

Unternehmensverbände Berlin-Brandenburg für eine starke Wirtschafts- und Arbeitsmarktregion



Aktuelle Rechtsprechung im Arbeitsrecht

14. März 2023 | Andrea Gau

Urteil des BAG vom 08.09.2021 – 5 AZR 149/21

Wird ein Arbeitnehmer, der sein Arbeitsverhältnis kündigt, am Tag der Kündigung arbeitsunfähig krankgeschrieben, kann dies den Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung insbesondere dann erschüttern, wenn die bescheinigte Arbeitsunfähigkeit passgenau die Dauer der Kündigungsfrist umfasst.

Urteil des BAG vom 24.02.2022 – 6 AZR 333/21

Der Arbeitgeber verhandelt nicht entgegen § 311 Abs. 2 Nr. 1 iVm. § 241 Abs. 2 BGB deswegen unfair, weil er den von ihm angebotenen Aufhebungsvertrag nur zur sofortigen Annahme unterbreitet und der Arbeitnehmer diesen nur sofort annehmen kann.

Urteil des BAG vom 23.02.2021 – 5 AZR 314/20

Wird in einem Aufhebungsvertrag eine unwiderrufliche Freistellung vereinbart unter Weiterzahlung der Vergütung und Anrechnung von Urlaub, wird ein anderweitiger Verdienst des Arbeitnehmers grds. nicht auf die Vergütungsansprüche angerechnet.

Eine davon abweichende Abrede, kann auch konkludent vereinbart sein. Die Vereinbarung eines, mit § 12 Satz 1 KSchG vergleichbaren, Sonderkündigungsrechts in einer Vertragsklausel in Verbindung mit der Zahlung einer Abfindung bei vorzeitiger Beendigung kann auf den Willen zu einer entsprechenden Abrede hinweisen.

Urteil des BAG vom 27.05.2020 – 5 AZR 387/19

Der Arbeitgeber hat gegen den Arbeitnehmer, der Vergütung wegen Annahmeverzugs fordert, einen Auskunftsanspruch über die von der Agentur für Arbeit und dem Jobcenter unterbreiteten Vermittlungsvorschläge. Grundlage des Auskunftsbegehrens ist eine Nebenpflicht aus dem Arbeitsverhältnis nach § 242 BGB.

Urteil des BAG vom 8.12.2022 – 6 AZR 31/22

Bei einer betriebsbedingten Kündigung hat die Auswahl des zu kündigenden Arbeitnehmers anhand der in § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG bzw. § 125 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 InsO genannten Kriterien zu erfolgen. Bei der Gewichtung des Lebensalters kann hierbei zu Lasten des Arbeitnehmers berücksichtigt werden, dass er bereits eine (vorgezogene) Rente wegen Alters abschlagsfrei bezieht.

Das Gleiche gilt, wenn der Arbeitnehmer rentennah ist, weil er eine solche abschlagsfreie Rente oder die Regelaltersrente spätestens innerhalb von zwei Jahren nach dem in Aussicht genommenen Ende des Arbeitsverhältnisses beziehen kann. Lediglich eine Altersrente für schwerbehinderte Menschen darf insoweit nicht berücksichtigt werden.

Beschluss des BAG vom 08.03.2022 – 1 ABR 20/21

Die unternehmenseinheitliche Nutzung von Microsoft Office 365 mit der Möglichkeit einer zentralen Kontrolle von Verhalten und Leistung der Arbeitnehmer erfordert aus zwingenden technischen Gründen eine betriebsübergreifende Regelung, für die der Gesamtbetriebsrat zuständig ist.

Beschluss des BAG vom 13.09.2022 – 1 ABR 22/21

Arbeitgeber sind nach § 3 Abs. 2 Nr. ArbSchG verpflichtet, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer zu erfassen, für die der Gesetzgeber nicht auf der Grundlage von Art. 17 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG eine von den Vorgaben in Art. 3, 5 und 6 Buchst. B dieser Richtlinie abweichende Regelung getroffen hat.

Dem Betriebsrat steht kein – über einen Einigungsstellenspruch durchsetzbares – Initiativrecht zur Einführung eines elektronischen Systems zu, mit dem die tägliche Arbeitszeit solcher Arbeitnehmer erfasst werden soll.

Urteil des BAG vom 08.12.2021 – 10 AZR 641/19

Werden Arbeitnehmer an einem auf einen Werktag fallenden Feiertag beschäftigt, müssen sie nach § 11 Abs. 3 Satz 2 ArbZG einen Ersatzruhetag haben. Ein Ersatzruhetag in diesem Sinne ist ein Werktag, an dem der Arbeitnehmer von 00:00 Uhr bis 24:00 Uhr keine Arbeitsleistung erbringt. Ein davon abweichender individueller Zeitraum mit einer Dauer von 24 Stunden genügt nicht.

Urteil des BAG vom 15.12.2021 – 7 AZR 530/20

Die Anwendung des § 14 Abs. 1 Satz 2 TzBfG, wonach die sachgrundlose Befristung eines Arbeitsvertrages unzulässig ist, wenn „bereits zuvor“ ein Arbeitsverhältnis bei demselben Arbeitgeber bestanden hat, ist im Wege der verfassungskonformen Auslegung der Vorschrift auf Fälle auszuschließen, in denen dies für die Parteien unzumutbar wäre.

Die Unzumutbarkeit kann unter anderem gegeben sein, wenn die Vorbeschäftigung von sehr kurzer Dauer war. Die im vorliegenden Fall streitentscheidende Annahme des LAG, bei einem vor ca. 13 Jahren bestehenden Arbeitsverhältnis für die Dauer von 8 Wochen handele es sich um eine sehr kurze Dauer, welche die Unzumutbarkeit der Anwendung von § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG bedingt, ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

Urteil des BAG vom 20.12.2022 – 9 AZR 245/19

§ 7 Abs. 3 BUrlG ist dahin auszulegen, dass der gesetzliche Urlaub nicht verfällt, wenn der Arbeitnehmer bis zum Ende des Urlaubsjahrs bzw. Übertragungszeitraums krankheitsbedingt arbeitsunfähig ist. Er erlischt bei andauernder Arbeitsunfähigkeit 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahrs.

Der Anspruch auf gesetzlichen Urlaub aus einem Urlaubsjahr, in dem der Arbeitnehmer tatsächlich gearbeitet hat, bevor er aus gesundheitlichen Gründen an der Inanspruchnahme seines Urlaubs gehindert war, erlischt regelmäßig nur dann nach einer Übertragungszeit von 15 Monaten, wenn der Arbeitgeber ihn mittels Aufforderungs- und Hinweisobliegenheiten rechtzeitig in die Lage versetzt hat, seinen Urlaub zu nehmen.

Der Urlaubsanspruch verfällt mit Ablauf der 15-Monatsfrist, wenn der Arbeitnehmer seit Beginn des Urlaubsjahres durchgehend bis zum 31. März des zweiten auf das Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres aus gesundheitlichen Gründen daran gehindert war, seinen Urlaub anzutreten. Für diesen Fall kommt es nicht darauf an, ob der Arbeitgeber seinen Mitwirkungsobliegenheiten nachgekommen ist.

Urteil des BAG vom 20.12.2022 – 9 AZR 266/20

Der gesetzliche Anspruch eines Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub unterliegt der gesetzlichen Verjährung. Allerdings beginnt die dreijährige Verjährungsfrist erst am Ende des Kalenderjahrs, in dem der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über seinen konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallfristen belehrt und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat.

Urteil des BAG vom 31.01.2023 – 9 AZR 456/20

Der gesetzliche Anspruch eines Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber, nicht genommenen Urlaub nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses abzugelten, unterliegt der Verjährung. Die dreijährige Verjährungsfrist beginnt in der Regel mit dem Ende des Jahres, in dem der Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

Urteil des BAG vom 24.05.2022 – 9 AZR 461/21

Der Anspruch eines Arbeitnehmers auf Urlaubsabgeltung kann als reiner Geldanspruch grundsätzlich Ausschlussfristen unterliegen.

Urteil des BAG vom 30.11.2021 – 9 AZR 143/21, ebenso Urteil des BAG vom 26.04.2022 – 9 AZR 367/21


Die Befristung des Anspruchs auf Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen nach § 208 Abs. 1 Satz 1 SGB IX ist nicht von der Erfüllung der Aufforderungs- und Hinweisobliegenheiten abhängig, wenn es dem Arbeitgeber unmöglich war, den Arbeitnehmer durch seine Mitwirkung in die Lage zu versetzen, den Zusatzurlaub zu realisieren.

Hat der Arbeitgeber keine Kenntnis von der Schwerbehinderung des Arbeitnehmers und ist diese nicht offenkundig, verfällt der Anspruch auf Zusatzurlaub auch dann gem. § 7 Abs. 3 BUrlG mit Ablauf des Urlaubsjahres oder eines zulässigen Übertragungszeitraums, wenn der Arbeitgeber seinen Aufforderungs- und Hinweisobliegenheiten nicht nachgekommen ist.



Andrea Gau

Gau@uvb-online.de

 030/31005 -153

**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit**