

# Mindesturlaub verfällt nicht bei Krankheit

## Mittelstandsvereinigung informierte sich über Arbeitsrecht

### HÜNFELD

Über Neuerungen im Arbeitsrecht und Kündigungsschutz informierten sich die Mitglieder der Mittelstandsvereinigung Hessisches Kegelspiel.

In einer gut besuchten Veranstaltung referierte Rechtsanwalt Jürgen Pletsch über neueste Urteile des Europäischen Gerichtshofs, die insbesondere zu Neuerungen im Arbeitsrecht und Kündigungsschutz führen.

Der Europäische Gerichtshof urteilte, dass nationale Vorschriften oder Gepflogenheiten dem Artikel 7 Absatz 1 Grundgesetz widersprechen, nach denen der Urlaubsanspruch nach Ablauf des Bezugs – oder eines Übertragszeitraum – auch dann erlischt, wenn der Arbeitnehmer krankheitsbedingt gar keine Möglichkeit zum Ur-

laubsantritt hatte. Wichtigster Aspekt für die arbeitsrechtliche Praxis ist laut Pletsch die Erkenntnis, dass Arbeitnehmer im Rahmen des gesetzlichen garantierten Mindesturlaubs von vier Wochen einen unverfallbaren Anspruch auf Urlaub beziehungsweise Abgeltung haben, der bei langjähriger Arbeitsunfähigkeit nicht verfällt. Muss der Arbeitgeber aber mit Urlaubsabgeltungsansprüchen aus mehreren Jahren rechnen, wenn der Arbeitnehmer wieder arbeitsfähig wird oder das Arbeitsverhältnis aus anderen Gründen endet, so wird der Arbeitgeber wirtschaftlich belastet, ohne eine Gegenleistung zu erhalten.

Der EU-Gerichtshof stellte ferner fest, dass die Regelung im BGB, nach der bei der Berechnung der Kündigungsfrist Beschäftigungszeiten, die vor der Vollendung des 25. Lebensjahres des Arbeitnehmers liegen, nicht berücksichtigt werden, eine unzulässige Al-

tersdiskriminierung darstellt.

Am Beispiel der Kündigung eines Mitarbeiters wurden die Form, der Zugang der Kündigung und die Kündigungsschutzklage vor dem Arbeitsgericht erläutert.

Schließlich wurde in der Diskussion noch über die drei Gründe einer ordentlichen Kündigung und mögliche Missverständnisse gesprochen. Beispielsweise sollte in der Regel vor Ausspruch einer verhaltensbedingten Kündigung unbedingt eine Abmahnung ausgesprochen worden sein. Die notwendigen Inhalte einer Abmahnung wurden sehr praxisgerecht dargelegt.

Steuerberater Uwe Möller berichtete über das seit Januar neu eingeführte Elektronische Entgeltnachweisverfahren (Elena). Ziel dieses von den Datenschützern stark kritisierte Verfahren ist unter anderem, ab 2012 die Ausstellung von Papierbescheinigungen durch die Arbeitgeber durch ein elektronisches Verfahren

zu ersetzen, mit einer vollautomatischen elektronischen Meldung im Monat diese Bescheinigungspflichten zu erledigen, die Bearbeitung und Ausstellung von Leistungsbescheiden in den Behörden erheblich effizienter und genauer zu machen und schließlich durch die elektronische Signatur den Leistungsmissbrauch zu reduzieren.

Durch das Elena-Verfahren sollen in einem ersten Schritt die folgenden Bescheinigungen entfallen: Arbeitsbescheinigung, Nebeneinkommensbescheinigung, Auskunft über die Beschäftigung, Auskünfte über den Arbeitsverdienst zu Wohngeldantrag und der Einkommensnachweis.

Seit Januar hat der Arbeitgeber für jeden Beschäftigten monatlich einen so genannten multifunktionalen Verdienstdatensatz an die Zentrale Speicherstelle bei der Deutschen Rentenversicherung Bund in Würzburg elektronisch zu übermitteln. ag