

PA – PRAXISWISSEN ARBEITSRECHT

Liebe Leserinnen und Leser,

in dieser Ausgabe der PA werden zwei Urteile des Bundesarbeitsgerichts aus ganz unterschiedlichen Bereichen behandelt. Die Entscheidungen weisen eine hohe praktische Relevanz auf. Hinsichtlich des Urlaubsrechts gibt es eine weitere neue Grundsatzentscheidung, die wieder zugleich eine Änderung der bisherigen Rechtsprechung des BAG bedeutet. Wegen der Zulässigkeit verdeckter Videoüberwachungen werden die geltenden Grundsätze vertieft. Ich wünsche Ihnen eine informative Lektüre,

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zduowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Urlaubsabgeltungsanspruch verfällt auch bei Arbeitsfähigen nicht mit dem Übertragungszeitraum

BAG, Urteil vom 19.06.2012 (9 AZR 652/10), Pressemitteilung des BAG Nr. 43/12 vom 19.06.2012

Bislang galt die sog. Surrogatstheorie, die besagte, dass der Urlaubsabgeltungsanspruch nicht nur ein reiner Geldanspruch ist, sondern ein Surrogat des Urlaubsanspruchs, also an dessen Stelle tritt. Die Folge war, dass man den Urlaubsabgeltungsanspruch ebenso innerhalb der Grenzen geltend machen musste, die für den Urlaubsanspruch galten. Wenn kein Grund vorlag, den Urlaub auf das nächste Jahr zu übertragen, musste man den Abgeltungsanspruch also noch in dem Urlaubsjahr, also Kalenderjahr geltend machen. Auch der Urlaubsabgeltungsanspruch konnte daher zum 31. Dezember des Urlaubsjahres oder nach Übertragung zum 31. März des Folgejahres untergehen.

Im entschiedenen Fall schied ein Mitarbeiter zum 31. Juli 2008 aus dem Arbeitsverhältnis aus und ihm standen für das Jahr 2008 noch 16 Urlaubstage zu. Der Zeitpunkt des Austritts stand erst mit dem rechtskräftigen

Urteil aus dem Kündigungsrechtsstreit fest, welches am 27. November 2008 erging. Am 6. Januar 2009 hat der Arbeitnehmer daraufhin die Abgeltung des Urlaubs verlangt und hat immerhin in zwei Instanzen verloren, weil er den Abgeltungsanspruch nicht noch im Jahr 2008 geltend gemacht hatte.

Erst das BAG gab ihm in der Revision recht: *"... Der gesetzliche Urlaubsabgeltungsanspruch unterfällt als reiner Geldanspruch unabhängig von der Arbeitsunfähigkeit oder Arbeitsfähigkeit des Arbeitnehmers nicht dem Fristenregime des Bundesurlaubsgesetzes. ... Sachliche Gründe dafür, warum für einen arbeitsfähigen Arbeitnehmer nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses andere Regeln für den Verfall des Urlaubsabgeltungsanspruchs gelten sollen als für einen arbeitsunfähigen Arbeitnehmer, bestehen nicht. Der Senat hält daher auch für den Fall, dass der Arbeitnehmer arbeitsfähig ist, an der*

Surrogatstheorie nicht fest." Es handelt sich um eine weitere Folge der das deutsche Urlaubsrecht umwälzenden Entscheidung des EuGH vom 20. Januar 2009. Die Entscheidung ist absolut folgerichtig, nachdem sowohl Urlaubs- als auch Urlaubsabgeltungsansprüche erkrankter Arbeitnehmer nicht mehr innerhalb der Grenzen des BUrlG verfallen.

Fraglich bleibt, ob für den Abgeltungsanspruch nun nur noch die gesetzlichen Verjährungsregeln gelten. Dafür spricht, dass das BAG ausdrücklich von einem reinen Geldanspruch ausgeht. Allerdings ist auch die Entscheidung des EuGH vom 22. November 2011 zu berücksichtigen, wonach der Urlaub auch bei Krankheit nicht unbefristet angesammelt werden, sondern nach 15 Monaten verfallen kann (s. PA 12/2011). Es wäre daher auch ein früheres Untergehen des Abgeltungsanspruches denkbar.

Zulässigkeit einer verdeckten Videoüberwachung

BAG, Urteil vom 21.06.2012 (2 AZR 153/11), Pressemitteilung des BAG Nr. 49/12 vom 21.06.2012

Fristlose Kündigungen nach verdeckten Videoüberwachungen von Arbeitnehmern sind immer wieder Gegenstand von Kündigungsschutzklagen, bei denen die Zulässigkeit der Maßnahme überprüft wird, also ob die Videoaufnahmen im Prozess als Beweismittel verwertet werden dürfen. Erst wenn dies festgestellt ist, darf das Gericht die Videoaufnahmen in Augenschein nehmen und daraufhin entscheiden, ob die Kündigung gerechtfertigt ist.

Zu den Voraussetzungen führt das BAG aus: *"... Führte eine verdeckte Videoüberwachung zur Überführung der Täterin, kann das auf diese Weise gewonnene Beweismaterial im Bestreitensfall prozessual allerdings nicht ohne Weiteres verwertet werden. Das entsprechende Interesse des Arbeitgebers hat gegenüber dem Schutz des informationellen Selbstbestimmungsrechts der Arbeitnehmerin nur dann höheres Gewicht, wenn die Art der Informationsbeschaffung trotz*

der mit ihr verbundenen Persönlichkeitsbeeinträchtigung als schutzbedürftig zu qualifizieren ist. Dies ist bei verdeckter Videoüberwachung nur dann der Fall, wenn der konkrete Verdacht einer strafbaren Handlung oder einer anderen schweren Verfehlung zu Lasten des Arbeitgebers bestand, es keine Möglichkeit zur Aufklärung durch weniger einschneidende Maßnahmen (mehr) gab und die Videoüberwachung insgesamt nicht unverhältnismäßig war. Unter diesen strengen Voraussetzungen wiederum stehen Vorschriften des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) der verdeckten Videoüberwachung auch an öffentlich zugänglichen Arbeitsplätzen nicht entgegen. Zwar bestimmt § 6b Abs. 2 BDSG, dass bei Videoaufzeichnungen in öffentlich zugänglichen Räumen der Umstand der Beobachtung und die verantwortliche Stelle erkennbar zu machen sind. Bei einem Verstoß gegen diese Pflicht wird aber nicht jedwede Videoüberwachungsmaßnahme an öffentlich

zugänglichen Arbeitsplätzen per se unzulässig. ..."

Im vorliegenden Fall hatte das BAG die Würdigung des LAG Köln nicht beanstandet, welches nach dem Ansehen der Videoaufnahmen zu dem Ergebnis gekommen war, dass die Kündigung gerechtfertigt gewesen war. Allerdings hatte das LAG nach Ansicht des BAG die vorgenannten Grundsätze nicht hinreichend geprüft, weswegen die Sache zur erneuten Entscheidung zurückverwiesen wurde.

Der Arbeitgeber hatte im entschiedenen Fall übrigens die Zustimmung des Betriebsrats zur zeitlich begrenzten, verdeckten Videoüberwachung zuvor eingeholt.

IMPRESSUM
Herausgeber und Bearbeiter:
Rechtsanwalt Stefan von Zduowski
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Ludwigkirchplatz 2
10719 Berlin-Wilmersdorf
www.praxiswissen-arbeitsrecht.de