

Das unten mit dem Entscheidungstenor dokumentierte EuGH-Urteil vom 11.2.2021 (Rs. C-760/18) beschäftigt sich wieder einmal mit dem „immergrünen“ Thema des Anwendungsvorrangs von EU-Recht (in umfassendem Sinne) gegenüber dem nationalen Recht (ebenfalls in umfassendem Sinne). Auch Deutschland hat schon manche „cause celebre“ in dieser Hinsicht erlebt. Man erinnere sich in diesem Zusammenhang nur an die Reaktionen, als der EuGH Teile des deutschen Urlaubsübertragungsrechts im Wege einer unionsrechtskonformen Auslegung in neue Formen goss (beginnend mit EuGH, BB 2009, 213; wenig begeistert damals u. a.: *Gaul/Josten/Strauf*, BB 2009, 497). Im vorliegenden Fall traf es die griechische Verfassung. Die Kläger des Ausgangsverfahrens waren von der griechischen Gemeinde A. mit befristeten Arbeitsverträgen als Reinigungskräfte eingestellt worden. Die Verträge wurden mehrfach befristet verlängert. Die Kläger machen eine missbräuchliche Kettenbefristung geltend und verlangen die Entfristung ihrer Verträge, wobei sie sich auf die einschlägigen EU-Vorschriften zur Befristung berufen. Der Knackpunkt: Die griechische Verfassung verbietet ausdrücklich die Entfristung im öffentlichen Sektor. Der EuGH stellt klar, dass die unionsrechtskonforme Auslegung auch nicht vor Verfassungsnormen Halt macht. Dies ist an sich keine Neuigkeit, sondern entspricht langjähriger EuGH-Rechtsprechung. Daher betrifft diese Rechtsprechung auch das deutsche Verfassungsrecht. Eine andere Frage ist dann, wie das BVerfG damit umgehen wird; man denke nur an den Streit um das Anleihe-Kaufprogramm der EZB (zuletzt BVerfG, BB 2020, 1089, RIW 2020, 430).



Dr. Roland Abele

Entscheidungen

EuGH: EU-Vorschriften zum Befristungsrecht – Anwendungsvorrang vor nationalem Verfassungsrecht

1. Paragraph 1 und Paragraph 5 Nr. 2 der am 18. März 1999 geschlossenen Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge sind dahin auszulegen, dass der darin enthaltene Ausdruck „aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge“ auch die automatische Verlängerung der befristeten Arbeitsverträge der Arbeitnehmer bei den Reinigungsdiensten der Gebietskörperschaften erfasst, die gemäß ausdrücklichen nationalen Bestimmungen und unter Nichteinhaltung der grundsätzlich für den Abschluss aufeinanderfolgender Verträge vorgesehenen Schriftform erfolgt ist.

2. Paragraph 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge ist dahin auszulegen, dass im Fall des Missbrauchs aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge im Sinne dieser Bestimmung die Verpflichtung des vorlegenden Gerichts, so weit wie möglich alle einschlägigen Bestimmungen des nationalen Rechts so auszulegen und anzuwenden, dass eine angemessene Ahndung des Missbrauchs und die Beseitigung der Folgen des Unionsrechtsverstößes möglich ist, die Beurteilung umfasst, ob die Bestimmungen einer bereits bestehenden nationalen Regelung, die noch immer in Kraft ist und anhand der die Aufeinanderfolge befristeter Arbeitsverträge in einen unbefristeten Arbeitsvertrag umgewandelt werden kann, gegebenenfalls zum Zweck der unionsrechtskonformen Auslegung Anwendung finden können, obwohl nationale Verfassungsbestimmungen eine solche Umwandlung im öffentlichen Sektor strikt verbieten.

EuGH, Urteil vom 11.2.2021 – Rs. C-760/18

(Tenor)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2021-371-1**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Kein Wegfall der Geschäftsgrundlage für Betriebsrenten infolge handelsbilanzieller Rückstellungen

Handelsbilanzielle Rückstellungen beeinflussen als Instrument der Innenfinanzierung den bilanziellen Gewinn bzw. Verlust mit entsprechend negativen Folgen für das Geschäftsjahr. Das führt aber nicht zum Wegfall der Geschäftsgrundlage und berechtigt den Arbeitgeber nicht zu einem Eingriff in laufende Betriebsrenten oder in eine Anpassungsregelung einer Versorgungszusage.

BAG, Urteil vom 8.12.2020 – 3 AZR 65/19
(Amtlicher Leitsatz)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2021-371-2**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Darlegungslast bei tariflichen Eingruppierungsstreitigkeiten

1. Das Tätigkeitsbeispiel der Protokollerklärung Nr. 6 Buchst. b zu den Tätigkeitsmerkmalen für den Sozial- und Erziehungsdienst im Anhang zu der Anlage C (VKA) zum TVöD, welches seit dem 1. Januar 2017 inhaltsgleich in Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) zum TVöD/VKA übernommen worden ist, setzt die Tätigkeit in einer Gruppe voraus, die ausschließlich aus Menschen mit Behinderung oder Kindern und Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten besteht (Rn. 19).

2. Im Eingruppierungsrechtsstreit hat der Kläger nach den allgemeinen zivilprozessualen Grundsätzen diejenigen Tatsachen darzulegen und ggf. zu beweisen, die den rechtlichen Schluss zulassen, dass seine Tätigkeit die tariflichen Anforderungen des beanspruchten Tätigkeitsmerkmals einschließlich etwaiger Qualifizierungen im geforderten zeitlichen Umfang erfüllt (Rn. 30).

3. Die Darlegungslast bezieht sich nicht auf die Auslegung der anzuwendenden Tarifvorschriften. Dabei handelt es sich um eine Rechtsfrage, deren

Beantwortung dem Gericht obliegt. Der Kläger muss (nur) diejenigen Tatsachen beibringen, die dem Gericht die Rechtsanwendung im konkreten Fall ermöglichen (Rn. 31).

4. Mit der bloßen Darstellung der ihm im Einzelnen übertragenen Aufgaben genügt der Kläger seiner Darlegungslast dann nicht, wenn die in Anspruch genommene Entgeltgruppe ein Qualifizierungsmerkmal enthält und sich deren genauer Inhalt erst durch einen Vergleich mit der Ausgangsentgeltgruppe erschließt. In diesem Fall hat er auch darzulegen, wodurch sich seine Tätigkeit von der „Normaltätigkeit“ unterscheidet. Der Umfang eines solchen Sachvortrags, der einen „wertenden Vergleich“ durch das Gericht ermöglicht, hängt von dem im konkreten Fall in Anspruch genommenen Tätigkeitsmerkmal ab (Rn. 32 ff.).

5. Sind die Anforderungen in der Ausgangsentgeltgruppe durch die Verwendung eines feststehenden Berufsbilds oder mittels rechtlich geregelter Aus- oder Weiterbildungen bestimmt, muss der Kläger insoweit nur diejenigen Tatsachen vortragen, die den Schluss zulassen, dass seine Tätigkeit dem Tarifmerkmal der Ausgangsentgeltgruppe entspricht. Die Auslegung des Tätigkeitsmerkmals, die auch die Feststellung umfasst, welche Einzelaufgaben Gegenstand der im Tätigkeitsmerkmal genannten Aus- oder Weiterbildung oder des feststehenden Berufsbilds sind, obliegt hingegen dem Gericht (Rn. 35).

6. Die Erfüllung der tariflichen Anforderung „mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten“ iSd. Entgeltgruppe S 8b TVöD/VKA durch eine Erzieherin setzt voraus, dass sich ihre Tätigkeit sehr deutlich aus der Tätigkeit einer Erzieherin iSd. Entgeltgruppe S 8a TVöD/VKA abhebt. Für die Bewertung bedarf es einer Gesamtschau aller quantitativen und qualitativen Elemente der übertragenen Aufgaben (Rn. 42).

BAG, Urteil vom 14.10.2020 – 4 AZR 252/19
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2021-371-3**
unter www.betriebs-berater.de