

Aktuelles aus dem Arbeitsrecht

03.05.2012 - 02/2012

Verfällt Urlaub bei andauernder Erkrankung nun doch? ●

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Baden-Württemberg hatte über folgenden Fall zu entscheiden: Ein Arbeitnehmer war von 2006 bis zu seinem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis am 30.11.2010 arbeitsunfähig erkrankt. Er beehrte Ende 2010 die Abgeltung von Urlaubsansprüchen aus den Jahren 2007 bis 2009. Das LAG Baden-Württemberg hat ihm lediglich einen Abgeltungsanspruch für das Jahr 2009 zugesprochen. Warum?

Nach der Entscheidung des LAG **erlischt bei durchgehender Arbeitsunfähigkeit der Urlaubsanspruch eines längerfristig arbeitsunfähigen Arbeitnehmers spätestens 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres** und ist deshalb bei einer späteren Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht abzugelten.

Im entschiedenen Fall erloschen daher die Urlaubsansprüche des Klägers aus dem Jahr 2007 zum 31.03.2009 und aus dem Jahr 2008 zum 31.03.2010.

Dieses Urteil entschärft die in den letzten Jahren geänderte Rechtsprechung zum Urlaubsanspruch bei lang andauernder Erkrankung. Hiernach erlischt der gesetzliche Urlaubsanspruch eines Arbeitnehmers dann nicht, wenn der Arbeitnehmer seinen Urlaub bis zum Ende des Urlaubsjahres bzw. des gesetzlichen Übertragungszeitraums (bis zum 31.03. des Folgejahres) wegen Arbeitsunfähigkeit nicht nehmen kann. Dies sollte auch für den den gesetzlichen Urlaub übersteigenden vertraglichen Mehrurlaub gelten, wenn arbeitsvertraglich nichts Gegenteiliges geregelt wurde. Eine Obergrenze für die Ansammlung von Urlaubsansprüchen im Verlauf einer längerfristigen Arbeitsunfähigkeit zog die Rechtsprechung bisher nicht, so dass die Möglichkeit bestand, dass Urlaubsansprüche bei Langzeiterkrankungen unbegrenzt angesammelt werden und dadurch erhebliche Urlaubsabgeltungsansprüche bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses entstehen können.

Es bleibt abzuwarten, ob die zutreffende Entscheidung des LAG Baden-Württemberg zum Verfall von Urlaubsansprüchen bei lang andauernder Erkrankung letztendlich Bestand haben wird. Allerdings spricht vieles dafür, dass der Bundesgerichtshof (BAG) dieser neuen erfreulichen Rechtsprechung folgen wird. Wir halten Sie auf dem Laufenden.

Wie lange darf ein Arbeitgeber mit der Verdachtskündigung warten? ●

Eine fristlose Kündigung kann auch auf den bloßen Verdacht einer Straftat gestützt werden (Verdachtskündigung). Allerdings muss in diesen Fällen ein ausreichender Tatverdacht vorliegen und nachgewiesen werden können. Angesichts der insoweit bestehenden Beweisschwierigkeiten wird ein Arbeitgeber dahin tendieren, möglichst

lange mit der Kündigung zu warten, um die Verdachtsmomente zu erhärten. Das Arbeitsgericht Mönchengladbach hat entschieden, wie lange ein Arbeitgeber abwarten darf, bevor eine Verdachtskündigung - ähnlich wie eine fristlose Kündigung, die innerhalb von zwei Wochen nach Kenntnis vom Kündigungsgrund ausgesprochen sein muss - unwirksam ist.

Der Entscheidung lag folgender Fall zu Grunde: Die Kläger waren in der städtischen Grünpflege beschäftigt, sie hatten Arbeiten für Privatleute durchgeführt und dafür Geld erhalten. Hiervon erfuhr der Arbeitgeber im November 2011, kündigte jedoch erst im Dezember 2011. In den hierzu geführten Kündigungsschutzklagen räumten die Kläger zwar die Fremdarbeiten ein, erklärten jedoch, das Geld sei nicht Entlohnung, sondern Zuwendung aus Dank gewesen, die sie in die Kaffeekasse der Abteilung eingezahlt hätten.

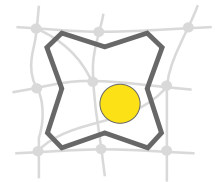
Das Gericht gab den Klägern Recht. Zwar habe mit den Privatarbeiten und der Annahme von Geld - gleich ob dieses in die Kaffeekasse gegangen sei oder nicht - ein möglicher fristloser Kündigungsgrund vorgelegen. Im Falle des betroffenen Vorarbeiters wäre die fristlose Kündigung auch nach Abwägung aller Interessen wirksam gewesen. Allerdings habe der Arbeitgeber die Zwei-Wochen-Frist ab Kenntnis von den für die Kündigung maßgeblichen Tatsachen nicht eingehalten. Diese gelte auch im Falle der Verdachtskündigung. Der Arbeitgeber habe schlicht zu lange ermittelt.

Die entscheidende Aussage der Entscheidung ist, dass die Zwei-Wochen-Frist der fristlosen Kündigung auch für Verdachtskündigungen gilt. Faktisch beginnt die Frist mit Entstehung des ersten Anfangsverdachts. Dies zeigt auch, wie beweisschwierig Verdachtskündigungen sind. Die Alternative hätte darin bestanden, eine verhaltensbedingte Kündigung unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist auszusprechen.

Muss ein Arbeitgeber die persönlichen Daten ausgeschiedener Arbeitnehmer von seiner Homepage löschen? ●

Ja, so entschied das LAG Hessen. Wenn ein Arbeitgeber persönliche Daten und Fotos ausgeschiedener Arbeitnehmer weiter auf seiner Homepage präsentiert, verletzt er damit das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers. Das veröffentlichte Profil habe werbenden Charakter und erwecke den nicht zutreffenden Eindruck, dass der Arbeitnehmer weiterhin für diesen Arbeitgeber tätig sei. Deshalb kann der Arbeitnehmer nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses von seinem ehemaligen Arbeitgeber die Löschung verlangen - und das auch im Wege einer einstweiligen Verfügung.

Für Rückfragen steht Ihnen Ihr Betreuer gerne zur Verfügung.



Sozietät

**SEEKER
BAUER
LUTZ**

Steuerberater
Rechtsanwälte
Wirtschaftsprüfer

Am Entensee 7
74889 Sinsheim
0 72 61 / 688 0
Fax 0 72 61 / 688 73
info@seeker-bauer-lutz.de
www.seeker-bauer-lutz.de

Dr. Thorsten Seeker ¹⁾
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Steuerrecht

Diplom-Kaufmann
Martin Bauer ²⁾
Steuerberater
vereidigter Buchprüfer

Diplom-Kaufmann
Georg Lutz
Steuerberater

Diplom-Betriebswirt (DH)
Georg Leis ²⁾
Steuerberater

Diplom-Kaufmann
Martin Sielmann
Steuerberater
Wirtschaftsprüfer

Silke Raab
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht

1)  Fachberater für Sanierung und Insolvenzverwaltung (DSIV e.V.)

2)  Fachberater für Unternehmensnachfolge (DSIV e.V.)



USt-IdNr.: DE 161352859