

Ausgabe 3 / 30. März 2016

» [KellnerVerlag](#) » [Buchshop](#)

Recht der betrieblichen Interessenvertretung / evangelisch

Initiativrecht bzgl. Eingruppierung wird durch Zustimmung zur Eingruppierung ausgeschlossen

(Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland, Senate für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten, Beschluss vom 07. März 2016, I-0124/22-2015)

- Hat die Mitarbeitervertretung der Eingruppierung in eine Entgeltgruppe zugestimmt, kann sie später nicht mehr von ihrem Initiativrecht bzgl. der Eingruppierung Gebrauch machen, es sei denn es haben sich wesentliche Änderungen der Umstände ergeben.

» [Weiterlesen](#)

Recht der betrieblichen Interessenvertretung / katholisch

Mitbestimmung bei befristeter Einstellung

(Kirchliches Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart, Urteil vom 18.12.2015, AS 06/15)

- Die Mitarbeitervertretung hat im Rahmen ihres Beteiligungsrechts Anspruch darauf, unterrichtet zu werden, ob die Einstellung befristet oder unbefristet erfolgen soll. Sie besitzt aber keinen Anspruch auf Mitteilung, ob die Befristungssache grundlos erfolgen soll oder worin gegebenenfalls der Sachgrund liegen soll.

» [Weiterlesen](#)

Arbeitsrecht

Arbeitgeber ist zur Erfüllung des gesetzlichen Mindesturlaubsanspruchs verpflichtet

(Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 07.05.2015, 10 Sa 86/15)

- Ein Arbeitnehmer, der in einem Kalenderjahr von den arbeitsvertraglich vereinbarten Urlaubstagen weniger als die ihm gesetzlich zustehenden Urlaubstage beansprucht hat, hat nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch einen Anspruch gegen den Arbeitgeber auf Urlaubsabgeltung in Höhe der ihm noch gesetzlich zustehenden Urlaubstage.

- Der Arbeitgeber ist grundsätzlich verpflichtet den gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch aus arbeitsschutzrechtlichen Gründen von sich aus zu erfüllen, ohne auf einen fehlenden Urlaubsantrag seitens des Arbeitnehmers verweisen zu können.

- Hat der Arbeitnehmer keinen Urlaubsantrag gestellt, so hat der Arbeitgeber den Urlaub unter Einbeziehung etwaiger Wünsche des Arbeitnehmers verbindlich festzulegen.

» [Weiterlesen](#)

Arbeitsrecht / Gleichbehandlung

EuGH prüft kirchliche Loyalitätsanforderung und kirchliche Sonderrechte im AGG

(Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 17. März 2016, 8 AZR 501/14 (A))

- Das Bundesarbeitsgericht hat dem Europäischen Gerichtshof Fragen vorgelegt, die zu einer Neujustierung der kirchlichen Sonderstellung führen können.

» [Weiterlesen](#)

Arbeitsrecht / Kündigungsschutzrecht

Kündigung während der Elternzeit bei ungewisser späterer Beschäftigungsmöglichkeit

(Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Urteil vom 14.10.2015, 16 Sa 281/15)

- Trotz Wegfalls der Beschäftigungsmöglichkeit zum Kündigungszeitpunkt kann eine betriebsbedingte Kündigung gegenüber einer Arbeitnehmerin in Elternzeit im Rahmen der

Interessenabwägung sozial ungerechtfertigt sein, wenn nicht ausgeschlossen werden kann, dass sich bis zum Ende der Elternzeit eine neue Beschäftigungsmöglichkeit ergeben kann.

» [Weiterlesen](#)

Arbeitsrecht / Betriebsverfassungsrecht

Mitbestimmung des Betriebsrats beim betrieblichen Eingliederungsmanagement

(Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 22. März 2016, 1 ABR 14/14)

- Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Maßnahmen des Gesundheitsschutzes nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG erfasst aufgrund der Rahmenvorschrift des § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX nur die Aufstellung von Verfahrensgrundsätzen zur Klärung der Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit eines Arbeitnehmers überwunden und mit welchen Leistungen oder Hilfen einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann.

» [Weiterlesen](#)

Arbeitsrecht / Betriebsverfassungsrecht

Generelles Handyverbot ist mitbestimmungspflichtig

(Arbeitsgericht München, Beschluss vom 18.11.2015, 9 BVGa 52/15)

- Ohne Zustimmung des Betriebsrats darf ein Arbeitgeber kein generelles Handyverbot im Betrieb erlassen. Es handelt sich dabei um eine Frage der Ordnung im Betrieb. Hier ist gem. § 87 Abs. 1 BetrVG immer der Betriebsrat anzuhören.

» [Weiterlesen](#)

Sozialrecht

Wechsel aus unbefristetem in ein befristetes Arbeitsverhältnis führt nicht automatisch zu einer Sperrfrist

(Sozialgericht Speyer, Urteil vom 17.02.2016, S 1 AL 63/15)

- Bei einem Wechsel aus einem unbefristeten in ein befristetes Arbeitsverhältnis tritt eine Sperrzeit im Anschluss an die befristete Beschäftigung nur ein, wenn dem Arbeitnehmer unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung seiner Interessen mit den Interessen der Versichertengemeinschaft ein anderes Verhalten zugemutet werden kann.

- Bietet das befristete Arbeitsverhältnis deutlich attraktivere Arbeitsbedingungen ist es gerechtfertigt, das unbefristete Arbeitsverhältnis zu Gunsten eines befristeten zu lösen.

» [Weiterlesen](#)

Herausgeber: Rechtsanwälte Bernhard Baumann-Czichon und Mira Gathmann

Redaktion: Rechtsanwältin Henrike Busse, Ass. Jur. Judith Ruthke-Mose

Redaktionsanschrift: Am Hulsberg 8, 28205 Bremen, Telefon: 0421 43933-53,

Mail: arbeitsrecht@bremen.de

KellnerVerlag: St.-Pauli-Deich 3, 28199 Bremen, Telefon: 0421 77866,

Mail: arbeitsrechtundkirche@kellnerverlag.de

» [Mail-Adresse aus dem Verteiler entfernen](#)

<http://www.kellnerverlag.de/newsletter/subscriber/unsubscribe/>