

Liebe Leserinnen und Leser,

ich stelle Ihnen zunächst einen von zwei Vorlagebeschlüssen des Bundesarbeitsgerichts an den Europäischen Gerichtshof vor, dem man entnehmen kann, dass der 9. Senat des BAG mit der Rechtsprechung des EuGH zum Urlaubsrecht, mit dem dieser nationale Regelungen und Rechtsprechung aushebelt, nicht gerade glücklich ist. Das Urlaubsrecht bleibt weiterhin im Wandel. Eine weitere Entscheidung des BAG bewirkt eine Klarstellung zu Fällen, die in der Praxis immer wieder vorkommen.

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zdonowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

1 Fragen an den EuGH zur Urlaubsabgeltung bei Tod des Arbeitnehmers im laufenden Arbeitsverhältnis

(im Anschluss an PA 07/2014, Entscheidung 1)

BAG, Vorlagebeschlüsse vom 18.10.2016 (9 AZR 196/16 und 45/16 (A)), Pressemitteilung Nr. 55/16

Das Bundesarbeitsgericht hatte zwei Verfahren vorliegen, in denen einmal ein privater Arbeitgeber und einmal eine öffentliche Arbeitgeberin von Erben wegen der Urlaubsabgeltung des im Arbeitsverhältnis verstorbenen Arbeitnehmers verklagt wurden. Im Verfahren 9 AZR 196/16 hatten die Vorinstanzen wegen des privaten Arbeitgebers übereinstimmend entschieden, dass die Urlaubsabgeltung vererblich sei und haben der Alleinerbin den Anspruch zuerkannt, obwohl der 9. Senat des BAG bislang immer entschieden hatte, dass im nationalen Recht weder Urlaubs- noch Urlaubsabgeltungsansprüche vererblich sind. Die Instanzgerichte hatten sich aber nun an der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs vom 12. Juni 2014 in der Rechtssache C-118/13 (Bollacke) orientiert, die ich in der PA 07/2014 vorgestellt hatte. Das BAG möchte sich damit aber nicht zufrieden geben:

"... Der Gerichtshof der Europäischen Union hat zwar mit Urteil vom 12. Juni 2014 (- C-118/13 - [Bollacke]) angenommen, dass Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG dahin auszulegen ist, dass er einzelstaatlichen Rechtsvorschriften entgegensteht, wonach der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub ohne finanziellen Ausgleich untergeht, wenn das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers endet. Er hat jedoch nicht die Frage entschieden, ob der Anspruch auf finanziellen Ausgleich auch dann Teil der Erbmasse wird, wenn das nationale Erbrecht dies ausschließt. Darüber hinaus ist nicht geklärt, ob Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG oder Art. 31 Abs. 2 GRC auch in den Fällen eine erbrechtliche Wirkung zukommt, in denen das Arbeitsverhältnis zwischen Privatpersonen bestand.

Ferner besteht auch noch Klärungsbedarf bezüglich des Untergangs des

vom Unionsrecht garantierten Mindestjahresurlaubs. In der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union ist anerkannt, dass der Anspruch auf Erholungsurlaub untergehen kann, wenn der Urlaub für den Arbeitnehmer keine positive Wirkung als Erholungszeit mehr hat. Letzteres ist nach dem Tod des Arbeitnehmers aber der Fall, weil in der Person des verstorbenen Arbeitnehmers der Erholungszweck nicht mehr verwirklicht werden kann. ..."

Man merkt deutlich, dass das BAG bemüht ist, den EuGH im Urlaubsrecht auf eine andere Fährte zu führen. Dies dürfte nicht zuletzt an einer Unzufriedenheit darüber liegen, wie der EuGH seit der Schultz-Hoff-Entscheidung aus dem Jahr 2009 das vom BAG geprägte deutsche Urlaubsrecht durcheinandergewirbelt hat – und scheinbar noch nicht fertig damit ist.

2 Keine Verpflichtung zum Erscheinen im Betrieb zum Personalgespräch während der Arbeitsunfähigkeit

BAG, Urteil vom 02.11.2016 (10 AZR 596/15), Pressemitteilung Nr. 59/16

(Vorinstanz LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 17.07.2015 -6 Sa 2276/14-)

In dem Prozess ging es um die Entfernung einer Abmahnung aus der Personalakte. Der Arbeitnehmer war bereits längere Zeit arbeitsunfähig erkrankt und reichte eine Folgebeschneidung ein, woraufhin der Arbeitgeber ihn bat, in drei Wochen zu einem Personalgespräch zu erscheinen, um die weiteren Einsatzmöglichkeiten des Arbeitnehmers zu besprechen. Der Arbeitnehmer sagte zwei angebotene Termine unter Hinweis auf seine Arbeitsunfähigkeit ab, daraufhin mahnte der Arbeitgeber ihn ab. Alle Instanzen haben der Klage stattgegeben; das BAG führt dazu aus:

"Ein durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhandelter Arbeitnehmer ist regelmäßig nicht verpflichtet, auf Anweisung des Arbeitgebers im Betrieb zu erscheinen, um dort an einem Gespräch zur Klärung der weiteren Beschäftigungsmöglichkeit teilzunehmen. ... Die Arbeitspflicht des Arbeitnehmers umfasst die Pflicht zur Teilnahme an

einem vom Arbeitgeber während der Arbeitszeit im Betrieb angewiesenen Gespräch, dessen Gegenstand Inhalt, Ort und Zeit der zu erbringenden Arbeitsleistung ist, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht anderweitig festgelegt sind (§ 106 Satz 1 GewO). Da der erkrankte Arbeitnehmer während der Arbeitsunfähigkeit seiner Arbeitspflicht nicht nachkommen muss, ist er grundsätzlich nicht verpflichtet, im Betrieb zu erscheinen oder sonstige, mit seiner Hauptleistung unmittelbar zusammenhängende Nebenpflichten zu erfüllen. Während der Dauer der Arbeitsunfähigkeit ist es dem Arbeitgeber allerdings nicht schlechthin untersagt, mit dem erkrankten Arbeitnehmer in einem zeitlich angemessenen Umfang in Kontakt zu treten, um mit ihm im Rahmen der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen die Möglichkeiten der weiteren Beschäftigung nach dem Ende der Arbeitsunfähigkeit zu erörtern. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber hierfür ein berechtigtes Interesse aufzeigt. Der arbeitsunfähige Arbeitnehmer ist jedoch nicht verpflichtet, hierzu auf

Anweisung des Arbeitgebers im Betrieb zu erscheinen, es sei denn, dies ist ausnahmsweise aus betrieblichen Gründen unverzichtbar und der Arbeitnehmer ist dazu gesundheitlich in der Lage. ..."

Das BAG nimmt also durchaus eine Differenzierung vor und verbietet es dem Arbeitgeber insbesondere nicht, mit dem Arbeitnehmer auch während dessen Arbeitsunfähigkeit in Kontakt zu treten. Dennoch ist die Entscheidung sehr dogmatisch, da es in vielen Fällen von Arbeitsunfähigkeit dem Arbeitnehmer sicherlich ohne Weiteres möglich wäre, im Betrieb zu erscheinen; man denke nur an den Maurer mit (dem nicht mehr frisch) gebrochenem Arm.

IMPRESSUM

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