

1. Kündigung nach ehrenrührigen Behauptungen über Vorgesetzte und Kollegen zulässig

Schwerwiegende Verletzungen der arbeits-vertraglichen Pflichten machen Fortsetzung des Arbeits-verhältnisses unzumutbar

Stellt ein Arbeitnehmer ehrenrührige Behauptungen über Vorgesetzte und Kollegen auf, kann dies zu einer ordentlichen Kündigung des Arbeits-verhältnisses führen. Dies entschied das Landes-arbeits-gericht Berlin-Brandenburg.

Die Klägerin des zugrunde liegenden Falls wurde von dem beklagten Landkreis in einer Stadtkämmerei als Sekretärin beschäftigt. Sie erhob vor allem gegen die Kämmerin, aber auch gegen weitere Kollegen schwere Vorwürfe; so sei es u. a. zu Alkoholexzessen und sexuellen Handlungen während des Dienstes gekommen. Der Landkreis kündigte daraufhin das Arbeitsverhältnis ordentlich unter Einhaltung einer Kündigungsfrist.

Arbeitsvertragliche Verpflichtungen durch Falschbeschuldigungen der Kollegen schwerwiegend verletzt

Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg hat die ordentliche Kündigung nach der Vernehmung von Zeugen für berechtigt gehalten und die Kündigungsschutzklage der Klägerin abgewiesen. Die Klägerin habe ihre Kollegen zu Unrecht beschuldigt und hierdurch ihre arbeitsvertraglichen Pflichten schwerwiegend verletzt; dass die Arbeitsabläufe in der Stadtkämmerei teilweise zu beanstanden gewesen seien, rechtfertige oder entschuldige die ehrenrührigen Behauptungen der Klägerin nicht. Dem Landkreis sei es insgesamt nicht zuzumuten, das Arbeitsverhältnis weiter fortzusetzen.

Das Landesarbeitsgericht hat die Revision an das Bundesarbeitsgericht nicht zugelassen.

Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 04.02.2014 - 19 Sa 322/13

■

2. Keine Urlaubsabgeltung bei Krankheit während der Altersteilzeit

Urlaub war zum Zeitpunkt des Abgeltungsanspruchs bei Eintritt in den Ruhestand bereits verfallen

Ein Beamter, dem Altersteilzeit im so genannten "Blockmodell" bewilligt worden ist und der vor Eintritt in die Freistellungsphase seinen restlichen Erholungsurlaub krankheitsbedingt nicht mehr nehmen kann, hat grundsätzlich keinen Anspruch auf dessen finanzielle Abgeltung. Dies entschied das Verwaltungsgericht Koblenz.

Im zugrunde liegenden Streitfall hatte die Altersteilzeit des Klägers mit einer vierjährigen Arbeitsphase bei voller Dienstleistungspflicht und hälftiger Besoldung zuzüglich eines Altersteilzeitzuschlages begonnen; dieser folgte ab dem am 1. Oktober 2007 eine ebenso lange Freistellungsphase mit gleichen Bezügen. Infolge einer Erkrankung ab März 2006 stand dem Kläger bei Eintritt in die Freistellungsphase noch Urlaub für die Jahre 2006 und 2007 zu. Eine finanzielle Abgeltung lehnte das beklagte Land ab. Ein Abgeltungsanspruch könne erst mit dem Eintritt in den Ruhestand entstehen. Bei Ruhestandsbeginn am 1. Oktober 2011 sei der Urlaubsanspruch des Klägers jedoch bereits verfallen gewesen. Mit seiner nach erfolglosem Widerspruch erhobenen Klage machte der Kläger geltend, der Übergang in die Freistellungsphase der Altersteilzeit sei mit dem Eintritt in den Ruhestand vergleichbar. Da seine Urlaubsansprüche im Oktober 2007 noch nicht verfallen gewesen seien, könne er deren Abgeltung verlangen.

Urlaubsansprüche sind verfallen

Die Klage blieb vor dem Verwaltungsgericht Koblenz jedoch ohne Erfolg. Die Koblenzer Richter entschieden, dass zwar ein europarechtlicher Anspruch auf Abgeltung von bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses krankheitsbedingt nicht genommenem Urlaub bestehe. Der Urlaubsanspruch verfalle jedoch. Nach der Rechtsprechung sei insoweit ein Zeitraum von achtzehn Monaten nach Ende des Urlaubsjahres zugrunde zu legen. Danach seien die Urlaubsansprüche des Klägers für das Jahr 2006 am 30. Juni 2008 und die aus dem Jahr 2007 am 30. Juni 2009 verfallen. Etwas anderes gelte nicht etwa deshalb, weil der Kläger den Urlaub vor Eintritt in die Freistellungsphase krankheitsbedingt nicht mehr nehmen können. Zwar sei die Situation des Eintritts in die Freistellungsphase der Altersteilzeit mit der des Eintritts in den Ruhestand tatsächlich, nicht aber rechtlich vergleichbar. Das Europarecht sehe nämlich vor, dass der bezahlte Mindesturlaub nur bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch eine finanzielle Vergütung ersetzt werden dürfe. Der Beginn der Freistellungsphase sei jedoch rechtlich etwas anderes als der Beginn des Ruhestandes. Zwar bestehe während der Freistellungsphase ebenfalls keine Dienstleistungsverpflichtung mehr, da der Beamte diese bereits in der vorangegangenen so genannten Dienstleistungsphase erfüllt habe. Er erhalte aber weiterhin eine Besoldung, die durch den ihm gewährten Altersteilzeit-Zuschlag über den normalen Teilzeitbezügen liege. Auch könne er weiterhin disziplinarrechtlich belangt werden.

Risikoverteilung ist als sachgerecht und angemessen anzusehen

Zudem bestehe die Möglichkeit, das Teilzeit-Dienstverhältnis zu beenden und in den aktiven Dienst zurückzukehren. Überdies werde der Beamte bei Störungen in der Abwicklung der Altersteilzeit finanziell nachträglich weitgehend so gestellt, wie er ohne die Altersteilzeit gestanden hätte. Störungen wie beispielsweise die Verhinderung an der Inanspruchnahme von Urlaub durch eine Erkrankung seien demgegenüber der Risikosphäre des Beamten zuzuordnen. Diese Risikoverteilung erscheine, insbesondere auch angesichts dessen, dass der Dienstherr bereits das Risiko einer Erkrankung des Beamten in der Arbeitsphase trage - der Beamte erbringe dann nämlich nicht die vorgesehene Vorausleistung für die Freistellungsphase, ohne dass dies zu Anpassungen des Teilzeitverhältnisses zu seinen Lasten führe - sachgerecht und angemessen.

Verwaltungsgericht Koblenz, Urteil vom 24.01.2014 - 5 K 1135/13.KO -