



Aktuelle Entscheidungen im Arbeitsrecht 03/09

Kollektives Arbeitsrecht

Kinderbetreuungskosten bei Wahrnehmung des Betriebsratsamtes

Die Beschwerdegegnerin ist allein erziehende Mutter zweier elf und zwölf Jahre alten Kinder sowie einer volljährigen, in Vollzeit im Schichtdienst beschäftigten Tochter, die ebenfalls in ihrem Haus wohnt. Als Betriebsratsvorsitzende nahm sie an Sitzungen des Gesamtbetriebsrats und einer Betriebsräteversammlung 500 km von ihrem Wohnort entfernt teil. Für den Zeitraum ihrer Abwesenheit beauftragte sie eine Tagesmutter mit der Kinderbetreuung. Die Beschwerdegegnerin beehrte die Kostenübernahme durch den Beschwerdeführer (Arbeitgeber).

Das Landesarbeitsgericht hat die Kinderbetreuungskosten für nicht erforderlich im Sinne des § 40 Abs. 1 BetrVG erachtet. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes seien nur die für eine sachgerechte Interessenwahrnehmung erforderlichen Kosten zu übernehmen. Die Erforderlichkeit werde hier dadurch ausgeschlossen, dass die im selben Haushalt lebende volljährige Schwester die Kinder hätte betreuen können. Nur wenn für die Ablehnung der volljährigen Tochter ein sachlicher Grund vorliegt, ist die Ablehnung der Betreuung beachtlich. Einen solchen Grund konnte das Landesarbeitsgericht nicht erkennen. Eine Betreuung durch die volljährige Schwester war möglich und zumutbar. Auch das Interesse der volljährigen Tochter an ihrer freien Freizeitgestaltung war hier unbeachtlich. Für die Frage der Betreuungsmöglichkeit kommt es auf die objektive Fähigkeit einer im Haushalt lebenden Person an und nicht auf das Interesse dieser Person, ihre Zeit frei gestalten zu können.

Landesarbeitsgericht Nürnberg, Beschluss vom 27. November 2008 – 5 TaBV 79/07

Individualarbeitsrecht

Urlaubsanspruch darf nicht wegen Krankheit entfallen

Der Europäische Gerichtshof hat entschieden, dass es mit Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie zur Arbeitszeitgestaltung (2003/88/EG) nicht vereinbar ist, dass Arbeitnehmer ihren Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub verlieren, wenn sie

diesen wegen ganzjähriger Krankheit nicht nehmen können.

Dies widerspricht der bisherigen ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes. Nach bisher geltender Rechtslage verfällt ein solcher Urlaubsanspruch, wenn der Arbeitnehmer diesen nicht im laufenden Kalenderjahr, höchstens jedoch bis zum Ende des 1. Quartals, nicht nehmen kann.

EuGH, Urteil vom 20. Januar 2009 – Rechtssachen C-350/06 und C-520/06

Diskriminierung wegen des Alters – Entschädigung

Beschränkt ein öffentlicher Arbeitgeber die Auswahl, welche Beschäftigte er einem so genannten „Personalüberhang“ zuordnet und dann zu einem so genannten „Stellenpool“ versetzt, auf Beschäftigte einer bestimmten Altersgruppe, so führt das zu einer unzulässigen unterschiedlichen Behandlung wegen des Alters i. S. d. § 10 AGG, wenn er seine Vorgehensweise lediglich damit rechtfertigt, sie sei zur Herstellung einer ausgewogenen Personalstruktur erforderlich, ohne dass er im Einzelnen darlegt, welche konkreten Personalstrukturen er schaffen will und aus welchen Gründen und mit welchen Maßnahmen dies geschehen soll. Ein dadurch unzulässig benachteiligter Beschäftigter hat Anspruch auf eine angemessene Entschädigung in Geld wegen des erlittenen Schadens, der sich nicht als Vermögensschaden darstellt.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 22. Januar 2009 – 8 AZR 906/07 – Aus der Pressemitteilung 10/09

Überlange Bindung des Arbeitnehmers durch Rückzahlungsklauseln für Fortbildungskosten

Klauseln, nach denen der Arbeitnehmer zur Rückzahlung von Aus- und Fortbildungskosten verpflichtet ist, unterliegen der Inhaltskontrolle nach den §§ 305 ff. BGB. Voraussetzung für eine Rückzahlungsklausel ist danach, dass die Ausbildung von geldwertem Vorteil für den Arbeitnehmer ist und dieser nicht unangemessen lange an das Arbeitsverhältnis gebunden wird. Bei der Bestimmung der zulässigen Bindungsdauer sind im Rahmen bestimmter von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes entwickelter Richtwerte einzelfallbezogen die Vorteile der Ausbildung mit den Nachteilen der Bindung abzuwägen. Ist eine zu lange Bindungsdauer vereinbart, führt dies grundsätzlich zur Unwirksamkeit der Rückzahlungs-



klausel insgesamt; ein Rückzahlungsanspruch besteht nicht. Eine „geltungserhaltende Reduktion“ auf die zulässige Bindungsdauer findet nicht statt. Zumindest die Besonderheiten des Arbeitsrechts und -lebens fordern eine ergänzende Vertragsauslegung jedoch ausnahmsweise dann, wenn es für den Arbeitgeber objektiv schwierig war, die zulässige Bindungsdauer zu bestimmen und sich dieses Prognoserisiko für den Arbeitgeber verwirklicht. Die Rückzahlungsklage des Arbeitgebers war vor dem Dritten Senat des Bundesarbeitsgerichtes ebenso wie in den Vorinstanzen erfolglos. Im zu entscheidenden Fall hatte sich ein etwaiges Prognoserisiko nicht verwirklicht; der Arbeitgeber hatte statt einer möglicherweise zulässigen Bindung von zwei Jahren eine unzulässige von fünf Jahren vereinbart.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 14. Januar 2009
– 3 AZR 900/07 – Aus der Pressemitteilung 4/09*

Betriebsbedingte Änderungskündigung gegenüber Leiharbeitnehmern mit dem Ziel der arbeitsvertraglichen Bindung an tarifvertragliche Regelungen der Verleihbranche

Eine Änderungskündigung ist unwirksam, wenn das Angebot des kündigenden Arbeitgebers unbestimmt ist. Der Arbeitnehmer muss dem Änderungsangebot sicher entnehmen können, welcher Vertragsinhalt zukünftig maßgeblich sein soll.

Der Kläger war seit 1999 bei dem beklagten Zeitarbeitsunternehmen beschäftigt und wurde als Produktionshelfer „ausgeliehen“. Zwischen den Parteien besteht keine Tarifgebundenheit. Mit Schreiben vom 24. November 2005 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis des Klägers fristgemäß und bot dem Kläger einen neuen Arbeitsvertrag an, der u. a. eine Bezugnahme auf einen Tarifvertrag vorsah. Für den Fall, dass dieser Tarifvertrag „unwirksam wird“, sollte ein anderer Tarifvertrag gelten. Der Kläger nahm die angebotene Änderung unter Vorbehalt an und erhob letztlich mit Erfolg Änderungsschutzklage.

Im Entscheidungsfall war die Änderungskündigung schon deshalb unwirksam, weil das Änderungsangebot unklar war. Für den Arbeitnehmer war nicht ersichtlich, welche konkreten Arbeitsbedingungen für ihn zukünftig gelten sollten.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 15. Januar 2009
– 2 AZR 641/07 – Aus der Pressemitteilung 5/09*

Ansprechpartnerin:

Frau Rechtsanwältin
Daniela Köteles-Yousefi

BRB Appel GbR
Heidenkampsweg 82
20097 Hamburg
Telefon: 040 72544-160
Telefax: 040 72544-111

E-Mail: kanzlei@brbgruppe.de
www.brbgruppe.de