



RECHTSANWÄLTE



**Ausgabe März 2019 | Seite 219-222**

#### **INHALT**

**SEITE 219: Arbeitsrecht**

Arbeitgeber muss über Urlaubsanspruch aufklären

**SEITE 221: Arbeitsrecht**

Fristlose Kündigung wegen Einbehalt von Kundengeldern

Sehr geehrte Damen und Herren,

hiermit übersenden wir Ihnen unseren aktuellen Newsletter März 2019.

Wie gewohnt erhalten Sie wichtige Entscheidungen aus der Rechtsprechung und praxisnahe Fälle.

Mit freundlichen Grüßen  
Ihre bpl Rechtsanwälte

## **Arbeitgeber muss über Urlaubsanspruch aufklären**

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit Urteil vom 19.02.2019 entschieden, dass der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nur dann am Jahresende erlischt, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor über den konkreten Urlaubsanspruch sowie die Verfallsfristen belehrt

und der betroffene Arbeitnehmer den Urlaub nicht freiwillig genommen hat.

Im betreffenden Fall war der Kläger von 2001 bis Ende 2013 bei der Beklagten als Wissenschaftler tätig.

Im Anschluss an das Arbeitsverhältnis verlangte der ehemalige Arbeitnehmer die Abgeltung für nicht genommenen Urlaub (51 Arbeitstage) aus den Jahren 2012 und 2013. Der entsprechende Bruttobetrag lag bei etwa 12.000,00 EUR.

Ein Urlaubsantrag wurde für die entsprechenden Tage nicht gestellt.

Das Landesarbeitsgericht (LAG) München ging noch davon aus, dass der Urlaub am Jahresende verfalle und der Arbeitnehmer lediglich einen Anspruch auf Schadensersatz in Form von Ersatzurlaub habe.

Nach bisheriger Rechtsprechung galt, dass nichtgenommener Jahresurlaub zum Ende des Jahres verfällt. Dies geschah auch dann, wenn der Arbeitnehmer den Arbeitgeber rechtzeitig aber erfolglos zur Gewährung des Urlaubs aufgefordert hatte.

In bestimmten Fällen war dann aber auch eine Gewährung von Schadensersatz möglich.

Das BAG hat diese Rechtsprechung mit seinem Urteil nun weiterentwickelt und damit eine Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH, Urt. v. 06.11.2018, Az. C-684/16) berücksichtigt.

Dem Arbeitgeber ist es nach § 7 Abs. 1 S. 1 Bundesurlaubsgesetz (BurlG) vorbehalten festzulegen, wann ein Arbeitnehmer Urlaub nehmen darf. Anders als es das LAG München aber angenommen hatte, verpflichtet diese Vorschrift

den Arbeitgeber nicht, dem Arbeitnehmer von sich aus Urlaub zu gewähren.

Gemäß der Rechtsprechung des EuGHs obliegt dem Arbeitgeber aber die Initiativlast für die Verwirklichung des Urlaubsanspruchs. Der Arbeitgeber sei dazu verpflichtet seine Arbeitnehmer jedenfalls darauf hinzuweisen, soweit erforderlich auch förmlich, bezahlten Jahresurlaub rechtzeitig zu nehmen. Hierbei müsse der Arbeitgeber klar und deutlich darauf hinweisen, dass der Jahresurlaub andernfalls verfalle.

Ein Verfall des Urlaubsanspruchs ist somit nur möglich, wenn

- der Arbeitgeber den Arbeitnehmer vorab über die Notwendigkeit der Inanspruchnahme informiert hat und
- ihn klar und rechtzeitig darüber informiert hat, dass der Urlaub andernfalls erlischt.

Im betreffenden Fall habe nun das LAG München zu prüfen, ob der Arbeitgeber dieser Obliegenheit nachgekommen ist (BAG, Urt. v. 19.02.2019, Az. 9 AZR 541/15).

**Hinweis:** Sie müssen zukünftig immer ihre Mitarbeiter schriftlich auf noch offene Urlaubsansprüche zum Jahresende hinweisen. Andernfalls können Sie sich nicht auf eine Verfallsklausel berufen. Wegen der Einzelheiten sprechen Sie uns gerne an.

## **Fristlose Kündigung wegen Einbehalt von Kundengeldern**

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln hat mit Urteil vom 06.12.2018 entschieden, dass das Einbehalten von Kundengeldern durch einen Arbeitnehmer auch dann eine verbotene Eigenmacht darstellt, wenn dem Arbeitgeber eine Insolvenz droht.

Wer sich einer verbotenen Eigenmacht schuldig mache zerstöre das Vertrauen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer derart, dass dem Arbeitgeber eine weitere Beschäftigung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht mehr zumutbar sei.

Im betreffenden Fall stritten die Parteien über die Wirksamkeit einer fristlosen Kündigung und die Rückzahlung von Kundengeldern, die der Kläger einbehalten hatte.

Der Kläger, war bei der Arbeitgeberin seit 1999 als LKW-Fahrer tätig. Zu seinen Aufgaben zählte es unter anderem Barzahlungen der Kunden entgegenzunehmen und an die Arbeitgeberin abzuführen. Die Arbeitgeberin zahlte ab Februar 2013 keine Gehälter mehr aus. Der Kläger behielt aus diesem Grund die Zahlungen der Kunden ein, woraufhin die Arbeitgeberin Ende April 2013 das Arbeitsverhältnis fristlos kündigte.

Anfang September 2013 wurde ein Insolvenzverfahren über das Vermögen der Arbeitgeberin

eröffnet und der Beklagte zum Insolvenzverwalter bestellt. Dieser kündigte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 09.09.2013 erneut.

Im Rahmen des Kündigungsschutzverfahrens erhob der Beklagte dann Widerklage und forderte von dem Arbeitnehmer die einbehaltenen Bareinnahmen heraus.

Das LAG entschied nun, dass zunächst die fristlose Kündigung wirksam sei. Nicht nur läge eine Unterschlagung vor, sondern auch eine verbotene Eigenmacht, wodurch der Arbeitgeberin eine Weiterbeschäftigung bis zum Ende der Kündigungsfrist aufgrund mangelnden Vertrauens nicht mehr zumutbar sei.

Auch ein Anspruch auf Rückzahlung des einbehaltenen Geldes stehe der Arbeitgeberin zu. Selbst wenn der Kläger vortrage, er habe sich in einer Notsituation befunden und dies tatsächlich der Fall wäre, rechtfertige dies nicht die verbotene Eigenmacht. Es sei durchaus üblich, dass in einer Insolvenzsituation bei Arbeitnehmern eine finanzielle Not bestehen könne.

Um diesem entgegenzuwirken sehe das Gesetz aber vielfältige Möglichkeiten wie beispielsweise Insolvenzgeld vor. Ausdrücklich nicht geregelt sei dabei aber ein Selbsthilferecht der Beschäftigten (LAG Köln, Urt. v. 06.12.2018, Az. 6 Sa 357/18).

**Hinweis:** Eine verbotene Eigenmacht ist bereits dann anzunehmen, wenn ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer vor Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrages und erklärter Freistellung dazu auffordert, ausschließlich zur dienstlichen Nutzung überlassene Arbeitsmittel zurück zu geben und die Rückgabe nicht erfolgt.

Je nach den Umständen des Einzelfalls kann es bei einer Verweigerung der Rückgabe auch ohne Abmahnung zu einer außerordentlichen Kündigung kommen.

Falls Sie unseren Newsletter in Zukunft nicht mehr erhalten möchten, schicken Sie bitte eine kurze E-Mail an [info@bpl-recht.de](mailto:info@bpl-recht.de)

bpl Rechtsanwälte  
Stroot & Kollegen  
Rechtsanwalt Frank W. Stroot

Sutthausen Straße 285  
49080 Osnabrück

Telefon 0541/76007570  
Telefax 0541/76007599

[info@bpl-recht.de](mailto:info@bpl-recht.de)  
[www.bpl-recht.de](http://www.bpl-recht.de)