

DR. BITZER

Anwaltskanzlei

Ausgabe 3 / 2012**Liebe Leserinnen und Leser,**

nach Rückkehr aus einem Urlaub stelle ich immer wieder erstaunt fest, welche Auswirkungen meine Abwesenheit auf den Zustand meines Hauses hat. Der bis dahin tadellos funktionierende Duschkopf glänzt plötzlich durch Arbeitsverweigerung, die Tür der Duschkabine quietscht, Fenster sind mit Spinnweben überzogen und vom Garten möchte ich erst gar nicht sprechen.



nicht mehr der aktuellen Gesetzgebung und Rechtsprechung entsprechen. Handeln Sie daher, bevor es zum großen Quietschen und Ächzen in Ihrer Personalarbeit kommt. Die regelmäßige Pflege Ihrer Arbeitsverträge, Musterschreiben und sonstigen Standards gehört mit zum „Hausputz“ Ihrer Personalabteilung.

*Ihr**Dr. Peter Bitzer*

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht

Was das mit Ihrer Personalarbeit zu tun hat? Überprüfen Sie einmal den Bestand Ihrer Verträge und sonstigen Texte, die Sie nicht regelmäßig aus der Schublade ziehen. Dann werden Sie möglicherweise einige Arbeitsvertragsmuster und sonstige Standardtexte finden, die ebenso „verstaubt“ sind wie meine Wohnung nach der Urlaubsrückkehr - weil sie einfach

Kein Ansammeln von Urlaubsansprüchen bei langzeiterkrankten Arbeitnehmern

Seit langer Zeit knistert es in den Personalabteilungen der Unternehmen: Die ständige Unsicherheit, ob dauerhaft erkrankte Arbeitneh-

mer unbegrenzt Jahr für Jahr Urlaubsansprüche ansammeln können, trieb viele Unternehmen in den vergangenen Jahren zu der Entscheidung, dauerhaft erkrankten Arbeitnehmern zu kündigen. Dazu besteht künftig keine Notwendigkeit mehr, jedenfalls nicht in Hinblick auf die Gefahr ausufernder Urlaubsansprüche.

Auch bei langjährig arbeitsunfähigen Arbeitnehmern verfällt der Urlaubsanspruch 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres.

Das Bundesarbeitsgericht hat nun endlich Klarheit geschaffen (Urteil vom 7. August 2012, Aktenzeichen 9 AZR 353/10, Pressemitteilung Nr. 56/12). Im Falle einer Erkrankung verfällt der Urlaub zwar, anders als früher, nicht mehr automatisch nach Ablauf des Kalenderjahres bzw. des Übertragungszeitraums (zumeist der 31. März des folgen-

Impressum:

Herausgeber & V.i.S.d.P.: Rechtsanwalt Dr. Peter Bitzer, Berrenrather Straße 393, 50937 Köln – Sülz, Telefon: 0221 – 47 40 45 1, Fax: 0221 – 47 40 45 2, homepage: bitzer-anwalt.de

den Jahres). 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres ist dann aber jedenfalls Schluss. Das Kostenrisiko der Unternehmen ist damit klar begrenzt.

Wichtig: Das gilt künftig außerdem auch dann, wenn der Arbeitnehmer eine befristete Rente wegen Erwerbsminderung bezogen hat und eine tarifliche Regelung bestimmt, dass das Arbeitsverhältnis während des Bezugs dieser Rente auf Zeit ruht.

Regeln für die Befristung von Arbeitsbedingungen

Für die **Befristung eines Arbeitsverhältnisses** gilt bekanntlich das Teilzeit- und Befristungsgesetz. Arbeitgeber und sonstige Personalentscheider wissen ein Lied über die Schwierigkeit im Umgang mit dem komplizierten Gesetz zu singen. Doch welche Regeln gelten eigentlich für die Befristung **einzelner Arbeitsbedingungen**?

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz ist auf die Befristung einzelner Arbeitsbedingungen nicht anwendbar, auch nicht entsprechend.

Eine rechtliche Kontrolle der Befristung einzelner Arbeitsbedingungen erfolgt bei vorformulierten Arbeits-

verträgen vielmehr ausschließlich nach §§ 305 ff. BGB. Das sind die gesetzlichen Vorschriften, die für **Allgemeine Geschäftsbedingungen** gelten. Deshalb prüfen die Arbeitsgerichte unter anderem, ob die Befristung einzelner Arbeitsbedingungen eine **unangemessene Benachteiligung** des Arbeitnehmers gemäß § 307 I BGB darstellt.

Und dennoch: Auch bei der Befristung einzelner Arbeitsbedingungen kommt das Teilzeit- Befristungsgesetz häufig ins Spiel

Erste Ausnahme: Eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers wegen der Befristung einer einzelnen Arbeitsbedingung **scheidet von vornherein aus**, wenn sogar die Befristung des gesamten Arbeitsvertrages auf der Grundlage des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sachlich gerechtfertigt wäre.

Zweite Ausnahme: Bei der befristeten Erhöhung der Arbeitszeit in einem erheblichen Umfang (im konkreten Streitfall für drei Monate um 4/8) bedarf es zur Annahme einer nicht unangemessenen Benachteiligung solcher Umstände, die auch die Befristung eines gesondert im Umfang der Arbeitszeiterhöhung geschlossenen **zusätzlichen Arbeitsvertrags** nach § 14 TzBfG rechtfertigen würden.

Das ist jedenfalls die aktuelle Rechtsprechung des **Bundesarbeitsgerichts** (Urteil vom 15.12.2011, Aktenzeichen: 7 AZR 394/10).

Betriebliches Eingliederungsmanagement: Mitbestimmung des Betriebsrats

Seit 2004 sind Arbeitgeber dazu verpflichtet, ein **betriebliches Eingliederungsmanagement** durchzuführen, wenn Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind.

Ob der Arbeitgeber dieser Pflicht zur Einleitung des betrieblichen Eingliederungsmanagements nachkommt, hat der **Betriebsrat zu überwachen** (§ 84 Abs. 2 S. 7 SGB IX). Die Wahrnehmung dieser Aufgabe ist auch **nicht** von der **Zustimmung** der betroffenen **Arbeitnehmer** abhängig. Das hat jetzt das Bundesarbeitsgericht entschieden (BAG, Beschluss vom 07.02.2012, 1 ABR 40/10, Pressemitteilung Nr. 10/12). **Folge:**

Der Arbeitgeber muss dem Betriebsrat auf Verlangen die Namen sämtlicher Arbeitnehmer offen legen, die im Jahreszeitraum mehr als sechs Wochen arbeitsunfähig gewesen sind.

Mit der fehlenden Zustimmung der betroffenen Arbeitnehmer kann der Arbeitgeber die Verweigerung der Auskunft also nicht begründen.

Urlaubsdauer: Unzulässige Staffelung nach dem Lebensalter

Die **Staffelung der Urlaubsdauer** nach dem **Lebensalter** ist für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes so selbstverständlich, wie die Tasse Kaffee am Morgen. Das Bundesarbeitsgericht hat dieser Praxis - am Beispiel des **TVöD** - jedoch nun ein Ende bereitet (BAG, Urteil vom 20.03.2012, 9 AZR 529/10, Pressemitteilung Nr. 22/12).

§ 26 Abs. 1 S. 2 TVöD sieht bislang eine Staffelung der Urlaubsdauer nach dem Lebensalter der Arbeitnehmer vor. Der Urlaubsanspruch beträgt danach:

Bis zum vollendeten 30. Lebensjahr	26 Arbeitstage
Bis zum vollendeten 40. Lebensjahr	29 Arbeitstage
Nach dem vollendeten 40. Lebensjahr	30 Arbeitstage

Diese Differenzierung der Urlaubsdauer nach dem Lebensalter **be-**

nachteiligt nach Ansicht des BAG alle Beschäftigten, die das 40. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und verstößt damit gegen das Verbot der Benachteiligung wegen des Alters. Die tarifliche Urlaubsstaffelung kann auch nicht gerettet werden durch das legitime Ziel, einem **gesteigerten Erholungsbedürfnis** älterer Menschen Rechnung zu tragen. Ein derartiges gesteigertes Erholungsbedürfnis besteht nach Ansicht des BAG jedenfalls noch nicht ab dem 30. bzw. 40. Lebensjahr.

Folge: Der **Verstoß** der Staffelung der Urlaubsdauer gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters kann **nur dadurch beseitigt** werden, dass die Dauer des Urlaubs der diskriminierten Beschäftigten „nach oben“ angepasst wird, so dass auch ihr Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr **30 Arbeitstage** beträgt. Ausgeschlossen ist dagegen der - theoretisch denkbare - Weg, dass ältere Mitarbeiter künftig eine kürzere Urlaubsdauer haben.

Nicht jede Betriebsrats-schulung ist erforderlich

Fast jedes Unternehmen mit Betriebsrat kennt leidige Auseinandersetzungen um die Erstattungspflicht der Kosten von Betriebsrats-schulungen. Nun hat das Bundesarbeitsgericht eine wichtige Entscheidung zu diesem ewigen Streitpunkt getroffen (BAG, Beschluss vom 18.01.2012, Aktenzeichen: 7 ABR 73/10).

Zum unverzichtbaren Grundwissen eines einzelnen Betriebsratsmitglieds gehört nicht die aktuelle Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts

Der Arbeitgeber hat ein Mitglied des Betriebsrats für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen unter Fortzahlung der Arbeitsvergütung freizustellen, soweit die Veranstaltung Kenntnisse vermittelt, die für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich sind (§ 37 VI BetrVG). Die meisten Streitigkeiten im Zusammenhang mit Schulungsveranstaltungen kreisen um die Frage, wann eine derartige Schulungsveranstaltung "erforderlich" ist. Arbeitgeber und Betriebsräte vertreten dabei verständlicherweise höchst unterschiedliche Auffassungen.

Bei **erstmalig gewählten** Betriebsratsmitgliedern muss ein besonderer Schulungsbedarf nicht mehr dargelegt zu werden, sofern es um die Vermittlung von **Grundkenntnissen** im allgemeinen Arbeitsrecht, im Betriebsverfassungsrecht und im Bereich der Arbeitssicherheit geht. Zu diesem unverzichtbaren Grundwissen des einzelnen Betriebsratsmitglieds gehört aber eben **nicht** auch die **Kenntnis der aktuellen Rechtsprechung des BAG**.

Folge: Der Betriebsrat muss **konkret darlegen**, warum die gewünschte Schulungsveranstaltung für die Betriebsratsarbeit erforderlich ist. Dazu sind **nähere Angaben** zu machen. **Entscheidungserheblich** sind dabei vor allem der konkrete Themenplan der Schulung, die Aufgaben des entsandten Betriebsratsmitglieds im Betriebsrat, die Anzahl und Art der in der Vergangenheit besuchten Schulungsveranstaltungen und auch die Zahl der entsandten Betriebsratsmitglieder.

Das sagt der Anwalt: Die Entscheidung des BAG ist erfreulich uneitel. Immerhin ist es nicht selbstverständlich, dass das BAG seine eigene aktuelle Rechtsprechung nicht zum Grundwissen eines Betriebsratsmitglieds zählt. Chapeau!

Dieser newsletter informiert über aktuelle Rechtsentwicklungen, Urteile und Gesetze. Für die Richtigkeit der Inhalte kann jedoch keine Haftung übernommen werden. Jeder Einzelfall muss außerdem individuell beurteilt werden. Die Inhalte können daher eine einzelfallbezogene Beratung nicht ersetzen.