

PA – PRAXISWISSEN ARBEITSRECHT

Liebe Leserinnen und Leser,

das Bundesarbeitsgericht beendet eine frühere Rechtsprechung, die stets zu einem Spagat in Abfindungsvergleichen zwang. Das Urlaubsrecht bleibt damit weiterhin im Fluss. In einer weiteren Entscheidung stellt das Bundesarbeitsgericht außerdem einmal mehr den Charakter des Arbeitsverhältnisses heraus, wonach der Arbeitnehmer nur die Arbeitsleistung an sich, aber in Abgrenzung zum Werkvertrag nicht unbedingt einen Arbeitserfolg schuldet.

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zduowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

1 Arbeitnehmer können auf Urlaubsabgeltung verzichten

BAG, Urteil vom 14.05.2013 (9 AZR 844/11), Pressemitteilung Nr. 33/13

Einerseits scheint erstaunlich, dass diese Feststellung vom Bundesarbeitsgericht überhaupt getroffen werden muss, andererseits war dies in der Tat immer ein Streitpunkt und problematisch vor allem im Rahmen des Abschlusses gerichtlicher Vergleiche, bei denen man sich dergestalt behelfen hat, dass man einen vom BAG schon früher für zulässig erachteten Tatsachenvergleich schloss, indem man vereinbarte, dass der Urlaub vollständig gewährt und genommen worden war. Nun ist klar: es darf auch ein Verzicht sein.

Worum geht es: Der Arbeitnehmer hatte gegen eine ordentliche Kündigung geklagt. Im Prozess schlossen die Parteien am 29. Juni 2010 einen Vergleich, wonach der Kläger eine Abfindung von 11.500 EUR erhält und damit "alle wechselseitigen finanziellen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis,

gleich ob bekannt oder unbekannt und gleich aus welchem Rechtsgrund, erledigt sind". Exakt einen Monat nach Abschluss dieses Vergleiches machte der Kläger mit Schreiben vom 29. Juli 2010 Urlaubsabgeltungsansprüche für die Jahre 2006 bis 2008 in Höhe von 10.656,72 EUR geltend. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, dass Sächsische Landesarbeitsgericht gab der Klage sodann jedoch in Höhe von 6.543,60 EUR statt. Das LAG stand dabei auf dem Standpunkt, dass gemäß § 13 Abs. 1 Satz 3 BUrlG ("*Im Übrigen kann ... von den Bestimmungen dieses Gesetzes nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden.*") eine Regelung zu Ungunsten des Arbeitnehmers unwirksam ist, so dass die allgemeine Ausgleichsklausel des Vergleiches die Urlaubsabgeltung nicht erfassen konnte.

Das BAG führt nun dazu aus:

"Ist das Arbeitsverhältnis beendet und ein Anspruch des Arbeitnehmers gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG auf Abgeltung des gesetzlichen Erholungsurlaubs entstanden, kann der Arbeitnehmer auf diesen Anspruch grundsätzlich verzichten. Gemäß § 13 Abs. 1 Satz 3 BUrlG kann von der Regelung in § 7 Abs. 4 BUrlG, wonach der Urlaub abzugelten ist, wenn er wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden kann, zwar nicht zu Ungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden. Jedoch hindert diese Regelung nur einzelvertragliche Abreden, die das Entstehen von Urlaubsabgeltungsansprüchen ausschließen. Hatte der Arbeitnehmer die Möglichkeit, Urlaubsabgeltung in Anspruch zu nehmen und sieht er davon ab, steht auch Unionsrecht einem Verzicht des Arbeitnehmers auf Urlaubsabgeltung nicht entgegen. ..."

2 Der zeitliche Aspekt der Arbeitsverpflichtung

BAG, Urteil vom 15.05.2013 (10 AZR 325/12), Pressemitteilung Nr. 34/13

Arbeit ohne Arbeitszeit? Hört sich seltsam an, wäre auch seltsam, nicht jedoch nach Ansicht dieser Arbeitnehmerin mit einem Jahresgehalt von immerhin etwa 95.000 EUR:

Der Arbeitsvertrag sah vor, dass die Arbeitnehmerin "... auch außerhalb der betriebsüblichen Arbeitszeit tätig ... werden" muss und enthielt ansonsten keine weiteren Bestimmungen zur Arbeitszeit. Bis Herbst 2010 hatte die Arbeitnehmerin nach Angaben des Arbeitgebers knapp 700 Minusstunden angehäuft und wurde seither aufgefordert, die wöchentliche Arbeitszeit von 38 Stunden einzuhalten. Im Dezember 2010 und Januar 2011 kürzte der Arbeitgeber daraufhin die Gehälter der Arbeitnehmerin um insgesamt ca.

7.000 EUR, weil die Arbeitspflicht nicht vollständig erfüllt wurde und die Arbeitnehmerin im Dezember nur 19,8 und im Januar nur 5,5 Stunden gearbeitet habe.

Die Arbeitnehmerin fühlte sich dadurch offenbar grob ungerechtfertigt behandelt und erhob Klage, mit der sie geltend machte, dass sie vertraglich nicht dazu verpflichtet sei, 38 Wochenstunden zu arbeiten. Sie trug vor, dass sie nicht zu bestimmten Tagen und Zeiten im Betrieb sein müsse, weil ihre Arbeit nicht in Zeiteinheiten zu messen sei und sie ihre Arbeitspflicht durch Erledigung der übertragenen Aufgaben erfülle, so dass sie auch Anspruch auf das volle Gehalt habe.

Nun, dies sahen alle drei Instanzen anders. Das BAG führt dazu aus:

"Ist in einem Arbeitsvertrag die Dauer der Arbeitszeit nicht ausdrücklich geregelt, so gilt die betriebsübliche Arbeitszeit als vereinbart. Nach ihr bemessen sich die Pflichten des Arbeitnehmers zur Arbeitsleistung und des Arbeitgebers zur Zahlung der Vergütung. ... Der Arbeitsvertrag der Parteien setzt als Maß der zu leistenden Arbeit die betriebsübliche Arbeitszeit voraus. Anhaltspunkte für die Vereinbarung einer dem Zeitmaß entthobenen Arbeitspflicht bestehen nicht. Die Beklagte ist nicht verpflichtet, Vergütung für Zeiten zu leisten, in denen die Klägerin nicht gearbeitet hat."

3 Schmerzensgeld für Persönlichkeitsverletzung (sog. Mobbing)

ArbG Siegburg, Urteil vom 11.10.2012 (1 Ca 1310/12), Pressemitteilung Nr. 1/2013

Das Arbeitsgericht hat eine GmbH sowie dessen Geschäftsführer wegen Mobbing zu einem Schmerzensgeld von 7.000 EUR verurteilt. Der IT-Mitarbeiter war seit über 10 Jahren in der Firma beschäftigt, zuletzt als Bereichsleiter. Nachdem er sich über Unterbeschäftigung beklagt hatte,

wurde er angewiesen, täglich Arbeitsberichte zu verfassen und Elektroschrott zu sortieren. Nach Zuspitzung des Konflikts war er mehrere Jahre arbeitsunfähig und in psychotherapeutischer Behandlung. Ein BEM-Gespräch brach der Arbeitgeber zuletzt ab.

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