

PA – Praxiswissen Arbeitsrecht

Liebe Leserinnen und Leser,

die vierte Ausgabe der PA im Jahr 2011 beschäftigt sich mit zwei Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts, welche weitreichende Folgen für Arbeitgeber wie Arbeitnehmer haben. Ein kurzer Ausblick auf zwei bereits mit Spannung erwartete Entscheidungen des EuGH und des BAG betrifft erneut das Urlaubsrecht.

Ich wünsche Ihnen wie immer eine informative Lektüre,

Ihr Stefan von Zduowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht.

Ausschlussfristen im Tarifvertrag des Entleiherbetriebes gelten nicht für Equal-Pay-Anspruch des Leiharbeitnehmers BAG, Urteil vom 23.03.2011 (5 AZR 7/10), Pressemitteilung des BAG Nr. 20/11

Ich hatte in PA 01/2011 berichtet: Am 14.12.2010 beschloss das BAG, dass die Tarifgemeinschaft CGZP nicht tariffähig ist, was zur Folge hatte, dass damit alle von den Gewerkschaften dieser Gemeinschaft geschlossenen Tarifverträge nichtig sind. Betroffen sind nahezu alle Firmen der Zeitarbeitsbranche, für die seither nach dem Equal-Pay-Grundsatz gilt, der nur durch einen Tarifvertrag abgelöst werden könnte, dass die Leiharbeiter nun nach den Konditionen bezahlt werden müssen, die vergleichbare Arbeitnehmer der Stammebelegschaft des Entleiherbetriebes erhalten. Hier droht vielen Firmen das wirtschaftliche Aus, da allein aufgrund der zu bildenden Rückstellungen eine

bilanzielle Überschuldung vorliegt, ganz zu schweigen davon, dass die Verträge der Verleiherfirmen mit den Entleiherbetrieben unter Berücksichtigung der vermeintlichen Geltung der mit der CGZP geschlossenen Tarifverträge kalkuliert sind. Selbst wenn einzelne Arbeitnehmer hier nicht auf ihr Recht pochen, sei es weil sie ihr Recht nicht kennen oder weil sie Angst um ihren Arbeitsplatz haben, haben die Rentenversicherer bereits angekündigt, die höheren Sozialabgaben prüfen und geltend machen zu wollen. Nun kommt eine weitere Hiobsbotschaft des BAG: Wenn die Mitarbeiter schon nach den Tarifverträgen der Entleiherbetriebe bezahlt werden müssen, war die Hoffnung der Personalverleiher,

dass dann auch die dort regelmäßig enthaltenen Ausschlussfristen gelten würden und somit zumindest für die Vergangenheit nur ein kleiner Zeitraum rückwirkend betroffen wäre. Nicht so das BAG, welches die Sache zwar zur weiteren Tatsachenfeststellung an das Landesarbeitsgericht zurückverwies, dabei jedoch grundsätzlich entschieden hat, dass nach europarechtskonformer Auslegung zu den wesentlichen Arbeitsbedingungen im Sinne des § 10 Abs. 4 AÜG nicht die im Entleiherbetrieb geltenden Ausschlussfristen gehören. Der in aller Regel höhere Lohnanspruch der Leiharbeiter wird somit rückwirkend nur noch durch die dreijährige Verjährungsfrist begrenzt.

Sachgrundlose Befristung auch bei Vorbeschäftigung möglich, wenn diese mehr als drei Jahre zurückliegt BAG, Urteil vom 06.04.2011 (7 AZR 716/09), Pressemitteilung des BAG Nr. 25/11

Bislang war sich die Rechtsprechung darin einig, dass eine sachgrundlose Befristung eines Arbeitsvertrages nur dann möglich war, wenn mit dem Arbeitnehmer "lebenslang" noch niemals zuvor ein Arbeitsverhältnis bestanden hatte, auch nicht für einen einzigen Tag. Dies verursachte gerade in sehr großen Betrieben immer Probleme, da im Zuge der Einstellung oft nicht genaue Rekonstruktionen über sehr lange Zeiträume möglich waren.

Nun ist das BAG von dieser Rechtsprechung abgekehrt und hat entschieden, dass in verfassungskonformer Auslegung des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG eine Vorbeschäftigung nicht mehr zu berücksichtigen ist, wenn ein früheres Arbeitsverhältnis mehr als drei Jahre zurückliegt. Es sei dann nicht mehr ein Missbrauch des Befristungsrechts durch Arbeitgeber bei dem Zeitrahmen hat sich das BAG an der regelmäßigen Verjährungsfrist orientiert.

Dass BAG hat dabei auch ganz wirtschaftliche Erwägungen in den Vordergrund gestellt und die verfassungskonforme Auslegung auch darauf gestützt, dass einerseits dem Arbeitgeber eine bessere Reaktion auf schwankende Auftragslagen und wechselnde Marktbedingungen zu ermöglichen ist, und andererseits für den Arbeitnehmer eine Befristung eine Brücke zur Dauerbeschäftigung darstellen kann.

Ausblick Urlaubsrecht

Entscheidung des EuGH zur Zeitdauer des An sammelns von Urlaub bei Dauererkrankung am 03.05.2011 erwartet

In der Vorschau der PA 07/2010 habe ich von dem Vorabentscheidungsersuchen des LAG Hamm an den EuGH berichtet, in dem das LAG Hamm Zweifel daran geäußert hat, dass Arbeitnehmer Urlaub ohne zeitliche Begrenzung ansammeln können, wenn diese Urlaub in mehreren Jahren wegen einer Erkrankung nicht nehmen konnten.

Über diese Frage wird der EuGH nunmehr voraussichtlich am 03.05.2011 abschließend entscheiden, wie mir eine Vorsitzende Richterin des LAG Hamm vergangene Woche anlässlich eines Verhandlungstermins in einer Berufungssache, in der es um die Verfallbarkeit von Urlaubsabgeltungsansprüchen geht, berichtete. Das LAG Hamm wird als Beteiligter des Verfahrens über die Termine stets

unterrichtet. Wie die Richterin mitteilte, sind zwar bislang alle Voten wohl so zu verstehen, dass ein zeitlich unbegrenztes Ansammeln nicht möglich sei, die Stellungnahme des Generalanwaltes steht aber wohl noch aus. Wie der EuGH letztlich entscheiden wird und gegebenenfalls welche zeitliche Grenze er einführen wird, ist vollkommen offen.

Entscheidung des BAG zur Verfallbarkeit von Urlaubsabgeltungsansprüchen am 04.08.2011 erwartet

Eine ebenso spannende Entscheidung wird die des BAG zu der Frage sein, ob Urlaubsabgeltungsansprüche, die nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei offenen Urlaubsansprüchen entstehen, aufgrund tarifvertraglicher Ausschlussfristen verfallen können. Hier sind sich alle Beobachter allerdings weitgehend einig, dass das BAG am 04.08.2011 in der ersten Entscheidung hierzu den Landesarbeitsgerichten folgen und den Verfall bestätigen wird (s. hierzu die Entscheidungsbesprechungen in PA 03/2011).

IMPRESSUM

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