

„Neueste Fallstricke im Arbeitsrecht“ - Bei Risiken und Nebenwirkungen fragen Sie Ihren Anwalt

Kreishandwerkerschaft Ravensburg
09.02.2023 – 18:30 Uhr

Rechtsanwalt Dr. Ulrich Hörl
0751 768 791 53
hoerl@dreher-partner.de

Rechtsanwältin Marta Junker
0751 768 791 41
junker@dreher-partner.de



Inhaltsverzeichnis

1. Das neue Nachweisgesetz - Bußgeld bis zu EURO 2.000,00 droht bei der Begründung von Arbeitsverhältnissen
2. Urlaub auf gelben Schein – auch Arbeitgeber haben Rechte
3. Urlaubsansprüche oder: Wann wird es für den Arbeitgeber bitter?
4. Arbeitsverhältnisse mit Rentnern – von der Wiege bis zur Bahre?
5. Kündigung von älteren Arbeitnehmern
6. Grundzüge des Befristungsrechtes
7. Die Kündigung von Arbeitsverhältnissen – Übliche Fehler und Fallstricke
8. Pflicht zur Arbeitszeiterfassung - Paukenschlag des BAG? – Ja, aber nur ganz leise.
9. Darlegungs- und Beweislast im Überstunden-Vergütungsprozess
10. Der Aufhebungsvertrag - Gebot fairen Verhandeln

**Das neue Nachweisgesetz –
Bußgeld bis zu EURO 2.000,00 droht bei der Begründung von
Arbeitsverhältnissen**

1. Das neue Nachweisgesetz

Bisherige Regelungen des Nachweisgesetzes

- Informationspflichten zu Arbeitsvertragsbedingungen:
10 Pflichtangaben
- Zweck: Klarstellung und Streitvermeidung
- bei nicht nachweiskonformen Arbeitsvertrag: spätestens 1 Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses musste AG wesentliche Vertragsbedingungen verschriftlichen und dem AN aushändigen
- Rechtsfolgen bei Verstoß: Praktisch keine, allenfalls prozessuale Folgen in Bezug auf die Beweislast; Schadensersatzanspruch?

1. Das neue Nachweisgesetz

Neuregelungen des Nachweisgesetzes

- Informationspflichten zu Arbeitsvertragsbedingungen:
15 Pflichtangaben – neu ist:
 - **Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts**, einschließlich der Vergütung von Überstunden, der Zuschläge, Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts, die jeweils getrennt anzugeben sind, und deren **Fälligkeit** sowie die **Art der Auszahlung**,
 - sofern vereinbart, die Dauer der **Probezeit**,
 - die vereinbarte **Arbeitszeit**, vereinbarte **Ruhepausen** und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen,

1. Das neue Nachweisgesetz

Neuregelungen des Nachweisgesetzes

- Informationspflichten zu Arbeitsvertragsbedingungen:
15 Pflichtangaben – neu ist:
 - sofern vereinbart, die Möglichkeit der Anordnung von **Überstunden** und deren Voraussetzungen,
 - das **bei der Kündigung** des Arbeitsverhältnisses von Arbeitgeber und Arbeitnehmer **einzuhaltende Verfahren**, mindestens
 - ✓ Schriftformerfordernis
 - ✓ Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses
 - ✓ Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage (3-Wochen ab Kündigungszugang)
- x bei fehlendem Hinweis auf 3-Wochen-Frist:
 - führt nicht zur Unwirksamkeit der Kündigung
 - evtl. beginnt die Klagefrist des § 4 KSchG (3 Wochen nach Zugang der Kündigung) nicht zu laufen, Gerichtsentscheidungen hierzu liegen noch nicht vor
 - alternativ kommt in Betracht, dass Arbeitnehmer gemäß § 5 KSchG einen Antrag auf nachträgliche Zulassung der Klage beim Arbeitsgericht stellen können.

1. Das neue Nachweisgesetz

Neuregelungen des Nachweisgesetzes

- Zweck: Transparenz der Arbeitsbedingungen
- Rechtsfolgen, wenn über bisherige oder geänderte wesentliche Vertragsbedingungen nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig informiert wird:

Bußgeld bis 2.000 € !

1. Das neue Nachweisgesetz

Umsetzung des neuen Nachweisgesetzes

- Müssen jetzt alle (Muster-)Arbeitsverträge geändert werden?
 - Nein, eine Änderung der Arbeitsverträge ist nicht erforderlich.
 - Nachweisgesetz verlangt, dass die wesentlichen Vertragsbedingungen **verschriftlicht** werden.
 - Verschriftlichung muss aber **nicht zwingend im Arbeitsvertrag** erfolgen.
 - Pflichtangaben können auch durch ein **Zusatzdokument** zum Arbeitsvertrag nachgewiesen werden.

1. Das neue Nachweisgesetz

Umsetzung des neuen Nachweisgesetzes

➤ Müssen jetzt alle (Muster-)Arbeitsverträge geändert werden?

Vorteile eines Zusatzdokuments (= Nachweisschreiben):

- Arbeitgeber kann Nachweisschreiben selbst erstellen.
- Mitwirkung / Einverständnis des Arbeitnehmers ist nicht erforderlich.
- Arbeitsvertrag wird nicht angetastet.
- Keine Beschränkung des Arbeitgeberweisungsrechts.
- Bei späterer (einvernehmlicher) Änderung der Arbeitsbedingungen, kann Arbeitgeber Nachweisschreiben einseitig anpassen.

1. Das neue Nachweisgesetz

Umsetzung des neuen Nachweisgesetzes

- Müssen jetzt alle (Muster-)Arbeitsverträge geändert werden?

Vorteile eines nachweisgesetzkonformen Arbeitsvertrags:

- Es wird nur **ein** Vertragsdokument verwendet.
 - (vermeintlich) geringerer Verwaltungsaufwand
- Geringere Gefahr gegensätzlicher Formulierungen.

Nachteile eines nachweisgesetzkonformen Arbeitsvertrags

- Kein einseitige Anpassung durch Arbeitgeber möglich.
- Ggf. Beschränkung des Weisungsrechts.

1. Das neue Nachweisgesetz

Umsetzung des neuen Nachweisgesetzes

➤ Ist Schriftform erforderlich?

- Nachweis über Pflichtangaben muss schriftlich erfolgen.
 - Bei nachweisgesetzkonformen Arbeitsvertrag: schriftlicher Arbeitsvertrag
 - Bei Verwendung eines Nachweisschreiben: Schriftform gilt nur für Nachweisschreiben
- Was bedeutet Schriftform?
 - Eigenhändig unterschrieben (KEINE Kopie / eingescannte Unterschrift)
 - Elektronische Form ist ausgeschlossen.
 - Wer unterschreibt? Vertretungsberechtigte Person des Arbeitgebers.
 - Originalurkunde muss dem Arbeitnehmer überlassen werden.
 - Empfangsbestätigung des Arbeitnehmers: digital möglich.

1. Das neue Nachweisgesetz

Umsetzung des neuen Nachweisgesetzes

- Können Arbeitsverträge digital abgeschlossen werden?
 - Ja, ABER ...
 - Digitaler Vertragsschluss nur bei unbefristetem Arbeitsvertrag.
 - Bei befristeten Arbeitsverträgen:
für Befristung ist Schriftform erforderlich (§ 14 IV TzBfG!).
 - Schriftliche Befristungsabrede muss **vor Aufnahme der Tätigkeit** geschlossen sein.
 - Auch Arbeitsverträge, die eine Beendigung bei Erreichen der Regelaltersgrenze vorsehen, sind befristete Arbeitsverträge. (Schriftform!).
 - Nachweisgesetz - NEU: Arbeitgeber muss bei befristeten Arbeitsvertrag das **Enddatum** oder die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses angeben.

1. Das neue Nachweisgesetz

Umsetzung des neuen Nachweisgesetzes

➤ Was tun bei Änderungen?

- Grundsatz: Jede wesentliche Vertragsbedingung ist dem Arbeitnehmer schriftlich und spätestens an dem Tag, ab dem sie wirksam wird, mitzuteilen.
- Umfang? Es muss nicht das gesamte Nachweisschreiben / der NachwG-konforme Arbeitsvertrag neu erstellt werden, sondern nur die geänderte Bedingung (z.B. Gehaltserhöhung).
- Ausnahme: bei Änderung der auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren gesetzlichen Vorschriften, Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen (§ 3 S. 2 NachwG)
- Ausnahme gilt aber nur, wenn zuvor Hinweis nach § 2 I Nr. 15 NachwG erfolgt ist und AN zu den in Bezug genommenen Regelungen Zugang hat.

1. Das neue Nachweisgesetz

Umsetzung des neuen Nachweisgesetzes

➤ Was gilt für Bestandsmitarbeiter?

- Arbeitsverhältnis hat vor dem 01.08.2022 begonnen (entscheidend ist tatsächliche Arbeitsaufnahme, nicht Vertragsschluss)
- Arbeitgeber muss Angaben nach § 2 I NachwG nur „**auf Verlangen**“ des Arbeitnehmers erteilen
- spätestens am 7. Tag nach Zugang der Aufforderung: Aushändigung der Niederschrift über Angaben nach § 2 I Nr. 1 – 10 NachwG
- spätestens 1 Monat nach Zugang der Aufforderung: Aushändigung der Niederschrift über übrige Angaben nach § 2 I NachwG

1. Das neue Nachweisgesetz

Umsetzung des neuen Nachweisgesetzes

➤ Was gilt für „neue“ Mitarbeiter?

- Arbeitsverhältnis hat am/nach dem 01.08.2022 begonnen oder beginnt erst (entscheidend ist tatsächliche Arbeitsaufnahme, nicht Vertragsschluss).
- Arbeitgeber muss Angaben nach § 2 I NachwG **unaufgefordert** erteilen
- spätestens am 1. Tag der Arbeitsleistung: Aushändigung der Niederschrift über Angaben nach § 2 I Nr. 1, 7 und 8 NachwG
- spätestens am 7. Tag nach vereinbarten Vertragsbeginn: Aushändigung der Niederschrift über Angaben nach § 2 I Nr. 2 - 6, 9 und 10 NachwG
- spätestens 1 Monat nach vereinbarten Vertragsbeginn: Aushändigung der Niederschrift über übrige Angaben nach § 2 I NachwG

1. Das neue Nachweisgesetz

Umsetzung des neuen Nachweisgesetzes

➤ Verweis-Möglichkeit nutzen! – Aber richtig.

- NachwG bezweckt Transparenz → Verweis ist daher eine Ausnahme.

- Verweis ist möglich, aber ...

- ✓ **nur auf bestimmte Vereinbarungen:** anwendbare Tarifverträge, BV oder DV sowie kirchliche Arbeitsbedingungen, die auf dem „Dritten Weg“ ausgehandelt wurden.

- Auf andere interne Regelungen (z.B. betriebliche Richtlinien, Dienstwagenregelungen, Verhaltenskodex o.ä.) kann NICHT verwiesen werden.

- ✓ **nur bzgl. bestimmter Angaben** (§ 2 I Nr. 6-8 und 10-14 NachwG) kann auf TV / BV verwiesen werden (Umkehrschluss: bzgl. § 2 I Nr. 1-5, 9 und 15 NachwG nicht)

1. Das neue Nachweisgesetz

Umsetzung des neuen Nachweisgesetzes

- Verweis-Möglichkeit nutzen! – Aber richtig.
 - Was heißt „*ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis*“ i.S.d. § 2 I Nr. 15 NachwG?
 - **Pauschaler Hinweis** (etwa: „*Im Übrigen finden auf das Arbeitsverhältnis die einschlägigen TV sowie BV Anwendung.*“) war bisher ausreichend.
 - Ausreichend ist, dass die anwendbaren Vorschriften **bestimmbar** sind.
 - Namentliche Nennung der Regelwerke ist auch nach dem neuen NachwG nicht erforderlich!
 - Für AN muss ersichtlich sein, wo er die geltenden Vorschriften **einsehen** kann.

**Urlaub auf gelben Schein –
auch Arbeitgeber haben Rechte**

2. Urlaub auf gelben Schein?

BAG, Urteil v. 08.09.2021 – 5 AZR 149/21

➤ Sachverhalt:

- Klägerin war seit August 2018 als kaufm. Angestellte beschäftigt. Am 08.02.2019 kündigte sie das Arbeitsverhältnis zum 22.09.2019.
- Sie legt dem Arbeitgeber eine auf den 08.02.2019 datierte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AUB) vor für den Zeitraum 08.02.2019 bis voraussichtlich 22.09.2019.
- Arbeitgeber verweigerte Entgeltfortzahlung für o.g. Zeitraum.

2. Urlaub auf gelben Schein?

BAG, Urteil v. 08.09.2021 – 5 AZR 149/21

➤ Entscheidung des BAG:

- Einer ordnungsgemäß ausgestellten AUB kommt ein hoher Beweiswert zu.
- Will Arbeitgeber Beweiswert erschüttern, muss er Umstände vortragen und im Bestreitensfall beweisen, die ernsthafte Zweifel an der Erkrankung des Arbeitnehmers begründen (einfaches Bestreiten mit Nichtwissen reicht nicht).
- Ernsthafte Zweifel können sich daraus ergeben, dass eine am Tag der Eigenkündigung des AN ausgestellte AUB „**passgenau**“ die nach der Kündigung noch verbleibende Dauer des Arbeitsverhältnisses abdeckt.

2. Urlaub auf gelben Schein?

BAG, Urteil v. 08.09.2021 – 5 AZR 149/21

➤ Auswirkungen auf die Praxis:

- Allein zeitliche Nähe einer AUB zu einer Abmahnung oder Kündigung, ist noch kein Indiz dafür, das die Richtigkeit einer AUB erschüttern könnte.
 - Anders, wenn AUB zusammen mit Kündigung vorgelegt wird und passgenau den Zeitraum bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses umfasst.
- Beweiswert der AUB ist **aufgrund der Umstände**, unter denen die AUB ausgestellt wurde, erschüttert.

2. Urlaub auf gelben Schein?

Erschütterung des Beweiswerts aufgrund des Verhaltens des Arbeitnehmers (AN)–

Beispiele:

- Androhung einer Krankmeldung durch den AN, für den Fall, dass er für einen bestimmten Tag/Zeitraum keinen Urlaub erhält.
- AN verlässt nach Auseinandersetzung mit Arbeitgeber (AG) den Betrieb und legt in den kommenden 2 Monaten AUB's von 5 verschiedenen Ärzten vor.
- AN kündigt nach Auseinandersetzung mit AG und verlässt Betrieb unter Mitnahme seiner persönlichen Sachen 6 Wochen vor Ablauf der Kündigungsfrist.
- „Kranker“ AN arbeitet während seiner AU im eigenen Unternehmen / bei anderem Arbeitgeber.
- Alltägliche Verhaltensweisen (Einkaufen, Spazieren,...) reichen i.d.R. nicht aus, den Beweiswert einer AUB zu erschüttern.

2. Urlaub auf gelben Schein?

Exkurs: Wissenswertes zur elektronischen AUB

Bisherige Rechtslage:

- § 5 I EFZG: AN hat dem AG die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer anzuzeigen (**Anzeige-/Mitteilungspflicht**)
- Dauert Arbeitsunfähigkeit länger als 3 Tage hat der AN dem AG eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer spätestens am darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen (**Nachweispflicht**)

2. Urlaub auf gelben Schein?

Exkurs: Wissenswertes zur elektronischen AUB

Rechtslage seit 01.01.2023:

- Arbeitgeber müssen eAU bei der Krankenkasse abrufen.
- **Anzeige-/Mitteilungspflicht** im Krankheitsfall gilt weiterhin
 - Noch wichtiger als zuvor, denn AG benötigt Daten für Abfrage bei Krankenkasse
- **Nachweispflicht?** ... wird zu einer **Feststellungspflicht** (§ 5 Abs. 1a EFZG)

2. Urlaub auf gelben Schein?

Exkurs: Wissenswertes zur elektronischen AUB

Rechtslage seit 01.01.2023:

- **Feststellungspflicht:** AN muss ...
 - sich innerhalb der in § 5 I 2 und 4 EFZG genannten Zeitpunkte einem Arzt vorstellen,
 - das Bestehen einer AU sowie deren voraussichtliche Dauer **feststellen** und
 - sich vom behandelnden Arzt eine schriftliche AUB mit den für den AG bestimmten Daten **aushändigen** lassen.
(Diese ist aber nicht dem AG auszuhändigen, sondern dient lediglich als Beweismittel für den AN.)

2. Urlaub auf gelben Schein?

Exkurs: Wissenswertes zur elektronischen AUB

Rechtslage seit 01.01.2023:

- AG kann die ärztliche Feststellung weiterhin auch vor Ablauf von 3 Tagen verlangen.
- **Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitgebers** (analog § 7 I EFZG), wenn AN es verschuldet unterlassen hat, die Arbeitsunfähigkeit von einem Arzt feststellen zu lassen.
- KEIN Leistungsverweigerungsrecht, wenn Abruf der eAU aufgrund einer außerhalb der Sphäre des AN liegenden Störung nicht möglich ist.

2. Urlaub auf gelben Schein?

Exkurs: Wissenswertes zur elektronischen AUB

Rechtslage seit 01.01.2023:

- Keine Pflicht des AN mehr, dem AG eine AUB vorzulegen.
- Vertragliche Nebenpflicht des AN, dem AG die erfolgte Feststellung unverzüglich anzuzeigen?
 - Keine gesetzliche Verankerung / Abweichung zuungunsten des AN unzulässig (§ 12 EFZG).
 - Jedoch interessengerecht, weil AG erst dadurch zielgerichtet eAU abrufen kann. (Nach den Grundsätzen für die Meldung der Arbeitsunfähigkeitszeiten im Rahmen des Datenaustausches zwischen Arbeitgeber und Krankenkasse darf der AG die AUB nur abrufen, wenn ihm der AN die abzurufende Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer vorab mitgeteilt hat. Pauschale Abrufe sind unzulässig.)

**Urlaubsansprüche oder:
Wann wird es für den Arbeitgeber bitter?**

3. Urlaubsansprüche

1. Kein automatischer Verfall von Urlaubsansprüchen am Jahresende –Teure Schläfrigkeit

Europäischer Gerichtshof Urteil vom 06.11.2018, C-684/16 (Herr Shimizu) und C 619/16 (Herr Kreuziger)

Der Europäische Gerichtshof hat entschieden, dass Urlaub, der bis zum Ende des Urlaubsjahres nicht genommen werden konnte, nur dann verfällt, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor aufgefordert hat, den Urlaub in Anspruch zu nehmen unter Hinweis darauf, dass andernfalls der Urlaub verfällt.

3. Urlaubsansprüche

Sachverhalt:

Herr Shimizu war vom 01.08.2001 bis 31.12.2013 auf der Grundlage mehrerer befristeter Verträge bei der Max-Planck-Gesellschaft beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis endete zum 31.12.2013. Die Arbeitgeberin forderte den Mitarbeiter mit Schreiben vom 23.10.2013 dazu auf, seinen Urlaub vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses zu nehmen, ohne ihn jedoch diesbezüglich zu verpflichten oder gar einen Termin vorzugeben. Herr Shimizu nahm einen Teil seines Urlaubs in Anspruch und forderte mit Schreiben vom 23.12.2013 den Arbeitgeber auf, ihm für 51 Urlaubstage insgesamt 11.979 € als finanzielle Abgeltung für Urlaub aus den Jahren 2012 und 2013 zu bezahlen. Die Arbeitgeberin lehnte dies ab unter Hinweis darauf, dass gemäß § 7 Abs. 3 BUrlG der Urlaub im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden müsse und im Anschluss daran ver falle. Sie, die Arbeitgeberin hätte nicht mehr tun können, als den Mitarbeiter zur Inanspruchnahme des Urlaubs aufzufordern. Sofern dies unterbleibe, trage sie nicht die Verantwortung.

3. Urlaubsansprüche

Die Fragen des Bundesarbeitsgerichtes an den Europäischen Gerichtshof:

- Ist der Arbeitnehmer verpflichtet, einen Urlaubsantrag zu stellen, oder ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer den Urlaub aktiv zuzuweisen?
- Verliert der Arbeitnehmer, der keinen Urlaubsantrag gestellt hat und den Urlaub nicht in Anspruch genommen hat, seinen Urlaubsanspruch und gegebenenfalls einen Urlaubsabgeltungsanspruch?
- Sind derartige nationale Vorschriften, die die Rechtslage so regeln mit Europarecht vereinbar?

3. Urlaubsansprüche

Die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes:

Das Recht jedes Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub sei ein besonders bedeutsamer Grundsatz des Sozialrechtes, von dem nicht abgewichen werden dürfe. Das Erlöschen des von einem Arbeitnehmer erworbenen Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub oder des im Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses korrigierenden Anspruchs auf Zahlung einer Vergütung für nicht genommenen Urlaub, ohne dass der Arbeitnehmer tatsächlich die Möglichkeit gehabt hätte, den Anspruch auszuüben, würde das Recht auf bezahlten Jahresurlaub in seinem Wesensgehalt antasten.

3. Urlaubsansprüche

Insoweit ist festzustellen, dass der Anspruch auf Gewährung von Urlaub und - im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses - der Anspruch auf die Vergütung (Urlaubsabgeltung) dem Arbeitnehmer völlig unabhängig von den Umständen erhalten bleiben müsse, die dazu geführt haben, dass er den bezahlten Jahresurlaub nicht genommen hat.

Es ist sicherzustellen, dass das Grundrecht des Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub beachtet wird

Der Anspruch auf Jahresurlaub verfolgt den Zweck, es dem Arbeitnehmer zu ermöglichen, sich zum einen von der Ausübung der ihm nach seinem Arbeitsvertrag obliegenden Aufgaben zu erholen und zum anderen über einen Zeitraum der Entspannung und Freizeit zu verfügen.

3. Urlaubsansprüche

Durch die Regelung, dass bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses der nicht in Anspruch genommene Urlaub durch finanzielle Vergütung ersetzt werden muss, soll im Übrigen gewährleistet werden, dass der Arbeitnehmer über eine tatsächliche Ruhezeit verfügen kann, damit ein wirksamer Schutz seiner Sicherheit und seiner Gesundheit gewährleistet ist.

Die Mitgliedstaaten sind verpflichtet, Rechtsvorschriften zu erlassen, die Voraussetzungen für die Wahrnehmung und die Umsetzung des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub festlegen und dabei die konkreten Umstände zu bezeichnen, unter denen der Arbeitnehmer diesen Urlaub geltend machen kann.

Anforderungen an den Arbeitgeber:

3. Urlaubsansprüche

Angesichts des zwingenden Charakters des Rechts auf bezahlten Jahresurlaub ist der Arbeitgeber verpflichtet,

- konkret und in völliger Transparenz
- dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer tatsächlich in der Lage ist seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen
- ihn - erforderlichenfalls förmlich - auffordert, dies zu tun und ihm
- klar und rechtzeitig mitteilt,
- dass der Urlaub, wenn er ihn nicht nimmt, am Ende des Bezugszeitraumes oder eines zulässigen Übertragungszeitraums verfallen wird

3. Urlaubsansprüche

Praxishinweis:

In tatsächlicher Hinsicht bedeutet das, dass der Arbeitgeber jedem Arbeitnehmer individuell (konkret und in völliger Transparenz) rechtzeitig mitteilen muss, wie viele Urlaubstage noch offenstehen und dass dieser Urlaub bis zum Ende des Urlaubsjahres zu nehmen ist und für den Fall, dass der Arbeitnehmer hiervon keinen Gebrauch macht, der Urlaub verfällt. Fehlt jeder Hinweis, wird der Urlaub (unbegrenzt) in die Folgejahre übertragen und verfällt nicht. Die entgegenstehende Regelung in § 7 BUrlG ist, sofern der Verfall angeordnet wird europarechtswidrig.

3. Urlaubsansprüche

2. Verjähren Urlaubsansprüche? Ohne Urlaub läuft nichts ...

Bundesarbeitsgericht Urteil vom 20. Dezember 2022 - 9 AZR 266/20

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass Urlaubsansprüche grundsätzlich der Verjährung unterliegen, diese jedoch erst beginne, wenn der Arbeitnehmer von dem Arbeitgeber darüber aufgeklärt wurde, dass sein Urlaub verfällt, wenn er diesen nicht in Anspruch nimmt (vgl. Urteil des Europäischen Gerichtshofes (Shimizu)).

Sachverhalt:

Die Klägerin war vom 1. November 1996 bis zum 31. Juli 2017 als Steuerfachangestellte beschäftigt. Nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zahlte der Arbeitgeber eine Urlaubsabgeltung i.H.v. 3.201,38 € brutto für nicht in Anspruch genommene 14 Urlaubstage.

3. Urlaubsansprüche

Die Klägerin verlangte jedoch die Urlaubsabgeltung i.H.v. 17.378,64 € brutto für 101 Arbeitstage aus den Vorjahren, weil sie den Urlaub nicht in Anspruch genommen hatte. Während das Arbeitsgericht Solingen die Klage abgewiesen hat unter Hinweis darauf, dass der Urlaub, der zum Jahresende nicht genommen wurde, verfalle, hat das Landesarbeitsgericht Düsseldorf erkannt, dass Urlaub nicht verfallen sein kann, sofern der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht auf den Verfall ausdrücklich hingewiesen hat.

Die Arbeitgeberin legte gegen dieses Urteil Revision ein und trug vor, dass der Urlaubsabgeltungsanspruch als reiner Geldanspruch der Verjährung unterliege und daher nur Ansprüche innerhalb der Verjährungsfrist geltend gemacht werden könnten, was zur Klageabweisung führen müsse.

3. Urlaubsansprüche

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes

Das Bundesarbeitsgericht hat der Klägerin recht gegeben.

Die Vorschriften über die Verjährung finden auf den Urlaubsanspruch Anwendung. Die regelmäßige Verjährungsfrist von drei Jahren beginnt nicht zwangsläufig mit dem Ende des Urlaubsjahres, sondern erst mit dem Schluss des Jahres, in dem der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über seinen konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallfristen belehrt hat und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat.

Das Bundesarbeitsgericht hat damit die Vorgaben des Europäischen Gerichtshofs aufgrund einer Vorabentscheidung vom 22. September 2022 (C-120/21) umgesetzt.

3. Urlaubsansprüche

Nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs tritt der Zweck der Verjährungsvorschriften, die Gewährleistung von Rechtssicherheit, in der vorliegenden Fallkonstellation hinter dem Ziel der Europäischen Union zurück, Gesundheit des Arbeitnehmers durch die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Urlaub zu schützen.

Der Europäische Gerichtshof hat ausgeführt, dass die Gewährleistung der Rechtssicherheit (einmal der Verjährung) dem Arbeitgeber nicht als Vorwand dienen dürfte, um zuzulassen, dass sich der Arbeitgeber auf sein eigenes Versäumnis berufe, den Arbeitnehmer in die Lage zu versetzen, seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub tatsächlich auszuüben. Der Arbeitgeber könne die Rechtssicherheit gewährleisten, in dem er seine Obliegenheiten gegenüber dem Arbeitnehmer nachhole.

3. Urlaubsansprüche

Praxishinweis:

In Zukunft wird der Arbeitgeber den Arbeitnehmer immer darauf hinweisen müssen, dass dieser den ihm zustehenden Erholungsurlaub zum Ende des Urlaubsjahres oder bis zum Ablauf des Übertragungszeitraums in Anspruch zu nehmen hat. Dabei muss er dem Arbeitnehmer konkret sagen, wie viel Tage Urlaub dieser noch hat. Darüber hinaus muss ausdrücklich darauf hingewiesen werden, dass der Urlaub verfällt, wenn er von dem Arbeitnehmer nicht in Anspruch genommen wird.

3. Urlaubsansprüche

3. Die Verjährung von Urlaubsabgeltungsansprüchen – Ein Lichtblick für Arbeitgeber

Bundesarbeitsgericht Urteil vom 31. Januar 2023 - 9 AZR 456/20

Der Anspruch eines Arbeitnehmers auf Urlaubsabgeltung unterliegt der Verjährung. Die Verjährungsfrist beginnt in der Regel mit dem Ende des Jahres, in dem der Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

Sachverhalt:

Die Arbeitgeberin beschäftigte den Kläger seit dem 9. Juni 2010 als Ausbildungsleiter, ohne ihm seinen jährlichen Urlaub von 30 Arbeitstagen zu gewähren. Am 19. Oktober 2015 verständigten sich die Parteien darauf, dass der Kläger in der Folgezeit als selbstständiger Dienstnehmer für die Beklagte tätig werden sollte. Im August 2019 verlangte der Kläger Urlaubsabgeltung für Urlaub aus seiner Beschäftigungszeit in den Jahren 2010-2015 i.H.v. 37.416,50 € brutto.

3. Urlaubsansprüche

Die Entscheidung des Gerichtes:

Der Urlaubsabgeltungsanspruch unterliegt der Verjährung. Die dreijährige Verjährungsfrist beginnt in der Regel am Ende des Jahres, in dem das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es auf die Erfüllung der Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers ankommt. Es ist also nicht entscheidend, ob der Arbeitgeber den Mitarbeiter auf die Inanspruchnahme des Urlaubs und dessen Verfall hingewiesen hat oder nicht. Die rechtliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses bildet eine Zäsur.

Der Urlaubsabgeltungsanspruch ist - anders als der Urlaubsanspruch - nicht auf Freistellung von der Arbeitsverpflichtung zu Erholungszwecken unter Fortzahlung der Vergütung gerichtet, sondern auf dessen finanzielle Kompensation beschränkt.

3. Urlaubsansprüche

Soweit der Europäische Gerichtshof bei der Inanspruchnahme des Naturalurlaubes darauf verweist, dass der Arbeitnehmer in seiner strukturell schwächeren Stellung dem Arbeitgeber gegenüber geschützt werden müsse, weshalb Urlaub nicht verfalle, wenn der Arbeitgeber seiner Hinweisverpflichtung nicht genügt hat, gilt dieser Grundsatz nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr. Die Schutzbedürftigkeit des Arbeitnehmers endet mit Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses.

Praxishinweis:

Urlaubsabgeltungsansprüche als rein finanzielle Ansprüche unterliegen der Verjährung. Ein etwa unterlassener Hinweis des Arbeitgebers während des Arbeitsverhältnisses, dass der Arbeitnehmer seinen Urlaub in Anspruch nehmen müsse, um den Verfall zu vermeiden, ist unbedeutend.

3. Urlaubsansprüche

4. Geltendmachung von Urlaubsabgeltungsansprüche innerhalb tariflicher Ausschlussfristen?

Noch eine gute Nachricht für Arbeitgeber!

Bundesarbeitsgericht Urteil vom 31.01.2023 - 9 AZR 244/20

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass der gesetzliche Anspruch eines Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber, nicht genommenen Urlaub nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses abzugelten, tariflichen Ausschlussfristen unterliegen könne und verfalle.

3. Urlaubsansprüche

Wie in der Parallelentscheidung vom 31.01.2023 – 9 AZR 456/20 - ausgeführt, ist zwischen der Erfüllung des Urlaubsanspruchs in Natur, was dem Schutz der Gesundheit des Arbeitnehmers dient und der Urlaubsabgeltung zu unterscheiden, die eine reine finanzielle Kompensation darstellt. Die strukturell schwächere Stellung des Arbeitnehmers, aus der der Europäische Gerichtshof die Schutzbedürftigkeit des Arbeitnehmers bei der Inanspruchnahme von Urlaub ableitet, endet mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Aus diesem Grund unterliegt der Urlaubsanspruch ab diesem Zeitpunkt der gesetzlichen Verjährungsfrist oder - soweit vereinbart den Ausschlussfristen.

3. Urlaubsansprüche

5. Verfall von Urlaubsansprüchen aus gesundheitlichen Gründen – Das BAG meint es (relativ) gut mit den Arbeitgebern!

BAG Urteil vom 20.12.2022 - 9 AZR 245/19

Zu entscheiden war, ob Urlaubsansprüche, die wegen Krankheit nicht genommen werden können, der Verjährung unterliegen und verfallen können und weiterhin, ob der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer, der arbeitsunfähig krank ist, dennoch darauf hinweisen muss, dass dieser den ihm zustehenden Erholungsurlaub in Anspruch nehmen muss, um den Verfall zu vermeiden.

3. Urlaubsansprüche

Sachverhalt:

Der Arbeitnehmer war als Fahrer bei der Arbeitgeberin beschäftigt. In der Zeit vom 1. Dezember 2014 bis mindestens August 2019 war der Arbeitnehmer durchgehend arbeitsunfähig krank und konnte aus diesem Grund seinen Urlaub nicht in Anspruch nehmen. Der Arbeitnehmer hat im Jahr 2018 Klage gegen den Arbeitgeber erhoben und unter anderem die Feststellung begehrt, dass ihm noch Resturlaub aus dem Jahr 2014 zusteht.

3. Urlaubsansprüche

Die Entscheidung des Gerichtes:

Urlaub, der aus dringenden betrieblichen oder in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen (Krankheit) nicht im laufenden Kalenderjahr in Anspruch genommen werden kann, muss gemäß § 7 Abs. 3 BUrlG bis zum 31. März des Folgejahres in Anspruch genommen werden. Aufgrund einer Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes und ihr folgend der zwischenzeitlich ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes sind bisher Urlaubsansprüche, die wegen Krankheit nicht genommen werden konnten immer am 31. März des zweiten Folgejahres verfallen (15 Monatsfrist).

Im Hinblick auf die Vorgaben des Europäischen Gerichtshofes unter anderem vom 22. September 2022 (C 518/20 und C 727/20) gilt ab sofort folgendes:

3. Urlaubsansprüche

- Der Urlaubsanspruch verfällt weiterhin mit Ablauf der 15-Monats-Frist, wenn der Arbeitnehmer seit Beginn des Urlaubsjahres durchgehend bis zum 31. März des zweiten auf das Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres aus gesundheitlichen Gründen daran gehindert war, seinen Urlaub anzutreten. Für diesen Fall kommt es nicht darauf an, ob der Arbeitgeber seinen Mitwirkungsobliegenheiten nachgekommen ist, weil diese nicht zur Inanspruchnahme des Urlaubes hätten beitragen können.
- Anders verhält es sich jedoch, wenn der Arbeitnehmer im Urlaubsjahr tatsächlich gearbeitet hat, bevor er durchgehend arbeitsunfähig erkrankt ist. In dieser Fallkonstellation setzt die Befristung des Urlaubsanspruchs (Verfall innerhalb von 15 Monaten) regelmäßig voraus, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer rechtzeitig vor Eintritt der Arbeitsunfähigkeit in die Lage versetzt hat, seinen Urlaub auch tatsächlich zu nehmen. Dies geschieht nur dann, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer ausdrücklich darauf hinweist, dass der Urlaub mit Ablauf des Urlaubsjahres bzw. des Übertragungszeitraumes verfällt, wenn der Arbeitnehmer diesen nicht in Anspruch nimmt. Versäumt der Arbeitgeber diesen Hinweis, verfällt der Urlaubsanspruch nicht.

Arbeitsverhältnisse mit Rentnern – von der Wiege bis zur Bahre?

4. Arbeitsverhältnisse mit älteren Arbeitnehmern/Rentnern

Problemlage:

Die Diskussion dreht sich häufig um die Frage, wie lange eine Person noch arbeiten muss, bis sie rentenberechtigt ist.

Häufig stellt sich aber auch die umgekehrte Frage, nämlich diejenige, ob der ältere Arbeitnehmer einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung über das Rentenalter hinaus hat und/oder ob es zulässig und möglich ist, einen älteren Mitarbeiter über das Datum, in welchem dieser die Rente bezieht, weiter zu beschäftigen.

4. Arbeitsverhältnisse mit älteren Arbeitnehmern/Rentnern

1. Befristung auf die Regelaltersgrenze

Eine Vereinbarung, wonach ein Arbeitsverhältnis mit Erreichen bestimmter Altersgrenzen endet, ist nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes zulässig. Es handelt sich um einen sachlichen Grund im Sinne von § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 6 Teilzeit- und Befristungsgesetz.

4. Arbeitsverhältnisse mit älteren Arbeitnehmern/Rentnern

Altersgrenzen können deshalb rechtssicher in einem Arbeitsvertrag oder auch Tarifvertrag vereinbart werden. Geklärt ist auch, dass die in eine Altersregelung vereinbarte Befristung bis zu einem konkreten Alter bei Veränderung des gesetzlichen Renteneintrittsalters auf die jeweils geltende neue gesetzliche Grenze ausgelegt werden kann. Eine Vereinbarung in Arbeitsverträgen, dass das Arbeitsverhältnis mit Vollendung des 65. Lebensjahres enden soll, ist als eine auf den Zeitpunkt des Erreichens der Regelaltersgrenze für den Bezug einer Altersrente bezogenen Befristungsabrede auszulegen und sachlich gerechtfertigt. (BAG Urteil vom 09.12.2015 - 7 AZR 68/14).

Eine Regelung in einem Arbeitsvertrag könnte daher lauten:

„Das Arbeitsverhältnis endet in dem Zeitpunkt, in welchem der Arbeitnehmer Anspruch auf eine unbefristete Rente wegen Alters hat.“

4. Arbeitsverhältnisse mit älteren Arbeitnehmern/Rentnern

2. Eine vertragliche oder tarifliche Regelung fehlt

Haben die Parteien keinen schriftlichen Arbeitsvertrag abgeschlossen oder fehlt es in einem schriftlichen Vertrag an einer Regelung, wie oben unter Z. 1 dargestellt, kann das Arbeitsverhältnis nur durch Kündigung oder Aufhebungsvertrag beendet werden.

Das bedeutet, dass der Arbeitnehmer selbst dann, wenn er eine Rente wegen Alters bezieht, grundsätzlich weiterhin berechtigt und verpflichtet ist, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen, es sei denn, es wird rechtswirksam gekündigt. § 41 S. 1 SGB VI bestimmt ausdrücklich, dass der Anspruch des Arbeitnehmers auf Bezug einer Altersrente nicht als ein Grund dafür anzusehen ist, der die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber nach dem Kündigungsschutzgesetz bedingen kann.

Fehlt es an einer Regelung zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Erreichen des Rentenalters, sollte eine solche Vereinbarung noch nachgeholt werden. Spätestens mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses müsste dann eine Regelung gefunden werden, die sich nicht nur auf die Rückgabe der Arbeitsutensilien beschränkt, sondern gleichzeitig regelt, dass damit das Arbeitsverhältnis beendet ist.

4. Arbeitsverhältnisse mit älteren Arbeitnehmern/Rentnern

3. Befristung eines Arbeitsverhältnisses nach Erreichen der Regelaltersgrenze

Es muss zwischen der befristeten Fortsetzung eines bereits bestehenden Arbeitsverhältnisses unterschieden werden zu dem Neuabschluss eines befristeten Arbeitsverhältnisses mit einem Arbeitnehmer der bereits Altersrente bezieht und noch nicht im Betrieb beschäftigt war.

a) Erstmaliger Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages

Bei einer Beschäftigung eines Mitarbeiters, der noch nie bei dem Arbeitgeber beschäftigt war, es also auch keine Vorbeschäftigung in früherer Zeit gab, kann entweder gemäß § 14 Abs. 2 TzBfG ein unbefristetes Arbeitsverhältnis abgeschlossen werden oder mit Sachgrund ein befristetes Arbeitsverhältnis gemäß § 14 Abs. 1 TzBfG.

4. Arbeitsverhältnisse mit älteren Arbeitnehmern/Rentnern

b) Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages bei bestehender Vorbeschäftigung

Bestand bereits ein vorangegangenes Arbeitsverhältnis, kann dieses bei Renteneintritt nicht einfach verlängert werden. Vielmehr bedarf es eines Sachgrundes gemäß § 14 Abs. 1 TzBfG. (BAG, Urteil vom 11.02.2015 - 7 AZR 17/13). Nachdem die Gefahr hoch ist, dass die Arbeitsgerichte eine Befristung für unwirksam erachten, sollte sparsam mit dem Abschluss derartiger Verträge umgegangen werden.

c) Hinausschieben der Beendigung nach § 41 S. 3 SGB VI?

Der Gesetzgeber hat mit der Vorschrift des § 41 SGB VI eine Regelung geschaffen, die es erlaubt, ohne Vorliegen eines Sachgrundes die Altersgrenze hinauszuschieben. Dies ist sogar mehrfach möglich. Das Hinausschieben der Altersgrenze hat allerdings seine Tücken.

4. Arbeitsverhältnisse mit älteren Arbeitnehmern/Rentnern

Voraussetzungen sind folgende:

- In dem ursprünglichen Arbeitsvertrag muss eine Befristung auf das Alter (Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Erreichen der Regelaltersgrenze) vereinbart sein
- Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen während des laufenden Arbeitsverhältnisses eine individuelle Vereinbarung treffen, mit der sie die ursprüngliche Befristung aufheben und einen späteren Beendigungszeitpunkt vereinbaren (Hinausschiebensvereinbarung)
- Der Abschluss einer Vereinbarung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses kommt nicht in Betracht. Sie muss spätestens am letzten Tag des Arbeitsverhältnisses abgeschlossen sein.
- Ein zeitlicher Zusammenhang mit dem Ruhestand des Arbeitnehmers ist nicht erforderlich; die Vereinbarung kann schon deutlich früher abgeschlossen werden

4. Arbeitsverhältnisse mit älteren Arbeitnehmern/Rentnern

- Eines Sachgrundes bedarf es nicht.
- Ebenso streitig ist, ob die Befristung kalendermäßig bestimmt sein muss, d. h. ein festes Kalenderdatum als Ende vorgegeben sein muss, oder ob auch eine Projektbefristung möglich ist, also sich das Ende des Arbeitsverhältnisses aus dem Zweck der Vereinbarung ergeben kann.
- Ebenso streitig ist, ob ein hinausschieben im Sinne des § 41 SGB VI nur vorliegt, wenn der Arbeitsvertrag unverändert fortgeführt wird, oder ob es möglich ist, den Inhalt des Vertrages, beispielsweise die Arbeitszeit abzusenken.

4. Arbeitsverhältnisse mit älteren Arbeitnehmern/Rentnern

Entscheidung des LAG Baden-Württemberg vom 30.04.2020 - 3 Sa 98/19

Das LAG Baden-Württemberg hält eine Änderung der Arbeitsbedingungen für möglich und lässt daran die Vereinbarung über das hinausschieben des Arbeitszeitendes nicht scheitern.

Sachverhalt:

Der Kläger konnte ab dem 01.04.2016 Regelaltersrente beziehen. Am 06.11.2015 schlossen die Parteien eine Vereinbarung, die die Verlängerung des Arbeitsverhältnisses auf der Grundlage des § 41 S. 3 SGB VI vorsah. Das Arbeitsverhältnis wurde unter Bezugnahme auf § 41 SGB VI zunächst bis zum 31.03.2018 hinausgeschoben und dann nochmals bis zum 31.03.2019. Es heißt, dass das Arbeitsverhältnis dann jeweils ohne Kündigung enden solle. Der Inhalt des Arbeitsverhältnisses wurde dahingehend geändert, dass der Arbeitnehmer lediglich noch verpflichtet war, im Umfang von 10 Stunden/Woche zu arbeiten. Die Vergütung wurde von rund 15.000,00 € brutto/Monat auf 3.000,00 € brutto/monatlich reduziert.

4. Arbeitsverhältnisse mit älteren Arbeitnehmern/Rentnern

Nachdem der Arbeitgeber das Beschäftigungsverhältnis am 31.3.2019 nicht fortführen wollte, erhob der Arbeitnehmer Befristungskontrollklage und trug zur Begründung vor, dass eine wirksame Befristung auf die Altersgrenze durch Herausschieben des Endes des Arbeitsverhältnisses voraussetze, dass der Vertrag unverändert fortgeführt werde.

Entscheidung des Landesarbeitsgerichtes:

Das Gericht hat zunächst darauf hingewiesen, dass die Altersgrenze nur herausgeschoben werden könne, wenn im Arbeitsvertrag bereits geregelt sei, dass das Arbeitsverhältnis mit Erreichen der Regelaltersgrenze Ende, § 41 S. 3 SGB VI. Dies sei im vorliegenden Fall gegeben.

Das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg hat dann weiter festgestellt:

4. Arbeitsverhältnisse mit älteren Arbeitnehmern/Rentnern

„Maßgeblich für die Gesetzesauslegung ist der in der Norm zum Ausdruck kommende objektive Wille des Gesetzgebers. ... Unter Anwendung dieser Grundsätze ist davon auszugehen, dass § 41 S. 3 SGB VI im Falle des Hinausschiebens des Beendigungszeitpunktes eine gleichzeitige Änderung des Arbeitsvertragsinhalts zulässt. In § 41 S. 3 SGB VI wird nicht wie in § 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG der Begriff des Arbeitsvertrages, sondern der weitere Begriff des Arbeitsverhältnisses verwendet. Das Arbeitsverhältnis bleibt bestehen, selbst wenn sich seine Inhalte im Laufe der Zeit ändern. Schon dies spricht dafür, dass über den Inhalt des Arbeitsvertrages in § 41 S. 3 SGB VI gar nichts gesagt werden soll und dieser somit auch geändert werden kann. Es kann nicht unterstellt werden, dass der Gesetzgeber die unterschiedliche Bedeutung der Begriffe „Arbeitsvertrag“ und „Arbeitsverhältnis“ nicht bekannt sei. ... Für die hier vertretene Auffassung sprechen schließlich auch Sinn und Zweck des § 41 S. 3 SGB VI: Mit dieser Regelung will es der Gesetzgeber den Arbeitsvertragsparteien ermöglichen, das Arbeitsverhältnis nach Erreichen der Regelaltersgrenze einvernehmlich für einen von vornherein bestimmten Zeitraum fortsetzen zu können. Gerade bei der Beschäftigung von Arbeitnehmern im Übergang zum Rentenalter haben in der Regel beide Arbeitsvertragsparteien ein Interesse daran, den Vertragsinhalt an die neue Situation anzupassen. Die Neuregelung sollte eine flexible und rechtssichere Grundlage für die Weiterarbeit schaffen. Die Gegenansicht würde aber zur Schaffung einer (weiteren) „befristungsrechtlichen Falle“ vor allem für kleine und mittlere Arbeitgeber führen. ...

Eine Befristung nach § 41 S. 3 SGB VI setzt nicht das Bestehen eines Sachgrundes im Sinne von § 14 Abs. 1 TzBfG voraus. Im Gesetzeswortlaut finden sich keine Anhaltspunkte für ein Sachgrunderfordernisses... .“

4. Arbeitsverhältnisse mit älteren Arbeitnehmern/Rentnern

Ergebnis:

Nach der Rechtsprechung -zumindest des Landesarbeitsgerichtes Baden-Württemberg-

- kann das Ende eines Arbeitsverhältnisses hinausgeschoben werden
- sofern ein Arbeitnehmer die ungekürzte Regelaltersrente bezieht
- die Beendigung des Arbeitsverhältnisses arbeitsvertraglich bereits für den Zeitpunkt des Renteneintritts vereinbart wurde
- eine Änderung des Inhalts des Arbeitsverhältnisses ist möglich (Umfang der Arbeit/Vergütungshöhe)
- einem Sachgrund bedarf es nicht

Kündigung von älteren Mitarbeitern/Rentnern und Sozialauswahl

Bundesarbeitsgericht Urteil vom 08.12.2022 - 6 AZR 31/22

5. Kündigung von älteren Mitarbeitern/Rentnern und Sozialauswahl

Bei einer betriebsbedingten Kündigung hat die Auswahl des zu kündigenden Arbeitnehmers anhand der Sozialauswahl Kriterien des § 1 Abs. 3 KSchG (Dauer der Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Unterhaltsverpflichtungen und Schwerbehinderung) zu erfolgen. Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass bei der Gewichtung des Lebensalters zulasten des Arbeitnehmers berücksichtigt werden könne, dass er bereits eine (vorgezogene) Rente wegen Alters abschlagsfrei bezieht oder innerhalb von 2 Jahren beziehen kann.

Sachverhalt:

Die 1957 geborene Klägerin war seit 1972 bei der Arbeitgeberin beschäftigt, die das Arbeitsverhältnis am 27. März 2020 fristgerecht nach 48 Jahren der Betriebszugehörigkeit aus dringenden betriebsbedingten Gründen kündigte. Die Arbeitnehmerin erhob Kündigungsschutzklage und rügte die Sozialauswahl im Hinblick darauf, dass der mit ihr vergleichbare, 1986 geborene und seit 2012 beschäftigte Kollege, sozial weniger schutzwürdig sei. (Die Klägerin war 63 Jahre alt und 48 Jahre beschäftigt, der Kollege war 34 Jahre alt und acht Jahre beschäftigt). Die Klägerin konnte ab 1. Dezember 2020 und damit zeitnah im Anschluss an das beendete Arbeitsverhältnis eine Altersrente für besonders langjährig Beschäftigte beziehen.

5. Kündigung von älteren Mitarbeitern/Rentnern und Sozialauswahl

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes:

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses die Rentennähe der Klägerin bei der Sozialauswahl bezogen auf das Kriterium „Lebensalter“ berücksichtigt werden dürfe. Sinn und Zweck der sozialen Auswahl sei es, unter Berücksichtigung der im Gesetz genannten Auswahlkriterien gegenüber demjenigen Arbeitnehmer eine Kündigung zu erklären, der sozial am wenigsten schutzbedürftig ist. Das Auswahlkriterium „Lebensalter“ sei dabei ambivalent. Zwar nehme die soziale Schutzbedürftigkeit zunächst mit steigendem Lebensalter zu, weil lebensältere Arbeitnehmer nach wie vor typischerweise schlechtere Vermittlungschancen auf dem Arbeitsmarkt haben. Sie fällt aber wieder ab, wenn der Arbeitnehmer entweder spätestens innerhalb von zwei Jahren nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses über ein Ersatzeinkommen in Form einer abschlagsfreien Rente wegen Alters verfügen wird oder über ein solches bereits verfügt, weil er eine abschlagsfreie Rente wegen Alters bezieht. Diese Umstände könne der Arbeitgeber bei dem Auswahlkriterium „Lebensalter“ zum Nachteil des Arbeitnehmers berücksichtigen.

Im konkreten Fall hat das Bundesarbeitsgericht die Kündigung der Klägerin dennoch für rechtsunwirksam erklärt, da diese grob fehlerhaft im Hinblick auf die Sozialauswahlkriterien „Betriebszugehörigkeit“ und „Unterhaltspflichten“ erfolgt sei.

5. Kündigung von älteren Mitarbeitern/Rentnern und Sozialauswahl

Praxishinweis:

Gleichwohl ist die Entscheidung für die Praxis von erheblicher Bedeutung, weil nunmehr klargestellt ist, dass Arbeitsverhältnisse mit Rentnern oder solchen, die rentennah sind, im Rahmen der Sozialauswahl nicht dazu führt, dass diese aufgrund der langen Betriebszugehörigkeit einen ganz besonderen Kündigungsschutz genießen, sondern dass die soziale Absicherung durch eine Rente oder die bald zu erwartende Rente zum Nachteil des Arbeitnehmers berücksichtigt werden kann. Dabei zieht das Bundesarbeitsgericht eine zeitliche Grenze. Der Rentenbeginn darf nicht länger als zwei Jahre später als das Ende des Arbeitsverhältnisses liegen.

Grundzüge des Befristungsrechtes

6. Grundzüge des Befristungsrechts

1. Grundlagen

Unterschieden wird gemäß § 14 Teilzeit- und Befristungsgesetz zwischen

- Befristungen mit Sachgrund (§ 14 Abs. 1 TzBfG) sowie
- Befristungen ohne Sachgrund (§ 14 Abs. 2 TzBfG).

Für alle befristeten Verträge gilt, dass diese

- schriftlich abgeschlossen werden müssen und zwingend
- vor Beginn des Arbeitsverhältnisses oder
- vor Beginn der Verlängerung

6. Grundzüge des Befristungsrechts

Im Zusammenhang mit der Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages dürfen keine Änderungen vorgenommen werden, d. h. insbesondere auch keine Vergütungserhöhungen. Andernfalls wandelt sich das Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis um. Wird der befristete Arbeitsvertrag erst nach Arbeitsaufnahme unterzeichnet oder verlängert, gilt das Arbeitsverhältnis als unbefristet abgeschlossen, § 16 TzBfG.

Eine Ausnahme gilt nur für das Herausschieben des Endes des Arbeitsverhältnisses bei Rentnern, die zuvor bereits im Betrieb beschäftigt waren. (§ 41 SGB VI).

6. Grundzüge des Befristungsrechts

2. Befristungen ohne Sachgrund

§ 14 Abs. 2 TzBfG bestimmt, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis ohne Sachgrund nur vereinbart werden kann, wenn mit dem Arbeitnehmer zuvor noch kein anderes Arbeitsverhältnis bestanden hat, egal, wie lange dies zurückliegt. Dabei ist jede Art von Arbeitsverhältnis gemeint und sei es nur ein Geringfügiges. Berufsausbildungsverhältnisse sind keine Arbeitsverhältnisse im Sinne der Vorschrift.

Die Befristung ohne Sachgrund ist auf zwei Jahre begrenzt. Innerhalb dieses Zeitraums kann das Arbeitsverhältnis höchstens dreimal verlängert werden, was bedeutet, dass insgesamt vier beliebig lange Zeitabschnitte (bis zur Maximaldauer von zwei Jahren) vereinbart werden können.

Änderungen zum Zeitpunkt der Verlängerung sind unzulässig und wandeln das befristete Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis um. Änderungen vor Befristungsende und auch danach sind möglich.

6. Grundzüge des Befristungsrechts

3. Befristungen mit Sachgrund

Gemäß § 14 Abs. 1 TzBfG können Befristungen mit Sachgrund auch mehrfach hintereinander und über einen längeren Zeitraum als zwei Jahre abgeschlossen werden. Es muss für jede Befristung allerdings ein Grund nachgewiesen werden.

4. Kündigungen vereinbaren

Während eines befristeten Arbeitsverhältnisses muss ausdrücklich geregelt werden, dass während der Befristung das Arbeitsverhältnis gekündigt werden kann. Wird ein Kündigungsrecht nicht vereinbart, ist der befristete Vertrag ordentlich nicht kündbar, § 15 Abs. 3 TzBfG.

6. Grundzüge des Befristungsrechts

5. Veränderung des Beginns des befristeten Arbeitsverhältnisses –Vorsicht Falle?!

Wird bei einer zunächst formwirksam vereinbarten Zeitbefristung die Arbeit vorzeitig aufgenommen, bedarf die Veränderung des Anfangstermins jedenfalls dann nicht der Schriftform gemäß § 14 Abs. 4 TzBfG, wenn der zuvor für formwirksam vereinbarte eindeutige Endtermin dadurch nicht verändert wird. (LAG Thüringen, Urteil vom 21.06.2022 - 1 Sa 115/21).

Die Parteien hatten einen Arbeitsvertrag abgeschlossen, der beinhaltete, dass der Kläger vom 15. Mai 2019 bis 30. September 2019 befristet eingestellt ist und das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Befristung endet. Nach Übermittlung des unterzeichneten Arbeitsvertrages einigten sich die Parteien mündlich auf einen früheren Arbeitsbeginn. Der Arbeitnehmer nahm die Arbeit am 04.05.2019 auf. Das Landesarbeitsgericht ließ es genügen, dass eine wirksame, schriftliche Befristungsvereinbarung vor dem 04.05.2019 abgeschlossen wurde, auch wenn diese vorsah, dass das Arbeitsverhältnis erst zum 15. Mai 2019 beginnt. Diese Konstellation sei von den Fällen zu unterscheiden, in denen der Arbeitnehmer zunächst die Arbeit aufnimmt und dann erst eine Befristungsvereinbarung unterzeichnet wird.

6. Grundzüge des Befristungsrechts

6. Anreise zur Schulung am Vortag vor Vertragsbeginn kann zu unzulässiger Befristung führen.

Reiseglück bricht Arbeitgeber das Genick ...

LAG Düsseldorf, Urteil vom 21.02.2020 – 10 Sa 252/19

Sachverhalt:

Der Kläger vereinbarte mit der Arbeitgeberin eine sachgrundlose Befristung seines Arbeitsverhältnisses zunächst vom 05.09.2016 bis zum 04.09.2018. Das Arbeitsverhältnis sollte mit einer dreiwöchigen Schulung beginnen, die mehrere hundert Kilometer vom Wohnort des Klägers entfernt lag. Um den Schulungsort am 05.09.2016 erreicht zu können, vereinbarte der Arbeitgeber mit dem Mitarbeiter, dass dieser schon am 04.09.2016 anreisen könne. Der Kläger solle sich allerdings selbst um die Anreise und etwaige Übernachtungsmöglichkeiten kümmern. Entsprechend wurde verfahren. Nach Fristablauf am 04.09.2018 und der Mitteilung des Arbeitgebers, dass das Beschäftigungsverhältnis nicht fortgesetzt werde, erhob der Arbeitnehmer Befristungskontrollklage und argumentierte, dass das Arbeitsverhältnis dem Grunde nach am 04.09.2016 mit der Anreise begonnen habe. Damit sei die Zweijahresfrist für eine sachgrundlose Befristung um einen Tag überschritten und das Arbeitsverhältnis bestehe unbefristet fort.

6. Grundzüge des Befristungsrechts

Entscheidung des LAG Düsseldorf:

Das LAG Düsseldorf gab dem Kläger recht. Reisezeit ist als Arbeitszeit zu werten und das Arbeitsverhältnis wurde hierdurch einvernehmlich in Vollzug gesetzt. Die alltägliche Anreisezeit von der Wohnung des Arbeitnehmers zum Arbeitsort ist zwar nach ständiger Rechtsprechung des BAG keine Arbeitszeit, weil der Arbeitnehmer diese nicht im Interesse des Arbeitgebers, sondern im eigenen Interesse aufwendet. Im Rahmen von Dienstreisen zu Fortbildungen außerhalb des Dienstortes zählt die aufgewandte Reisezeit allerdings stets zur vergütungspflichtigen Arbeitszeit.

Nachdem die Befristungshöchstdauer überschritten war, gilt das Arbeitsverhältnis als unbefristet geschlossen.

Praxishinweis:

Die Entscheidung ist von erheblicher Bedeutung. Bei Befristungen von Arbeitsverhältnissen muss genau geprüft werden, ob die strengen Vorgaben des Teilzeit- und Befristungsgesetzes eingehalten sind.

Die Kündigung von Arbeitsverhältnissen – Übliche Fehler und Fallstricke

7. Kündigung von Arbeitsverhältnissen

1. Auslegungsregelung

Nach § 307 Abs. 1 S. 2 BGB sind Verwender von Allgemeinen Geschäftsbedingungen (Arbeitgeber) entsprechend den Grundsätzen von Treu und Glauben verpflichtet, Rechte und Pflichten ihrer Vertragspartner möglichst klar und durchschaubar darzustellen. Die Voraussetzungen und Rechtsfolgen müssen so genau beschrieben werden, dass für den Arbeitnehmer keine ungerechtfertigten Beurteilungsspielräume entstehen. Eine Klausel genügt dem Bestimmtheitsgebot des § 307 Abs. 1 S. 2 BGB, wenn sie im Rahmen des rechtlich und tatsächlich Zumutbaren die Rechte und Pflichten des Vertragspartners (Arbeitnehmers) so klar und präzise wie möglich beschreibt. Sie verletzt das Bestimmtheitsgebot, wenn sie vermeidbare Unklarheiten und Spielräume enthält.

7. Kündigung von Arbeitsverhältnissen

Zweifel bei der Auslegung von Arbeitsverträgen gehen zulasten des Arbeitgebers, § 305 c Abs. 2 BGB.

Sind Arbeitsverträge also unklar formuliert und sind zwei Auslegungen mit ähnlich guten Argumenten vertretbar, kann sich der Arbeitnehmer immer die für ihn günstigere Auslegung aussuchen. Der Arbeitgeber muss immer die negativere Formulierung gegen sich gelten lassen.

7. Kündigung von Arbeitsverhältnissen

2. Die Kündigungsfrist

BAG Urteil vom 23.03.2017 Az. 6 AZR 705/15

In dem Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers war geregelt:

1. Die ersten sechs Monate nach Beginn des Arbeitsverhältnisses werden als Probezeit vereinbart.
2. Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gilt eine Kündigungsfrist von sechs Wochen zum Monatsende. Die nach den gesetzlichen Bestimmungen für den Arbeitgeber geltenden längeren Kündigungsfristen gelten auch für eine Kündigung durch den Mitarbeiter. ...

7. Kündigung von Arbeitsverhältnissen

Das Arbeitsverhältnis begann am 1. Juli. Der Arbeitgeber kündigte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 5. September innerhalb der Probezeit mit Ablauf des 20.09., hilfsweise zum nächst zulässigen Termin.

Der Arbeitnehmer wandte sich gegen diese Kündigung, mit der Behauptung, die Kündigungsfrist sei nicht eingehalten, das Arbeitsverhältnis hätte nur zum 31. Oktober beendet werden können.

Das Bundesarbeitsgericht gab dem Kläger recht. Die Bestimmung im Arbeitsvertrag ist nicht klar und verständlich. Dass eine Probezeit von sechs Monaten vereinbart wurde, heißt nicht, dass dort auch nur eine Kündigungsfrist von zwei Wochen gilt. Dies muss im Arbeitsvertrag zum Ausdruck gebracht werden. Im Arbeitsvertrag war aber nur geregelt, dass eine Kündigungsfrist 6 Wochen zum Monatsende gilt. Das Arbeitsverhältnis endete am 31. Oktober. Der Arbeitgeber musste dem Arbeitnehmer Vergütung für diesen Zeitraum bezahlen, da er durch eine unrechtmäßige Kündigung in Annahmeverzug geraten ist. Im Übrigen hätte Ziff. 2 beginnen müssen mit den Worten: „Nach Ablauf der Probezeit gilt ...“. Fehlt dieser Zusatz, ist die Klausel unwirksam mit der Folge, dass von Anfang an die Kündigungsfrist von 6 Wochen zum Monatsende gilt.

7. Kündigung von Arbeitsverhältnissen

Hinweis:

Hätte der Arbeitgeber lediglich erklärt, dass er zum 20. September das Arbeitsverhältnis beendet, wäre die gesamte Kündigung rechtsunwirksam mit der Folge, dass das Arbeitsverhältnis insgesamt fortbestanden hätte und nicht am 31. Oktober beendet worden wäre. Nach der Rechtsprechung des BAG (Urteil vom 15.05.2013 - Az. 5 AZR 130/12) ist eine Kündigung zu einem bestimmten Datum ein anderes Rechtsgeschäft als eine Kündigung zu einem anderen Datum. Der Arbeitgeber muss irgendwie deutlich machen, dass er das Arbeitsverhältnis fristgemäß, oder zumindest zum nächst zulässigen Zeitpunkt beenden wolle. Tut er das nicht und trifft er nicht das richtige Beendigungsdatum, ist das das Problem des Arbeitgebers.

Pflicht zur Arbeitszeiterfassung

Paukenschlag des BAG? – Ja, aber nur ganz leise.

8. Pflicht zur Arbeitszeiterfassung?

Paukenschlag des Bundesarbeitsgerichtes?! Ja - aber nur ganz leise

BAG-Beschluss vom 13.09.2022 - 1 ABR 22/21

Arbeitgeber sind verpflichtet, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer zu erfassen einschließlich der geleisteten Überstunden. Wie dies geschieht, ist Sache des Arbeitgebers.

Sachverhalt:

In dem vom Bundesarbeitsgericht entschiedenen Fall ging es um eine betriebsverfassungsrechtliche Angelegenheit. Ein Betriebsrat machte ein Initiativrecht dahingehend geltend, dass er die Errichtung eines elektronischen Zeiterfassungssystems verlangen könne. Der Betriebsrat hatte mit seinem Ansinnen keinen Erfolg, gleichwohl hat die Entscheidung für Aufsehen gesorgt.

8. Pflicht zur Arbeitszeiterfassung?

Stechuhren-Urteil des Europäischen Gerichtshofs

Am 14.05.2019 hat der Europäische Gerichtshof entschieden, dass die Mitgliedstaaten der Europäischen Union die Arbeitgeber verpflichten müssten, ein objektives, verlässliches und zugängliches System einzuführen, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden könne. Welche Konsequenzen dies für das deutsche Arbeitsrecht hat, ist bis heute umstritten. § 16 Abs. 2 ArbZG verpflichtet den Arbeitgeber lediglich, die über die werktägliche Arbeitszeit von acht Stunden hinausgehende Arbeitszeit der Mitarbeiter aufzuzeichnen. Zwar kann sinnvollerweise eine Arbeitszeit, die 8 Stunden/Tag überschreitet nur aufgezeichnet werden, wenn man zuvor die Arbeitszeit bis zu 8 Stunden ebenfalls erfasst, andererseits gibt es diesbezüglich noch keine gesetzliche Verpflichtung, auch wenn das Urteil des Europäischen Gerichtshofs bereits vier Jahre alt ist.

8. Pflicht zur Arbeitszeiterfassung?

Beschluss des Bundesarbeitsgerichtes

Das Bundesarbeitsgericht hat den Gesetzgeber überholt, indem es nunmehr eine Verpflichtung zur Einführung eines Zeiterfassungssystems postuliert. Das Gericht begründet dies etwas überraschend mit § 3 ArbSchG. Diese Vorschrift regelt:

„§ 3 Grundpflichten des Arbeitgebers

- 1. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. ... Dabei hat er eine Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten anzustreben.*
- 2. Zur Planung und Durchführung der Maßnahmen nach Abs. 1 hat der Arbeitgeber ...*

8. Pflicht zur Arbeitszeiterfassung?

1. Für eine geeignete Organisation zu sorgen und die erforderlichen Mittel bereitzustellen ...
2. Vorkehrungen zu treffen, dass die Maßnahmen ... beachtet werden ..."

Keine Verpflichtung zur Einführung eines elektronischen Zeiterfassungssystems!

Der Arbeitgeber hat die freie Wahl, wie er die Arbeitszeiterfassung organisiert, insbesondere auch, ob er die Erfassung den einzelnen Arbeitnehmern überlässt. Dann wird er aber zumindest stichprobenartig Kontrollen durchzuführen haben.

Das System muss transparent und nachvollziehbar sein.

8. Pflicht zur Arbeitszeiterfassung?

Folgen eines Verstoßes gegen die Verpflichtung zur Erfassung der Zeit?

Unterlässt der Arbeitgeber ein System zur Arbeitszeiterfassung, könnten Arbeitnehmer einen entsprechenden Anspruch auf Erfüllung geltend machen und für den Fall, dass der Arbeitgeber dem Begehren nicht folgt, eventuell Schadensersatzansprüche. Dies setzt aber voraus, dass den Arbeitnehmern ein Schaden entsteht, der nicht ersichtlich ist.

Das Unterlassen der Aufzeichnungspflichten ist weder mit Bußgeld, noch mit Strafe bewehrt.

Darlegungs- und Beweislast im Überstunden-Vergütungsprozess

9. Darlegungs- und Beweislast im Überstunden-Vergütungsprozess

BAG-Urteil vom 04.05.2022 - 5 AZR 359/21

Arbeitnehmer, die Vergütung für angeblich geleistete Überstunden haben möchten, müssen darlegen, dass sie Arbeit in einem die Normalarbeitszeit übersteigenden Umfang geleistet haben und dass der Arbeitgeber die Überstunden angeordnet, geduldet oder nachträglich gebilligt hat. Die Pflicht zur Einführung eines Systems zur Messung der vom Arbeitnehmer geleisteten täglichen Arbeitszeit ändert an dieser Sachlage nichts. Im Einzelnen:

Sachverhalt:

Der Kläger war Auslieferungsfahrer bei der Beklagten und erfasste die Arbeitszeit mittels technischer Zeitaufzeichnung, wobei nur Beginn und Ende der Arbeitszeit, nicht aber die Pausen erfasst wurden.

Als der Kläger aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist, zeigte die Zeitauswertung einen positiven Saldo von 348 Stunden. Der Kläger verlangte die Vergütung dieser Stunden und erklärte, er habe die gesamte, aufgezeichnete Zeit gearbeitet. Pausen zu nehmen sei ihm nicht möglich gewesen, was der Arbeitgeber in Abrede gestellt hat.

9. Darlegungs- und Beweislast im Überstunden-Vergütungsprozess

Arbeitsgericht Emden:

In erster Instanz war das Arbeitsgericht Emden zuständig. Dieses war der Meinung, dass im Hinblick auf das Urteil des Europäischen Gerichtshofes vom 14. Mai 2019 - C 55/18 -, wonach Arbeitgeber verpflichtet seien, ein Arbeitszeiterfassungssystem einzuführen, die Beweislast verändert werde. Nach Auffassung des Gerichtes habe der Arbeitgeber durch Unterlassen der gebotenen Zeiterfassung verhindert, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitszeit nachweisen kann.

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Arbeitgebers zurückgewiesen.

9. Darlegungs- und Beweislast im Überstunden-Vergütungsprozess

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes nicht dazu führe, dass die Beweislastverteilung geändert werde. Sinn und Zweck der Arbeitszeiterfassung sei nach den Begründungen des Europäischen Gerichtshofes, die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer bestmöglich zu gewährleisten. Bei Überstunden-Prozessen gehe es jedoch um Vergütungsfragen. Sofern der Arbeitnehmer Vergütung beanspruche, müsse er konkret darlegen, wann er aus welchen Gründen in welcher Weise gearbeitet habe. Selbst wenn der Arbeitnehmer die Pausen durchgearbeitet haben sollte, würde dies nicht automatisch zu einem Vergütungsanspruch der Mitarbeiter führen, weil damit noch nicht geklärt sei, dass die Arbeit nicht auch hätte verrichtet werden können bei Einhaltung der Pausenzeiten.

Der Aufhebungsvertrag - Gebot fairen Verhandeln

10. Der Aufhebungsvertrag - Gebot fairen Verhandeln

BAG-Urteil vom 24. Februar 2022 - 6 AZR 333/21

In dem entschiedenen Fall ging es um die Frage, ob der Arbeitnehmer einen abgeschlossenen Aufhebungsvertrag wegen widerrechtlicher Drohung anfechten kann, weil mit einer Strafanzeige gedroht wird.

Sachverhalt:

Am 22. November 2019 führte der Arbeitgeber zusammen mit seinem Anwalt ein Gespräch mit der Arbeitnehmerin. Dieser wurde der Vorwurf gemacht, sie habe unberechtigt Einkaufspreise in der EDV abgeändert bzw. reduziert, um so einen höheren Verkaufsgewinn vorzuspiegeln. Der Klägerin wurde mitgeteilt, dass dann, wenn sie den Aufhebungsvertrag nicht unterzeichne, der Arbeitgeber eine Strafanzeige erstatten und das Arbeitsverhältnis außerordentlich (fristlos) kündigen werde. Die Klägerin bat um eine längere Bedenkzeit und darum, dass sie vor Unterzeichnung des Aufhebungsvertrages Rechtsrat einholen dürfe. Diese Bitte wurde ihr verwehrt.

Die Klägerin focht den Aufhebungsvertrag wegen arglistiger Täuschung an und berief sich darauf, dass die Arbeitgeberin gegen das Gebot fairen Verhandeln verstoßen habe. Die Drohung mit einer Strafanzeige und einer außerordentlichen Kündigung sei widerrechtlich gewesen.

10. Der Aufhebungsvertrag – Gebot fairen Verhandeln

Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes

Das Bundesarbeitsgericht hat die Revision der Klägerin zurückgewiesen und den Aufhebungsvertrag für gerechtfertigt erachtet. Es hat erklärt, dass ein verständiger Arbeitgeber im vorliegenden Fall sowohl die Erklärung einer außerordentlichen Kündigung als auch die Erstattung einer Strafanzeige ernsthaft in Erwägung ziehen durfte. Weiter hat das Bundesarbeitsgericht ausgeführt, dass die Arbeitgeberin nicht unfair verhandelt habe und damit nicht gegen ihre Pflichten aus § 311 Abs. 2 Nr. 1 i.V.m. § 241 Abs. 2 BGB verstoßen habe. Die Entscheidungsfreiheit der Klägerin sei insbesondere dadurch nicht verletzt worden, dass die Arbeitgeberin zum Abschluss des Aufhebungsvertrages nur unter der Bedingung bereit war, dass die Klägerin diesen auch sofort unterschreibt und sich damit ohne Einholung weiteren Rechtsrats entscheiden müsse.

10. Der Aufhebungsvertrag – Gebot fairen Verhandeln

Praxistipp:

Sollte ein Arbeitnehmer einen Aufhebungsvertrag anfechten, oder eine Kündigung mangels Vorlage einer zur Kündigung berechtigenden Originalvollmacht zurückweisen oder in anderer Art und Weise Einwendungen erheben, die auf den Bestand des Arbeitsverhältnisses Einfluss haben, ist dringend anzuraten, die gerügte Handlung zu wiederholen, im vorliegenden Fall also, das Arbeitsverhältnis vorsorglich zu kündigen. Hätte das Bundesarbeitsgericht im Februar 2022 entschieden, dass der Arbeitgeber unfair verhandelt hat, hätte dieser die gesamten Vergütungen nachbezahlen müssen. Durch eine vorsorgliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Unterzeichnung/Anfechtung des Aufhebungsvertrages kann dieses Risiko minimiert werden.