

Die generell erteilte Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten zur Befristung des Arbeitsvertrags einer Lehrkraft ist grundsätzlich ausreichend. Das entschied das LAG Düsseldorf gemäß PM 18/23 vom 19.5.2023 (Urteil vom 19.5.2023 – 7 Sa 770/22). Geklagt hatte eine Lehrkraft, welche zunächst vom 7.9.2015 bis zum 2.12.2015 als Lehrkraft bei dem beklagten Land Nordrhein-Westfalen beschäftigt war. Es erfolgten ab dem 30.11.2020 mehrere Arbeitsverträge als Lehrer an einer Gesamtschule, wobei der erste Vertrag bis zum 24.3.2021 befristet war. Es folgten befristete Verlängerungen bis zum 17.8.2021 und bis zum 9.11.2022. Zuletzt wurde der Arbeitsvertrag mit dem Kläger am 10.1.2022 bis zum 24.4.2022 verlängert. Als Grund für diese Befristung war angegeben, „konkreter Vertretungsbedarf wegen Erkrankung“ einer namentlich genannten Lehrerin. Zu dieser Befristung beteiligte die zuständige Abteilung der Bezirksregierung den Personalrat. Eine konkrete und auf diese Befristung bezogene Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten erfolgte nicht. Das zuständige Dezernat der Bezirksregierung berief sich auf eine mit den Gleichstellungsbeauftragten aller Schulformen geschlossene Vereinbarung, die u. a. eine generelle Zustimmungserklärung enthielt. Die 7. Kammer des LAG wies die Entfristungsklage, wie bereits das ArbG Duisburg, ab. Anhaltspunkte für einen institutionellen Rechtsmissbrauch bestünden angesichts von Dauer und Anzahl der Befristungen nicht. Der Personalrat wurde nach dem LAG ordnungsgemäß beteiligt. Entgegen der Ansicht des Klägers sei die Gleichstellungsbeauftragte in ausreichendem Maße beteiligt worden. Grundlage der generellen Zustimmungserklärung ist § 18 Abs. 6 LGG NRW. Die Vorschrift sehe Verfahrensvereinbarungen vor, wobei eine gleichstellungsrechtliche Zustimmungsfiktion ausdrücklich genannt ist. Alleine der Umstand, dass die Gleichstellungsbeauftragte im konkreten Fall nicht von der Befristung des Arbeitsvertrags unterrichtet wurde, steht der Wirksamkeit der Befristung angesichts der generellen Zustimmung zu auch befristeten Einstellungen nicht entgegen. Das LAG hat die Revision zugelassen.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Anspruch auf Mindesturlaub – Verjährung

1. Nimmt der Arbeitnehmer den Arbeitgeber auf Abgeltung von Teilurlaub in Anspruch, der aus mehreren Kalenderjahren stammt, obliegt es ihm klarzustellen, wie viele Urlaubstage aus welchem Urlaubsjahr den Gegenstand seines Zahlungsbegehrens bilden. Andernfalls genügt die Klage grundsätzlich nicht den Bestimmtheitsanforderungen des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO (Rn. 11).

2. Eine Ausnahme bildet die sog. „abschließende Gesamtklage“. Erklärt der Kläger, die Klageforderung habe abschließenden Charakter, macht er weder eine Forderung teilweise noch Teile mehrerer Forderungen, sondern diese sämtlich und in voller Höhe geltend. In einem solchen Falle ist der Gegenstand der Klage hinreichend bestimmt (Rn. 12).

3. Der Anspruch des Arbeitnehmers auf den gesetzlichen Mindesturlaub unterliegt gemäß § 194 Abs. 1 BGB der Verjährung (Rn. 39).

4. Bei der gebotenen unionsrechtskonformen Auslegung der § 199 Abs. 1 BGB, §§ 1, 3 Abs. 1, § 7 Abs. 1 und Abs. 3 BURlG beginnt die Verjährung allerdings nicht zwangsläufig mit dem Schluss des Jahres, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist und der Arbeitnehmer über die in § 199 Abs. 1 Nr. 2 BGB beschriebene Kenntniss verfügt. Zusätzlich ist erforderlich, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer in die Lage versetzt hat, seinen Urlaubsanspruch tatsächlich wahrzunehmen. Die Vorgaben des Unionsrechts, die der EuGH in seiner Entscheidung vom 22. September 2022 (– C-120/21 –) präzisiert hat, bedingen ei-

nen „anderen Verjährungsbeginn“ i. S. d. § 199 Abs. 1 Nr. 1 BGB (Rn. 42 ff.).

5. Haben die Parteien hinsichtlich des Mehrurlaubs weder die Initiativlast des Arbeitgebers noch die Mitwirkungsobliegenheiten abweichend von den gesetzlichen Bestimmungen ausgestaltet, finden diese Grundsätze auch auf den vertraglichen Mehrurlaub Anwendung (Rn. 50).

BAG, Urteil vom 20.12.2022 – 9 AZR 266/20 (Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2023-1267-1**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG – erfolgloser Bewerber – Benachteiligung wegen der Schwerbehinderung – Erforderlichkeit der Einladung zum Vorstellungsgespräch – Einwand des Rechtsmissbrauchs

1. Einzelfallentscheidung zum durchgreifenden Rechtsmissbrauchseinwand (§ 242 BGB) gegenüber dem Entschädigungsanspruch eines erfolglosen Bewerbers aus § 15 Abs. 2 AGG (Rn. 42 ff.).

2. Der Senat hat es offengelassen, ob der öffentliche Arbeitgeber über den Wortlaut von § 165 S. 4 SGB IX hinaus von der Verpflichtung zur Einladung einer sich bewerbenden schwerbehinderten Person zu einem Vorstellungsgespräch befreit ist, wenn diese Person nach dem Anforderungsprofil der ausgeschriebenen Stelle zwar nicht offensichtlich fachlich ungeeignet ist, ihr jedoch die persönliche Eignung in dem Sinne fehlt, dass sie nicht über charakterliche Eigenschaften verfügt, die für die zu besetzende Stelle von Bedeutung sind. Nach Auffassung des Senats könnte eine Befreiung des öffentlichen Arbeitgebers von der Einladungspflicht nach § 165 S. 3 SGB IX allenfalls dann in Erwägung zu ziehen

sein, wenn die Besetzung der Stelle mit dem Bewerber/der Bewerberin offensichtlich aus Rechtsgründen ausscheidet, weil die charakterlichen Mängel ein offensichtliches Einstellungs- bzw. Besetzungshindernis begründen (Rn. 34 ff.).

BAG, Urteil vom 19.1.2023 – 8 AZR 437/21 (Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2023-1267-2**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Fiktion eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses – Fortsetzung nach Befristungsablauf – Urlaubsgewährung

1. Nach § 15 Abs. 5 TzBfG aF gilt ein Arbeitsverhältnis als auf unbestimmte Zeit verlängert, wenn es nach Ablauf der Zeit, für die es eingegangen ist, mit Wissen des Arbeitgebers fortgesetzt wird und der Arbeitgeber nicht unverzüglich widerspricht. Die Fiktion eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses nach § 15 Abs. 5 TzBfG aF erfordert, dass der Arbeitnehmer die vertragsgemäßen Dienste nach Ablauf der Vertragslaufzeit tatsächlich ausführt (Rn. 19 f.).

2. Allein die einseitige Erfüllung von Leistungspflichten durch den Arbeitgeber nach Befristungsablauf ohne Entgegennahme der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers löst die in § 15 Abs. 5 TzBfG aF angeordnete Fiktion nicht aus. Insbesondere entsteht auf Grundlage von § 15 Abs. 5 TzBfG aF nicht dadurch ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für die Zeit nach Befristungsablauf Urlaub gewährt (Rn. 20 ff.).

BAG, Urteil vom 9.2.2023 – 7 AZR 266/22 (Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2023-1267-3**
unter www.betriebs-berater.de