

Laut Pressemitteilung 1/2022 des LAG Köln vom 3.1.2022 hat das Gericht am 2.11.2021 zum Az. 4 Sa 290/21 entschieden, wenn eine Arbeitnehmerin, die im Rahmen ihrer Buchhaltungsaufgaben Zugriff auf den PC und das E-Mail-Konto ihres Arbeitgebers hat, unbefugt eine an ihren Vorgesetzten gerichtete E-Mail liest und von dem Anhang einer offensichtlich privaten E-Mail eine Kopie anfertigt, die sie an eine dritte Person weitergibt, dass dies eine fristlose Kündigung rechtfertigt. Mit der Entscheidung hat das LAG das erstinstanzliche Urteil des ArbG Aachen vom 22.4.2021 – 8 Ca 3432/20 – aufgehoben. Gemäß der Mitteilung war die Klägerin bei der Arbeitgeberin, einer evangelischen Kirchengemeinde, seit 23 Jahren als Verwaltungsmitarbeiterin beschäftigt. Soweit für ihre Tätigkeit erforderlich hatte die Klägerin Zugriff auf den Dienstcomputer des Pastors. Die Klägerin nahm eine E-Mail zur Kenntnis, die den Pastor auf ein gegen ihn gerichtetes Ermittlungsverfahren wegen des Verdachts sexueller Übergriffe auf eine im Kirchenasyl der Gemeinde lebende Frau hinwies und fand auf dem PC einen Chatverlauf zwischen dem Pastor und der betroffenen Frau, den sie anonym an eine ehrenamtliche Mitarbeiterin der Gemeinde weiterleitete. Die Kirchengemeinde kündigte das Arbeitsverhältnis fristlos. Entgegen der erstinstanzlichen Entscheidung sah das LAG Köln das für die Aufgaben der Klägerin notwendige Vertrauensverhältnis als unwiederbringlich zerstört an und insbesondere einen schwerwiegenden Verstoß gegen die arbeitsvertragliche Rücksichtnahmepflicht. Die Revision ist nicht zugelassen.



Prof. Dr. Christian Pelke,  
Redakteur Arbeitsrecht

## Entscheidungen

### **BAG: Annahmeverzug – unterlassener Zwischenverdienst – Böswilligkeit – Weiterbeschäftigungsurteil**

Ein Arbeitnehmer handelt grundsätzlich nicht böswillig iSv. § 11 Nr. 2 KSchG, wenn er während des Kündigungsschutzprozesses auf einer Beschäftigung gemäß einem von ihm erstrittenen Weiterbeschäftigungsurteil beharrt und ein Angebot des Arbeitgebers auf Abschluss eines befristeten Prozessarbeitsverhältnisses ablehnt (Rn. 18).

**BAG**, Urteil vom 8.9.2021 – 5 AZR 205/21  
(Orientierungssatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2022-115-1](#)  
unter [www.betriebs-berater.de](#)

### **BAG: Urlaub – Langzeiterkrankung – Mitwirkungsobliegenheiten**

1. Die Befristung des gesetzlichen Urlaubsanspruchs nach § 7 Abs. 3 BUrlG setzt grundsätzlich voraus, dass der Arbeitgeber seinen aus § 7 Abs. 1 Satz 1 BUrlG resultierenden Mitwirkungsobliegenheiten bei der Verwirklichung des Urlaubsanspruchs genügt, indem er den Arbeitnehmer – erforderlichenfalls förmlich – auffordert, seinen Urlaub zu nehmen, und ihm klar und rechtzeitig mitteilt, dass der Urlaub mit Ablauf des Kalenderjahrs oder Übertragungszeitraums verfällt, wenn er ihn nicht beantragt (Rn. 26).

2. Die Aufforderungs- und Hinweisobliegenheiten des Arbeitgebers bestehen auch, wenn und solange der Arbeitnehmer arbeitsunfähig ist (Rn. 27).

3. Der gesetzliche Urlaubsanspruch eines seit Beginn oder im Verlauf des Urlaubsjahres arbeitsunfähig erkrankten Arbeitnehmers erlischt gemäß § 7 Abs. 3 Satz 2 BUrlG bei ununterbrochen fortbestehender Arbeitsunfähigkeit 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahrs, wenn der Arbeitgeber seine Mitwirkungsobliegenheiten rechtzeitig erfüllt hat (Rn. 23 f.).

4. Ist der Arbeitgeber seinen Aufforderungs- und Hinweisobliegenheiten nicht nachgekommen, erlischt der gesetzliche Urlaubsanspruch ebenfalls gemäß § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahrs, sofern es dem Arbeitnehmer, allein weil er bis zu diesem Zeitpunkt durchgehend krankheitsbedingt arbeitsunfähig war, nicht möglich war, den Urlaub (vollständig) zu nehmen. In diesem Fall ist nicht die unterlassene Mitwirkung des Arbeitgebers, sondern die Arbeitsunfähigkeit kausal für die fehlende Möglichkeit des Arbeitnehmers, den Urlaubsanspruch zu realisieren (Rn. 28 ff.).

5. Die Frage, ob das Unionsrecht das Erlöschen des Urlaubsanspruchs bei einer ununterbrochen fortbestehenden Erkrankung des Arbeitnehmers 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahrs oder einer längeren Frist auch dann gestattet, wenn der Arbeitgeber im Urlaubsjahr seine Mitwirkungsobliegenheiten nicht erfüllt hat, obwohl der Arbeitnehmer den Urlaub bis zum Eintritt der Arbeitsunfähigkeit zumindest teilweise hätte nehmen können, hängt von der Auslegung des Unionsrechts ab. Sie ist Gegenstand des Vorabentscheidungsersuchens, das der Neunten Senats nach Art. 267 AEUV mit Beschluss vom 7.7.2020 (– 9 AZR 401/19 (A) –) an den Gerichtshof der Europäischen Union gerichtet hat (Rn. 47).

6. In entsprechender Anwendung von § 148 Abs. 1 ZPO kann ein Rechtsstreit ausgesetzt werden, wenn entscheidungserheblich ist, wie Unionsrecht auszulegen ist, und zu dieser Frage bereits ein Vorabentscheidungsersuchen vor dem Gerichtshof der Europäischen Union anhängig ist (Rn. 42 ff.).

7. Weist der Arbeitgeber in einer Entgeltabrechnung – über die Pflichtangaben nach § 108 Abs. 1 Satz 2 und 3 GewO hinausgehend – eine bestimmte Anzahl von Urlaubstagen aus und saldiert genommene und offene Urlaubstage fortlaufend, handelt es sich regelmäßig um eine Wis-

senserklärung und nicht um eine Willenserklärung, die auf eine Bestätigung oder Veränderung der Rechtslage gerichtet ist (Rn. 39).

**BAG**, Urteil vom 7.9.2021 – 9 AZR 3/21 (A)  
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2022-115-2](#)  
unter [www.betriebs-berater.de](#)

### **BAG: Entgeltumwandlung – Direktversicherung – Pfändbares Arbeitseinkommen iSv. § 850 Abs. 2 ZPO – PfÜB**

1. Die monatlich aufgrund einer zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbarten Entgeltumwandlung vom Arbeitgeber an eine Lebensversicherung (Direktversicherung) zu zahlende Versicherungsprämie gehört nicht zum pfändbaren Arbeitseinkommen iSv. § 850 Abs. 2 ZPO (Rn. 20).

2. Wurde die Entgeltumwandlungsvereinbarung erst nach Zustellung eines Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses über das Arbeitseinkommen getroffen, liegt darin jedenfalls dann keine den Gläubiger benachteiligende Verfügung iSv. § 829 Abs. 1 Satz 2 ZPO, wenn der/die Arbeitnehmer/in mit der Vereinbarung von seinem/i ihrem Recht aus § 1a Abs. 1 Satz 1 BetrAVG auf betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung Gebrauch gemacht hat und der monatliche Versicherungsbeitrag den in § 1a Abs. 1 Satz 1 BetrAVG vorgesehenen Betrag nicht überschreitet (Rn. 25).

3. In einem solchen Fall folgt eine Unwirksamkeit der Entgeltumwandlung im Verhältnis zum Gläubiger auch weder aus einer unmittelbaren noch einer entsprechenden Anwendung von § 850h Abs. 1 und Abs. 2 ZPO (Rn. 31 ff.).

4. Ob eine andere Bewertung dann geboten ist, wenn ein höherer als der in § 1a Abs. 1 Satz 1 BetrAVG vorgesehene Betrag umgewandelt wird, hat der Senat offengelassen (Rn. 30).

**BAG**, Urteil vom 14.10.2021 – 8 AZR 96/20  
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2022-115-3](#)  
unter [www.betriebs-berater.de](#)