



24. Leipziger Unternehmerfrühstück™

Arbeitsrecht für Profis – Entscheidungs-Update

Dirk Helge Laskawy

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht
Partner

Gliederung

I. Abmahnung

II. Arbeitszeugnis

III. Befristung

IV. Betriebsrat

V. Einstellungsgespräch

VI. Gleichbehandlung

VII. Kündigung

VIII. Sonderzuwendungen

IX. Urlaubsanspruch

I. Abmahnung

**Außerordentliche Kündigung wegen Handynutzung im Operationsaal –
Abmahnungserfordernis**

BAG, Urteil vom 25.10.2012 – 2 AZR 495/11

Außerordentliche Kündigung wegen Handynutzung im Operationsaal – Abmahnungserfordernis

BAG, Urteil vom 25.10.2012 – 2 AZR 495/11

Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG:

1. Beruht die Vertragspflichtverletzung auf steuerbarem Verhalten des Arbeitnehmers, ist grundsätzlich davon auszugehen, dass sein künftiges Verhalten schon dadurch positiv beeinflusst werden kann, dass ihm für den Wiederholungsfall Folgen für den Bestand des Arbeitsverhältnisses angedroht werden. Ordentliche und außerordentliche Kündigung wegen einer Vertragspflichtverletzung setzen deshalb regelmäßig eine Abmahnung voraus.

Außerordentliche Kündigung wegen Handynutzung im Operationsaal – Abmahnungserfordernis

2. Einer Abmahnung bedarf es nach Maßgabe des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes nur dann nicht, wenn bereits ex ante erkennbar ist, dass eine Verhaltensänderung in Zukunft auch nach Abmahnung nicht zu erwarten ist, oder es sich um eine so schwere Pflichtverletzung handelt, dass selbst deren erstmalige Hinnahme dem Arbeitgeber nach objektiven Maßstäben unzumutbar und damit offensichtlich – auch für den Arbeitnehmer erkennbar – ausgeschlossen ist.
3. Gestattet oder duldet der Arbeitgeber, dass ein (Chef-)Arzt im Operationsaal mit dem schnurlosen Handapparat seines Diensttelefons und/oder seinem Mobiltelefon auch während laufender Operationen dienstlich veranlasste Gespräche führt, so ist eine Kündigung ohne vorherige Abmahnung unverhältnismäßig, die darauf gestützt wird, der Arzt habe unter den gleichen Bedingungen auch – wenige – private Gespräche geführt.

II. Arbeitszeugnis

Arbeitszeugnis – Kein Anspruch auf Dank und gute Wünsche

BAG, Urteil vom 11.12.2012 – 9 AZR 227/11

Arbeitszeugnis – Kein Anspruch auf Dank und gute Wünsche

BAG, Urteil vom 11.12.2012 – 9 AZR 227/11

Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG:

1. Aussagen über persönliche Empfindungen des Arbeitgebers in einer Schlussformel, z. B. Dank für die Zusammenarbeit, gehören nicht zum erforderlichen Inhalt eines Arbeitszeugnisses.
2. Ist der Arbeitnehmer mit einer vom Arbeitgeber in das Zeugnis aufgenommenen Schlussformel nicht einverstanden, hat er keinen Anspruch auf Ergänzung oder Umformulierung der Schlussformel, sondern nur Anspruch auf die Erteilung eines Zeugnisses ohne Schlussformel.
3. Der Arbeitgeber ist gesetzlich nicht verpflichtet, das Arbeitszeugnis mit Formulierungen abzuschließen, in denen er dem Arbeitnehmer für die Zusammenarbeit dankt und ihm für die Zukunft alles Gute wünscht.

Arbeitszeugnis – Kein Anspruch auf Dank und gute Wünsche

4. Ist der Arbeitnehmer mit einer vom Arbeitgeber in das Zeugnis aufgenommenen Schlussformel nicht einverstanden, kann er nur die Erteilung eines Zeugnisses ohne diese Formulierung verlangen. Ein Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses mit einem vom Arbeitnehmer formulierten Schlusssatz besteht nicht.

III. Befristung

1. Missbrauchskontrolle bei mehreren Haushaltsbefristungen

BAG, Urteil vom 13.02.2013 – 7 AZR 225/11

2. Vorliegen eines institutionellen Rechtsmissbrauchs bei befristeten Arbeitsverträgen

BAG, Urteil vom 10.07.2013 – 7 AZR 761/11

III. Befristung

3. Wirksamkeit der Befristung des Arbeitsvertrages

BAG, Urteil vom 13.02.2013 – 7 AZR 324/11

1. Missbrauchskontrolle bei mehreren Haushaltsbefristungen

BAG, Urteil vom 13.02.2013 – 7 AZR 225/11

Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG:

1. Die Gerichte dürfen sich bei der Befristungskontrolle nicht auf die Prüfung des geltend gemachten Sachgrunds beschränken. Sie müssen zusätzlich alle Umstände des Einzelfalls prüfen und dabei namentlich die Gesamtdauer und die Zahl der mit derselben Person zur Verrichtung der gleichen Arbeit geschlossenen aufeinanderfolgenden befristeten Verträge berücksichtigen, um auszuschließen, dass Arbeitgeber missbräuchlich auf befristete Arbeitsverträge zurückgreifen.
2. Bei einer Gesamtdauer von befristeten Arbeitsverhältnissen von etwas mehr als sechseinhalb Jahren und 13 befristeten Verträgen kann eine Missbrauchskontrolle veranlasst sein.

2. Vorliegen eines institutionellen Rechtsmissbrauchs bei befristeten Arbeitsverträgen

BAG, Urteil vom 10.07.2013 – 7 AZR 761/11

Orientierungssatz der Richterinnen und Richter des BAG:

1. Bei einer ununterbrochenen Gesamtbeschäftigungsdauer von weniger als vier Jahren aufgrund von vier befristeten Arbeitsverträgen besteht zwar an sich kein Hinweis auf das Vorliegen eines institutionellen Rechtsmissbrauchs. Eine entsprechende Missbrauchsprüfung ist aber dann nicht von vornherein entbehrlich, wenn mit Unterbrechung frühere befristete Arbeitsverhältnisse zwischen denselben Parteien bestanden. Dabei ist im Rahmen der Gesamtwürdigung zu beachten, dass sich die befristeten Arbeitsverhältnisse nicht nahtlos aneinanderreihen. Nicht unerhebliche Unterbrechungszeiten können gegen eine rechtsmissbräuchliche Inanspruchnahme des Rechtsinstituts der Vertretungsbefristung sprechen.

3. Wirksamkeit der Befristung des Arbeitsvertrages

BAG, Urteil vom 13.02.2013 – 7 AZR 324/11

Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG:

1. Sowohl die Doppelbefristung als auch die Kombination von auflösender Bedingung und zeitlicher Höchstbefristung sind rechtlich möglich.
2. Im Rahmen einer Umorganisation innerhalb des Unternehmens und einer dadurch bedingten vorübergehenden Abordnung eines Arbeitnehmers kommt eine Befristung aufgrund Vertretung lediglich dann in Betracht, wenn der Vertretungsbedarf entweder durch eine unmittelbare Vertretung der vorübergehend von ihrem Arbeitsplatz abwesenden Stammkraft oder durch eine an diese vorübergehende Abwesenheit anknüpfende Vertretungskette gedeckt wird. Es reicht nicht aus, dass der Arbeitgeber bei Vertragsschluss mit dem befristet beschäftigten Arbeitnehmer dessen Aufgaben einem oder mehreren abwesenden Beschäftigten nach außen erkennbar gedanklich zuordnet.

IV. Betriebsrat

Betriebsratsanhörung bei Kündigung in der Wartezeit

BAG, Urteil vom 12.09.2013 – 6 AZR 121/12

Betriebsratsanhörung bei Kündigung in der Wartezeit

BAG, Urteil vom 12.09.2013 – 6 AZR 121/12

Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG:

1. Bei einer Kündigung in der Wartezeit ist die Substanziierungspflicht nicht an den objektiven Merkmalen der Kündigungsgründe des noch nicht anwendbaren § 1 KSchG, sondern allein an den Umständen zu messen, aus denen der Arbeitgeber subjektiv seinen Kündigungsentschluss herleitet. Dies folgt aus dem Grundsatz der subjektiven Determination.
2. Stützt der Arbeitgeber die Kündigung in der Wartezeit auf ein subjektives Werturteil, reicht die Mitteilung allein dieses Werturteils für eine ordnungsgemäße Betriebsratsanhörung aus. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, im Rahmen des Anhörungsverfahrens nach § 102 BetrVG sein Werturteil gegenüber der Arbeitnehmervertretung zu substantiieren oder zu begründen.

Betriebsratsanhörung bei Kündigung in der Wartezeit

3. Auch dann, wenn dem subjektiven Werturteil des Arbeitgebers, das Arbeitsverhältnis nicht über die Wartezeit hinaus fortsetzen zu wollen, nach Zeit, Ort und Umständen konkretisierbare Tatsachenelemente zu Grunde liegen, muss der Arbeitgeber den Betriebsrat über diesen Tatsachenkern bzw. die Ansatzpunkte seines subjektiven Werturteils nicht informieren. Es genügt für eine ordnungsgemäße Anhörung, wenn er allein den eigentlichen Kündigungsgrund und damit das Werturteil selbst als das Ergebnis seines Entscheidungsprozesses mitteilt. Etwas Anderes gilt nur dann, wenn in Wirklichkeit nicht das Werturteil, sondern bestimmte konkrete Verhaltensweisen oder Tatsachen den eigentlichen Kündigungsgrund bilden. Das ist Konsequenz des Grundsatzes der subjektiven Determination.
4. Der erst nach Ablauf der Wartezeit eintretende Kündigungsschutz darf durch die Anforderungen, die an eine Anhörung nach § 102 BetrVG gestellt werden, nicht vorverlagert werden. Die formellen Anforderungen an die Unterrichtung des Betriebsrats sind deshalb an dem Schutzniveau des materiell-rechtlichen Kündigungsschutzes des Arbeitnehmers in der Wartezeit zu messen.

Betriebsratsanhörung bei Kündigung in der Wartezeit

5. Wird der Betriebsrat nur über das abschließende Werturteil und nicht dessen Tatsachekern informiert, kann er gemäß § 102 Abs. 2 S. 4 BetrVG den Arbeitnehmer anhören, sich den Sachverhalt aus dessen Sicht darstellen lassen und anschließend versuchen, den Kündigungsentschluss des Arbeitgebers zu beeinflussen. Damit ist der Zweck des Anhörungsverfahrens gewahrt.
6. Das Landesarbeitsgericht ist als Berufungsgericht auch nach der Zivilprozessreform weiterhin Tatsachengericht. Es gehört zu den Aufgaben des Berufungsgerichts, das Urteil der Vorinstanz auf konkrete Anhaltspunkte für Zweifel hinsichtlich der Richtigkeit und Vollständigkeit der getroffenen Tatsachenfeststellungen zu prüfen und etwaige Fehler zu beseitigen. Deshalb ist ungeachtet der Bezugnahme in § 513 Abs. 1 ZPO auf die revisionsrechtliche Bestimmung des § 546 ZPO die Prüfungsbefugnis des Berufungsgerichts bezüglich der erstinstanzlichen Auslegung von Individualvereinbarungen und unbestimmten Rechtsbegriffen nicht in gleichem Umfang wie die des Revisionsgerichts beschränkt.

V. Einstellungsgespräch

**Anfechtung wegen arglistiger Täuschung bei verschwiegenem
Ermittlungsverfahren**

BAG, Urteil vom 06.09.2012 – 2 AZR 270/11

BAG – Kurz notiert!

Anfechtung wegen arglistiger Täuschung bei verschwiegenem Ermittlungsverfahren

BAG, Urteil vom 06.09.2012 – 2 AZR 270/11

Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG:

1. Die falsche Beantwortung einer dem Arbeitnehmer bei der Einstellung zulässigerweise gestellten Frage kann den Arbeitgeber dazu berechtigen, den Arbeitsvertrag wegen arglistiger Täuschung anzufechten, wenn die Täuschung für dessen Abschluss ursächlich war.
2. Der Arbeitgeber darf den Arbeitnehmer bei der Einstellung nach Vorstrafen fragen, wenn und soweit die Art des zu besetzenden Arbeitsplatzes dies bei objektiver Betrachtung berechtigt erscheinen lässt. Auch die Frage nach noch anhängigen Straf- oder Ermittlungsverfahren kann zulässig sein, wenn solche Verfahren Zweifel an der persönlichen Eignung des Arbeitnehmers begründen können.

Anfechtung wegen arglistiger Täuschung bei verschwiegenem Ermittlungsverfahren

3. Eine Einschränkung des Fragerechts kann sich im Einzelfall aus dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht des Bewerbers, dem Datenschutzrecht oder – in den Fällen abgeschlossener Straf- und Ermittlungsverfahren – den Wertentscheidungen des § 53 BZRG ergeben.
4. Das Verschweigen nicht nachgefragter Tatsachen stellt nur dann eine Täuschung dar, wenn hinsichtlich dieser Tatsachen eine Offenbarungspflicht besteht. Eine solche Pflicht ist an die Voraussetzung gebunden, dass die betreffenden Umstände entweder dem Bewerber die Erfüllung seiner vorgesehenen arbeitsvertraglichen Leistungspflicht von vornherein unmöglich machen oder für die Eignung für den in Betracht kommenden Arbeitsplatz von ausschlaggebender Bedeutung sind.

VI. Gleichbehandlung

Auskunftsanspruch des abgelehnten Bewerbers nur bei verbotener Benachteiligung

BAG, Urteil vom 25.04.2013 – 8 AZR 287/08

BAG – Kurz notiert!

Auskunftsanspruch des abgelehnten Bewerbers nur bei verbotener Benachteiligung

BAG, Urteil vom 25.04.2013 – 8 AZR 287/08

Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG:

1. Ein abgelehnter Stellenbewerber hat gegen den Arbeitgeber grundsätzlich keinen Anspruch auf Auskunft, ob dieser einen anderen Bewerber eingestellt hat und wenn ja, auf Grund welcher Kriterien diese Einstellung erfolgt ist.

Auskunftsanspruch des abgelehnten Bewerbers nur bei verbotener Benachteiligung

2. Von diesem Grundsatz ist nur dann eine Ausnahme zu machen, wenn eine Auskunftsverweigerung durch den Arbeitgeber die Verwirklichung des Rechts des abgelehnten Bewerbers auf Schutz vor einer nach dem AGG verbotenen Benachteiligung zu beeinträchtigen droht. Dies ist dann der Fall, wenn der abgelehnte Bewerber Anhaltspunkte schlüssig darlegt, aus denen er folgert, erst die geforderte, aber verweigerte Auskunft werde es ihm ermöglichen, eine gegen § 7 AGG verstoßende Benachteiligung entsprechend der Beweislastregel des § 22 AGG nachzuweisen oder wenn er schlüssig dartut, aus welchen Gründen gerade die Verweigerung der Auskunft für sich allein betrachtet oder in der Gesamtschau aller Umstände die Vermutung einer Benachteiligung begründet.

VII. Kündigung

1. Betriebsbedingte Kündigung – Überprüfbarkeit der unternehmerischen Entscheidung

BAG, Urteil vom 22.11.2012 – 2 AZR 673/11

2. Durchführung des Konsultationsverfahrens bei Massenentlassung als Wirksamkeitserfordernis für die Massenentlassungsanzeige

BAG, Urteil vom 21.03.2013 – 2 AZR 60/12

VII. Kündigung

3. Unwirksame Kündigung bei fehlerhafter Massentlassungsanzeige

BAG, Urteil vom 22.11.2012 – 2 AZR 371/11

BAG – Kurz notiert!

1. Betriebsbedingte Kündigung – Überprüfbarkeit der unternehmerischen Entscheidung

BAG, Urteil vom 22.11.2012 – 2 AZR 673/11

Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG:

1. Eine auf betriebliche Gründe gestützte außerordentliche Kündigung kommt in Betracht, wenn die Möglichkeit einer ordentlichen Kündigung ausgeschlossen ist und dies dazu führt, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer andernfalls trotz Wegfalls der Beschäftigungsmöglichkeit unter Umständen noch für Jahre vergüten müsste, ohne dass dem eine entsprechende Arbeitsleistung gegenüberstünde.
2. Ein wichtiger Grund kann sich auch für eine außerordentliche betriebsbedingte Kündigung aus dem Wegfall der Beschäftigungsmöglichkeit auf Grund innerbetrieblicher Maßnahmen ergeben. Die einer solchen Maßnahme zu Grunde liegende unternehmerische Entscheidung ist gerichtlich nicht auf ihre sachliche Berechtigung oder ihre Zweckmäßigkeit, sondern nur daraufhin zu überprüfen, ob sie offensichtlich unsachlich, unvernünftig oder willkürlich ist.

BAG – Kurz notiert!

1. Betriebsbedingte Kündigung – Überprüfbarkeit der unternehmerischen Entscheidung

3. Der Arbeitgeber muss in der Regel auch dann nicht von einer Fremdvergabe von Tätigkeiten absehen, wenn dadurch einer größeren Zahl ordentlich nicht mehr kündbarer Arbeitsverhältnisse die Grundlage entzogen wird.
4. Bei der Prüfung, ob eine außerordentliche Kündigung mit notwendiger Auslaufzeit gegenüber einem tariflich ordentlich unkündbaren Arbeitnehmer zulässig ist, ist zunächst die tarifliche Ausgestaltung des Sonderkündigungsschutzes zu berücksichtigen. Stehen schon danach dem Arbeitgeber bestimmte Reaktionsmöglichkeiten zur Verfügung, um sich bei dringenden betrieblichen Gründen aus einem unzumutbar gewordenen vertraglichen Zustand zu lösen, so hat er zunächst von diesen Gebrauch zu machen. Erst wenn feststeht, dass auch sie versagen, kann eine außerordentliche Kündigung – mit Auslaufzeit – gegenüber einem ordentlich unkündbaren Arbeitnehmer in Betracht kommen.

2. Durchführung des Konsultationsverfahrens bei Massenentlassung als Wirksamkeitserfordernis für die Massenentlassungsanzeige

BAG, Urteil vom 21.03.2013 – 2 AZR 60/12

Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG:

1. Ist vor Ausspruch einer Kündigung ein nach § 17 Abs. 2 KSchG erforderliches Konsultationsverfahren nicht durchgeführt worden, ist die Kündigung wegen Verstoßes gegen ein gesetzliches Verbot i. S. von § 134 BGB rechtsunwirksam.
2. Wurde zuvor kein Konsultationsverfahren nach § 17 Abs. 2 KSchG durchgeführt, ist eine im Rahmen einer Massenentlassung ausgesprochene Kündigung - unabhängig von dem Erfordernis einer ordnungsgemäßen Anzeige bei der Agentur für Arbeit nach § 17 Abs. 1, Abs. 3 KSchG - wegen Verstoßes gegen ein gesetzliches Verbot i. S. von § 134 BGB rechtsunwirksam. Die Durchführung des Konsultationsverfahrens ist ein eigenständiges Wirksamkeitserfordernis für die Kündigung. Dies ergibt eine unionsrechtskonforme Auslegung von § 17 Abs. 2 KSchG.

2. Durchführung des Konsultationsverfahrens bei Massenentlassung als Wirksamkeitserfordernis für die Massenentlassungsanzeige

3. Auch das Fehlen einer nach § 17 Abs. 1 KSchG erforderlichen, den Anforderungen des § 17 Abs. 3 S. 2 und S. 3 KSchG genügenden Massenentlassungsanzeige hat die Unwirksamkeit der Kündigung zur Folge. In der Erklärung der Kündigung ohne wirksame Massenentlassungsanzeige liegt gleichermaßen ein Verstoß gegen ein gesetzliches Verbot i. S. von § 134 BGB.

3. Unwirksame Kündigung bei fehlerhafter Massentlassungsanzeige

BAG, Urteil vom 22.11.2012 – 2 AZR 371/11

Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG:

1. Eine Kündigung ist nach § 134 BGB nichtig, wenn im Zeitpunkt ihres Zugangs die – nach § 17 Abs. 1 KSchG erforderliche – Massentlassungsanzeige nicht wirksam erstattet ist.
2. Wird einer Massentlassungsanzeige entgegen § 17 Abs. 3 S. 2 KSchG keine Stellungnahme des Betriebsrats beigefügt und sind auch die Voraussetzungen des § 17 Abs. 3 S. 3 KSchG nicht erfüllt, ist die Anzeige unwirksam.

3. Unwirksame Kündigung bei fehlerhafter Massentlassungsanzeige

3. Die Stellungnahme des Betriebsrats muss nicht zwingend in einem eigenständigen Schriftstück niedergelegt sein. Falls zwischen den Betriebsparteien im Zusammenhang mit den beabsichtigten Kündigungen ein Interessenausgleich nach §§ 111, 112 BetrVG zu Stande gekommen ist, kann die Stellungnahme in diesen integriert werden. Dazu bedarf es einer ausdrücklichen abschließenden Erklärung, die erkennen lässt, dass sich der Betriebsrat mit den angezeigten Kündigungen befasst hat.
4. Ist bei Zugang der Kündigung die Massentlassung – falls nach § 17 Abs. 1 KSchG erforderlich – nicht wirksam angezeigt, hat dies die Nichtigkeit der Kündigung nach § 134 BGB zur Folge.

VIII. Sonderzuwendungen

Sonderzahlung mit Mischcharakter – Stichtag

BAG, Urteil vom 13.11.2013 – 10 AZR 848/12

Sonderzahlung mit Mischcharakter – Stichtag

BAG, Urteil vom 13.11.2013 – 10 AZR 848/12

Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG:

1. Eine Jahressonderzahlung mit Mischcharakter, die neben der Belohnung von Betriebstreue auch erbrachte Arbeitsleistung vergütet, kann nicht vom Bestand des Arbeitsverhältnisses am 31. Dezember desjenigen Jahres abhängig gemacht werden, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde.
2. Eine Sonderzahlung, die auch Gegenleistung für im gesamten Kalenderjahr laufend erbrachte Arbeit darstellt, kann in Allgemeinen Geschäftsbedingungen regelmäßig nicht vom Bestand des Arbeitsverhältnisses am 31. Dezember des betreffenden Jahres abhängig gemacht werden.

Sonderzahlung mit Mischcharakter – Stichtag

3. Eine in Allgemeinen Geschäftsbedingungen enthaltene Klausel, nach der die Gewährung einer Jahressonderzahlung, die (auch) Entgelt für geleistete Arbeit ist, den ungekündigten Bestand des Arbeitsverhältnisses am 31. Dezember des Bezugsjahres voraussetzt, ist schon deshalb unwirksam, weil sie eine Bindung des Arbeitnehmers an das Unternehmen bis ins Folgejahr hinein bewirkt.
4. Eine solche Klausel ist nicht teilbar und kann deshalb nicht mit dem Inhalt aufrechterhalten werden, dass sie lediglich eine Bindung bis zum 31. Dezember des Bezugsjahres bewirkt.
5. Im Übrigen kann eine Sonderzahlung, die (auch) Gegenleistung für laufend erbrachte Arbeit darstellt, in Allgemeinen Geschäftsbedingungen regelmäßig nicht vom Bestand des Arbeitsverhältnisses am 31. Dezember des Jahres abhängig gemacht werden, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde.

Sonderzahlung mit Mischcharakter – Stichtag

6. Eine andere Beurteilung kann für Sonderzahlungen geboten sein, die an bestimmte Arbeits- oder Unternehmenserfolge geknüpft sind oder für bestimmte vor dem Stichtag zu erbringende Leistungen versprochen werden.

IX. Urlaubsanspruch

Urlaubsanspruch bei Arbeitsunfähigkeit

BAG, Beschluss vom 16.10.2012 – 9 AZR 63/11

BAG – Kurz notiert!

Urlaubsanspruch bei Arbeitsunfähigkeit

BAG, Beschluss vom 16.10.2012 – 9 AZR 63/11

Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG:

1. Der gesetzliche Urlaubsanspruch erlischt aufgrund unionsrechtskonformer Auslegung des § 7 Abs. 3 BUrlG nicht, wenn der Arbeitnehmer bis zum Ende des Urlaubsjahres und/oder eines Übertragungszeitraums von drei Monaten nach diesem Zeitpunkt krank und deshalb arbeitsunfähig ist. Der Anspruch geht jedoch bei fortbestehender Arbeitsunfähigkeit nach Ablauf eines Übertragungszeitraums von 15 Monaten nach dem Ende des Urlaubsjahres unter.
2. Weder Art. 31 Abs. 2 EU-GRCharta noch die Grundsätze über die unmittelbare Geltung von Richtlinien gegenüber dem Staat und seinen Einrichtungen stehen einer solchen unionsrechtskonformen Auslegung des BUrlG entgegen.

Kontakt

Dirk Helge Laskawy

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Mediator (Universität Bielefeld)
Lehrbeauftragter der HTWK Leipzig

aderhold-legal.de



Niederlassung
Dortmund

Westfalendamm 87
44141 Dortmund
T +49 (0)231 427 77 100

Niederlassung
Düsseldorf

Speditionstraße 23
40221 Düsseldorf
T +49 (0)211 447 33 0

Niederlassung
München

Lyonel-Feininger-Str. 26
80807 München
T +49 (0)89 30 66 83 0

Niederlassung
Leipzig

Prager Straße 17
04103 Leipzig
T +49 (0)341 449 24 0

Niederlassung
Berlin

Mommsenstraße 5
10629 Berlin
T +49 (0)30 88 72 06 47

Niederlassung
Frankfurt a.M.

Beethovenstraße 8-10
60325 Frankfurt am Main
Te +49 (0)69 153 92 49 55