

Liebe Leserinnen und Leser,

ich hoffe, Sie sind gut in das neue Jahr gestartet und wünsche Ihnen viel Glück und Erfolg. Arbeitsrechtlich ist im neuen Jahr noch nicht viel geschehen, aber zwei interessante Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts von Mitte Dezember des vergangenen Jahres möchte ich Ihnen hier vorstellen. Wir bleiben gespannt, was das neue Jahr ansonsten noch an arbeitsrechtlichen Neuerungen für uns bereit halten wird.

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zduowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

1 Mitbestimmung des Betriebsrats bei Facebook-Auftritt mit Bewertungsfunktion

BAG, Beschluss vom 13.12.2016 (1 ABR 7/15), Pressemitteilung Nr. 64/16

Hier hatte sich das Bundesarbeitsgericht in einem Beschlussverfahren tatsächlich einmal etwas länger Zeit gelassen, was allerdings auch an dem Verfahrensverlauf gelegen haben mag. Die zugrunde liegende Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf, welches die Anträge des Betriebsrats noch zurückgewiesen hatte, datiert bereits vom 12. Januar 2015 (9 TaBV 51/14).

Das BAG hat dem Betriebsrat nun teilweise Recht gegeben. Da der vollständige Beschluss mit den Entscheidungsgründen noch nicht veröffentlicht ist, kann ich aufgrund des Inhalts der Pressemitteilung nur vermuten, dass der Betriebsrat verlangt hatte, dass grundsätzlich ein Facebook-Auftritt des Arbeitgebers der Mitbestimmung unterliege. Das BAG hat dies allerdings nur für die

Veröffentlichung von Postings bejaht, die andere Facebook-Nutzer auf dem Auftritt hinterlassen können:

"Ermöglicht der Arbeitgeber auf seiner Facebook-Seite für andere Facebook-Nutzer die Veröffentlichung von sogenannten Besucher-Beiträgen (Postings), die sich nach ihrem Inhalt auf das Verhalten oder die Leistung einzelner Beschäftigter beziehen, unterliegt die Ausgestaltung dieser Funktion der Mitbestimmung des Betriebsrats.

... Bei Facebook registrierte Nutzer können dort Postings einstellen. Nachdem sich Nutzer darin zum Verhalten von Arbeitnehmern geäußert hatten, machte der Konzernbetriebsrat geltend, die Einrichtung und der Betrieb der Facebook-Seite sei mitbestimmungspflichtig. Die Arbeitgeberin könne mit von Facebook bereit-

gestellten Auswertungsmöglichkeiten die Beschäftigten überwachen. Unabhängig davon könnten sich Nutzer durch Postings zum Verhalten oder der Leistung von Arbeitnehmern öffentlich äußern. Das erzeuge einen erheblichen Überwachungsdruck.

... Der Mitbestimmung unterliegt die Entscheidung der Arbeitgeberin, Postings unmittelbar zu veröffentlichen. Soweit sich diese auf das Verhalten oder die Leistung von Arbeitnehmern beziehen, führt das zu einer Überwachung von Arbeitnehmern durch eine technische Einrichtung im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG."

Der Aufwand für den Arbeitgeber, für jedes Posting, in dem sich Benutzer zu bestimmten Arbeitnehmern äußern, zu überwachen und den Betriebsrat einzubeziehen, scheint mir relativ hoch.

2 Entfällt die Verpflichtung des Arbeitnehmers, den Urlaub zu beantragen, damit dieser nicht verfällt?

BAG, Vorlagebeschluss vom 13.12.2016 (9 AZR 541/15 (A)), Pressemitteilung Nr. 63/16

Die Frage wird wegen der europarechtlichen Vorschriften und der Rechtsprechung des EuGH bereits länger diskutiert: Muss ein Arbeitnehmer seinen Urlaub beantragen, damit dieser nicht verfällt, oder muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer in den Urlaub zwingen, indem er den Urlaub gewährt und die zeitliche Lage anweist, um einer Übertragung in das Folgejahr oder einer Abgeltung vorzubeugen? Das ArbG München und das LAG München hatten angenommen, dass der Arbeitnehmer den Urlaub nicht beantragen muss. Das BAG sieht aber einen ungeklärten Widerspruch zu der nationalen Urlaubsgesetzgebung und hat die Frage nun dem EuGH vorgelegt:

"Dem Gerichtshof der Europäischen Union werden gemäß Art. 267 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) folgende Fragen vorgelegt:

1. Steht Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (Richtlinie 2003/88/EG) oder Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (GRC) einer nationalen Regelung wie der in § 7 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) entgegen, die als Modalität für die Wahrnehmung des Anspruchs auf Erholungsurlaub vorsieht, dass der Arbeitnehmer unter Angabe seiner

Wünsche bezüglich der zeitlichen Festlegung des Urlaubs diesen beantragen muss, damit der Urlaubsanspruch am Ende des Bezugszeitraums nicht ersatzlos untergeht, und die den Arbeitgeber damit nicht verpflichtet, von sich aus einseitig und für den Arbeitnehmer verbindlich die zeitliche Lage des Urlaubs innerhalb des Bezugszeitraums festzulegen?

2. Falls die Frage zu 1. bejaht wird: Gilt dies auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis zwischen Privatpersonen bestand?

Der Kläger war ... bis zum 31. Dezember 2013 ... beim Beklagten ... beschäftigt. Mit Schreiben vom 23. Oktober 2013 bat ihn der Beklagte, seinen Urlaub vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses zu nehmen. Der Kläger nahm am 15. November und am 2. Dezember 2013 jeweils einen Tag Erholungsurlaub und verlangte mit Schreiben vom 23. Dezember 2013 vom Beklagten ohne Erfolg die Abgeltung von 51 nicht genommenen Urlaubstagen.

Die Vorinstanzen haben der Klage auf Urlaubsabgeltung stattgegeben.

Nach den nationalen Bestimmungen waren die Urlaubsansprüche des Klägers mit Ablauf des Urlaubsjahres 2013 verfallen. Gemäß § 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG verfällt der im Urlaubsjahr nicht genommene Urlaub des Arbeitnehmers grundsätzlich am Ende des Urlaubsjahres, wenn - wie hier - keine Übertragungsgründe nach § 7 Abs. 3 Satz 2 BUrlG vorliegen. Der

Arbeitgeber ist nach nationalem Recht nicht verpflichtet, den Urlaub ohne einen Antrag oder Wunsch des Arbeitnehmers im Urlaubsjahr zu gewähren und somit dem Arbeitnehmer den Urlaub aufzuzwingen. Die Frage, ob Unionsrecht dem entgegensteht, ist vom Gerichtshof der Europäischen Union noch nicht so eindeutig beantwortet worden, dass nicht die geringsten Zweifel an ihrer Beantwortung bestehen. ..."

Da hier der TVöD galt und der öffentliche Arbeitgeber an europarechtliche Richtlinien gebunden ist, möchte das BAG auch wissen, wie dies bei privaten Arbeitgebern zu handhaben ist. Allerdings hatte diese Frage der EuGH aus meiner Sicht schon vor einiger Zeit in anderem Bezug beantwortet, indem er sagte, dass die nationalen Vorschriften insoweit nicht mehr angewandt werden dürfen, wenn sie gegen Unionsrecht verstoßen. Dies wollte aber das BAG noch nie akzeptieren.

Jedenfalls kann derzeit nur empfohlen werden, rechtzeitig vor Ende des Urlaubsjahres etwaig vorhandenen Resturlaub noch konkret anzuweisen.

IMPRESSUM

Herausgeber und Bearbeiter:
Rechtsanwalt Stefan von Zduowski
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Ludwigkirchplatz 2
10719 Berlin-Wilmersdorf
www.praxiswissen-arbeitsrecht.de