

Nr. 08 / August 2011

Newsletter-Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

Verpflichtung von Betriebsratsmitgliedern zur Abmeldung	2
Arbeitgeber muss Betriebsrat bei Leiharbeit Namen der Leiharbeiter nennen	2
Fristlose Kündigung nach vorsätzlichen Falschbuchungen	2
Berechnung der Dienstzeit für Jubiläumsszuwendung	3
Wechsel zu einer „Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft“ vor Betriebsübergang	3
Betriebsübergang bei Zwangsverwaltung eines Grundstücks	4
Befristung von Urlaubsansprüchen.....	5
Urlaubsabgeltungsansprüche und Ausschlussfristen	5
Falsche Beantwortung der Frage nach einer Schwerbehinderung	6
Kündigungsschutz und Altersdiskriminierung - Verjüngung im Unternehmen	6
erlaubt	6
Sachgrund bei einer Vielzahl kurz befristeter Arbeitsverträge	7
Urlaubsgeld bei dauernder Arbeitsunfähigkeit.....	8
Vollständige Arbeitnehmerfreizügigkeit	8
Veranstaltungen	8
„FIT FÜR ... die Wahl der richtigen Versicherung“.....	8
„FIT FÜR ... eine effiziente Buchhaltung und das Controlling meines Betriebes“	9

Verpflichtung von Betriebsratsmitgliedern zur Abmeldung

Nimmt ein Betriebsratsmitglied während seiner Arbeitszeit Betriebsratsaufgaben wahr, ist es grundsätzlich verpflichtet, sich beim Arbeitgeber abzumelden und ihn über die voraussichtliche Dauer der Betriebsratsstätigkeit zu informieren. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines aus neun Personen bestehenden Betriebsrats in einem Marktforschungsinstitut mit ca. 220 Beschäftigten entschieden. Der Betriebsrat wollte gerichtlich feststellen lassen, dass die Mitglieder nicht zur Abmeldung verpflichtet sind. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass der Zweck der Meldepflicht darin bestehe, dem Arbeitgeber einen Überblick über die Zeit des Arbeitsausfalls und damit die Möglichkeit der Überbrückung zu geben. Insofern komme eine vorherige Meldepflicht nicht in Betracht, wenn eine vorübergehende Umorganisation der Arbeit nicht notwendig sei. Entscheidend sei daher die konkrete Situation im Einzelfall, wobei es auf die Art der Arbeit und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunterbrechung ankomme. Wenn eine vorherige Abmeldung durch das Betriebsratsmitglied nicht erfolge, muss dem Arbeitgeber auf Verlangen nachträglich die Gesamtdauer der in einem bestimmten Zeitraum angefallenen Betriebsratsstätigkeit mitgeteilt werden.

(Beschluss des Bundesarbeitsgerichts vom 29. Juni 2011; Az.: 7 ABR 135/09)

Arbeitgeber muss Betriebsrat bei Leiharbeit Namen der Leiharbeiter nennen

Plant ein Arbeitgeber den Einsatz von Leiharbeitnehmern, muss er über jeden tatsächlichen Einsatz im Rahmen des Mitbestimmungsrechts den Betriebsrat vorher unterrichten. Dazu gehört auch die Namensnennung des konkret eingesetzten Leiharbeitnehmers. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Wohnmobilerherstellers entschieden, der neben ca. 180 Stammarbeitnehmern in der Regel ca. 50 bis 70 Leiharbeiter beschäftigte. Da der Arbeitgeber nicht in allen Fällen die Namen der Leiharbeiter gegenüber dem Betriebsrat benannte, leitete der Betriebsrat ein Beschlussverfahren ein. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass der Arbeitgeber in Unternehmen mit in der Regel mehr als zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmern den Betriebsrat vor jeder Einstellung zu unterrichten und seine Zustimmung einzuholen habe. Einstellung in diesem Sinne sei auch der Einsatz von Leiharbeitnehmern. Jede noch so kurze tatsächliche Beschäftigung sei mitbestimmungspflichtig. Das gelte auch für einen kurzfristigen Ersatz eines Leiharbeitnehmers durch einen anderen. Dabei bestehe die Namensnennungspflicht ohne Einschränkung in allen Fallgestaltungen. Erst mit der Namensnennung sei die Unterrichtsverpflichtung vollständig erfüllt. Denn nur dann sei der Betriebsrat in der Lage, sein Recht zur Stellungnahme sachgerecht auszuüben und zu prüfen, ob Zustimmungsverweigerungsgründe vorliegen.

(Beschluss des Bundesarbeitsgerichts vom 9. März 2011; Az.: 7 ABR 137/09)

Fristlose Kündigung nach vorsätzlichen Falschbuchungen

Nimmt ein Buchhalter vorsätzliche Falschbuchungen vor, kann das auch bei einem geringen Betrag eine fristlose Kündigung durch den Arbeitgeber rechtfertigen. Das hat das Landesarbeitsgericht München in Fall eines Buchhalters entschieden, der zugleich Betriebsratsvorsitzender war. Er hatte die von ihm zu tragenden Kosten für seine verlorene elektronische Zugangskarte in Höhe von 20 Euro in zwei Beträge von jeweils 10 Euro aufgespalten und sie zu den Kostenpositionen für Aufwand des Betriebsrats gebucht. Nach Aufdeckung der Umbuchung kündigte der Arbeitgeber fristlos, wogegen der Arbeitnehmer sich zur Wehr setzte. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass die Umbuchungen eine schwerwiegende Pflichtverletzung darstellten, die grundsätzlich eine fristlose Kündigung ohne vorherige Abmahnung rechtfertigten. In dem Umbuchungsvorgang und der Umdeklarierung einer Forderung des Arbeitgebers

gegen den Buchhalter in Betriebsratsaufwand liege eine massive Verschleierung. In der Interessenabwägung sprächen zwar das Lebensalter und die Tätigkeitsdauer für den Arbeitnehmer, andererseits die Hartnäckigkeit, mit der er sich der gegen ihn gerichteten Forderung entledigt habe und der Einsatz der im Arbeitsverhältnis erworbenen Fähigkeiten und Kompetenzen mit zielgerichteter Ausnutzung zur Verschleierung gegen ihn. Zu seinen Lasten spreche auch, dass der Arbeitgeber ein vitales Interesse habe, von einem fachlich weitgehend selbständig arbeitenden Buchhalter nicht aus eigennützigen Gründen hinters Licht geführt zu werden. Dem Arbeitgeber müsse auch gestattet werden, keine falschen Signale gegenüber der Belegschaft zu senden.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 3. März 2011; Az.: 3 Sa 641/10)

Berechnung der Dienstzeit für Jubiläumswendung

Setzt ein Arbeitnehmer nach einem Betriebsübergang bei einem neuen Arbeitgeber sein Arbeitsverhältnis fort, führt das bei der Berechnung der Dienstzeiten für Jubiläumswendungen grundsätzlich nicht zu einer Anrechnung der beim Betriebsveräußerer zurückgelegten Dienstzeit. Das hat das Landesarbeitsgericht Hamm im Fall eines bei einem Autohaus beschäftigten Arbeitnehmers entschieden, der von 1969 bis 2001 bei einem anderen Arbeitgeber beschäftigt war, bevor das Beschäftigungsverhältnis durch Betriebsübergang bei dem neuen Arbeitgeber fortgesetzt wurde. 2009 begehrte er die nach der Regelung beim neuen Arbeitgeber vorgesehene Jubiläumswendung bei 40-jährigem Dienstjubiläum in Höhe von 2,5 Monatsverdiensten zuzüglich 105 Euro. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass in der betrieblichen Jubiläumsgeldrichtlinie eine ausdrückliche Regelung über Dienstzeiten bei früheren Arbeitgebern nicht enthalten sei. Eine Auslegung zeige aber, dass ausschließlich Beschäftigungszeiten bei dem aktuellen Arbeitgeber zu berücksichtigen seien, weil er mit der Zahlung die ihm gegenüber geleistete Treue honorieren wolle. Der neue Arbeitgeber habe im Zweifel keinen Anlass, die gegenüber einem früheren Arbeitgeber geleistete Treue ebenso zu honorieren, wie die ihm selbst gegenüber erbrachte Vertragstreue. Schon nach allgemeinem Sprachgebrauch und der Rechtsterminologie sei unter dem Begriff der Dienstzeit der Bestand des Arbeitsverhältnisses in der fraglichen Zeit im Betrieb des Arbeitgebers zu verstehen.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 30. Mai 2011; Az.: 8 Sa 2307/10)

Wechsel zu einer „Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft“ vor Betriebsübergang

Schließen Arbeitnehmer vor einem Betriebsübergang einen dreiseitigen Vertrag, mit dem sie vom Betriebsveräußerer zu einer Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft (B & Q) wechseln, so ist diese Vereinbarung wirksam, wenn sie auf das endgültige Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Betrieb gerichtet ist. Die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses mit dem Betriebsveräußerer verstößt jedoch gegen zwingendes Recht, wenn dadurch bei gleichzeitigem Erhalt des Arbeitsplatzes die Beseitigung der Kontinuität des Arbeitsverhältnisses bezweckt wird. Davon ist auszugehen, wenn die Betriebserwerberin den Arbeitnehmern schon neue Arbeitsverhältnisse verbindlich in Aussicht gestellt hat.

Die Parteien streiten über die Dauer der Kündigungsfrist für das Arbeitsverhältnis des Klägers, für die es auf die Dauer des Bestandes des Arbeitsverhältnisses ankommt. Für die frühere Arbeitgeberin des Klägers in W. war im Herbst 2005 das Insolvenzverfahren eröffnet worden. Im März 2006 ließ der Insolvenzverwalter den Kläger sechs Vertragsformulare unterzeichnen, mit denen der Kläger die Aufhebung seines Arbeitsverhältnisses mit dem Insolvenzverwalter und den anschließenden Eintritt bei einer B & Q zu sechs verschiedenen Terminen des Jahres 2006 anbot. Gelten sollte der Vertrag, der von der B & Q gegengezeichnet werden würde. Anfang Mai

2006 ließ der Insolvenzverwalter den Kläger zwei weitere Angebote unterzeichnen, diesmal für ein Arbeitsverhältnis mit der Beklagten, die den Betrieb erwerben wollte. Die Beklagte hatte vor, den Betrieb mit 352 von 452 Arbeitnehmern der insolventen Betriebsveräußerin fortzuführen. Am 29. Mai 2006 unterzeichnete die B & Q dasjenige Vertragsangebot des Klägers, das sein Ausscheiden bei der insolventen Arbeitgeberin mit dem Ablauf des 31. Mai 2006 und den Eintritt in die B & Q mit dem Beginn des 1. Juni 2006 vorsah. Tatsächlich war der Kläger am 1. Juni 2006 auf einer Betriebsversammlung in W. Dort ließ die Beklagte im Losverfahren die 352 Arbeitnehmer ermitteln, mit denen sie den Betrieb ab dem 2. Juni 2006 fortführte. Darunter war auch der Kläger. Später wurde das Vertragsverhältnis des Klägers mit der B & Q zum Ablauf des 1. Juni 2006 rückwirkend aufgehoben.

Die Klage hatte in allen Instanzen Erfolg. Der Kläger kann aufgrund einer über zwölfjährigen Dauer des Arbeitsverhältnisses eine Kündigungsfrist von fünf Monaten beanspruchen. Auf eine eintägige Unterbrechung durch den Vertrag mit der B & Q am 1. Juni 2006 kann sich die Beklagte nicht berufen. Wie der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts erkannt hat, diente ein etwa zustande gekommener dreiseitiger Vertrag dem Zweck, die Kontinuität des Arbeitsverhältnisses zu unterbrechen und die Rechtsfolgen des § 613a BGB zu umgehen. Der Kläger sollte nicht dauerhaft aus dem Betrieb ausscheiden, ihm war vielmehr die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten als Betriebserwerberin verbindlich in Aussicht gestellt worden. Das von der Beklagten betriebene „Losverfahren“ auf einer Betriebsversammlung änderte daran nichts. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 18. August 2011 - 8 AZR 312/10 -
Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Urteil vom 18. Februar 2010 - 7 Sa 780/09 -

Betriebsübergang bei Zwangsverwaltung eines Grundstücks

Kündigt der Zwangsverwalter eines Grundstücks den Pachtvertrag über ein auf dem Grundstück betriebenes Hotel und führt er den Hotelbetrieb dann selbst weiter, so liegt ein Betriebsübergang vom früheren Pächter auf den Zwangsverwalter vor.

Die Klägerin war in dem von der H. GmbH betriebenen Hotel als Hausdame beschäftigt. Die H. GmbH hatte das Hotel von der Grundstückseigentümerin, der I. GmbH, gepachtet. Aufgrund von Zwangsvollstreckungsmaßnahmen gegen diese GmbH wurde der Beklagte durch Beschluss des Amtsgerichts Hannover zum Zwangsverwalter des Grundstücks bestellt. Nachdem er wegen Pachtzinsrückständen den Pachtvertrag mit der H. GmbH gekündigt und die Zwangsäumung gegen diese durchgeführt hatte, führte er den Hotelbetrieb selbst weiter. Zu diesem Zwecke schloss er mit allen Mitarbeitern außer der Klägerin neue Arbeitsverträge. Die Klägerin hat Klage auf Feststellung erhoben, dass ihr Arbeitsverhältnis mit der H. GmbH auf den Beklagten übergegangen ist. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Mit ihrer Revision hatte die Klägerin vor dem Achten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Ein Betriebsübergang von dem früheren Pächter des Hotels auf den Zwangsverwalter, der den Hotelbetrieb fortführt, scheidet nicht daran, dass die Zwangsverwaltung und die Bestellung des Zwangsverwalters durch einen Beschluss des Amtsgerichts angeordnet und das Betreiben des Hotels durch den Zwangsverwalter vom Vollstreckungsgericht genehmigt worden war. Die Kündigung des Pachtvertrags mit dem früheren Pächter und die sich daran anschließende Fortführung des Hotelbetriebs durch den Zwangsverwalter ist ein Übergang des Hotelbetriebs „durch Rechtsgeschäft“ iSd. § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 18. August 2011 - 8 AZR 230/10 -

Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Urteil vom 25. Februar 2010 - 5 Sa 1567/09 -

Befristung von Urlaubsansprüchen

Gemäß § 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG muss der Erholungsurlaub im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nach § 7 Abs. 3 Satz 2 BUrlG nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahrs gewährt und genommen werden (§ 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG).

Die Parteien verbindet seit 1991 ein Arbeitsverhältnis. Der jährliche Urlaubsanspruch des Klägers beträgt 30 Arbeitstage. Der Kläger war im Zeitraum vom 11. Januar 2005 bis zum 6. Juni 2008 durchgehend arbeitsunfähig erkrankt und nahm danach die Arbeit wieder auf. Im weiteren Verlauf des Jahres 2008 gewährte die Beklagte dem Kläger an 30 Arbeitstagen Urlaub. Der Kläger begehrt die gerichtliche Feststellung, dass ihm gegen die Beklagte ein aus den Jahren 2005 bis 2007 resultierender Anspruch auf 90 Arbeitstage Urlaub zusteht.

Die Klage hatte vor dem Neunten Senat - ebenso wie schon in den Vorinstanzen - keinen Erfolg. Der von dem Kläger erhobene Urlaubsanspruch ging spätestens mit Ablauf des 31. Dezember 2008 unter. Mangels abweichender einzel- oder tarifvertraglicher Regelungen verfällt der am Ende des Urlaubsjahrs nicht genommene Urlaub, sofern kein Übertragungsgrund nach § 7 Abs. 3 BUrlG vorliegt. Dies ist jedenfalls in den Fällen anzunehmen, in denen der Arbeitnehmer nicht aus von ihm nicht zu vertretenden Gründen, etwa aufgrund von Arbeitsunfähigkeit, an der Urlaubnahme gehindert ist. Übertragene Urlaubsansprüche sind in gleicher Weise befristet. Wird ein zunächst arbeitsunfähig erkrankter Arbeitnehmer im Kalenderjahr einschließlich des Übertragungszeitraums so rechtzeitig gesund, dass er - wie hier - in der verbleibenden Zeit seinen Urlaub nehmen kann, erlischt der aus früheren Zeiträumen stammende Urlaubsanspruch genau so wie der Anspruch, der zu Beginn des Urlaubsjahrs neu entstanden ist. Der Senat hat die Frage, ob und gegebenenfalls in welchem Umfang Arbeitnehmer Urlaubsansprüche über mehrere Jahre ansammeln können, offengelassen.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 9. August 2011 - 9 AZR 425/10 -

Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 18. Mai 2010 - 12 Sa 38/10 -

Urlaubsabgeltungsansprüche und Ausschlussfristen

Gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG ist der Urlaub abzugelten, wenn er wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommen werden kann.

Die Klägerin war bei der Beklagten von Oktober 1975 bis zum 31. März 2008 als Krankenschwester in Teilzeit beschäftigt. Sie ist seit dem 19. Oktober 2006 durchgehend arbeitsunfähig erkrankt und bezieht seit Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine unbefristete Rente wegen Erwerbsminderung. Mit Schreiben vom 25. Februar 2009 verlangte sie von der Beklagten, den ihr aus den Jahren 2007 und 2008 noch zustehenden Urlaub in Höhe von 1.613,62 Euro abzugelten. Nach § 37 Abs. 1 des auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder vom 12. Oktober 2006 (TV-L) verfallen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis unter anderem, wenn sie nicht innerhalb von sechs Monaten nach Fälligkeit von den Beschäftigten schriftlich geltend gemacht werden. Das Arbeitsgericht hat die Beklagte verurteilt, den gesetzlichen Mindesturlaub für 2007 und 2008 in Höhe von 957,50 Euro brutto abzugelten. Im Übrigen hat es die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage insgesamt abgewiesen.

Die auf die Abgeltung ihres gesetzlichen Mindesturlaubs beschränkte Revision der Klägerin war vor dem Neunten Senat ohne Erfolg. Ihre Urlaubsabgeltungsansprüche verfielen wegen Versäumung der Ausschlussfrist des § 37 Abs. 1 TV-L. Der Anspruch auf Abgeltung des bestehenden Urlaubs entsteht auch bei über das Arbeitsverhältnis hinaus andauernder Arbeitsunfähigkeit gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses und wird sofort fällig. Er ist nicht Surrogat des Urlaubsanspruchs, sondern reine Geldforderung und unterliegt damit wie andere Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis einzel- und tarifvertraglichen Ausschlussfristen. Das gilt auch für die Abgeltung des nach § 13 Abs. 1 Satz 1 iVm. § 3 Abs. 1 BUrlG unabdingbaren gesetzlichen Mindesturlaubs.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 9. August 2011 - 9 AZR 352/10 -

Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 20. April 2010 - 12 Sa 1448/09 -

Der Senat hat in den ähnlich gelagerten Verfahren - 9 AZR 365/10 - und - 9 AZR 475/10 - ebenfalls angenommen, die streitgegenständlichen Urlaubsabgeltungsansprüche seien wegen Versäumung der maßgeblichen Ausschlussfristen verfallen.

Falsche Beantwortung der Frage nach einer Schwerbehinderung

Die falsche Beantwortung einer dem Arbeitnehmer bei der Einstellung zulässigerweise gestellten Frage kann den Arbeitgeber dazu berechtigen, den Arbeitsvertrag wegen arglistiger Täuschung anzufechten. Das setzt voraus, dass die Täuschung für den Abschluss des Arbeitsvertrags ursächlich war. Wirkt sich die Täuschung im Arbeitsverhältnis weiterhin aus, kann zudem eine Kündigung gerechtfertigt sein.

Auf dieser Grundlage hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts - ebenso wie die Vorinstanzen - entschieden, dass die von einem größeren Softwareunternehmen erklärte Anfechtung und Kündigung des Arbeitsvertrags einer Außendienstmitarbeiterin unwirksam sind. Die Klägerin hatte bei der Einstellung die Frage nach dem Bestehen einer Schwerbehinderung unzutreffend verneint. Die Täuschung war jedoch nicht ursächlich für den Abschluss des Arbeitsvertrags. Die Beklagte hat ausdrücklich erklärt, sie hätte die Klägerin auch dann eingestellt, wenn diese die Frage wahrheitsgemäß beantwortet hätte. Die Beklagte vermochte Anfechtung und Kündigung auch nicht darauf zu stützen, dass die Klägerin sie zugleich über ihre Ehrlichkeit getäuscht habe. Die Annahme der Beklagten, die Klägerin sei ehrlich, beruhte nicht auf deren falscher Antwort. Auf die seit In-Kraft-Treten des § 81 Abs. 2 SGB IX zum 1. Juli 2001 und des AGG zum 18. August 2006 umstrittene Frage, ob sich der Arbeitgeber vor der Einstellung nach dem Bestehen einer Schwerbehinderung erkundigen darf, kam es nicht an.

Die Klägerin ihrerseits hat keinen Anspruch auf Entschädigung wegen einer Diskriminierung. Es gab keine ausreichenden Indiztatsachen dafür, dass sie von der Beklagten wegen ihrer Behinderung benachteiligt wurde. Der Senat hat nicht entschieden, ob § 15 AGG bei unzulässig diskriminierenden Kündigungen überhaupt anwendbar ist.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 7. Juli 2011 - 2 AZR 396/10 -

Vorinstanz: Hessisches Landesarbeitsgericht, Teilurteil vom 24. März 2010 - 6/7 Sa 1373/09 -

Kündigungsschutz und Altersdiskriminierung - Verjüngung im Unternehmen erlaubt

Die Diskriminierungsverbote des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes finden im Rahmen des Kündigungsschutzes nach dem Kündigungsschutzgesetz Anwendung. Eine Kündigung, die ein Diskriminierungsverbot verletzt, kann daher sozialwidrig und damit unwirksam sein. Das Verbot der Altersdiskriminierung steht der Berücksichtigung des Lebensalters im Rahmen der Sozialauswahl nicht entgegen. Auch die Bildung von Altersgruppen bei der Sozialauswahl ist nach dem AGG zulässig.

Der im Zeitpunkt der Kündigung 51 Jahre alte Kläger war bei der Beklagten seit 1974 als Karosseriefacharbeiter beschäftigt. Die Beklagte ist ein Unternehmen der Automobilzuliefererindustrie mit ursprünglich über 5.000 Arbeitnehmern. Seit dem Jahre 2004 kam es wegen mangelnder Auslastung zu mehreren Entlassungswellen. Im September 2006 einigte sich die Beklagte mit ihrem Betriebsrat in einem Interessenausgleich auf die Entlassung von 619 namentlich benannten Arbeitnehmern. Darunter befand sich auch der Kläger. Der Auswahl der zu Kündigenden lag eine Punktetabelle zugrunde. Die Tabelle sah Sozialpunkte u. a. für das Lebensalter vor. Die Auswahl erfolgte sodann nicht unter allen vergleichbaren Arbeitnehmern, sondern proportional nach Altersgruppen, die jeweils bis zu zehn Jahrgänge umfassten (bis zum 25., 35., 45. und ab dem 55. Lebensjahr). Der Kläger hat die Unwirksamkeit der ihm gegenüber ausgesprochenen Kündigung geltend gemacht und sich u. a. auf das im AGG enthaltene Verbot der Altersdiskriminierung berufen.

Die Klage blieb vor dem Zweiten Senat des Bundesarbeitsgerichts - wie schon vor dem Landesarbeitsgericht - ohne Erfolg. In der Zuteilung von Sozialpunkten nach dem Lebensalter und in der Altersgruppenbildung lag zwar eine an das Alter anknüpfende unterschiedliche Behandlung. Diese war aber iSd. § 10 Satz 1 AGG gerechtfertigt. Die Zuteilung von Alterspunkten führt mit einer hinnehmbaren Unschärfe zur Berücksichtigung von Chancen auf dem Arbeitsmarkt und im Zusammenspiel mit den übrigen sozialen Gesichtspunkten (Betriebszugehörigkeit, Unterhalt, Schwerbehinderung) nicht zu einer Überbewertung des Lebensalters. Die Bildung von Altersgruppen wirkt der Überalterung des Betriebs entgegen und relativiert damit zugleich die Bevorzugung älterer Arbeitnehmer.

Quelle: Pressemitteilung des Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 6. November 2008, AZ.: 2 AZR 701/07. Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Urteil vom 31. August 2007, AZ: 16 Sa 293/07 -

Sachgrund bei einer Vielzahl kurz befristeter Arbeitsverträge

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschied mit Urteil vom 25.03.2009, AZ.: 7 AZR 34/08 wie folgt:

1. Der die Befristung eines Arbeitsvertrages nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG rechtfertigte Sachgrund der Vertretung wird nicht dadurch in Frage gestellt, dass der Arbeitnehmer wiederholt zur Vertretung desselben vorübergehend an der Arbeitsleistung verhinderten Arbeitnehmers befristet beschäftigt wird.

2. Die Anzahl der mit der Vertretungskraft abgeschlossenen befristeten Arbeitsverträge führt nicht dazu, dass an die Prüfung, ob der Sachgrund der Vertretung vorliegt, besonders strenge Anforderungen zu stellen sind. Für die Beurteilung, ob der Arbeitnehmer zur Deckung eines durch die vorübergehende Abwesenheit eines anderen Arbeitnehmers verursachten Beschäftigungsbedarfs eingestellt wird, ist es unerheblich, ob der befristet eingestellte Arbeitnehmer bereits zuvor im Rahmen befristeter Arbeitsverträge bei dem Arbeitgeber beschäftigt war.

Damit verabschiedet sich das Gericht von seiner bisherigen Rechtsprechung in solchen Fällen. Der Sachgrund der Vertretung liegt bereits dann vor, wenn ein Arbeitnehmer zur Deckung eines Arbeitskräftebedarfs eingestellt wird, der durch die vorübergehende Arbeitsverhinderung eines anderen Arbeitnehmers verursacht wird. Ob der befristet eingestellte Arbeitnehmer bereits zuvor auf der Grundlage befristeter Arbeitsverträge beim gleichen Arbeitgeber beschäftigt war, ist für die Beurteilung der Erfüllung dieser Voraussetzungen ohne Belang. Der Arbeitgeber kann frei entscheiden, ob er bei Eintritt eines weiteren Vertretungsfalls für den gleichen zu vertretenden Arbeitnehmer nacheinander kurzfristig befristet Arbeitsverträge mit demselben Vertreter abschließt.

Eine gewisse Zurückhaltung bleibt aber anzuraten: Noch immer kann ein solches Vorgehen nämlich Indiz dafür sein, dass der Sachgrund der Befristung nur vorgeschoben ist. Unentschieden bleibt, ob das BAG zukünftig auch die Anforderungen an mehrmalige kurzfristigen für wechselnde Vertretungsfälle („Springer“) erleichtern wird.

Urlaubsgeld bei dauernder Arbeitsunfähigkeit

Die Ansprüche auf Gewährung und Abgeltung des gesetzlichen Urlaubs erlöschen nicht, wenn der Arbeitnehmer bis zum Ende des Urlaubsjahres und/oder des Übertragungszeitraums sowie darüber hinaus arbeitsunfähig erkrankt ist, § 7 Abs. 3 und 4 BUrlG. Ist ein tarifliches Urlaubsgeld mit der Urlaubsvergütung verknüpft (akzessorisch), ist es erst dann zu zahlen, wenn auch ein Anspruch auf Urlaubsvergütung fällig ist.

Der Kläger ist seit 1999 bei der Beklagten beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet der Manteltarifvertrag für die Holz- und Kunststoffverarbeitende Industrie in Rheinland-Pfalz vom 17. März 1992 Anwendung. Danach beträgt das zusätzliche Urlaubsgeld 60 % des für den Erholungsurlaub geschuldeten Urlaubsentgelts. Der Kläger ist seit Februar 2005 zumindest bis 31. März 2006 arbeitsunfähig erkrankt. Er verlangt von der Beklagten die Zahlung des tariflichen Urlaubsgeldes für das Jahr 2005.

Der Neunte Senat hat die klageabweisenden Entscheidungen der Vorinstanzen bestätigt. Der Anspruch auf Urlaubsgeld ist auch für den trotz Arbeitsunfähigkeit des Klägers fortbestehenden gesetzlichen Urlaubsanspruch aus dem Jahre 2005 derzeit nicht begründet. Die Beklagte schuldet keine Urlaubsvergütung, da dem Kläger bisher kein Urlaub gewährt wurde. Ebenso besteht kein Urlaubsabgeltungsanspruch des Klägers, weil das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht beendet ist.

Vollständige Arbeitnehmerfreizügigkeit

Seit dem 1. Mai 2011 gilt in Deutschland die volle Arbeitnehmerfreizügigkeit auch für die acht EU-Mitgliedsstaaten, die der Europäischen Union im Jahr 2004 beigetreten sind. Sie genießen volle Arbeitnehmerfreizügigkeit, benötigen also keine Arbeitserlaubnis mehr. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat dazu eine Informationsbroschüre mit dem Titel „Beschäftigung und Entsendung von Unionsbürgerinnen und -bürgern“ veröffentlicht. Die Broschüre befasst sich umfassend mit Arbeits- und auch Sozialrecht. Sie kann auf den Seiten des BMAS heruntergeladen werden unter www.bmas.de unter dem Thema „Arbeitnehmerfreizügigkeit in der EU“.

Veranstaltungen

„FIT FÜR ... die Wahl der richtigen Versicherung“

Dienstag, 20. September 2011, 18.00 bis 20.00 Uhr, Seminargebäude, Raum 0.01, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Die Versicherungswelt ist für die Meisten ein undurchdringlicher Dschungel. Absichern ja, aber wie und gegen was? Das sind die Fragen, die sich viele Existenzgründer stellen. Wichtig ist dabei, sowohl den Betrieb mit seinen Risiken zu sehen und entsprechend versicherungsmäßig abzudecken, als auch die private Seite nicht zu vergessen. Auch im persönlichen und familiären Umfeld gibt es Risiken, die im Wege der Vorsorge eventuell abgedeckt sein sollten. Hier ist es wichtig, die Weichen rechtzeitig richtig zu stellen.

Unser Referent, **Herr Hans-Joachim Lorenz, LORENZ-Experten-Gruppe, St. Wendel**, wird aufzeigen, welche Versicherungen ein Existenzgründer braucht, um das unternehmerische Risiko für ihn kalkulierbar zu machen.

Herr Lorenz ist ein langjähriger Kenner der Materie und ihm ist insbesondere die Situation von Existenzgründern vertraut. Er steht für Fragen und Antworten der Teilnehmer zur Verfügung.

Anmeldungen **bis 19. September 2011** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

„FIT FÜR ... eine effiziente Buchhaltung und das Controlling meines Betriebes“

Dienstag, 25. Oktober 2011, 18.00 bis 20.00 Uhr, Seminargebäude, Raum 0.01, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Zu den vielfältigen Aufgaben eines Unternehmers bzw. Existenzgründers gehören unter anderem die Steuerung und Planung des eigenen Betriebs aus kaufmännischer und betriebswirtschaftlicher Sicht. Um dieser schwierigen Aufgabe gewachsen zu sein, muss der Unternehmer die Zahlen aus Jahresabschluss, Gewinn- und Verlustrechnung, betriebswirtschaftlicher Auswertung (BWA) etc. lesen können und die Verknüpfung von Ertrag und Liquidität verstehen. Er muss insbesondere Ertrags- und Liquiditätspläne aufstellen und auch kontrollieren. Der Unternehmer muss wissen, wo er mit seinem Unternehmen steht und welche Schritte er evtl. in die Wege leiten muss.

Herr **Horst Pink, PWA Unternehmensberatung GmbH, Dillingen**, wird allen Interessierten aufzeigen, welche Grundlagen bei der Planung einzuhalten sind und wie die einmal aufgestellten Unternehmenszahlen sowie die notwendige Ertrags- und Liquiditätsplanung zu überwachen ist.

Herr Pink steht Ihnen nach der Veranstaltung als Ansprechpartner zur Verfügung.

Anmeldungen bis 24. Oktober 2011 unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

Impressum:

Verantwortlich und Redaktion:

Ass. Heike Cloß, Tel.: (0681) 9520-600, Fax: (0681) 9520-690,

E-Mail: heike.closs@saarland.ihk.de

IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken

Ihre Ansprechpartnerin:

Heike Cloß

Tel.: (0681) 9520-600

Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: heike.closs@saarland.ihk.de