

Der Beitrag von *Galle* (BB 2018, 564, in dieser Ausgabe) beleuchtet eine intrikate Schnittstelle von Arbeitsrecht und Kartellrecht: Wenn ein Unternehmen in den Verdacht eines kartellrechtlichen Verstoßes gerät, kann es mit der Kartellbehörde ggf. einen „Deal“ aushandeln, falls es mit der Behörde bei der Aufklärung des Sachverhalts zusammenarbeitet. Die dafür notwendige Informationsverschaffung erfolgt durch sog. „internal investigations“. Davon werden in der Regel Rechte von Arbeitnehmern im Unternehmen berührt, die z. B. im Hinblick auf mögliche kartellrechtswidrige Handlungen befragt werden oder deren E-Mail-Konten überprüft werden. Datenschutzrechtlich relevante Untersuchungen berühren darüber hinaus die Rechte des Betriebsrats und sind besonders dann heikel, wenn die Kartellbehörde außerhalb der EU ist (z. B. in den USA). Da hier wirtschaftliche Interessen des Unternehmens auf dem Spiel stehen, die gleichzeitig rechtlich abgesichert sind, kann sich der Arbeitnehmer auch nicht einfach den sog. Mitarbeiterinterviews verweigern. Richtig unangenehm wird die Situation, wenn der Arbeitnehmer sich darauf beruft, dass er die nunmehr inkriminierten Handlungen nur nach Vorgabe der – inzwischen womöglich ausgetauschten – Führungsebene vorgenommen hat. Wer ist dann Täter oder Opfer? Der eingangs erwähnte Beitrag beleuchtet dieses Dickicht unterschiedlicher Interessen und formuliert Lösungsmöglichkeiten für die Praxis.



Dr. Roland Abele,  
Ressortleiter  
Arbeitsrecht

## Entscheidungen

### **BAG: Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit**

1. Der Anspruch auf Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit nach § 27 Abs. 1 TVöD-K entsteht sukzessive im laufenden Kalenderjahr, sobald seine Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind.

2. Ersatzzusatzurlaubsansprüche für den Anspruch auf Zusatzurlaub nach § 27 TVöD-K entstehen nur dann, wenn der Arbeitnehmer diesen Urlaub rechtzeitig vor seinem Untergang verlangt und dadurch den Arbeitgeber in Verzug setzt. Der Arbeitgeber muss den Zusatzurlaub nicht initiativ gewähren.

3. Die Geltendmachung als Voraussetzung für das Entstehen eines Anspruchs auf Ersatzzusatzurlaub ist nicht entbehrlich, wenn der Arbeitgeber sich vor Entstehen des Zusatzurlaubsanspruchs endgültig und ernsthaft geweigert hat, den Anspruch zu erfüllen. Schuldnerverzug setzt voraus, dass ein vollwirksamer und durchsetzbarer Anspruch besteht. § 286 Abs. 2 Nr. 3 BGB macht diese Voraussetzung nicht entbehrlich.

**BAG**, Urteil vom 23.11.2017 – 6 AZR 43/16  
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2018-563-1](#)  
unter [www.betriebs-berater.de](#)

### **BAG: Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei konzernweiten Mitarbeiterbefragungen**

1. Eine von der Konzernleitung beschlossene sowie von ihr umgesetzte anonyme und in der Teilnahme freiwillige Befragung der Arbeitnehmer konzernangehöriger Unternehmen auf der Grundlage eines in Papierform versandten Standardfragebogens u. a. zu den Themen „Ihre Arbeitsumgebung“ und „Ihre Arbeitsbedingungen“ ist weder eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme des Gesundheitsschutzes noch ein zustimmungspflichtiger Personalfragebogen.

2. Der örtliche Betriebsrat eines konzernangehörigen Unternehmens kann von diesem weder aus betriebsverfassungsrechtlichen noch aus daten-

schutzrechtlichen Gründen verlangen, die Konzernobergesellschaft anzuweisen, die Mitarbeiterbefragung im Konzernunternehmen zu unterlassen.

**BAG**, Urteil vom 21.11.2017 – 1 ABR 47/16  
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2018-563-2](#)  
unter [www.betriebs-berater.de](#)

### **BAG: Stufenzuordnung im Hochschulbereich nach TV-L**

Einschlägige Berufserfahrung aus einer Beschäftigung bei einer anderen Hochschule oder außeruniversitären Forschungseinrichtung wird bei der Stufenzuordnung nach § 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L idF von § 40 Nr. 5 Ziff. 1 TV-L so behandelt, als ob sie beim selben Arbeitgeber iSd. § 16 Abs. 2 Satz 2 TV-L erworben worden wäre.

**BAG**, Urteil vom 23.11.2017 – 6 AZR 33/17  
(Amtlicher Leitsatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2018-563-3](#)  
unter [www.betriebs-berater.de](#)

### **AG Chemnitz: Angemessene Zeitspanne für Arbeitgeber zur Gewährung von Urlaub**

1. Verlangt der Arbeitgeber von seinen Arbeitnehmern zu Beginn des Kalenderjahres die Angabe ihrer Urlaubswünsche und trägt diese in einen Urlaubsplan ein, wird von ihm verlangt werden müssen, dass er in angemessener Zeit dem Urlaubswunsch des Arbeitnehmers widerspricht, wenn er nicht beabsichtigt, dem Arbeitnehmer den Urlaub im geplanten Zeitraum zu gewähren. Erfolgt dieser Widerspruch nicht innerhalb einer angemessenen Zeitspanne, so darf der Arbeitnehmer davon ausgehen, dass sein Urlaub entsprechend seinem Urlaubswunsch als gewährt gilt. Als angemessene Zeitspanne ist in der Regel ein Zeitraum von einem Monat nach Vorlage des Urlaubswunschs oder Erstellung des Urlaubsplanes anzusehen.

2. Eine Regelung in einer einseitigen Anweisung des Arbeitgebers, dass der Arbeitnehmer den in den Urlaubsplan eingetragenen Urlaub eine Woche vor dem geplanten Termin zur Genehmigung

beantragen muss, ist eine allgemeine Geschäftsbedingung, die mit dem Grundgedanken nach § 7 Abs. 1 Satz 1 BUrlG, dass der Arbeitgeber die Urlaubswünsche der Arbeitnehmer zu berücksichtigen hat, nicht zu vereinbaren und daher nach § 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB unwirksam ist.

**AG Chemnitz**, Urteil vom 29.1.2018 – 11 Ca 1751/17  
(Amtliche Leitsätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2018-563-4](#)  
unter [www.betriebs-berater.de](#)

## Verbände

### **BDU: Politik muss rechtliche Unterscheidung zwischen Consulting und Zeitarbeit festsetzen**

Angesichts der Ergebnisse der abgeschlossenen Koalitionsverhandlungen von CDU, CSU und SPD fordert der Bundesverband Deutscher Unternehmensberater (BDU) die neu formierte Regierung auf, für eine präzisere Klarstellung der bestehenden rechtlichen Unterscheidung zwischen Consultingleistungen und Zeitarbeit zu sorgen. Die Branchenvertretung der Unternehmensberater begrüßt ausdrücklich die im Koalitionsvertrag festgelegte praxisnahe Evaluierung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) im Jahr 2020. „Uns ist aber wichtig, dass die Klarstellung des Bundestages anlässlich der jüngsten AÜG-Reform – wonach Unternehmens- und IT-Beratung keine Zeitarbeit ist – noch eindeutiger geregelt und prominenter verankert wird“, so BDU-Präsident *Ralf Strehlau*. In der vergangenen Wahlperiode hatten die Koalitionsfraktionen im entscheidenden Protokoll des Ausschusses für Arbeit und Soziales insbesondere präzisiert, dass komplexe agile Projekt- und IT-Beratungsleistungen – wie bisher – keinesfalls Bezüge zum AÜG haben. Denkbar wäre aber ein Katalog, in dem einzelne Merkmale der Consultingtätigkeit herausgearbeitet und beschrieben werden.

Volltext: [BB-ONLINE BBL2018-563-5](#)  
unter [www.betriebs-berater.de](#)  
(PM BDU vom 7.2.2018)