



Newsletter – Arbeits- und Wirtschaftsrecht 04/2009

„Der Frühling ist die Zeit der Pläne, der Vorsätze.“ Mit den Worten Leo Tolstois wünschen wir Ihnen viel Vergnügen beim Pläneschmieden. Die folgenden Anmerkungen sollen Ihnen dabei helfen. Aber denken Sie auch an den Satz des britischen Schriftstellers Douglas Adams: „Der Frühling wird überbewertet.“

Arbeitsrecht

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) lenkt ein und überträgt die rechtlichen Wertungen des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom 20. Januar 2009 (C-350/06 und C-520/06) auf § 7 Abs. 3 und 4 BUrlG. Durch diesen Wandel der Rechtsprechung werden insbesondere kleinere und mittelständische Unternehmen finanziell belastet.

Der EuGH hat entschieden, dass einzelstaatliche Rechtsvorschriften, nach denen Arbeitnehmer, die wegen Krankheit den Jahresurlaub nicht in Anspruch nehmen können und am Ende des Arbeitsverhältnisses keine „finanzielle Vergütung“ erhalten, gegen europäisches Recht verstößt.

Das BAG hat § 7 Abs. 3 und 4 BUrlG bisher so ausgelegt, dass der Urlaubsabgeltungsanspruch erlischt, wenn der Urlaubsanspruch aufgrund der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers bis zum Ende des Übertragungszeitraums nicht erfüllt werden kann. Diese Rechtsauffassung ist nun Geschichte. Nach der neuen Rechtsansicht des BAG erlöschen Ansprüche auf Abgeltung gesetzlichen Teil- oder Vollurlaubs nicht, wenn der Arbeitnehmer bis zum Ende des Urlaubsjahres und/oder des Übertragungszeitraums erkrankt und deshalb arbeitsunfähig ist.

Das LAG Köln (Urteil vom 01.08.2008, 4 Sa 590/08) hat eine interessante Entscheidung gefällt. Danach kann die hartnäckige und trotz mehrfacher Abmahnungen über längere Zeit fortgesetzte Pflichtverletzung, dem Arbeitgeber eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit oder deren Verlängerung anzuzeigen, eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen. Das gilt insbesondere dann, wenn der Arbeitnehmer jeweils mehrere Tage unentschuldig der Arbeit fernbleibt und dadurch eine Einsatzplanung nahezu unmöglich macht.

Der Arbeitnehmer hatte trotz dreimaliger Abmahnung seine Pflicht aus § 5 Abs.1 S.1 EFZG verletzt und den Arbeitgeber über seine Arbeitsunfähigkeit beziehungsweise deren Fortdauer nicht informiert. Diese Pflichtverletzung ist ein wichtiger Grund im Sinn § 626 Abs.1 BGB, der geeignet ist, eine außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen. Arbeitgeber müssen rechtzeitig über eine krankheitsbedingte Verhinderung des Arbeitnehmers und deren voraussichtliche Dauer informiert werden, um Ersatz für den ausgefallenen Arbeitnehmer planen zu können. Das gilt erst recht, wenn der Arbeitnehmer – wie hier – entgegen seiner ausdrücklichen Ankündigung nach dem Ende der attestierten Arbeitsunfähigkeit weiterhin tagelang unentschuldig fehlt.

Wirtschaftsrecht

Streit unter den Gesellschaftern einer Zweipersonen-GmbH kann zu erheblichen Problemen führen. Sind beide Gesellschafter zudem noch als Geschäftsführer tätig, stellt sich die Frage, unter welchen Voraussetzungen die Bestellung zum Geschäftsführer widerrufen



werden kann. Hierzu hat der BGH (Beschluss vom 12.01.2009, II ZR 27/08) festgestellt, dass es zur Abberufung eines Geschäftsführers aus wichtigem Grund ausreicht, wenn ein unheilbares Zerwürfnis mit dem Mitgeschäftsführer vorliegt. Jeder der beiden Geschäftsführer kann abberufen werden, wenn er durch sein Verhalten zu dem Zerwürfnis beigetragen hat. Ein schuldhaftes Verhalten ist nicht erforderlich. Ferner ist es nicht erforderlich, dass der Verursachungsanteil des Abzuberufenden denjenigen des Mitgeschäftsführers überwiegt. Jeder der beiden Gesellschafter-Geschäftsführer kann daher den anderen als Geschäftsführer abberufen bzw. ihm kündigen, weil wechselseitig wesentliche Ursachen für das Zerwürfnis gesetzt worden sind.

Pflegewirtschaftsrecht

Das Bundessozialgericht (Urteil vom 24. 1. 2008, B 3 KR 17/07 R) hat kürzlich zum Umfang der Zulassung eines Vertragskrankenhauses zur Versorgung Stellung bezogen. Nach der neuen Entscheidung wird der Umfang der Zulassung eines Vertragskrankenhauses zur Versorgung der Versicherten mit Krankenhausleistungen immer durch den im Versorgungsvertrag festgelegten Versorgungsauftrag bestimmt. Ferner kann der Versorgungsvertrag eines Krankenhauses nicht rückwirkend in Kraft gesetzt werden. Dies gilt auch, wenn ein alter durch einen neuen Versorgungsvertrag ersetzt werden soll.

Medien-, Urheber- und Wettbewerbsrecht

Am 01. Januar 2009 ist der neue Jugendmedienschutz-Staatsvertrag in Kraft getreten. In bestimmten Fällen muss ein Unternehmen einen Jugendschutzbeauftragten bestellen. Nicht nur Rundfunkveranstalter sind betroffen, sondern auch geschäftsmäßige Anbieter von allgemein zugänglichen Telemedien, wie zum Beispiel Online-Shops oder Anbieter von Suchmaschinen.

Wer vorsätzlich oder fahrlässig keinen Jugendschutzbeauftragten bestellt, begeht eine Ordnungswidrigkeit nach § 24 Abs. 1 Nr. 8 Jugendmedienschutz-Staatsvertrag. Dieser Verstoß kann mit einer Geldbuße bis zu 500.000,00 Euro geahndet werden. Außerdem setzt sich einem hohen Abmahnrisiko aus, wer gegen diese Pflicht verstößt. Nähere Informationen zu den Voraussetzungen und Handlungsempfehlungen finden Sie auf unserer Website unter „www.ulbrich-kaminski.de/downloads/jugendschutzbeauftragter.pdf“.

Rückfragen?

Ihre Rückfragen beantworten wir selbstverständlich gerne.

Dr. Ulbrich & Kaminski Rechtsanwälte
Hellweg 2
44787 Bochum

Telefon +49 (0)234 579 521-0
Telefax +49 (0)234 579 521-21

E-Mail kontakt@ulbrich-kaminski.de
www.ulbrich-kaminski.de