

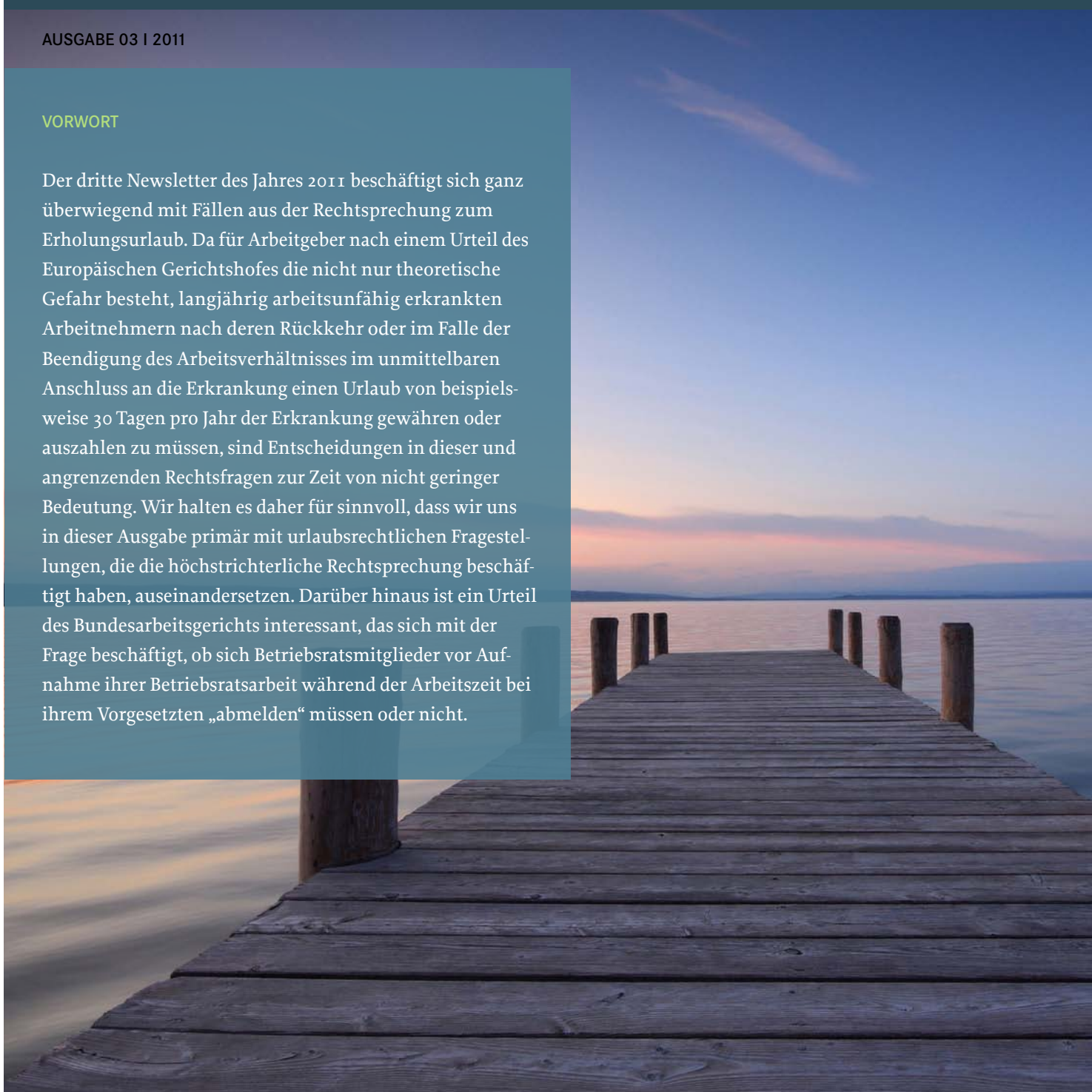
Newsletter

Personal und Arbeit

AUSGABE 03 | 2011

VORWORT

Der dritte Newsletter des Jahres 2011 beschäftigt sich ganz überwiegend mit Fällen aus der Rechtsprechung zum Erholungsurlaub. Da für Arbeitgeber nach einem Urteil des Europäischen Gerichtshofes die nicht nur theoretische Gefahr besteht, langjährig arbeitsunfähig erkrankten Arbeitnehmern nach deren Rückkehr oder im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses im unmittelbaren Anschluss an die Erkrankung einen Urlaub von beispielsweise 30 Tagen pro Jahr der Erkrankung gewähren oder auszahlen zu müssen, sind Entscheidungen in dieser und angrenzenden Rechtsfragen zur Zeit von nicht geringer Bedeutung. Wir halten es daher für sinnvoll, dass wir uns in dieser Ausgabe primär mit urlaubsrechtlichen Fragestellungen, die die höchstrichterliche Rechtsprechung beschäftigt haben, auseinandersetzen. Darüber hinaus ist ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts interessant, das sich mit der Frage beschäftigt, ob sich Betriebsratsmitglieder vor Aufnahme ihrer Betriebsratsarbeit während der Arbeitszeit bei ihrem Vorgesetzten „abmelden“ müssen oder nicht.



Noch einmal: Ansammlung von Urlaubsansprüchen bei langandauernder Erkrankung?

Leitsatz

Urlaubsansprüche können in gewissem Umfang auch dann verfallen, wenn der Arbeitnehmer während des gesamten Bezugszeitraums oder eines Teils davon krankgeschrieben war und seine Arbeitsunfähigkeit bis zum Ende seines Arbeitsverhältnisses fortgedauert hat. Der Urlaubsanspruch muss aber zumindest für den Übertragungszeitraum fortbestehen, der dem Zweck des Urlaubsanspruchs auf Erholung gerecht wird. Dies ist jedenfalls dann der Fall, wenn eine Übertragungsmöglichkeit für achtzehn Monate nach Ende des Urlaubsjahres vorgesehen ist. Es steht den Mitgliedstaaten der EU aber frei, unter Beachtung der Grenzen der Richtlinie auch einen anderen Übertragungszeitraum vorzusehen, der diesen Zweck wahrt (*Schlussanträge der Generalanwältin des Europäischen Gerichtshofs vom 07.07.2011 – C-214/10, Rechtssache „Schulte“*).

Problem

In der Rechtssache „Schulte“ hat die Generalanwältin beim Europäischen Gerichtshof am 7. Juli 2011 ihren Schlussantrag gestellt. Darin regt sie eine Einschränkung der im Newsletter 1/2009 besprochenen Grundsatzentscheidung des Europäischen Gerichtshofs in der Sache „Schultz-Hoff“ an. Der Gerichtshof hatte damals entschieden, dass der europarechtlich gewährte Mindesturlaub nicht verfallen darf, sofern der Arbeitnehmer diesen wegen einer ununterbrochenen Arbeitsunfähigkeit nicht in Anspruch nehmen kann. Vor dem Hintergrund der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs hat auch das Bundesarbeitsgericht seine Rechtsprechung mit der im Newsletter 2/2009 behandelten Entscheidung vom 24. März 2009 angepasst. Seither gilt für das deutsche Recht, dass Urlaubsansprüche nicht mehr mit Ablauf des 31. März des Folgejahres verfallen, wenn der Arbeitnehmer den Urlaub wegen einer über diesen Über-

tragungszeitraum hinausgehend andauernden Arbeitsunfähigkeit nicht in Anspruch nehmen konnte. Sowohl der Europäische Gerichtshof als auch das Bundesarbeitsgericht haben sich hierbei bislang nicht festlegen müssen, ob eine Höchstgrenze für den Fortbestand von Urlaubsansprüchen gilt oder ob diese ungehindert kumulieren. Von deutschen Instanzgerichten wurde in der Folge die Auffassung vertreten, dass bei langjähriger Arbeitsunfähigkeit die Urlaubsansprüche mehrerer Jahre unbegrenzt angesammelt werden und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses in voller Höhe abzugelten seien. Beispielsweise hat das Hessische Landesarbeitsgericht mit Urteil vom 7. Dezember 2010 einem Arbeitnehmer nach dauerhafter Arbeitsunfähigkeit über 13 Jahre einen Abgeltungsanspruch in Höhe von 314 Urlaubstagen und damit eine über ein Jahresgehalt hinausgehende (!) Zahlung zugesprochen.

Dies wird zu Recht als ungerechtfertigte finanzielle Belastung für Arbeitgeber kritisiert. Die Rechtsprechung erweist sich letztlich aber auch als Bärendienst für betroffene Arbeitnehmer, da bei längerfristigen Erkrankungen Unternehmen nun aus Kostengründen stets den Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung erwägen müssen. Bislang konnte das Arbeitsverhältnis nach Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraums mehr oder weniger kostenneutral aufrecht und dem Arbeitnehmer damit eine Rückkehrmöglichkeit erhalten werden. Auf Grundlage der neueren Rechtsprechung sind nun indes für jedes weitere Jahr der Arbeitsunfähigkeit Rückstellungen für die entstehenden aber keinem Verfall unterliegenden Urlaubsansprüche zu bilden.

Schlussantrag der Generalanwältin

Die Generalanwältin beim Europäischen Gerichtshof hat in ihrem Schlussantrag vom 7. Juli 2011 vorgeschlagen, diese Rechtsprechung einzuschränken. Sie befürwortet, dass Urlaubsansprüche auch bei fortbestehender Arbeits-



unfähigkeit nach einem Übertragungszeitraum verfallen können. Voraussetzung sei aber, dass der Übertragungszeitraum so bemessen ist, dass „dem Zweck des primären Anspruchs auf Erholung“ noch Rechnung getragen wird. Als zeitliche Grenze orientiert sich die Generalanwältin dabei an einem Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO), wonach Urlaubsansprüche 18 Monate nach Ende des Kalenderjahres verfallen können. Die Generalanwältin will den nationalen Rechtsordnungen daher ermöglichen, eine entsprechende Verfallsregelung vorzusehen und regt hierfür einen Übertragungszeitraum von 18 Monaten an. Legt man die von der Generalanwältin vorgeschlagene Begrenzung auf 18 Monate zugrunde, könnten dauerhaft arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer im Ergebnis damit maximal den 2,5-fachen Jahresurlaub ansparen.

Anmerkung

In aller Regel folgt der Europäische Gerichtshof in seinen Entscheidungen den Schlussanträgen der Generalanwaltschaft. Auch wenn die in den nächsten Monaten erwartete Entscheidung der Kammer abzuwarten bleibt, darf deshalb mit einem entsprechenden Urteil aus Luxemburg gerechnet werden. Der Europäische Gerichtshof würde damit die überschießenden Folgen seiner „Schultz-Hoff“-Rechtsprechung auf ein für Arbeitgeber zumindest erträglicheres Maß beschränken.

Allerdings ist noch unklar, ob das zu erwartende Urteil des Europäischen Gerichtshofs sich unmittelbar auf das deutsche Urlaubsrecht auswirken wird. Das Gemeinschaftsrecht gibt letztlich nur Mindestansprüche der Arbeitnehmer vor, weshalb die einzelnen Mindeststaaten darüber hinausgehende Ansprüche vorsehen dürfen. Ein von der Generalanwältin für ausreichend gehaltener 18-monatiger Übertragungszeitraum ist im deutschen Urlaubsgesetz indes bislang nicht geregelt. Vielmehr ist allein der – nach Ansicht des Europäischen Gerichtshofs zu kurz bemessene und daher in Fällen langandauernder Arbeitsunfähigkeit nicht anzuwendende – Übertragungszeitraum von drei Monaten vorgesehen. Es wird daher auch nach einem Urteil des Europäischen Gerichtshofs noch abzuwarten sein, ob und wie eine entsprechende Begrenzung für die Ansammlung von Urlaubsansprüchen seinen Weg in das deutsche Recht findet. Denkbar ist zwar einerseits eine an europarechtlichen Vorgaben orientierte Rechtsfortbildung durch die deutschen Gerichte. Da eine entsprechende Auslegung des deutschen Rechts im Wortlaut des Urlaubsgesetzes allerdings keine rechte Stütze findet, ist andererseits nicht auszuschließen, dass der Ruf nach dem Gesetzgeber nötig wird.

Dr. Frank Wilke

Verfall von Urlaubsansprüchen

Leitsatz

Kehrt ein Arbeitnehmer nach Arbeitsunfähigkeit an den Arbeitsplatz genesen zurück, so verfallen innerhalb der Frist des § 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG nicht nur die Urlaubsansprüche des aktuellen Urlaubsjahres, sondern auch übertragene Urlaubsansprüche (*BAG – 9 AZR 425/10*).

Sachverhalt

Das BAG hatte am 09. August 2011 über die Anwendung der Übertragungssperre des § 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG auf nicht verfallene Urlaubsansprüche zu entscheiden. Die Parteien verbindet seit 1991 ein Arbeitsverhältnis. Der jährliche Urlaubsanspruch des Klägers beträgt 30 Arbeitstage. Der Kläger war im Zeitraum vom 11. Januar 2005 bis zum 06. Juni 2008 durchgehend arbeitsunfähig erkrankt

und nahm danach die Arbeit wieder auf. Im weiteren Verlauf des Jahres 2008 gewährte die Beklagte dem Kläger an 30 Arbeitstagen Urlaub. Der Kläger beehrte die gerichtliche Feststellung, dass ihm gegen die Beklagte ein aus den Jahren 2005 bis 2007 resultierender Anspruch auf 90 Arbeitstage Urlaub zusteht.

Entscheidung

Die Klage hatte vor dem BAG – ebenso wie schon in den Vorinstanzen – keinen Erfolg. Gemäß § 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG muss der Erholungsurlaub im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nach § 7 Abs. 3 Satz 2 BUrlG nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muss der



Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden (§ 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG). Nach Auffassung des BAG ging der von dem Kläger im vorliegenden Fall erhobene Urlaubsanspruch spätestens mit Ablauf des 31. Dezember 2008 unter. Mangels abweichender einzel- oder tarifvertraglicher Regelungen verfallende am Ende des Urlaubsjahrs nicht genommene Urlaub, sofern kein Übertragungsgrund nach § 7 Abs. 3 BUrlG vorliege. Dies sei jedenfalls in den Fällen anzunehmen, in denen der Arbeitnehmer nicht aus von ihm nicht zu vertretenden Gründen, etwa aufgrund von Arbeitsunfähigkeit, an der Urlaubnahme gehindert sei. Übertragene Urlaubsansprüche seien in gleicher Weise befristet. Werde ein zunächst arbeitsunfähig erkrankter Arbeitnehmer im Kalenderjahr einschließlich des Übertragungszeitraums so rechtzeitig gesund, dass er – wie hier – in der verbleibenden Zeit seinen Urlaub nehmen könne, erlösche der aus früheren Zeiträumen stammende Urlaubsanspruch genauso wie der Anspruch, der zu Beginn des Urlaubsjahrs neu entstanden sei. Das BAG hat die Frage, ob und gegebenenfalls in welchem Umfang Arbeitnehmer Urlaubsansprüche über mehrere Jahre ansammeln können, offen gelassen.

Anmerkung

Der Entscheidung steht im Einklang mit der geänderten Rechtsprechung des BAG aufgrund der „Schultz-Hoff-Entscheidung“ des EuGH vom 20. Januar 2009. Hiernach ist § 7 Abs. 3 und 4 BUrlG so zu verstehen, dass gesetzliche Urlaubsabgeltungsansprüche nicht erlöschen, wenn Arbeitnehmer bis zum Ende des Urlaubsjahrs und/oder des Übertragungszeitraums erkranken und deswegen arbeitsunfähig sind. Hieraus folgt, dass Urlaub grundsätzlich dann nicht gem. § 7 Abs. 3 BUrlG verfällt, wenn er auf Grund krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht

genommen werden kann. In der hiesigen Entscheidung hat das BAG zu der Frage, ob und gegebenenfalls in welchem Umfang Arbeitnehmer Urlaubsansprüche über mehrere Jahre ansammeln können, keine Stellung genommen. Zu berücksichtigen ist insoweit jedoch, dass der aus krankheitsbedingten Gründen übertragene Urlaub auch nach der neuen Rechtsprechung des BAG gesetzlicher Mindesturlaub im Sinne des § 3 Abs. 1 BUrlG ist. Dies spricht dafür, ihn ebenso wie den gesetzlichen Mindesturlaub zu behandeln, der erst im laufenden Kalenderjahr entstanden ist (ebenso LAG Köln, 18. Mai 2010, 12 Sa 38/10).

Evelyn Iris Helmstreit

Gemäß § 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG muss der Erholungsurlaub im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden.

Anwendbarkeit von Ausschlussfristen auf Urlaubsabgeltungsanspruch

Leitsatz

Eine im Arbeitsvertrag oder einem anwendbaren Tarifvertrag geregelte Ausschlussfrist erfasst auch den Anspruch auf Urlaubsabgeltung nach § 7 Abs. 4 BurlG (BAG – 9 AZR 352/10).

Sachverhalt

Das BAG hatte am 09. August 2011 zu entscheiden, ob Urlaubsabgeltungsansprüche, die wegen langandauernder krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit für mehrere Jahre geltend gemacht werden können, tariflichen Ausschlussfristen unterworfen sind. Die Klägerin war bei der Beklagten von Oktober 1975 bis zum 31. März 2008 als Krankenschwester in Teilzeit beschäftigt. Sie ist seit dem 19. Oktober 2006 durchgehend arbeitsunfähig erkrankt und bezieht seit Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine unbefristete Rente wegen Erwerbsminderung. Mit Schreiben vom 25. Februar 2009 verlangte sie von der Beklagten, den ihr aus den Jahren 2007 und 2008 noch zustehenden Urlaub in Höhe von 1.613,62 Euro abzugelten. Nach § 37 Abs. 1 des auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder vom 12. Oktober 2006 (TV-L) verfallen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis unter anderem, wenn sie nicht innerhalb von sechs Monaten nach Fälligkeit von den Beschäftigten schriftlich geltend gemacht werden.

Anmerkung

In seiner bisherigen Rechtsprechung hatte das Bundesarbeitsgericht die Anwendbarkeit von Ausschlussfristen auf den Urlaubsabgeltungsanspruch abgelehnt. Es begründete dies mit der gesetzlichen Befristung des Urlaubsan-

spruchs, dessen Surrogat der Abgeltungsanspruch sei. Mit der vorliegenden Entscheidung ändert das BAG seine Rechtsprechung und trägt insoweit der „Schultz-Hoff-Entscheidung“ des EuGH vom 20. Januar 2009 Rechnung, mit der der EuGH die bisherige Rechtsprechung des BAG zum Verfall von Urlaubsansprüchen bei fortdauernder Arbeitsunfähigkeit bis zum Ablauf des Übertragungszeitraums für europarechtswidrig erklärt hat. Mit dem Wegfall dieses besonderes „Zeitregimes“ des Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsanspruchs ist die Rechtfertigung der Sonderbehandlung eines urlaubsrechtlichen Geldanspruchs gegenüber anderen gesetzlichen Zahlungsansprüchen im Hinblick auf die Anwendung von Ausschlussfristen entkräftet mit der Folge, dass diese auch auf den Urlaubsabgeltungsanspruch Anwendung finden (LAG Düsseldorf, Urteil vom 23. April 2010 - 10 Sa 203/10).

Evelyn Iris Helmstreit



Keine Vererblichkeit von Urlaubsansprüchen

Leitsatz

Mit dem Tod des Arbeitnehmers erlöschen noch offene Urlaubsansprüche. Sie wandeln sich nicht in einen vererblichen Abgeltungsanspruch um (*BAG, Urteil vom 20.09.2011 – 9 AZR 416/10*).

Sachverhalt

Der seit April 2001 bei der Beklagten beschäftigte Ehemann der Klägerin war seit April 2008 dauerhaft arbeitsunfähig erkrankt, bevor er im Jahr 2009 verstarb. Der ihm für die Jahre 2008 und 2009 zustehende Urlaub konnte von ihm aufgrund der ununterbrochenen Arbeitsunfähigkeit nicht in Anspruch genommen werden. Seine Erben machten gegenüber der Beklagten eine Abgeltung des bis zu seinem Tode noch offenen Urlaubsanspruchs im Umfang von insgesamt 35 Urlaubstagen geltend.

Problem

In der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts galt lange Zeit als geklärt, dass Urlaubsansprüche mit dem Tod des Arbeitnehmers erlöschen und daher nicht vererblich sind. Vor dem Hintergrund der „Schulz-Hoff“-Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs, wonach Urlaubsansprüche bei langandauernder Arbeitsunfähigkeit nicht verfallen können, hat diese Rechtsfrage aber nun (wieder) Aktualität erlangt. In der Vorinstanz war das Landesarbeitsgericht Hamm davon ausgegangen, dass europarechtliche Vorgaben eine Vererblichkeit von Urlaubsansprüchen erfordern, weshalb die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts korrekturbedürftig sei. Es sei – so das Landesarbeitsgericht – unerheblich, aus welchen Gründen das Arbeitsverhältnis ende. Ob dieses durch

Kündigung, Eintritt in den Ruhestand, Tod des Arbeitnehmers oder aus sonstigen Gründen aufgelöst werde, mache keinen Unterschied. Unabhängig vom Grund der Beendigung sollen sich nach Ansicht des Landesarbeitsgerichts daher noch bestehende Urlaubsansprüche in einen vererblichen Abgeltungsanspruch umwandeln.

Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 20. September 2011 die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Hamm aufgehoben und klargestellt, dass es an seiner bisherigen Rechtsprechung auch künftig festhält. Eine Korrektur aus europarechtlichen Gründen sei nicht angezeigt. Vielmehr ende mit dem Tod des Arbeitnehmers nicht nur das Arbeitsverhältnis, sondern es erlöschen auch sämtliche Urlaubsansprüche ersatzlos. Ebenso, wie die Erben keinen Urlaubsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber des Erblassers geltend machen können, steht ihnen auch kein Abgeltungsanspruch zu.

Anmerkung

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts ist im Ergebnis zu begrüßen. Der im Arbeitsverhältnis erworbene Urlaubsanspruch bedeutet nichts anderes, als dass der Arbeitnehmer bei Fortzahlung seiner Vergütung zu Erholungszwecken von der Arbeitsleistung freigestellt wird. Verstirbt er indes im laufenden Arbeitsverhältnis, können keinerlei Arbeitspflichten mehr entstehen, von denen er freigestellt werden könnte. Auch europarechtliche Erwägungen stehen einem Erlöschen von Urlaubsansprüchen beim Tod des Arbeitnehmers nicht entgegen. Der Europäische Gerichtshof hatte zuletzt betont, dass der Urlaub in erster Linie dem Schutz der Gesundheit des

Arbeitnehmers diene, wobei es keine Rolle spiele, ob der Arbeitnehmer den Urlaub im laufenden Urlaubsjahr oder ggf. erst zu einem deutlich späteren Zeitpunkt in Anspruch nimmt. Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts erweist sich auch vor diesem Hintergrund als folgerichtig: einerseits kann dem verstorbenen Arbeitnehmer der noch offene Urlaub zu keinem denkbaren späteren Zeitpunkt mehr gewährt werden. Andererseits hätte ein auf Zahlung gerichteter Abgeltungsanspruch der Erben mit dem vom Europäischen Gerichtshof betonten Sinn und Zweck des Urlaubsanspruchs, nämlich dem Gesundheitsschutz des Arbeitnehmers, nichts mehr zu tun.

Dr. Frank Wilke

Der im Arbeitsverhältnis erworbene Urlaubsanspruch bedeutet nichts anderes, als dass der Arbeitnehmer bei Fortzahlung seiner Vergütung zu Erholungszwecken von der Arbeitsleistung freigestellt wird.



Müssen sich Betriebsräte beim Arbeitgeber abmelden?

Leitsatz

Betriebsratsmitglieder sind grundsätzlich auch dann dazu verpflichtet, sich vorher beim Arbeitgeber abzumelden und die voraussichtliche Dauer der Betriebsratsstätigkeit mitzuteilen, wenn sie ihre Betriebsratsaufgaben während der Arbeitszeit an ihrem Arbeitsplatz erledigen. Eine vorherige Meldepflicht besteht aber ausnahmsweise nicht, wenn eine vorübergehende Umorganisation der Arbeitseinteilung nicht ernsthaft in Betracht kommt (BAG, Beschluss vom 29.06.2011 – 7 AZR 135/09)

Sachverhalt

Der 9-köpfige Betriebsrat eines Unternehmens für automobiler Marktforschung wollte gerichtlich festgestellt wissen, dass seine Mitglieder bei Ausführung von Betriebsratsstätigkeiten am Arbeitsplatz nicht dazu verpflichtet sind, sich zuvor beim Arbeitgeber abzumelden. Nach Auffassung des Betriebsrats solle eine Abmeldepflicht zumindest dann nicht bestehen, wenn das Betriebsratsmitglied seine Betriebsratsstätigkeit erledigt, ohne hierfür den Arbeitsplatz zu verlassen. Das Mitglied bleibe dann für Arbeitgeber, Mitarbeiter sowie Geschäftspartner während der Betriebsratsstätigkeit voll ansprechbar, weshalb der Arbeitgeber kein berechtigtes Interesse an einer Abmeldung habe.

Entscheidung

Wie auch schon das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg in der Vorinstanz hat auch das Bundesarbeitsgericht nun mit Beschluss vom 29. Juni 2011 den Antrag des Betriebsrats abgelehnt. Allerdings weist das Bundesarbeitsgericht darauf hin, dass sich das Bestehen einer Abmeldepflicht nicht generell verneinen oder bejahen lässt, sondern vielmehr von den Umständen des Einzelfalles abhängt. Dabei sei zu berücksichtigen, dass

die Meldepflicht der Betriebsratsmitglieder in erster Linie dem Zweck dient, dem Arbeitgeber eine Überbrückung des Arbeitsausfalls zu ermöglichen. Grundsätzlich habe sich das Betriebsratsmitglied zwar vorher beim Arbeitgeber abzumelden. Allerdings könne eine vorherige Abmeldung ausnahmsweise entbehrlich sein, wenn eine vorübergehende Umorganisation der Arbeitseinteilung nicht ernsthaft in Betracht kommt. Auch in diesem Fall besteht aber die Verpflichtung des Betriebsmitgliedes, auf Verlangen des Arbeitgebers zumindest nachträglich die Gesamtdauer der in einem bestimmten Zeitraum geleisteten Betriebsratsstätigkeit mitzuteilen.

Anmerkung

Das Bundesarbeitsgericht bestätigt seinen auch bislang schon in ständiger Rechtsprechung vertretenen Standpunkt und stellt überdies klar, dass die Abmeldepflicht grundsätzlich auch dann besteht, wenn das Betriebsratsmitglied die Betriebsratsstätigkeit an seinem Arbeitsplatz erledigt. Diese Klarstellung durch das Bundesarbeitsgericht ist schon deshalb zu begrüßen, weil es für eine ggf. erforderliche Umverteilung nicht aufschiebbarer Arbeiten allein darauf ankommt, dass das Betriebsratsmitglied wegen der Betriebsratsstätigkeit seine Arbeitsaufgaben nicht erfüllt. Ob er sich körperlich an seinem Arbeitsplatz befindet oder das Betriebsratsbüro aufsucht, spielt hierbei keine Rolle. Zu begrüßen ist auch der Hinweis des Bundesarbeitsgerichts, dass zumindest im Nachhinein über die Gesamtdauer der Betriebsratsstätigkeit zu informieren ist. Dem Arbeitgeber dürfen Zeit und Dauer der Betriebsratsstätigkeit schon deshalb nicht völlig vorenthalten bleiben, da ihm zumindest eine Plausibilitätskontrolle des Umfangs und damit der Erforderlichkeit der Betriebsratsstätigkeit möglich sein muss. Einem Missbrauch wären sonst Tür und Tor geöffnet.

Dr. Frank Wilke

Inhaltsverzeichnis

- 2 Noch einmal: Ansammlung von Urlaubsansprüchen bei langandauernder Erkrankung?
- 4 Verfall von Urlaubsansprüchen
- 6 Anwendbarkeit von Ausschlussfristen auf Urlaubsabgeltungsanspruch
- 7 Keine Vererblichkeit von Urlaubsansprüchen
- 9 Müssen sich Betriebsräte beim Arbeitgeber abmelden?

Dieser Newsletter wurde nach bestem Wissen und Gewissen, jedoch als generelle Leitlinie erstellt und kann nicht die Beratung im Einzelfall ersetzen. Eine Haftung kann daher nicht übernommen werden. Sollten Sie den Bezug dieses Newsletters nicht mehr wünschen, bitten wir um entsprechende Mitteilung per E-Mail an jlang@goerg.de.

Unsere Standorte und Ansprechpartner

GÖRG Partnerschaft von Rechtsanwälten

BERLIN

Klingelhöferstraße 5, 10785 Berlin

– Dr. Axel Dahms, adahms@goerg.de, Tel +49 30 884503-122

ESSEN

Alfredstraße 220, 45131 Essen

essen@goerg.de, Tel +49 201 38444-0

FRANKFURT AM MAIN

Neue Mainzer Straße 69–75, 60311 Frankfurt am Main

– Dr. Christian Pabst, cpabst@goerg.de, Tel +49 69 170000-140

– Dr. Lars Nevian, inevian@goerg.de, Tel +49 69 170000-210

KÖLN

Sachsenring 81, 50677 Köln

– Dr. Ralf Hottgenroth, rhottgenroth@goerg.de, Tel +49 221 33660-504

– Dr. Thomas Bezani, tbezani@goerg.de, Tel +49 221 33660-544

– Dr. Christoph J. Müller, cmueller@goerg.de, Tel +49 221 33660-524

– Dr. Marcus Richter, mrichter@goerg.de, Tel +49 221 33660-534

MÜNCHEN

Prinzregentenstraße 22, 80538 München

muenchen@goerg.de, Tel +49 89 3090667-0