

BETRIEBSRAT

NEUES IM ARBEITSRECHT

Nr. 03 / 2009



- ▶ Änderung der Rechtsprechung:
Urlaub trotz Krankheit
jetzt auch vom Bundesarbeitsgericht bestätigt +++ gilt rückwirkend +++ **Ansprüche geltend machen**
- ▶ **Sonderkündigungsschutz auch für den Abfallbeauftragten**
...wenn im Arbeitsvertrag ausdrücklich zugewiesen

Kurze Mühren 1
(Spitalerhof)
20095 Hamburg
Tel.: 040-879 31 04
Fax: 040-879 31 05

www.steenrae.de
kanzlei@steenrae.de

- ▶▶▶ **nur noch wenige Plätze**
„Europa – Einfluss auf das Arbeitsrecht“
mit **Prof. Wolfgang Däubler**
3-Tages-Seminar im Hotel Hafen Hamburg,
Mo. – Mi., 11. – 13. Mai 2009

- ▶▶▶ **neu +++ neu +++ neu**
„Sozialplan erfolgreich verhandeln“
Entlassungen, Kurzarbeit, Wann welche Forderungen stellen, Verhandlungsablauf und -taktiken
3-Tages-Seminar im Hotel Hafen Hamburg
Mo. – Mi., 22. - 24. Juni 2009

alle Seminare im Hotel Hafen Hamburg



Teilnehmer Seminar Einigungsstelle

▶ Urlaub trotz Krankheit

Nach der bahnbrechenden Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes hat jetzt auch das Bundesarbeitsgericht seine Rechtsprechung angepasst:
Jedenfalls der gesetzliche Mindesturlaub kann nicht verfallen, auch wenn die Krankheit länger andauert, z.B. über den 31. März des Folgejahres hinaus. Dies bisher gegenteiligen Rechtsprechung wurde ausdrücklich aufgegeben (*Urteil vom 24. März 2009 - 9 AZR 983/07 -*).
Auslöser hierfür war eine Entscheidung des EuGH vom 20.01.2009.

Der Fall: Die Klägerin war seit August 2005 bei dem Beklagten als Erzieherin beschäftigt. Im Juni 2006 erlitt sie einen Schlaganfall und war bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 31.01.2007 und darüber hinaus durchgehend arbeitsunfähig. Mit ihrer Klage verlangte sie vom Beklagten unter anderem die Abgeltung der gesetzlichen Urlaubsansprüche aus den Jahren 2005 und 2006.

Das BAG: Die Klägerin hat gegen den Beklagten einen Anspruch auf Abgeltung der gesetzlichen Urlaubsansprüche. Bisher wurde Bundesurlaubsgesetz so ausgelegt, dass der Urlaubsabgeltungsanspruch erlischt, wenn der Urlaubsanspruch aufgrund der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers bis zum Ende des Übertragungszeitraums nicht erfüllt werden kann. Hieran wird **nicht mehr fest gehalten**.

Nach der EuGH-Entscheidung darf der **bezahlte Mindestjahresurlaub von vier Wochen** nicht durch eine finanzielle Vergütung ersetzt werden. Hieraus folgt für das deutsche Recht, dass Ansprüche auf Abgeltung des gesetzlichen Teil- oder Vollurlaubs nicht erlöschen, wenn der Arbeitnehmer bis zum Ende des Urlaubsjahres und/oder des Übertragungszeitraums erkrankt und deshalb arbeitsunfähig ist.

Das BAG zur Rückwirkung der Entscheidung: „Jedenfalls seit Bekanntwerden des Vorabentscheidungsersuchens des LAG Düsseldorf vom **02.08.2006** durften Arbeitgeber nicht mehr auf den Fortbestand der bis-

herigen Rechtsprechung vertrauen. Daher steht gesetzlichen Ansprüchen, die zu diesem Zeitpunkt noch nicht verfallen waren, trotz krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit kein Erfüllungshindernis entgegen.“

Mit anderen Worten: Wer wegen (lang andauernder) Krankheit sogar noch Urlaubsansprüche aus 2007 und 2008 hat, kann diese auch noch einfordern.

Der Hintergrund: Die Entscheidung des BAG betrifft nur den Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub von vier Wochen im Jahr, nicht einen tariflich oder einzelvertraglich vereinbarten Mehrurlaub.

Europa-Seminar:

„Europa – Einfluss auf das Arbeitsrecht“ mit Prof. Wolfgang Däubler



Entscheidungen des EuGH greifen immer stärker in das deutsche Arbeitsrecht ein. Aber auch die europäische Kommission ist nicht untätig, zuletzt mit der Erweiterung der Möglichkeiten für Europäische Betriebsräte.

Prof. Wolfgang Däubler ist herausragender Spezialist vor allem für europarechtliche Fragestellungen.

am Dienstag, 12. Mai - Besuch „Heiße Ecke“ im Schmidt's Tivoli
3-Tages-Seminar im Hotel Hafen Hamburg

Mo. – Mi., 11. – 13. Mai 2009

(Beginn Mo. 11.00 Uhr; Ende Mi., ca. 14.00 Uhr)

Information und Anmeldung: kanzlei@steenrae.de und www.seminare37absatz6.de

► Sonderkündigungsschutz auch für den Abfallbeauftragten

„Hat der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer zum Betriebsbeauftragten für Abfall bestellt, so ist die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses unzulässig. Das Arbeitsverhältnis kann nur noch aus wichtigem Grund gekündigt werden. Der Sonderkündigungsschutz setzt eine wirksame Bestellung als Abfallbeauftragter voraus. Die Bestellung bedarf der Schriftform und wird regelmäßig gesondert dokumentiert. Im Einzelfall kann sie bereits im schriftlichen Arbeitsvertrag erfolgen.“ Dies hat das Bundesarbeitsgericht jetzt gegen die Vorinstanzen entschieden.

Der Fall: Der Kläger war seit dem 2. Mai 2006 bei der Beklagten angestellt. Im Arbeitsvertrag ist festgehalten, dass dem Kläger neben seiner Tätigkeit als Betriebsleiter auch die des Betriebsbeauftragten für Abfall oblag. Die Beklagte erstellte im Mai 2006 ein Organigramm, das den Kläger als Abfallbeauftragten auswies. Mit Schreiben vom 24. Oktober 2006 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis ordentlich zum 24. November 2006 und bot dem Kläger eine Weiterbeschäftigung zu geänderten Bedingungen an.

Die ordentliche Kündigung ist wegen Verstoßes gegen den in § 55 Abs. 3 Kreislaufwirtschafts- und Abfallgesetz (KrW-/AbfG) geregelten Sonderkündigungsschutz nichtig. Die Beklagte hatte den Kläger mit Abschluss des schriftlichen Arbeitsvertrags wirksam zum Abfallbeauftragten bestellt.

(Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 26. März 2009 - 2 AZR 633/07)

*** Seminar Sozialplan nächste Seite ***

▶▶▶ neu +++ neu +++ neu

“Sozialplan erfolgreich verhandeln“

Entlassungen, Kurzarbeit, Wann welche Forderungen, Sozialplanvolumen – flexibel, verhandelbar, Verhandlungsablauf und –taktiken
mit **Holger Schnoor**, Kommunikationstrainer und ehem. BR Versicherungswirtschaft

3-Tages-Seminar im Hotel Hafen Hamburg

Mo. – Mi., 22. - 24. Juni 2009

Information und Anmeldung: kanzlei@steenrae.de und www.seminare37absatz6.de

NewsLetter

Dieser NewsLetter **BETRIEBSRAT** erscheint regelmäßig und wird per E-Mail kostenlos an alle Interessenten versandt, die sich angemeldet haben. Wir berichten darin über aktuelle Änderungen im Arbeitsrecht und Urteile der Arbeitsgerichte, die für die BR-Arbeit wichtig sein können.

Sie können sich für den NewsLetter anmelden auf unserer Internetseite www.steenrae.de oder per E-Mail unter kanzlei@steenrae.de.



Teilnehmer BEM-Seminar Aug. 2008

- ▶ unter www.seminare37absatz6.de ist die Übersicht unserer gesamten Seminar-Aktivitäten