

## Neues aus Erfurt

Die Landeshauptstadt Thüringens war zuletzt nicht nur Schauplatz vieler Bauerdemonstrationen, sondern ist auch der Sitz des Bundesarbeitsgerichts. Auf zwei Entscheidungen soll nachfolgend hingewiesen werden:

1.

Trotz Arbeitskräftemangel ist es in einigen Fällen unerlässlich, sich von einem Arbeitnehmer zu trennen. In den meisten Fällen legt der Arbeitnehmer nach Erhalt der Kündigung eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vor. Dem Arbeitgeber bleibt in der Regel nichts weiter übrig, als das Arbeitsentgelt fortzuzahlen, unter Umständen bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Auch wenn allen Beteiligten klar war, dass der Arbeitnehmer nicht krank ist, sondern nur die Kündigungsfrist überbrücken und sich ggf. Ansprüche auf Urlaubsabgeltung erhalten möchte, stuft die Rechtsprechung den Beweiswert des „gelben Scheines“ als sehr hoch ein. Der Arbeitgeber muss tatsächliche Umstände darlegen und ggf. beweisen, die nach einer Gesamtbetrachtung Anlass zu ernsthaften Zweifeln an der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers geben.

Mit seinem Urteil vom 13.12.2023, Az.: 5 AZR 137/23 kommt das Bundesarbeitsgericht dem Arbeitgeber nun wenigstens ein Stück entgegen. Legt der Arbeitnehmer nach Zugang der Kündigung eine oder mehrere Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen vor, die passgenau die Dauer der Kündigungsfrist umfassen, und nimmt er unmittelbar nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine neue Beschäftigung auf, gilt der Beweiswert des „gelben Scheins“ bereits als erschüttert. Nunmehr muss der Arbeitnehmer darlegen und beweisen, dass er krankheitsbedingt arbeitsunfähig war.

Arbeitgeber sollten jedoch nicht zu früh frohlocken: Meist wird dem Arbeitnehmer der Beweis gelingen, weil kaum ein Arzt die Ausstellung eines falschen Attests zugeben wird. Dennoch sollte der Arbeitgeber seine Rechte nutzen und den Arbeitnehmer zum Beweis der Arbeitsunfähigkeit anhalten.



2.

Viele Arbeitgeber gehen davon aus, dass die von den Arbeitnehmern nicht genommenen Urlaubstage mit Ablauf des 31.03. verfallen. Dies gilt nach der aktuellen Rechtsprechung jedoch nur, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer durch Erfüllung seiner Mitwirkungsobliegenheiten rechtzeitig in die Lage versetzt hat, seinen Urlaub auch tatsächlich zu nehmen. Anderenfalls besteht der Resturlaub des Arbeitnehmers über den 31.03. hinaus fort.

Das Bundesarbeitsgericht hat in seinem Urteil vom 25.07.2023, Az.: 25.07.2023 darauf hingewiesen, dass dies nur für den gesetzlichen Mindesturlaub gilt. In dem Urteil zugrundeliegenden Sachverhalt ging es um den tariflichen Mehrurlaub, für den der Arbeitgeber keine Mitwirkungsobliegenheit hatte. Der Verfall war damit möglich.

Dies gilt auch für den vertraglichen Mehrurlaub. Wichtig ist jedoch, dass in dem Arbeitsvertrag zwischen dem gesetzlichen Mindesturlaub und dem vertraglichen oder tariflichen Mehrurlaub unterschieden wird. Arbeitgeber, die das Risiko sich summierender Resturlaube reduzieren wollen, sollten ihre Arbeitsverträge anpassen und sich an die aktuelle Rechtsprechung zur Mitwirkung bei der Urlaubsgewährung halten.

Nehls

Rechtsanwältin

Fachanwältin für Agrarrecht

Fachanwältin für Arbeitsrecht

BTR Rechtsanwälte