezweifelt werden.

Die Konsequenz der geänderten Rechtsprechung kann daher aus Arbeitgebersicht nur sein, restlichen Urlaub nach Möglichkeit bereits vor dem Zeitpunkt der Arbeitszeitverkürzung zu erteilen.

Erworbene Anzahl von Urlaubstagen bleibt unberührt.

AUS DER RECHTSPRECHUNG:

Freier Arbeitsplatz im Ausland steht betriebsbedingter Kündigung nicht entgegen
BAG, Urteil vom 29.08.2013 (Az.: 2 AZR 809/12)

Das BAG hatte sich unlängst mit der Frage zu beschäftigen, ob einer betriebsbedingten Kündigung die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung auf einem freien Arbeitsplatz in einer im Ausland gelegenen Betriebsstätte des Arbeitgebers entgegensteht.

Das beklagte deutsche Unternehmen unterhielt eine zweite Produktionsstätte in der Tschechischen Republik. Die Beklagte hatte beschlossen, ihre gesamte Produktion ins Ausland zu verlagern und lediglich die Verwaltung nebst „kaufmännischem Bereich“ in Deutschland zu belassen. Sie kündigte deshalb die Arbeitsverhältnisse sämtlicher in Deutschland beschäftigten Produktionsmitarbeiter aus betriebsbedingten Gründen. Eine betroffene Arbeitnehmerin erhob Kündigungsschutzklage mit der Begründung, ihr habe durch den Ausspruch einer Änderungskündigung die Möglichkeit eines Wechsels auf einen freien Arbeitsplatz in der Betriebsstätte des Arbeitgebers in der Tschechischen Republik gegeben werden müssen.

Das BAG entschied, dass zwar eine Verpflichtung des Arbeitgebers bestehe, dem Arbeitnehmer zur Vermeidung einer Beendigungskündigung – ggf. im Wege der Änderungskündigung – eine Weiterbeschäftigung zu geänderten, möglicherweise auch zu erheblich verschlechterten Arbeitsbedingungen anzubieten. Dies beziehe sich aber grundsätzlich nicht auf freie Arbeitsplätze in einem im Ausland gelegenen Betrieb des Arbeitgebers, da die Regelungen des Kündigungsschutzgesetzes nur auf Betriebe anwendbar seien, die in Deutschland liegen. Aufgrund der Verlagerung ihrer Produktion in eine mehrere hundert Kilometer von ihrem Sitz entfernte tschechische Betriebsstätte habe die Beklagte keine Möglichkeit mehr gehabt, die Klägerin in einem inländischen Betrieb weiterzubeschäftigen. Umstände, unter denen ausnahmsweise eine Verpflichtung des Arbeitgebers zu erwägen wäre, Arbeitnehmer im Ausland weiterzubeschäftigen, hätten nicht vorgelegen.

Verpflichtung zur Weiterbeschäftigung nur auf freien Arbeitsplätzen in Betrieben in Deutschland.

Mit der vorliegenden Entscheidung bestätigt das BAG seine bisherige Rechtsprechung, wonach das Kündigungsschutzgesetz grundsätzlich nur auf Betriebe in Deutschland anzuwenden ist (BAG, Urt. v. 26.03.2009 - 2 AZR 883/07). Gleichzeitig deutet es allerdings an, dass es für die Zukunft Abweichungen von diesem Grundsatz für denkbar hält und Beschäftigungsmöglichkeiten im Ausland u.U. dann zu berücksichtigen sind, wenn der Arbeitgeber seinen Betrieb als Ganzen oder einen Betriebsteil unter Wahrung der Identität verlagert oder wenn die Entfernung zwischen dem geschlossenen Betrieb und der Betriebsstätte im Ausland kurz ist. Eine „Europäisierung“ des Arbeitsrechts auch insoweit erscheint also durchaus vorstellbar.

Kündigung „zum nächstmöglichen Termin“ ist bei Hinweis auf die gesetzlichen Fristenregelungen hinreichend bestimmt
BAG, Urteil vom 20.06.2013 (Az.: 6 AZR 805/11)

Das BAG hatte sich mit der Frage zu befassen, ob eine Kündigung „zum nächstmöglichen Termin“ ohne ausdrückliche Angabe des Kündigungstermins oder der Kündigungsfrist wirksam ist.



Eine Arbeitnehmerin war als Industriekauffrau in einem Unternehmen beschäftigt, über dessen Vermögen das Insolvenzverfahren eröffnet wurde. Der Insolvenzverwalter kündigte das Arbeitsverhältnis der Arbeitnehmerin ordentlich „zum nächstmöglichen Zeitpunkt“, wobei im Kündigungsschreiben ausgeführt wurde, welche Kündigungsfristen sich aus § 622 BGB ergeben und dass § 113 InsO eine Begrenzung der gesetzlichen, tariflichen oder arbeitsvertraglichen Kündigungsfrist auf drei Monate bewirkt, sofern sich eine längere Frist ergeben sollte. Ein konkretes Beendigungsdatum wurde dagegen nicht genannt.

Mit ihrer gegen die Kündigung gerichteten Klage hatte die Arbeitnehmerin in den ersten beiden Instanzen Erfolg. Das LAG Hamm hatte angenommen, die Kündigungserklärung sei bereits deshalb unwirksam, da sie nicht hinreichend bestimmt sei. Das BAG hob diese Entscheidung jedoch auf und wies die Klage ab.

Das BAG entschied, dass die Kündigung wirksam war. Eine Kündigung müsse zwar bestimmt und unmissverständlich erklärt werden und der Empfänger der Kündigungserklärung müsse auch erkennen können, wann das Arbeitsverhältnis enden soll. Dafür genüge jedoch regelmäßig die Angabe des Kündigungstermins oder der Kündigungsfrist. Ein Hinweis auf die maßgeblichen gesetzlichen Fristenregelungen reiche dann aus, wenn der Erklärungsempfänger hierdurch unschwer ermitteln könne, zu welchem Termin das Arbeitsverhältnis enden soll.

Hinweis auf Kündigungs-
termin und -frist ist aus-
reichend.

Da die Arbeitnehmerin dem Kündigungsschreiben unter Berücksichtigung ihrer Betriebszugehörigkeit entnehmen konnte, dass § 113 InsO zu einer Begrenzung der Kündigungsfrist auf drei Monate führt, war die Kündigungserklärung ausreichend bestimmt.

Wir empfehlen, die Angabe der ermittelten Kündigungsfrist sowie des Beendigungstermins zur Sicherheit stets mit dem Hinweis auf eine jedenfalls zum nächstmöglichen Termin eintretende Vertragsbeendigung zu verbinden.

Urlaubsanspruch während lang andauerndem Kündigungsschutzprozess BAG, Urteil vom 14.05.2013 (Az.: 9 AZR 760/11)

Das BAG hatte sich mit Urlaubsansprüchen eines Arbeitnehmers während eines lang andauernden Kündigungsschutzprozesses zu befassen. Der Entscheidung lag folgender Sachverhalt zugrunde:

Der Arbeitnehmer war bei der Arbeitgeberin mit einem Jahresurlaubsanspruch von 30 Tagen angestellt. Im Februar 2006 kündigte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis. Hiergegen erhob der Kläger Kündigungsschutzklage und machte seinen Urlaubsanspruch geltend. Der Klage wurde rechtskräftig stattgegeben. In der Folgezeit führten die Parteien weitere Rechtsstreite, die jedenfalls bis Ende 2008 nicht zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses führten. In den Jahren 2006 bis Ende 2008 gewährte die Arbeitgeberin keinen Urlaub. Mit seiner Klage machte der Arbeitnehmer daraufhin Schadensersatz in Form von Ersatzurlaub für die Dauer von insgesamt 90 Tagen geltend.

Nach Abweisung der Klage in den Vorinstanzen entschied das BAG, dass die Arbeitgeberin verpflichtet sei, dem Arbeitnehmer Ersatzurlaub für den verfallenen Urlaub zu gewähren. Die Arbeitgeberin habe sich hinsichtlich der Urlaubsgewährung in Verzug befunden. Trotz der Kündigungsschutzverfahren sei die Arbeitgeberin zur Urlaubsgewährung verpflichtet gewesen. Eine Mahnung sei entbehrlich, wenn der Arbeitgeber nach einer von ihm erklärten Kündigung den Bestand des Arbeitsverhältnisses in Abrede stellt und trotz entsprechender Aufforderung des Arbeitnehmers den verlangten Urlaub nicht erteilt, da die Mahnung sich in diesem Fall als bloße Förmerei erweisen würde. Der im Verzugszeitraum verfallene Urlaubsanspruch wandle sich in einen Schadensersatzanspruch um, gerichtet auf Gewährung von Ersatzurlaub.

Urlaubsverlangen
genügt, um Arbeitgeber
in Verzug zu setzen.

Fehlt es dagegen an einer eindeutigen Aufforderung zur Urlaubsgewährung während des laufenden Kündigungsschutzverfahrens, verfällt der Urlaubsanspruch nach den geltenden Vorschriften des Bundesurlaubsgesetzes bzw. den entsprechenden tariflichen oder arbeitsvertraglichen Regelungen.

Benachteiligung wegen politischer Haltung rechtfertigt keinen Entschädigungsanspruch nach dem AGG

BAG, Urteil vom 20.06.2013 (Az.: 8 AZR 482/12)

Die Klägerin hatte in Peking Germanistik studiert und war und ist kein Mitglied einer politischen Partei. Seit 1987 war sie für die beklagte Rundfunkanstalt in deren China-Redaktion beschäftigt, wobei der letzte Honorarvertrag bis Ende 2010 befristet war. Als die Beklagte eine Verlängerung des Vertrages ablehnte, machte die Klägerin geltend, die Beklagte habe bei ihr „Sympathie für die Volksrepublik China“ vermutet und „damit Unterstützung für die KP China“. Ihre Entlassung sei darauf zurückzuführen, dass die Beklagte angenommen habe, „sie sei gegenüber der Volksrepublik China zu regierungsfreundlich“. Die Klägerin machte eine Entschädigung wegen einer unterstellten, tatsächlich aber nicht gegebenen Weltanschauung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geltend.

Das BAG entschied, dass die Benachteiligung eines Arbeitnehmers wegen seiner Weltanschauung oder bei ihm vermuteter Weltanschauung grundsätzlich Entschädigungs- und Schadensersatzansprüche nach dem AGG auslösen könne. Voraussetzung hierfür sei jedoch, dass Indizien vorgetragen und bewiesen werden, die auf eine Benachteiligung wegen einer (vermuteten) Weltanschauung hindeuten. Selbst wenn die Beklagte im Rahmen der ihr grundrechtlich garantierten Rundfunkfreiheit eine stärkere journalistische Distanz zur Regierung in Peking durchsetzen wollte und deswegen die Zusammenarbeit mit der Klägerin beendet hätte, indiziere dies nicht, dass die Beklagte ihr eine Weltanschauung unterstellt hätte. Persönliche Einstellungen, Sympathien oder Haltungen seien keine „Weltanschauung“.

Politische Einstellung ist keine Weltanschauung im Sinne des AGG.

Ankündigung einer Erkrankung rechtfertigt nicht ohne Weiteres eine Kündigung

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 15.03.2013 (Az.: 10 Sa 2427/12)

Die Parteien stritten um die Wirksamkeit einer fristlosen Kündigung. Dabei ging es im Wesentlichen um die Frage, ob der Kläger ungerechtfertigt mit einer Krankschreibung gedroht hat.

An einem Freitagmittag teilte ein Arbeitnehmer zwei Kollegen mit, dass er mindestens eine Woche frei haben müsse. Er sei kaputt und wolle ja auch nicht zum Arzt gehen. Anschließend setzte er seine Tätigkeit bis zum Feierabend fort. Am darauf folgenden Montag fehlte er zunächst unentschuldigt, woraufhin die Arbeitgeberin umgehend eine fristlose Kündigung aussprach. An diesem Tag suchte der Arbeitnehmer einen Arzt auf, der ihm eine Arbeitsunfähigkeit bescheinigte. Der Arbeitnehmer erhob Kündigungsschutzklage. Er sei arbeitsunfähig krank gewesen. Er habe dem Druck der hohen Arbeitsbelastung nicht mehr standhalten können. Die Beklagte trug dagegen vor, die Krankschreibung sei in unmittelbarem Zusammenhang mit der Ablehnung eines Urlaubsantrages erfolgt, was der Kläger bestritt. Da der Kläger am Freitag bis zum Feierabend weitergearbeitet habe, sei offensichtlich, dass er nicht arbeitsunfähig krank gewesen sei.

Die Klage hatte sowohl vor dem Arbeitsgericht als auch vor dem Landesarbeitsgericht Erfolg.

Das LAG Berlin-Brandenburg entschied, dass die fristlose Kündigung unwirksam sei. Für die Frage, ob die Ankündigung einer Erkrankung eine Kündigung ohne vorherige Abmahnung rechtfertigt, komme es darauf an, ob der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Ankündigung der Erkrankung objektiv erkrankt war oder nicht. Unstreitig hatte der Arbeitnehmer erklärt, er sei „platt“. Das LAG urteilte, dass die Arbeitgeberin dem Gesundheitszustand des Arbeitnehmers hätte nachgehen müssen. Dass dieser noch bis Feierabend weitergearbeitet habe, spreche nicht gegen seine Erkrankung. Denn nicht jeder Arbeitnehmer, der seine Arbeitsleistung erbringe, sei auch arbeitsfähig. Behaupte der Arbeitnehmer, er sei bereits im Zeitpunkt der Ankündigung der Arbeitsunfähigkeit krank gewesen, müsse der Arbeitgeber dies widerlegen. Hierfür hatte der Arbeitgeber im vorliegenden Fall keinen Beweis angetreten.

Arbeitgeber muss beweisen, dass tatsächlich Arbeitsfähigkeit bestand.

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:

Rechtsanwalt und
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Dr. Dirk Uhlmannsiek

Rechtsanwältin

Anja Krüger