

PA – PRAXISWISSEN ARBEITSRECHT

Liebe Leserinnen und Leser,

in dieser Ausgabe stelle ich Ihnen zwei Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts vor, in denen es Vorgaben des EuGH und des BVerfG umsetzt, und ein weiteres Urteil, mit dem ein Senat seine Rechtsprechung ändert.

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zduowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

1 BAG übernimmt Rechtsprechung des EuGH zum Urlaubsabgeltungsanspruch der Erben

(im Anschluss an PA 11/2018, Entscheidung 2)

BAG, Urteil vom 22.01.2019 (9 AZR 45/16), Pressemitteilung Nr. 1/19

Das Bundesarbeitsgericht hat wie zu erwarten die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs übernommen, wonach ein Anspruch auf Urlaubsabgeltung bei Tod des Arbeitnehmers im laufenden Arbeitsverhältnis auf die Erben übergeht. Die Entscheidung des EuGH ist dargestellt in der PA 11/2018, Entscheidung 1. Das BAG weist darauf hin, dass der Anspruch nicht nur den gesetzlichen

Urlaubsanspruch aus dem BUrlG umfasst, sondern auch den Anspruch auf Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen nach dem SGB IX. Außerdem verweist das BAG in dem entschiedenen Fall darauf, dass ebenfalls betroffen ist der Mehrurlaub nach dem TVöD und führt dazu aus:

"... Dem TVöD lässt sich nicht entnehmen, dass dem Erben das

Verfallrisiko für den tariflichen Mehrurlaub bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Tod des Arbeitnehmers zugewiesen ist."

Es ist daher in Arbeitsverträgen darauf zu achten, dass ausdrücklich auch die Vererblichkeit des übergesetzlichen Mehrurlaubs ausgeschlossen wird, wenn diese Folge vermieden werden soll.

2 BAG passt Rechtsprechung zur Vorbeschäftigung bei sachgrundloser Befristung an Vorgaben des BVerfG an

(im Anschluss an PA 07/2018)

BAG, Urteil vom 23.01.2019 (7 AZR 733/16), Pressemitteilung Nr. 3/19

Das Bundesverfassungsgericht hatte die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, wonach eine sachgrundlose Befristung auch dann zulässig sein soll, wenn mit demselben Arbeitgeber mehr als drei Jahre zuvor schon einmal ein Arbeitsverhältnis bestand, ausgehebelt. Die Entscheidung des BVerfG ist dargestellt in der PA 07/2018. Nun hat das BAG gestützt auf diese Vorgabe der Klage eines Arbeitnehmers stattgegeben. Das BAG hat nun einige Parameter ausgefüllt, welche das BVerfG zunächst nur abstrakt gesetzt hatte und führt dazu aus:

"Die sachgrundlose Befristung eines Arbeitsvertrags ist nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nicht zulässig, wenn zwischen dem Arbeitnehmer und der

Arbeitgeberin bereits acht Jahre zuvor ein Arbeitsverhältnis von etwa eineinhalbjähriger Dauer bestanden hat, das eine vergleichbare Arbeitsaufgabe zum Gegenstand hatte. ...

... Das Verbot der sachgrundlosen Befristung kann danach insbesondere unzumutbar sein, wenn eine Vorbeschäftigung sehr lang zurückliegt, ganz anders geartet war oder von sehr kurzer Dauer gewesen ist. Um einen solchen Fall handelt es sich vorliegend nicht, insbesondere lag das vorangegangene Arbeitsverhältnis acht Jahre und damit nicht sehr lang zurück. Die Beklagte kann sich auch nicht mit Erfolg darauf berufen, die Befristung im Vertrauen auf die im Jahr 2011 ergangenen Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts vereinbart zu haben. Sie musste

bei Abschluss der Verträge mit dem Kläger jedenfalls die Möglichkeit in Betracht ziehen, dass die vom Bundesarbeitsgericht vorgenommene verfassungskonforme Auslegung der Norm vor dem Bundesverfassungsgericht keinen Bestand haben könnte."

Klar ist also schon einmal, dass acht Jahre keine genügende Zeitspanne sind, ein Arbeitsverhältnis von eineinhalb Jahren Dauer nicht sehr kurz ist und eine Art "Bestands-" oder "Vertrauensschutz" nicht gewährt wird. Die Rechtsprechung wird diese Kriterien und auch das weitere Kriterium, wann eine vergleichbare Arbeitsaufgabe gegeben ist, in Zukunft noch weiter konkretisieren.

3 Rechtsprechungsänderung des 10. Senats: Mehrarbeitsvergütung bei Teilzeitarbeit

BAG, Urteil vom 19.12.2018 (10 AZR 231/18), Pressemitteilung Nr. 70/18

Vorinstanz: LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 26. Januar 2018 (2 Sa 1365/17)

Mit Urteil vom 23. März 2017 (6 AZR 161/16) hatte der 6. Senat des BAG entschieden, dass Arbeitnehmern auch dann tarifvertragliche Mehrarbeitszuschläge zustehen, wenn diese in Teilzeit tätig sind, aber die Arbeitszeit mit Überstunden die Arbeitszeit einer Vollzeitstätigkeit nicht überschreitet. Mit Urteil vom 26. April 2017 (10 AZR 589/15) hat dann der 10. Senat des BAG die gegenteilige Auffassung vertreten. Das ist im Hinblick auf eine einheitliche obergerichtliche Rechtsprechung nicht hilfreich. Die Senate sind in diesen Fällen gehalten, den gemeinsamen Senat anzurufen, um eine Einheitlichkeit herzustellen. Nur lassen sich die Senate aber nicht gerne ihre Rechtsprechung vorgeben

und nehmen schon die Vorgaben des EuGH und des BVerfG (s. die beiden Entscheidungen oben) allenfalls zähneknirschend hin. Nun hat der 10. Senat nachgegeben, seine Rechtsprechung aufgegeben und sich der Rechtsprechung des 6. Senats angeschlossen:

"Eine Regelung in einem Tarifvertrag kann im Einklang mit § 4 Abs. 1 TzBfG dahin auszulegen sein, dass Mehrarbeitszuschläge bei Teilzeitbeschäftigten für die Arbeitszeit geschuldet sind, die über die Teilzeitquote hinausgeht, die Arbeitszeit einer Vollzeitstätigkeit jedoch nicht überschreitet. ...*

... Teilzeitbeschäftigte würden benachteiligt, wenn die Zahl der Arbeitsstunden, von der an ein Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung entsteht, nicht proportional zu ihrer vereinbarten Arbeitszeit vermindert würde. Der Zehnte Senat gibt seine gegenläufige Ansicht auf ... Er schließt sich der Auffassung des Sechsten Senats an ..."

IMPRESSUM

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