

Sehr geehrte Damen und Herren,


wir freuen uns, Ihnen die erste Ausgabe unseres Mandanten-Newsletters Arbeitsrecht vorstellen zu können. Mit dem Newsletter werden wir Sie künftig regelmäßig über interessante neue Urteile und neueste rechtspolitische Entwicklungen im Arbeitsrecht informieren. Darüber hinaus finden Sie in unserem Newsletter nützliche Rechtstipps und Hinweise, mit welchen wir Sie dabei unterstützen wollen, sich in wichtigen arbeitsrechtlichen Belangen auf dem Laufenden zu halten.

In dieser Ausgabe unseres Newsletters finden Sie neben der neuen Rechtsprechung zum Urlaubsrecht Ausführungen zur Kurzarbeit und zum Abschluss befristeter Arbeitsverhältnisse, beides Mittel und Wege, um in wirtschaftlich schwierigen Zeiten entsprechend agieren zu können.

Wir wünschen Ihnen eine informative Lektüre.

Für alle weitergehenden Fragen stehen wir Ihnen selbstverständlich gerne persönlich zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Gertrud Thiery



Beate Carroccia



Justizrätin Gertrud Thiery
Fachanwältin für Arbeitsrecht



Beate Carroccia
Fachanwältin für Arbeitsrecht



Änderung der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts im Urlaubsrecht:



Urlaub verfällt auch bei Krankheit nicht

Nachdem der Europäische Gerichtshof mit Urteil vom 20.01.2009 (Rechtssachen C – 350/06 und C – 520/06) entschieden hat, dass es mit Artikel 7 Abs. 2 der Richtlinie zur Arbeitszeitgestaltung nicht vereinbar ist, dass Arbeitnehmer ihren Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub verlieren, wenn sie ihn wegen Krankheit nicht nehmen können, hat das Bundesarbeitsgericht jüngst eine 180-Grad-Wendung in seiner Rechtsprechung zum Urlaubsrecht vollzogen.

§ 7 Abs. 3 Bundesurlaubsgesetz sieht vor, dass der Urlaub grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr genommen werden muss und allenfalls auf die ersten 3 Monate des Folgejahres übertragen werden kann. Eine Abgeltung des Urlaubes in Geld ist in § 7 Abs. 4 Bundesurlaubsgesetz nur für den Fall vorgesehen, dass der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht gewährt werden kann. Aufgrund dessen vertrat das Bundesarbeitsgericht in der Vergangenheit die Auffassung, dass der Urlaubsanspruch eines Arbeitnehmers verfällt, wenn der Arbeitnehmer aufgrund krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit den Urlaub bis zum Ende des Übertragungszeitraumes nicht in Anspruch nehmen konnte. Dies hatte zur Folge, dass der Arbeitnehmer bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis auch keinen Anspruch auf Urlaubsabgeltung hatte.

Diese langjährige Rechtsprechung hat das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 24.03.2009 (Az: 9 AZR 983/07) aufgegeben und ist den Vorgaben des Europäischen Gerichtshofes gefolgt.

weiter auf Seite 2

Aus dem Inhalt:

BAG Aktuell

- Urlaubsrecht

Kurzarbeit

- **Chance in der Krise**

Befristete Arbeitsverträge

- Sachgrund für eine Befristung
- Befristung ohne Sachgrund
- Fortgesetzte Befristung
- Form eines befristeten Arbeitsvertrages

Das fängt ja gut an:

Der Mandant prüft die Rechnung seines Anwalts.

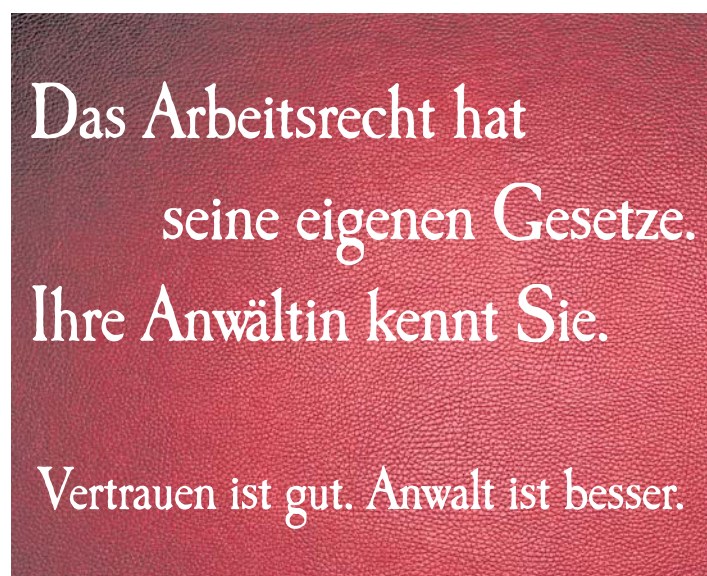
„Was heißt denn: Arbeitessen mit Beratung, 50 EURO“? – „Erinnern sie sich denn nicht mehr? Da habe ich ihnen doch zu gedünsteten Krevetten in Madeira geraten“.



(Fortsetzung von Seite 1)

Künftig bleibt insofern der Urlaubsanspruch auch dann bestehen, wenn der Arbeitnehmer aufgrund von Krankheit nicht in der Lage war, seinen Urlaub innerhalb eines Kalenderjahres oder bis zum Ende des Übertragungszeitraumes im Folgejahr zu nehmen. Scheidet der Arbeitnehmer nach langer Krankheit aus dem Arbeitsverhältnis aus, steht ihm bei Beendigung ein entsprechender Anspruch auf Urlaubsabgeltung zu.

Die neue Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes und die damit verbundenen Änderungen im Urlaubsrecht haben weit reichende und insbesondere kostspielige Konsequenzen für den Arbeitgeber. War ein Arbeitnehmer über mehrere Jahre hinweg arbeitsunfähig erkrankt und konnte deshalb keinen Urlaub nehmen, so steht ihm nach der nunmehrigen Rechtsprechung bei Wiedergenesung ein Anspruch auf den in dieser Zeit insgesamt angefallenen Mindesturlaub zu. Endet das Arbeitsverhältnis noch während der Krankheitsphase, können massive Urlaubsabgeltungsansprüche auf den Arbeitgeber zu kommen.



Zu beachten ist, dass diese Rechtsprechung nur den gesetzlichen Mindesturlaub betrifft, d. h. bei einer 5-Tage-Woche 20 Tage im Jahr und bei einer 6-Tage-Woche 24 Tage im Jahr. Für über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehende einzelvertraglich begründete Urlaubsansprüche gilt diese Rechtsprechung nicht, d. h. diese Urlaubsansprüche werden weiterhin verfallen, wenn der Arbeitnehmer den Urlaub wegen Krankheit im Übertragungszeitraum nicht nehmen kann.

Wegen der finanziellen Auswirkungen der neuen Rechtsprechung für den Arbeitgeber ist dieser gut beraten, bei einer Dauererkrankung des Arbeitnehmers künftig frühzeitig über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nachzudenken und zu überprüfen, ob die Voraussetzungen für eine personenbedingte Kündigung vorliegen.

Kurzarbeit kann Unternehmen jeder Größe - d.h. vom Konzern bis zum Kleinstbetrieb mit nur ein bis zwei Angestellten - helfen, eine Krise ohne Entlassungen zu überstehen. Sie bietet Unternehmen die Möglichkeit bei schlechter Auftragslage ihre Produktion vorübergehend zu drosseln und die Personalkosten zu reduzieren. Kurzarbeit, worunter die Verkürzung der Arbeitszeit gegenüber der regelmäßigen individuellen Arbeitszeit verstanden wird, stellt eine Ausnahme von dem Grundsatz dar, dass der Arbeitgeber das Risiko des Arbeitsausfalles zu tragen hat, d.h. zur Weiterzahlung des Arbeitnehmers verpflichtet zu sein, obwohl er ihn nicht bzw. nicht in dem vertraglich vereinbarten Umfang beschäftigen kann.

Der Begriff der Kurzarbeit ist eng verbunden mit dem Kurzarbeitergeld. Hierbei handelt es sich um eine Versicherungsleistung der Agentur für Arbeit als Ersatz für den durch die Arbeitszeitverkürzung entgangenen Lohn, wobei die Leistung jedoch nicht direkt dem betroffenen Arbeitnehmer gegenüber, sondern gegenüber dem Arbeitgeber erbracht wird.

Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld sind streng voneinander zu unterscheiden und jeweils an unterschiedliche Voraussetzungen geknüpft. Während nämlich die Gewährung von Kurzarbeitergeld die arbeitsrechtlich wirksame Durchführung von Kurzarbeit voraussetzt, ist dies umgekehrt nicht so. Kurzarbeit kann auch ohne Förderung durch die Agentur für Arbeit, d.h. ohne staatlichen Zuschuss erfolgen. Ob die Durchführung von Kurzarbeit, bei welcher der Arbeitgeber alleine leisten muss, sinnvoll ist, ist eine andere Frage.

Da die Einführung von Kurzarbeit einen Eingriff in die arbeitsvertraglichen Rechte und Pflichten darstellt, bedarf der Arbeitgeber zur Einführung derselbigen stets einer Rechtsgrundlage, d.h. der Arbeitgeber kann die Kurzarbeit nicht gegen den Willen des Arbeitnehmers anordnen. Eine entsprechende Rechtsgrundlage zur Einführung von Kurzarbeit kann sich dabei aus Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder auch dem Arbeitsvertrag ergeben. Ist dies nicht der Fall, kann der Arbeitgeber Kurzarbeit nur einführen, wenn er es nachträglich mit dem Arbeitnehmer vereinbart hat oder eine Änderungskündigung ausspricht.

Existiert in dem Unternehmen ein Betriebsrat ist zu beachten, dass diesem ein zwingendes Mitbestimmungsrecht bezüglich der Einführung von Kurzarbeit zusteht und zwar selbst dann, wenn sich aus einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder dem Arbeitsvertrag eine Rechtsgrundlage zur Einführung der Kurzarbeit ergibt.

Die Einführung von Kurzarbeit hat zur Folge, dass der Arbeitnehmer in dem entsprechenden Umfang von der Verpflichtung zur Erbringung seiner Arbeitsleistung befreit wird, im Gegenzug aber zugleich in diesem Umfang seinen Vergütungsanspruch verliert. Die Verkürzung der Arbeitszeit kann dabei von einer stundenweisen Verkürzung an einem

oder mehreren Tagen der Woche oder des Monats bis hin zur sog. „Kurzarbeit Null“, d.h. der vollständigen Einstellung der Arbeit für einen gewissen Zeitraum, reichen.

Als Ausgleich für den Verlust des (anteiligen) Vergütungsanspruches erhält der Arbeitnehmer dann das besagte Kurzarbeitergeld.



Im Zuge der Finanzkrise und ihrer Auswirkungen hat die Bundesregierung im Rahmen der Konjunkturpakete die Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld mehrfach angepasst und erleichtert. So wurde die mögliche Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes zuletzt von 18 auf maximal 24 Monate verlängert und es wurden die Kosten der Kurzarbeit für den Arbeitgeber abgesenkt, indem die Sozialversicherungsbeiträge für ab dem 01.01.2009 durchgeführte Kurzarbeit ab dem 7. Kalendermonat des Bezuges auf Antrag zu 100 % von der Bundesagentur für Arbeit erstattet werden können. Durch das sog. Konjunkturpaket II kam es darüber hinaus zu Verfahrenserleichterungen. Zu beachten ist jedoch, dass die entsprechenden Regelungen für die Zeit vom 01.02.2009 bis zum 31.12.2010 befristet sind.

Werden die entsprechenden Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld erfüllt, so übernimmt der Staat 60 % des ausgefallenen Nettogehaltes (sog. Nettoentgelt Differenz) und wenn ein Kind mit im Haushalt lebt, sogar 67 %.

Kurzarbeit hat für beide Seiten, d.h. für Arbeitgeber und Arbeitnehmer Vor- und Nachteile. Der Nachteil der Kurzarbeit liegt für den Arbeitnehmer in einem gewissen Einkommensverlust und den entsprechenden sozialversicherungsrechtlichen Folgen, für den Arbeitgeber in ihren Kosten. Selbst bei „Kurzarbeit Null“ muss der Arbeitgeber zumindest noch die Hälfte der Sozialversicherungsbeiträge zahlen, es sei denn, er führt während der Kurzarbeit für seine Mitarbeiter eine berücksichtigungsfähige Qualifizierungsmaßnahme durch. Der große Vorteil der Kurzarbeit besteht jedoch in der Vermeidung des Ausspruches betriebsbedingter Kündigungen, d.h. der Arbeitnehmer behält seinen Arbeitsplatz und dem Arbeitgeber bleibt der Verlust qualifizierten Personals erspart. Dadurch, dass der Arbeitnehmer bei Kurzarbeit vertraglich an den Arbeitgeber gebunden bleibt, hat der Arbeitgeber die Möglichkeit bei Verbesserung der Auftragslage auf das bewährte und qualifizierte Personal zurückzugreifen und kurzfristig entsprechend der Auftragslage zu agieren.

Befristete Arbeitsverträge

Was ist zu beachten?

Vor dem Hintergrund der aktuellen wirtschaftlichen Entwicklung suchen Arbeitgeber bei Personalbedarf nach Auswegen, wie sie sich von hohen, fixen Personalkosten befreien können. Eine Möglichkeit ist dabei der Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen. Allerdings ist dies nicht so ohne weiteres möglich. Seit dem 01. Januar 2001 ist hierfür das Teilzeit- und Befristungsgesetz maßgeblich.

Grundsätzlich können Arbeitsverträge befristet, das heißt, für eine bestimmte Zeit geschlossen werden. Der Arbeitgeber hat insofern die Möglichkeit mit befristeten Verträgen flexibel auf einen Vertretungsbedarf oder einen kurzfristigen Personalbedarf zu reagieren. Befristete Arbeitsverhältnisse enden mit Zeitablauf und müssen nicht gesondert gekündigt werden.

Zum Schutz der Beschäftigten sind befristete Arbeitsverhältnisse jedoch nur unter engen Voraussetzungen gültig. Grundsätzlich muss ein „sachlicher Grund“ für die Befristung vorliegen. Allerdings kann eine Befristung von bis zu zwei Jahren unter Umständen auch ohne sachlichen Grund möglich sein.



Sachgrund für eine Befristung

Sachliche Gründe für eine Befristung können sein:

- der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung besteht nur vorübergehend
- die Befristung erfolgt im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium, um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern
- der Arbeitnehmer wird – wie sehr häufig – zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt
- die Eigenart der Arbeitsleistung rechtfertigt die Befristung, z.B. bei Saisonarbeit
- die Befristung erfolgt zur Erprobung
- in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe rechtfertigen die Befristung
- der Arbeitnehmer wird aus Haushaltsmitteln vergütet, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind
- die Befristung beruht auf einem gerichtlichen Vergleich, z.B. bei einem Kündigungsschutzprozess. *weiter auf S. 4*

Befristete Arbeitsverträge

(Fortsetzung von Seite 3)

Es kann aber durchaus noch weitere Gründe für eine Befristung geben. Ob ein solcher sachlicher Grund vorliegt, muss dann im Einzelfall geprüft werden. Dabei muss grundsätzlich der Arbeitgeber den sachlichen Grund nachweisen. Er sollte sich daher vorher anwaltlich beraten lassen. Fehlt es an nämlich an einem wirksamen sachlichen Grund, so führt dies zur unbefristeten Beschäftigung des Arbeitnehmers!

Befristung ohne Sachgrund

Eine Befristung ohne Sachgrund ist für die Dauer von bis zu zwei Jahren möglich. Sie ist aber nur dann zulässig, wenn es mit demselben Arbeitgeber zuvor überhaupt kein Arbeitsverhältnis gegeben hat. Sogar eine Beschäftigung von nur wenigen Tagen vor vielen Jahren wäre problematisch. Eine Ausnahme gibt es bei Existenzgründern: Diese dürfen in den ersten vier Jahren nach der Gründung Arbeitsverträge auch bis zu einer Dauer von vier Jahren befristen.

Bei einer befristeten Beschäftigung ist es möglich, dass der Arbeitgeber innerhalb der Befristung den Arbeitsvertrag bis zu dreimal für die Gesamtdauer von zwei Jahren verlängert. Ist beispielsweise jemand als Vertretung für sechs Monate eingestellt worden, so kann dieser befristete Vertrag dreimal um sechs Monate verlängert werden. Durch Tarifvertrag kann die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung abweichend festgelegt werden.

Fortgesetzte Befristung

Liegt ein sachlicher Grund vor, kann der Arbeitsvertrag erneut befristet werden. Wenn also jemand zur Vertretung eines Kollegen befristet eingestellt worden ist, kann dieser erneut befristet für einen anderen Kollegen beschäftigt werden. Möglich ist aber auch, an eine zulässige befristete Beschäftigung ohne Sachgrund eine befristete mit sachlichem Grund folgen zu lassen. Umgekehrt ist dies – wie oben ausgeführt – jedoch nicht möglich!

Je mehr befristete Verträge es mit einem Arbeitnehmer gibt, um so höher steigen die Anforderungen an den Grund für eine wirksame Befristung. Mit zunehmender Zahl von Anschlussbefristungen steigt die Wahrscheinlichkeit, dass es für die letzte Befristung in Wahrheit keinen Sachgrund gibt, weil tatsächlich ein dauerhafter Arbeitsbedarf besteht.

Form eines befristeten Arbeitsvertrages

Befristungen müssen immer schriftlich erfolgen! Die nur mündlich vereinbarte Befristung ist unwirksam. Da unbefristete Arbeitsverträge auch mündlich abgeschlossen werden können, würde ein solches Arbeitsverhältnis zu einem unbefristeten und könnte nur durch Kündigung beendet werden.

Es kommt immer wieder zu zahlreichen Fehlern, die vor allem für den Arbeitgeber erhebliche Konsequenzen haben. Fängt beispielsweise der Beschäftigte bereits bei seinem Arbeitgeber an, ohne dass der befristete Arbeitsvertrag unterschrieben worden ist, liegt ein unbefristetes Arbeitsverhältnis vor. Arbeitet der Beschäftigte nach Ablauf der Befristung weiter, wandelt sich das befristete Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes um, und zwar auch dann, wenn es sich nur um wenige Tage handelt. Arbeitgeber müssen daher den Beendigungszeitpunkt genau im Auge behalten.

Befristete Arbeitsverträge können nach Datum befristet werden oder nach einer Länge von Monaten oder Jahren. Darüber hinaus gibt es die Zweckbefristung. Eine solche liegt vor, wenn die Beschäftigung an einen Zweck gebunden ist, beispielsweise um ein konkretes Projekt umzusetzen oder aber auch bis der vertretene Arbeitnehmer wieder gesund ist. Aber Vorsicht: Eine Befristung bis feststeht, dass der Vertretene nicht zurückkehrt, ist nicht möglich. Auch hier gibt es zahlreiche Fallstricke.

Eine Kündigung des befristeten Arbeitsverhältnisses von unter einem Jahr ist nicht möglich, wenn dies nicht ausdrücklich im Arbeitsvertrag vereinbart wurde. Es ist insofern unbedingt erforderlich in dem Arbeitsvertrag zu vereinbaren, dass das befristete Arbeitsverhältnis ordentlich unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen gekündigt werden kann. Selbstverständlich bleibt die Möglichkeit der außerordentlichen Kündigung wegen Vertragsverletzung erhalten.



Fazit

Befristete Arbeitsverhältnisse bringen zahlreiche Vorteile für den Arbeitgeber. Arbeitnehmer haben den Vorteil, dass Stellen geschaffen werden, die es ohne Befristung nicht geben würde. In jedem Fall lauern bei befristeten Arbeitsverhältnissen vor allem bei Beginn und Ende sowie bei Anschlussbefristungen zahlreiche Fallstricke. Arbeitgeber sind daher gut beraten, sich im Zweifel anwaltlicher Hilfe zu versichern. Umgekehrt haben Arbeitnehmer die Möglichkeit, bei Zweifeln an der wirksamen Befristung diese durch einen Anwalt und gegebenenfalls dann vor Gericht prüfen zu lassen.

Impressum:

Herausgeber: Rechtsanwälte Thiery & Thiery

Bahnhofstrasse 1 · D-66111 Saarbrücken

Telefon: 0681-958 15 0 · Telefax: 0681-958 15 19

E-mail: thiery@rathieri.de · www.rathieri.de

Fotos: demetz.de, fotolia.de

Produktion: Druckerei Demetz, St. Ingbert, demetz.de