

Die COVID-19-Pandemie hält die Welt auch nach über sechs Monaten seit ihrem Ausbruch in Deutschland fest im Griff. Langsam aber sicher ergreifen erste Unternehmen einschneidende Maßnahmen. Ende September kündigte der Disney-Konzern an, in Amerika insgesamt 28 000 Beschäftigte zu entlassen (FAZ online vom 30.9.2020). Das Unternehmen leide wegen der Corona-Krise vor allem in den Tourismusbereichen unter erheblichen Umsatzeinbußen. In den drei Monaten bis Ende Juni war dort ein Umsatzrückgang von 85 % zu verzeichnen. Während sich bisher in Europa (auch) dank des Instruments der Kurzarbeit Massentlassungen in diesen Ausmaßen vermeiden ließen, versucht das Tourismus-Komitee des EU-Parlaments diesem Trend entgegenzuwirken (EU-Parlament, PM vom 23.9.2020). Auch in Europa stehe die Tourismusbranche in Anbetracht fehlender einheitlicher Regelungen kurz vor dem Zusammenbruch. Europaweit seien rund 22 Mio. Arbeitsplätze bedroht. Daher fordert das Komitee ein Budget von 300 Mio. Euro über einen Zeitraum von sieben Jahren für den Tourismussektor, um u. a. einheitliche Hygiene- und Einreisebestimmungen festzulegen. Auch auf nationaler Ebene werden die Einschnitte der letzten Monate bemerkbar. Ein Absturz des Arbeitsmarktes konnte zwar dank der Kurzarbeit größtenteils verhindert werden. Die Bundesagentur für Arbeit geht jedoch nach wie vor von rund fünf Mio. Beschäftigten in Kurzarbeit aus (Tagesschau online vom 24.9.2020). Derzeit prüfe die Bundesagentur für Arbeit in rund 2 100 Fällen den Missbrauch von Kurzarbeit. Der Schaden wird derzeit auf 6,3 Mio. Euro geschätzt.



Rebecca Marlow,
Redakteurin
Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Nachträgliche Klagezulassung einer verhaltensbedingten Kündigung

§ 5 Abs. 3 Satz 2 KSchG findet keine Anwendung, wenn das Versäumen der Frist der Sphäre des Gerichts und nicht derjenigen des Antragstellers zuzurechnen ist und der Prozessgegner kein schutzwürdiges Vertrauen auf den Eintritt der Rechtssicherheit haben konnte.

BAG, Urteil vom 30.7.2020 – 2 AZR 43/20
(Amtlicher Leitsatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-2292-1](#)

unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Vorlage an den EuGH zur Frage der Verjährung bezahlten Jahresurlaubs

Die Klägerin war vom 1. November 1996 bis zum 31. Juli 2017 bei dem Beklagten als Steuerfachangestellte und Bilanzbuchhalterin beschäftigt. Sie hatte im Kalenderjahr Anspruch auf 24 Arbeitstage Erholungsurlaub. Mit Schreiben vom 1. März 2012 bescheinigte der Beklagte der Klägerin, dass der „Resturlaubsanspruch von 76 Tagen aus dem Kalenderjahr 2011 sowie den Vorjahren“ am 31. März 2012 nicht verfallende, weil sie ihren Urlaub wegen des hohen Arbeitsaufwandes in seiner Kanzlei nicht habe antreten können. In den Jahren 2012 bis 2017 gewährte der Beklagte der Klägerin an insgesamt 95 Arbeitstagen Urlaub. Mit der am 6. Februar 2018 erhobenen Klage hat die Klägerin die Abgeltung von 101 Urlaubstagen aus dem Jahr 2017 und den Vorjahren verlangt. Im Verlauf des Prozesses hat der Beklagte die Einrede der Verjährung erhoben. Er hat geltend gemacht, für die Urlaubsansprüche, deren Abgeltung die Klägerin verlange, sei die regelmäßige Verjährungsfrist von drei Jahren (§ 195 BGB) vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses abgelaufen.

Das Landesarbeitsgericht ist dieser Auffassung nicht gefolgt und hat der Klage – soweit diese Gegenstand der Revision des Beklagten ist – stattgegeben. Es hat den Beklagten zur Abgel-

tung von 76 Urlaubstagen aus den Jahren 2013 bis 2016 verurteilt. Für den Neunten Senat des Bundesarbeitsgerichts ist es entscheidungserheblich, ob die nicht erfüllten Urlaubsansprüche der Klägerin aus dem Jahr 2014 und den Vorjahren bei Klageerhebung bereits verjährt waren. Die Urlaubsansprüche konnten nicht gemäß § 7 Abs. 3 BUrlG verfallen. Bei unionsrechtskonformer Auslegung dieser Vorschrift erlischt der Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub grundsätzlich nur dann am Ende des Kalenderjahres oder eines zulässigen Übertragungszeitraums, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer konkret aufgefordert hat, seinen Urlaub rechtzeitig im Urlaubsjahr zu nehmen, und ihn darauf hingewiesen hat, dass dieser andernfalls verfallen kann (vgl. dazu Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichts Nr. 9 vom 19. Februar 2019). Diese Obliegenheiten hat der Beklagte nicht erfüllt.

Vor diesem Hintergrund hat der Senat den Gerichtshof der Europäischen Union um Vorabentscheidung über die Frage ersucht, ob es mit Art. 7 der Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG und Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union im Einklang steht, wenn der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub, der aufgrund unterlassener Mitwirkung des Arbeitgebers nicht bereits nach § 7 Abs. 3 BUrlG verfallen konnte, gemäß § 194 Abs. 1, § 195 BGB der Verjährung unterliegt.

(PM Nr. 34/20)

BAG, Urteil vom 29.9.2020 – 9 AZR 266/20 (A)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-2292-2](#)

unter [www.betriebs-berater.de](#)

LAG Köln: Kein Schmerzensgeldanspruch wegen Mobbing

1. Ein Anspruch auf eine billige Entschädigung in Geld (§ 253 Abs. 2 BGB) wegen einer Gesundheitsbeschädigung aufgrund „Mobbing“ setzt – wie jeder Schadensersatzanspruch – voraus, dass der betroffene Arbeitnehmer zum anderen kon-

kret darlegt, wann welcher Arzt welche Erkrankung bei ihm diagnostiziert haben will. Allein der Umstand, dass sich der Kläger in ärztlicher Behandlung befindet, ist insofern nicht ausreichend. Zum anderen hat der betroffene Arbeitnehmer hinsichtlich der haftungsbegründenden Kausalität mit dem Beweismaß des § 286 ZPO darlegen und ggfls. beweisen, aufgrund welcher Umstände gesundheitlich neutrale Maßnahmen (zB. Abmahnung, Kündigung oder arbeitsrechtliche Weisungen) konkret geeignet sein sollen, eine Gesundheitsbeschädigung als Verletzungserfolg hervorzurufen.

2. Ein Anspruch auf eine billige Entschädigung in Geld wegen der Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts gemäß Art. 2 Abs. 1 iVm. Art. 1 Abs. 1 GG aufgrund „Mobbing“ setzt – in Bestätigung und Anwendung der einschlägigen höchstgerichtlichen Rechtsprechung des BAG und des BGH – voraus, dass der betroffene Arbeitnehmer (hinreichend) schwerwiegend in seinem Persönlichkeitsrecht verletzt wurde und dass diese Beeinträchtigung nicht auf andere Weise ausgeglichen werden kann. Der Ausspruch von 14 Abmahnungen in acht Jahren, eine verhaltensbedingte Kündigung durch den Arbeitgeber, zwei erfolglose Anhörungsverfahren beim Integrationsamt wegen des mittlerweile einem Schwerbehinderten gleichgestellten Klägers, ein Entgeltrechtsstreit sowie die Aufforderung nach § 5 Abs. 1 Satz 3 EFZG stellen weder einzeln noch in der Gesamtschau eine schwere Persönlichkeitsrechtsverletzung dar, wenn es jeweils – wie vorliegend – einen konkreten sachlichen Anlass für die arbeitgeberseitigen Maßnahmen gab. Hinzu kommt, dass der Kläger gegen nahezu sämtliche Handlungen des Arbeitgebers gerichtlich vorgegangen ist und hierbei überwiegend obsiegt hat.

LAG Köln, Urteil vom 10.7.2020 – 4 Sa 118/20

(Amtliche Leitsätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-2292-3](#)

unter [www.betriebs-berater.de](#)