

Aktuelles aus dem Tarif – und Arbeitsrecht

BeB-Fachtagung Dienstleistungsmanagement
17. September 2018

Nicola Fischer, VdDD

Gliederung

I. Tarifentwicklung

- Freie Zeit gegen Entgelt
- Höchstüberlassungsdauer nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz

II. Rechtsprechung und Gesetzgebung zum Arbeitsrecht

- u.a. Urteile zur „Religionszugehörigkeit“, Befristung, Verzugspauschale
- Gesetzentwurf zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts
- Novellierung des MVG.EKD

Tarifentwicklung

Freie Zeit gegen Entgelt

Freie Zeit gegen Entgelt



Tarifabschluss Metall und Elektroindustrie (Februar 2018)

- Ausweitung der betrieblichen Möglichkeiten mit Beschäftigten längere Arbeitszeit zu vereinbaren (tarifliche Arbeitszeit 35 Std. / 38 Std.)
- Verkürzte Vollzeit:
 - Vollzeitbeschäftigte haben nach 2 Jahren Betriebszugehörigkeit einen Anspruch auf befristete Verkürzung der Arbeitszeit auf bis zu 28 Wochenstunden für eine Dauer von 6 bis 24 Monaten.
 - Anspruch kann abgelehnt werden, wenn bereits 10 v.H. der Belegschaft die verkürzte Arbeitszeit wahrnehmen oder 18 v.H. der Belegschaft irgendeine Verkürzung der Arbeitszeit vereinbart haben.
 - Es muss ein Ersatz mit entsprechender Qualifikation möglich sein.

Freie Zeit gegen Entgelt



Tarifabschluss Metall und Elektroindustrie (Februar 2018)

Wahlrecht zwischen Auszahlung eines tariflichen Sonderentgelts i.H.v. 27,5 v.H. des monatlichen Grundentgelts oder 8 zusätzliche freie Tage

Wahlrecht gilt für drei Beschäftigtengruppen

- Beschäftigte mit Kindern bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres, die diese selbst betreuen und erziehen
- Beschäftigte, die Eltern, Kinder, den Ehegatten/Partner oder Schwiegereltern mit mindestens Pflegegrad 1 in häuslicher Pflege betreuen
- Beschäftigte in Schichtarbeit

Ablehnungsrecht für Arbeitgeber bei fehlendem innerbetrieblichen Ausgleich

Freie Zeit gegen Entgelt



Beschluss der ARK DWBO vom 1. Juni 2018

Wahlrecht der Mitarbeitenden bei Stufensprüngen zwischen Entgelt der höheren Stufe oder entsprechender Arbeitszeitreduzierung bei Entgelt der „alten“ Stufe

- Ausmaß der Arbeitszeitreduzierung für einen Stufensprung = 5 v.H. bei Vollzeitbeschäftigten
- Mitarbeitende können das Wahlrecht auch für bereits absolvierte Stufensprünge ausüben (max. Absenkung um 15 v.H. bei Entgelt aus der Einarbeitungsstufe).
- Wahlrecht kann erstmals zum 1. Juli 2019 ausgeübt werden.
- Wahlrecht gilt auch für Mitarbeitende in der Endstufe (für jeweils 48 Monate).

Tarifentwicklung



Höchstüberlassungsdauer

Höchstüberlassungsdauer



Beschlüsse zur Ausweitung der Höchstüberlassungsdauer nach AÜG

- AVR Caritas: 5 Jahre (wenn Vergütung mindestens nach den AVR Caritas)
- AVR Bayern: 5 Jahre (mit Zustimmung des Dienstnehmers)
- BAT KF: 6 Jahre (Mitarbeitende, die an Betreuungs- oder Vormundschaftsvereine / Diakonie, die an Dritte überlassen sind)

Rechtsprechung und Gesetzgebung zum Arbeitsrecht



Gesetzgebung zum Arbeitsrecht

Entwurf eines Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts - Einführung einer Brückenteilzeit

Gesetzentwurf vom 19.07.2018 (DS 19/3452)

Inhalt:

- Einschränkung der Arbeit auf Abruf
- Einführung einer Brückenteilzeit (befristete Teilzeit - Rückkehr zur Vollzeit)
- Beweislastumkehr zu Lasten des AG bei Wunsch auf Arbeitszeitverlängerung
- Erörterungsanspruch für AN über Dauer und Lage der Arbeitszeit

13

Arbeit auf Abruf

- Bei fehlender Vereinbarung zur wöchentlichen Arbeitszeit gilt eine Arbeitszeit von 20 Stunden (derzeit: 10 Stunden!)
- Höchstgrenzen und Untergrenzen der abzurufenden Arbeit festgelegt
 - Zusatzarbeit darf die vereinbarte Mindestarbeitszeit um höchstens 25 Prozent überschreiten
 - Eine vereinbarte Höchstarbeitszeit darf max. um 20 Prozent unterschritten werden
- Berechnung des Entgelts bei Krankheit / Feiertagen:
 - Durchschnittsverdienst der letzten drei Monate vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit / dem Feiertag

14

Einführung eines Anspruchs auf Brückenteilzeit

- Anspruch auf zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit (= Brückenteilzeit) ohne Vorliegen eines Sachgrundes (§ 9a TzBfG)
- tritt neben gesetzlichen Anspruch auf zeitlich unbegrenzte Teilzeitarbeit
- Voraussetzungen:
 - Betroffene Arbeitgeber: idR > 45 AN im Unternehmen (Azubis zählen nicht)
 - Bestand des Arbeitsverhältnisses: länger als 6 Monate
 - Frist zur Geltendmachung: spätestens 3 Monate vor Beginn in Textform
 - Zeitraum von mind. 1 Jahr und nicht mehr als 5 Jahre (Abweichung durch TV auch zuungunsten des AN möglich)

15

Einführung eines Anspruchs auf Brückenteilzeit

- Ablehnungsrecht des Arbeitgebers
 - Vorliegen betrieblicher Gründe (Verweis auf § 8 Absatz 4 TzBfG)
 - Einführung einer Zumutbarkeitsgrenze bei 46-200 Mitarbeitern:
 - Brückenteilzeit nur für je 1 AN pro 15 MA (die ersten 45 MA zählen mit): >120 <135 = max. 9 Mitarbeiter
- kein Anspruch auf Verlängerung / Verkürzung / vorzeitige Rückkehr zur früheren Arbeitszeit
- Wartezeit für erneute Geltendmachung:
 - frühestens 1 Jahr nach Rückkehr erneute Verringerung möglich
 - bei berechtigter Ablehnung des Antrags aus betrieblichen Gründen, erneuter Antrag erst nach 2 Jahren möglich
 - bei berechtigter Ablehnung wg. Zumutbarkeitsgrenze, erneuter Antrag nach 1 Jahr mgl.

16

Änderung der Beweislastumkehr

Änderung in § 9 TzBfG: Beweislastumkehr zu Lasten des AG

▪ derzeitige Rechtslage:

Teilzeitbeschäftigte hat nachzuweisen, dass freier Arbeitsplatz zur Verfügung steht und gleiche Eignung wie andere Bewerber

▪ geplante Neuregelung:

Beweislastverlagerung auf AG, d.h. AG muss nachweisen, dass Arbeitsplatz nicht frei oder AN ungeeignet ist

17

Einführung eines Erörterungsanspruchs

Einführung eines Erörterungsanspruchs über Dauer oder Lage oder von Dauer und Lage der Arbeitszeit:

„Der Arbeitgeber hat mit dem Arbeitnehmer dessen Wunsch nach Veränderung von Dauer oder Lage oder von Dauer und Lage seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu erörtern. Dies gilt unabhängig vom Umfang der Arbeitszeit.“

- unabhängig von Umfang der Arbeitszeit
- unabhängig von Beschäftigtenanzahl
- schafft Rechtsunsicherheit
- geht über Koalitionsvertrag hinaus

18

Aktueller Verfahrensstand

- Bundesregierung hat Entwurf im Juni beschlossen
- Bundesrat hat keine Einwendungen gegen Gesetzentwurf erhoben
- Bundestag berät den Entwurf im September 2018
- geplantes Inkrafttreten Anfang 2019

Geplante Änderungen im Arbeitsrecht

Geplante Änderungen im Koalitionsvertrag



„Begrenzung der sachgrundlosen Befristung“ (Koalitionsvertrag)

- Arbeitgeber mit mehr als 75 Beschäftigten dürfen nur noch maximal 2,5 Prozent der Belegschaft sachgrundlos befristen.
- Bei Überschreiten dieser Quote gilt jedes weitere sachgrundlos befristete Arbeitsverhältnis als unbefristet zustande gekommen.
- Die Quote ist jeweils auf den Zeitpunkt der letzten Einstellung ohne Sachgrund zu beziehen.
- Die sachgrundlose Befristung ist nur noch für die Dauer von 18 statt bislang von 24 Monaten zulässig (nur noch einmalige statt dreimalige Verlängerungsoption)

Geplante Änderungen im Koalitionsvertrag



„Begrenzung der Befristung mit Sachgrund“ (Koalitionsvertrag)

- Wir wollen nicht länger unendlich lange Ketten von befristeten Arbeitsverhältnissen hinnehmen. Eine Befristung ist unzulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber **bereits zuvor ein unbefristetes oder ein oder mehrere befristete Arbeitsverhältnisse mit einer Gesamtdauer von fünf oder mehr Jahren** bestanden haben.
- Wir sind uns darüber einig, dass eine Ausnahmeregelung für den Sachgrund nach § 14 Abs. 1 Nr. 4 TzBfG wegen der Eigenart des Arbeitsverhältnisses (Künstler, Fußballer) zu treffen ist

Geplante Änderungen im Koalitionsvertrag



„Begrenzung der Befristung mit Sachgrund“ (Koalitionsvertrag)

- Auf die Höchstdauer von fünf Jahren wird bzw. werden auch eine oder mehrere vorherige Entleihung(en) des nunmehr befristet eingestellten Arbeitnehmers durch ein oder mehrere Verleihunternehmen angerechnet.
 - Ein erneutes befristetes Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber ist erst nach Ablauf einer Karenzzeit von drei Jahren möglich.
- Referenten- oder Gesetzentwurf liegt noch nicht vor
- 4. Quartal 2019?



Mitbestimmung

Novellierung MVG.EKD



Novellierung des MVG.EKD

EKD-Synode tagt am 11.-14. November 2018

Entwurf sieht u.a. folgende Veränderungen vor:

- Einrichtung verbindlicher betrieblicher Einigungsstellen
 - Geltung für Einrichtungen ab 600 Mitarbeiter
 - Aufnahme in § 38 (Mitbestimmung und bei vorläufigen Maßnahmen) und § 47 (Initiativrecht)
- Abschaffung der ACK-Klausel als Wählbarkeitsvoraussetzung

Novellierung MVG.EKD



Novellierung des MVG.EKD

Entwurf sieht u.a. Veränderungen bei folgenden Regelungsgegenständen vor:

- Gliedkirchenübergreifende Anwendung des MVG
- Änderung Definition G-MAV im Dienststellenverbund
- Rückgängigmachung von Verselbständigungsbeschlüssen
- Übergangsmandat bei verselbständigten Dienststellen nach Wegfall der MAV

Novellierung MVG.EKD



Novellierung des MVG.EKD

Entwurf sieht u.a. Veränderungen bei folgenden Regelungsgegenständen vor:

- Änderung MAV-Rechte bei Stellenplanentwurf
- Hinzuziehen MAV-Vertreter bei Personalgesprächen
- Neuregelung Rechte Jugend- u: Auszubildendenvertretung
- Stärkung Rechte Schwerbehindertenvertretung analog BTHG
- **Nicht:** Zuständigkeit der MAV für Aufgaben nach Entgelttransparenzgesetz



Rechtsprechung zum Arbeitsrecht

Normative Wirkung von Dienstvereinbarungen im Arbeitsverhältnis?

Normative Wirkung von Dienstvereinbarungen

Entfalten Dienstvereinbarungen auch ohne Einbeziehung in den Arbeitsvertrag Geltung im Arbeitsverhältnis?

„Dienstvereinbarungen gelten unmittelbar und können im Einzelfall nicht abbedungen werden.“ (§ 36 Abs. 3 MVG-EKD)

- BAG hatte in mehreren Entscheidungen angedeutet, dass es zur Geltung einer Dienstvereinbarung im Arbeitsverhältnis eines „Umsetzungsaktes“ bedarf
- Frage war bisher nicht entscheidungserheblich
- Urteil des BAG vom 22. März 2018 (Az. 6 AZR 835/16)

Einbeziehung von Dienstvereinbarungen



Sachverhalt (Urteil des BAG vom 22. März 2018)

Die Parteien streiten über einen Anspruch der Klägerin auf die Jahressonderzahlung (JSZ). Auf das Arbeitsverhältnis findet der TV EKBO kraft einzelvertraglicher Inbezugnahme Anwendung. Aufgrund einer wirtschaftlichen Notlage vereinbarten Dienststellenleitung und MAV für das Jahr 2014 den Wegfall der JSZ. Das MVG-Anwendungsgesetz der EKBO erlaubt in Bezug auf Entgeltbestandteile den Abschluss von Dienstvereinbarungen.

Die Klägerin verlangt Zahlung der JSZ mit der Begründung, die Dienstvereinbarung entfalte mangels normativer Wirkung keine Wirksamkeit auf ihren Arbeitsvertrag.

Einbeziehung von Dienstvereinbarungen



Entscheidungsgründe (Urteil des BAG vom 22. März 2018)

„Die arbeitsvertragliche Verweisung auf kirchliche Arbeitsvertragsregelungen oder einen kirchlichen Tarifvertrag **beinhaltet** regelmäßig **die Vereinbarung der Geltung des kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts und der** auf dessen Grundlage **abgeschlossenen Dienstvereinbarungen,**

wenn das in Bezug genommene Regelwerk von der Anwendbarkeit des kollektiven kirchlichen Arbeitsrechts ausgeht.“



Wann geht ein kirchlicher Tarif von der Anwendbarkeit des MVG aus?

Einbeziehung von Dienstvereinbarungen



Entscheidungsgründe (Urteil des BAG vom 22. März 2018)

- Tarif eröffnet den Betriebsparteien den Abschluss von Dienstvereinbarungen

§ 6 Abs. 7 Satz 1: wöchentlicher AZ-Korridor durch DV, § 6 Abs. 8 Satz 1: tägliche Rahmenzeit durch DV in der Zeit, § 8 Abs. 6 Satz 9: Faktorisierung von Bereitschaftsdienstentgelts durch DV, § 9 Abs. 1: DV zur Regelung von Bereitschaftszeiten, § 10 Abs. 1 Satz 1: Einrichtung AZ-Konto durch DV

- „(...) machen deutlich, dass der TV-EKBO die Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses auch den Dienststellenleitungen und den nach dem MVG gebildeten MAVen überlässt. Mit den Öffnungsklauseln sieht der TV-EKBO ein ausdifferenziertes kollektives Regelungssystem vor. Dies spricht dafür, dass mit der Inbezugnahme des TV-EKBO auch die Anwendbarkeit des kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts vereinbart wird.“



Befristung

Befristete Verlängerung des Arbeitsverhältnisses über die Regelaltersgrenze hinaus (§ 41 SGB VI)

Befristung nach Erreichen der Regelaltersgrenze

Vorlage LAG Bremen an EuGH, Beschluss vom 23. November 2016 (Az. 3 Sa 78/16)

Der klagende Lehrer beantragte im Februar 2015 die erneute Weiterbeschäftigung bis zum Ende des Schulhalbjahres 2015/2016. Zuvor war die automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Erreichen der Regelaltersgrenze bis zum 31. Juli 2015 einvernehmlich hinausgeschoben worden.

„Die automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses vom 31.7.2007 gemäß § 44 Nr. 4 TV-L wird bis zum 31. Juli 2015 hinausgeschoben. Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf dieses Datums, ohne dass es einer Kündigung bedarf. [...]“

Das erneute Hinausschieben wurde vom Arbeitgeber jedoch abgelehnt.

Nun beruft sich der Kläger darauf, dass die erste Befristung auf Grundlage von § 41 S. 3 SGB VI unzulässig sei. Diese verstoße gegen Europarecht.

Befristung nach Erreichen der Regelaltersgrenze



Ist § 41 Satz 3 SGB VI europarechtswidrig?

- *„... Sieht eine Vereinbarung die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze vor, können die Arbeitsvertragsparteien durch Vereinbarung während des Arbeitsverhältnisses den Beendigungszeitpunkt, gegebenenfalls auch mehrfach, hinausschieben.“*

- Europarecht verlangt bei Befristung grds. zum Schutz der Arbeitnehmer
 - sachliche Gründe, die die Verlängerung solcher Arbeitsverträge rechtfertigen
 - insgesamt maximal zulässige Dauer der aufeinanderfolgenden Arbeitsverträge
 - die zulässige Zahl ihrer Verlängerungen

Befristung nach Erreichen der Regelaltersgrenze



Urteil des EuGH vom 28. Februar 2018 (Rs. C-46/17)

§ 41 Satz 3 SGB VI ist nicht europarechtswidrig:

- Es erscheint nicht ausgeschlossen, die in § 41 Satz 3 SGB VI vorgesehene Verschiebung als bloße vertragliche Verschiebung des ursprünglich vereinbarten Rentenalters aufzufassen [es handelt sich ggf. also gar nicht um einen Fall der Befristung].
- Ein Arbeitnehmer im Rentenalter unterscheidet sich nicht nur hinsichtlich seiner sozialen Absicherung von anderen Arbeitnehmern. Er befinde sich regelmäßig am Ende seines Berufslebens und steht daher im Hinblick auf die Befristung seines Vertrags nicht vor der Alternative, in den Genuss eines unbefristeten Vertrags zu kommen.
- Das Hinausschieben des Beendigungszeitpunktes ist nur erlaubt, wenn dies noch während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses vereinbart und das Arbeitsverhältnis nahtlos ohne Veränderung der übrigen Vertragsbedingungen fortgesetzt wird. Durch diese Beschränkungen sei gewährleistet, dass der betreffende Arbeitnehmer zu den ursprünglichen Bedingungen weiterbeschäftigt werde und gleichzeitig seinen Anspruch auf eine Altersrente behalte.
- Urteil LAG ist abzuwarten

Befristung nach Erreichen der Regelaltersgrenze



Urteil des LAG Niedersachsen vom 29.11.2016 (Az. 10 Sa 218/16)

- gleiche Fallkonstellation aber keine Vorlage an den EuGH
 - „zumindest das einmalige sachgrundlose Hinausschieben der Altersgrenze um sechs Monate ist nicht europarechtswidrig“
- Termin beim BAG am 19. Dezember 2018 (Az. 7 AZR 70/17)



VdDD

Verband diakonischer Dienstgeber
in Deutschland

Vorbeschäftigungsverbot in § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG

Vorbeschäftigungsverbot nach § 14 TzBfG



Beschluss des BVerfG vom 6. Juni 2018 (BvL 7/14; 1 BvR 1375/14)

BVerfG kippt Rechtsprechung des BAG zur Begrenzung des Vorbeschäftigungsverbots in § 14 Absatz 2 Satz 2 TzBfG:

- § 14 II S. 2 TzBfG: „Eine Befristung ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat.“
- BAG: Bei der Beurteilung des Vorbeschäftigungsverbot es ist im Rahmen der sachgrundlosen Befristung nur ein Zeitraum von drei Jahren heranzuziehen (Urteil vom 6. April 2011, Az. 7 AZR 716/09).
- BVerfG: Auslegung des BAG widerspricht gesetzgeberischem Willen
- Vorbeschäftigungsverbot ist wieder uneingeschränkt „in Kraft“

Vorbeschäftigungsverbot nach § 14 TzBfG



Beschluss des BVerfG vom 6. Juni 2018 (BvL 7/14; 1 BvR 1375/14)

- § 14 II S. 2 TzBfG ist verfassungsgemäß
- Arbeitsgerichte können Norm verfassungskonform auslegen, um unzumutbare Fallgestaltungen auszuschließen
 - keine Gefahr einer Kettenbefristung / unbefristete Arbeitsverhältnis wird auch ohne Verbot der sachgrundlosen Befristung als Regelbeschäftigungsform erhalten
 - Vorbeschäftigung liegt z.B. sehr lang zurück, war ganz anders geartet oder von sehr kurzer Dauer
 - geringfügige Nebenbeschäftigungen während der Schul- und Studien- oder Familienzeit, bei Werkstudierenden und studentischen Mitarbeitenden im Rahmen ihrer Berufsqualifizierung oder bei einer erzwungenen oder freiwilligen Unterbrechung der Erwerbsbiographie, die mit einer beruflichen Neuorientierung oder einer Aus- und Weiterbildung einhergeht.

Verzugspauschale

Verzugspauschale

seit 1. Juli 2016 in 288 Abs. 5 BGB geregelt:

„Der Gläubiger einer Entgeltforderung hat bei Verzug des Schuldners, wenn dies kein Verbraucher ist, außerdem einen Anspruch auf Zahlung einer Pauschale in Höhe von 40 €.“

Im Arbeitsrecht ist streitig, ob die Pauschale Anwendung findet und wenn ja, ob sie für jeden Monat des Verzugs zu zahlen ist.

- bejaht zuletzt von LAG Niedersachsen, Urteil vom 26. Juli 2018, Az. 6 Sa 1094/17
- Termin vor dem BAG am 25. September 2018 (u.a. Az. 8 AZR 26/18)
LAG Düsseldorf, Urteil vom 10. Oktober 2017 (Az. 8 Sa 284/17)

Urlaub

Urlaubsabgeltung bei Tod des Arbeitnehmers im laufenden Arbeitsverhältnis

Vorlagefrage des BAG an den EuGH vom 18. Oktober 2016 (Az. 9 AZR 196/16)

Schlussanträge des Generalanwalts vom 29. Mai 2018 (Rs. C-570/16; C-569/16)

- Europarecht steht nationalem Recht entgegen, wonach bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Tod der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub untergehe und damit die Zahlung einer entsprechenden Vergütung an die Erben ausgeschlossen sei.
- Erben könnten sich sowohl gegenüber einem öffentlichen als auch einem privaten Arbeitgeber auf das Unionsrecht berufen.
 - auf die EU-Richtlinie selbst bzw. EU-Menschenrechtscharta

Urlaub



Ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Urlaubsanspruch von sich aus zu erfüllen?

Vorlagefrage des BAG an den EuGH vom 13. Dezember 2016 (Az. 9 AZR 541/15)

Der Kläger war bis zum 31. Dezember 2013 aufgrund mehrerer befristeter Arbeitsverträge bei der Max-Planck-Gesellschaft beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien fanden das BUrlG und der TVöD Anwendung. Mit Schreiben vom 23. Oktober 2013 bat die Beklagte den Kläger, seinen Urlaub vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses zu nehmen. Sie legte nicht von sich aus einseitig und für den Kläger verbindlich den Urlaub fest. Der Kläger nahm nur 2 Tage Urlaub und verlangt ansonsten Abgeltung des Urlaubs.

Urlaub



Ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Urlaubsanspruch von sich aus zu erfüllen?

Vorlagefrage des BAG an den EuGH vom 13. Dezember 2016 (Az. 9 AZR 541/15)

§ 7 BUrlG sieht als Modalität für die Wahrnehmung des Anspruchs auf Urlaub vor, dass der Arbeitnehmer diesen beantragen muss, damit der Urlaubsanspruch am Ende des Bezugszeitraums nicht ersatzlos untergeht. Der Arbeitgeber ist damit nicht verpflichtet, von sich aus einseitig und für den Arbeitnehmer verbindlich die zeitliche Lage des Urlaubs innerhalb des Bezugszeitraums festzulegen.



BAG fragt: Verstößt dies gegen Europarecht?

Urlaub



Ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Urlaubsanspruch von sich aus zu erfüllen?

Vorlagefrage des BAG an den EuGH vom 13. Dezember 2016 (Az. 9 AZR 541/15)

Schlussanträge des Generalanwalts vom 29. Mai 2018 (Rs C-684/16; C-619/16)

- Dass ein Arbeitnehmer keinen Urlaub beantragt hat, führt nicht automatisch zum Verlust des Anspruchs auf Urlaubsabgeltung bei Beendigung
- Der Arbeitgeber hat geeignete und konkrete organisatorische Maßnahmen zu treffen, um den Urlaub zu ermöglichen. Ihn treffen Informationspflichten.

Urlaub



Ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Urlaubsanspruch von sich aus zu erfüllen?

Vorlagefrage des BAG an den EuGH vom 13. Dezember 2016 (Az. 9 AZR 541/15)

Schlussanträge des Generalanwalts vom 29. Mai 2018 (Rs C-684/16; C-619/16)

- Der Arbeitgeber muss nachzuweisen, dass er geeignete Maßnahmen getroffen hat, damit der Arbeitnehmer seinen Urlaubsanspruch tatsächlich ausüben kann.
- War der Arbeitnehmer wegen des Versäumnisses des Arbeitgebers nicht in der Lage den Urlaub zu nehmen, bleibt der Anspruch auf Abgeltung bestehen.

Urlaub



Ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Urlaubsanspruch von sich aus zu erfüllen?

Vorlagefrage des BAG an den EuGH vom 13. Dezember 2016 (Az. 9 AZR 541/15)

Schlussanträge des Generalanwalts vom 29. Mai 2018 (Rs C-684/16; C-619/16)

- Hat der Arbeitgeber ausreichend informiert und beantragt der Arbeitnehmer dennoch keinen Urlaub, erlischt der Anspruch. Er hat dann bewusst und in Kenntnis der Rechtsfolgen verzichtet. Dies kann ihm bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses entgegengehalten werden.

Urlaub



Ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Urlaubsanspruch von sich aus zu erfüllen?

Vorlagefrage des BAG an den EuGH vom 13. Dezember 2016 (Az. 9 AZR 541/15)

Schlussanträge des Generalanwalts vom 29. Mai 2018 (Rs C-684/16; C-619/16)

- Im vorliegenden Fall liegt keine ausreichende Information des Arbeitgebers vor, da der Zeitraum zur Urlaubsgewährung zu kurz bemessen war (abschließende Bewertung ist dem BAG vorbehalten).
- Entscheidungstermin des EuGH ist noch nicht bekannt gegeben

Urlaub**Sonderurlaub überträgt sich nicht ins nächste Urlaubsjahr**

Urteil des LAG Berlin-Brandenburg vom 16. März 2018 (Az. 9 Sa 1504/17)
anhängig beim BAG (Az. 9 AZR 259/18)

Klägerin war in der Zeit vom 1. November 2012 bis 30 Oktober 2015 auf Antrag der Klägerin im tariflichen Sonderurlaub. Das Arbeitsverhältnis endete zum 31. Dezember 2016. Die Klägerin verlangt für das Jahr 2014 die Abgeltung von 20 Tagen Urlaub sowie 25 Tage für das Jahr 2015. Die Beklagte wies die Ansprüche zurück.

Urlaub**Sonderurlaub überträgt sich nicht ins nächste Urlaubsjahr**

Urteil des LAG Berlin-Brandenburg vom 16. März 2018 (Az. 9 Sa 1504/17)
anhängig beim BAG (Az. 9 AZR 259/18)

- Es liegen weder dringende betriebliche oder in der Person der Arbeitnehmerin liegende Gründe vor, die die Übertragung des Urlaubs rechtfertigen
- Die Tatsache, dass der Klägerin auf ihren Antrag Sonderurlaub gewährt wurde, stellt keinen betrieblichen Grund dar.
- Insoweit handelt es sich um einen nicht in der Person, sondern dem der freien Bestimmung unterliegenden Verhalten der Klägerin liegenden Grund.

AGG

AGG

Kirchenzugehörigkeit als Einstellungskriterium

Vorlageverfahren des BAG an den EuGH vom 17. März 2016 (Az. 8 AZR 501/14 (A))

Entscheidung des EuGH am 17. April 2018 (Rs C-414/16)

Termin vor dem BAG am 25. Oktober 2018

- Die Konfessionszugehörigkeit als Einstellungsvoraussetzung muss – angesichts des Ethos der Kirche – objektiv **nach der Art der betreffenden Tätigkeiten** oder den **vorgesehenen Umständen ihrer Ausübung** eine **wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte** berufliche Anforderung sein.

Kirchenzugehörigkeit als Einstellungskriterium

Vorlageverfahren des BAG an den EuGH vom 17. März 2016 (Az. 8 AZR 501/14)

Entscheidung des EuGH am 17. April 2018 (Rechtssache C-414/16)

- Vorgaben der Kirchen für die berufliche Tätigkeit ihrer Mitarbeitenden müssen von staatlichen Gerichten weitergehender als bisher **überprüft** werden.
- Den staatlichen Gerichten steht es dabei im Regelfall aber **nicht** zu, über das **Ethos** als solches zu urteilen. Gleichwohl haben sie festzustellen, ob die o.g. **drei Kriterien** in Anbetracht dieses Ethos im Einzelfall erfüllt sind.

Bewertung und Folgen

- Vorgaben des Urteils des EuGH **widersprechen** bisheriger höchstrichterlicher deutscher Rechtsprechung (BAG, BVerfG).
 - Sie schränken die verfassungsmäßige und unionrechtliche Vorgaben zum Schutz des **Selbstbestimmungsrechts der Kirchen** ein (Art. 137 WRV und Art. 17 AEUV).
 - Kriterium „**Verkündungsnähe**“ ist nicht in der sog. „Loyalitätsrichtlinie“ abgebildet
 - evtl. **Auswirkungen** auf „Loyalitätsrichtlinie“
- Es bleibt das Urteil des BAG am 25. Oktober 2018 **abzuwarten**.

AGG**Kündigung eines kath. Chefarztes wegen Wiederverheiratung**

Vorlageverfahren des BAG an den EuGH vom 28. Juli 2016 (Az. 2 AZR 746/14 (A))

Entscheidung des EuGH am 11. September 2018 (Rs C-68/17)

Termin vor dem BAG: N.N.

- Auch „**Loyalitätsanforderungen**“, egal ob an konfessionsgebundene oder konfessionslose Mitarbeiter, können von den Kirchen **nicht uneingeschränkt und verbindlich** selbst bestimmt werden. Sie müssen von staatlichen Gerichten **überprüft** werden können und unterliegen den **Kriterien**, die die Gleichbehandlungsrichtlinie für berufliche Anforderung vorsieht.

AGG**Kündigung eines kath. Chefarztes wegen Wiederverheiratung**

Vorlageverfahren des BAG an den EuGH vom 28. Juli 2016 (Az. 2 AZR 746/14 (A))

Entscheidung des EuGH am 11. September 2018 (Rs C-68/17)

- Die Konfessionszugehörigkeit muss **nach der Art der betreffenden Tätigkeiten** oder den **vorgesehenen Umständen ihrer Ausübung** eine **wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte** berufliche Anforderung sein (wie Rs C-414/16).
- Tätigkeit des Arztes ist „Gesundheitsdienstleistung“ und hat **zur Einhaltung der kath. Sittenlehre keinen Bezug**, auch nicht seine Verwaltungs-/Leitungstätigkeit.

Bewertung und Folgen

- wie oben (insb. BVerfG)
 - Kriterium „**Verkündungsnähe**“ ist nicht in der sog. „Loyalitätsrichtlinie“ abgebildet
 - evtl. **Auswirkungen** auf „Loyalitätsrichtlinie“ (bei Übernahme EuGH-Entscheidung durch BAG / BVerfG)
- Urteile des BAG sind zunächst abzuwarten (EuGH: „Letztlich hat BAG zu prüfen“)

Folgen der einzelvertraglichen Abweichung von kirchlichem Arbeitsrecht

Abweichung vom Arbeitsvertrag



Folgen der einzelvertraglichen Abweichung von kirchlichem Arbeitsrecht

Urteil des BAG vom 24. Mai 2018 (Az. 6 AZR 308/17)

Klägerin ist Alltagsbegleiterin. Im Vertrag wird auf die AVR DD verwiesen. Die Beklagte ist Mitglied in der Diakonie Niedersachsen. Satzung und Kirchengesetz verpflichten die Beklagte zur Anwendung der AVR DD. Die Beklagte vereinbarte mit der Klägerin einzelvertraglich „eigene“ Entgeltsteigerungen. Die tatsächlichen Entgeltsteigerungen in den AVR DD kamen nicht zur Anwendung.

Die Klägerin macht Ansprüche auf Zahlung der AVR-DD – Vergütung geltend.

Abweichung vom Arbeitsvertrag



Folgen der einzelvertraglichen Abweichung von kirchlichem Arbeitsrecht

Urteil des BAG vom 24. Mai 2018 (Az. 6 AZR 308/17)

BAG weist Klage ab

- Verletzung der kirchengesetzlichen Regelungen binden den kirchlich-diakonischen Dienstgeber nur im kirchlichen Rechtskreis (ggf. Ausschluss / Zustimmungsverweigerung der MAV bei Eingruppierung als Konsequenz)
- Missachtung der Vorgaben berührt nicht die Wirksamkeit einer einzelvertraglichen Vereinbarung (keine drittschützende Wirkung)
- Der Beklagten sei es auch nicht nach den Grundsätzen von Treu und Glauben gemäß § 242 BGB verwehrt, sich auf den Inhalt des Arbeitsvertrags zu berufen.

Weitere Urteile

Elternzeit

Vorzeitige Beendigung der Elternzeit wegen Geburt weiteren Kindes

Urteil des BAG vom 8. Mai 2018 (Az. 9 AZR 8/18)

Das Recht auf eine vorzeitige Beendigung der Elternzeit „wegen der Geburt eines weiteren Kindes“ setzt tatbestandlich voraus, dass das weitere Kind entbunden ist.

Die vorzeitige Beendigung der Elternzeit kann nicht mit Wirkung zu einem Zeitpunkt herbeigeführt werden, der noch in der Schwangerschaft mit dem weiteren Kind liegt.

Urteil des LAG Thüringen vom 16. Mai 2018 (Az. 6 Sa 442/17)

anhängig beim BAG vom 8. Mai 2018 (Az. 10 AZN 517/18)

- Verweigert ein Arbeitnehmer die datenschutzrechtlich unzulässige Erfassung der Mobiltelefonnummer hat er einen Anspruch auf Rücknahme und Entfernung einer deshalb erteilten Abmahnung aus der Personalakte.
- Die Erfassung der privaten Mobiltelefonnummer eines Arbeitnehmers gegen seinen Willen ist wegen des darin liegenden äußerst schwerwiegenden Eingriffs in das allgemeine Persönlichkeitsrecht nur dann ausnahmsweise zulässig, wenn ohne Kenntnis der Mobiltelefonnummer im Einzelfall eine legitime Aufgabe, für die der Arbeitnehmer eingestellt ist, nicht, nicht vollständig oder nicht in rechtmäßiger Weise erfüllen kann und dem Arbeitgeber eine andere Organisation der Aufgabenerfüllung nicht möglich oder nicht zumutbar ist.

Dankeschön für Ihre Aufmerksamkeit.

Nicola Fischer

Invalidenstraße 29, 10115 Berlin

Telefon: 030 8847170-0

Website: www.v3d.de

E-Mail: kontakt@v3d.de