

// Im Blickpunkt

Auch Streiks mit Berührung des Gemeinwohls werden von den Gerichten nicht einfach untersagt. So wies das LAG Berlin-Brandenburg in seiner Entscheidung vom 14.8.2012 (22 SaGa 1131/12) einen Antrag auf Untersagung eines Warnstreiks im Bereich der Bewachung kerntechnischer Anlagen ab, obwohl geltend gemacht wurde, dass das Gemeinwohl durch personelle Unterbesetzung gefährdet wäre. Ziel von Ver.di ist der Abschluss eines Sozialtarifvertrags für die vom Ausstieg aus der Kernenergie betroffenen Mitarbeiter. International agierende Unternehmen bleiben von den Zielen der Gewerkschaften ebenfalls nicht verschont. Gewerkschaften schließen sich immer häufiger auf internationaler Ebene zusammen. So konstituierte sich z. B. jüngst die europäische Industriegewerkschaft „IndustriALL“, die über sieben Mio. Arbeitnehmer repräsentiert. Diese Gewerkschaftsdachverbände streben systematisch den Abschluss von sog. International Framework Agreements an, nach denen sich Unternehmen zu Mindeststandards v. a. auch in Ländern verpflichten, in denen die Gewerkschaften traditionell nicht mächtig genug für solche Vereinbarungen sind. Dies zieht arbeitsrechtliche Folgen nach sich, denen sich *Dzida/Reinhard* in ihrem aktuellen Aufsatz annehmen.

Armin Fladung, Verantwortlicher Redakteur im Arbeitsrecht



// Standpunkt



von **Bernd Weller**, RA und FAArbR, Leiter arbeitsrechtliches Dezernat im Büro Frankfurt a. M., Sozietät Heuking Kühn Lüer Wojtek

Keine ewige Ansammlung von Urlaubsansprüchen bei Langzeit-erkrankungen

Der EuGH hat mit der Schultz-Hoff-Entscheidung für eine Umwälzung gesorgt. Arbeitnehmer, die dauerhaft und langfristig erkrankt sind, sammeln auch während der Krankheit Urlaubsansprüche an, die nicht in den üblichen Grenzen des Urlaubsrechts verfallen. Die Aufregung in Wirtschaft und Anwaltschaft war groß. Eine Fülle von Zusatzfragen – Was ist mit dem Zusatzurlaub Schwerbehinderter? Wie wirken sich tarifliche Ausschlussfristen aus? Gilt die gesetzliche Verjährung? – stellte sich.

Schritt für Schritt versuchten die Gerichte, diese neue Linie des EuGH in Richtung der früheren Rechtslage zurückzudrängen. Mit Urteil vom 7.8.2012 – 9 AZR 353/10 – hat das BAG nun einen vorläufigen Endpunkt gesetzt. Auch bei Langzeitkranken verfällt der Urlaubsanspruch – 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres. Ansprüche aus dem Urlaubsjahr 2010 sind mithin mit Ablauf des 31.3.2012 verfallen. Der EuGH hatte in seiner KHS-Entscheidung (C 204/10) bereits diesen Weg vorbereitet. Man kann darüber streiten, ob die Europäische Richtlinie tatsächlich eine entsprechende Auslegung von § 7 Abs. 3 BUrlG rechtfertigt und fordert.

Nicht zuletzt wegen des Rückruderns des EuGH besteht die begründete Hoffnung, dass nun mit den 15 Monaten ein verlässlicher Zeitraum vorgegeben ist, auf den sich Unternehmen – bspw. bei ihren Rückstellungen – verlassen können. Insoweit ist – wie bei der dreijährigen Begrenzung der Ewigkeitsklausel in § 14 Abs. 2 TzBfG durch das BAG – der Rechtsklarheit der deutliche Vorzug vor dogmatischer Reinheit zu gewähren.

Entscheidungen

BAG: Entschädigung wegen einer Benachteiligung aufgrund des Alters

Das BAG entschied mit seinem Urteil vom 23.8.2012 – 8 AZR 285/11 – wie folgt: Enthält eine Stellenausschreibung den Hinweis, dass Mitarbeiter eines bestimmten Alters gesucht werden, so scheidet der Anspruch eines nicht eingestellten älteren Bewerbers auf eine Entschädigung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) nicht allein daran, dass der Arbeitgeber keinen anderen neuen Mitarbeiter eingestellt hat. Bei der Entscheidung über das Bestehen eines Entschädigungsanspruchs ist u. a. zu prüfen, ob der ältere Bewerber für die ausgeschriebene Stelle objektiv geeignet war und ob eine Einstellung wegen seines Alters unterblieben ist.

(PM BAG vom 23.8.2012)

BAG: Tarifvertragliche Regelungen über sachgrundlose Befristung

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 15.8.2012 – 7 AZR 184/11 – wie folgt: Durch Tarifvertrag können sowohl die Höchstdauer als auch die Anzahl der zulässigen Verlängerungen eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags abweichend von den Vorschriften des Teilzeit- und Befristungsge-

setzes (TzBfG) geregelt werden. Nach § 14 Abs. 2 S. 1 Halbs. 1 TzBfG ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrags ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig. Bis zu dieser Gesamtdauer darf nach § 14 Abs. 2 S. 1 Halbs. 2 TzBfG ein befristeter Vertrag höchstens dreimal verlängert werden. § 14 Abs. 2 S. 3 TzBfG lautet: „Durch Tarifvertrag kann die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung abweichend von S. 1 festgelegt werden.“ Nach § 14 Abs. 2 S. 4 TzBfG können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrags die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren. Wie die Auslegung des § 14 Abs. 2 S. 3 TzBfG ergibt, erlaubt die Vorschrift den Tarifvertragsparteien nicht nur, entweder Gesamtdauer oder Anzahl der Verlängerungen, sondern beides zugleich auch zuungunsten der Arbeitnehmer abweichend vom Gesetz zu regeln. Allerdings ist diese Befugnis insbesondere aus verfassungs- und unionsrechtlichen Gründen nicht völlig schrankenlos.

(PM BAG vom 15.8.2012)

BAG: Wählbarkeit von Arbeitnehmern des öffentlichen Dienstes in Privatbetrieben

Das BAG entschied in seinem Beschluss vom 15.8.2012 – 7 ABR 34/11 – wie folgt: Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes, die in Betrieben privatrechtlich organisierter Unternehmen mindestens sechs Monate tätig sind, können dort in den Betriebsrat gewählt werden. Nach § 8 Abs. 1 S. 1 BetrVG sind für den Betriebsrat alle Wahlberechtigten wählbar, die sechs Monate dem Betrieb angehören. Wahlberechtigt sind nach § 7 Abs. 1 S. 1 BetrVG alle Arbeitnehmer des Betriebs, die das 18. Lebensjahr vollendet haben. Arbeitnehmer im Sinne des BetrVG sind nach dessen § 5 Abs. 1 S. 1 Arbeiter und Angestellte einschließlich der zu ihrer