

Im Anschluss an die Entscheidung des EuGH von November 2018 (C-684/16 vom 6.11.2018) legte das BAG zwei weitere das Urlaubsrecht betreffende Verfahren dem EuGH zur Vorabentscheidung vor (PM Nr. 20/20 und 21/20 vom 7.7.2020). In den beiden ähnlich gelagerten Verfahren geht es um die Klärung der Frage, ob und unter welchen Voraussetzungen der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub einer im Verlauf des Urlaubsjahres arbeitsunfähig erkrankten Arbeitnehmerin bei seither ununterbrochen fortbestehender Arbeitsunfähigkeit bzw. eines Arbeitnehmers, bei dem eine volle Erwerbsunfähigkeit im Verlauf des Urlaubsjahres eingetreten ist, 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres oder ggf. zu einem späteren Zeitpunkt verfallen kann, sofern der Arbeitgeber nicht auf den Verfall hingewiesen hat. Bereits im Jahr 2018 stellte der EuGH fest, dass den Arbeitgeber eine Mitwirkungspflicht bei der Erfüllung der Urlaubsansprüche seiner Arbeitnehmer trifft. Dabei geht es um die unionsrechtskonforme Auslegung des § 7 Abs. 3 BUrlG, den das BAG dahingehend versteht, dass die Urlaubsansprüche der Arbeitnehmer bei fortlaufender Arbeitsunfähigkeit 15 Monate nach dem Ende des Urlaubsjahres erlöschen, auch wenn der Arbeitgeber seinen Hinweispflichten nicht nachkommt. Wie sich der EuGH dazu positionieren wird, bleibt abzuwarten.



Rebecca Marlow,  
Redakteurin  
Arbeitsrecht

## Entscheidungen

### BAG: Anforderungen an das Anzeigeverfahren in der Insolvenz

1. Durch die Anordnung der vorläufigen Eigenverwaltung wird das Verfahren nicht nach § 240 ZPO unterbrochen.

2. Bei vorläufiger Eigenverwaltung ist der Schuldner berechtigt, die Stilllegung des Unternehmens zu beschließen. Diesen Beschluss kann sich der später bestellte Insolvenzverwalter zu eigen machen, ohne selbst die Stilllegung zu beschließen.

3. Im Anzeigeverfahren hat der Arbeitgeber den Stand der Beratungen gemäß § 17 Abs. 3 Satz 3 KSchG ausgehend von dem tatsächlichen Ablauf des Konsultationsverfahrens darzulegen. Dazu gehört auch die Angabe, ob, wann und warum der Betriebsrat weitere Verhandlungen endgültig abgelehnt hat. Außerdem ist anzugeben, dass, wann und wie das Verfahren aus Sicht des Arbeitgebers beendet worden ist.

**BAG**, Urteil vom 14.5.2020 – 6 AZR 235/19  
(Amtliche Leitsätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-1651-1](#)  
unter [www.betriebs-berater.de](#)

### BAG: Kein (Teil-)Betriebsübergang von Air Berlin an andere Fluggesellschaft

1. Der Betriebsbegriff des Massenentlassungsrechts ist ein unionsrechtlicher Begriff. Er ist in der Unionsrechtsordnung autonom, einheitlich und losgelöst vom nationalen Begriffsverständnis auszulegen. Die Betriebsbegriffe des KSchG oder des BetrVG sind in diesem Zusammenhang nicht maßgeblich.

2. Das Konsultationsverfahren ist vom Arbeitgeber mit der nach nationalem Recht zuständigen Arbeitnehmervertretung durchzuführen. Die auf der Grundlage des unionsrechtlichen Betriebsbegriffs zu beantwortende Frage, ob der Arbeitgeber eine Massenentlassung beabsichtigt, ist von der nach nationalem Recht zu beantwor-

tenden Frage, welche Arbeitnehmervertretung er dabei zu konsultieren hat, strikt zu trennen.

3. Die Massenentlassungsanzeige ist bei der für den Betriebsitz örtlich zuständigen Agentur für Arbeit zu erstatten. Geht die Anzeige dort vor Zugang der Kündigung nicht ein, ist die Massenentlassungsanzeige fehlerhaft und die auf sie bezogene Kündigung unwirksam. Das Gleiche gilt, sofern die Anzeige infolge der Verknüpfung des Betriebsbegriffs objektiv unrichtige „Muss-Angaben“ enthält.

**BAG**, Urteil vom 13.2.2020 – 6 AZR 146/19  
(Amtliche Leitsätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-1651-2](#)  
unter [www.betriebs-berater.de](#)

### BAG: Kündigung wegen zu später Anzeige der Arbeitsunfähigkeit

1. Eine Kündigung ist iSv. § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG durch Gründe im Verhalten des Arbeitnehmers bedingt und damit nicht sozial ungerechtfertigt, wenn dieser seine vertraglichen Haupt- oder Nebenpflichten erheblich und in der Regel schuldhaft verletzt hat, eine dauerhaft störungsfreie Vertragserfüllung in Zukunft nicht mehr zu erwarten steht und dem Arbeitgeber eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers über die Kündigungsfrist hinaus in Abwägung der Interessen beider Vertragsteile nicht zumutbar ist (Rn. 15).

2. Eine schuldhaft Verletzung der sich aus § 5 Abs. 1 Satz 1 EFZG ergebenden (Neben-)Pflicht zur unverzüglichen Anzeige der Fortdauer einer Arbeitsunfähigkeit ist grundsätzlich geeignet, die Interessen des Vertragspartners zu beeinträchtigen und kann daher – je nach den Umständen des Einzelfalls – einen zur Kündigung berechtigenden Grund im Verhalten des Arbeitnehmers iSv. § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG darstellen (Rn. 16).

3. Gemäß § 5 Abs. 1 Satz 1 EFZG ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Die Anzeigepflicht ist nicht auf den Fall einer Ersterkrankung beschränkt. Sie umfasst die Verpflichtung, auch die Fortdauer einer Arbeitsunfähigkeit über die zu-

nächst angezeigte Dauer hinaus unverzüglich mitzuteilen (Rn. 17).

4. Das Fehlen von betrieblichen Ablaufstörungen gehört ebenso wie ihr Vorhandensein zur Interessenabwägung bei einer auf die Verletzung der Anzeigepflicht nach § 5 Abs. 1 Satz 1 EFZG gestützten Kündigung (Rn. 37).

5. Existenz und Inhalt eines vom Berufungsgericht herangezogenen allgemeinen Erfahrungssatzes sind vom Revisionsgericht voll überprüfbar. Allgemeine Erfahrungssätze dienen der Beurteilung von Tatsachen und haben somit die Funktion von Rechtssätzen (Rn. 33).

**BAG**, Urteil vom 7.5.2020 – 2 AZR 619/19  
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-1651-3](#)  
unter [www.betriebs-berater.de](#)

### LAG Nürnberg: Vermutung der Benachteiligung wegen des Alters aufgrund Formulierung der Stellenanzeige

Bietet der Arbeitgeber in einer Stellenanzeige eine „zukunftsorientierte, kreative Mitarbeit in einem jungen, hochmotivierten Team“, so liegt hierin eine Tatsache, die eine Benachteiligung des nicht eingestellten 61-jährigen Bewerbers wegen des Alters nach § 22 AGG vermuten lässt.

**LAG Nürnberg**, Urteil vom 27.5.2020 – 2 Sa 1/20  
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-1651-4](#)  
unter [www.betriebs-berater.de](#)

### LAG Nürnberg: Zur Pflicht zur Mitwirkung an einer amtsärztlichen Untersuchung

Die Pflicht des Arbeitnehmers, an einer nach § 3 Abs. 5 TV-L zulässigerweise angeordneten amtsärztlichen Untersuchung mitzuwirken, entfällt nicht allein dadurch, dass der Arbeitnehmer am Tag der Untersuchung arbeitsunfähig erkrankt unter Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung seines behandelnden Arztes.

**LAG Nürnberg**, Urteil vom 19.5.2020 – 7 Sa 304/19  
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-1651-5](#)  
unter [www.betriebs-berater.de](#)