

Jürgen Weder, Pflüger Rechtsanwälte GmbH, Frankfurt am Main

Ausgesuchte Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts

erschienen in JURAcon-Jahrbuch 2011/2012, S. 134ff.

Immer wieder wecken arbeitsrechtliche Entscheidungen das Interesse der Öffentlichkeit ebenso wie der juristischen Zunft. Ob Kündigungen aufgrund von vermeintlichen Bagatelldelikten oder ein nach monatelanger Arbeitsunfähigkeit rückwirkend beanspruchter Urlaub – Die Entscheidungen haben Auswirkungen auf Arbeitnehmer und Arbeitgeber und nicht zuletzt auf die Tätigkeit von Rechtsanwälten.

Der Fall Emmely: Am 10. Juni 2010 entschied das Bundesarbeitsgericht über eine Revision in einem Kündigungsschutzverfahren, in der Öffentlichkeit besser bekannt als Fall Emmely (AZ 2 AZR 541/09). Zuvor wurde medienwirksam eine nahezu politische Diskussion über die Frage entfacht, ob wegen eines Werts von 1,30 Euro ein langjähriges Arbeitsverhältnis außerordentlich gekündigt werden darf. Die Debatte wurde im Übrigen vermengt mit anderen Kündigungssachverhalten wie dem berühmten „Maultaschen- Klau“ (ArbG Lörrach 4 Ca 248/09 Urteil vom 16. 10.2009) oder dem unerlaubten Aufladen des Privathandys mit vom Arbeitgeber bezahlten Strom. Sogar entsprechende Gesetzesinitiativen wurden ernsthaft diskutiert, um als Reaktion auf vermeintliche Bagatelldelikte, den Ausspruch von außerordentlichen Kündigungen gesetzlich untersagen zu lassen.

Das Bundesarbeitsgericht wurde nach Bekanntgabe des Urteilstenors zum Fall Emmely teilweise heftig kritisiert, obwohl zu diesem Zeitpunkt die Entscheidungsgründe noch gar nicht vorlagen. Eine rechtssichere Beratung sei nunmehr unmöglich, wenn Vermögensdelikte nicht mehr für den Ausspruch außerordentlicher Kündigungen reichen würden, war einer der weniger harschen Vorwürfe an das höchste deutsche Gericht für Arbeitsrechtsstreitigkeiten.

Der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts unter dem Vorsitz des Richters Burghard Kreft hat mit der Vorlage seiner Entscheidungsgründe die hitzige Debatte in durchaus souveräner Manier weitestgehend verstummen lassen. Zwar blitzen hier und da immer wieder aufs neue Meldungen vermeintlicher Bagatellkündigung auf, sie vermögen angesichts der Rechtsprechung des Zweiten Senats aber nunmehr keine neuerliche Diskussion entfachen.

Kündigung auch bei Schäden von geringem Wert

Der Sachverhalt: Die Klägerin war über drei Jahrzehnte bei der Beklagten beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis verlief ohne Störungen. Dann aber nahm die Klägerin Pfandwertbons im Wert von 1,30 Euro an sich, welche sie zuvor weisungsgemäß ins Kassenbüro gelegt hatte. Dort lagerten die Pfandwertbons für zehn Tage ohne weitere Beachtung. Die Klägerin löste die nicht angezeichneten Bons im Rahmen eines Privatkaufs bei der Kassenleiterin und Vorgesetzten ein, woraufhin es zum Ausspruch der Kündigung kam

Die Entscheidungsgründe: Das Bundesarbeitsgericht hat die ausgesprochenen Kündigungen für unwirksam erklärt. Die beiden Vorinstanzen gaben dem Arbeitgeber Recht und erachteten die Kündigungen für gerechtfertigt. Das Bundesarbeitsgericht hat klargestellt, dass rechtswidrige und vorsätzliche Handlungen des Arbeitnehmers, die sich unmittelbar gegen das Vermögen des Arbeitgebers richten auch dann ein wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung sein können, wenn die Pflichtverletzung Sachen von nur geringem Wert betrifft oder nur zu einem geringfügigen, möglicherweise gar keinem Schaden geführt hat.

Das Bundesarbeitsgericht stellt klar, dass ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 Absatz 1 BGB bei vorsätzlichen und rechtswidrigen Handlungen gegen das Vermögen des Arbeitgebers vorliegen kann, da der Arbeitnehmer dabei in schwerwiegender Weise seine schuldrechtliche Pflicht zur Rücksichtnahme (§ 241 Absatz 2 BGB) verletzt und das in ihn gesetzte Vertrauen missbraucht.

Umfassendes Abwägen im Einzelfall

Grundsatz: Das Bundesarbeitsgericht hat ebenfalls deutlich gemacht, dass die gesetzlichen Regelungen keine absoluten Kündigungsgründe, etwa Regelbeispiele, kennen. Ob die Handlungen des Arbeitnehmers daher eine außerordentliche Kündigung nach § 626 Absatz 1 BGB rechtfertigen, bedarf einer umfassenden, auf den Einzelfall bezogenen Interessenabwägung. Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts kommt es insbesondere nicht auf die strafrechtliche Relevanz im Einzelnen an, sondern vielmehr auf die durch die Pflichtverletzung erfolgte Störung des Arbeitsverhältnisses.

Eine außerordentliche Kündigung setzt nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts voraus, dass es keine mildereren Mittel gibt, um eine künftige Vertragsstörung zu vermeiden. Als mildere Mittel sind daher immer die Abmahnung oder die ordentliche Kündigung in Betracht zu ziehen. Es ist stets zu prüfen, ob nicht durch diese mildereren Mittel das Risiko künftiger Vertragsstörungen vermieden werden kann.

Konkrete Begründung: Der Zweite Senat wertete das langjährige störungsfrei verlaufene Arbeitsverhältnis und damit einhergehende Maß an Vertrauen höher an als der berechtigte Wunsch des Arbeitgebers, nur Mitarbeiter ohne Fehl und Tadel beschäftigen zu müssen. Durch den einmaligen Verstoß von Emmely sei das Vertrauen nicht vollständig und unwiederbringlich zerstört. Das Verhalten der Klägerin wäre steuerbar gewesen und bei Ausspruch einer entsprechenden Abmahnung, wäre in Zukunft nicht noch einmal mit einem vergleichbaren Fehlverhalten zu rechnen gewesen.

Keine generelle Praxisanleitung

Praxisfolgen: Nüchtern hat das Bundesarbeitsgericht im Einzelfall seine Interessenabwägung vorgenommen. Das macht es für die Praxis nicht einfacher, da man stets abwägen muss, ob das erworbene Vertrauen im Verhältnis zur Beschäftigungsdauer und dem konkreten Verstoß eine Kündigung rechtfertigt. Es bleibt also alles beim alten. Wo Menschen miteinander arbeiten, kann es kein pauschales schwarz und weiß geben. Das Bundesarbeitsgericht muss nur den jeweiligen Fall entscheiden und keine generellen Praxisanleitungen liefern.

Mit Spannung wird man daher nun den weiteren Verlauf einer Entscheidung des Arbeitsgericht Berlin vom 29. September 2010 (ArbG Berlin v. 29.09.2010 - 1 Ca 5421/10) verfolgen können, da das Arbeitsgericht Berlin seine Entscheidung bereits unter Berücksichtigung des Emmely- Urteils begründet hat. Im entschiedenen Fall hat es die Kündigung eines Kassierers für berechtigt erachtet, da dieser Pfandbons im Wert von 6,06 Euro erstellt und den Barwert an sich genommen hatte, ohne das ein entsprechender Warenwert gegenüber stand.

Neue Spielregeln im Urlaubsrecht

Das Thema Urlaub ist immer wieder Anlass für innerbetriebliche Auseinandersetzungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Häufiger Grund dafür sind die Urlaubsvorstellungen des Arbeitnehmers, die mit vermeintlichen betrieblichen Belangen des Arbeitgebers kollidieren. Das Bundesurlaubsgesetz enthält dabei eine ganze Reihe von Vorschriften, die es zu beachten gilt.

Grundsätzlich hat nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) jeder Arbeitnehmer in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub (§ 1 BUrlG). Die Wartezeit zur Entstehung des vollen Urlaubsanspruches beträgt sechs Monate (§ 4 BUrlG). Bei der Dauer des Urlaubs treten in der Praxis bereits die ersten Probleme auf. Nach § 3 Absatz 1 BUrlG beträgt der Urlaub jährlich mindestens 24 Werktage. Als Werktage gelten alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind (§ 3 Absatz 2 BUrlG). Das Bundesurlaubsgesetz geht also von der gesetzlichen Konzeption einer Sechs-Arbeitstage-Woche aus. Samstage sind Werktage. In den meisten Unternehmen wird aber nur von Montags bis Freitags gearbeitet. Samstag ist kein normaler Werktag. Auf eine Fünf-Tage-Woche bezogen, hat der Arbeitnehmer nach dem Bundesurlaubsgesetz also nur vier Wochen Urlaub, insgesamt also 20 Werktage. Wenn im Arbeitsvertrag aber die häufige Regelung eines dreißigtägigen Urlaubsanspruches zu finden ist, wird der gesetzliche Urlaubsanspruch um zwei weitere Wochen (bei einer Fünf-Tage-Woche) erweitert.

Verfall des Urlaubsanspruches?

Ein elementarer Grundsatz, der dem gesetzlichen Ziel nach Erholung und Regeneration folgt, ist in § 7 Absatz 3 Satz 1 BUrlG geregelt. Danach muss der Urlaub im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Der Jahresurlaubsanspruch soll demnach nicht auf einen späteren Urlaubszeitpunkt aufgeschoben, sondern vollständig im Kalenderjahr aufgebraucht werden. Eine Übertragung

des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen (§ 7 Absatz 3 Satz 2 BUrlG). Im Fall der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden (§ 7 Absatz 3 Satz 3 BUrlG).

Der Arbeitnehmer hat demnach einen auf das Kalenderjahr befristeten Urlaubsanspruch. Nach Ablauf des Kalenderjahres verfällt der Urlaub. Es sei denn, der Arbeitnehmer hat Urlaub beantragt und der Arbeitgeber hat diesen aus dringenden betrieblichen Gründen abgelehnt oder der Arbeitnehmer hatte einen persönlichen Grund, etwa eine Arbeitsunfähigkeit wegen Erkrankung. Sofern ein Teil des Urlaubsanspruches übertragen wurde, verfällt auch dieser, wenn er nicht bis zum Ende des ersten Quartals des Folgejahres gewährt und genommen wurde.

Neue Rechtsprechung, veränderte Praxis

Das Bundesarbeitsgericht hat mit seiner Entscheidung vom 24. März 2009 (BAG, Urteil vom 24.3.2009 - 9 AZR 983/07) seine langjährige Rechtsprechung zum Verfall des Urlaubsanspruches strikt nach den Regelungen des § 7 Absatz 3 BUrlG aufgegeben. Bei fehlender Möglichkeit der Inanspruchnahme des Urlaubs wegen anhaltender Arbeitsunfähigkeit bleibt der Urlaubsanspruch nun bestehen, wächst gegebenenfalls sogar weiter an. Bei der Entscheidung berücksichtigte das Gericht die Vorgaben des Europäischen Gerichtshofes durch die Entscheidungen vom 20.1.2009 in Sachen „Schultz-Hoff“ (C 350/06) und „Stringer“ (520/06). Im entschiedenen Fall war die seit August 2005 beschäftigte Klägerin von Mitte 2006 bis August 2007 durchgehend arbeitsunfähig erkrankt. Sie machte die Abgeltung der Urlaubsansprüche für die Jahre 2005 und 2006 geltend und bekam Recht.

Praxisfolgen: Durch die Urteile des Europäischen Gerichtshofes und des Bundesarbeitsgerichts werden sich Arbeitgeber nunmehr schneller zum Ausspruch krankheitsbedingter Kündigung entscheiden, um potenzielle Zusatzkosten wegen Urlaubsansprüchen erst gar nicht entstehen zu lassen. Mitarbeiter, welche bereits aus dem Entgeltfortzahlungszeitraum wegen lang anhaltender Arbeitsunfähigkeit hinausgewachsen sind, waren in aller Regel keine finanzielle Belastung für den Arbeitgeber.

Derzeit stehen noch Folgeprobleme im Rahmen von Revisionen beim Bundesarbeitsgericht zur Entscheidung an. Dabei muss das Bundesarbeitsgericht klären, ob seine Rechtsprechung auch für die Fälle anzuwenden ist, bei denen der Urlaub nicht wegen Krankheit, sondern aufgrund sonstiger vom Arbeitnehmer nicht zu vertretenden Gründen nicht genommen werden konnte, etwa im Fall eines langjährigen Kündigungsschutzverfahrens. Die Entscheidung wird mit Spannung erwartet.