

2019 | Ausgabe 31
05.03.2019

Update Arbeitsrecht: Aktuelle Rechtsprechung BAG



KANZLEI KAMMER
Hamburger Str. 43
76829 Landau

Tel.: 06341 7006043
Fax: 06341 9380923
info@kanzlei-kammer.de

Vorbeschäftigungsverbot

Entsprechend der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 06.06.2018 – 1 BvL 7/14, 1 BvR 1375/14 (vgl. Newsletter Ausgabe 23, 04.07.2018) hat das Bundesarbeitsgericht seine bisherige Rechtsprechung aus dem Jahr 2011, wonach bei einer sachgrundlosen Befristung eine Vorbeschäftigung, die mehr als drei Jahre zurückliegt, unschädlich ist, aufgegeben.

Jedenfalls bei einer Vorbeschäftigung, die acht Jahre zurückliegt, etwa eineinhalb Jahre andauert hat und eine vergleichbare Arbeitsaufgabe zum Gegenstand hatte, ist eine sachgrundlose Befristung eines Arbeitsvertrages nach § 14 Abs. 2 Satz 2 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) in Abkehr von der früheren höchstrichterlichen Rechtsprechung nicht mehr zulässig.

Dies gilt auch für Befristungen, die noch vor dem Beschluss des Bundesverfassungsgerichts im vergangenen Jahr, vereinbart wurden. Das Bundesarbeitsgericht hat insoweit klargestellt, dass es keinen Vertrauensschutz gibt.

In welchen Fällen aus Sicht des Bundesarbeitsgerichts zukünftig eine Einschränkung des Vorbeschäftigungsverbots geboten ist, bleibt weiter abzuwarten. Nach den grundsätzlichen Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts ist das Verbot der sachgrundlosen Befristung unzumutbar, wenn eine Gefahr der Kettenbefristung in Ausnutzung der strukturellen Unterlegenheit der Beschäftigten nicht besteht und das Verbot der sachgrundlosen Befristung nicht erforderlich ist, um das unbefristete Arbeitsverhältnis als Regelbeschäftigungsform zu erhalten, und im konkreten Einzelfall dann durch die Arbeitsgerichte einzuschränken.

Das **Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 23.01.2019 – 7 AZR 733/16** wurde bislang noch nicht im Volltext veröffentlicht. Die Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichts Nr. 3/19 kann über den nachfolgenden Link abgerufen werden:

<http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&nr=21852>

Widerruf / Schadensersatz Aufhebungsvertrag

Der gesetzliche Widerruf eines Aufhebungsvertrages kommt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auch dann nicht in Betracht, wenn der Vertrag außerhalb des regulären Arbeitsplatzes abgeschlossen wurde. Arbeitsrechtliche Aufhebungsverträge fallen nicht in den Anwendungsbereich der §§ 312 ff BGB.

Um wirksam zu sein, muss der Aufhebungsvertrag aber auch unter Beachtung des Gebots des fairen Verhandeln zustande gekommen sein. Es handelt sich hierbei um eine arbeitsvertragliche Nebenpflicht, die verletzt wird, wenn eine Seite eine psychische Drucksituation schafft, die eine freie und überlegte Entscheidung des Vertragspartners über den Abschluss eines Aufhebungsvertrages erschwert. Ist ein Aufhebungsvertrag unter Missachtung

des Gebots des fairen Verhandeln zustande gekommen, schuldet die Vertragspartei, welche die andere übervorteilt hat, Schadensersatz in der Form, dass das Arbeitsverhältnis unverändert fortzusetzen ist als hätte wäre der Aufhebungsvertrag nicht geschlossen worden.

Das **Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 07.02.2019 – 6 AZR 75/18** wurde bislang noch nicht im Volltext veröffentlicht. Die Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichts Nr. 6/19 kann über den nachfolgenden Link abgerufen werden:

<http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&nr=21918>

Hinweispflicht Jahresurlaub

Entsprechend der Vorgaben des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) durch die Vorabentscheidungen vom 06.11.2018 – C-684/16 und C-619/16 (vgl. Newsletter Ausgabe 27. 14.11.2018) hat das Bundesarbeitsgericht festgestellt, dass Arbeitgeber*innen zwar nicht gezwungen sind, Mitarbeiter*innen von sich aus Urlaub zu gewähren, sie trifft jedoch die Initiativlast für die Verwirklichung des Urlaubsanspruchs. Arbeitgeber*innen müssen konkret dazu auffordern, Urlaub zu nehmen, und klar und rechtzeitig mitteilen, dass der Urlaub am Ende Bezugszeitraums oder eines Übertragungszeitraums anderenfalls verfallen wird. Kommen Arbeitgeberin*innen dieser Obliegenheit nicht ordnungsgemäß nach, verfällt der Urlaub nicht mehr. Dies gilt zumindest für den gesetzliche Mindesturlaub; die Auswirkungen auf etwaigen zusätzlich gewährten Urlaub, hängen in erster Linie von der vertraglichen Ausgestaltung ab.

Das **Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 19.02.2019 – 9 AZR 541/15** wurde bislang noch nicht im Volltext veröffentlicht. Die Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichts Nr. 9/19 kann über den nachfolgenden Link abgerufen werden:

https://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&pm_nummer=0009/19

Joana Kammer

Rechtsanwältin | Fachanwältin für Arbeitsrecht