

Arbeitsrecht aktuell

Januar/Februar 2013

Urlaubsgewährung auch an gesetzlichen Feiertagen möglich

Ist ein Arbeitnehmer dienstplanmäßig an einem Feiertag zur Arbeit verpflichtet und gewährt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für diesen Feiertag Erholungsurlaub, dann wird dieser Tag auf den Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers angerechnet. Schließlich hätte der Arbeitnehmer ohne die Gewährung von Urlaub an dem Feiertag arbeiten müssen. Auch besteht für den Arbeitgeber keine Verpflichtung, dem Arbeitnehmer einen anderen Tag als Freizeitausgleich zu gewähren. Eine abweichende tarifvertragliche Regelung ist möglich. Der TVöD enthalte keine hiervon abweichende Regelung.

BAG, Urt. vom 15.01.2013, 9 AZR 430/11

Keine Pflicht zur Offenbarung einer Schwangerschaft bei Einstellung als Schwangerenvertretung

Die Frage nach einer Schwangerschaft wird grundsätzlich als unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts im Sinne des § 3 Abs. 1 Satz 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) bewertet. Eine schwangere Frau brauche deshalb auch weder von sich aus noch auf entsprechende Frage vor Abschluss des Arbeitsvertrages eine bestehende Schwangerschaft zu offenbaren. Das gilt nach der Rechtsprechung des EuGH (Urt. vom 04.10.2001, C-109/00) selbst dann, wenn nur ein befristeter Arbeitsvertrag begründet werden soll und die Bewerberin während eines wesentlichen Teils der Vertragszeit nicht arbeiten kann. Das Verschweigen einer Schwangerschaft trotz Kenntnis, dass die Einstellung als Schwangerenvertretung erfolge, rechtfertige keine Ausnahme von diesem Grundsatz. Offen gelassen hatte das Gericht, ob ein Beschäftigungsverbot einen Sonderfall darstellen könnte.

LAG Köln, Urt. vom 11.10.2012, 6 Sa 641/12

Arbeitsverhältnis zum Entleiher bei dauerhafter Arbeitnehmerüberlassung

Der Entleiher betreibt Krankenhäuser und setzt als Krankenpflegepersonal bei einem konzernerzogenen Verleihunternehmen beschäftigtes Personal ein. Die Beschäftigung erfolgt auf Dauerarbeitsplätzen, für die keine eigenen Stammarbeitnehmer vorhanden sind. Das Verleihunternehmen besitzt eine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung. Die Arbeitnehmerüberlassung bedarf nach § 1 Abs. 1 AÜG der Erlaubnis und erfolgt vorübergehend. Eine Arbeitnehmerüberlassung ohne Erlaubnis führt nach § 10 Abs. 1 AÜG zu einem Arbeitsverhältnis zwischen Entleiher und Leiharbeitnehmer. Im Gesetz ist nicht näher geregelt, wann ein vorübergehender Einsatz anzunehmen ist und welche Rechtsfolgen bei einer nicht nur vorübergehenden Leiharbeit eintreten. Eine auf Dauer angelegte Arbeitnehmerüberlassung ist nicht von der erteilten Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung gedeckt. Es komme ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Entleiher und dem Leiharbeitnehmer zustande. Das Gericht hat die Revision zum BAG zugelassen, nachdem in einem Parallelverfahren eine andere Kammer des Landesarbeitsgerichts gegenteilig entschieden hat.

LAG Berlin-Brandenburg, Urt. vom 09.01.2013, 15 Sa 1635/12

Arbeitszeugnis – kein Anspruch auf Dank und gute Wünsche

Der Arbeitgeber ist gesetzlich nicht verpflichtet, das Arbeitszeugnis mit Formulierungen abzuschließen, in denen er dem Arbeitnehmer für die geleisteten Dienste dankt, dessen Ausscheiden bedauert oder ihm für die Zukunft alles Gute wünscht. Das einfache Zeugnis muss nach § 109 Abs. 1 Satz 2 GewO mindestens Angaben zu Art und Dauer der Tätigkeit enthalten. Der Arbeitnehmer kann gemäß § 109 Abs. 1 Satz 3 GewO verlangen, dass sich die Angaben darüber hinaus auf Leistung und Verhalten im Arbeitsverhältnis (qualifiziertes Zeugnis) erstrecken. Aussagen über persönliche Empfindungen des Arbeitgebers gehören damit nicht zum notwendigen Zeugnisinhalt. Ist der Arbeitnehmer mit einer vom Arbeitgeber in das Zeugnis aufgenommenen Schlussformel nicht einverstanden, kann er nur die Erteilung eines Zeugnisses ohne diese Formulierung verlangen.

BAG, Urt. vom 11.12.2012, 9 AZR 227/11

Jahressonderzahlung nach § 20 TVöD – Altersdiskriminierung

Gemäß § 20 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) haben Beschäftigte, die am 01.12. in einem Arbeitsverhältnis stehen, Anspruch auf eine Jahressonderzahlung, deren Höhe zwischen 60 und 90 % des durchschnittlichen Monatsentgelts beträgt. Der Kläger war Ende Oktober bei der beklagten Stadt aufgrund Erreichens des gesetzlichen Rentenalters aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden. Eine Sonderzahlung hat die Arbeitgeberin für das Jahr 2009 an ihn nicht geleistet. Der Kläger vertrat die Auffassung, ihm stehe die Sonderzahlung trotz seines Ausscheidens vor dem 01.12. zu. Die tarifliche Regelung diskriminiere ihn wegen seines Alters. Eine unmittelbare Benachteiligung, die gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verstieße, liegt nicht vor, da der Anspruch auf die Sonderzahlung nicht vom Alter des Beschäftigten abhängt, entschied das BAG. Es sind auch keine Anhaltspunkte erkennbar, dass ältere Arbeitnehmer überproportional von der Regelung betroffen sind (mittelbare Diskriminierung). Auch andere Beschäftigte, die beispielsweise wegen des Ablaufs eines befristeten Arbeitsvertrags, wegen einer Eigenkündigung oder einer arbeitgeberseitigen Kündigung vor dem 01.12. ausscheiden, haben unabhängig von ihrem Alter keinen Anspruch auf die Sonderzahlung.

BAG, Urt. vom 12.12.2012, 10 AZR 718/11

Jahressonderzahlung nach § 20 TV-L – Befristete Arbeitsverträge mit Unterbrechungen

Nach § 20 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) haben Beschäftigte, die am 01.12. in einem Arbeitsverhältnis stehen, Anspruch auf eine Jahressonderzahlung. Der Anspruch vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Monat, in dem der Beschäftigte keinen Entgeltanspruch hat (§ 20 Abs. 4 TV-L). Die Klägerin war aufgrund eines befristeten Arbeitsvertrags vom 31.10.2008 bis 16.08.2009 und sodann aufgrund eines weiteren befristeten Vertrags vom 31.08.2009 bis 27.08.2010 beschäftigt. Das beklagte Land leistete für das Jahr 2009 nur eine anteilige Sonderzahlung, ohne den ersten befristeten Arbeitsvertrag zu berücksichtigen. Mit ihrer Klage verlangte die Klägerin Sonderzahlung in voller Höhe für das Jahr 2009 und bekam Recht. Denn die tarifliche Regelung stellt hinsichtlich der Höhe der Sonderzahlung maßgeblich darauf ab, in welchen Monaten ein Entgeltanspruch gegen denselben Arbeitgeber bestand. Eine Kürzung des Anspruchs um jeweils ein Zwölftel hat für die Monate zu erfolgen, in denen keinerlei Entgelt gezahlt wurde. Die Klägerin hatte hingegen in jedem Monat des Jahres 2009 einen Entgeltanspruch, sodass eine Kürzung nicht in Betracht kommt.

BAG, Urt. vom 12.12.2012, 10 AZR 922/11

Frage an einen Stellenbewerber nach eingestellten Ermittlungsverfahren

Der Arbeitgeber darf den Stellenbewerber grundsätzlich nicht nach eingestellten strafrechtlichen Ermittlungsverfahren fragen. Eine solche unspezifizierte Frage verstößt gegen Datenschutzrecht und die Wertentscheidungen des § 53 Bundeszentralregistergesetz (BZRG). Stellt der Arbeitgeber die Frage dennoch und verneint der Bewerber in Wahrnehmung seines informationellen Selbstbestimmungsrechts wahrheitswidrig, dass gegen ihn Ermittlungsverfahren anhängig waren, darf der Arbeitgeber das zwischenzeitlich begründete Arbeitsverhältnis nicht wegen dieser wahrheitswidrig erteilten Auskunft kündigen. Die allein auf die wahrheitswidrige Beantwortung der Frage nach Ermittlungsverfahren gestützte Kündigung verstößt gegen die objektive Wertordnung des Grundgesetzes, wie sie im Recht auf informationelle Selbstbestimmung, bei dem es sich um eine Ausprägung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts (Art. 2 Abs. 1 GG) handelt, zum Ausdruck kommt. Sie ist deshalb gemäß § 138 Abs. 1 BGB unwirksam.

BAG, Urt. vom 15.11.2012, 6 AZR 339/11

Beleidigungen in sozialen Netzwerken rechtfertigen fristlose Kündigung

Ein Auszubildender hatte aus seinem privaten Facebook-Profil folgendes veröffentlicht:

„Arbeitgeber: menschen-schinder & ausbeuter

Leibeigener ?? Bochum

daemliche scheisse fuer mindestlohn – 20 % erledigen“

Der Ausbildungsbetrieb kündigte das Arbeitsverhältnis fristlos. Er bekam in der zweiten Instanz Recht. Die Beschreibung des Arbeitgebers als „Menschen-schinder“ und „Ausbeuter“ stellen sich als eine besonders ehrverletzende Äußerung dar, da hiermit dem Arbeitgeber eine Einstellung anderen, insbesondere Abhängigen, gegenüber attestiert wird, die sich auf einer sehr niedrigen Stufe bewegt. Gleiches gilt für die Darstellung der Leibeigenschaft, da auch hiermit eine eminent feindliche Gesinnung beschrieben wird.

LAG Hamm, Urt. vom 10.10.2012, 3 Sa 644/12