



In dieser Ausgabe:

Urlaubsanspruch während der Elternzeit.....	2
Urlaubsabgeltung und Ausschlussfrist.....	2
Fristlose Kündigung wegen Datenschutzverstoß.....	3
Fristlose Kündigung wegen Drohungen gegen Vorgesetzten.....	4
O du fröhliche...!.....	4

Urlaubsanspruch während der Elternzeit

Arbeitnehmer haben einen Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub. Dieser Urlaub muss grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr genommen werden. In Ausnahmefällen kann der Resturlaub auf das folgende Kalenderjahr übertragen werden. Auch während der Elternzeit entsteht der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers. In § 17 BEEG finden sich dazu Sonderregelungen, die den allgemeinen Regelungen in § 7 Abs. 3 BUrlG vorgehen. Danach kann der Arbeitgeber für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit den Urlaubsanspruch um ein Zwölftel kürzen.

Das BAG hatte sich mit folgendem Fall auseinander gesetzt: Nachdem die Klägerin ihre Kündigung erklärte, verlangte sie Abgeltung von insgesamt 130 Urlaubstagen, die innerhalb der Elternzeit von 2013 bis 2017 angefallen sind. Im Arbeitsvertrag war eine Ausschlussfrist vereinbart, wonach Ansprüche verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 3 Monaten nach Fälligkeit geltend gemacht werden.

In der Revision vor dem BAG erhielt die Arbeitnehmerin überwiegend Recht. Das BAG stellte fest, dass der Anspruch auf Urlaubsabgeltung als reiner Geldanspruch ebenfalls von Ausschlussklauseln im Arbeitsvertrag erfasst ist. Dem steht weder der unabdingbare Schutz des gesetzlichen Mindesturlaubs noch die Rechtsprechung des EuGH zum Verfall von Urlaubstagen entgegen. Im speziellen Fall war die Klausel jedoch insgesamt unwirksam, da sie unter anderem dem Wortlaut nach eine Haftung auf Vorsatz begrenzte.

Eine Kürzung desurlaubes kam ebenfalls nicht in Betracht. Eine entsprechende Kürzungsmöglichkeit sieht § 17 Abs. 1 BEEG vor, wenn der Anspruch auf Erholungsurlaub bei Zugang der Kürzungserklärung noch besteht. Daran fehlt es, wenn das Arbeitsverhältnis beendet ist und der Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaubsabgeltung hat. Das Gesetz unterstellt allein den „Erholungsurlaub“ der Kürzungsbefugnis des Arbeitgebers, nicht dagegen den Abgeltungsanspruch.

BAG, Urteil vom 5. Juli 2022, 9 AZR 341/21

Praxistipp: Das Urteil bringt zwei wichtige Erkenntnisse: Während der Elternzeit entsteht der Urlaubsanspruch weiter, es besteht jedoch die Möglichkeit, den Urlaub zu kürzen. Jedoch nur, solange das Arbeitsverhältnis noch besteht. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist eine Kürzung nicht mehr möglich. Darüber hinaus ist bei der Formulierung von sog. Ausschluss- oder Verfallsklauseln im Arbeitsvertrag auf eine genaue Formulierung zu achten. Andernfalls ist die Klausel insgesamt unwirksam.

Urlaubsabgeltung und Ausschlussfrist

Zum Thema Urlaubsrecht sind in den letzten Jahre diverse Urteile ergangen. 2019 hat das BAG entschieden, dass der Urlaub nicht automatisch verfällt, wenn er nicht bis zum Jahresende genommen wird. Der Arbeitgeber ist vielmehr verpflichtet, den Arbeitnehmer auf den kommenden Verfall des Urlaubs hinzuweisen. Tut er das nicht, hat der Arbeitnehmer weiterhin Anspruch darauf. Doch was gilt im Falle der Urlaubsabgeltung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wenn im Arbeitsvertrag eine Ausschlussfrist zur Geltendmachung von Ansprüchen vereinbart ist? Verfällt der Anspruch auf Abgeltung, wenn er nicht rechtzeitig geltend gemacht wird? „Ja“ sagt das BAG.

Im entschiedenen Fall kündigte die Arbeitnehmerin Mitte Juli ihr Arbeitsverhältnis. Im Januar des darauffolgenden Jahres machte sie einen Urlaubsabgeltungsanspruch von 24 Urlaubstagen geltend. Im Arbeitsvertrag war eine Verfall-/Ausschlussfrist vereinbart, wonach alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit geltend gemacht werden und im Falle der Ablehnung innerhalb von weiteren drei Monaten eingeklagt werden.

Das BAG lehnte einen Anspruch ab. Der Abgeltungsanspruch ist Mitte Oktober verfallen. Der Anspruch auf Urlaubsabgeltung nach § 7 Abs. 4 BUrlG kann als reiner Geldanspruch aufgrund einer wirksamen Ausschlussfrist verfallen. Dem steht weder der unabdingbare Schutz des gesetzlichen Mindesturlaubs noch die Rechtsprechung zum Urlaubsverfall entgegen. Die Klausel war wirksam.

BAG, Urteil vom 24. Mai 2022, 9 AZR 461/21

Praxistipp: Auch hier wird deutlich, wie wichtig eine solche Verfalls- bzw. Ausschlussklausel im Arbeitsvertrag sein kann.

Fristlose Kündigung wegen Datenschutzverstoß

Wer Schriftsätze aus einem Gerichtsverfahren über eine Cloud der Öffentlichkeit zur Verfügung stellt, riskiert eine fristlose Kündigung. Das hat das LAG Baden-Württemberg entschieden.

Dem Kläger wurde fristlos gekündigt, nachdem er Prozessakten aus einem vorherigen Kündigungsschutzverfahren zwischen ihm und seinem Arbeitgeber durch Zurverfügungstellung eines Dropbox-Links an einen größeren E-Mail-Verteiler veröffentlichte. Der Kläger war der Ansicht, es liege keine Datenschutzverstoß vor, da er im Rahmen „persönlicher und familiärer Tätigkeiten“ gehandelt habe. Die Kündigung sei unwirksam.

Der Kläger unterlag mit seiner Klage. Das LAG hat in der Berufung die Kündigung für wirksam erklärt. Durch die Offenlegung hat der Kläger die Persönlichkeitsrechte der in den Schriftsätzen namentlich benannten Personen verletzt. Dieser Verstoß konnte auch nicht gerechtfertigt werden. Ein berechtigtes Eigeninteresse, um zu den Vorwürfen der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, die Gegenstand des Kündigungsverfahrens waren, Stellung zu nehmen, lehnte das LAG ab.

Das Gericht geht zudem von einer vorsätzlichen Pflichtverletzung aus. Der Kläger ist seit 2006 Betriebsratsmitglied, so dass er hinsichtlich des Umgangs mit personenbezogenen Daten geschult und vertraut war. Eine vorherige Abmahnung war nicht erforderlich, da der Kläger es bewusst darauf angelegt hatte, durch die Weiterverbreitung der Schriftsätze, die Persönlichkeitsrecht der dort genannten Personen zu verletzen.

LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 25. März 2022, 7 Sa 63/21

Praxistipp: Mehr Informationen zur Kündigung finden Sie in unserem Infoblatt „[Beendigung, Kündigung, Aufhebung des Arbeitsverhältnisses](#)“, [Kennzahl 2353](#).

Fristlose Kündigung wegen Drohungen gegen Vorgesetzten

Kündigt ein Arbeitnehmer einer Kollegin gegenüber glaubhaft an, er beabsichtige seinen Vorgesetzten aus dem Fenster zu schmeißen und er sei kurz vor einem Amoklauf, kann dies eine fristlose Kündigung rechtfertigen.

In dem vorliegenden Fall äußerte der Kläger gegenüber seiner Kollegin nach einer Auseinandersetzung mit seinem Vorgesetzten über diesen: „Diesen kleinen Wicht schmeiße ich aus dem Fenster. Ich lasse mir das nicht länger gefallen. Ich bin kurz vorm Amoklauf. Ich sag dir, bald passiert was. Der lebt gefährlich, sehr gefährlich.“ Dem Kläger wurde daraufhin fristlos gekündigt. Hiergegen erhob er Kündigungsschutzklage.

Das Arbeitsgericht Siegburg wies die Klage ab. Er sah die fristlose Kündigung als gerechtfertigt an. Der Kläger habe in ernstzunehmender Art und Weise gegenüber seiner Kollegin Äußerung getätigt, die sowohl die Ankündigung für eine Gefahr von Leib und Leben des Vorgesetzten als auch die Ankündigung eines Amoklauf beinhaltet haben. Der Kläger habe die Drohung nach Überzeugung des Gerichts absolut ernst gemeint. Eine vorherige Abmahnung sei in diesem Fall entbehrlich. Eine Weiterbeschäftigung des Klägers bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist sei dem Arbeitgeber nicht zuzumuten gewesen.

ArbG Siegburg, Urteil vom 4. November 2021, 5 Ca 254/21

Quelle: PM des ArbG Siegburg vom 11. Januar 2022

Praxistipp: Eine verhaltensbedingte (fristlose) Kündigung ist gerechtfertigt, wenn durch das Verhalten des Arbeitnehmers konkrete Störungen im Leistungs- beziehungsweise im Vertrauensbereich auftreten. Bei einer Bedrohung von Leib und Leben ist das in der Regel der Fall.

O du fröhliche...!

Liebe Newsletter-AbonnentInnen,

wir wünschen Ihnen und Ihren Familien frohe, gesunde und besinnliche Weihnachtsfeiertage, einen guten Start in ein hoffentlich erfolgreiches und vor allem gesundes neues Jahr 2023.

Ihre IHK Saarland

Verantwortlich und Redaktion:

Ass. iur. Heike Cloß, Tel.: (0681) 9520-600, Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: heike.closs@saarland.ihk.de

IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken

Ihre Ansprechpartnerinnen:

Ass. iur. Heike Cloß

Tel.: (0681) 9520-600

Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: heike.closs@saarland.ihk.de

Ass. iur. Kim Pleines

Tel.: (0681) 9520-640

Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: kim.pleines@saarland.ihk.de

Die in dem Newsletter Arbeitsrecht enthaltenen Angaben sind mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt worden. Dennoch kann für Vollständigkeit, Richtigkeit sowie für zwischenzeitliche Änderungen keine Gewähr übernommen werden.

Impressum:

IHK Saarland, vertreten durch Präsident Dr. jur. Hanno Dornseifer und Hauptgeschäftsführer Dr. Frank Thomé, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken, E-Mail info@saarland.ihk.de, Tel. + 49 (0) 6 81/95 20-0, Fax + 49 (0) 6 81/95 20-8 88, USt-IdNr.: DE 138117020