

ARBEITSRECHT

www.arbeitsrecht-schneider.de

August 2011

Tarifwidrige Betriebsvereinbarung

IN DIESER AUSGABE:

Verdachtskündigung	2
Arglistige Täuschung	2
Vorzeitige Kündigung	2
Außerordentliche Kündigung	3
Entschädigung nach AGG	3
Betriebsstillung	3
Betriebsbedingte Kündigung und Namensliste	4
Urlaubsabgeltung	5

Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind, dürfen nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein. Eine solche Vereinbarung beeinträchtigt die durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützte kollektive Koalitionsfreiheit der tarifschließenden Gewerkschaft. Diese kann von einem tarifgebundenen Arbeitgeber verlangen, die Anwendung einer gegen den Tarifvertrag verstoßenden Betriebsvereinbarung zu unterlassen. Die Gewerkschaft hat jedoch keinen eigenen Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber Entgelt Nachteile ausgleicht, die Arbeitnehmern aufgrund einer tarifwidrigen Betriebsvereinbarung entstanden sind. Die Rechtsvorgängerin der Beklagten war Mitglied in einem

Arbeitgeberverband der Metall- und Elektroindustrie. Sie wandte in ihrem Betrieb die zwischen diesem Verband und der IG Metall geschlossenen Tarifverträge an. Danach betrug die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 35 Stunden. In einer Anfang 2006 in Kraft getretenen Betriebsvereinbarung wurde eine Erhöhung der Wochenarbeitszeit auf 40 Stunden geregelt und als Ausgleich hierfür ein Anspruch auf einen leistungs- und erfolgsabhängigen Bonus vereinbart. Anfang August 2008 wurde die Betriebsvereinbarung aufgehoben. Mit ihrer Klage verlangt die IG Metall von der Beklagten, die von deren Rechtsvorgängerin verursachte Beeinträchtigung der kollektiven Koalitionsfreiheit dadurch zu beseitigen, dass sie den

Arbeitnehmern individuell anbietet, die über die tarifliche Wochenarbeitszeit von 35 Stunden hinaus geleistete Arbeitszeit abzugelten. Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision der Klägerin hatte vor dem Ersten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Der Eingriff in die durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützte Betätigungsfreiheit der Gewerkschaft liegt nicht in der Vorenthaltung tariflicher Leistungen, sondern im Abschluss der tarifwidrigen Betriebsvereinbarung. Mit deren Aufhebung endet die Beeinträchtigung der kollektiven Koalitionsfreiheit. Bundesarbeitsgericht, Entscheidung vom 17. Mai 2011 - 1 AZR 473/09 -



Abmeldepflicht von Betriebsratsmitgliedern

Ein Betriebsratsmitglied, das an seinem Arbeitsplatz während seiner Arbeitszeit Betriebsratsaufgaben erledigt, ist grundsätzlich verpflichtet, sich beim Arbeitgeber abzumelden und die voraussichtliche Dauer der Betriebsrats Tätigkeit mitzuteilen. Zweck der Meldepflicht ist es, dem Arbeitgeber die Überbrückung des Arbeitsausfalls zu ermöglichen. Daher besteht

keine vorherige Meldepflicht in Fällen, in denen eine vorübergehende Umorganisation der Arbeitseinteilung nicht ernsthaft in Betracht kommt. Maßgeblich sind die Umstände des Einzelfalls. Dazu gehören insbesondere die Art der Arbeitsaufgabe des Betriebsratsmitglieds und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunterbrechung. In Fällen, in

denen sich das Betriebsratsmitglied nicht vorher abmeldet, ist es verpflichtet, dem Arbeitgeber auf dessen Verlangen nachträglich die Gesamtdauer der in einem bestimmten Zeitraum geleisteten Betriebsrats Tätigkeit mitzuteilen. Bundesarbeitsgericht: Beschluss vom 29. Juni 2011 - 7 ABR 135/09 -

Verdachtskündigung

Bei einer Verdachtskündigung ist zunächst zu prüfen, ob sich aus den Darlegungen des Arbeitgebers ein dringender Verdacht auf eine in ihren Einzelheiten gekennzeichnete Straftat oder vergleichbare Pflichtwidrigkeit im Sinne eines konkreten Handlungsablaufs schlüssig ergibt. Im folgenden Schritt ist dann zu prüfen, ob diesbezüglich vom AG benannten Tatsachen unstreitig sind; andernfalls müssen diese Indiztatsachen bewiesen werden. Ein Verdacht, der sich auf eine „Summe“ von in den Einzelheiten allerdings nicht abgegrenzten Taten bezieht, reicht nicht aus.

Wird der AN zur Teilnahme an einem Anhörungsgespräch zu einer Verdachtskündigung unter dem Vorwand bestimmt, es handele sich um ein Gespräch über die Übernahme

zusätzlicher Schichten, so ist die für die Wirksamkeit der Verdachtskündigung konstitutive Anhörung nicht ordnungsgemäß erfolgt und demzufolge die Kündigung unwirksam.

Eine Anhörung ist auch dann nicht ordnungsgemäß, wenn sie unter Umständen (Räumlichkeiten, anwesende Personen, etc.) stattfindet, die dem Charakter der Anhörung (u.a. Entlastungsmöglichkeiten des AN) nicht entsprechen. Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Entscheidung vom 16.12.2010 - 2 Sa 2022/10

Anmerkung Ein besonders wichtiger Kündigungsgrund ist die außerordentliche Verdachtskündigung. Sie liegt vor, wenn und soweit der Arbeitgeber seine Kündigung damit begründet, gerade der Verdacht eines

(nicht erwiesenen) strafbaren Verhaltens oder seine schwerwiegende Pflichtverletzung habe das für die Fortführung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauen zerstört. Starke Verdachtsmomente stützen sich auf objektive Tatsachen, die Verdachtsmomente sind geeignet das erforderliche Vertrauen zu zerstören und der Arbeitgeber muss alle zumutbaren Anstrengungen zur Aufklärung des Verdachts unternommen haben. Die Anhörung des Arbeitnehmers ist dabei zwingend.

Falsche Beantwortung der Frage nach der Schwerbehinderung

„ANFECHTUNG DES ARBEITSVERTRAGES WEGEN ARGLISTIGER TÄUSCHUNG“

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

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

Längerfristige vorzeitige Kündigung bei erst späterer Betriebsstilllegung

Der Arbeitgeber kündigte ohne Not mit einer Vorlaufzeit von 24 Monaten.

Das Bundesarbeitsgericht hat bereits früher ausgeführt, dass ein Hinausschieben des Wirksamwerdens einer arbeitgeberseitigen ordentlichen Kündigung über die gesetzlichen oder tariflichen Kündigungsfristen hinaus rechtlich möglich ist, weil die gesetzlichen und tariflichen Kündigungsfristen nur Mindestfristen zum Schutze des Arbeitnehmers sind und eine Verlängerung dieser Fristen durch den Arbeitgeber beim Ausspruch der Kündigung dem Arbeitnehmer zugute kommt, indem dadurch sein Arbeitsverhältnis

länger aufrechterhalten wird.

Indessen kann eine längerfristige vorzeitige Kündigung im Falle einer betriebsbedingten Kündigung wegen behaupteter Betriebsstilllegung dem Erfordernis der Dringlichkeit bzw. des Vorliegens „greifbarer Formen“ entgegenstehen. Das ist dann der Fall, wenn aufgrund der überlangen Zeit bis zur geplanten Betriebsstilllegung noch gar keine Aussage darüber getroffen werden kann, ob möglicherweise doch (noch) ein Betriebsübergang stattfindet. So erweist sich die einseitige Verlängerung der Kündigungsfristen durch den Arbeitgeber dann als funktionswidrig und

damit rechtswidrig, wenn sie objektiv zu einer Umgehung des gesetzlichen oder tariflichen Kündigungsschutz führt. Dies ist beispielsweise dann der Fall, wenn die Kündigung frühzeitig noch vor Erreichen der tariflichen Unkündbarkeit mit einer überlangen Kündigungsfrist ausgesprochen wird. LAG Schleswig-Holstein mit Urteil vom 30.11.2010 - 5 Sa 251/10.

Außerordentliche Kündigung und Pizza

Die Parteien stritten über die Wirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung mit dem Vorwurf, der Kläger habe Gulasch und eine Ecke eines Stückes Pizza jeweils aus Patientenverpflegung gegessen. Abgemahnt wurde der Arbeitnehmer in dem mehr als 19 Jahre bestehenden Arbeitsverhältnis bislang nie.

Eine Abmahnung wäre als milderer Mittel gegenüber der Kündigung angemessen und ausreichend gewesen, um einen künftigen wieder störungsfreien Verlauf des Arbeitsverhältnisses zu bewirken. Selbst bei Störungen des Vertrauensverhältnisses durch Eigentums- und Vermögensdelikte kann es danach Fälle

geben, in denen eine Abmahnung nicht ohne weiteres entbehrlich erscheint. Bei dem Vorwurf des Verzehrs einer abgebrochenen Ecke eines Stückes Pizza zum Eigenverbrauch handelt es sich allenfalls um ein geringfügiges Eigentumsdelikt. Das darf bei der Verhältnismäßigkeit nicht unberücksichtigt bleiben. Bei der Interessenabwägung ist vor allem auch die langjährige unbeanstandete Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers zu bewerten. LAG Schleswig-Holstein mit Urteil vom 29.09.2010—3 Sa 233/10.

Anmerkung Die Gerichte prüfen den wichtigen Kündigungsgrund des § 626 Abs.1 BGB zweistufig. Zunächst ist zu prüfen, ob ein bestimmter Sachverhalt an sich geeignet ist, ein wichtigen Kündi-

gungsgrund abzubilden. Danach ist prüfen, ob die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile zumutbar ist oder nicht (Interessenabwägung). Zweck einer Kündigung wegen einer Vertragsverletzung ist nicht die Sanktion, sondern dient der Vermeidung des Risikos weiterer Vertragsverletzungen. Dies ist eine Frage der negativen Zukunftsprognose.

Entschädigung wegen einer Benachteiligung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Eine schwangere Arbeitnehmerin, deren befristetes Arbeitsverhältnis aufgrund des Vorliegens einer Schwangerschaft nicht verlängert wird, hat Anspruch auf Schadensersatz wegen entgangenen Einkommens und zusätzlich auf angemessene Entschädigung wegen einer Benachteiligung nach dem AGG. Die Klägerin konnte Beweis führen, dass der Vorgesetzte gegenüber Dritten die Schwangerschaft als Grund der Nichtverlän-

gerung des Arbeitsvertrages angab. Die damit indizierte Benachteiligung konnte die Beklagte nicht widerlegen. ArbG Mainz, Urteil v. 02.09.2008 - 3 Ca 1133/08.

Die Arbeitgeberin besetzte eine frei gewordene Stelle mit einem Mann und nicht mit der damals schwangeren (chancenreichen) Klägerin. Trotz Nachfrage wurden der Klägerin keine konkreten Gründe für die Beförderung des Kollegen genannt und

geäußert, „sie solle sich doch auf ihr Kind freuen“. Die Arbeitgeberin konnte die indizierte Benachteiligung nicht widerlegen und wurde zur Zahlung einer Entschädigung verurteilt. Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Urteil v. 28.06.2011—3 Sa 917/11.

KEINE

BESTEUERUNG

„SCHMERZENS-

GELD“ WEGEN

BENACHTEILIG-

UNG; VGL. § 24

ESTG

Betriebsänderung

Der Betriebsrat kann die Unterlassung betriebsändernder Teil-/ Maßnahmen verlangen, wenn und solange das Interessenausgleichsverfahren gemäß §§ 111, 112 BetrVG nicht ausgeschöpft ist. Das gebietet unter anderem die richtlinienkonforme Auslegung der §§ 111 ff. BetrVG unter Beachtung von Art. 4 und 8 der Richtlinie 2002/14/EG, die ein Nebeneinander verfahrenssichernder Maßnahmen und Sanktionen bei Verstößen gegen Anhörungs- und Unterrichtsrechten verlangen.

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein v. 15.12.2010—3 TaBVGa 12/10.

Anmerkung Der Nachteilsausgleich gemäß § 113 BetrVG gibt keinen hinreichenden Schutz des Rechtes des Betriebsrates auf Unterrichtung und Beratung. Mit den Rechten aus § 113 Abs. 3 BetrVG entsteht allein ein individualrechtlicher Anspruch der betroffenen Arbeitnehmer, der jedoch nicht geeignet ist, die kollektiven Beteiligungsrechte des Betriebsrates im Rahmen der Betriebsverfassung zu sichern.

Unterlassungsansprüche sind typischerweise durch Eilbedürftigkeit geprägt und werden in der Praxis durch einstweilige Verfügung eingefordert. Insofern hat der Betriebsrat den Verfügungsanspruch (Interessenausgleich wegen einer Betriebsänderung nach § 111 BetrVG) und den Verfügungsgrund (Gefahr von vollendeten Tatsachen) konkret darzulegen.

Betriebsbedingte Kündigung - Interessenausgleich mit Namensliste - Betriebsänderung - Vermutung der Betriebsbedingtheit - sekundäre Behauptungslast

Trotz der gesetzlichen Vermutung des § 1 Abs. 5 Satz 1 KSchG können sich aus § 138 Abs. 1 und 2 ZPO Mitwirkungspflichten des Arbeitgebers ergeben. Hat der Arbeitnehmer keine eigene Kenntnis über den Wegfall von Beschäftigungsmöglichkeiten im Betrieb und fehlen dazu auch nähere Angaben im Interessenausgleich, muss der Arbeitgeber auf einfaches Bestreiten des Arbeitnehmers aufgrund einer ihm dann obliegenden sekundären Behauptungslast zu seinem unternehmerischen Konzept, dessen Umsetzung und der Auswirkungen auf den Beschäftigungsbereich wahrheitsgemäß vortragen. Geschieht dies nicht, ist die streitige Kündigung ohne Weiteres sozialwidrig.

Die Beklagte vertritt die Rechtsauffassung, dass sie zu einer Darlegung der dringenden betrieblichen Erfordernisse i.S.v. § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG nicht verpflichtet ist, weil die Voraussetzungen des § 1 Abs. 5 Satz 1 KSchG vorliegen. Danach wird bei Kündigungen aufgrund einer Betriebsänderung nach § 111 BetrVG vermutet, dass die Kündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse i.S.d. § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG bedingt ist, sofern die Arbeitnehmer, denen gekündigt werden soll, in einem Interessenausgleich zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat namentlich bezeichnet sind. In diesen Fällen hat der Arbeitgeber nur darzulegen und gegebenenfalls zu beweisen, dass eine Betriebsänderung nach § 111 BetrVG vorliegt, die für die Kündigung des Arbeitnehmers kausal ist und der benannt wurde. Liegen diese Voraussetzungen vor, muss der Arbeitnehmer darlegen, dass die Beschäftigung für ihn nicht weggefallen ist. Die Vermutung der Betriebsbedingtheit der Kündigung führt gemäß § 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG zur Anwendung des § 292 ZPO. Stellt das Gesetz wie in § 1 Abs. 5 Satz 1 KSchG für das Vorhandensein einer Tatsache eine Vermutung auf, so ist der Beweis des Gegenteils zulässig. Deshalb ist substantzierter Tatsachenvortrag erforderlich, der den gesetzlich vermuteten Umstand nicht nur in Zweifel zieht, sondern ausschließt. Die Vermutungswirkung soll bewirken, dass der

Arbeitgeber die Betriebsbedingtheit einer Kündigung nicht mehr in ihren Einzelheiten darzulegen braucht. Dementsprechend muss der Arbeitnehmer substantiiert darlegen, wieso der Arbeitsplatz trotz der Betriebsänderung noch vorhanden ist oder wo er sonst im Betrieb oder Unternehmen weiterbeschäftigt werden kann

Auch im Bereich des § 1 Abs. 5 KSchG können sich jedoch aus § 138 Abs. 1 und 2 ZPO Mitwirkungspflichten des Arbeitgebers ergeben. Generell gilt, dass dem Gegner der primär behauptungs- und beweisbelasteten Partei dann eine gewisse sekundäre Behauptungslast obliegt, wenn die darlegungspflichtige Partei außerhalb des von ihr darzulegenden Geschehensablaufes steht und keine nähere Kenntnis der maßgebenden Tatsachen besitzt, während der Prozessgegner sie hat und ihm nähere Angaben zumutbar sind. Dies hat für § 1 Abs. 5 Satz 1 KSchG zur Folge, dass bei fehlender Kenntnis und fehlender Kenntnismöglichkeit des Arbeitnehmers regelmäßig eine sekundäre Darlegungslast des Arbeitgebers besteht. Trotz der gesetzlichen Vermutung muss der Arbeitgeber daher auf einfaches Bestreiten des Arbeitnehmers die entsprechenden Tatsachen wahrheitsgemäß vortragen und zwar auch bezogen auf das unternehmerische Konzept und dessen Umsetzung einschließlich der Auswirkungen auf den Beschäftigungsbereich. Geschieht dies nicht, obwohl der Arbeitnehmer keine eigene Kenntnis über den Wegfall von Beschäftigungsmöglichkeiten hat, ist die streitige Kündigung ohne weiteres als sozialwidrig anzusehen.

Soweit die Beklagte demgegenüber einwendet, dass dieses Verständnis von der Verteilung der Darlegungs- und Beweislast im Rahmen des § 1 Abs. 5 Abs. 1 KSchG contra legem sei, ist darauf hinzuweisen, dass das Bundesarbeitsgericht in der Entscheidung vom 06.09.2007 diese Auslegung ausdrücklich für geboten gehalten hat, um die Bestimmung des § 1 Abs. 5 Satz 1 KSchG als vereinbar mit Art. 12 Abs. 1 GG anzusehen. Im Übrigen ist eine abgestufte Darlegungs- und Beweislast keine Besonderheit des § 1 Abs. 5 KSchG. Sie gilt etwa auch im

Rahmen der Sozialauswahl nach § 1 Abs. 3 KSchG oder in verschiedenen Rechtsbereichen und lässt sich unmittelbar aus § 138 Abs. 1 und 2 ZPO ableiten.

Gemessen an den vorgenannten Grundsätzen wäre die Beklagte verpflichtet gewesen, näher dazu vorzutragen, welche Auswirkungen ihr dem Interessenausgleich zugrunde liegendes unternehmerisches Konzept auf den Beschäftigungsbedarf in ihrem Betrieb hat. LAG Hamm, Urteil v. 01.06.2011–4 Sa 1772/10

Anmerkung Gemäß § 1 Abs. 5 S. 1 KSchG gilt die gesetzliche Vermutung, dass die Kündigung eines auf der Namensliste befindlichen Arbeitnehmers durch dringende betriebliche Erfordernisse i. S. des Abs. 2 bedingt ist. Die Vermutung umfasst sowohl den Wegfall des Beschäftigungsbedürfnisses wie auch das Nichtvorhandensein anderer Beschäftigungsmöglichkeiten im Betrieb. Da eine Umkehr der Beweislast vorliegt, ist es Sache des Arbeitnehmers darzulegen und zu beweisen, dass keine dringenden betrieblichen Erfordernisse zur Rechtfertigung der Kündigung vorliegen, weil der Arbeitsplatz nicht weggefallen ist oder im Betrieb eine anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit besteht. Abzustellen ist auf den Betrieb und nicht die Begrifflichkeit des Unternehmens.

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 -

www.arbeitsrecht-schneider.de

Maßgeschneiderte Inhouse-Schulungen und Seminare

Sie wünschen weitere Informationen zu betriebsverfassungsrechtlichen und arbeitsrechtlichen Fragen oder denken darüber nach, Mitarbeiter diesbezüglich schulen zu lassen? Regelmäßig finden Inhouse-Schulungen und Seminare aus den Themenbereichen des Arbeits- und Betriebsverfassungsrechts statt.

Info: kanzlei@arbeitsrecht-schneider.de oder telefonisch 04533/608909 mobil 0151-56079915



Dietmar Schneider
Rechtsanwalt und
Fachanwalt für Arbeitsrecht

RA Dietmar Schneider · Ahornweg 18 · 238585 Reinfeld (Lübeck) · www.arbeitsrecht-schneider.de