

PA – Praxiswissen Arbeitsrecht

Liebe Leserinnen und Leser, willkommen zur vorletzten Ausgabe der PA im Jahr 2010.

Das Urlaubsrecht wird uns noch eine Zeit lang nicht loslassen: Stück für Stück wird das gesetzliche Urlaubsrecht durch richterliche Rechtsfortbildung neu definiert und damit der Rechtsprechung des EuGH angepasst. Letzterer hat nun ebenfalls eine weitere offene Frage klargestellt, die allerdings nicht das Urlaubsrecht betrifft. Und manchmal sind auch Entscheidungen zu diskutieren, die sich auf den ersten Blick als bloßes Kuriosum darstellen.

Die PA präsentiert sich zudem in neuem Gewand. Auch die Internetseite wurde entsprechend überarbeitet.

Eine informative Lektüre wünscht Ihnen

Ihr Stefan von Zdurowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Mehrurlaub ist ohne Regelung wie Mindesturlaub zu behandeln

BAG, Urteil vom 04.05.2010 (9 AZR 183/09) = NZA 17/2010 vom 15.09.2010, Seiten 1011 ff.

Das BAG hat hier gleich zwei Grundsätze aufgestellt:

Zum einen kann das Schicksal von Mehrurlaubsansprüchen, welche den gesetzlichen Mindesturlaub nach § 3 Abs. 1 BUrlG übersteigen, sowohl hinsichtlich des Verfalls des Urlaubs als auch des Verfalls der Urlaubsabgeltungsansprüche frei geregelt werden. Diese Regelungsfreiheit soll durch § 7 Abs. 3 und 4 BUrlG nicht beschränkt sein, wonach gesetzliche Mindesturlaubsansprüche nur bei Vorliegen dringender betrieblicher oder persönlicher Gründe überhaupt in das folgende Kalenderjahr übertragen werden und dann zum 31. März des Folgejahres verfallen, und wonach

Urlaub abgegolten werden muss, wenn er wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr gewährt werden konnte. Dies ermöglicht eine Formulierung einer arbeitsvertraglichen Urlaubsregelung wie in PA 07/2010 vom 10. Juli 2010 vorgeschlagen, eröffnet aber auch weitergehende Gestaltungsspielräume.

Zum anderen sagt das BAG, dass der übergesetzliche Mehrurlaub, also der über 24 Werktage/20 Arbeitstage jährlich hinausgehende Urlaubsanspruch, das Schicksal des gesetzlichen Mindesturlaubes hinsichtlich Übertragung, Fortgeltung und Abgeltung teilt, wenn ein diesbezüglicher abweichender Regelungswillen der

Arbeitsvertragsparteien nicht eindeutig ersichtlich ist. Dies dürfte auf alle "Alt"-Verträge zutreffen, welche die Schultzhoff-Entscheidung des EuGH vom 20. Januar 2009 sowie deren Folgen noch nicht berücksichtigen. Liegt eine entsprechende Regelung nicht vor, muss auch der Mehrurlaub abgegolten werden, wenn der Urlaub nach Übertragung auch bis zum 31. März des Folgejahres wegen Arbeitsunfähigkeit nicht genommen werden konnte; ein Verfall findet dann für den gesamten Urlaubsanspruch nicht statt. Für neue Arbeitsverträge sollten demnach entsprechende Regelungen in die oftmals verwendeten Standardverträge eingearbeitet werden.

Automatische Beendigung von Arbeitsverhältnissen bei Erreichen der Regelaltersgrenze von 65 Jahren ist zulässig

EuGH, Urteil vom 12.10.2010 (C-45/09) = NZA 20/2010 vom 28.10.2010, Seiten 1167 ff.

Abgesehen von der befristungsrechtlichen Problematik war noch die Frage offen, ob die Regelung des § 10 Nr. 5 AGG nicht gegen das europarechtliche Diskriminierungsverbot verstößt, indem diese Vorschrift den Arbeitsvertragsparteien erlaubt, eine automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses für den Fall des Erreichens der Regelaltersgrenze zu regeln, bei der eine Rente wegen Alters beantragt werden kann.

Der EuGH hat nun nach einer Vorlage des ArbG Hamburg bezüglich des Arbeitsverhältnisses einer Putzkraft in einer Kaserne, die zwei Stunden pro

Tag zu einem Bruttomonatslohn von 307,48 EUR teilzeitbeschäftigt war entschieden, dass die deutsche Regelung der Gleichbehandlungsrichtlinie des Europarates nicht entgegensteht, da sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel der Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik gerechtfertigt ist.

Allerdings sagt der EuGH auch, dass die Nutzung dieser Ermächtigung des § 10 Nr. 5 AGG ebenfalls der Prüfung zu unterziehen ist und auch gemäß den Anforderungen der EU-Richtlinie in angemessener und erforderlicher Weise ein legitimes Ziel verfolgen muss.

Künftig muss daher weiterhin auch in jedem Einzelfall geprüft werden, ob die Vertragsklausel ein legitimes Ziel des Arbeitgebers verfolgt.

Im verschiedenen Fall sah ein Tarifvertrag die Beendigung mit Eintritt des Rentenalters vor. Nach Auskunft des tarifschließenden Verbandes sollten mit dieser Regelung die Einstellung jüngerer Arbeitnehmer begünstigt sowie eine Nachwuchsplanung und eine ausgewogene Altersstruktur ermöglicht werden.

Diese Ziele sah der EuGH als legitime Ziele an.

Jede Kündigung ohne vorherige Anhörung des Arbeitnehmers formell unwirksam?

ArbG Gelsenkirchen, Urteil vom 17.03.2010 (2 Ca 319/10) = NZA 20/2010 vom 28.10.2010, Seiten 1178 ff.

Es ist nach 1998 und 2007 erneut geschehen: Gegen die ständige Rechtsprechung des BAG entscheidet das ArbG Gelsenkirchen, dass eine Kündigung ohne vorherige Anhörung des Arbeitgebers formell unwirksam ist, weil dies Treu und Glauben (§ 242 BGB) und dem Gebot des § 82 Abs. 1 BetrVG ("Der Arbeitnehmer hat das Recht, in betrieblichen Angelegenheiten, die seine Person betreffen, von den nach Maßgabe des organisatorischen Aufbaus des Betriebs hierfür zuständigen Personen gehört zu werden. Er ist berechtigt, zu Maßnahmen des Arbeitgebers, die ihn betreffen, Stellung zu nehmen sowie Vorschläge für die Gestaltung des Arbeitsplatzes und des Arbeitsablaufs zu machen.") widerspreche. Auch das ArbG Dortmund hatte sich 2008 dieser

Auffassung angeschlossen. Demnach sei § 82 BetrVG sowohl in betriebsratslosen Betrieben als auch in Kleinbetrieben, die nicht dem KSchG unterliegen, anwendbar und zwingend. Weitergehend als die älteren Entscheidungen führt das ArbG Gelsenkirchen nun jedoch auch die Europäische Sozialrechtscharta an, die erst am 1. Dezember 2009, also dreieinhalb Monate vor Erlass des Urteils, in Kraft getreten war. Auf diese Problematik wurde bereits in PA 04/2010 ("Kippt die Kleinunternehmerklausel des § 23 Abs. 1 KSchG im Licht der Europäischen Grundrechtscharta?"), wenn auch nicht in genau diesem Zusammenhang, verwiesen.

Die Auffassung des ArbG Gelsenkirchen ist aus meiner Sicht an vielen Punkten angreifbar und steht allein. Nicht auszuschließen ist indes, dass sich künftig verstärkt Arbeitnehmer in Betrieben ohne Kündigungsschutz oder in der Probezeit just auf diese Instanzrechtsprechung berufen werden. Wie dann die Arbeitsgerichte regional entscheiden werden, ist kaum absehbar.

IMPRESSUM

Herausgeber und Bearbeiter:
Rechtsanwalt Stefan von Zdurowski
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Konstanzer Strasse 10
10707 Berlin-Wilmersdorf
www.praxiswissen-arbeitsrecht.de
info@praxiswissen-arbeitsrecht.de