

Informationsschreiben Arbeitsrecht Aktuelle Rechtsprechungsübersicht Ausgabe Oktober 2013

BAG: Urlaub im Rahmen unwiderruflicher Freistellung • BAG: Bezugnahme auf Tarifvertrag • BAG: Rechtsmißbrauch bei Teilzeitbegehren • BAG: Personenbedingte Kündigung bei Untersuchungshaft • BAG: Abgeltung gesetzlichen Mindesturlaubs durch eine Ausgleichsklausel im Beendungsvergleich • BAG: Interessenkollision eines Betriebsratsmitglieds wegen Interessenkollision, eigene Betroffenheit • BAG: Unklarheitenregel bei Freiwilligkeitsvorbehalt für eine Jahressonderzahlung • BAG: Vertragliche Ausschlußfrist bei Betriebsübergang • BAG: Urlaub an gesetzlichen Feiertagen • LAG Hessen: Betriebsratsausschluß, Diffamierung, „Hitler-Vergleich“

I. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 16. Juli 2013, 9 AZR 50/12 – Urlaub im Rahmen unwiderruflicher Freistellung

Die Parteien eines Arbeitsverhältnisses schlossen einen gerichtlichen Vergleich, wonach das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 31. Dezember 2009 beendet werden sollte. Mit Schreiben vom 30. Juni 2009 erklärte der Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer: „(...) Hiermit stelle ich Sie ab dem 01.07.2009 unwiderruflich von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung frei. Noch bestehende Resturlaubsansprüche werden von Ihnen in der Zeit der unwiderruflichen Freistellung in Natur eingebracht. (...)“ Der Arbeitnehmer erhob zunächst Klage auf Beschäftigung und auf Feststellung, daß die Freistellungserklärung des Arbeitgebers unwirksam sei; dann beantragte der Arbeitnehmer die Abgeltung von 17 Resturlaubstagen aus dem Jahr 2009.

Das Bundesarbeitsgericht hat die Klage abgewiesen; durch die unwiderrufliche Freistellung des Arbeitnehmers habe der Arbeitgeber zugleich den Anspruch des Arbeitnehmers auf Gewährung des Resturlaubs erfüllt. Die streitgegenständliche Freistellungserklärung des Arbeitgebers stelle den Arbeitnehmer ab dem 1. Juli 2009 bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses unwiderruflich von der Pflicht zur Arbeitsleistung frei und besage ausdrücklich, daß noch bestehende Resturlaubsansprüche in dieser Zeit in Natur eingebracht werden sollen. Der Erfüllungswirkung stehe nicht entgegen, daß die Freistellungserklärung nicht erkennen läßt, an welchen Tagen der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zum Zwecke der Gewährung von Erholungsurlaub und an welchen Tagen sie ihn zu anderen Zwecken

Rechtsanwalt

Mark Fröse

Tätigkeitsschwerpunkte
Beamten-, Arbeits-, Straf-
und Vertragsrecht

Rechtsanwalt

Wolfgang Reuter †

FA für Arbeitsrecht
Tätigkeitsschwerpunkte
Beamten-, Arbeits- und
Vertragsrecht

Rechtsanwältin

Katia Genkin, LL.M. ¹

gepr. Übersetzerin (IHK)
Tätigkeitsschwerpunkte
Verkehrsrecht sowie
allg. Zivilrecht

Rechtsanwalt

Dr. Richard Bley ¹

Tätigkeitsschwerpunkte
Beamtenrecht, Wirtschafts-
und Steuerstrafrecht

Gladbacher Straße 6
40219 Düsseldorf
info@reuter-froese.de

Kooperationspartner:

RAe Scherello u. Kollegen

Leipzig
Insolvenz- und Vollstreckungsrecht

Wirtschaftsprüfer Steuerberater

Hartmann & Partner, Gronau
Steuerrecht

¹ freier Mitarbeiter

freistellte. Grundsätzlich könne der Arbeitnehmer, insbesondere aus wirtschaftlichen Gründen, ein berechtigtes Interesse an einer solchen zeitlichen Festlegung haben; so hat er ein wirtschaftliches Interesse daran, sein Verhalten während des Freistellungszeitraums daran zu orientieren, ob ein etwaiger Zwischenverdienst der Anrechnung unterliegt oder nicht. Einer nicht näher bestimmten Urlaubsfestlegung könne der Arbeitnehmer regelmäßig entnehmen, daß der Arbeitgeber es ihm überläßt, die zeitliche Lage seines Urlaubs innerhalb des Freistellungszeitraums festzulegen; eine zeitliche Festlegung des – im Voraus erteilten – Urlaubszeitraums sei deshalb regelmäßig nicht notwendig.

II. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 10. Juli 2013, 10 AZR 898/11 – Bezugnahme auf Tarifvertrag

Das Bundesarbeitsgericht hatte mit dieser Entscheidung über einen Streit über den Umfang der wöchentlichen Arbeitszeit entscheiden. Der Arbeitnehmer war bei einem Arbeitgeber beschäftigt, der Mitglied im kommunalen Arbeitgeberverband Rheinland-Pfalz e.V. war. Der Arbeitsvertrag bestimmte unter § 2: „Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem Bezirkstarifvertrag für die kommunalen Nahverkehrsbetriebe (BezTV-N RP) vom 08. Juni 2001 und dessen ergänzenden oder ändernden Tarifverträgen.“ In § 4 des Arbeitsvertrages war bestimmt: „Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 38,5 Stunden.“ Durch den Dritten Änderungstarifvertrag zum BezTV-N RP vom 23. September 2008 wurde die tarifliche Wochenarbeitszeit mit Wirkung ab 1. Juli 2008 auf 39 Stunden angehoben. Der Arbeitgeber setzte dies zum Fahrplanwechsel am 14. Dezember 2008 um und hob die betriebliche Arbeitszeit ebenfalls auf 39 Stunden pro Woche an.

Nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts betrug die wöchentliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers ab dem 1. Juli 2008, betrieblich umgesetzt zum Fahrplanwechsel am 14. Dezember 2008, 39 Stunden. Bei den von der Beklagten vorformulierten Bestimmungen des Arbeitsvertrages handele es sich um Allgemeine Geschäftsbedingungen im Sinne des § 305 Abs. 1 BGB; allgemeinen Geschäftsbedingungen seien nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden. § 4 des Arbeitsvertrages sei hinsichtlich der Dauer der Arbeitszeit nicht als eigenständige Vertragsbedingung, sondern als rein informative Wiederholung der Tarifbestimmung zur Arbeitszeit; dies ergebe sich vor allem daraus, daß die Vertragsregelung nicht isoliert, sondern die vertraglichen Regelungen in ihrer Gesamtheit zu sehen sind. Bereits der Vertragswortlaut spreche dafür, daß die Parteien ihr Arbeitsverhältnis insgesamt den Regelungen des BezTV-N RP in der jeweiligen Fassung unterstellen wollten; § 2 Satz 1 des Arbeitsvertrages enthalte nach seinem eindeutigen Wortlaut eine zeitdynamische Bezugnahmeklausel auf den BezTV-N RP. Die Bezugnahmeklausel enthalte auch keinerlei Beschränkungen, wie beispielsweise „im Übrigen“ oder „soweit nicht in diesem Vertrag anders vereinbart“. Aus der dynamischen Ausgestaltung der Bezugnahme auf die tariflichen Regelungen für die öffentlichen rheinland-pfälzischen Nahverkehrsunternehmen lasse sich auf den Willen der Parteien schließen, ihre Vertragsbedingungen nicht statisch festzuschreiben, sondern – dynamisch – auf entsprechende Veränderungen der einschlägigen Tarifverträge auszurichten. Damit bestimmt sich die Dauer der Wochenarbeitszeit nach der tariflichen Regelung.

III. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 11. Juni 2013, 9 AZR 786/11 – Rechtsmißbrauch bei Teilzeitbegehren

Der Kläger war im Luftfahrtunternehmen der Beklagten als Flugzeugführer beschäftigt und verlangte von der Beklagten unter Bezugnahme auf das Teilzeitbeschäftigungsgesetz (TzBfG), seine regelmäßige Arbeitszeit um 3,29 zu vermindern und die reduzierte Arbeitszeit so zu verteilen, daß er jeweils vom 22. Dezember eines Jahres bis zum 2. Januar des Folgejahres nicht zu arbeiten hat.

Das Bundesarbeitsgericht erklärte, daß § 8 Abs. 1 und Abs. 4 S. 1 TzBfG dem Arbeitnehmer einen Anspruch auf Verringerung der regelmäßigen Arbeitszeit und auf die von ihm gewünschte Verteilung der reduzierten Arbeitszeit einräumen; die Bestimmungen enthielten keine Vorgaben hinsichtlich des Umfangs der Vertragsänderung. Grundsätzlich handle ein Arbeitnehmer, der nur eine verhältnismäßig geringfügige Verringerung seiner Arbeitszeit und eine bestimmte Verteilung der reduzierten Arbeitszeit verlangt, nicht per se rechtsmißbräuchlich. Das Bundesarbeitsgericht hat aber ausdrücklich darauf hingewiesen, daß besondere Umstände des Einzelfalls, die darauf schließen lassen, der Arbeitnehmer wollte die ihm gemäß § 8 TzBfG zustehenden Rechte zweckwidrig dazu nutzen, unter Inkaufnahme einer unwesentlichen Verringerung der Arbeitszeit und der Arbeitsvergütung eine blockweise Freistellung durchzusetzen, die Annahme eines Rechtsmißbrauchs rechtfertigen könnten; so zum Beispiel wenn der Kläger die Garantie freier Tage im Zeitraum „zwischen den Jahren“ verfolgt, ohne damit rechnen zu müssen, daß ein Urlaubsantrag für diese Zeit wegen entgegenstehender Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten Vorrang verdienen, abgelehnt werden könnte.

IV. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 23. Mai 2013, 2 AZR 120/12 – Personenbedingte Kündigung bei Untersuchungshaft

Das Bundesarbeitsgericht hatte darüber zu entscheiden, ob eine Untersuchungshaft des Arbeitnehmers eine personenbedingte Kündigung rechtfertigen kann. Der bei der Beklagten beschäftigte Kläger befand sich in der Zeit vom 12. März bis 10. April 2008 wegen des Verdachts des Verstoßes gegen das Betäubungsmittelgesetz in Untersuchungshaft; am 23. September 2008 wurde er zu einer Freiheitsstrafe von zwei Jahren verurteilt; die Strafe wurde zur Bewährung ausgesetzt. Am 17. September 2010 wurde der Kläger erneut vorläufig festgenommen und befand sich im Anschluß daran in Untersuchungshaft. Die Ehefrau des Klägers teilte dies am 20. September 2010 der Beklagten mit. Mit Schreiben vom 12. Oktober 2010 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis fristlos und mit Schreiben vom 15. Oktober 2010 hilfsweise ordentlich.

In seiner Entscheidung hat das Bundesarbeitsgericht – wie bereits das Landesarbeitsgericht – die fristlose Kündigung für nicht berechtigt, die ordentliche Kündigung aber für sozial gerechtfertigt gehalten. Zur Begründung hat es ausgeführt, daß Voraussetzung einer Kündigung wegen haftbedingter Arbeitsverhinderung ist, daß der Arbeitnehmer aller Voraussicht nach für eine verhältnismäßig erhebliche Zeit nicht in der Lage sein wird, seine arbeitsvertraglichen Verpflichtungen zu erfüllen. Grundlage für die vom Arbeitgeber anzustellende Prognose müsse nicht zwingend eine bereits erfolgte rechtskräftige strafgerichtliche Verurteilung sein; die Erwartung, der Arbeitnehmer werde für längere Zeit an der Erbringung seiner Arbeitsleistung gehindert sein, könne

auch im Fall der Untersuchungshaft berechtigt sein. Dann kommt es darauf an, ob die der vorläufigen Inhaftierung zugrunde liegenden Umstände bei objektiver Betrachtung mit hinreichender Sicherheit eine solche Prognose rechtfertigen. Da ohne rechtskräftige Verurteilung nicht auszuschließen sei, daß sich die Annahme als unzutreffend erweist, müsse der Arbeitgeber vor Ausspruch der Kündigung alle zumutbaren Anstrengungen zur Aufklärung des Sachverhalts unternommen, insbesondere dem Arbeitnehmer Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben haben. Die prognostizierte Nichterfüllung der Arbeitspflicht müsse sich nachteilig auf das Arbeitsverhältnis auswirken. Da der Arbeitgeber im Fall der haftbedingten Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers typischerweise von der Lohnzahlungspflicht befreit ist, hänge es von der Dauer der Haft sowie Art und Ausmaß der betrieblichen Auswirkungen ab, ob die Inhaftierung geeignet ist, einen Grund zur Kündigung abzugeben. Das sei sie nicht, wenn es dem Arbeitgeber zuzumuten ist, für die Zeit des haftbedingten Arbeitsausfalls Überbrückungsmaßnahmen zu ergreifen und dem Arbeitnehmer den Arbeitsplatz bis zur Rückkehr aus der Haft frei zu halten. Jedenfalls dann, wenn im Kündigungszeitpunkt mit einer mehrjährigen haftbedingten Abwesenheit des Arbeitnehmers gerechnet werden muß, könne dem Arbeitgeber regelmäßig nicht zugemutet werden, lediglich vorläufige Maßnahmen zu ergreifen und auf eine dauerhafte Neubesetzung des Arbeitsplatzes zu verzichten.

V. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 14. Mai 2013, 9 AZR 844/11 – Abgeltung gesetzlichen Mindesturlaubs durch eine Ausgleichsklausel im Beendungsvergleich

Das Bundesarbeitsgericht hatte sich mit dem Fall zu befassen, in dem ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer am 26. November 2008 kündigt hatte. Der Arbeitnehmer war seit Januar 2006 arbeitsunfähig gewesen, das Arbeitsverhältnis sollte am 30. Juni 2009 durch die Kündigung beendet werden. Im Kündigungsrechtsstreit schlossen die Parteien am 29. Juni 2010 einen Vergleich, der unter anderem regelte, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung zum 30. Juni 2009 beendet sei, eine Abfindung bezahlt und „mit Erfüllung des gerichtlichen Vergleichs wechselseitig alle finanziellen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, gleich ob bekannt oder unbekannt und gleich aus welchem Rechtsgrund, erledigt sind“.

In seiner Entscheidung hat das Bundesarbeitsgericht klargestellt, daß wenn ein Arbeitnehmer in einem Vergleich auf alle weiteren Ansprüche verzichtet, er nicht doch noch irgendwie Urlaubsabgeltungsansprüche geltend machen darf. Das Bundesarbeitsgericht hat erklärt, daß es sich bei der Vereinbarung in Form der „Ausgleichsklausel“ um ein konstitutives negatives Schuldanerkenntnis im Sinne des § 397 Abs. 2 BGB handele und die „Ausgleichsklausel“ auch sämtliche Urlaubsabgeltungsansprüche erfasse. § 13 Abs. 1 S. 3 Urlaubsgesetz stünde dem nicht entgegen. Das Bundesurlaubsgesetz diene dem Schutz des Arbeitnehmers und verbiete nur eine Vereinbarung zu schließen, die den Anspruch auf Urlaub oder Urlaubsabgeltung während des Arbeitsverhältnisses ausschließt oder beschränkt. Hingegen bedürfe es dieses Schutzes des Arbeitnehmers nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr; der Anspruch auf Urlaubsabgeltung sei ein reiner Geldanspruch und nicht mehr Surrogat des Urlaubsanspruchs.

VI. Bundesarbeitsgericht, Beschluß vom 24. April 2013, 7 ABR 82/11 – Interessenkollision eines Betriebsratsmitglieds wegen eigener Betroffenheit

In seiner Sitzung vom 21. Juli 2010 traf der Betriebsrat die Entscheidung, einer vom Arbeitgeber beabsichtigten Versetzung des Arbeitnehmers S zu widersprechen. An der Beratung und Beschlußfassung des Betriebsrates nahm auch das Betriebsratsmitglied B teil. Mit Schreiben vom 21. Juli 2010 teilte der Betriebsrat dem Arbeitgeber seine Zustimmungsverweigerung mit und stützte diese unter anderem darauf, daß auch das Betriebsratsmitglied B einen Anspruch auf Berücksichtigung bei der neuen Besetzung der Stelle habe, weil ihm anlässlich einer früheren Besetzung der Stelle in einem Absagegespräch mitgeteilt worden sei, daß er an zweiter Stelle der Auswahl liege. Der Arbeitgeber beehrte mit der Klage die Feststellung, daß die Zustimmung des Betriebsrates zur Versetzung des Arbeitnehmer S als erteilt gelte; das Betriebsratsmitglied B habe wegen eigener Betroffenheit an der Beratung und Beschlußfassung des Betriebsrates nicht teilnehmen dürfen.

In seinem Beschluß führte das Bundesarbeitsgericht aus, daß das Betriebsratsmitglied von der Beschlußfassung des Betriebsrates über den Antrag des Arbeitgebers auf Zustimmung zur Versetzung eines Arbeitnehmers nicht deshalb ausgeschlossen sei, weil es sich selbst auch für die betreffende Stelle beworben hatte. Grundsätzlich sei anerkannt, daß sich eine zeitweilige Verhinderung einer Amtsausübung und damit der Beschlußfassung auch daraus ergeben kann, daß das Betriebsratsmitglied selbst von einer Maßnahme betroffen ist, die Gegenstand der Beschlußfassung ist. In seinem Beschluß erklärte das Bundesarbeitsgericht nunmehr, daß eine mittelbare Betroffenheit eines Betriebsratsmitglieds nicht ausreiche, um von einer Verhinderung bei der Beschlußfassung auszugehen und eine Beschränkung der Amtsausübungsbefugnisse erst dann gerechtfertigt sei, wenn das Betriebsratsmitglied unmittelbar von der einer Beschlußfassung zu Grunde liegenden Maßnahme betroffen sei. Ein Betriebsratsmitglied sei grundsätzlich von seiner Organtätigkeit nur bei denjenigen Maßnahmen und Regelungen ausgeschlossen, die es individuell und unmittelbar betreffen. Als Teil der vom Betriebsrat repräsentierten Belegschaft seien die Betriebsratsmitglieder häufig von den vom Betriebsrat im Rahmen seiner Mitbestimmung zu treffenden Entscheidungen mehr oder weniger auch selbst betroffen. Von ihnen werde daher grundsätzlich erwartet, daß sie sich als von der Belegschaft gewählte Amtsinhaber bei diesen Entscheidungen nicht von persönlichen Interessen leiten lassen. Ein Ausschluß von der Ausübung ihres Amtes sei daher auch aus Gründen der Rechtssicherheit und der Funktionsfähigkeit des Betriebsrats nur dann geboten und gerechtfertigt, wenn typischerweise davon ausgegangen werden müsse, daß das Betriebsratsmitglied sein Amt wegen seiner persönlichen Interessen nicht mehr mit der erforderlichen Unabhängigkeit wahrnehmen könne. Hiervon solle aber nur in den Fällen der individuellen und unmittelbaren Betroffenheit des Betriebsratsmitglieds auszugehen sein. An einer solchen fehle es, wenn das Betriebsratsmitglied nur als Angehöriger eines aus mehreren Personen bestehenden Teils der Belegschaft betroffen sei.

VII. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 17. April 2013, 10 AZR 281/12 – Unklarheitenregel bei Freiwilligkeitsvorbehalt für eine Jahressonderzahlung

Der Arbeitsvertrag der Arbeitnehmerin enthielt die folgende Regelung: „Die Zahlung eines 13. Gehalts ist eine freiwillige Leistung der Firma, die anteilig als Urlaubs- und

Weihnachtsgeld gewährt werden kann“. In den Jahren 1999 bis 2003 erhielt die Arbeitnehmerin mit der Gehaltsabrechnung für November ein „Weihnachtsgeld“ und in den Jahren 2004 bis 2009 eine „freiwillige Leistung“ in Höhe eines Novembergehalts. Nachdem die Arbeitnehmerin zum 31. Dezember 2010 bei dem Arbeitgeber ausschied, erhielt sie für das Jahr 2010 keine Sonderzahlung. Mit ihrer Klage vor dem Arbeitsgericht verlangte sie die Zahlung für 2010.

Das Bundesarbeitsgericht sprach der Arbeitnehmerin einen Anspruch auf Sonderzahlung zu, da die Klausel nach seiner Ansicht mehrdeutig sei. Der Begriff der Freiwilligkeit könne hier zum einen so ausgelegt werden, daß der Vorbehalt ausdrücklich auf die Gewährung des 13. Gehalts als Urlaubs- oder als Weihnachtsgeld bezieht, also auf die Aufteilung, nicht jedoch auf das „Ob“. Gegen dieses Verständnis der Klausel könne zwar sprechen, daß im Anstellungsvertrag nur die Zahlung „eines“ und nicht „des“ 13. Gehalts vereinbart ist. Es bestünden „erhebliche Zweifel“ an der richtigen Auslegung - so das Bundesarbeitsgericht weiter; nach § 305 c Abs. 2 BGB gingen Zweifel zu Lasten des Verwenders und greife die der Klägerin als Vertragspartnerin günstigere Auslegung.

VIII. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 16. April 2013, 9 AZR 731/11 – Vertragliche Ausschlußfrist bei Betriebsübergang

Ein Arbeitnehmer erkrankte schwer und war in der Folge durchgehend arbeitsunfähig krank. Am 6. Oktober 2009 sprach der Arbeitgeber eine betriebsbedingte Kündigung aus, die das Arbeitsverhältnis zum 23. Oktober 2009 beenden sollte. Der allgemeinverbindliche Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung vom 4. Oktober 2003 (RTV) sah eine zweistufige Ausschlußfrist vor. Danach mußten alle Ansprüche binnen zwei Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht und binnen zwei weiteren Monaten eingeklagt werden. Der Arbeitnehmer verlangte mit anwaltlichem Schreiben vom 30. November 2009 Abgeltung des krankheitsbedingt nicht genommenen Urlaubs für die vergangenen Jahre, woraufhin sich der Arbeitgeber mit Schreiben vom 23. Dezember 2009 auf einen Betriebsübergang berief. Der Arbeitnehmer widersprach dem Betriebsübergang am gleichen Tag noch und wiederholte seine Aufforderung, Urlaubsabgeltung zu zahlen. Klage auf Urlaubsabgeltung erhob er schließlich am 22. Februar 2010. Das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht wiesen die Klage ab; dabei meinte das Landesarbeitsgericht, der Kläger habe die zweite Stufe der tariflichen Ausschlußfrist versäumt. Denn mit dem am 2. Dezember 2009 bei der Beklagten eingegangenen Schreiben vom 30. November 2010 sei zwar die erste Stufe der zweistufigen Ausschlußfrist gewahrt gewesen; da sich der Arbeitgeber hierzu aber nicht binnen zwei Wochen, also bis zum 16. Dezember 2009, erklärt hatte, habe die zweite Stufe der Ausschlußfrist zu laufen begonnen, die am 16. Februar 2010 geendet habe. Zum Zeitpunkt der Einreichung der Klage am 22. Februar 2010 sei die zweite Stufe der Ausschlußfrist also versäumt.

Das Bundesarbeitsgericht hob die Urteile der Vorinstanzen auf und sprach dem Arbeitnehmer Urlaubsabgeltung von jeweils 20 Tagen für die Jahre 2008 und 2009 zu. Denn nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts könne die zweite Stufe einer tariflichen Ausschlußfrist bei einem Betriebsübergang erst dann beginnen, wenn der Arbeitnehmer seinen Widerspruch erklärt hat. Vor Erklärung des Widerspruchs sei der Betriebsveräußerer der falsche Beklagte, und eine unbegründete Klage zu erheben sei nicht im Sinne einer zweistufigen Ausschlußfrist. Zwar war im vorliegenden Fall zweifelhaft, ob es

überhaupt einen Betriebsübergang gab. Das ändere aber nichts am Ergebnis, denn auf das Nichtvorliegen eines Betriebsübergangs habe sich der Arbeitgeber hier nach Treu und Glauben nicht berufen können, nachdem er zunächst die gegenteilige Behauptung aufgestellt hatte. Außerdem habe es der Betriebsveräußerer selbst in der Hand, durch eine korrekte Information der Arbeitnehmer über den Betriebsübergang die gesetzliche Monatsfrist für einen Widerspruch in Gang zu setzen.

IX. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 15. Januar 2013, 9 AZR 430/11 – Urlaub an gesetzlichen Feiertagen

Der Kläger ist bei der Beklagten seit 1995 in der Abteilung Bodenverkehrsdienst im Schichtdienst beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst vom 13. September 20005 in der jeweils geltenden Fassung (TVöD) Anwendung. Der Dienstplan der Beklagten verteilt die Arbeitszeit auch auf Sonntage und auf gesetzliche Feiertage. Sofern der Kläger an einem Feiertag dienstplanmäßig eingeteilt ist und dieser Tag in seinen Erholungsurlaub fällt, rechnet die Beklagte diesen als gewährten Urlaubstag ab. Der Kläger ist der Auffassung, daß gesetzliche Feiertage mit Arbeitspflicht keine Arbeitstage seine und daher seinen Urlaubsanspruch nicht mindern könnten.

Das Bundesarbeitsgericht hat klar gestellt, daß der Urlaubsanspruch auch durch Freistellung an gesetzlichen Feiertagen erfüllt wird, an denen der Arbeitnehmer infolge des Dienstplanes ohne Urlaub arbeiten müßte; die Freistellung an diesem Tag wird auf den Gesamturlaubsanspruch angerechnet wird, da er ohne Urlaubsgewährung zur Arbeitsleistung verpflichtet wäre. Der Arbeitgeber erfüllt den Anspruch auf Erholungsurlaub, indem er den Arbeitnehmer durch Freistellungserklärung zu Erholungszwecken von seiner sonst bestehenden Arbeitspflicht befreit. Dies ist auch an den gesetzlichen Feiertagen möglich und notwendig, an denen der Arbeitnehmer ansonsten dienstplanmäßig zur Arbeit verpflichtet wäre.

X. Hessisches Landesarbeitsgericht, Urteil vom 23. Mai 2013, 9 TaBV 17/13 – Betriebsratsausschluß nach „Hitler-Vergleich“

In einer Betriebsratsitzung hatte ein Betriebsratsmitglied in Bezug auf die Vorsitzende des Betriebsrates erklärt: „33 hat sich schon mal so jemand an die Macht gesetzt mit solchen Methoden“. Einige Zeit danach entschuldigte sich das Betriebsratsmitglied mit undatiertem Schreiben bei der Betriebsratsvorsitzenden. Der Betriebsrat hat wegen dieser Äußerung den Ausschluß des Betriebsratsmitglieds aus dem Betriebsrat begehrt.

Nach Auffassung des Landesarbeitsgericht hat das Betriebsratsmitglied eine ehrverletzende Äußerung getätigt und damit einen groben Verstoß gegen seine gesetzlichen Pflichten als Betriebsrat begangen. Bei Berücksichtigung der Gesamtumstände des Geschehens und der Meinungsfreiheit habe die Ehrverletzung den Schweregrad einer Difamierung erreicht, so daß die Pflichtverletzung objektiv erheblich und offensichtlich schwerwiegend sei, eine weitere Amtsausübung dieses Betriebsratsmitglieds sei untragbar. Durch seine Äußerung habe das Betriebsratsmitglied die Betriebsratsvorsitzende mit dem ehemaligen Reichskanzler Hitler gleichgesetzt, der durch die Wahlen vom Juli 1932 und das Ermächtigungsgesetz vom 23. März 1933 an die Macht gekommen ist. Die Gleichsetzung der Betriebsratsvorsitzenden und ihrer Methoden mit Hitler

und seinen Methoden sei eine solche Diffamierung, daß das betreffende Betriebsratsmitglied im Betriebsrat nicht mehr tragbar sei. Der Hitlervergleich gehöre in der politischen Auseinandersetzung zum Totschlagargument, um Widersacher zu beleidigen und zu diffamieren und sei von dem betreffenden Betriebsratsmitglied auch so gemeint gewesen. Er habe nicht etwa „nur“ die diktatorischen Methoden der Betriebsratsvorsitzenden und Hitlers verglichen, sondern auch die Personen unmittelbar miteinander verglichen. Das Entschuldigungsschreiben rette die Situation nicht; es sei nur ein Versuch der Ablenkung. Von daher käme eine weitere Tätigkeit als Betriebsratsmitglied nicht in Betracht.