

Berücksichtigung von Leiharbeitnehmern bei der Feststellung des Schwellenwerts für die Beratungspflicht des Arbeitgebers mit dem Betriebsrat über einen Interessenausgleich

Der Arbeitgeber hat im Falle einer Betriebsänderung in Unternehmen mit in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern gemäß § 111 Satz 1 BetrVG mit dem Betriebsrat über einen Interessenausgleich zu beraten. Bei der Ermittlung dieses Schwellenwerts sind Leiharbeiter, die länger als drei Monate im Unternehmen eingesetzt sind, zu berücksichtigen, obwohl sie nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Entleiher stehen. Unterlässt der Arbeitgeber die gebotene Beratung mit dem Betriebsrat, haben Arbeitnehmer, die infolge der Betriebsänderung ihren Arbeitsplatz verlieren, einen Anspruch auf eine Abfindung als Nachteilsausgleich (§ 113 Abs. 3 BetrVG).

(BAG vom 18.10.2011 – 1 AZR 335/10)

+ + + +

Frühzeitige „Vorratskündigung“ ist rechtsmissbräuchlich

Eine frühzeitige Kündigung wegen einer beabsichtigten Betriebsstilllegung – hier: mehr als zwei Jahre vor dem geplanten Termin der Betriebseinstellung – ist rechtsmissbräuchlich, weil durch diese vereitelt wird, dass der Arbeitnehmer im Zuge der abgestuften Darlegungslast substantiiert konkrete Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten vortragen kann.

(LAG Kiel vom 12.01.2011 – 3 Sa 457/10 Revision ist anhängig unter dem Az. 2 AZR 159/11)

+ + + +

Urlaubsabgeltungsanspruch und Ausschlussfrist

Urlaubsabgeltungsansprüche, auch bei andauernder Arbeitsunfähigkeit über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus, werden sofort mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig (vgl. vgl. BAG v.09.08.2011, 9 AZR 352/10). Auch wenn der Arbeitnehmer über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus weiter krank bleibt, unterliegt der Urlaubsabgeltungsanspruch nicht mehr dem Fristenregime des § 7 BUrlG. Er ist nicht Surrogat des Urlaubsanspruches, sondern reine Geldforderung und

Unser Team

Helga **Nielebock**
Martina **Perreng**
Robert **Nazarek**
Ralf-Peter **Hayen**
Torsten Walter
Peter **Klenter**

Leiterin der Abteilung Recht (V.i.S.d.P.)
Referatsleiterin Individualarbeitsrecht
Referatsleiter Sozialrecht
Referatsleiter Recht
Referent Rechtsprechung (Red.)
Referatsleiter Individualarbeitsrecht

Sekretariat:

Helga Jahn 030 – 24060-265
Michaela Görner 030 – 24060-720
Zehra Demir 030 – 24060-214

Infos unter: www.dgb.de/recht

damit sind auf ihn wie auf jegliche andere Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis einzel- und tarifvertragliche Ausschlussfristen anzuwenden.

(LAG Rheinland-Pfalz vom 11.08.2011 – 11 Sa 112/11)

+ + + +

Leidensgerechte Beschäftigung eines Schwerbehinderten

Der Schwerbehinderte ist darlegungs- und beweispflichtig dafür, dass er die bisher von ihm ausgeübte Beschäftigung aufgrund der gesundheitlichen Beeinträchtigungen, die zu seiner Anerkennung als Schwerbehinderung geführt haben, nicht mehr ausüben kann. Dieser Darlegungs- und Beweislast genügt der Schwerbehinderte nicht, wenn er lediglich die „Einholung eines Sachverständigengutachtens“ beantragt und selbst keine substantiierten Darlegungen vornimmt, warum die bisherige Beschäftigung nicht mehr ausgeübt werden kann und welche Aussagen seine Ärzte hierzu vornehmen. § 81 Abs. 1 Satz 1 SGB IX begründet insoweit keinen „Automatismus“, dass der Arbeitgeber eine anderweitige Arbeit zuweisen muss.

(LAG München vom 05.05.2011 – 3 Sa 1241/10; Nichtzulassungsbeschwerde anhängig unter Az. 10 AZN 1236/11)

+ + + +

Berufungsurteil ohne Tatbestand

Ein Berufungsurteil genügt den Anforderungen des § 69 Abs. 1 ArbGG nicht, wenn es keinen Tatbestand enthält. Von der Darstellung des Tatbestands kann nur aus den in § 69 Abs. 2 ArbGG bezeichneten Gründen abgesehen werden, wenn gegen das Urteil unzweifelhaft kein Rechtsmittel gegeben ist (§ 313a ZPO). Da ein Urteil, gegen das das Berufungsgericht die Revision nicht zugelassen hat, durch die Nichtzulassungsbeschwerde (§ 72a ArbGG) angegriffen werden kann, muss es auch in diesem Fall mit einem Tatbestand versehen sein.

(BAG vom 24.03.2011 – 2 AZR 170/10)

+ + + +

Unfallversicherungsschutz auch bei Aufforderung des persönlichen Erscheinens durch beauftragte Dritte gegeben

Beauftragt die Bundesagentur für Arbeit einen Dritten (z.B. eine Jobbörse) mit Vermittlungstätigkeiten und fordert dieser Dritte den nach dem SGB III Meldepflichtigen auf, persönlich zu erscheinen, liegen die Voraussetzungen für den gesetzlichen Unfallversicherungsschutz nach § 2 Abs. 1 Nr. 14 SGB VII vor.

(LSG Sachsen vom 14.04.2011 – L 6 U 99/06; Revision anhängig unter B 2 U 18/11 R)