

Arbeitsrecht für Arbeitgeber

- aktuelle Entwicklungen -

Otto Heer, Rechtsanwalt,
Fachanwalt für Arbeitsrecht

www.rechtsanwalt-raab.de

Vortragsüberblick

1. Fristlose Kündigung aus wichtigem Grund durch den Arbeitgeber
2. Whistleblowing
3. Allg. Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

1. Fristlose Kündigung aus wichtigem Grund durch den Arbeitgeber

- Verschulden
- Verhältnismäßigkeitsprinzip

Einzelbeispiele

- sexuelle Belästigung
- Anzeigen gegenüber dem Arbeitgeber
- Verstoß gegen die betriebliche Ordnung
- Trunkenheit
- Mobbing
- Internetnutzung
- Verrat von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen
- Arbeitsverweigerung
- Konkurrenztaetigkeit/Nebentaetigkeit
- politische Betätigung
- Vortäuschen und Androhung einer Erkrankung
- Schlechtleistungen
- Forderung und Annahme von Schmiergeldern
- Eigentumsdelikte
- unentschuldigtes Fehlen
- Entziehung der Fahrerlaubnis
- Krankheit
- Beleidigung von Vorgesetzten

2. Whistleblowing

- Begriffserklärung
- Urteil des EGMR

Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte, Nr. 28274/08, vom 21.07.2011

- Verstoß gegen das Recht auf Freiheit der Meinungsäußerung
- Pflicht des Arbeitnehmers zur Loyalität und Vertraulichkeit
- Interessenabwägung
- keine innerbetriebliche Abhilfe
- tatsächlicher Hintergrund / keine wissentliche oder leichtfertige Falschbehauptung
- öffentliches Interesse an Informationen
- Verhältnismäßigkeit

3. Allg. Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

vom 14.08.2006 Richtlinien des Europäischen Rates und des Europäischen Parlaments

- Ziel des Gesetzes

Verhinderung oder Beseitigung von Benachteiligungen aus Gründen der Rasse, wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder der Weltanschauung, Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität

- Anwendungsbereich

- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
- Auszubildende
- arbeitnehmerähnliche Personen
- Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis

3. Allg. Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

vom 14.08.2006 Richtlinien des Europäischen Rates und des Europäischen Parlaments

- Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers
- Beschwerderecht
- Leistungsverweigerungsrecht
- Entschädigung und Schadenersatz
- Antidiskriminierungsstelle zuständig für öffentlich rechtliche Dienstverhältnisse

Beispielfälle

➤ Urteil des BAG vom 22.06.2011

Die Aufforderung des Arbeitgebers an einem Deutschkurs teilzunehmen, um arbeitsnotwendige Sprachkenntnisse zu erwerben, stellt keinen Verstoß gegen das AGG dar (auch wenn der Kurs vertrags- oder tarifvertragswidrig außerhalb der Arbeitszeit und auf eigene Kosten absolviert werden soll).

➤ Urteil des BAG vom 06.04.2011

Eine an das Lebensalter anknüpfende Vereinbarung über die Dauer eines befristeten Arbeitsverhältnisses benachteiligt den Arbeitnehmer, wenn mit einem anderen, jüngeren Arbeitnehmer eine längere Befristungsdauer vereinbart worden wäre.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Otto Heer
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Raab & Kollegen Rechtsanwälte

Tätigkeitsschwerpunkte:
Arbeitsrecht, Insolvenzrecht, Gesellschaftsrecht

Standort Nürnberg
Ziegelsteinstraße 199
90411 Nürnberg
Tel: 0911 / 95571-18
Fax: 0911 / 95571-40



insolvenzrechtliches und anwaltliches
Qualitätsmanagement nach
InsO 9001 und ISO 9001

Arbeitsrecht für Arbeitgeber

- aktuelle Entwicklungen -

Frank P. Gäbelein, Rechtsanwalt,
Fachanwalt für Arbeitsrecht

www.rechtsanwalt-raab.de

Vortragsüberblick

4. Befristung von Arbeitsverhältnissen
5. Urlaubsanspruch und Urlaubsabgeltung
6. Gratifikationen

4. Befristung von Arbeitsverhältnissen

Sachgrundlose Befristung und „Zuvor-Beschäftigung“

Leitsatz:

Der Möglichkeit, ein Arbeitsverhältnis nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG ohne Sachgrund bis zu zwei Jahre zu befristen, steht ein früheres Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers mit demselben Arbeitgeber nicht nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG entgegen, wenn das Ende des vorangegangenen Arbeitsverhältnisses mehr als drei Jahre zurückliegt.

***Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 6. April 2011 - 7 AZR 716/09 –
Vorinstanz: Sächsisches Landesarbeitsgericht,
Urteil vom 15. September 2009 - 7 Sa 13/09 –***

4. Befristung von Arbeitsverhältnissen

Aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge (1)

- Aus dem bloßen Umstand, dass ein Arbeitgeber gezwungen sein mag, wiederholt oder sogar dauerhaft auf befristete Vertretungen zurückzugreifen, und dass diese Vertretungen auch durch die Einstellung von Arbeitnehmern mit unbefristeten Arbeitsverträgen gedeckt werden könnten, folgt weder, dass kein sachlicher Grund im Sinne von Paragraph 5 Nr. 1 Buchst. a der genannten Rahmenvereinbarung gegeben ist, noch das Vorliegen eines Missbrauchs im Sinne dieser Bestimmung.

EuGH, Urteil vom 26. Januar 2012 - C-586/10 - (Lexetius.com/2012,34)

4. Befristung von Arbeitsverhältnissen

Aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge (2)

- Bei der Beurteilung der Frage, ob die Verlängerung befristeter Arbeitsverträge oder -verhältnisse durch einen solchen sachlichen Grund gerechtfertigt ist, müssen die Behörden der Mitgliedstaaten jedoch im Rahmen ihrer jeweiligen Zuständigkeiten alle Umstände des Falles einschließlich der Zahl und der Gesamtdauer der in der Vergangenheit mit demselben Arbeitgeber geschlossenen befristeten Arbeitsverträge oder -verhältnisse berücksichtigen.

EuGH, Urteil vom 26. Januar 2012 - C-586/10 - (Lexetius.com/2012,34)

5. Urlaubsabgeltung bei Arbeitsunfähigkeit

Leitsatz:

Der Anspruch auf Abgeltung gesetzlichen Voll- oder Teilurlaubs erlischt nicht, wenn der Arbeitnehmer bis zum Ende des Urlaubsjahres und/oder des Übertragungszeitraums erkrankt und deshalb arbeitsunfähig ist. § 7 Abs. 3 und 4 BUrlG ist im Verhältnis zu privaten Arbeitgebern nach den Vorgaben des Art.7 der Richtlinie 2003/88/EG (juris EGRL 88/2003) gemeinschaftsrechtskonform fortzubilden. Der Senat gibt seine entgegenstehende bisherige Rechtsprechung auf.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 24. März 2009 - 9 AZR 983/07 -

5. Urlaubsabgeltungsansprüche und Ausschlussfristen

Anwendbarkeit tariflicher Ausschlussfristen auf den Urlaubsabgeltungsanspruch (1)

Leitsatz:

1. Der Anspruch auf Abgeltung des nach lang andauernder Arbeitsunfähigkeit bestehenden gesetzlichen Mindesturlaubs kann aufgrund tariflicher Ausschlussfristen verfallen. Er ist nicht Surrogat des Urlaubsanspruchs, sondern ein reiner Geldanspruch, der sich nicht mehr von sonstigen Entgeltansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis unterscheidet. Er unterfällt deshalb den Bedingungen, die nach dem anwendbaren Tarifvertrag für die Geltendmachung von Geldansprüchen vorgeschrieben sind.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 9. August 2011 - 9 AZR 365/10 -

5. Urlaubsabgeltungsansprüche und Ausschlussfristen

Anwendbarkeit tariflicher Ausschlussfristen auf den Urlaubsabgeltungsanspruch (2)

Leitsatz:

2. Das ist mit Art 7 Abs 2 der Arbeitszeitrichtlinie und den hierzu vom EuGH aufgestellten Grundsätzen vereinbar. Danach steht die Arbeitszeitrichtlinie grundsätzlich einer nationalen Regelung nicht entgegen, wonach die Nichtbeachtung von Modalitäten der Inanspruchnahme dazu führt, dass der Anspruch auf Abgeltung des Urlaubs am Ende eines Bezugszeitraums oder eines Übertragungszeitraums untergeht. Der Arbeitnehmer muss tatsächlich nur die Möglichkeit haben, den ihm mit der Arbeitszeitrichtlinie verliehenen Anspruch auszuüben. Das ist bei tariflichen Ausschlussfristen dann der Fall, wenn der Arbeitnehmer nur eine Frist zur schriftlichen Geltendmachung wahren muss.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 9. August 2011 - 9 AZR 365/10 -

6. Gratifikationen

Sonderzahlung – Freiwilligkeitsvorbehalt

Leitsatz:

Ein vertraglicher Freiwilligkeitsvorbehalt, der alle zukünftigen Leistungen unabhängig von ihrer Art und ihrem Entstehungsgrund erfasst, benachteiligt den Arbeitnehmer regelmäßig unangemessen i.S.v. § 307 Abs. 1 S. 1, Abs. 2 Nr. 1 und Nr. 2 BGB und ist deshalb unwirksam.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 14. September 2011 - 10 AZR 526/10 -

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Frank P. Gäbelein
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Raab & Kollegen Rechtsanwälte

Tätigkeitsschwerpunkte:
Arbeitsrecht, Insolvenzarbeitsrecht, Insolvenzrecht, Verwaltungsrecht

Standort Bamberg
Friedrichstraße 15
96047 Bamberg
Tel: 0951 / 29743-0
Fax: 0951 / 29743-29



insolvenzrechtliches und anwaltliches
Qualitätsmanagement nach
InsO 9001 und ISO 9001