

# AKTUELLES AUS DEM ARBEITSRECHT

## **BAG: Verdienstsicherung und Urlaubsabgeltung bei Heimarbeitern**

Ein Heimarbeiter kann nach Maßgabe des Heimarbeitsgesetzes (HAG) eine Sicherung seines Entgelts für die Dauer der Kündigungsfrist sowie Urlaubsabgeltung nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) verlangen, entschied das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit Urteil vom 20.08.2019 (9 AZR 41/19).

Der Kläger erbrachte für die Beklagte regelmäßig Leistungen als selbstständiger Bauingenieur/Programmierer in Heimarbeit. Nachdem die Beklagte beschlossen hatte, ihr Unternehmen aufzulösen und zu liquidieren, wies sie dem Kläger seit Dezember 2013 keine Projekte mehr zu. Das Heimarbeitsverhältnis endete durch Kündigung der Beklagten mit Ablauf des 30.04.2016. Für diesen Zeitraum hat der Kläger von der Beklagten verlangt, ihm Vergütung i. H. v. 171.970,00 Euro brutto zu zahlen sowie 72 Werktage Urlaub i. H. v. 15.584,94 Euro brutto abzugelten.

Die Vorinstanzen haben der Klage teilweise stattgegeben. Soweit die Klage abgewiesen wurde, verlangt der Kläger mit der Revision die Zahlung weiterer 130.460,00 Euro brutto wegen Nichtausgabe von Heimarbeit sowie Urlaubsabgeltung für das Jahr 2014 i. H. v. 4.091,71 Euro brutto sowie i. H. v. 5.194,83 Euro brutto für das Jahr 2015. Die Revision vor dem BAG hatte nur hinsichtlich der begehrten Urlaubsabgeltung Erfolg.

Neben dem Entgelt, das die Beklagte für die Dauer der fiktiven Kündigungsfrist, während der sie keine Heimarbeit ausgab, schuldete, kann der Kläger keine weitere Vergütung verlangen. Ein Anspruch unter den Gesichtspunkten des Annahmeverzugs oder Schadensersatzes besteht nicht. Es fehlt an einer besonderen Absprache der Parteien, dem Kläger Projekte in einem bestimmten Umfang zuzuweisen. Heimarbeiter haben grundsätzlich keinen Anspruch auf Ausgabe einer bestimmten Arbeitsmenge. Da sie aber regelmäßig auf Aufträge angewiesen sind, sehen die Bestimmungen des Heimarbeitsgesetzes zum Kündigungsschutz eine Entgeltsicherung vor. Kündigt der Auftraggeber das Heimarbeitsverhältnis, kann der Heimarbeiter gemäß § 29 Abs. 7 HAG für die Dauer der Kündigungsfrist Fortzahlung des Entgelts beanspruchen, das er im Durchschnitt der letzten 24 Monate vor der Kündigung durch Heimarbeit erzielt hat. § 29 Abs. 8 HAG sichert das Entgelt, wenn der Auftraggeber nicht kündigt, jedoch die Arbeitsmenge, die er mindestens ein Jahr regelmäßig an einen Heimarbeiter ausgegeben hat, um mindestens ein Viertel verringert. Die Entgeltsicherung nach § 29 Abs. 7 und Abs. 8 HAG steht dem Heimarbeiter jedoch nur alternativ zu.

Die Höhe der bei Beendigung des Heimarbeitsverhältnisses geschuldeten Urlaubsabgeltung ist nach § 12 Nr. 1 BUrlG auf der Grundlage des Entgelts des Heimarbeiters in der Zeit vom 01.05.

des vergangenen bis zum 30.04. des laufenden Jahres zu ermitteln. Für den Urlaub aus dem Jahr 2014 ist deshalb im Streitfall auf das Entgelt abzustellen, das der Kläger in der Zeit vom 01.05.2013 bis zum 30.04.2014 erzielt hat.

Die hierfür erforderlichen Tatsachen wird das Landesarbeitsgericht nach der insoweit erfolgten Zurückverweisung der Sache aufzuklären haben. Für das Jahr 2015 steht dem Kläger Urlaubsabgeltung i. H. v. 1.103,12 Euro brutto zu.

BAG-Pressmitteilung 28/19 vom 20.08.2019

## **BAG: Vorbeschäftigung bei sachgrundloser Befristung**

Wird ein Arbeitnehmer 22 Jahre nach der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses erneut bei demselben Arbeitgeber eingestellt, gelangt das in § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG bestimmte Verbot der sachgrundlosen Befristung nach einer Vorbeschäftigung in verfassungskonformer Auslegung der Vorschrift regelmäßig nicht zur Anwendung. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschied mit Urteil vom 21.08.2019 (7 AZR 452/17) den Fall einer Arbeitnehmerin.

Die Klägerin war in der Zeit vom 22.10.1991 bis zum 30.11.1992 bei der Beklagten als Hilfsbearbeiterin für Kindergeld beschäftigt. Mit Wirkung zum 15.10.2014 stellte die Beklagte die Klägerin als Telefonserviceberaterin im Servicecenter erneut ein. Das zunächst bis zum 30.06.2015 sachgrundlos befristete Arbeitsverhältnis wurde später bis zum 30.06.2016 verlängert. Mit ihrer Klage begehrt die Klägerin die Feststellung, dass ihr Arbeitsverhältnis nicht aufgrund der Befristung am 30.06.2016 geendet hat. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das LAG hat ihr stattgegeben.

Die hiergegen gerichtete Revision der Beklagten hatte Erfolg. Die Befristung des Arbeitsvertrags ist ohne Sachgrund wirksam. Nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrags ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes zwar nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein Arbeitsverhältnis bestanden hat. Nach der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 06.06.2018 (1 BvL 7/14, 1 BvR 1375/14) können und müssen die Fachgerichte jedoch durch verfassungskonforme Auslegung den Anwendungsbereich von § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG einschränken, soweit das Verbot der sachgrundlosen Befristung unzumutbar ist, weil 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. Das Verbot der sachgrundlosen Befristung kann danach u. a. dann unzumutbar sein, wenn eine Vorbeschäftigung sehr lang zurückliegt. Um einen solchen Fall handelt es sich vorliegend, da die Vorbeschäftigung bei der erneuten Einstellung 22 Jahre zurücklag. Besondere Umstände, die dennoch die Anwendung des in § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG bestimmten Verbots gebieten könnten, liegen nicht vor.

BAG-Pressesmitteilung 29/19 vom 21.08.2019

### LAG: Arbeitgeber müssen auf den drohenden Verfall aus vergangenen Jahren hinweisen

Der Urlaubsanspruch eines Arbeitnehmers erlischt regelmäßig nur dann am Ende des Kalenderjahres, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor über seinen Urlaubsanspruch und die Verfallfristen belehrt hat. Dies gelte nicht nur für das laufende Kalenderjahr, sondern auch für den Urlaub aus vorangegangenen Kalenderjahren, so das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln in seinem Urteil vom 09.04.2019 (4 Sa 242/18).

Der Kläger war in der Zeit vom 01.09.2012 bis zum 31.03.2017 als Bote bei dem beklagten Apotheker beschäftigt. Bezüglich der Urlaubsansprüche des Klägers trafen die Parteien im Arbeitsvertrag eine Regelung, wonach der Kläger seinen Jahresurlaub auf eigenen Wunsch in Form einer wöchentlichen Arbeitszeitverkürzung nimmt. Statt der bezahlten 30 Stunden pro Woche arbeitete der Kläger nur 27,5 Stunden pro Woche. Die Gewährung darüberhinausgehenden Urlaubs hat der Kläger während des Arbeitsverhältnisses nicht verlangt. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses begehrte der Kläger einen finanziellen Ausgleich für in den Jahren 2014, 2015 und 2016 nicht gewährten Urlaub. Das Arbeitsgericht wies die Klage ab. Der Kläger legte vor dem LAG Berufung ein und bekam nun recht.

Die Urlaubsansprüche des Klägers seien nicht durch den geringeren Arbeitszeitumfang erfüllt worden. Die wöchentliche Arbeitszeitverkürzung stelle keinen Erholungsurlaub im Sinn des Bundesurlaubsgesetzes dar. Die Urlaubsansprüche des Klägers seien auch nicht gemäß § 7 Abs. 3 BUrlG verfallen. Unter Berücksichtigung des europäischen Rechts verfallende der Urlaub eines Arbeitnehmers in der Regel nur, wenn der Arbeitgeber ihn zuvor konkret aufgefordert habe, den Urlaub zu nehmen, und ihn klar und rechtzeitig darauf hingewiesen habe, dass der Urlaub anderenfalls mit Ablauf des Urlaubsjahres oder Übertragungszeitraums erlösche.

Entsprechende Vorgaben habe der EuGH in seiner Entscheidung vom 06.11.2018 gemacht (C-684/16). Dem Arbeitgeber obliege die Initiativlast, im laufenden Kalenderjahr den Arbeitnehmer konkret aufzufordern, den Urlaub zu nehmen. Diese Obliegenheit beziehe sich auch auf Urlaub aus vorangegangenen Kalenderjahren.

LAG Köln-Pressesmitteilung 2/19 vom 01.07.2019

### LAG: Bei Sachgrundloser Befristung zählt Dienstreise mit

Der Kläger, der zuvor als Rechtsanwalt, u. a. auf dem Gebiet des Verwaltungsrechts, tätig war, bewarb sich Mitte August 2016 auf eine Ausschreibung des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF). Die Bewerbung war erfolgreich und der Kläger wurde zunächst befristet für sechs Monate am Standort Düsseldorf eingestellt. Das Arbeitsverhältnis begann ausweislich des Arbeitsvertrags am 05.09.2016. In der Zeit vom 05.09.2016 bis zum 23.09.2016 besuchte der Kläger eine Schulung für Anhörer in Nürnberg. Hierzu reiste der in Düsseldorf wohnhafte Kläger im Einvernehmen mit dem BAMF bereits am 04.09.2016 an. Das BAMF erstattete ihm die Reisekosten und die Hotelkosten für die Übernachtung vom 04.09.2016 auf den 05.09.2016. Nach Qualifizierung zum Entscheider arbeitete der Kläger ab dem 21.01.2017 als solcher. Mit Vereinbarung aus Februar 2017 wurde das Arbeitsverhältnis bis zum 04.09.2018 verlängert. Nach Ablauf der Befristung erhielt der Kläger keine unbefristete Stelle. Seine darauf gerichtete Bewerbung war erfolglos.

Mit seiner gegen die Bundesrepublik Deutschland als Anstellungskörperschaft gerichteten Klage begehrt der Kläger die Feststellung, dass sein Arbeitsverhältnis nicht durch Befristung zum 04.09.2018 beendet worden ist und seine Weiterbeschäftigung. Diese Begehren waren vor dem Landesarbeitsgericht Düsseldorf (LAG) am 09.04.2019 veröffentlicht am 19.08.2019 (3Sa 1126/18) erfolgreich. Die sachgrundlose Befristung des Arbeitsvertrags mit dem Kläger ist unwirksam. Diese ist gemäß § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG nur bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig. Diese Zeitdauer war hier um einen Tag überschritten, weil die Dienstreise am 04.09.2016 bereits Arbeitszeit war. Die einvernehmliche und von der Arbeitgeberin bezahlte Dienstreise wurde nicht in der Freizeit des Klägers, sondern bereits innerhalb des Arbeitsverhältnisses erbracht. Sie war Teil der arbeitsvertraglich versprochenen Dienste im Sinne von § 611 Abs. 1 BGB. Das Arbeitsverhältnis hatte damit nicht erst am 05.09.2016, sondern bereits am 04.09.2016 begonnen. Der Zwei-Jahres-Zeitraum endete mit Ablauf des 03.09.2018. Die Überschreitung der Höchstdauer von zwei Jahren für die sachgrundlose Befristung auch um nur einen Tag aufgrund der Dienstreise führt dazu, dass mit dem Kläger ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht.

Das Landesarbeitsgericht hat die Revision zugelassen.

LAG Düsseldorf-Pressesmitteilung 23/19 vom 19.08.2019



**Markus Stier**

alga-Competence-Center  
Leiter diverser DATAKONTEXT-ARGEN  
Entgeltabrechnung  
Autor „Einmaleins der Entgeltabrechnung“