

1

Ist ein Beschäftigter über lange Zeit arbeitsunfähig erkrankt, so erlöschen seine Urlaubsansprüche und die Abgeltungsansprüche nach 15 Monaten. Der Arbeitgeber muss auf den drohenden Verfall der Ansprüche dann ausnahmsweise nicht hinweisen, wenn der Beschäftigte ohnehin krank war und den Urlaub nicht hätte nehmen können – so das LAG Berlin-Brandenburg.

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 12.05.2023, Aktenzeichen 12 Sa 1250/22

Die Entscheidung

In dem Verfahren stritten sich ein ehemaliger Arbeitnehmer und der Arbeitgeber um Urlaubsabgeltung bei dauerhafter Arbeitsunfähigkeit und insbesondere um die Frage, ob auch in diesem Fall Mitwirkungspflichten des Arbeitgebers bestehen.

Der seit 2005 als schwerbehinderter Mensch anerkannte Beschäftigte war seit

Oktober 2006 dauerhaft arbeitsunfähig. Da der Kläger mittlerweile Rentner ist, war über den Anspruch und den Umfang von Urlaubsabgeltungsansprüchen zu entscheiden. Nach Auffassung des Klägers stehen ihm die Urlaubsabgeltungsansprüche zu, da der Arbeitgeber ihn nicht über den drohenden Verfall von Urlaubsansprüchen belehrt habe. Hierzu wäre er jedoch verpflichtet gewesen. Daher seien die Ansprüche seit 2006 jeweils in das Folgejahr übertragen worden und hätten sich mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Zahlungsansprüche verwandelt.

Nach der Entscheidung des Gerichts hat der Kläger keine Abgeltungsansprüche für die Jahre 2007 bis 2017. Zwar müsse in solchen Fällen immer geprüft werden, ob der Arbeitgeber den Beschäftigten rechtzeitig über den drohenden Urlaubsverfall belehrt hat. War allerdings der Beschäftigte seit Beginn des Urlaubsjahres durchgehend bis zum 31.03. des zweiten auf das Urlaubsjahr folgenden Kalender-

jahres arbeitsunfähig bzw. voll erwerbsgemindert, verfällt der Urlaubsanspruch weiterhin nach Ablauf der 15-Monatsfrist unabhängig davon, ob der Arbeitgeber seinen Mitwirkungsobliegenheiten nachgekommen ist (BAG 20.12.2022 - 9 AZR 401/19).

Denn in einem solchen Fall sind nicht etwaige Handlungen oder Unterlassungen des Arbeitgebers für den Verfall des Urlaubs ursächlich, sondern allein die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers. Der Beschäftigte kann aufgrund seiner dauernden Arbeitsunfähigkeit gar keinen Urlaub in Anspruch nehmen.

Praxistipp

Grundsätzlich haben Beschäftigte auch während einer Arbeitsunfähigkeit einen Urlaubsabgeltungsanspruch. In diesen

Fällen erlischt der Anspruch nach 15 Monaten ab dem Ende des Urlaubsjahres. Bei dauerhafter Krankheit besteht jedoch keine Pflicht des Arbeitgebers, den Beschäftigten über den Verfall aufzuklären. Denn der Beschäftigte kann den Urlaub wegen der Krankheit nicht in Anspruch nehmen. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, gleich aus welchem Grund, sollte immer geprüft werden, ob noch Ansprüche bestehen, die einer etwaigen vertraglichen oder tariflichen Ausschlussfrist unterliegen. Werden solche Ansprüche nicht rechtzeitig geltend gemacht, verfallen sie. Dazu gehören auch Urlaubsabgeltungsansprüche, bei denen zusätzlich zu prüfen ist, ob der Arbeitgeber zu einem Hinweis auf den sonstigen Verfall verpflichtet war oder ob dies ausnahmsweise nicht erforderlich war.

2

Kündigung wegen Äußerungen in einer Chatgruppe

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 24. August 2023 – 2 AZR 17/23 –

Ein Arbeitnehmer, der sich in einer aus sieben Mitgliedern bestehenden privaten Chatgruppe in stark beleidigender, rassistischer, sexistischer

und zu Gewalt aufstachelnder Weise über Vorgesetzte und andere Kollegen äußert, kann sich gegen eine dies zum Anlass nehmende außerordentliche Kündigung seines Arbeitsverhältnisses nur im Ausnahmefall auf eine berechnete Vertraulichkeitserwartung berufen.

Die Entscheidung

Der bei der Beklagten beschäftigte Kläger gehörte seit 2014 einer Chatgruppe mit fünf anderen Arbeitnehmern an. Im November 2020 wurde ein ehemaliger Kollege als weiteres Gruppenmitglied aufgenommen. Alle Gruppenmitglieder waren nach den Feststellungen der Vorinstanz „langjährig befreundet“, zwei miteinander verwandt. Neben rein privaten Themen äußerte sich der Kläger – wie auch mehrere andere Gruppenmitglieder – in beleidigender und menschenverachtender Weise u.a. über Vorgesetzte und Arbeitskollegen. Nachdem die Beklagte hiervon zufällig Kenntnis erhielt, kündigte sie das Arbeitsverhältnis des Klägers außerordentlich fristlos.

Beide Vorinstanzen haben der vom Kläger erhobenen Kündigungsschutzklage stattgegeben. Die Revision der Beklagten hatte vor dem Zweiten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Das Berufungsgericht hat nach Auffassung des BAG rechtsfehlerhaft eine berechtigte Vertraulichkeitserwartung des Klägers betreffend der ihm vorgeworfenen Äußerungen angenommen und das Vorliegen eines Kündigungsgrundes verneint. Eine Vertraulichkeitserwartung ist aber nur dann berechtigt, wenn die Mitglieder der Chatgruppe den besonderen persönlichkeitsrechtlichen Schutz einer Sphäre vertraulicher Kommunikation in Anspruch

nehmen können. Das wiederum ist abhängig von dem Inhalt der ausgetauschten Nachrichten sowie der Größe und Zusammensetzung der Chatgruppe. Sind Gegenstand der Nachrichten beleidigende und menschenverachtende Äußerungen über Betriebsangehörige, bedarf es einer besonderen Darlegung, warum der Arbeitnehmer berechtigt erwarten konnte, deren Inhalt werde von keinem Gruppenmitglied an einen Dritten weitergegeben.

Das Bundesarbeitsgericht hat das Berufungsurteil insoweit aufgehoben und die Sache an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Dieses wird dem Kläger Gelegenheit für die ihm obliegende Darlegung geben, warum er angesichts der Größe der Chatgruppe, ihrer geänderten Zusammensetzung, der unterschiedlichen Beteiligung der Gruppenmitglieder an den Chats und der Nutzung eines auf schnelle Weiterleitung von Äußerungen angelegten Mediums eine berechtigte Vertraulichkeitserwartung haben durfte.

Der Senat hat mit Urteilen vom heutigen Tag in parallel gelagerten Rechtsstreitigkeiten von zwei weiteren Chatgruppenmitgliedern in gleicher Weise entschieden.

Quelle: Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichts 33/23

Praxistipp

Es ist generell davon abzuraten Äußerungen in Chatgruppen zu tätigen, die an sich geeignet sind, einen Grund für eine außerordentliche fristlose Kündigung darzustellen.

Denn hier trifft die Darlegungslast, dass eine Vertraulichkeit erwartet werden kann, die Person, die die Äußerungen tätigt. Dies wird in der Praxis schwer umzusetzen sein.

Bei Äußerungen gegenüber Familienangehörigen und Vertrauenspersonen, tritt der Aspekt der Ehrverletzung eines von der Äußerung Betroffenen zwar grundsätzlich gegenüber dem einer freien Entfaltung der Persönlichkeit des sich Äußernden zurück.

Allerdings sind in Chatgruppen häufig mehrere Personen beteiligt, bei denen es sich jeweils um Familienangehörige oder Vertrauenspersonen handeln muss.

3

Hausverbot für Betriebsratsvorsitzenden

Landesarbeitsgericht Hessen, Beschluss vom 28. August 2023 – 16 TaBVGa 97/23

Einem Betriebsratsvorsitzenden den Zutritt zum Betrieb durch ein Hausverbot zu verwehren, kommt nur auf

Antrag des Arbeitgebers beim Arbeitsgericht und auch nur bei gravierenden Pflichtverletzungen in Betracht.

Die Entscheidung

Ein Flughafen-Catering-Unternehmen erteilte dem Betriebsratsvorsitzenden ein Hausverbot, weil dieser eine Urkundenfälschung begangen haben soll. Der Betriebsratsvorsitzende hatte im Vorzimmer der Betriebsleitung mit einem Eingangsstempel Betriebsratsunterlagen abgestempelt, nachdem Mitarbeiter der Personalabteilung und der Betriebsleiter die Annahme dieser Unterlagen verweigert hatten.

Ein Eilantrag des Betriebsrats beziehungsweise dessen Vorsitzenden auf ungehinderten Zugang zum Betrieb war erstinstanzlich erfolgreich, sodass die Arbeitgeberin Beschwerde einlegte. Das Landesarbeitsgericht Hessen hat die Beschwerde zurückgewiesen. Es bejahte eine Behinderung der Betriebsratsarbeit durch das von der Arbeitgeberin erteilte Hausverbot. Nach § 78 Betriebsverfassungsgesetz dürften Betriebsratsmitglieder in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht gestört oder behindert werden. Eine Ausnahme sei bei gravierenden Pflichtverletzungen möglich. Dann müsse der Arbeitgeber aber selbst einen Antrag auf vorläufige Untersagung der

Ausübung des Betriebsratsamts beim Arbeitsgericht stellen. Bei der Bewertung komme es dabei nicht auf die strafrechtliche Betrachtung an, sondern darauf, ob die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen den Betriebspartnern unzumutbar beeinträchtigt sei. Das Landesarbeitsgericht Hessen stellte weiterhin ausdrücklich fest, dass, selbst wenn

ein solcher Antrag hier von der Arbeitgeberin gestellt worden wäre, eine derart gravierende Störung der Zusammenarbeit nach den Umständen des Falles nicht festzustellen sei, das Hausverbot also in jedem Fall unwirksam ist.

CNH-Anwälte

Markus Neuhaus · Gunnar Herget · Javier Davila Cano · Nadine Burgsmüller
Alexandra Kötting · Gerda Reichel · Kathrin Krupp
Annastr. 58-64 · 45130 Essen · Tel.: 0201-749484 0 · Fax: 0201-749484 29
kanzlei@cnh-anwaelte.de · www.cnh-anwaelte.de

Dieses Dokument dient nur der Information und stellt keine Rechtsberatung dar.
CNH-Anwälte haften nicht für Richtigkeit und Vollständigkeit des Textes.