

PA – Praxiswissen Arbeitsrecht

Liebe Leserinnen und Leser,

die PA Nr. 9 im Jahr 2011 beschäftigt sich ein weiteres Mal mit der Tariffähigkeit der CGZP, während die betroffenen Ver- und Entleiher wegen des Equal-Pay-Anspruchs der beschäftigten Leiharbeitnehmer bereits von der Rentenversicherung in Anspruch genommen werden. Ein weiteres Thema ist erneut der Urlaub, wo immer mehr Licht in das Dickicht der neuen Rechtsprechung nach der Schultz-Hoff-Entscheidung des EuGH kommt. Schließlich wieder Emmely, wonach man bei langer Betriebszugehörigkeit künftig wohl nur noch abmahnen kann, wo früher gekündigt werden durfte.

Ich wünsche Ihnen wie immer eine informative Lektüre,

Ihr Stefan von Zdurowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht.

Tariffähigkeit fehlte der CGZP auch am 22.07.2003

ArbG Berlin, Beschluss vom 08.09.2011, (63 BV 9415/08), Pressemitteilung Nr. 38/11 vom 08.09.2011

Erneut (s. a. PA 01, 05 und 06/2011) hat das Arbeitsgericht Berlin über die früheren Tarifabschlüsse der Christlichen Gewerkschaft Zeitarbeit und Personal-Service-Agenturen (CGZP)

entschieden. Diesmal ging es um den Tarifabschluss vom 22. Juli 2003. Und auch hier ist die Tariffähigkeit der Gewerkschaft nach gerichtlicher Prüfung der Satzung der CGZP vom

11. Dezember 2002 verneint worden. Der Beschluss ist noch nicht rechtskräftig.

Urlaubsabgeltung unterliegt einzel- und tarifvertraglichen Ausschlussfristen

BAG, Urteil vom 09.08.2011 (9 AZR 352/10), Pressemitteilung Nr. 63/11

Nach diesem neuen Urteil des Bundesarbeitsgerichts unterliegen Urlaubsabgeltungsansprüche nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowohl einzel-

vertraglichen als auch tarifvertraglichen Ausschlussfristen (s. a. PA 03/2011), weil sie nicht Surrogat des Urlaubsanspruchs, sondern nur eine reine Geld-

forderung darstellen. Dies gilt nach dem BAG auch für die Abgeltung des unabdingbaren gesetzlichen Mindesturlaubs.

Befristung von Urlaubsansprüchen auch hinsichtlich des aus früheren Zeiträumen stammenden Urlaubs

BAG, Urteil vom 09.08.2011 (9 AZR 425/10), Pressemitteilung Nr. 64/11

Mit diesem Urteil hat das BAG klargestellt, dass für angesammelten Urlaub aus Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nichts anderes gilt als für neu erworbenen Urlaub bei Arbeitsfähigkeit. Im vorliegenden Fall war der Arbeitnehmer vom 11. Januar 2005 bis zum 6. Juni 2008 dauerhaft erkrankt und nahm hiernach die Arbeit wieder auf. Im Jahr 2008 beantragte der Arbeitnehmer sodann für das laufende Urlaubsjahr 30 Urlaubstage, welche die Arbeitnehmerin auch gewährte. Später

(offenbar erst im Jahr 2009) begehrte der Arbeitnehmer dann die gerichtliche Feststellung, dass ihm aus den Jahren 2005 bis 2007 noch Anspruch auf 90 Urlaubstage zustehen. Dem erteilte das BAG wie schon die Vorinstanzen eine Absage. Denn nach wie vor gilt der Grundsatz, dass Urlaub zum Jahresende verfällt, wenn er nicht genommen wird, obwohl er hätte genommen werden können. Nach wie vor gilt auch, dass eine Übertragung bis zum 31. März des Folgejahres statt-

finden kann, wenn außer einer Krankheit besondere Umstände vorliegen, wegen derer der Urlaub nicht genommen werden konnte. Hier hatte der Arbeitnehmer nach seiner Gesundung noch im Jahr 2008 genügend Zeit, um neben den 30 Tagen Urlaub für 2008 auch noch die weiteren 90 Tage für die Vorjahre zu nehmen. Da er dies bei der Arbeitgeberin nicht beantragte, war sein Urlaub zum Jahresende, spätestens jedoch zum 31. März 2009 verfallen.

Kündigung trotz angedrohter Krankmeldung unwirksam

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 11.03.2011 (9 Sa 692/10), schnellbrief Arbeitsrecht 14/2011

Der Arbeitgeber hatte wegen eines drohenden Unwetters den Abbau eines Gerüstes an einem Samstag angeordnet. Der Arbeitnehmer, ein 50-jähriger Gerüstbauer, der seit 31 Jahren bei dem Arbeitgeber beschäftigt war, sagte daraufhin: *"Ich komme nicht oder willst Du, dass ich mich krank melde?"* Daraufhin sprach der Arbeitgeber eine ordentliche Kündigung wegen der angekündigten Arbeitsunfähigkeit aus.

Das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz stellte zwar fest, dass die An- kündigung einer zu diesem Zeitpunkt nicht bestehenden Krankheit grundsätz- lich geeignet sei, einen wichtigen

Grund sogar für eine außerordentliche Kündigung darzustellen, erst recht also für eine ordentliche Kündigung, und das ein solches Verhalten das Ver- trauensverhältnis beeinträchtigt und eine Störung des Arbeitsverhältnisses bewirkt.

Dennoch bediente sich das LAG sodann an der "Emmely-Entscheidung" des BAG, auf welches es in dem Urteil auch ausdrücklich verweist, und be- trachtete die Kündigung nicht als sozial gerechtfertigt. Denn hier sei zum einen die lange, beanstandungsfreie Be- triebzugehörigkeit des Arbeitnehmers im Rahmen der Interessenabwägung unter Berücksichtigung des Grund-

satzes der Verhältnismäßigkeit zu be- rücksichtigen, und zum anderen das Alter des Klägers, der nur noch geringe Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben dürfte. Aus diesen Gründen hielt es das LAG für zumutbar, dass das Arbeits- verhältnis fortgesetzt wird, da das in über 30 Jahren erworbene Vertrauen durch diesen einmaligen Vorfall nicht so erschüttert würde, dass ein störungsfreies Miteinander nicht mehr möglich sei. Eine Abmahnung hätte nach Auffassung des LAG ausgereicht, um den Arbeitnehmer von weiteren Pflichtverstößen abzuhalten, da es sich um ein steuerbares Verhalten ge- handelt hatte.

HINWEIS: Das Urteil des BAG im Fall der Supermarktkassiererin Emmely vom 10. Juni 2010 hat schon weite Kreise gezogen (s. PA 10/2010 und 05/2011). Künftig wird man vor allen Kündigungen aus verhaltensbedingten Gründen stets prüfen müssen, ob aufgrund der Dauer der Betriebszugehörigkeit und des damit verbundenen "Vertrauensbonus" nicht nur eine Abmahnung in Betracht kommt. Insoweit hat sich hier die Instanzrechtsprechung bereits erheblich geändert. Eine Einschätzung der Erfolgsaussichten ist dabei kaum noch möglich.

IMPRESSUM

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