► Sonderzahlung/Vergütung

Tantieme bei unterjährigem Ausscheiden nur anteilig zu zahlen

| Die für ein ganzes Jahr vereinbarte Tantieme, deren Zahlung vom Erreichen eines vorher definierten Ziels abhängig sein soll, ist bei unterjährigem Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis anteilig zu kürzen. Dies gilt selbst dann, wenn der Zeitpunkt, bis zu dem das Ziel zu erreichen war (und erreicht worden ist), vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses bereits verstrichen war, so das LAG Köln (Urteil vom 07.07.2022, Az. 6 Sa 112/22, Abruf-Nr. 231606). |

► Entgeltfortzahlung

Arbeitsunfähigkeit länger als sechs Wochen und Entgeltfortzahlung

| Ist der Arbeitnehmer länger als sechs Wochen arbeitsunfähig, stellt sich die Frage nach der Entgeltfortzahlung. Das LAG Hessen hat nun einen solchen Fall entschieden und dazu wichtige Grundaussagen auch mit Blick auf die DSGVO aufgestellt. |

Die drei Grundaussagen des LAG Hessen (Urteil vom 14.02.2022, Az. 10 Sa 898/21, Abruf-Nr. 228752):

1. Ist der Arbeitnehmer innerhalb der Zeiträume des § 3 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 und 2 EFZG länger als sechs Wochen arbeitsunfähig, ist die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nicht ausreichend, weil sie keine Angaben zum Bestehen einer Fortsetzungserkrankung enthält. Der Arbeitnehmer muss deshalb darlegen, dass keine Fortsetzungserkrankung vorliegt. Hierzu kann er eine ärztliche Bescheinigung vorlegen. Bestreitet der Arbeitgeber das Vorliegen einer neuen Krankheit, obliegt dem Arbeitnehmer die Darlegung der Tatsachen, die den Schluss erlauben, es habe keine Fortsetzungserkrankung vorgelegen.
2. Um dieser abgestuften Darlegungslast gerecht zu werden, muss der Arbeitnehmer grundsätzlich zu allen Krankheiten im Jahreszeitraum substantiiert vortragen. Er kann nicht eine „Vorauswahl“ treffen und nur zu denjenigen Erkrankungen vortragen, die ihm als möglicherweise einschlägig erscheinen.
3. Diese prozessuale Obliegenheit berührt zwar das Recht auf informationelle Selbstbestimmung des Arbeitnehmers, sie ist aber nach der DSGVO und dem BDSG gerechtfertigt. In § 9 Abs. 2 Buchst. f DSGVO wird die Verarbeitung von Gesundheitsdaten gestattet, wenn sie zur Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung von Rechtsansprüchen oder bei Handlungen der Gerichte im Rahmen ihrer justiziellen Tätigkeit erforderlich ist. Die Erhebung von Gesundheitsdaten ist erforderlich, um im Rahmen eines gerichtlichen Prozesses zu materiell zutreffenden Ergebnissen zu kommen.

Bestand des Arbeitsverhältnisses ist Voraussetzung für Zahlungsanspruch

LAG Hessen trifft wichtige Aussagen