

PA – Praxiswissen Arbeitsrecht

Liebe Leserinnen und Leser,

willkommen zur letzten Ausgabe der PA im Jahr 2011. Dass das LAG Hamm immer für Überraschungen gut ist, konnte man in der letzten PA nachlesen. Nun hat der EuGH einen Nachschlag zum Urlaubsrecht gegeben, und zwar aufgrund einer Vorlage des LAG Hamm zum Ansammeln von Urlaubsansprüchen vom 15. April 2010 (s. PA 07/2010, 04/2011 und 08/2011). Außerdem wird der EuGH aufgrund von Vorlagen des LAG Köln und des BAG aus den Jahren 2010 demnächst eine weitere wichtige Entscheidung treffen, wobei diesmal das Befristungsrecht betroffen ist. Schließlich noch ein kleines – wenngleich für die Arbeitnehmerin trauriges – Kuriosum, über welches das LAG Berlin-Brandenburg zu entscheiden hatte.

Ich wünsche Ihnen ein fröhliches Weihnachtsfest und einen guten Rutsch in das neue Jahr,

Ihr Stefan von Zdurowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht.

Verfall von angesammelten Urlaubsansprüchen auch bei Arbeitsunfähigkeit nach 15 Monaten zulässig, aber ...

EuGH, Urteil vom 22.11.2011 (Rs. C-214/10 KHS/Schulte)

Die Vorlagefrage ist für den beim LAG Hamm streitigen Fall entschieden, viele Fragen bleiben offen:

In dem Fall des LAG Hamm regelte ein Tarifvertrag, dass der Urlaubsanspruch ein Jahr nach Ablauf des Übertragungszeitraums erlischt, wenn der Urlaub wegen Krankheit nicht genommen werden konnte. Nach Ablauf des Kalenderjahres lief der Übertragungszeitraum in Übereinstimmung mit § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG bis zum 31. März des Folgejahres und verlängerte sich folglich bei Krankheit bis zum 31. März des übernächsten Jahres. Der Urlaubsanspruch aus 2007 wäre demnach mit Ablauf des 31. März 2009 verfallen, also 15 Monate nach Ablauf des Urlaubs- bzw. Kalenderjahres.

Der EuGH hat nun – in Abweichung von dem Schlussantrag der Generalanwältin (s. PA 08/2011), die 18 Monate forderte, wonach die tarifvertragliche Klausel unwirksam gewesen wäre – diese Verfallfrist von 15 Monaten für ausreichend erachtet, weil – man staune über das

Realitätsbewusstsein, welches dem EuGH hin und wieder abgesprochen wird – nach Ablauf dieser Frist dem Jahresurlaub seine positive Wirkung als Erholungszeit fehle. Das Urteil des EuGH ist an keiner Stelle zwingend und insgesamt ist die Begründung beliebig; man hätte mit der gleichen Begründung jede andere Frist ebenso festsetzen können.

Nun bleiben zwei Fragen:

1. Der EuGH hat nur die Verfallfrist des konkreten Tarifvertrages bestätigt, ohne jedoch in dem Urteil zu sagen, wie lange eine Frist letztlich sein müsste. Kommt also auch eine kürzere Frist in Frage? Wohl nein oder wenn dann nur marginal kürzer, denn der EuGH führt in dem Urteil aus, dass ein Übertragungszeitraum die Dauer des Bezugszeitraums (= Urlaubsjahr) deutlich überschreiten müsse. Es kommt daher nur ein Zeitraum von mehr als 12 Monaten bis zu 15 Monaten in Betracht, wobei die Überschreitung eben *deutlich* sein muss, so dass 13 Monate wohl zu kurz wären.

2. Gilt diese Frist nun ohne Weiteres für alle Urlaubsansprüche? Wohl nein, denn der EuGH gibt vor, dass ein zulässiger Übertragungszeitraum, der nach dem oben Gesagten mindestens 14 Monate, eher 15 Monate betragen muss, durch nationale "Rechtsschriften oder Gepflogenheiten wie etwa Tarifverträgen" vorgesehen sein muss. Letztlich wird also wohl das Ergebnis eintreten, welches bereits für die Frage vorhanden ist, ob der übergesetzliche Mehrurlaub zum 31. März des Folgejahres verfallen darf: Ja, wenn dies entsprechend durch Gesetz, Tarifvertrag oder Arbeitsvertrag geregelt ist. Damit scheiden Altfälle aus, da bei älteren Arbeitsverträgen bis zum Urteil des EuGH vom 20. Januar 2009 kein Anlass bestand, einen längeren Übertragungszeitraum festzusetzen, als das BUrlG bestimmte. Dass das BAG nun in dieser Frage die Höchstdauer des Übertragungszeitraums durch Richterrecht festlegt, darf bezweifelt werden.

Sind demnächst alle zurückliegenden Arbeitsverträge bei Kettenbefristungen zu prüfen?

LAG Köln, Vorlagebeschluss vom 13.04.2010 / BAG, Vorlagebeschluss vom 17.11.2010

EuGH, verbundene Verfahren C-312/10 und C-313/10

Quelle: Aufsatz Dr. Persch, NZA 19/2011, S. 1068 ff.

Seit 1985 ist es ständige Rechtsprechung des BAG, dass bei Kettenbefristungen nur die letzte Entfristung auf ihre Wirksamkeit nach dem TzBfG (zuvor BeschFG) zu prüfen ist. Es mögen die früheren Befristungen allesamt formell oder materiell unwirksam gewesen sein, nur die letzte Befristung ist maßgebend im Rahmen einer Entfristungsklage, sofern es sich nicht nur um einen unselbständigen Annex zur letzten Befristung handelt. Dies ergibt sich schon aus § 17 Satz 1 TzBfG, wonach eine rechtsunwirksame Befristung

spätestens drei Wochen nach Ende der Befristung geltend gemacht werden muss und ähnlich wie bei einer Kündigung die Rechtswirksamkeit feststeht, wenn die Klage nicht rechtzeitig erhoben wird.

Nun gibt es aber die Richtlinie 1999/70/EG, welche den Missbrauch von Kettenarbeitsverträgen verhindern soll, wobei diese Missbrauchskontrolle durch die bisherige nationale Rechtsprechung eben eingeschränkt wird. Zunächst das LAG Köln und folgend das BAG sind nun darauf gekommen,

die Zweifel an der Vereinbarkeit dieser Rechtsprechung mit europäischem Recht vom EuGH beseitigen zu lassen und haben Vorabentscheidungsersuchen zu der Frage eingereicht, ob auch zu berücksichtigen sei, wie viele vorangegangene befristete Verträge es bereits gab.

Die Entscheidungen des EuGH können mit Spannung erwartet werden. Denn die Klagen der Arbeitnehmer kommen immerhin erst, wenn ganz am Ende die letzte Befristung ausläuft.

Diplomaten können wegen Ausbeutung nicht belangt werden

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 09.11.2011 (17 Sa 1468/11), Pressemitteilung 45/11

Ein Diplomat soll seine Hausangestellte gezwungen haben, sieben Tage die Woche jeweils 20 Stunden zu arbeiten, ohne dass wie vereinbart Vergütung gezahlt und Unterkunft und Verpflegung gewährt worden sein soll und wobei es zu Misshandlungen und Erniedrigungen gekommen sein soll. Wie zuvor das Arbeitsgericht Berlin hat

das LAG die Klage wegen ausbeuterischer Beschäftigung für unzulässig gehalten, weil Diplomaten während der Dauer der Immunität auch bei schweren Rechtsverletzungen nicht gerichtlich in Anspruch genommen werden können. Nur mit diplomatischen Mitteln könne dem begegnet werden.

IMPRESSUM

Herausgeber und Bearbeiter:
Rechtsanwalt Stefan von Zdurowski
Fachanwalt für Arbeitsrecht
c/o SSP Schiessl
Leibnizstrasse 53
10629 Berlin-Charlottenburg
www.praxiswissen-arbeitsrecht.de
info@praxiswissen-arbeitsrecht.de