Verein
Bremer Spediteure e.V.

Bahnhofstraße 28-31
28195 Bremen
Tel.: 0421 321169
Fax: 0421 327838
E-mail : service@vbsp.de
Internet : www.vbsp.de

Rundschreiben Nr. 121 / 19
Bremen, den 13.05.2019

Quelle: DSLV 093/19
Markus Suchert

Rechtsprechungsübersicht Arbeitsrecht 04/2019

- LAG Berlin: Arbeitnehmer kann Anspruch auf Bildungsurlaub für Yoga-Kurs haben
- LAG Niedersachsen: Kündigung wegen rechtsextremer Aktivitäten eines Arbeitnehmers
- LAG Berlin-Brandenburg: Rechtsmissbräuchliche Umgehung der gesetzlichen Bestimmungen zur sachgrundlosen Befristung
- LAG Niedersachsen: Arbeitgeber müssen schwerbehinderte Arbeitnehmer auf Zusatzurlaub hinweisen

Arbeitnehmer kann Anspruch auf Bildungsurlaub für Yoga-Kurs haben

LAG Berlin, Urteil vom 11. April 2019 – 10 Sa 2076/18

Unter bestimmten Voraussetzungen kann ein Yoga-Kurs die Gewährung von Bildungsurlaub rechtfertigen. Dies entschied das LAG Berlin-Brandenburg mit seinem Urteil vom 11. April 2019 (10 Sa 2076/18) und bejahte einen Anspruch eines Arbeitnehmers auf bezahlten Sonderurlaub für einen von der Volkshochschule angebotenen fünftätigen Kurs „Yoga I – erfolgreich und entspannt im Beruf mit Yoga und Meditation“.

Nach Auffassung der Richter erfüllt der vorliegende Kurs die Voraussetzungen des Berliner Bildungsurlaubsgesetzes (BiUrlG), wonach es ausreicht, dass eine Veranstaltung entweder der politischen Bildung oder der beruflichen Weiterbildung dient. Der Begriff der beruflichen Weiterbildung sei nach der Gesetzesbegründung weit zu verstehen. Demnach sollen unter anderem Anpassungsfähigkeit und Selbstbehauptung von Arbeitnehmern in Zeiten des fortwährenden und sich beschleunigenden technischen und sozialen Wandels gefördert werden. Aus diesen Gründen könne auch ein Yoga Kurs mit einem geeigneten didaktischen Konzept diese Voraussetzungen erfüllen.

Kündigung wegen rechtsextremer Aktivitäten eines Arbeitnehmers

LAG Niedersachsen, Urteil vom 21. März 2019 – 13 Sa 371/18

Außerdienstliche rechtsextreme Tätigkeiten eines Arbeitnehmers rechtfertigen nur unter bestimmten Voraussetzungen die Kündigung des Arbeitsverhältnisses (LAG Niedersachsen Urteil vom 21. März 2019 - 13 Sa 371/18).

Die Parteien stritten um die Wirksamkeit einer fristlosen, hilfsweise fristgemäßen Kündigung aus verhaltens- und personenbedingten Gründen aufgrund rechtsextremer Aktivitäten des Klägers in dessen Freizeit. Die beklagte Arbeitgeberin, die Arbeitnehmer aus über 115 Nationen beschäftigt, begründete die Kündigung mit ihrer besonderen Verantwortung – insbesondere vor dem Hintergrund des Einsatzes von Zwangsarbeitern während des Nationalsozialismus - gegen jede Form von Fremdenfeindlichkeit oder rassistischem Gedankengut vorzugehen. Der Kläger machte in seiner Kündigungsschutzklage geltend, dass ausschließlich sein Verhalten am Arbeitsplatz maßgeblich sei. Das LAG folgte der Rechtsauffassung des Klägers und bestätigte das klagestattgebende Urteil der Vorinstanz, wonach die Kündigung des Arbeitnehmers unwirksam sei. Es handele sich um ein außerdienstliches Verhalten, das keine arbeitsvertraglichen Nebenpflichten verletze. Ferner sei die Beklagte kein öffentlicher Arbeitgeber und verfolge auch keine politischen Tendenzen.

Rechtsmissbräuchliche Umgehung der gesetzlichen Bestimmungen zur sachgrundlosen Befristung

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 31. Januar 2019 – 21 Sa 936/18

Schließt ein mit einem anderen Arbeitgeber rechtlich tatsächlich verbundener Arbeitgeber mit einem zuvor bei dem anderen Arbeitgeber befristet beschäftigten Arbeitnehmer einen sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrag ab, kann es sich um eine rechtsmissbräuchliche Umgehung der gesetzlichen Bestimmungen zur sachgrundlosen Befristung handeln (LAG Berlin-Brandenburg 21 Sa 936/18).

Die Beklagte betreibt im Rahmen eines Forschungsverbunds ein Labor, in dem die Klägerin als technische Assistentin in einer Arbeitsgruppe durch den Forschungsverbund befristet beschäftigt war. Nachdem das Arbeitsverhältnis beendet war, schloss die Klägerin mit der Beklagten einen sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrag mit unveränderten Arbeitsbedingungen. Der Arbeitgeberwechsel wurde auf Betreiben des Arbeitsgruppenleiters durchgeführt, der eine Weiterbeschäftigung der Klägerin erreichen wollte. Das LAG gab der Entfristungsklage statt, da die in dem vorliegenden Fall gewählte Vertragsgestaltung rechtsmissbräuchlich sei und lediglich dazu dienen sollte, eine sachgrundlose Befristung zu ermöglichen, die ansonsten nicht möglich gewesen wäre.

Arbeitgeber müssen schwerbehinderte Arbeitnehmer auf Zusatzurlaub hinweisen

LAG Niedersachsen, Urteil vom 16. Januar 2019 – 2 Sa 567/18

Nach einem aktuellen Urteil des LAG Niedersachsen (Urteil vom 16. Januar 2019 –

2 Sa 567/18)

sind Arbeitgeber verpflichtet, schwerbehinderte Arbeitnehmer auf deren gesetzlichen Anspruch auf bezahlten zusätzlichen Urlaub von fünf Arbeitstagen gemäß § 208 SGB IX hinzuweisen. Kommen Arbeitgeber ihrer Informationspflicht nicht nach, haben Arbeitnehmer einen Anspruch auf Schadensersatz in Form von Ausgleichsurlaub, der sich bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses in einen Abgeltungsanspruch umwandelt.

Das LAG gab der Klage einer schwerbehinderten Arbeitnehmerin auf Urlaubsabgeltung, nachdem das Arbeitsverhältnis gekündigt worden war, statt. Nach Auffassung des Gerichts hat der Arbeitgeber gegen seine Nebenverpflichtung verstoßen, da er die Klägerin weder auf

ihren Anspruch auf zusätzlichen Urlaub hingewiesen hat, noch diese aufgefordert hat, den zusätzlichen Urlaub zu nehmen. Die Richter bezogen sich in ihrer Urteilsbegründung auf die Vorgaben des EuGHs (Urteil vom 6. November 2018 – C-684/16), wonach Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub nicht automatisch verfallen, weil Arbeitnehmer bis Jahresende keinen Urlaub beantragt haben. Die EuGH-Rechtsprechung ist nach Ansicht des LAG auch auf den Zusatzurlaub von schwerbehinderten Arbeitnehmern zu übertragen.

Arbeitgeber sollten daher alle Arbeitnehmer rechtzeitig vor Jahresende über die Höhe des bestehenden Resturlaubs, sowie eventuellen Zusatzurlaub informieren, auffordern diesen in Anspruch zu nehmen und zusätzlich darauf hinweisen, dass dieser andernfalls ersatzlos untergeht.

Mit freundlichen Grüßen

Verein Bremer Spediteure e.V.

Robert Völkl