

MAV-ZEITUNG



01/2019



Mitarbeitervertretung
des Evangelischen Dekanats
Bergstraße

INHALTSANGABE

Seite 3-5

Seite 6

Seite 15

Seite 16-21

Seite 22-26

Die MAV-Zeitung verantwortet die:
MAV im Ev. Dekanat Bergstraße
Ludwigstr. 13, 64646 Heppenheim

*Druck: GemeindebriefDruckerei*Groß Oesingen*

MAV-Sprechstunden
nach Vereinbarung im MAV-Büro
Ludwigstr. 13
64646 Heppenheim
Haus der Kirche
Tel.: 06252-673352

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Aufhebungsvertrag: Was Arbeitgeber beim Abschluss beachten müssen

Durch den Abschluss eines Aufhebungsvertrags wird das Arbeitsverhältnis einvernehmlich beendet. Ein Widerruf ist nicht zulässig, entschied vor Kurzem das BAG. Doch welche Vor-oder Nachteile bietet ein Aufhebungsvertrag im Vergleich zur Kündigung? Worauf Arbeitgeber achten müssen.



Der Abschluss eines Aufhebungsvertrags kann für Arbeitgeber wie auch Arbeitnehmer eine gute Alternative zur Kündigung sein. Meist endet das Arbeitsverhältnis so für beide Seiten zufriedenstellender und risikoloser, da sich so aufwendige Gerichtsverfahren vermeiden lassen.

Aufhebungsvertrag: Nur schriftlich abgefasst wirksam

Der Aufhebungsvertrag und seine inhaltliche Ausgestaltung sind gesetzlich nicht gesondert geregelt. Es gelten die allgemeinen Regelungen des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) zum Inhalt der Schuldverhältnisse. Damit der Aufhebungsvertrag auch formal wirksam ist, muss er schriftlich abgefasst werden. Wie bei einer Kündigung bedarf es der **Schriftform, § 623 BGB**. Eine Vereinbarung per Fax oder E-Mail erfüllt diese Voraussetzungen nicht. Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen können strengere Formvorschriften für Aufhebungsvereinbarungen vorsehen, etwa indem sie die schriftliche Niederlegung der Kündigungsgründe verlangen.

Welchen Inhalt muss der Aufhebungsvertrag haben?

Den Inhalt des Aufhebungsvertrags können Arbeitgeber und Arbeitnehmer grundsätzlich frei gestalten. Üblicherweise sollten bestimmte Mindestregelungen getroffen werden:

- über den Beendigungszeitpunkt,
- über die Freistellung von der Arbeit unter Anrechnung auf den Urlaub beziehungsweise über die Urlaubsabgeltung,
- über eine Abfindung,
- über offene Vergütungsansprüche einschließlich etwaiger Gratifikationen
- über ein Arbeitszeugnis.

Aufhebungsvertrag oder Kündigung?

Der Abschluss eines Aufhebungsvertrags erleichtert die Beendigung des Arbeitsverhältnisses in vielerlei Hinsicht. Es müssen nicht nur **keine Kündigungsfristen** beachtet werden, der Aufhebungsvertrag ist grundsätzlich **auch ohne Vorliegen**

von Kündigungsgründen wirksam. Auch mit Schwangeren oder schwerbehinderten Menschen, die sonst einen besonderen Kündigungsschutz genießen, können Aufhebungsverträge vereinbart werden. Die **Anhörung der Mitarbeitervertretung** ist beim Abschluss eines Aufhebungsvertrags **nicht erforderlich**. Zudem können die Rechtsfolgen eines Aufhebungsvertrags, ohne vertragliche Einräumung eines Widerrufs- oder Rücktrittsrechts, anders als bei einer Kündigung, nur in Ausnahmefällen von einer Partei einseitig beseitigt werden.

Abfindung und Arbeitszeugnis: Die Vorteile eines Aufhebungsvertrags für Arbeitnehmer

Auch für den Arbeitnehmer kann der Aufhebungsvertrag vorteilhafter als eine Kündigung sein. Anders als bei einer Entlassung kann der Mitarbeiter mitbestimmen, zu welchen Konditionen er aus dem Betrieb ausscheidet. Hier sind insbesondere die Punkte **Abfindung** und ein **gutes Arbeitszeugnis** zu nennen.

Vorteilhaft ist grundsätzlich für beide Seiten die Flexibilität: Der Aufhebungsvertrag ermöglicht es, vielfältige und passende Individuallösungen zu finden. Falls der Arbeitnehmer beispielsweise schon vorhatte, das Unternehmen zu verlassen, kann er das Datum seines Austritts selbst festlegen.

Aufhebungsvertrag ohne Sperrzeit künftig einfacher

Weil der Arbeitnehmer an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mitgewirkt hat, kann es passieren, dass er von der Agentur für Arbeit keine finanzielle Unterstützung erhält. Um die Gefahr einer solchen **Sperrzeit** zu minimieren, sollte der Vertrag daher entsprechend formuliert werden. Sinnvoll kann eine Klausel im Aufhebungsvertrag sein, die beinhaltet, dass er geschlossen wurde, um eine **betriebsbedingte** oder **personenbedingte** Kündigung zu vermeiden.

Können Arbeitgeber Urlaub streichen



Haufe Online Redaktion

Bild: Veer Inc. Bei der Festlegung des Urlaubs sollten Arbeitgeber - soweit möglich - die Wünsche der Mitarbeiter berücksichtigen

Das LAG Düsseldorf hatte kürzlich über die Kündigung einer Arbeitnehmerin zu entscheiden, die einen abgelehnten Urlaubsantrag ignorierte und ihren Urlaub auf Mallorca verlängerte. Dies gibt Anlass zur Frage, wann Arbeitgeber Urlaub verweigern, widerrufen oder einseitig festlegen dürfen?

Ein eigenmächtiger Urlaubsantritt rechtfertigt eine fristlose Kündigung. Darauf wies das LAG Düsseldorf aktuell im Fall einer Arbeitnehmerin hin, die ihren Urlaubsantrag erst von Mallorca aus stellte. Anders urteilte das Arbeitsgericht Düsseldorf im Fall der fristlosen Kündigung eines Betriebsrats, der ohne Bewilligung des Unternehmens zwei Tage unbezahlten Urlaub nahm. Worauf kommt es also bei der Beurteilung an und welche rechtlichen Vorgaben müssen Arbeitgeber grundsätzlich bei der Urlaubsplanung im Unternehmen beachten?

Eigenmächtiger Urlaub führt zu Pflichtverletzung

Prinzipiell regelt § 7 Bundesurlaubsgesetz (BurlG), dass der Arbeitgeber den Urlaub festlegt (Urlaub ist "zu gewähren"). Daraus folgt eben auch, dass der Arbeitnehmer nicht eigenmächtig den Urlaub antreten darf. Vielmehr bleibt der Mitarbeiter bei der Selbstbeurlaubung **unberechtigt** der Arbeit fern – selbst dann, wenn der Arbeitgeber seiner Pflicht nicht nachkommt, den Urlaub festzusetzen. In letzter Konsequenz kann – nicht muss, wie auch der Fall des Betriebsratsvorsitzenden zeigt – diese Pflichtverletzung zur Kündigung führen.

Urlaub verweigern: Arbeitnehmerwünsche versus betriebliche Interessen

Allerdings – auch das geht unmissverständlich aus § 7 BurlG hervor – hat der Arbeitgeber bei der Festlegung des Urlaubs in jedem Fall die **Wünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen**. Nach Ansicht des BAG hat der Urlaubswunsch des Arbeitnehmers sogar grundsätzlich Vorrang. Entgegenstehende dringende betriebliche Interessen führen lediglich zu einem Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitgebers, das er nur ausnahmsweise dem Urlaubswunsch entgegenhalten kann.

Als Beispiele für solche dringenden betrieblichen Interessen werden häufig personelle Engpässe, eine plötzlich veränderte Auftragslage oder auch sonstige Umstände der Betriebsorganisation genannt, die dazu führen, dass bei Gewährung des Urlaubs der Betriebsablauf erheblich beeinträchtigt würde. Aber selbst wenn der Arbeitgeber den gesicherten Fortgang des Betriebsablaufs gefährdet sieht, muss er **zunächst die widerstreitenden Interessen abwägen** – wobei der grundsätzliche Vorrang der Arbeitnehmerwünsche im Auge behalten werden muss.

Tarifliche Regelungen beim Urlaub sind zulässig

§ 7 Abs. 1 Satz 1 BUrlG ist gemäß § 13 Abs. 1 Satz 1 BUrlG tariflich abänderbar. Die Tarifvertragsparteien können deshalb abweichende Grundsätze für die Urlaubsgewährung aufstellen.

Betriebsferien: Einseitige Festlegung des Urlaubs durch den Arbeitgeber

Legt der Arbeitgeber – unter Beteiligung der Mitarbeitervertretung – rechtswirksam **Betriebsferien** fest, so begründet dies betriebliche Belange, die

dem Urlaubswunsch des Mitarbeiters entgegenstehen können. Die Betriebsferien selbst müssen dann nicht – anders als bei der Festlegung in Betrieben ohne Mitarbeitervertretung – durch dringende betriebliche Belange gerechtfertigt sein.

Zwar muss der Arbeitgeber also die Urlaubswünsche des Mitarbeiters berücksichtigen, wenn er Urlaub gewährt. Er kann jedoch den Urlaub auch dann festlegen, wenn der Arbeitnehmer keine Wünsche geäußert hat. Jedoch: Vor der einseitigen Festlegung bietet es sich regelmäßig an, die Wünsche des Arbeitnehmers zu erfragen. Denn dieser kann sie auch dann noch geltend machen, wenn der Arbeitgeber den Urlaub ohne Befragung bereits festgelegt hat. Letztlich billigt das BAG eine einseitige Urlaubsfestsetzung nur, wenn sie vom Arbeitnehmer akzeptiert wird.

Urlaub widerrufen: Nachträgliche Änderung bei bereits genehmigtem Urlaub nur einvernehmlich

Berücksichtigt der Arbeitgeber die Wünsche des Arbeitnehmers – ob in der Umsetzung oder in einer Interessenabwägung – ausreichend, so ist der festgelegte Zeitraum im Regelfall nicht mehr einseitig zu ändern. Soll der festgelegte Urlaub – auf Veranlassung des Arbeitgebers oder des Mitarbeiters – dann nachträglich geändert werden, bedarf es einer entsprechenden Vereinbarung zwischen den Arbeitsvertragsparteien.

Urlaub streichen: Ist ein Rückruf aus dem Urlaub zulässig?

Ausnahmen sind wegen der Rücksichtnahmepflicht des Arbeitnehmers nur bei unvorhersehbaren und zwingenden Notwendigkeiten denkbar, die einen anderen Ausweg nicht zulassen. Es müssen erhebliche Schäden drohen, die nur unter Mitwirkung des in Urlaub befindlichen Mitarbeiters abgewendet werden können. Letztlich sind allenfalls **Katastrophenfälle** gemeint, nicht aber sonstige, beherrschbare betriebliche Schwierigkeiten. In der höchstrichterlichen Rechtsprechung wurde ein solcher Fall noch nicht positiv entschieden. Vermutlich sind die betroffenen Arbeitnehmer in derartigen Extremfällen ohnehin einsichtig. Der Arbeitgeber ist im Fall des Rückrufs verpflichtet, dem Arbeitnehmer die dadurch anfallenden **Kosten** wie zum Beispiel Flugumbuchung oder Stornokosten zu erstatten.

NEWS

Urteil ist auch wichtig für Pflegekräfte in den Diakoniestationen

Direktionsrecht bestätigt: keine langen Fingernägel bei der Arbeit mit Senioren

Lange und lackierte Fingernägel sind bei der Arbeit mit Senioren tabu. Entsprechend war die Weisung eines Arbeitgebers, dass sein gesamtes Personal kurze, unlackierte Fingernägel tragen sollte, rechtmäßig - entschied das Arbeitsgericht Aachen.



Ablehnung von Bewerbern wegen Tattoos oder Piercings, Kopftuchverbot am Arbeitsplatz oder verordneter Kurzhaarschnitt bei Soldaten: Immer wieder müssen sich Gerichte damit beschäftigen, welche Vorgaben der Arbeitgeber den Beschäftigten zu ihrem Aussehen auf der Arbeit machen dürfen. Weil eine Arbeitnehmerin nicht auf ihre lackierten Gel-Fingernägel verzichten wollte, hatte das Arbeitsgericht Aachen zwischen dem Gesundheitsschutz und dem Persönlichkeitsrecht der Mitarbeiterin abzuwägen.

Der Fall: Darf ein Arbeitgeber dem Personal im Altenheim Vorgaben zum Aussehen machen?

Die Arbeitnehmerin, die in einem Seniorenheim in der Nähe von Aachen beschäftigt war, wollte der Weisung des Arbeitgebers, wonach die Nägel des gesamten Personals kurz und unlackiert sein müssten, nicht Folge leisten. Sie könne nicht auf ihre lackierten Gel-Fingernägel verzichten, da sie „Teil ihrer Persönlichkeit“ seien, argumentierte die soziale Betreuerin. Zudem pflege sie die Senioren gar nicht direkt und teile nur selten Essen aus.

Hygiene hat Vorrang vor Persönlichkeitsausübung

Das Gericht teilte dagegen den Standpunkt des Arbeitgebers, der vom gesamten Personal kurze, unlackierte Nägel verlangte. Zur Einordnung orientierten sich die Arbeitsrichter unter anderem an den Hygiene-Empfehlungen des Robert-Koch-Instituts. Bei der Abwägung zwischen dem Gesundheitsschutz der Senioren und dem Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmerin gaben sie daher der Gesundheit den Vorrang.

Weisung gilt für Betreuungs-und Pflegepersonal

Auf langen Fingernägeln könnten sich Bakterien festsetzen, die Arbeitnehmerin stehe auch als soziale Betreuungskraft in täglichem Kontakt mit den Senioren, hieß es. Die Weisung des Arbeitgebers sei daher angemessen und berechtigt.

Hinweis: ArbG Aachen, Urteil vom 21.02.2019, Az: 1 CA 1909 / 18

Urlaubsverfall

BAG-Urteil

Arbeitgeber müssen auf Urlaubsverfall hinweisen

Urlaub darf nicht mehr automatisch verfallen. Arbeitgeber müssen Beschäftigte zuvor klar und deutlich darauf hinweisen, dass der Urlaub bis zu einem bestimmten Zeitpunkt zu nehmen ist und ansonsten verfällt. Das entschied das BAG unter Berücksichtigung der EU-Rechtsprechung.



Die Vorgaben des Europäischen Gerichtshofs ändern das deutsche Urlaubsrecht: Zukünftig müssen Arbeitgeber ihre Beschäftigten auffordern, noch nicht beantragten Urlaub zu nehmen und darauf hinweisen, dass er ansonsten verfällt. Das hat das BAG im Einklang mit der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom 6. November 2018 festgestellt und damit seine Rechtsprechung zum Urlaubsrecht weiterentwickelt. Bis wann und in welcher Form der Hinweis des Arbeitgebers erfolgen muss, damit der Informationspflicht genüge getan ist, ließ das BAG in seiner Entscheidung weitgehend offen. „

Der Fall: Verpflichtung des Arbeitgebers zur Urlaubsgewährung ohne Urlaubsantrag?

Ein wissenschaftlicher Mitarbeiter, der zwischen 2001 und 2013 mit mehreren befristeten Arbeitsverträgen bei der Max-Planck-Gesellschaft in München beschäftigt war, hatte vor dem Arbeitsgericht geklagt. Er forderte, nachdem sein Vertrag nicht verlängert wurde, eine Urlaubsabgeltung in Höhe von fast 12.000 Euro für insgesamt 51 Tage Urlaub aus den Jahren 2012 und 2013, die er bis dato nicht genommen hatte. Der Arbeitgeber hatte nach eigenen Angaben dem Arbeitnehmer in einer E-Mail auf seine Urlaubsansprüche hingewiesen. Dieser bestritt, frühzeitig per Mail informiert worden zu sein.

BAG befragt EuGH zum Urlaubsrecht

Lange war es nach bisheriger BAG-Rechtsprechung selbstverständlich, dass ein Arbeitnehmer seinen Urlaubsantrag einreichen muss, damit der Urlaub zum Jahresende nicht verfällt. Das galt selbst für den Fall, dass der Arbeitnehmer den Arbeitgeber rechtzeitig, aber erfolglos aufgefordert hatte, ihm Urlaub zu gewähren - nur unter bestimmten Voraussetzungen war Schadensersatz möglich. Als Grundlage hierfür galt prinzipiell § 7 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG). Aufgrund einiger EuGH-Entscheidungen zum Urlaubsrecht sowie einiger abweichender Entscheidungen von Instanzgerichten, legte das BAG dem EuGH zur Klärung folgende Frage vor:: Ist der Arbeitgeber aufgrund EU-Vorgaben verpflichtet, Urlaub auch ohne Antrag des Arbeitnehmers im Urlaubsjahr zu gewähren?

Arbeitgeber hat Initiativlast bevor Urlaub verfällt

Nach dem EuGH-Urteil im November 2018 hatte das BAG den Fall jetzt zu entscheiden und dabei § 7 Abs. 1 Satz 1 BUrlG europarechtskonform auszulegen. Das BAG machte in seinem Urteil deutlich, dass es dem Arbeitgeber weiter vorbehalten ist, die zeitliche Lage des Urlaubs unter Berücksichtigung der Urlaubswünsche des Arbeitnehmers festzulegen.

Der Arbeitgeber sei danach auch nicht verpflichtet, dem Arbeitnehmer von sich aus Urlaub zu gewähren - ihn also quasi aufzuzwingen. Allerdings treffe ihn wegen Art. 7 Abs. 1 der EU-Arbeitszeitrichtlinie (Richtlinie 2003/88/EG) die Pflicht, initiativ zu werden, damit der Arbeitnehmer den ihm zustehenden Jahresurlaub - möglichst noch im Urlaubsjahr - auch verwirklicht.

Urlaubsverfall: Nur nach konkreter Aufforderung und Hinweis auf Urlaubsverfall

Der Verfall von Urlaub kann daher laut BAG bei einer richtlinienkonformen Auslegung der deutschen Urlaubsvorschriften in der Regel nur noch eintreten, wenn der Arbeitgeber dieser Pflicht nachgekommen ist und

1. den Arbeitnehmer zuvor konkret aufgefordert hat, den Urlaub zu nehmen,
2. den Arbeitnehmer klar und rechtzeitig darauf hingewiesen hat, dass der Urlaub anderenfalls mit Ablauf des Urlaubsjahres oder Übertragungszeitraums erlischt.

Das BAG hat die Sache daher an das LAG München zurück verwiesen. Dieses muss erneut prüfen, ob der Arbeitgeber seinen Obliegenheiten nachgekommen ist.

Hinweis: BAG, Urteil vom 19.02.2019, Az: 9 AZR 541/15; Vorinstanz: LAG München, Urteil vom 6. 05. 2015, Az: 8 Sa 982/14



MAV-Wahl 2020

☒ engagieren

☒ kandidieren

☒ mitbestimmen

Wir suchen Sie:

- Weil sie offen sind für neue Aufgaben
- Weil Sie die MAV mitgestalten möchten
- Weil Sie Sinn für Gerechtigkeit haben
- Weil Sie sich neues Wissen aneignen möchten

Gehen Sie zur MAV-Wahl, überzeugen Sie auch andere wählen zu gehen oder noch besser kandidieren Sie selbst.

Wichtig: Termin vormerken

Am 18. September findet die diesjährige MAV-Vollversammlung mit der Wahl des Wahlvorstandes statt.

