



Verantwortlich und Redaktion:
 RA Hildegard Reppelmund
 Email: reppelmund.hildegard@dihk.de

Breite Str. 29
 D-10178 Berlin

Nachdruck nur mit Zustimmung
 des DIHK und mit Quellennachweis

Infoletter

Arbeitsrecht

Inhaltsübersicht

- Kurzarbeitergeld Seite 2
- Kurzarbeit in Ausbildungsbetrieben Seite 3
- EuGH: Urlaubsanspruch jetzt auch bei lang andauernder Krankheit Seite 4
- Was Arbeitgeber wissen müssen - Rechtsprechung: Seite 4
 - Schwangere erhält Entschädigung nach AGG Seite 4
 - Keine Verlängerung des Arbeitsvertrages durch Eintragung in Dienstplan –
 Doppelte Schriftformklausel in Arbeitsverträgen – Freiwilligkeitsvorbehalt bei Sonderzahlungen Seite 5
 - Anspruch auf Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit – Verwirkung des Zeugnisberichtigungsanspruchs Seite 6
 - Kein Anspruch auf Abschlussformel in Arbeitszeugnis – Unwirksame Kündigung per Email auch nach
 3-Wochen-Frist anfechtbar – Fristlose Kündigung wegen Vermögensdelikten Seite 7
 - Beim Betriebsübergang über Identität des Erwerbers informieren – Mangelnde Deutschkenntnisse: keine
 Nachträgliche Kündigungsschutzklage – Auftragsnachfolge ist kein Betriebsübergang Seite 8
 - Fristlose Kündigung nach Diebstahl geringwertiger Sachen – Manipulation des EDV-Systems: Kündigung
 Beweislast für Geltung des Kündigungsschutzgesetzes Seite 9
 - Rückzahlungspflicht für Fortbildungskosten – Rechtsprechungsänderung: Urlaubsabgeltung bei zweiter
 Elternzeit – Betriebsrisiko in witterungsabhängigem Unternehmen – Anspruch auf Gefährdungsbeurteilung Seite 10
 - Betriebsübergreifende Beachtung des Gleichbehandlungsgrundsatzes bei Lohnerhöhungen –
 Gleichbehandlung eingetragener Lebenspartner bei betrieblicher Hinterbliebenenrente Seite 11
- Fragen und Antworten: Arbeitsunfähigkeit Seite 3
- Literaturhinweise Seite 14

Kurzarbeitergeld

1. Allgemeine Informationen:

- Kurzarbeitergeld ist ein Instrument, mit dem Unternehmen in der Krise bei kurzfristigem Arbeitsausfall (z.B. durch Auftragsrückgang) an ihrer Stammebelegschaft festhalten und Entlassungen vermeiden können.
- Auch gerade für kleine und mittlere Unternehmen kann das Kurzarbeitergeld hilfreich sein. Da es derzeit vielfach von größeren Unternehmen genutzt wird, ist die Information über die Möglichkeiten des Kurzarbeitergeldes auch für KMUs wichtig. Der DIHK hat hierzu bereits mit dem BMAS und der BA informiert. Zudem ist vereinbart, dass die IHK-Organisation in den Regionen gemeinsam mit den örtlichen Agenturen das Kurzarbeitergeld bewirbt und gerade KMUs den Zugang erleichtert – z.B. durch Informationsmaterial und Veranstaltungen.

2. Aktueller Sachstand:

a) Welche Voraussetzungen müssen (bislang) für den Erhalt des Kurzarbeitergeldes erfüllt sein?

- Grundvoraussetzung für den Anspruch ist die Reduzierung der Arbeitszeit – es muss aber ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegen. Das ist dann der Fall, wenn im betreffenden Kalendermonat mindestens ein Drittel der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer (ohne Auszubildende) von einem Entgeltausfall betroffen ist und dieser Ausfall mehr als zehn Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts ausmacht.
- Der Arbeitsausfall muss gesetzlich anerkannte Ursachen haben, damit ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht. Diese Ursachen sind:
 - Wirtschaftliche Ursachen (z.B. konjunkturell bedingter Auftragsmangel)
 - Unabwendbare Ereignisse (z.B. ungewöhnliche Witterungsverhältnisse)

- Der Arbeitsausfall muss zudem unvermeidbar sein: Der Betrieb muss also vor Beginn und während des Ausfalls alles dafür tun, um den Arbeitsausfall zu vermindern oder zu beheben (z.B. Nutzung von Erholungsurlaub oder Arbeitszeitguthaben).
- Der Arbeitsausfall muss vorübergehend sein: Innerhalb der Bezugsdauer muss mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit wieder zur Vollzeitarbeit übergegangen werden.

b) Reformen beim Kurzarbeitergeld in Rahmen des Konjunkturpakets II

Die Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes wurde seit 01.01.2009 auf 18 Monate verlängert und gilt für alle Beschäftigten, deren Anspruch bis zum 31.12.2009 entsteht. Um das Kurzarbeitergeld gerade für KMUs attraktiver zu machen, werden darüber hinaus im Rahmen des Konjunkturpakets II folgende (wesentliche) Maßnahmen ergriffen:

- Die Arbeitgeber werden bei Kurzarbeitergeld finanziell entlastet – und zwar um die Hälfte der Sozialversicherungsbeiträge, die sie bislang alleine tragen.
- Die Voraussetzungen für das Kurzarbeitergeld werden gelockert. In den Jahren 2009 und 2010 muss nicht mehr mind. ein Drittel der Mitarbeiter eines Betriebs vom Arbeits- und Entgeltausfall betroffen sein. Es genügt, dass der jeweilige Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von mehr als 10 Prozent betroffen ist.
- Werden Arbeitszeitkonten genutzt, müssen keine negativen Arbeitszeitkonten aufgebaut werden, bevor Kurzarbeitergeld bezogen werden kann. Arbeitsausfall, der nur noch mit dem Aufbau sog. Minusstunden vermieden werden kann, gilt nicht allein wegen dieser Möglichkeit als vermeidbar.
- Wenn ein Arbeitgeber während der Kurzarbeit seine Mitarbeiter qualifiziert („berücksichtigungsfähige Qualifizierungsmaßnahme“), kann er dafür von den vollen Sozialversicherungsbeiträgen entlastet werden. Die Qualifizierung muss mind. 50 Prozent der ausgefallenen Arbeitszeit umfassen.

- Wurden Arbeitszeit und -entgelt von Arbeitnehmern im Rahmen von kollektiven Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung abgesenkt, soll das Kurzarbeitergeld bis zum 31.12.2010 nach dem ursprünglichen tariflichen Entgelt bemessen werden, nicht nach dem abgesenkten Entgelt.

3. BMAS-Aktion „Einsatz für Arbeit“

Die Auswirkungen der internationalen Finanzkrise sind mittlerweile auch bei uns deutlich spürbar. Die deutschen Unternehmen sind zwar im internationalen Vergleich gut aufgestellt, aber auch sie haben Auftragsrückgänge zu verzeichnen. Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer machen sich daher Sorgen um ihre Arbeitsplätze. In dieser Situation hilft Kurzarbeit, Entlassungen zu vermeiden. Die Agentur für Arbeit übernimmt dabei einen Teil des Lohnes - das Kurzarbeitergeld. Wer Kurzarbeitergeld erhalten kann, wo es beantragt wird und was dabei zu beachten ist, erklärt "Einsatz für Arbeit", eine gemeinsame Aktion des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und der Bundesagentur für Arbeit.

Auf der Internetseite

<http://www.einsatz-fuer-arbeit.de>

wird tagesaktuell über alle anstehenden Veränderungen beim Kurzarbeitergeld informiert und wie Unternehmen sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sie konkret nutzen können. Auch die Antragsformulare können dort heruntergeladen werden.

In den Rubriken Fragen und Antworten sind die geplanten Verbesserungen und ihre praktischen Auswirkungen für [Unternehmen](#) sowie [Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer](#) im Detail aufgelistet.

Dr. Stefan Hardege/Hildegard Reppelmund
DIHK Berlin

Kurzarbeit in Ausbildungsbetrieben

Einführung

Grundsätzlich sind Auszubildende bei der Prüfung, ob ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht, außen vor zu lassen. Dennoch ist auch die

Ausbildung in der Regel von den Auswirkungen der Kurzarbeit betroffen. Die folgende Übersicht verdeutlicht die Handlungsspielräume und Optionen der betroffenen Betriebe.

Kurzarbeit der Azubis

Auszubildenden gegenüber kann in der Regel keine Kurzarbeit angeordnet werden. Der Ausbildungsbetrieb ist dazu verpflichtet, alle Mittel auszuschoöpfen, um die Ausbildung weiter zu gewährleisten. Hierbei hat er z.B. folgende Möglichkeiten:

- Umstellung des Lehrplans durch Vorziehen anderer Lerninhalte
- Versetzung in eine andere Abteilung
- Rückversetzung in die Lehrwerkstatt
- Durchführung besonderer Ausbildungsveranstaltungen

Erst wenn alle Möglichkeiten ausgeschöpft sind, kann Kurzarbeit auch für Auszubildende in Frage kommen. Diese Option ist allerdings restriktiv zu handhaben.

Kurzarbeit der Ausbilder

Auch bei Ausbildern sollte Kurzarbeit nur in Ausnahmefällen angeordnet werden, da der Betrieb gewährleisten muss, dass der Ausbilder seiner Ausbildungspflicht gegenüber dem Auszubildenden nachkommt. Werden die Auszubildenden mangelhaft oder gar nicht ausgebildet, kann ein Schadensersatzanspruch gegenüber dem Ausbildungsbetrieb entstehen.

Vergütungspflicht

Die Vergütung der Auszubildenden ist kein Arbeitslohn, sondern eine finanzielle Hilfe zur Durchführung der Ausbildung. Deshalb bleibt der Ausbildungsbetrieb auch dann zur Zahlung verpflichtet, wenn dem Auszubildenden gegenüber Kurzarbeit angeordnet worden ist.

Kündigung

Kurzarbeit an sich kann keine Kündigung der Auszubildenden durch den betroffenen Ausbildungsbetrieb rechtfertigen, es sei denn der Ausbildungsbetrieb kommt für längere Zeit vollständig zum Erliegen. Entfällt dadurch die Ausbildungseignung des Betriebes, ist eine Kündigung der Auszubildenden möglich, ohne dass ein Schadensersatzanspruch entsteht. Die Ausbilder sind aber dazu verpflichtet, sich mit der zuständigen Agentur für Arbeit rechtzeitig um einen anderen

Ausbildungsbetrieb für den Auszubildenden zu bemühen.

Dr. Esther Hartwich
DIHK Berlin

EuGH: Urlaubsanspruch jetzt auch bei lang andauernder Krankheit

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat aktuell entschieden, dass bei Arbeitnehmern, die aufgrund von Krankheit nicht in der Lage sind, ihren Urlaub zu nehmen, der Urlaubsanspruch weiter bestehen bleibt und nicht erlischt. Durch die Entscheidung wird ein Grundprinzip des deutschen Urlaubsrechts erschüttert. Urlaubsansprüche längerfristig erkrankter Arbeitnehmer verfallen nunmehr nicht am Ende des Urlaubsjahrs oder des entsprechenden Übertragungszeitraums (vgl. § 7 Bundesurlaubsgesetz und die bisherige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts dazu), sondern bleiben bis auf weiteres bestehen.

Die Folgen dieses Urteils sind für Unternehmen gravierend und führen zu erheblichen Mehrkosten, wenn sie Arbeitnehmern bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ihren ggf. über mehrere Jahre nicht genommenen Jahresurlaub finanziell abgelden müssen. Wenige Tage nach der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes hat sich nun auch das Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf dieser Rechtsauffassung angeschlossen.

Demnach hat nun für den gesetzlichen Anspruch auf Erholungsurlaub von jährlich vier Wochen folgendes zu gelten:

1. Der Urlaub wird nicht nur für Zeiten erworben, in denen der Arbeitnehmer seine Arbeitskraft tatsächlich zur Verfügung gestellt hat, sondern auch für Zeiten, in denen er ordnungsgemäß krankgeschrieben und damit arbeitsunfähig war.

2. Der Urlaubsanspruch verfällt nicht, sondern ist vom Arbeitgeber zu späterer Zeit nachzugewähren, falls der Urlaub im Urlaubsjahr nicht erteilt wurde.

3. Der Arbeitnehmer hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Abgeltung des noch offenen Urlaubs; dies gilt auch dann, wenn er während des gesamten Urlaubsjahres und darüber hinaus krankgeschrieben war bzw. auch weiterhin krankgeschrieben ist. Zu diesem Ergebnis kam der Europäische Gerichtshof unter Anwendung der europäischen Arbeitszeitrichtlinie mit dem Ergebnis, dass die deutschen Rechtsvorschriften an diesem Punkt nicht europarechtskonform waren.

4. Auswirkungen haben die Urteile jedoch nur beim Anspruch auf Abgeltung des gesetzlichen Urlaubs. Diese Rechtsprechung erfasst hingegen nicht den tariflichen oder einzelvertraglich vereinbarten Mehrurlaub. Hierbei sind abweichende Vereinbarungen möglich, solange sie nicht zur Unterschreitung des gesetzlichen Mindesturlaubs führen.

(Urteil des EuGH vom 20.01.2009, Az: C-350/06; LAG Düsseldorf vom 02.02.2009, Az:12 Sa 486/06; EU-Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG).

Martin Bonelli
IHK Darmstadt

Was Arbeitgeber wissen müssen - Rechtsprechung

Schwangere erhält Entschädigung nach AGG

Eine Entschädigung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) erhielt eine Schwangere, deren befristetes Arbeitsverhältnis nicht verlängert wurde. Sie hat Anspruch auf Schadensersatz wegen entgangenen Arbeitseinkommens und zusätzlich auf angemessene Entschädigung, da sie wegen ihrer Schwangerschaft nicht länger beschäftigt wurde. Das Arbeitsgericht (ArbG) Mainz hat der Zahlungsklage einer Arbeitnehmerin stattgegeben, die geltend machte, dass ihr Arbeitsvertrag nicht über das Fristende hinaus verlängert worden war, weil sie schwanger geworden ist. Sie konnte den Beweis führen, dass ihr Vorgesetzter auf die telefonische Anfrage ihrer Mutter nach den Gründen für die Nichtverlängerung erklärt hatte, Grund sei die Schwangerschaft

der Klägerin gewesen. Die damit indizierte Benachteiligung der Klägerin wegen ihres Geschlechts, hatte der Arbeitgeber nicht widerlegen können

(Urteil des ArbG Mainz vom 02.09.2008, Az: 3 Ca 1133/08).

Keine Verlängerung des Arbeitsvertrages durch Eintragung in Dienstplan

Der Eintrag im Dienstplan ist kein Beweis für die Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages. Bei befristeten Arbeitsverträgen wird oft nach jedem Anhaltspunkt gesucht, der als Verlängerung gedeutet werden kann. In dem vom Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz entschiedenen Fall wollte der klagende Arbeitnehmer vor Gericht feststellen lassen, dass ein befristeter Arbeitsvertrag nicht abgelaufen sei. Zur Begründung verwies er auf den Dienstplan der nächsten Monate, in dem er noch berücksichtigt sei. Außerdem hätten ihm seine unmittelbaren Vorgesetzten eine Verlängerung des Arbeitsverhältnisses signalisiert. Das Gericht wies die Klage ab. Der Arbeitnehmer hätte entweder eine schriftliche Verlängerung vorlegen oder nachweisen müssen, dass ihm der Arbeitgeber selbst oder eine von ihm ermächtigte Person die Verlängerung des Arbeitsvertrages zugesagt hätten. Die Begründung des Arbeitnehmers für die Verlängerung ließ das LAG nicht gelten. Die Verlängerung sei bisher jeweils schriftlich erfolgt. Der Eintragung in den Dienstplan komme daher keine rechtliche Wirkung zu. Kurzer Einschub: Auf die eventuelle Zusage seiner unmittelbaren Vorgesetzten habe sich der Kläger nicht verlassen dürfen, da ihnen keine Kompetenz in Personalangelegenheiten zugestanden habe

(Urteil des LAG Rheinland-Pfalz vom 29.05.2008, Az: 10 Sa 116/08).

Doppelte Schriftformklausel in Arbeitsverträgen unwirksam

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat entschieden, dass eine doppelte Schriftformklausel, wonach Änderungen und Ergänzungen des Arbeitsvertra-

ges einschließlich des Schriftformerfordernisses selbst der Schriftform bedürfen, in einem vom Arbeitgeber vorformulierten Arbeitsvertrag der AGB-Kontrolle nicht standhält. Damit hat das BAG wiederum eine in vorformulierten Arbeitsverträgen weit verbreitete Klausel wegen Verstoßes gegen die AGB-Vorschriften für unwirksam erklärt.

Der Fall: Obwohl der Arbeitsvertrag dies nicht vorsah, hatte der Arbeitgeber mehreren Mitarbeitern, die im Ausland beschäftigt waren, die dortigen Mietkosten erstattet. Später wurde die Erstattung der Kosten eingestellt mit der Begründung, dass der Arbeitsvertrag die Erstattung nicht vorsehe und Änderungen desselben der Schriftform bedürfen. Das BAG entschied hingegen, dass trotz der doppelten Schriftformklausel ein entsprechender Anspruch aus betrieblicher Übung entstanden war. Die doppelte Schriftformklausel benachteilige den Arbeitnehmer unangemessen im Sinne von § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB. Die Klausel erwecke bei dem Arbeitnehmer den Eindruck, dass eine mündliche individuelle Vertragsabrede wegen Nichteinhaltung der Schriftform unwirksam sei. Individuelle Vertragsabreden haben aber Vorrang vor Allgemeinen Geschäftsbedingungen (§ 305 b BGB). Im Ergebnis bleibt festzuhalten, dass auch wenn ein Arbeitsvertrag eine doppelte Schriftformklausel enthält, weiter gehende Ansprüche der Arbeitnehmer durch mündliche Zusagen oder betriebliche Übungen entstehen können

(Urteil des BAG vom 20.05.2008, Az: 9 AZR 382/07).

Freiwilligkeitsvorbehalt bei Sonderzahlungen

Der Arbeitgeber kann bei Sonderzahlungen – anders als bei laufendem Arbeitsentgelt – grundsätzlich einen Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf die Leistung für künftige Bezugszeiträume ausschließen. Für die Wirksamkeit eines solchen Freiwilligkeitsvorbehalts kommt es nicht auf den vom Arbeitgeber mit der Sonderzahlung verfolgten Zweck an, sondern der Vorbehalt ist auch dann wirksam, wenn mit ihm ausschließlich im Bezugszeitraum geleistete Arbeit zusätzlich honoriert wird. Der Arbeitgeber muss auch nicht

jede einzelne Sonderzahlung mit einem Freiwilligkeitsvorbehalt verbinden. Es genügt ein entsprechender Hinweis im Arbeitsvertrag. Allerdings muss ein solcher Hinweis in einem Formulararbeitsvertrag klar und verständlich sein. Daran fehlt es, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einerseits eine Sonderzahlung in einer bestimmten Höhe ausdrücklich zusagt und eine andere Vertragsklausel im Widerspruch dazu regelt, dass der Arbeitnehmer keinen Rechtsanspruch auf eine Sonderzahlung hat

(Urteil des BAG vom 30.07.2008, Az: 10 AZR 606/07).

Martin Bonelli
IHK Darmstadt

Anspruch auf Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit

Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz kann ein Arbeitnehmer sein Verlangen auf Verringerung der regelmäßigen Arbeitszeit davon abhängig machen, dass der Arbeitgeber auch seinem Verteilungswunsch zustimmt. Dabei darf der Arbeitnehmer seinen Verteilungswunsch erstmals aufgrund des Ergebnisses der Erörterung mit dem Arbeitgeber äußern oder einen vorher geäußerten Verteilungswunsch ändern. Danach ist er hieran gebunden.

(Urteil des BAG vom 24.06.2008, Az: 9 AZR 514/07).

Hinweis:

Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz soll der Arbeitnehmer die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit bei einem Verringerungsverlangen angeben. Diese Angabe ist jedoch nicht zwingend. Es bleibt dem Arbeitnehmer überlassen, ob er nur eine Verringerung der Arbeitszeit begehrt oder gleichzeitig eine Neuverteilung der Arbeitszeit wünscht. Problematisch für den Arbeitnehmer ist, wenn er seinen Anspruch klageweise auf Verringerung und Neuverteilung durchsetzt, kann das Gericht nur einheitlich entscheiden. Es könnte also der Fall eintreten, dass der Arbeitgeber grundsätzlich einer Verringerung zustimmt, jedoch nicht der gewünschten Verteilung der Ar-

beitszeit. In einem solchen Fall wäre die Klage abzuweisen, sofern der Arbeitgeber betriebliche Gründe vorträgt und beweisen kann, die der gewünschten Verteilung entgegenstehen. Es könnte sich deshalb für Arbeitnehmer empfehlen, nur ein Verringerungsverlangen ohne einen Verteilungswunsch geltend zu machen. Praktisch wird das jedoch dem Arbeitnehmer wenig helfen, weil er aus persönlichen Gründen auf eine gewisse Verteilung der Arbeitszeit in der Regel angewiesen ist.

RA Stefan Schlöffel/Mari-Susann von Oertzen
IHK Düsseldorf

Zeugnisberichtigungsanspruch kann verwirkt werden

Übt ein Arbeitnehmer gegenüber seinem ehemaligen Arbeitgeber einen Zeugnisberichtigungsanspruch längere Zeit nicht aus und löst dadurch beim Arbeitgeber die Überzeugung aus, das Recht werde nicht mehr verfolgt, ist der Anspruch verwirkt. Das hat das Landesarbeitsgericht München im Fall eines Managers entschieden, der eine Berichtigung des ihm nach fristloser Kündigung erteilten qualifizierten Zeugnisses verlangt und dazu einen eigenen Zeugnisentwurf übersandt hatte, worauf der Arbeitgeber nicht reagierte. Erst nach weiteren 21 Monaten machte er den Anspruch gerichtlich geltend. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass ein Recht verwirkt sei, wenn es verspätet geltend gemacht werde. Die Verwirkung diene dem Bedürfnis der Rechtsklarheit. Sie setze voraus, dass neben dem Zeitpunkt der längeren Nichtausübung eines Rechts ein Umstand hinzukommen müsse, wodurch die Überzeugung ausgelöst werde, dass das Recht nicht mehr verfolgt werde. In der Rechtsprechung sei anerkannt, dass das Zeitmoment bei über zehn Monaten erfüllt sei. Der Umstand sei vorliegend auch erfüllt, weil der Arbeitnehmer nach einer erfolglosen Kündigungsschutzklage im Anschluss an seine anwaltliche Aufforderung zur Zeugnisberichtigung 21 Monate untätig geblieben sei

(Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 11. Februar 2008; Az: 6 Sa 539/07).

Kein Anspruch auf Abschlussformel im Arbeitszeugnis

Der Arbeitnehmer hat keinen Rechtsanspruch auf eine Abschlussformel im Arbeitszeugnis, wonach der Arbeitgeber ihm für die gute Zusammenarbeit dankt und für den beruflichen und privaten Lebensweg alles Gute wünscht. Das gilt jedenfalls dann, wenn dem Zeugnis nur eine durchschnittliche Leistungs- und Verhaltenbeurteilung zugrunde liegt. Das hat das Landesarbeitsgericht Düsseldorf im Fall eines Automobilverkäufers im Kraftfahrzeughandel entschieden, dem der Arbeitgeber in einem Prozessvergleich ein qualifiziertes Zeugnis mit der Leistungsbeurteilung „zur vollen Zufriedenheit“ und eine Verhaltensbeurteilung „einwandfrei“ zugesagt hatte. Der Arbeitnehmer monierte das Zeugnis und verlangte eine Schlussformel mit Dank für gute Zusammenarbeit und guten Wünschen für den weiteren beruflichen und privaten Lebensweg. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts eine solche Formel nicht zum gesetzlich geschuldeten Zeugnisinhalt gehöre. Dennoch gehöre unter der Prämisse, dass ein Arbeitszeugnis durch Fehlen einer Schlussformel entwertet werde, die Aufnahme einer Schlussformel zum erforderlichen Zeugnisinhalt. Allerdings stehe vorliegend dem Arbeitnehmer die begehrte Dankes- und Zukunftsformel deshalb nicht zu, weil sie angesichts der nur befriedigenden Zeugnisbeurteilung zu weitgehend sei

(Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 21. Mai 2008; Az: 12 Sa 505/08).

Unwirksame Kündigung per Email auch nach Dreiwochenfrist anfechtbar

Versendet ein Arbeitgeber eine Kündigung an einen Arbeitnehmer per Email, kann der Arbeitnehmer diese Kündigung wegen Formunwirksamkeit auch noch nach Ablauf der Dreiwochenfrist für eine Kündigungsschutzklage geltend machen. Das hat das Landesarbeitsgericht Köln im Fall eines Gärtners in einem Gartenservicebetrieb entschieden, der zunächst eine Kündigung per Email zum 31. August erhielt, die ihm später noch einmal in Schriftform auf dem Postweg am 6.

September übersandt wurde. Dagegen reichte der Arbeitnehmer am 27. September Kündigungsschutzklage ein. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass die per Email versandte Kündigung nicht dem vorgeschriebenen Schriftformerfordernis genüge, weil der Gesetzgeber zur Wahrung der Schriftform die elektronische Kündigung ausdrücklich ausgeschlossen habe (vgl. § 623 BGB). Die Nichtigkeit einer nach diesem Paragraphen formunwirksamen Kündigung könne der Arbeitnehmer auch außerhalb der Dreiwochenfrist geltend machen. Bezüglich der formwirksamen, auf dem Postweg übermittelten Kündigung fehle es an der sozialen Rechtfertigung. Eine für einen Außenstehenden nachvollziehbare Darlegung, welcher Arbeitsanfall bisher und zukünftig gegeben sei und wie dieser organisatorisch bewältigt werden solle, liege nicht vor. Aufgrund der unwirksamen Kündigung stünden dem Arbeitnehmer auch die geltend gemachten Lohnansprüche unter dem Gesichtspunkt des Annahmeverzuges zu

(Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 19. März 2008; Az: 7 Sa 919/07).

Fristlose Kündigung wegen Vermögensdelikten

Begeht ein Arbeitnehmer im Rahmen seiner Arbeit strafrechtlich relevante Handlungen und schädigt dadurch das Vermögen des Arbeitgebers, rechtfertigt diese schwerwiegende Pflichtverletzung eine fristlose Kündigung. Das entschied das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz im Fall eines Elektroinstallateurs, der während seiner Arbeit dem Arbeitgeber gehörende Altmetalle an Kunden übergeben und dafür über 350 Euro erhalten hatte, die er nicht an den Arbeitgeber weiterleitete. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass Vermögensdelikte zulasten des Arbeitgebers in der Regel eine außerordentliche Kündigung rechtfertigten. Ein Arbeitnehmer, der seine Arbeit dazu nutze, Untreue gegenüber dem Arbeitgeber zu begehen, verletze schwerwiegend seine arbeitsvertragliche Pflicht zur Loyalität und missbrauche das in ihn gesetzte Vertrauen in erheblicher Weise. Das Verhalten des Arbeitnehmers sei vorliegend als strafrechtliche Untreue zu qualifizieren. Das vom Arbeit-

nehmer vorgenommene unsubstantiierte Bestreiten der konkreten Vorwürfe sei unzureichend. Die Pflichtverstöße seien so gravierend, dass sie auch angesichts neunjähriger Betriebszugehörigkeit die Kündigung rechtfertigten

(Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 10. Juli 2008; Az: 11 Sa 157/08).

Beim Betriebsübergang über Identität des Erwerbers informieren

Veräußert ein Arbeitgeber einen Betrieb, muss entweder der Veräußerer oder der Erwerber die betroffenen Arbeitnehmer über die Identität des Betriebserwerbers informieren; andernfalls wird die einmonatige Frist des Arbeitnehmers für die Ausübung des Widerspruchsrechts nicht in Gang gesetzt. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Verkäufers in einem Farbengroßhandel entschieden, dessen Arbeitgeber einen Betriebsteil in eine GmbH ausgegliedert hatte. Der Arbeitnehmer hatte zwar die unzureichende Information über den Übergang moniert, aber erst nach über drei Monaten dem Übergang widersprochen. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass die Unterrichtung des Arbeitnehmers über den Betriebsübergang wegen unzureichender Information über die Identität des Betriebserwerbers nicht gesetzeskonform gewesen sei. Die erfolgte Erklärung, wonach eine „neue GmbH“ gegründet worden sei, genüge den gesetzlichen Anforderungen nicht. Die Monatsfrist sei daher mit dieser Information nicht ausgelöst worden (vgl. § 613a Abs. 6 BGB), der Widerspruch daher auch nach drei Monaten nicht verspätet

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 21. August 2008; Az: 8 AZR 407/07).

Mangelnde Deutschkenntnisse: keine nachträgliche Kündigungsschutzklage

Versäumt ein Arbeitnehmer die Einhaltung der Klagefrist für eine Kündigungsschutzklage, kann er sich nicht mit Erfolg darauf berufen, er habe wegen mangelnder Deutschkenntnisse auf die Rückkehr des Ehepartners warten müssen; eben-

so wenig hilft es, sich auf die Unkenntnis der dreiwöchigen Klagefrist zu berufen. Das hat das Arbeitsgericht München im Fall einer Reinigungskraft entschieden, die auf eine ihr zugegangene Kündigung nach Ablauf der dreiwöchigen Klagefrist Kündigungsschutzklage eingereicht hatte und ihren Antrag auf nachträgliche Zulassung der Klage mit ihren mangelnden Deutschkenntnissen begründet hatte. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass der Einwurf eines Briefes in den Hausbriefkasten des Empfängers den Zugang an dem Tag bewirke, an dem nach der Verkehrsanschauung mit einer Leerung noch zu rechnen sei. Ein ausländischer Arbeitnehmer, der die deutsche Sprache nicht beherrsche, sei zur Vermeidung von rechtlichen Nachteilen verpflichtet, sich umgehend Kenntnis vom Inhalt eines Arbeitgeberschreibens zu verschaffen. Unterlasse er dies, könne er sich nicht darauf berufen, die Dreiwochenfrist ohne Verschulden versäumt zu haben. Auch die Berufung auf mangelnde Kenntnis der Klagefrist für Kündigungsschutzklagen bleibe ohne Erfolg. Die allgemeinen Grundsätze des Kündigungsschutzes müsse jeder Arbeitnehmer kennen oder sich Rechtsauskunft einholen. Von jedem Arbeitnehmer im Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes könne erwartet werden, dass er sich mit den Formalitäten für eine Klageerhebung vertraut mache. Das gelte auch für ausländische Arbeitnehmer.

(Beschluss des Arbeitsgerichts München vom 11. Dezember 2007; Az: 35 Ca 13145/07).

Auftragsnachfolge ist kein Betriebsübergang

Vergibt ein Unternehmen einen Auftrag zur Überwachung an ein anderes Unternehmen, handelt es sich dabei nicht um eine Betriebsübernahme. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Mitarbeiters eines Bewachungsunternehmens entschieden, das im Auftrag der Bundeswehr einen Truppenübungsplatz bewachte. Nachdem die Bundeswehr den Auftrag an ein anderes Unternehmen vergab, kündigte der Arbeitgeber dem Mitarbeiter aus betriebsbedingten Gründen. Daraufhin verlangte der Arbeitnehmer von dem neuen Auftragnehmer den Abschluss eines Arbeitsvertrages mit den ursprünglichen Bedingungen mit der Begründung, es habe sich um einen Be-

etriebsübergang gehandelt. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass die Vergabe des Bewachungsauftrages an ein anderes Unternehmen keinen Betriebsübergang darstelle sondern eine reine Auftragsnachfolge. Der neue Betrieb sei ein betriebsmittelarmes Unternehmen, bei dem ein Betriebsübergang nur dann vorgelegen hätte, wenn ein nach Zahl und Sachkunde wesentlicher Teil der Belegschaft übernommen worden wäre. Dies sei aber vorliegend nicht geschehen

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 25. September 2008; Az: 8 AZR 607/07).

Fristlose Kündigung nach Diebstahl geringwertiger Sachen

Wenn ein Arbeitnehmer im Betrieb des Arbeitgebers Waren stiehlt, rechtfertigt dies eine fristlose Kündigung auch dann, wenn es sich um geringwertige Sachen handelt. Das hat das Arbeitsgericht Frankfurt/Main im Fall einer Küchenhelferin bei einer Restaurantkette entschieden, die nach Feierabend drei Fischbrötchen in einem Plastikbeutel verstaut und ohne Bezahlung mitgenommen hatte. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass auch der Diebstahl geringwertiger Sachen rechtlich ein Diebstahl und mithin eine Straftat sei. Und eine Straftat könne stets zu einer fristlosen Kündigung führen. Im vorliegenden Fall gelte das umso mehr, als in dem Betrieb des Arbeitgebers eine klare Regelung zur unentgeltlichen Mitnahme von Essen bestanden und in der Küche ausgegangen habe

(Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt/Main vom 6. August 2008; Az: 7 Ca 8861/07).

Manipulation des EDV-Systems: Kündigung!

Wenn ein Geschäftsstellenleiter an einer Manipulation des internen EDV-Systems mitwirkt, um Überstunden von Mitarbeitern zu löschen und später wieder einzugeben, handelt es sich um eine erhebliche Pflichtverletzung, die eine verhaltensbedingte Kündigung ohne Abmahnung rechtfertigt. Das hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz im Fall einer stellvertretenden Ge-

schäftsstellenleiterin entschieden, die gemeinsam mit dem Geschäftsstellenleiter und der Personalleiterin durch eine Manipulation des EDV-Systems die Höhe der ausgewiesenen Personalkosten „geschönt“ hatte. Dazu hatte sie 4.000 Überstunden mit einem Gegenwert von ca. 50.000 Euro zeitweise aus dem Erfassungssystem entfernt, um bei einem Datenauszug für den Arbeitgeber ein besseres Sanierungsergebnis vorzutauschen. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass in der umfassenden Manipulation des EDV-Systems ohne Kenntnis des Arbeitgebers eine erhebliche Pflichtverletzung liege. Die Geschäftsstellenleiterin habe dadurch verhindern wollen, dass ihr Ansehen durch zu hohe Personalkosten Schaden nehme. Eine Abmahnung sei nicht erforderlich gewesen, denn die Pflichtverletzung sei so schwer, dass die Arbeitnehmerin in keinem Fall habe erwarten können, dass der Arbeitgeber dieses Verhalten billigen würde

(Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 23. Juli 2008; Az: 7 Sa 189/08).

Beweislast für Geltung des Kündigungsschutzgesetzes

Wenn ein Arbeitnehmer nach einer Kündigung die Sozialwidrigkeit der Kündigung geltend macht und sich auf Geltung des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) beruft, muss er die betrieblichen Voraussetzungen des KSchG darlegen und im Zweifelsfall beweisen. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall einer Außendienstmitarbeiterin in einem Biologielaborbetrieb entschieden, der aus betriebsbedingten Gründen gekündigt worden war. Sie berief sich darauf, dass die Kündigung sozialwidrig sei. Während der Arbeitgeber geltend machte, lediglich 7 Mitarbeiter zu beschäftigen, ging die Arbeitnehmerin von 14 Mitarbeitern aus. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass ein Arbeitnehmer, der sich auf mangelnde soziale Rechtfertigung der Kündigung berufe, die erforderliche Beschäftigtenzahl darlegen und beweisen müsse. Allerdings genüge er seiner Darlegungspflicht schon durch das Vortragen der ihm bekannten Anhaltspunkte, wonach kein Kleinbetrieb vorliege. Es sei dann Aufgabe des Arbeitgebers, sich vollständig zur Beschäftig-

tenzahl zu erklären. Blicke auch nach Beweiserhebung unklar, ob die für den Kündigungsschutz notwendige Beschäftigtenzahl erreicht sei, gehe das zu Lasten des beweispflichtigen Arbeitnehmers. Im vorliegenden Fall erfolgte eine Zurückverweisung an die Vorinstanz, weil weitere Sachaufklärung geboten war

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 26. Juni 2008; Az: 2 AZR 264/07).

Hans-Joachim Beckers
IHK Kiel

Rückzahlungspflicht für Fortbildungskosten

Die Vereinbarung einer Rückzahlungspflicht für Fortbildungskosten, die den Arbeitnehmer für fünf Jahre bindet, ist als unangemessene Benachteiligung grundsätzlich unwirksam. Klauseln, nach denen der Arbeitnehmer zur Rückzahlung von Aus- und Fortbildungskosten verpflichtet ist, unterliegen der Inhaltskontrolle nach den §§ 305 ff. BGB. Voraussetzung für eine Rückzahlungsklausel ist danach, dass die Ausbildung von geldwertem Vorteil für den Arbeitnehmer ist und dieser nicht unangemessen lange an das Arbeitsverhältnis gebunden wird. Bei der Bestimmung der zulässigen Bindungsdauer sind im Rahmen bestimmter von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts entwickelter Richtwerte einzelfallbezogen die Vorteile der Ausbildung mit den Nachteilen der Bindung abzuwägen.

Ist eine zu lange Bindungsdauer vereinbart, führt dies grundsätzlich zur Unwirksamkeit der Rückzahlungsklausel insgesamt; ein Rückzahlungsanspruch besteht nicht.

<http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&Datum=2009&nr=13210&pos=11&anz=15>

Rechtsprechungsänderung: Urlaubsabgeltung bei zweiter Elternzeit

Wenn der Arbeitnehmer den ihm zustehenden Urlaub vor Beginn der Elternzeit nicht oder nicht

vollständig erhalten hat, muss der Arbeitgeber den Resturlaub nach der Elternzeit im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr gewähren (§ 17 Abs. 2 BerzGG bzw. § 17 Abs. 2 BEEG). Der Urlaub ist abzugelten, wenn das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit endet oder es im Anschluss an die Elternzeit nicht fortgesetzt wird (§ 17 Abs. 3 BerzGG/BEEG). Der Neunte Senat hat § 17 Abs. 2 BerzGG bisher so ausgelegt, dass der auf Grund einer ersten Elternzeit übertragene Urlaub auch dann mit Ablauf des auf diese Elternzeit folgenden Urlaubsjahrs verfällt, wenn er wegen einer zweiten Elternzeit nicht genommen werden kann. An dieser Rechtsprechung hält der Senat nicht mehr fest. Der Resturlaub wird weiter übertragen, wenn er nach dem Ende der ersten Elternzeit wegen einer weiteren Elternzeit nicht genommen werden kann

(Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 20. Mai 2008, Az: 9 AZR 219/07).

<http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&Datum=2008&nr=12713&pos=17&anz=57>

Betriebsrisiko in einem witterungsabhängigen Unternehmen

Nach § 615 BGB kann der Arbeitnehmer die vereinbarte Vergütung auch dann verlangen, wenn die Arbeit - zum Beispiel aufgrund schlechter Witterung - ausfällt und der Arbeitgeber das Risiko des Arbeitsausfalls trägt. Zur Nachleistung der Arbeit ist der Arbeitnehmer nicht verpflichtet. Er muss sich jedoch anrechnen lassen, was er in dieser Zeit anderweitig verdient oder zu verdienen vorsätzlich unterlässt oder wegen des Arbeitsausfalls an Unkosten einspart

(Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 9. Juli 2008, Az: 5 AZR 810/07).

<http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&Datum=2008&nr=12882&pos=2&anz=58>

Anspruch auf Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung

Der Arbeitgeber hat nach § 5 Abs. 1 ArbSchG durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind. Nach § 618 Abs. 1 Satz 1 BGB hat der Dienstberechtigte Räume, Vorrichtungen oder Gerätschaften so einzurichten und zu unterhalten und Dienstleistungen so zu regeln, dass der Dienstverpflichtete gegen Gefahr für Leben und Gesundheit so weit geschützt ist, als die Natur der Dienstleistung es gestattet. Der Dienstverpflichtete kann jedoch keine bestimmten Überprüfungskriterien und -methoden für die Durchführung vorgeben

(Urteil des BAG vom 12. August 2008, Az: 9 AZR 1117/06).

<http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&Datum=2008&nr=12911&pos=2&anz=64>

Betriebsübergreifende Beachtung des Gleichbehandlungsgrundsatzes bei Lohnerhöhungen

Nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verbieten sich sachfremde Schlechterstellungen von Arbeitnehmern in vergleichbarer Lage. Arbeitgeber müssen demnach bei Lohnerhöhungen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz beachten, wenn sie die Leistungen aufgrund einer generellen Regelung gewähren. Wendet der Arbeitgeber so eine generelle Regelung auf alle oder mehrere Betriebe seines Unternehmens an, so ist auch die Gleichbehandlung der Arbeitnehmer betriebsübergreifend zu gewährleisten, so das Bundesarbeitsgericht in seinem Urteil vom 3. Dezember 2008. Eine unterschiedliche Behandlung der einzelnen Betriebe ist nur zulässig, wenn hierfür ein sachlicher Grund existiert.

(Urteil des BAG vom 3. Dezember 2008 Az: 5 AZR 74/08).

<http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&Datum=2008&nr=13130&pos=0&anz=93>

Gleichbehandlung eingetragener Lebenspartner bei betrieblicher Hinterbliebenenrente

Das Bundesarbeitsgerichts hat in seinem Urteil vom 14. Januar 2009) entschieden, dass Überlebende einer eingetragenen Lebenspartnerschaft aus Gründen der Gleichbehandlung einen Anspruch auf Hinterbliebenenrente haben können, wenn für Ehegatten im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung eine dahingehende Zusage besteht.

(Urteil des BAG vom 14. Januar 2009, Az:3 AZR 20/07).

<http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&Datum=2009&nr=13208&pos=4&anz=6>

Carmen Tontsch
IHK Frankfurt/M.

Fragen und Antworten: Arbeitsunfähigkeit

Ist ein Arbeitnehmer krank, hat er einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung, also auf Lohn, auch wenn er wegen der Krankheit nicht gearbeitet hat. Es kommt immer wieder vor, dass dieser Anspruch umstritten ist.

Ist der Arbeitnehmer wirklich krank?

Bei Zweifeln an der Krankheit kann der medizinische Dienst der Krankenkasse eingeschaltet werden.

Wird ein krankgemeldeter Arbeitnehmer von einem Detektiv dabei erwischt, wie er für seine mit ihm verheiratete Krankheitsvertretung arbeitet, muss er die Kosten für den Privatermittler tragen, da die Arbeitsunfähigkeit nur vorgetäuscht war.

Hat der Arbeitnehmer seine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit selbst verschuldet?

Nach § 3 Abs. 1 S. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) besteht kein Lohnfortzahlungsanspruch, wenn der Arbeitnehmer seine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit selbst verschuldet hat.

Ein Verschulden in diesem Sinne liegt in folgenden Fällen vor:

- Alkohol- und Drogengenuss
- bei Arbeitsunfällen mit grob fahrlässigem Verstoß gegen berufsgenossenschaftliche Unfallverhütungsvorschriften
- bei besonders leichtsinnigem Herbeiführen von Erkrankungen oder Verletzungen
 - o Rauchen nach erlittenem Herzinfarkt trotz ärztlicher Untersagung
 - o Den Witterungsbedingungen überhaupt nicht angepasste Kleidung
 - o Auseinandersetzung mit der Polizei
 - o Teilnahme an einer Schlägerei, sofern der Arbeitnehmer nicht schuldlos und ohne eigene Provokation in diese verwickelt wurde
 - o Sportunfälle bei gefährlichen Extremsportarten (z. B. Kickboxen, Bungeejumping, **nicht hingegen**: Amateurboksen, Drachenfliegen, Fallschirmspringen, Motorradrennen, Skifahren, Skispringen, Amateur-Fußball)
 - o Sportunfälle, wenn der Unfall auf Verstoß gegen anerkannte Regeln der Sportart zurückzuführen ist,
 - o Sportunfälle, wenn der Arbeitnehmer eine Sportart ausübt, für die er offensichtlich nicht geeignet ist (Kräfte/Fähigkeiten deutlich überfordert), bei ungeeigneter Ausrüstung oder bei offenkundig zu schlechten Zustands der Sportanlage

Ordnungsgemäße Krankmeldung?

Nach § 5 Abs. 1 EFZG muss arbeitsunfähig erkrankter Arbeitnehmer die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer dem Arbeitgeber unverzüglich mitteilen. Das gilt selbst dann, wenn ausnahmsweise gar kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht.

Das Hessische Landessozialgericht hat entschieden, dass eine Krankenkasse die Zahlung von Krankengeld zu Recht verweigern kann, wenn der

erkrankte Arbeitnehmer seine Arbeitsunfähigkeit nicht rechtzeitig meldet. Dann habe er keinen Anspruch auf Krankengeld. In dem zu entscheidenden Fall war der Arbeitnehmer während eines Urlaubs in Europa krank geworden und hatte seine Arbeitsunfähigkeit nicht unverzüglich gemeldet.

Kündigung und Krankheit

Normalerweise trägt ein Arbeitgeber das Risiko, dass er nach einem Kündigungsschutzprozess dem Arbeitnehmer Entgelt nachbezahlen muss, wenn die Kündigung unwirksam war. Dann befand der Arbeitgeber sich im Annahmeverzug und muss daher Lohn zahlen, obwohl der Arbeitnehmer nicht gearbeitet hat. Wenn der Arbeitnehmer allerdings in der fraglichen Zeit arbeitsunfähig krank war, gilt dies nicht. Die Krankheit verhindert also den Annahmeverzug.

Urlaub und Krankheit

Bei lang andauernder Krankheit kann es dazu kommen, dass ein Arbeitnehmer wegen der Krankheit seinen Urlaub nicht innerhalb des Kalenderjahres bzw. bis zum Ende des Übertragungszeitraums des Folgejahres nehmen kann. Bisher verfiel der Urlaubsanspruch dann ersatzlos. Nach einem EuGH-Urteil vom 20.01.09 ist dies nicht mehr so: Der Urlaubsanspruch besteht weiter, erlischt also nicht und muss ggf. sogar abgegolten werden. Dies gilt zumindest für den gesetzlichen Mindesturlaub von 4 Wochen. (siehe dazu ausführlicher den separaten Artikel in diesem Newsletter, S. 4)

Hildegard Reppel
DIHK Berlin

Literaturhinweise

Olaf C. Sauer, Der Einsatz von Spamfiltern am Arbeitsplatz - Eine kritische Analyse, Kommunikation & Recht, 7/8-2008, S. 399 - 403

Wolfgang Kleinebrink, Unternehmerentscheidung bei betriebsbedingter Kündigung: Schriftform und inhaltliche Gestaltung, Der Betrieb 34/2008; S. 1858 - 1862

Stefan Lingemann, Freiwillige Leistungen des Arbeitgebers – es gibt sie noch!,
Der Betrieb 42/2008; S. 2307 – 2311

Stefan Kramer, Gestaltung einer Freistellung von der Arbeit
Der Betrieb 46, 2008, S. 2538 - 2542

Löw. Stefan, Neues vom Arbeitszeugnis,
NZA-RR 11/2008, S. 561 - 564

Uwe Langohr-Plato/Yvonne Sopora, Neue gesetzliche Rahmenbedingungen für Zeitwertkonten
NZA 24/2008; S. 1377 ff.

Gerlind Wisskirchen/ Alexander Bissels/
Till Schmidt, Der unzeitgemäße Arbeitnehmer“:
Die Änderung von Anforderungen an Mitarbeiter als Kündigungsgrund
NZA 24/2008; S. 1386 ff.

Stefan Fischer/Antje Döring, Variable Vergütung - Zielvereinbarung und Zielvorgaben,
Arbeit und Arbeitsrecht 11/2008, S. 684 - 686

Bernd Waas/Patrick Hoffmann/Anita Palonka,
Rechtsprechung zum Betriebsübergang nach § 613a BGB in den Jahren 2006/2007,
BetriebsBerater 49/2008, S. 2682 - 2690

Martin Kock, Rechtsprechungsübersicht zur personenbedingten Kündigung 2007/2008,
Betriebs-Berater 6/2009, S. 270 - 278

RA Hildegard Reppel
DIHK Berlin