

Gerhart-Hauptmann-Straße 6

99096 Erfurt

Telefon: (0361) 43 05 63 7

E-Mail: recht@raberundcoll.de

Telefax: (0361) 43 05 63 99

In Kooperation mit:



INFO-Post 2/2019

Bisher in 2019 erschienen:

1. Agile Arbeitsmethoden



Wichtige Entscheidungen im Arbeitsrecht

Rechtsanwalt Manfred Raber

Fachanwalt für Bau- und Architektenrecht

Fachanwalt für Arbeitsrecht





Inhaltsverzeichnis

<u>1. Pflicht zur Arbeitszeiterfassung</u>	Seite 3
<u>2. Verfall von Urlaubsansprüchen</u>	Seiten 3 f.
<u>3. Vererbbarkeit von Urlaubsansprüchen</u>	Seiten 4 f.
<u>4. Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts</u>	Seiten 5 f.
<u>5. Arbeitsvertragliche Ausschlussfristen</u>	Seiten 6 f.

1. Pflicht zur Arbeitszeiterfassung **(EuGH 14.05.2019 - C 55/18)**

Schon kurz nach ihrem Bekanntwerden hat eine Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes zu umfangreichen und heftigen Diskussionen in der betrieblichen Praxis geführt, nämlich die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung.

Der EuGH hat in dieser Entscheidung klargestellt, dass jeder Arbeitnehmer ein Recht auf Begrenzung der Höchstarbeitszeit und auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten hat.

Dieses Recht wird durch die Richtlinie 2003/88 EG konkretisiert, welche Mindestvorschriften festlegt.

Die Entscheidung hat zu zahlreichen Nachfragen geführt, was konkret im Einzelfall zu tun ist.

In der betrieblichen Praxis besteht derzeit kein Handlungsbedarf.

Zunächst bedarf es eines objektiven, verlässlichen und zugänglichen Systems, mit dem die vom Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen wird.

Es obliegt folglich den Mitgliedstaaten ein solches System in nationales Recht zu gießen.

Mit anderen Worten:

Die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes wirkt nicht unmittelbar und zwingend auf die bestehenden Arbeitsverhältnisse in Deutschland ein, sondern muss erst durch den Gesetzgeber umgesetzt werden.

2. Verfall von Urlaubsansprüchen **(EuGH 06.11.2018 – C 684/16; BAG 19.02.2019 - 9 AZR 423/16)**

Für den gesetzlichen Mindesturlaubs bestimmt das Bundesurlaubsgesetz, dass der Urlaub im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden muss.

Nach der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts verfiel der vom Arbeitnehmer nicht genommene Urlaub mit Ablauf des Urlaubsjahres, sofern kein Übertragungsgrund vorlag, der es erlaubte, noch bis zum 31.03. des Folgejahres den Urlaub in Anspruch zu nehmen.

Der Verfall des Urlaubs trat also unabhängig davon ein, ob der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor in die Lage versetzt hatte, den Urlaub zu nehmen.

Der EuGH entschied im Jahre 2018, dass es Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG und Art. 31 Abs. 2 GRCh widerspricht, wenn der Arbeitnehmer nach nationalem Recht seinen Urlaubsanspruch

verliert, wenn er es versäumt hat, während des Bezugszeitraums einen Urlaubsantrag zu stellen.

Hieraus wiederum ergibt sich, dass der Urlaub nur dann verfällt, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor konkret und in völliger Transparenz auf seinen Urlaubsanspruch hingewiesen hat.

Das BAG hat in Umsetzung dieser Entscheidung des EuGH festgestellt, dass der Arbeitgeber die Initiativlast für die Verwirklichung des Urlaubsanspruchs hat.

Dies bedeutet, dass der Arbeitgeber rechtzeitig den Arbeitnehmer darüber informieren muss, wie viel Urlaub er noch hat und was passiert, wenn er ihn nicht nimmt.

Es empfiehlt sich daher bereits Mitte des laufenden Urlaubsjahres am besten nach dem 30.06. den Arbeitnehmer gegebenenfalls im Rahmen der Lohnabrechnung auf den aktuellen Stand seiner Urlaubstage hinzuweisen und sollte ein Übertragungsgrund vorgelegen haben, diesen Hinweis noch einmal spätestens zum 31.01. des Folgejahres zu wiederholen, nunmehr mit dem Hinweis, dass spätestens zum 31.03. der Urlaub erlischt.

Unterlässt dies der Arbeitgeber, verfällt der Urlaub nicht.

Auch eine Ausschlussklausel hilft dem Arbeitgeber hinsichtlich des gesetzlichen Mindesturlaubs nicht.

Im schlimmsten Fall laufen dann Urlaubsansprüche soweit nicht verjährt (drei Jahre) auf, weshalb die Hinweispflicht des Arbeitgebers ernst genommen werden sollte.

3. Vererbbarkeit von Urlaubsansprüchen **(EuGH 06.11.2018 – C 569/16; C 570/16; BAG 22.01. 2019 - 9 AZR 149/17)**

Nach der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts stand den Erben eines verstorbenen Arbeitnehmers kein Anspruch auf Urlaubsabgeltung nach dem Bundesurlaubsgesetz zu, wenn das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers endete.

Das BAG begründete dies damit, dass es sich bei dem Urlaubsanspruch um einen höchstpersönlichen Anspruch des Arbeitnehmers handelt, der mit dem Tod des Anspruchsinhabers erlischt.

Nur dann, wenn der Abgeltungsanspruch vor dem Tod des Arbeitnehmers bereits entstanden war, konnte dieser, weil nicht mehr höchstpersönlich, sondern lediglich finanzieller Art auf die Erben übergehen.

Im Jahre 2018 entschied der Europäische Gerichtshof, dass diese Auffassung mit Art. 7 der Richtlinie 2003/88 EG nicht vereinbar ist.

Der einmal erworbene Urlaubsanspruch geht auch durch Tod nicht unter, sondern auf die Erben über.

Das BAG bestätigte dies nunmehr.

Der Freistellungsanspruch geht auf die Erben über und verwandelt sich infolge der durch den Tod bedingten Beendigung des Arbeitsverhältnisses in einen Vergütungsanspruch, sodass die Erben nunmehr in jedem Fall einen Abgeltungsanspruch für noch nicht genommenen Urlaub des verstorbenen Arbeitnehmers haben.

4. Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts (EuGH 28.02.2018 – C 46/17; BAG 20.03.2019 - 7 AZR 98/17)

Die Mehrzahl der Arbeitsverträge enthält eine Regelung, wonach das Arbeitsverhältnis spätestens mit Erreichen der Regelaltersgrenze endet.

Vielfach wollen Arbeitnehmer jedoch darüber hinaus weiterarbeiten, was bei vielen Arbeitgebern angesichts der Situation auf dem Arbeitsmarkt durchaus begrüßt wird.

§ 41 S. 3 SGB VI regelt wie folgt:

„Sieht eine Vereinbarung die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze vor, können die Arbeitsvertragsparteien durch Vereinbarung während des Arbeitsverhältnisses den Beendigungszeitpunkt, gegebenenfalls auch mehrfach, hinausschieben.“

Der Europäische Gerichtshof hatte darüber zu entscheiden, ob diese Regelung mit dem europäischen Recht vereinbar ist und hat dies bejaht.

§ 41 S. 3 SGB VI ist eine zulässige Ausnahme vom Grundsatz der automatischen Beendigung des Arbeitsverhältnisses beim Erreichen der Regelaltersgrenze.

Voraussetzung ist allerdings, dass die Vereinbarung über das Hinausschieben des Zeitpunktes der Beendigung noch während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses erfolgt, dass also das Arbeitsverhältnis nahtlos fortgesetzt wird und die übrigen Vertragsbedingungen in keiner Weise geändert werden.

Dadurch ist gewährleistet, dass der Arbeitnehmer zu den ursprünglichen Bedingungen weiterbeschäftigt wird und gleichzeitig seinen Anspruch auf eine Altersrente behält.

Das BAG hat dies bestätigt.

Die Arbeitsvertragsparteien müssen noch während der Laufzeit des bisherigen Arbeitsverhältnisses eine schriftliche Änderungsvereinbarung abgeschlossen haben, die zu einer nahtlosen Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses führt.

Das BAG hat allerdings offengelassen, ob der Vertragsinhalt tatsächlich unverändert bleiben muss.

Dies ist wichtig, denn oftmals geht der Wunsch des Arbeitnehmers auf Weiterbeschäftigung mit einer Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit einher.

Nach Meinung des BAG ist jedenfalls eine zeitliche Verknüpfung dann nicht gegeben, wenn und soweit die Änderung des Arbeitsvertrages erst sechs Wochen nach dem Änderungsvertrag vereinbart worden ist.

Für das Hinausschieben selbst bedarf es keines Sachgrundes.

Offen bleibt allerdings in welchem zeitlichen Umfang ein Hinausschieben möglich ist, ob es also zulässig ist, das Hinausschieben tatsächlich mehrfach durchzuführen und welche Rolle dabei der Betriebsrat spielt.

Es bleiben also Risiken für den Arbeitgeber, weshalb im jeweiligen Einzelfall anwaltliche Beratung eingeholt werden sollte.

5. Arbeitsvertragliche Ausschlussfristen **(BAG 18.09.2018 - 9 AZR 162/18; BAG 30.01.2019 - 5 AZR 43/18)**

Jeder Arbeitsvertrag sollte arbeitsvertragliche Ausschlussfristen enthalten.

Anderenfalls drohen dem Arbeitgeber, begrenzt lediglich durch die dreijährige Verjährung insbesondere nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Vergütungsverpflichtungen, beispielsweise infolge von Überstunden.

Die Wirksamkeit von arbeitsvertraglichen Ausschlussfristen steht regelmäßig auf dem Prüfstand, insbesondere unter dem Gesichtspunkt des Transparenzgebotes.

Am 01.01.2015 ist das Mindestlohngesetz in Kraft getreten.

Die wenigsten Arbeitgeber haben dies zum Anlass genommen, die arbeitsvertraglichen Ausschlussfristen in den Arbeitsverträgen zu überarbeiten.

Das Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes führte allerdings dazu, dass bis dahin bestehende arbeitsvertragliche Ausschlussfristen unwirksam wurden und zwar ohne Heilungsmöglichkeit mit Wirkung ab 01.01.2015.

Es empfiehlt sich daher zukünftige Arbeitsverträge nach jetzigem Stand mit der folgenden Verfallsklausel abzuschließen bzw. bestehende Verträge wie folgt abzuändern:

„§ __ Verfallsfristen

1.

Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich oder in Textform geltend gemacht worden sind.

2.

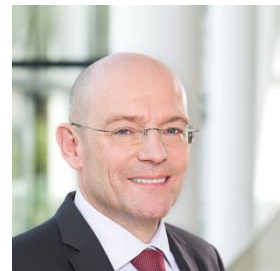
Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von vier Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von drei weiteren Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht worden ist.

3.

Ausgenommen von den vorstehenden Verfallsfristen sind Ansprüche, die auf vorsätzlichem sowie grob fahrlässigem Verhalten beruhen sowie unabdingbare gesetzliche oder sonst unabdingbare Ansprüche.“

Die Rechtssprechungsverfallsklausel hat sich in den letzten Jahren fortentwickelt, weshalb es sich empfiehlt, im Hinblick auf den jeweils aktuellen Stand anwaltlichen Rat einzuholen.

Erfurt, 19.11.2019



Manfred Raber Rechtsanwalt

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Fachanwalt für Bau- und Architektenrecht