

Nr. 05 / Mai 2010

Newsletter-Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

| | |
|--|---|
| Meinungsfreiheit und Rücksichtnahmepflicht abwägen | 2 |
| Wirkung einer Ausgleichsklausel | 2 |
| Erlaubte Nebentätigkeit | 2 |
| Ausgleichsanspruch aufgrund betrieblicher Übung | 3 |
| Büroschlaf mit Folgen | 3 |
| Vergütungshöhe darf Kollegen mitgeteilt werden | 4 |
| Besonderer Kündigungsschutz für Betriebsratsmitglieder und Ersatzmitglieder..... | 4 |
| Befristung aus sachlichen Gründen | 4 |
| Übernahme von Jugend- und Auszubildendenvertreter muss zumutbar sein..... | 5 |
| Mitbestimmung darf nicht „verkauft“ werden..... | 5 |
| Kündigung wegen unzureichender Beschäftigungsfähigkeit | 6 |
| Veranstaltungen | 6 |
| „FIT FÜR ... Warenversand im Internet“ | 6 |

Meinungsfreiheit und Rücksichtnahmepflicht abwägen

Äußert sich ein Arbeitnehmer kritisch über seinen Arbeitgeber und sind diese Äußerungen vom Grundrecht der freien Meinungsäußerung gedeckt, liegt darin auch keine Verletzung der arbeitsvertraglichen Rücksichtnahmepflicht. Das hat das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg im Fall eines Maschinenbedieners in einem großen Automobilunternehmen entschieden, der als Autor eines Internetbeitrags auf verschärfte Ausbeutung hinwies und Angriffe auf politische und gewerkschaftliche Rechte zurückgewiesen hatte. Zudem hatte er erklärt, menschenverachtende Jagd auf Kranke sei abzulehnen. Das führte zu mehreren Kündigungen durch den Arbeitgeber und langjährigen gerichtlichen Streitigkeiten bis zum Bundesarbeitsgericht, bei denen das Gericht bestätigte, dass die getroffenen Aussagen vom Recht auf Meinungsfreiheit gedeckt seien. In einer weiteren Äußerung wiederholte der Arbeitnehmer die Aussagen im Internet in abgewandelter Form und erhielt erneut eine Kündigung. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass die Äußerungen, die sich auf ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts beziehen, wonach die gewählten Formulierungen keine persönliche Beleidigung darstellen, eine Kündigung nicht rechtfertigen könnten. Auch die hilfsweise beantragte Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber sei nicht begründet. Das Kündigungsschutzgesetz diene vorrangig dem Bestandsschutz, es sei kein Abfindungsgesetz. Eine Auflösung komme nur ausnahmsweise in Betracht, insbesondere wenn während des Kündigungsschutzprozesses zusätzliche Spannungen aufgetreten seien, die eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses sinnlos erscheinen ließen. Das sei vorliegend nicht der Fall.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 10. Februar 2010; Az.:2 Sa 59/09)

Wirkung einer Ausgleichsklausel

Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer in einem gerichtlichen Vergleich eine Ausgleichsklausel, wonach alle Forderungen als erfüllt gelten, gleich ob bekannt oder unbekannt und aus jeglichem Rechtsgrund, sind davon auch Ansprüche aus einem Personalkauf erfasst. Das hat das Arbeitsgericht Cottbus im Fall eines Arbeitgebers entschieden, der nachträglich von seinem ehemaligen Arbeitnehmer für Elektromaterial aus einem Materialeinkauf noch 158,50 Euro verlangte. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass der Vergleich mit seiner Formulierung keinen Anlass zu der Annahme gebe, bestimmte Anspruchsgruppen, Forderungsinhalte oder Ansprüche aus bestimmten Rechtsgeschäften seien von ihm nicht erfasst. Das Arbeitsverhältnis der Parteien als rechtliches Band habe das Rechtsverhältnis der Parteien zueinander umfasst, in dessen Rahmen den Arbeitnehmern die Möglichkeit eröffnet war, zum Eigenverbrauch aus dem Materiallager Ware zu beziehen. Die Forderung gelte damit als erfüllt.

(Urteil des Arbeitsgerichts Cottbus vom 23. September 2009; Az.: 7 Ca 249/09)

Erlaubte Nebentätigkeit

Ist in einem Tarifvertrag geregelt, dass dem Arbeitnehmer eine unmittelbare Wettbewerbstätigkeit verboten ist, kann der Arbeitgeber eine Tätigkeit mit nur mittelbarer Unterstützung eines Konkurrenzunternehmens nicht untersagen. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall einer Briefsortiererin bei der Deutschen Post entschieden, die neben ihren 15 Wochenstunden bei der Post für sechs Wochenstunden bei einem anderen Unternehmen als Zeitungszustellerin tätig war. Das Konkurrenzunternehmen betreibt neben der Zeitungszustellung auch Brief- und Postzustellung. Die Post untersagte die Nebentätigkeit, wogegen die Arbeitnehmerin den Rechtsweg bestritt. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass während eines bestehenden Arbeitsverhältnisses grundsätzlich jede Konkurrenzstätigkeit zum Nachteil des Arbeitgebers untersagt sei. Das gelte auch für Nebentätigkeiten, wenn ihnen nicht jede unterstützende Tätigkeit

für das Konkurrenzunternehmen fehle. Ob auch bei untergeordneten Tätigkeiten jegliche Unterstützung eines Konkurrenten verboten sei, erscheine zweifelhaft, könne aber in diesem Fall unentschieden bleiben. Vorliegend verbiete die Tarifregelung nur eine unmittelbare Wettbewerbstätigkeit. Die Arbeitnehmerin sei nicht in der Briefzustellung tätig und ihre Tätigkeit in den beiden Unternehmen überschneide sich nicht. Schutzwürdige Interessen des Arbeitgebers seien damit nicht beeinträchtigt.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 24. März 2010; Az.: 10 AZR 66/09)

Ausgleichsanspruch aufgrund betrieblicher Übung

Leistet ein Arbeitgeber regelmäßig in bestimmter Weise Ausgleichszahlungen unter bestimmten Voraussetzungen, kann damit eine betriebliche Übung entstehen, die zu einem Anspruch der Arbeitnehmer auf den Leistungsbezug führt. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines ehemaligen Arbeitnehmers in der Stahlindustrie entschieden, der nach über 25 Jahren Betriebszugehörigkeit nach Vollendung des 63. Lebensjahres in vorzeitigen Ruhestand ging. Er berief sich darauf, dass der Arbeitgeber in zahlreichen anderen vergleichbaren Fällen Ausgleichszahlungen geleistet habe und verlangte aus betrieblicher Übung 9.203 Euro. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass der Anspruch aus betrieblicher Übung bestehe. Es sei in dem Unternehmen bis zum Ausscheiden des Mitarbeiters üblich gewesen, entsprechende Ausgleichszahlungen zu gewähren. Unter einer betrieblichen Übung sei die regelmäßige Wiederholung bestimmter Verhaltensweisen zu verstehen, aus denen Arbeitnehmer schließen dürften, dass ihnen auf Dauer Vergünstigungen gewährt werden. Vorliegend habe der ehemalige Personalleiter wiederholt in Betriebsversammlungen die betreffenden Ausgleichsleistungen erläutert, die von 1990 bis 2002 in ca. 100 Fällen auch erfüllt worden seien. Daraus hätten die Arbeitnehmer schließen dürfen, dass ihnen bei Vorliegen der Voraussetzungen die Ausgleichsleistungen ebenfalls zustünden.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 17. November 2009; Az.: 9 AZR 765/08)

Büroschlaf mit Folgen

Schläft ein Arbeitnehmer wiederholt am Arbeitsplatz und verlässt diesen eigenmächtig während der Kernarbeitszeit, rechtfertigt dieses Verhalten auch nach längerer Betriebszugehörigkeit eine verhaltensbedingte Kündigung. Das hat das Arbeitsgericht Cottbus im Fall einer Sachbearbeiterin entschieden, deren Arbeitgeber ihr fristlos und hilfsweise fristgemäß kündigte. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass die fristgemäße Kündigung aufgrund verhaltensbedingter Gründe rechtmäßig sei. Es gelte dabei das Prognoseprinzip. Zweck der Kündigung sei nicht die Sanktion einer begangenen Pflichtverletzung sondern die Vermeidung des Risikos weiterer erheblicher Pflichtverletzungen. Negativ sei die Prognose, wenn aus der konkreten Vertragspflichtverletzung und der daraus entstandenen Vertragsstörung geschlossen werden könne, dass der Arbeitnehmer den Arbeitsvertrag auch nach einer Kündigungsandrohung erneut in ähnlicher Weise verletzen werde. Deshalb sei regelmäßig eine einschlägige Abmahnung Voraussetzung für die Kündigung. Vorliegend sei das Schlafen am Arbeitsplatz einschlägig zuvor abgemahnt worden. Bezüglich der Verletzung der Kernarbeitszeit habe eine vorherige Kündigung, die aufgrund fehlender Abmahnung unwirksam gewesen sei, die gleiche Wirkung wie eine Abmahnung, weil sie hinreichend ausgedrückt habe, dass der Arbeitgeber dieses Verhalten zum Anlass für eine Kündigung nehmen werde.

(Urteil des Arbeitsgerichts Cottbus vom 06. Oktober 2009; Az.: 6 Ca 652/09)

Vergütungshöhe darf Kollegen mitgeteilt werden

Verlangt ein Arbeitgeber von seinen Arbeitnehmern, dass sie über die Höhe ihrer Vergütung Stillschweigen wahren, ist diese Vereinbarung unwirksam, soweit sie auch die Mitteilung gegenüber Kollegen betrifft. Das hat das Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern im Fall eines Arbeitnehmers entschieden, der von seinem Arbeitgeber eine Abmahnung erhielt, weil er sich mit einem Kollegen über die Höhe seiner Vergütung und ihre Veränderung ausgetauscht hatte. Im Arbeitsvertrag war vereinbart, dass die Höhe der Bezüge vertraulich zu behandeln ist, im Interesse des Betriebsfriedens auch gegenüber anderen Betriebsangehörigen. Der Arbeitnehmer verlangte vom Arbeitgeber die Entfernung der Abmahnung aus seiner Personalakte. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass die Abmahnung nicht gerechtfertigt sei, weil eine Pflichtverletzung des Arbeitnehmers nicht vorliege. Die Vereinbarung stelle eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers dar und verstoße gegen Treu und Glauben (vgl. § 307 BGB). Denn die einzige Möglichkeit für Arbeitnehmer zur Feststellung, inwieweit die Lohngestaltung dem Gleichbehandlungsgrundsatz entspreche, sei das Gespräch mit Kollegen. Darüber hinaus liege in der Klausel auch ein Verstoß gegen die Koalitionsfreiheit (vgl. Art. 9 Abs. 3 GG), weil sie auch Mitteilungen über die Lohnhöhe gegenüber Gewerkschaften verbiete. (Urteil des Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpommern vom 21. Oktober 2009; Az.: 2 Sa 237/09)

Besonderer Kündigungsschutz für Betriebsratsmitglieder und Ersatzmitglieder

Sind Arbeitnehmer Mitglied des Betriebsrats, besteht für sie besonderer Kündigungsschutz, der auch für Ersatzmitglieder gilt, die während der zeitweiligen Verhinderung eines regulären Betriebsratsmitglieds tätig waren. Ein Zustimmungserfordernis für eine außerordentliche Kündigung besteht aber nur für Ersatzmitglieder, die endgültig für ein ausgeschiedenes Mitglied eingerückt sind oder während einer konkreten Vertretungsphase. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines kaufmännischen Angestellten in einem Logistikunternehmen entschieden, dem vom Arbeitgeber außerordentlich gekündigt worden war mit der Begründung, er habe im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren eine vorsätzliche Falschaussage gegenüber dem Arbeitgeber gemacht. Dagegen erhob der Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass vorliegend der besondere Kündigungsschutz bereits geendet habe, weil das reguläre Betriebsratsmitglied schon zurückgekehrt war. Entscheidend sei, ob der Arbeitnehmer eine vorsätzliche Falschaussage als Betriebsratsmitglied in einem den Arbeitgeber betreffenden Beschlussverfahren gemacht habe. Denn diese stelle bei Vorliegen nicht nur eine Verletzung einer Amtspflicht sondern auch eine Vertragspflichtverletzung dar. Da das Landesarbeitsgericht die notwendige Sachaufklärung nicht vorgenommen hatte, war das Verfahren zu diesem Zweck an die Vorinstanz zurückzuverweisen. (Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 5. November 2009; Az.: 2 AZR 487/08)

Befristung aus sachlichen Gründen

Will ein Arbeitgeber die Befristung eines Arbeitsverhältnisses auf andere als im Gesetz genannte Sachgründe stützen, ist er hieran nicht gehindert, weil die Sachgründe im Teilzeitbefristungsgesetz nicht abschließend geregelt sind. Andere Sachgründe können die Befristung aber nur dann sachlich rechtfertigen, wenn sie den Wertungsmaßstäben im Teilzeitbefristungsgesetz entsprechen. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall einer befristet bei einem Rundfunksender beschäftigten Sachbearbeiterin/Sekretärin entschieden. Die Arbeitnehmerin erhielt einen befristeten Beschäftigungsvertrag, damit ihr Arbeitsplatz im Rahmen einer einnahmebedingten Personalabbaumaßnahme zu einem späteren Zeitpunkt für mögliche Bewerber mit unbefristeten

Arbeitsverträgen zur Verfügung stand. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass die für einen späteren Zeitpunkt geplante anderweitige Besetzung eines Arbeitsplatzes die Befristung eines Arbeitsvertrages dann rechtfertigen könne, wenn der Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Befristung gegenüber einem anderen Arbeitnehmer bereits vertraglich gebunden sei. Eine mit der gesetzlichen Wertung vergleichbare Fallgestaltung liege aber nicht vor, wenn es bei Abschluss der Befristung keine konkreten Anhaltspunkte dafür gebe, dass der Arbeitsplatz in Zukunft überhaupt für einen anderen Arbeitnehmer benötigt werde. Eine derartige Unsicherheit über den künftigen Beschäftigungsbedarf rechtfertige die Befristung nicht.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 9. Dezember 2009; Az.: 7 AZR 399/08)

Übernahme von Jugend- und Auszubildendenvertreter muss zumutbar sein

Verlangt ein Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung in den letzten drei Monaten vor Ende der Ausbildung gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich die Weiterbeschäftigung, gilt im Anschluss an die Ausbildung ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis als begründet. Allerdings kann der Arbeitgeber beim Arbeitsgericht die Auflösung des Arbeitsverhältnisses beantragen, wenn ihm die Beschäftigung unter Berücksichtigung aller Umstände nicht zugemutet werden kann. Wenn der Arbeitgeber auf einem ausbildungsadäquaten Dauerarbeitsplatz einen Leiharbeiter beschäftigt, kann es zumutbar sein, diesen für den zu übernehmenden Jugend- und Auszubildendenvertreter freizumachen. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall einer Jugend- und Auszubildendenvertreterin in einem Automobilunternehmen entschieden, die ihre Weiterbeschäftigung im Anschluss an ihr Ausbildungsverhältnis verlangt hatte. Der Arbeitgeber machte demgegenüber geltend, es sei kein ausbildungsadäquater Arbeitsplatz frei. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass es dem Arbeitgeber zumutbar sein könne, einen ausbildungsadäquaten Dauerarbeitsplatz freizumachen, wenn dort Leiharbeiter beschäftigt seien. Die Zumutbarkeit richte sich nach den Umständen des Einzelfalls. Bei der Abwägung seien auch das berechnete Interesse des Arbeitgebers an der Weiterbeschäftigung des Leiharbeiters und die vertraglichen Verpflichtungen des Arbeitgebers gegenüber dem Verleiher zu berücksichtigen. Zur weiteren Sachaufklärung und Entscheidung wurde der Rechtsstreit an die Vorinstanz zurückverwiesen.

(Beschluss des Bundesarbeitsgerichts vom 17. Februar 2010; Az.: 7 ABR 89/08)

Mitbestimmung darf nicht „verkauft“ werden

Treffen Arbeitgeber und Betriebsrat eine Vereinbarung, wonach der Arbeitgeber bei Verletzung von Mitbestimmungsrechten eine Vertragsstrafe an einen Dritten zu zahlen hat, ist diese Regelung unwirksam. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Betriebsrats in einem Klinikum entschieden. Arbeitgeber und Betriebsrat hatten vereinbart, dass der Arbeitgeber bei jeder Verletzung des betrieblichen Mitbestimmungsrechts im Rahmen von Einstellungen und Versetzungen (vgl. § 99 BetrVG) ein Ordnungsgeld in Höhe von 1.000 Euro an einen DRK Kreisverband zu zahlen hat. Als der Betriebsrat nach einer vermeintlichen Verletzung des Mitbestimmungsrechts die Zahlung verlangte, verweigerte der Arbeitgeber die Zahlung. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass die Vertragsstrafenvereinbarung unwirksam sei. Dem Betriebsrat fehle die Vermögensfähigkeit und er besitze keine Rechtsfähigkeit zum Abschluss von Verträgen, durch die vermögensrechtliche Ansprüche begründet werden könnten. Außerdem widerspreche eine derartige Vertragsstrafenabrede den zwingenden betriebsverfassungsrechtlichen Grundsätzen zur Gewährleistung der betriebsverfassungsrechtlichen Ordnung. Denn die Vertragsstrafenregelung ziele nicht auf die Wiederherstellung des betriebsverfassungsgemäßen Zustands ab sondern habe reinen Strafcharakter. Damit werde betriebsverfassungswidriges Verhalten für den Arbeitgeber kalkulierbar. Das komme einem Abkauf gesetzlicher Rechte gleich und sei mit der Gesetzeskonzeption des Betriebsverfassungsgesetzes schlechterdings unvereinbar.

(Beschluss des Bundesarbeitsgerichts vom 19. Januar 2010; Az.: 1 ABR 62/08)

Kündigung wegen unzureichender Beschäftigungsfähigkeit

Kündigt ein Arbeitgeber in einem Kleinbetrieb aufgrund betriebsbedingter Gründe einem langjährigen Arbeitnehmer fristgemäß, der nicht über die betriebsnotwendigen Kenntnisse und Qualifikationen verfügt, liegt darin keine Treuwidrigkeit. Das hat das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein im Fall einer kleinen Kfz-Vertretung mit Reparaturbetrieb und drei Arbeitnehmern entschieden. Aus wirtschaftlichen Gründen hatte der Arbeitgeber einem 55-jährigen Arbeitnehmer fristgemäß gekündigt, der über 40 Jahre in dem Unternehmen tätig war. Er hatte eine Lese- und Rechtschreibschwäche, keinen Ausbildungsabschluss, keine PC-Kenntnisse und keinen Führerschein. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass die Bestimmung des § 242 BGB (Treu und Glauben) neben § 1 des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) nur beschränkt anwendbar sei. Dadurch könnten Arbeitnehmer nur vor willkürlichen oder sachfremd begründeten Kündigungen geschützt werden. Lange Betriebszugehörigkeit, hohes Lebensalter oder Schwächen führten daher nicht automatisch zur Unwirksamkeit einer Kündigung. Arbeitnehmer seien für ihre Beschäftigungsfähigkeit selbst verantwortlich. Es wäre Aufgabe des Arbeitnehmers gewesen, sich während der 40-jährigen Betriebszugehörigkeit auf die zunehmende Technisierung vorzubereiten und entsprechend aus- und fortzubilden. Er habe sich nicht darauf verlassen dürfen, von den notwendigen Anforderungen an seine Arbeitsleistung stets ausgenommen zu werden. Für die fehlende Weiterqualifizierung sei nicht der Arbeitgeber verantwortlich sondern dies sei ureigene Aufgabe des Arbeitnehmers.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 09. September 2009; Az.: 3 Sa 153/09)

Veranstaltungen

„FIT FÜR ... Warenversand im Internet“

Dienstag, 15. Juni 2010, 18.00 bis 20.00 Uhr, Seminargebäude, Raum 0.01, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Das Internet ist einer der am meisten expandierenden Vertriebswege, um die Waren an den Mann bzw. an die Frau zu bringen. Im Internet gibt es für den Warenversandhandel eine Fülle von Informationspflichten, die beachtet werden müssen. Speziell das Widerrufsrecht ist für viele Shop-Betreiber immer noch ein Buch mit sieben Siegeln, das es zu öffnen und zu enträtseln gilt.

Frau Heike Cloß, Justiziarin der IHK Saarland, wird auf die rechtlichen Grundlagen des Waren-Versandhandels eingehen. Sie wird aufzeigen, welche typischen Fehler bei den Informationen zu Vertragsschluss, Warenpräsentation, Versandkosten, Gewährleistungsrecht usw. im Internet aufzufinden sind, die leider immer wieder zu Abmahnungen führen. Frau Cloß steht Ihnen nach der Veranstaltung als Ansprechpartnerin zur Verfügung.

Anmeldungen **bis 14. Juni 2010** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

Impressum:

Verantwortlich und Redaktion:

Ass. Heike Cloß, Tel.: (0681) 9520-600, Fax: (0681) 9520-690,

E-Mail: heike.closs@saarland.ihk.de

IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken

Ihre Ansprechpartnerin:

Heike Cloß

Tel.: (0681) 9520-600

Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: heike.closs@saarland.ihk.de