

Aktuelle Rechtsprechung und Gesetzesänderung 2017

a) **BAG Urteil vom 20.01.2016, Az. 6 AZR 782/14**

- Bestimmtheit einer hilfsweise erklärten ordentlichen Kündigung
- Eine Kündigung muss als empfangsbedürftige Willenserklärung so bestimmt sein, dass der Empfänger Klarheit über die Absichten des Kündigenden erhält.

b) BAG Urteil vom 27.01.2016, Az. 5 AZR 277/14

- Enthält eine Verfallklausel - sprachlich verschränkt - inhaltlich trennbare Ausschlussfristenregelungen für verschiedene Arten von Ansprüchen, kann der Vertragstext des unwirksamen Teils der Klausel zur Auslegung der verbleibenden Regelung herangezogen werden.

c) **BAG Urteil vom 24.02.2016, Az. 4 AZR 990/13**

- Auslegung einer arbeitsvertraglichen Bezugnahmeklausel - Gleichstellungsabrede - Weitergabe von Tarifentgelterhöhungen - Voraussetzungen der Entstehung einer betrieblichen Übung
- Kernfrage des Verfahrens hier war ob und wie eine regelmäßige Weitergabe der Tariflohnentwicklung eines nicht tarifgebundenen Arbeitgebers zu einer betrieblichen Übung auf Erhöhung in der Zukunft führt.

d) BAG Beschluss vom 22.03.2016, Az. 1 ABR 19/14

- Konkret ging es um die Frage der Mitbestimmung bei personellen Maßnahmen.
- Der Betriebsrat hat kein besonderes rechtliches Interesse an der gerichtlichen Feststellung ihm habe bei einer bereits endgültig durchgeführten personellen Maßnahme ein Mitbestimmungsrecht nach § 99 BetrVG zugestanden.

e) BAG Beschluss vom 22.03.2016, Az. 1 ABR 14/14

- Durch einen Spruch der Einigungsstelle kann das Verfahren nach § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX (juris: SGB 9) über die Klärung von Möglichkeiten, eine bestehende Arbeitsunfähigkeit zu überwinden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und eine möglichst dauerhafte Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses zu fördern, nicht auf ein Gremium übertragen werden, das aus Mitgliedern besteht, die Arbeitgeber und Betriebsrat jeweils benennen.
- Die Beteiligung des Betriebsrats an dem Klärungsprozess nach § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX (juris: SGB 9) setzt das Einverständnis des betroffenen Arbeitnehmers voraus. Dieser ist im Rahmen der Unterrichtung nach § 84 Abs. 2 Satz 3 SGB IX (juris: SGB 9) darauf hinzuweisen, dass von der Beteiligung des Betriebsrats abgesehen werden kann.

f) **BAG Urteil vom 23.03.2016, Az. 7 AZR 828/13**

- Die Befristung einzelner Arbeitsvertragsbedingungen unterliegt nicht der Befristungskontrolle nach den Vorschriften des Teilzeit- und Befristungsgesetzes, sondern der Inhaltskontrolle nach §§ 305 ff. BGB. Die befristete Erhöhung der Arbeitszeit in erheblichem Umfang erfordert jedoch zur Annahme einer nicht unangemessenen Benachteiligung des Arbeitnehmers iSv. § 307 Abs. 1 BGB Umstände, die die Befristung eines über das erhöhte Arbeitszeitvolumen gesondert abgeschlossenen Arbeitsvertrags nach § 14 Abs. 1 TzBfG rechtfertigen würden. Eine Arbeitszeiterhöhung in erheblichem Umfang liegt in der Regel vor, wenn sich das Erhöhungsvolumen auf mindestens 25 % eines entsprechenden Vollzeitverhältnisses beläuft.

g) BAG Beschluss vom 20.04.2016, Az. 7 ABR 50/14

- Der Betriebsrat darf einen separaten, vom Proxy-Server des Arbeitgebers unabhängigen Internetzugang nicht allein deshalb für erforderlich halten, weil über den zentral vermittelten Internetzugang technisch die Möglichkeit besteht, die Internetnutzung und den E-Mail-Verkehr zu überwachen. Der Betriebsrat hat grundsätzlich auch keinen Anspruch auf Einrichtung eines eigenen, von der Telefonanlage des Arbeitgebers unabhängigen Telefonanschlusses. Der Arbeitgeber kann seine Verpflichtung nach § 40 Abs. 2 BetrVG vielmehr dadurch erfüllen, dass er dem Betriebsrat über einen Nebenstellenanschluss eine uneingeschränkte Telekommunikation ermöglicht.

h) **BAG Urteil vom 21.04.2016, Az. 8 AZR 402/14**

- Das Präventionsverfahren nach § 84 Abs. 1 SGB IX ist keine angemessene Vorkehrung iSv. Art. 5 der Richtlinie 2000/78/EG sowie von Art. 27 Abs. 1 Satz 2 Buchst. i iVm. Art. 2 Unterabs. 3 und Unterabs. 4 der UN-BRK (juris: UNBehRÜbk).
- Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, innerhalb der Wartezeit nach § 1 Abs. 1 KSchG ein Präventionsverfahren nach § 84 Abs. 1 SGB IX durchzuführen.

i) **BAG Urteil vom 10.05.2016, Az. 9 AZR 347/15**

- Nach § 5 Abs. 2 ArbStättV hat der Arbeitgeber nicht rauchende Beschäftigte in Arbeitsstätten mit Publikumsverkehr nur insoweit vor den Gesundheitsgefahren durch Passivrauchen zu schützen, als die Natur des Betriebs und die Art der Beschäftigung es zulassen. Dies kann dazu führen, dass er nur verpflichtet ist, die Belastung durch Passivrauchen zu minimieren, nicht aber sie gänzlich auszuschließen.

j) **BAG Urteil vom 25.5.2016, Az. 5 AZR 298/15**

- Der Anspruch gesetzlich Versicherter auf Entgeltfortzahlung während einer Kur setzt auch in der seit dem 1. Juli 2001 geltenden Fassung des § 9 Abs. 1 Satz 1 EFZG voraus, dass die Behandlung in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation iSd. § 107 Abs. 2 SGB V erfolgt. Entfallen ist lediglich das Erfordernis, in der Einrichtung auch untergebracht und gepflegt zu werden.

k) **BAG Urteil vom 8. Juni 2016, Az. 7 AZR 259/14**

- Die Befristung des Arbeitsvertrags eines zur Mitwirkung an einem drittmittelfinanzierten Forschungsvorhaben eingestellten wissenschaftlichen Mitarbeiters an einer Hochschule nach § 2 Abs. 2 Satz 1 WissZeitVG in der bis zum 16. März 2016 geltenden Fassung erfordert eine überwiegende Beschäftigung des Mitarbeiters entsprechend der Zwecksetzung der Drittmittel.

I) BAG Urteil vom 29. Juni 2016, Az. 5 AZR 716/15

- Bereitschaftszeit ist mit dem gesetzlichen Mindestlohn zu vergüten
- Arbeitsvertraglich einbezogene tarifliche Vergütungsregelung werden nicht per se wegen des Inkrafttretens des Mindestlohngesetzes unwirksam.

m) BAG Urteil vom 19. Juli 2016, Az. 3 AZR 134/15

- Kollidiert eine nicht günstigere individualvertragliche Versorgungszusage mit den Regelungen einer Betriebsvereinbarung, führt dies grundsätzlich dazu, dass die Individualzusage für die Dauer der Geltung der Betriebsvereinbarung verdrängt wird und damit nicht zur Anwendung gelangt.
- Die Betriebsparteien sind grundsätzlich berechtigt, Arbeitnehmer, denen bereits eine individuelle Zusage auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung erteilt wurde, von einem kollektiven Versorgungswerk auszunehmen. Der vollständige Ausschluss solcher Arbeitnehmer setzt aber voraus, dass die Arbeitnehmer mit individuellen Zusagen im Versorgungsfall typischerweise eine zumindest annähernd gleichwertige Versorgung wie nach dem kollektiven Versorgungswerk erhalten.

n) **BAG vom 11. August 2016, Az. 8 AZR 375/15**

- Den öffentlichen Arbeitgeber trifft in einem Prozess die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass der/die schwerbehinderte Bewerber/in offensichtlich fachlich ungeeignet iSv. § 82 Satz 3 SGB IX ist. Der öffentliche Arbeitgeber muss aber bereits im Verlauf des Auswahlverfahrens prüfen und entscheiden können, ob er einen schwerbehinderten Menschen zu einem Vorstellungsgespräch einladen muss oder ob er nach § 82 Satz 3 SGB IX von der Verpflichtung zur Einladung befreit ist.

- o) **BAG vom 24. August 2016, Az. 5 AZR 703/15**
- Eine arbeitsvertragliche Verfallklausel, die auch den Anspruch auf das Mindestentgelt nach § 2 PflegeArbbV erfasst, verstößt im Anwendungsbereich dieser Verordnung gegen § 9 Satz 3 iVm. § 13 AEntG und ist insoweit nach § 134 BGB unwirksam.

p) **BAG vom 20. Oktober 2016, Az. 6 AZR 471/15**

- Die Einnahme von Amphetamin und Methamphetamin kann die außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Berufskraftfahrers auch dann rechtfertigen, wenn nicht feststeht, dass seine Fahrtüchtigkeit bei von ihm durchgeführten Fahrten konkret beeinträchtigt war.

q) BAG Beschluss vom 13. Dezember 2016, Az. 9 AZR 541/15

- Vorlagebeschluss zum EuGH
- Pflicht des Arbeitgebers zur Urlaubsgewährung

Gesetzesänderungen 2017

Mutterschutzgesetz (ab 01.01.2017)

Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (ab 01.04.2017)

Mutterschutzgesetz (MuSchG)

- Schutzfrüsterhöhung bei Geburt behindertes Kind
- Schülerinnen und Studentinnen aufgenommen
- Kündigungsschutz bei Fehlgeburten modernisiert
- Änderungen beim Beschäftigungsverbot
- Änderungen bei der Nachtarbeit
- Keine Einbeziehung von Richterinnen, Beamtinnen und Soldatinnen

Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)

- Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten
- Änderungen bei Equal- Pay
- Benennungspflicht
- Widerspruchsrecht bei unwirksamer Überlassung modernisiert
- „Streikbrecher- Verbot“



**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**