

PA – PRAXISWISSEN ARBEITSRECHT

Liebe Leserinnen und Leser,

der Europäische Gerichtshof hat eine Entscheidung zur Vererblichkeit von Urlaubsabgeltungsansprüchen getroffen, womit eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 20. September 2011 überholt ist. Eine weitere Entscheidung betrifft den Anspruch auf einen Folgearbeitsvertrag bei Benachteiligung von befristet beschäftigten Betriebsratsmitgliedern.

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zduowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

1 Der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub geht mit dem Tod des Arbeitnehmers nicht unter

(im Anschluss an PA 02/2011, Entscheidung 4, sowie PA 10/2011, Entscheidung 1)

EuGH, Urteil in der Rechtssache C-118/13, Pressemitteilung Nr. 83/14 vom 12.06.2014

Zunächst war aufgrund des sich seit der berühmten Schultz-Hoff-Entscheidung des EuGH in Änderung befindlichen nationalen Urlaubsrechts das LAG Hamm vorgeprescht und hatte aus dem Urteil vom 20. Januar 2009 geschlossen, dass Urlaubsansprüche grundsätzlich vererblich seien. Diese Entscheidung hatte mich seinerzeit veranlasst, Arbeitgebern vorsorglich einen entsprechenden Zusatz an eine arbeitsvertragliche Urlaubsregelung (s. Rechtstipp in der PA 07/2010, Seite 2) an die Hand zu geben. (PA 02/2011, Entscheidung 4.)

Das BAG hatte dann jedoch festgestellt, dass in diesem Fall eine Vererblichkeit nicht gegeben war, weil der Urlaubsanspruch mit dem Tod des Arbeitnehmers erlischt und sich nicht in einen Abgeltungsanspruch umwandelt. Dies hatte mich veranlasst, den Zusatz der Urlaubsklausel noch einmal zu überarbeiten, da offensichtlich, wie die Rechtslage in einer anderen Fallkonstellation wäre, wenn bereits eine Umwandlung in einen Abgeltungsanspruch stattgefunden hätte. (PA 10/2011, Entscheidung 1.)

Nun hat der EuGH entschieden, dass es nicht darauf ankommt, ob das Arbeitsverhältnis bei dem Tod des Arbeitnehmers noch besteht und ob der Arbeitnehmer einen Abgeltungsantrag gestellt hat, sondern dass in jedem Falle ein Abgeltungsanspruch

begründet wird, der von den Erben geltend gemacht werden kann. Der EuGH führt in der Pressemitteilung auszugsweise aus:

"... Herr Bollacke war vom 1. August 1998 bis zu seinem Tod am 19. November 2010 bei dem Unternehmen K+K beschäftigt. Von 2009 bis zu seinem Tod war er aufgrund einer schweren Erkrankung mit Unterbrechungen arbeitsunfähig. Bis er starb hatte er 140,5 Tage offenen Jahresurlaub angesammelt. Die Witwe von Herrn Bollacke forderte von K+K eine Abgeltung für den von ihrem Ehegatten nicht genommenen Jahresurlaub. Das Unternehmen wies die Forderung zurück und äußerte Zweifel an der Vererblichkeit der Abgeltung. ...

In seinem heutigen Urteil erinnert der Gerichtshof daran, dass der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub ein besonders bedeutsamer Grundsatz des Sozialrechts ist und dass die Ansprüche auf Jahresurlaub und auf Bezahlung während des Urlaubs zwei Aspekte eines einzigen Anspruchs darstellen.

... Das Unionsrecht steht einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten entgegen, nach denen dem Arbeitnehmer am Ende des Arbeitsverhältnisses keine finanzielle Vergütung geschuldet wird, obwohl er krankheitsbedingt nicht in

den Genuss seines bezahlten Jahresurlaubs kommen konnte. ...

Ein finanzieller Ausgleich im Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Tod des Arbeitnehmers stellt die praktische Wirksamkeit des Urlaubsanspruchs sicher. Der unwäg- bare Eintritt des Todes des Arbeitnehmers darf nicht rückwirkend zum vollständigen Verlust des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub führen.

Der Gerichtshof stellt deshalb klar, dass das Unionsrecht einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten entgegensteht, wonach der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub ohne Begründung eines Abgeltungsanspruchs für nicht genommenen Urlaub untergeht, wenn das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers endet.

Er stellt weiter fest, dass diese Abgeltung nicht davon abhängt, dass der Betroffene im Vorfeld einen Antrag gestellt hat."

Damit ist aus meiner Sicht jedoch noch nicht entschieden, ob es den Arbeitsvertragsparteien verwehrt ist, die Vererblichkeit des Urlaubes und des Urlaubsabgeltungsanspruches vertraglich auszuschließen. Arbeitgeber, die diese Folge vermeiden möchten, sollten also weiterhin den aktuellen Zusatz (PA 10/2011, Entscheidung 1) zur Urlaubsregelung (PA 07/2010, Rechtstipp, Seite 2) verwenden.

2 Ein befristet beschäftigtes Betriebsratsmitglied hat bei Benachteiligung einen Anspruch auf Abschluss eines Folgevertrags

BAG, Urteil vom 25. Juni 2014 (7 AZR 847/12), Pressemitteilung Nr. 28/14

In diesem Fall war die Klage auf Abschluss eines Folgevertrages des Betriebsratsmitglieds zwar abgewiesen worden, weil eine Benachteiligung durch das Betriebsratsmitglied nicht bewiesen werden konnte. Grundsätzlich hat das BAG aber ausgeführt, dass im Falle einer nachgewiesenen Benachteiligung ein Anspruch auf Abschluss eines – ggfls. befristeten – Folgevertrages besteht. In der Pressemitteilung heißt es auszugsweise:

"Auch die Arbeitsverträge von Betriebsratsmitgliedern können nach Maßgabe des § 14 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) wirksam ohne Sachgrund befristet werden. Die Weigerung des Arbeitgebers, nach Ablauf der Befristung mit dem Betriebsratsmitglied einen Anschlussvertrag abzuschließen, stellt

aber eine unzulässige Benachteiligung dar, wenn sie wegen der Betriebsrats-tätigkeit erfolgt. Das Betriebsratsmit-glied hat in einem solchen Fall einen Anspruch auf Abschluss eines Folge-vertrags.

Nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG ist die Befristung eines Arbeitsvertrags auch ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig. ... Wie der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts bereits mit Urteil vom 5. Dezember 2012 (-7 AZR 698/11-) entschieden hat, gilt das auch für Betriebsratsmitglieder. Deren Betriebsratsamt steht der An-wendung des TzBfG nicht entgegen. Nach § 78 Satz 2 Betriebsverfass-ungsgesetz dürfen aber Betriebsrats-mitglieder wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden.

Eine hiernach verbotene Benachteiligung liegt vor, wenn dem Betriebsrats-mitglied im Anschluss an die Befristung wegen seiner Betriebsrats-tätigkeit der Abschluss eines Folgevertrags verweigert wird. Das Betriebsratsmit-glied hat dann gegen den Arbeitgeber einen gerichtlich durchsetzbaren An-spruch auf Abschluss eines ent-sprechenden Vertrags. Im Prozess liegt die Beweislast für eine unzu-lässige Benachteiligung bei dem Be-triebsratsmitglied, das sich darauf be-ruft. ..."

IMPRESSUM

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