THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

NEWSLETTER ARBEITSRECHT
SEPTEMBER 2011

EuGH, Urteil vom 13.09.2011, C-447/09
Altersgrenze von 60 Jahren für Lufthansapiloten unzulässig

EuGH, Urteil vom 08.09.2011, C-297/10 und C-298/10
Lebensaltersstufen im öffentlichen Tarifrecht – Altersdiskriminierung

BAG, Urteil vom 21.09.2011, 7 AZR 375/10
Sachgrundlose Befristung ist trotz vorheriger Ausbildung möglich

BAG, Urteil vom 20.09.2011, 9 AZR 416/10
Urlaubsabgeltungsansprüche sind nicht vererblich

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 20.07-2011, Az. 7 Sa 622/10
Darlegungs- und Beweislast des Arbeitnehmers bei der Geltendmachung von Überstundenvergütung

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

EuGH, Urteil vom 13.09.2011, C-447/09
Altersgrenze von 60 Jahren für Lufthansapiloten unzulässig

EINLEITUNG:

Die Rechtsprechung hält tarifliche Altersgrenzen für grundsätzlich zulässig und qualifiziert diese als Beendigungsnormen (BAG 18. 6. 2008 NZA 2008, 1302). Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund einer Tarifregelung, die auf die Vollendung des 65. Lebensjahres oder die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung abstellt,ist daher weitgehend unproblematisch.

Eine Befristung des Arbeitsverhältnisses sei es durch Tarifvertrag oder Arbeitsvertrag auf ein früheres als das 65. Lebensjahr ist unter Geltung des AGG aber strenger als bisher auf ihre sachliche Berechtigung zu prüfen. Ihre Rechtfertigung setzt voraus, dass das Alter auf Grund der beruflichen Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt (näher AGG § 10 Rn. 7; vgl. BAG 22. 1. 2009 NZA 2009, 945). Davon ausgehend ist nach wie vor die Vereinbarung einer unter 65 liegenden Altersgrenze nicht ausgeschlossen, wenn die Tätigkeit nicht nur eine unverminderte körperliche und geistige Leistungsfähigkeit erfordert, sondern darüber hinaus – wie bei Piloten und Chirurgen – mit besonderer Schwierigkeit und Verantwortung verbunden ist. Im Bereich der Luftfahrt besteht keine Vermutung, dass das Bordpersonal nach Vollendung des 55. Lebensjahres den physischen und psychischen Anforderungen des Flugbetriebs nicht mehr gewachsen sei. Die Altersgrenze „55“ kann für Kabinenpersonal auch nicht tarifvertraglich wirksam geregelt werden, weil die mit zunehmendem Alter wachsende Gefahr, Ausfaller-

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

scheinungen oder unerwartete Fehlreaktionen zu zeigen, auch in diesem Bereich kein signifikant erhöhtes Risiko für Gesundheit oder Leben bzw. bedeutende Vermögenswerte anderer bedeutet (BAG 31. 7. 2002 AP TVG § 1 Tarifverträge: Luftfahrt Nr. 14 = NZA 2002, 1155). Aus den gleichen Gründen ist die Altersgrenze „60“ für Flugbegleiter nicht als Sachgrund anerkannt worden (BAG 16. 10. 2008 AP TzBfG § 14 Nr. 55 = NZA 2009, 378; 23. 6. 2010 – 7 AZR 1021/08). Die Notwendigkeit, schwere körperliche Arbeit zu verrichten, und das Abwechslungsbedürfnis der Kunden sind keine geeigneten Sachgründe.

Eine tarifliche Altersgrenze für Flugzeugführer, die auf das 55. Lebensjahr abstellt und bei nachgewiesener Flugtauglichkeit eine (auch mehrmalige) Verlängerung des Arbeitsverhältnisses um ein Jahr vorsieht, beruht nach bisheriger Rechtsprechung des BAG auf einer nachvollziehbaren Bewertung eines altersbedingt nachlassenden berufsspezifischen Leistungsvermögens und ist rechtlich nicht beanstandet worden (BAG 11. 3. 1998 AP TVG § 1 Tarifverträge: Luftfahrt Nr. 12; zur Altersgrenze 60 unter Geltung des AGG ArbG F 14. 3. 2007 BB 2007, 1736; LAG HE 15. 10. 2007 – 17 Sa 809/07 – dazu Vorabentscheidungsersuchen des BAG v. 17. 6. 2009 NZA 2009, 1355; Temming NZA 2007, 1193, 1199). Im Hinblick auf das besondere Interesse an der Gewährleistung der Sicherheit des Luftverkehrs wurde für Bordpersonal die tarifvertragliche Höchstbegrenzung des Arbeitsverhältnisses auf 60 Jahre als wirksam akzeptiert (BVerfG 25. 11. 2004 AP BGB § 620 Altersgrenze Nr. 25; 26. 1. 2007 – 2 BvR 2408/06 – AuR 2007, 185; BAG 12. 2. 1992 AP BGB § 620 Altersgrenze Nr. 5; 27. 11. 2002 AP BGB § 620 Altersgrenze Nr. 21 = NZA 2003, 812; 27. 11. 2002 AP BGB § 620 Altersgrenze Nr. 22; 21. 7. 2004 EzA BGB 2002 § 620 Altersgrenze Nr. 5).

Mit Beschluss v. 17. 6. 2009 hat das BAG ein Vorabentschei-

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

dungsverfahren beim EuGH eingeleitet, um klären zu lassen, ob an dieser Rechtsprechung festgehalten werden kann. Derartige Altersgrenzen wurden nicht nur vom nationalen Verordnungsgeber (Betriebsordnung für Luftfahrtgerät v. 4. 3. 1970, BGBl. I S. 262), sondern auch international (ICAO-Abkommen) für erforderlich gehalten. Der EuGH hat jetzt über das Vorabentscheidungsgesuch entschieden.

SACHVERHALT:

Drei ehemalige Flugkapitäne der Lufthansa, die auf der Grundlage des einschlägigen Tarifvertrages mit Vollendung ihres 60. Lebensjahres ihr Arbeitsverhältnis beenden mussten, klagten gegen die tarifvertragliche Altersregelung. Das BAG hielt die tarifvertragliche Regelung in seiner Entscheidung vom 17.06.2009 noch für gerechtfertigt, legte die Frage aber dem EuGH zur Vorabentscheidung vor. Der EuGH kippte jetzt die Altersgrenze.

ENTSCHEIDUNG:

Generelle Altersgrenzen von 60 Jahren für Piloten der Lufthansa seien mit dem Europäischen Recht nicht vereinbar. Das Verbot, in einem Alter über 60 Jahren noch fliegen zu dürfen, stelle eine Diskriminierung wegen des Alters dar. Grundsätzlich sei es zwar legitim, älteren Piloten zum Schutz der Passagiere, der Bevölkerung und ihrer eigenen Gesundheit bestimmte Auflagen zu machen. Ein vollständiges Arbeitsverbot für Piloten ab 60 sei jedoch eine unverhältnismäßige Anforderung, die in dieser Allgemeinheit für die Luftsicherheit nicht notwendig sei. Eine Beschränkung der Berufsausübung, wie sie in deutschen und internationalen Regelungen niedergelegt wäre, sei ausreichend. International gelte nämlich eine abweichende Vorgabe. Habe

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

ein Pilot das 60. Lebensjahr überschritten, dürfe er noch fünf Jahre in Passagiermaschinen weiter fliegen, solange außerdem ein Pilot unter 60 Jahren im Cockpit anwesend sei.

FAZIT:

Eine Absenkung der Altersgrenze durch Tarifvertrag ist auch nach dieser Entscheidung des EuGH weiterhin möglich, wenn die Tarifvertragsparteien in der tariflichen Regelung ausreichend Bedacht auf die sachliche Rechtfertigung im Einzelfall nehmen und die Altersgrenze auf begründbare Sachverhalte beschränken.

Für Unternehmen, für die weder eine tarifliche noch eine arbeitsvertragliche Regelung zur Begrenzung der Arbeitsvertragsdauer zumindest auf das 65. Lebensjahr oder das Erreichen der Altersgrenze nach der gesetzlichen Rentenversicherung gilt, besteht Anlass, über die Frage der Beendbarkeit der Arbeitsverhältnisse bei Überschreiten vernünftiger Altersgrenzen nachzudenken. Die Beendigung ist für manchen Arbeitgeber unerwartet zumindest rechtlich keine Selbstverständlichkeit.

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

EuGH, Urteil vom 08.09.2011, C-297/10 und C-298/10 Lebensaltersstufen im öffentlichen Tarifrecht – Altersdiskriminierung

EINLEITUNG:

Der EuGH hatte sich auf Vorlage des BAG in zwei Fällen zu den Lebensaltersstufen im BAT zu beschäftigen. Nach dem Vergütungssystem des BAT hing das Entgelt innerhalb einer Vergütungsgruppe vom Lebensalter des Bediensteten ab, sodass sich die Frage aufdrängte, ob diese ausschließlich nach dem Alter differenzierende Regelung zulässig ist.

Der BAT und der Vergütungstarifvertrag Nr. 35 zum BAT sind mit Wirkung vom 01.10.2005 für die Angestellten des Bundes durch den TVöD ersetzt worden. Das vom TVöD geschaffene Entgeltsystem sieht keine Lebensaltersstufen und keinen Ortszuschlag mehr vor, sondern hat ein einheitliches Entgelt geschaffen. Dieses bestimmt sich nach Kriterien wie Tätigkeit, Berufserfahrung und Leistung des Angestellten. Die beiden letztgenannten Kriterien sind maßgeblich für die Vergütungsstufe innerhalb der jeweiligen Vergütungsgruppe.

Die Übergangsvorschriften für die Neueinstufung der Angestellten im Rahmen der Überleitung vom Vergütungssystem des BAT zum System des TVöD wurden durch den TVÜ-Bund festgelegt.

Nach der vom TVÜ-Bund geschaffenen Regelung erhält jeder von der Neueinstellung betroffene Angestellte ein sog. Vergleichsentgelt in Höhe seiner bisherigen Vergütung. Dieses Vergleichsentgelt entsprach einer individuellen Zwischenstufe, die für die Dauer von zwei Jahren zugewiesen wurde. Danach wurde

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

die endgültige Neueinstufung durch die Überleitung aus der individuellen Zwischenstufe in die nächst höhere reguläre Stufe der einschlägigen Vergütungsgruppe vollzogen.

SACHVERHALT:

Im ersten Fall (C-298/10) machte ein Leiter einer Pflegeeinrichtung Differenzentgeltansprüche geltend.

Der am 28.12.1967 geborene Arbeitnehmer war in Vergütungsgruppe I a des BAT eingestuft und bezog eine Grundvergütung in Höhe von monatlich 3.336,09 € brutto. Unter Berücksichtigung der Lebensaltersstufe 47 betrüge sein Bruttovergütungsanspruch in dieser Vergütungsgruppe 3.787,14 €. Mit seiner Klage verlangte er eine Vergütung nach Lebensaltersstufe 47 für Zeiträume, in denen er das 47. Lebensjahr noch nicht vollendet hatte. Seiner Ansicht nach stelle die Staffelung der Grundvergütung nach Lebensaltersstufen eine Diskriminierung wegen des Alters dar, die jüngere Angestellte benachteilige.

Im zweiten Fall (C 297/10) verlangte eine seit 01.02.2004 beschäftigte Bauingenieurin, die im Alter von 41 Jahren eingestellt worden war, ebenfalls eine Vergütung nach einer höheren Lebensaltersstufe, als sie nach § 27 Abschnitt A Abs. 2 BAT nach dem Wortlaut des Tarifvertrages mit Lebensaltersstufe 35 beanspruchen konnte.

Das BAG unterbreitete dem EuGH in beiden Fällen die Frage, ob das Verbot der Diskriminierung wegen Alters, das in Art. 21 der Charta verankert und durch die Richtlinie 2000/78 konkretisiert worden ist und insbesondere Art. 2 und 6 Abs. 1 dieser Richtlinie dahin auszulegen sind, dass sie eine Eingruppierung nach dem Lebensalter der Beschäftigten widersprechen.

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

Das BAG stellte darüber hinaus konkret die Frage, ob bei der Auslegung des unionsrechtlichen Verbots der Altersdiskriminierung das Recht der Tarifvertragspartner auf Kollektivverhandlungen nach Art. 28 der Charta zu berücksichtigen sei.

ENTSCHEIDUNG:

Der EuGH entschied, dass durch § 27 BAT in Verbindung mit dem Vergütungstarifvertrag Nr. 35 zum BAT geschaffene Verkündungssystem zu einer unmittelbar auf dem Kriterium des Alters beruhenden Ungleichbehandlung i.S.d. Bestimmungen des Art. 2 Abs. 1 und 2 Buchstabe a) der Richtlinie 2000/78 führe. Diese Ungleichbehandlung sei nach Auffassung des EuGH nicht gerechtfertigt. Es sei nicht zwingend, dass ein höheres Lebensalter mit einer größeren Berufserfahrung einhergehe. Auch ein höherer finanzieller Bedarf älterer Arbeitnehmer, der eine Ungleichbehandlung wegen des Alters sachlich rechtfertigen könne, erkannte der EuGH nicht an.

Die Tatsache, dass das Unionsrecht der Einteilung in Lebensaltersstufen entgegenstehe und dass diese in einem Tarifvertrag enthalten seien, beeinträchtige nicht das in Art. 28 der Charta anerkannte Recht, Tarifverträge auszuhandeln und zu schließen.

Die nach dem BAT bezogene Vergütung habe hauptsächlich aus der Grundvergütung bestanden, die bei der Einstellung ausschließlich anhand des Alters des Angestellten berechnet worden sei. Die Art der Berechnung der Grundvergütung führe zu einer unmittelbar auf dem Kriterium des Alters beruhenden Ungleichbehandlung im Sinne der Bestimmungen des Art. 2 Abs. 1 und 2 Buchstabe a) der Richtlinie 2000/78.

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

Dadurch, dass bei der Festlegung des Vergleichsentgelts die bisherige Vergütung zugrunde gelegt werde, sei durch den TVÜ-Bund das bisherige System fortgeführt worden. Angestellte würden allein wegen ihres Einstellungsalters eine geringere Vergütung erhalten als andere Angestellte, obwohl sie sich in einer vergleichbaren Situation befänden.

Diese Ungleichbehandlung könne sich im Rahmen des TVöD fortsetzen, da die endgültige Neueinstufung ausgehend von der individuellen Zwischenstufe vollzogen wurde, die dem jeweiligen Angestellten im Rahmen des TVÜ-Bund zugewiesen worden sei.

Diese Ungleichbehandlung sei jedoch gerechtfertigt. Die Wahrung des Besitzstandes einer Personengruppe sei ein zwingender Grund des Allgemeininteresses, der diese Einschränkung unter der Voraussetzung rechtfertige, dass die einschränkende Maßnahme nicht über das zur Wahrung des Besitzstandes erforderliche Maß hinausgehe. Dies sei nicht der Fall: 55 % der Angestellten des Bundes hätten eine monatliche Einkommenseinbuße von durchschnittlich 80,00 € erlitten, wenn der Wechsel vom BAT zum TVöD-System ohne Übergangsregelung stattgefunden hätte.

Die Schaffung einer Übergangsregelung zur Besitzstandswahrung sei Teil eines zwischen den Sozialpartnern beim Abschluss des TVöD gefundenen Kompromisses gewesen und habe ein legitimes Ziel verfolgt.

Der TVÜ sei nach Auffassung des EuGH auch angemessen und erforderlich.

Die Regelungen seien angemessen, um zu verhindern, dass

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

die Angestellten des Bundes einen Einkommensverlust erlitten und gingen unter Berücksichtigung des den Sozialpartnern zuerkannten weiten Gestaltungsspielraums im Bereich der Festlegung der Vergütungen nicht über das zur Erreichung dieses Ziels erforderliche Maß hinaus.

FAZIT:

Mit dem Außerkrafttreten des BAT ist die Altersstufenproblematik des BAT weitgehend entschärft. Die Übergangsregelung, die die altersdiskriminierenden Altersstufen des BAT in den TVöD ein Stück weit hinüberrettet, hat der EuGH gebilligt, sodass Entgeltdifferenzansprüche aus jüngerer Zeit wegen Verstoßes der Altersgruppen gegen das Diskriminierungsverbot nicht mit Erfolg geltend gemacht werden können.

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

BAG, Urteil vom 21.09.2011, 7 AZR 375/10 Sachgrundlose Befristung ist trotz vorheriger Ausbildung möglich

EINLEITUNG:

Nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ist die sachgrundlose Befristung eines Arbeitsverhältnisses nur zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber nicht bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Seit Inkrafttreten der Vorschrift am 01.01.2001 wurde die sog. „Zuvor"-Beschäftigung strikt gehandhabt. Die kalendermäßige Befristung des Arbeitsverhältnisses ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes sollte völlig unabhängig von der Zeit, die zwischen Beendigung der sog. Zuvor-Beschäftigung und dem neu begründeten befristeten Arbeitsverhältnis lag, stets unzulässig sein. Selbst das Jahrzehnte zurückliegende Praktikantenverhältnis konnte deshalb die befristete Einstellung ohne Sachgrund unmöglich machen. Diesem ausschließlich am Wortlaut der Vorschrift orientierten Verständnis hat das BAG mit Urteil vom 06.04.2011 (7 AZR 716/09) endlich eine Absage erteilt und klargestellt, dass eine Zuvor-Beschäftigung, die bereits länger als zwei Jahre her ist, einer sachgrundlosen Befristung des Arbeitsverhältnisses nicht grundsätzlich entgegensteht.

Jetzt hat das BAG entschieden, dass ein Ausbildungsverhältnis keine Zuvor-Beschäftigung darstellt.

SACHVERHALT:

Ein Arbeitnehmer hatte mit seinem Arbeitgeber die sachgrundlose Befristung seines Arbeitsverhältnisses nach § 14 Abs. 2

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

TzBfG vereinbart. Mit Ablauf der Frist stellte er sich auf den Standpunkt, er habe bei demselben Arbeitgeber bereits in einem Ausbildungsverhältnis gestanden und erhob Entfristungsklage. Tatsächlich bestand mit demselben Arbeitgeber zuvor ein Ausbildungsverhältnis. Dieses lag aber fast vier Jahrzehnte zurück.

ENTSCHEIDUNG:

Nach einer vorab veröffentlichten Mitteilung des BAG soll das Ausbildungsverhältnis grundsätzlich keine Zuvor-Beschäftigung i.S.v. § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG darstellen.

FAZIT:

Sollte sich aus dem vollständigen Urteil nicht etwas anderes ergeben, stellt das BAG also ausschließlich darauf ab, dass das Ausbildungsverhältnis von seiner begrifflichen Definition her kein Arbeitsverhältnis ist und deshalb vom Verbot der Vorbeschäftigungen nicht betroffen sei.

Bestätigt sich dieser Begründungsansatz, kommt es also nicht darauf an, ob sich das Arbeitsverhältnis unmittelbar an das Berufsausbildungsverhältnis anschließt, oder ob zwischen Beendigung des Ausbildungsverhältnisses und/oder Abschluss der Prüfung noch und gegebenenfalls wie viel Zeit verging, bis es zum Abschluss des befristeten Arbeitsvertrages gekommen war. Im unmittelbaren Anschluss an eine Ausbildung ist der Abschluss eines befristeten Arbeitsverhältnisses gem. § 14 Abs. 1 Zif. 2 TzBfG im Übrigen mit Sachgrund zulässig, um den Übergang des Arbeitnehmers in die Beschäftigung zu erleichtern.

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

BAG, Urteil vom 20.09.2011, 9 AZR 416/10
Urlaubsabgeltungsansprüche sind nicht vererblich

EINLEITUNG:

Während der Anspruch auf verdientes Arbeitsentgelt grundsätzlich übertragbar und daher vererblich ist, gilt für sog. höchstpersönliche Ansprüche etwas anderes. Nach Meinung des BAG war sowohl der Urlaubsanspruch als auch der daraus abgeleitete Urlaubsabgeltungsanspruch höchstpersönlicher Natur und daher grundsätzlich nicht vererblich. Das BAG argumentierte in ständiger Rechtsprechung, dass der Urlaubsanspruch auf eine Freistellung von der Arbeit gerichtet sei und daher nur gegenüber dem Arbeitnehmer erfüllt werden könne. Nach dem Tode des Arbeitnehmers sei eine Freistellung unmöglich, sodass eine Urlaubserteilung nicht erfolgen könne. Für den Abgeltungsanspruch als Ersatz des höchstpersönlichen Urlaubsanspruchs gelte nichts anderes. Ausnahmen waren nur möglich, wenn diese Ansprüche durch einen Tarifvertrag oder durch eine andere Vereinbarung vererblich gestellt worden waren oder wenn sich der in Natur zu erfüllende Urlaubsanspruch wegen Verzugs des Arbeitgebers bereits in einen Schadensersatzanspruch umgewandelt hatte (Münchener Kommentar zum BGB, § 613 Rz. 11, 12).

Mit dem Schultz-Hoff-Urteil des EuGH hat sich das Verständnis vom Wesen des Urlaubsanspruchs geändert. Das BAG hat jetzt aber seine ständige Rechtsprechung wonach der Urlaubsabgeltungsanspruch unvererblich sei, bestätigt.

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

SACHVERHALT:

Der im April 2009 verstorbene Arbeitnehmer war seit April 2001 als Kraftfahrer bei seinem Arbeitgeber beschäftigt. Seit April 2008 bis zu seinem Tod war er durchgehend arbeitsunfähig erkrankt. Wegen seiner Erkrankung konnte ihm der Arbeitgeber im Jahre 2008 und 2009 keinen Urlaub gewähren. Die Ehefrau als Erbin des Arbeitnehmers (gemeinsam mit ihrem Sohn) verlangte die Abgeltung des im Jahre 2008 und 2009 nicht gewährten Urlaubs. Das Arbeitsgericht wies die Klage ab. Das Landesarbeitsgericht hat den Arbeitgeber dagegen zur Abgeltung von 35 Urlaubstagen in Höhe von 3.230,50 € brutto verurteilt. Der Arbeitgeber war mit seiner Revision vor dem 9. Senat erfolgreich.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

Gem. § 7 Abs. 4 BUrlG sei der Urlaub abzugelten, wenn er wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommen werden kann. Nach § 1922 Abs. 1 BGB gehe mit dem Tod einer Person dessen Vermögen als Ganzes auf die Erben über. Der Urlaubsanspruch sei jedoch mit dem Tod des Arbeitnehmers erloschen. Er wandele sich nicht nach § 7 Abs. 4 BUrlG in einen Abgeltungsanspruch um.

FAZIT:

Der EuGH hat in seiner Schultz-Hoff-Entscheidung den gesetzlichen Mindesturlaub als entgeltähnliche Leistung des Arbeitgebers aus dem bestehenden Arbeitsverhältnis begriffen. Nach dem unionsrechtlichen Verständnis ist der Bestand des Urlaubsanspruchs unabhängig von der Frage, ob er erfüllt werden kann. Deshalb ist er bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch zu entschädigen, wenn feststeht, dass der Arbeitnehmer

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

den Urlaub bei Fortführung seines Arbeitsverhältnisses wegen Krankheit gar nicht mehr in Anspruch nehmen könnte. Nachdem das BAG seine frühere Rechtsprechung ausdrücklich aufgegeben hat, wonach Urlaubsabgeltungsansprüche bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht bestehen, wenn der Arbeitnehmer bis zum Ablauf des Urlaubsjahres und noch bis zum 31.03. des Folgejahres seine Arbeitsfähigkeit nicht wiedererlangt, war eigentlich erwartet worden, dass das BAG auch seine Rechtsprechung zur Unvererblichkeit des Urlaubsanspruchs aufgibt.

Auf die Entscheidungsgründe darf man gespannt sein, da sich das BAG auch nicht für verpflichtet hielt, die unionsrechtlich zweifelhafte Frage der Vererblichkeit des Urlaubsanspruchs dem EuGH im Wege der Vorabentscheidung vorzulegen.

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 20.07-2011, Az. 7 Sa 622/10
Darlegungs- und Beweislast des Arbeitnehmers bei der Geltendmachung von Überstundenvergütung

EINLEITUNG:

Der Arbeitnehmer, der im Prozess von seinem Arbeitgeber die Bezahlung von Überstunden fordert, muss, zumal wenn zwischen der Geltendmachung und der behaupteten Leistung ein längerer Zeitraum liegt, die Überstunden im Einzelnen darlegen und angeben, an welchen Tagen und zu welchen Tageszeiten er über die übliche Arbeitszeit hinaus tätig geworden ist. Er muss ferner eindeutig vortragen, ob die Überstunden vom Arbeitgeber angeordnet oder zur Erledigung der ihm obliegenden Arbeit notwendig oder vom AG gebilligt oder geduldet worden sind (BAG 25. 11. 1993 AP KSchG 1969 § 14 Nr. 4). Diese Grundsätze hat das LAG Rheinland-Pfalz jetzt in einem aktuellen Fall bestätigt.

SACHVERHALT:

Arbeitgeber und Arbeitnehmer stritten über den Ausgleich eines Zeitguthabens bzw. über die Zahlung von Überstundenvergütung. Der am 14.01.1961 geborene Kläger war bei seinem Arbeitgeber vom 01.07.2005 bis 31.10.2009 zu einem Bruttomonatsentgelt von zuletzt 3.660,00 € als Techniker beschäftigt. Im Rahmen seiner Tätigkeit war der Arbeitnehmer zur Ableistung von Rufbereitschaft verpflichtet. Im Arbeitsvertrag heißt es zu § 3 Arbeitszeit: „Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt 38,5 Stunden. Sollten Mehrstunden anfallen, so sind diese in Abstimmung mit der Firmenleitung baldmöglichst in Freizeit auszugleichen. Eine Vergütung für Mehrstunden findet nicht statt.“ Mit seiner Klage

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

verlangte der Arbeitnehmer die Bezahlung von 696,5 Überstunden aus der Zeit vom 01.07.2005 bis 31.10.2005.

ENTSCHEIDUNG:

Das LAG Rheinland-Pfalz hat in seiner Entscheidung – im Einklang mit der höchstrichterlichen Rechtsprechung – die Anforderungen des Arbeitnehmers an die Darlegungs- und Beweislast bei der Forderung nach Überstundenvergütung klargestellt. Der Arbeitnehmer müsse vortragen, an welchen Tagen und zu welchen Tageszeiten er über die übliche Arbeitszeit hinaus gearbeitet habe. Bestreite der Arbeitgeber die Behauptungen des Arbeitnehmers, müsse der Arbeitnehmer darlegen, welche – geschuldete – Tätigkeit er jeweils an den fraglichen Tagen ausgeführt habe. Ferner müsse er eindeutig vortragen, ob die Überstunden vom Arbeitgeber angeordnet, gebilligt oder geduldet wurden oder zur Erledigung der geschuldeten Arbeit notwendig waren. Der Arbeitgeber sei nicht verpflichtet, seinerseits Unterlagen vorzulegen, aus denen sich evtl. geleistete Überstunden ergäben.

FAZIT:

Die Entscheidung zeigt einmal mehr, wie schwierig sich die Durchsetzung von Überstundenvergütung in Fällen darstellt, in denen die Arbeitszeiten nicht durch ein Arbeitszeiterfassungssystem erfasst und dem Arbeitnehmer zur Dokumentation seiner Arbeitszeiten entsprechende Ausdrucke zur Verfügung gestellt werden. Einem Arbeitnehmer, der sich für den Fall der Trennung die Geltendmachung von Überstunden vorbehalten möchte, ist daher angeraten, über die geleistete Mehrarbeit peinlich genau Buch zu führen und auch jeweils eine kurze Begründung festzuhalten, weshalb die Arbeit nicht innerhalb der normalen

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

Arbeitszeit zu erledigen war.

Gegen Überstundenforderungen wie in dem jetzt vom LAG Rheinland-Pfalz entschiedenen Fall kann sich der Arbeitgeber ganz einfach durch die Vereinbarung einer klar und eindeutig formulierten, nicht unzulässig kurzen Ausschlussfrist im Arbeitsvertrag schützen.

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

Sie brauchen detailliertere Informationen?
Sie hätten gerne ein persönliches Gespräch zu Themen dieser Ausgabe?
Sie haben Fragen zu unserer Veranstaltung?

Wir freuen uns, wenn Sie mit uns Kontakt aufnehmen.
info@thomsen-ra.de

Impressum:
Der THOMSEN RECHTSANWÄLTE Newsletter ist ein kostenloser Service. Die Verfasser übernehmen keine Gewähr für die Richtigkeit der übermittelten Informationen. Bitte beachten Sie, dass diese Informationen eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen können.

Herausgeber:
THOMSEN RECHTSANWÄLTE
Stabelstr. 10
76133 Karlsruhe
Ansprechpartner (ViSdP):
Rechtsanwalt Klaus Thomas Thomsen