

PA – PRAXISWISSEN ARBEITSRECHT

Liebe Leserinnen und Leser,

zwei neue Entscheidungen des BAG bringen Licht in das Dunkel, welches zwei vorangegangene Entscheidungen des EuGH hinterlassen hatten, die in den PA 12/2011 und 2/2012 vorgestellt worden waren.

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zduowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

1 Urlaubsansprüche verfallen bei Krankheit 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres auch ohne Vereinbarung

(im Anschluss an PA 12/2011, Entscheidung 1)

BAG, Urteil vom 07.08.2012 (9 AZR 353/10), Pressemitteilung des BAG Nr. 56/12

In der PA 12/2011 wurde die KHS-Entscheidung des EuGH vorgestellt, wonach dort eine Regelung in einem Tarifvertrag nicht beanstandet wurde, dass Urlaubsansprüche 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres auch dann verfallen, wenn der Urlaub wegen Krankheit nicht angetreten werden konnte. Im Raum blieb jedoch die Frage, ob dieser Verfallzeitpunkt nur bei einer entsprechenden arbeits- oder tarifvertraglichen Vereinbarung gilt, worauf die Entscheidungsgründe des EuGH hindeuteten, oder ob das BAG diese Verfallfrist durch Richterrecht künftig in allen Fällen anwendet. Diese Frage ist nun mit einem brandaktuellen Urteil beantwortet:

Eine Arbeitnehmerin war nach langer Krankheit zum 31. März 2009 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden; sie erkrankte im Jahr 2004. Für die Jahre 2005 bis 2009 machte die Klägerin nun nach Ihrem Ausscheiden

die Abgeltung von 149 Urlaubstagen mit 18.841,05 EUR geltend. Die Vorinstanzen wiesen die Klage wegen des tarifvertraglichen Mehrurlaubs zwar ab, verurteilten den Arbeitgeber jedoch zur Abgeltung des gesamten gesetzlichen Mindesturlaubs zu 13.403,70 EUR.

Das BAG hob das Urteil des LAG Baden-Württemberg nun auf und stellte fest, dass die Arbeitnehmerin nur Anspruch auf Abgeltung des Urlaubs für die Jahre 2008 und (anteilig) 2009 mit 3.919,95 EUR hat. Zur Begründung führt das BAG aus, dass die Ansprüche aus den Jahren 2005 bis 2007 mit Ablauf des 31. März des zweiten auf das jeweilige Urlaubsjahr folgenden Jahres verfallen sind. Der Urlaub aus 2007 war demnach mit Ablauf des 31. März 2009 verfallen, die Klage der Arbeitnehmerin wurde erst danach eingereicht.

Das BAG weist in seiner Presse-

mitteilung ausdrücklich darauf hin, dass der EuGH in der KHS-Entscheidung vom 22. November 2011 einen Verfall des Urlaubs 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres nicht beanstandet.

Man hat den Eindruck, als ob das BAG die Unverfallbarkeit von Urlaub bei Krankheit seit der berühmten Entscheidung des EuGH vom 20. Januar 2009 nur zähneknirschend hingenommen hat, da das deutsche Gesetz dem eigentlich entgegensteht, und das das BAG nun die weitere Entscheidung des EuGH vom 22. November 2011 als Befreiungsschlag sieht, um einen Verfall, wie ihn das BUrlG ohnehin vorsieht, wieder zu etablieren, nur dass die gesetzliche Verfallfrist um 12 Monate hinausgeschoben wird.

Für Arbeitgeber sind dies sicherlich gute Nachrichten.

2 Kettenbefristung von 13 Arbeitsverträgen in 11 Jahren indiziert einen Rechtsmissbrauch

(im Anschluss an PA 2/2012, Entscheidung 1)

BAG, Urteil vom 18.07.2012 (7 AZR 443/09), Pressemitteilung des BAG Nr. 54/12

In der PA 2/2012 wurde die Entscheidung des EuGH vom 26. Januar 2012 vorgestellt, wonach Kettenbefristungen auch bei ständigem Vertretungsbedarf zulässig sein können und nicht per se einen Missbrauch darstellen. In dem dort entschiedenen Fall ging es um die Kettenbefristung einer Justizangestellten des Landes Nordrhein-Westfalen mit 13 Arbeitsverträgen in 11 Jahren. Nun hatte das BAG den Fall wieder auf dem Tisch und musste entscheiden:

"... Hiervon ausgehend entschied der Siebte Senat, dass das Vorliegen eines ständigen Vertretungsbedarfs der Annahme des Sachgrunds der Vertretung nicht entgegensteht, sondern an den Grundsätzen der Sachgrundprüfung uneingeschränkt festgehalten werden kann. Allerdings kann unter besonderen Umständen die Befristung eines Arbeitsvertrags trotz Vorliegens eines sachlichen Grundes wegen rechtsmissbräuchlicher Ausnutzung der an sich eröffneten rechtlichen Gestaltungsmöglichkeit unwirksam sein. Das entspricht den sich aus Treu und Glauben (§ 242 BGB)

ergebenden Grundsätzen des institutionellen Rechtsmissbrauchs. An einen solchen nur ausnahmsweise anzunehmenden Rechtsmissbrauch sind hohe Anforderungen zu stellen. Es sind dabei alle Umstände des Einzelfalls, insbesondere aber Gesamtdauer und Anzahl der in der Vergangenheit mit demselben Arbeitgeber geschlossenen aufeinander folgenden befristeten Verträge zu berücksichtigen.

Der Siebte Senat hob daher ein Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln auf, das die Befristungskontrollklage einer beim Land Nordrhein-Westfalen beschäftigten Justizangestellten abgewiesen hatte. Die Klägerin war beim beklagten Land aufgrund von insgesamt 13 befristeten Arbeitsverträgen von Juli 1996 bis Dezember 2007 im Geschäftsbereich des Amtsgerichts Köln tätig. Die befristete Beschäftigung diente fast durchgehend der Vertretung von Justizangestellten, die sich in Elternzeit oder Sonderurlaub befanden. Mit ihrer Klage griff die Klägerin die Befristung des letzten im Dezember 2006 geschlossenen Vertrags an. Für diese Befristung lag zwar der Sachgrund der Vertretung

vor. Die Gesamtdauer von mehr als 11 Jahren und die Anzahl von 13 Befristungen sprechen aber dafür, dass das beklagte Land die an sich eröffnete Möglichkeit der Vertretungsbefristung rechtsmissbräuchlich ausgenutzt hat. Der Siebte Senat konnte der Klage dennoch nicht stattgeben. Der Rechtsstreit war vielmehr an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen, um dem beklagten Land Gelegenheit zu geben, noch besondere Umstände vorzutragen, die der Annahme des an sich indizierten Rechtsmissbrauchs entgegenstehen. ..."

Den schwarzen Peter hat das BAG also an das LAG Köln zurückgegeben. Nicht ausgeschlossen, dass der Fall zum zweiten Mal in der Revision oder sogar beim EuGH landen wird. Spannend für die Juristen, zermürbend für die Arbeitnehmerin.

IMPRESSUM

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