

Nr. 10 / November 2010

Newsletter-Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

BAG: Kündigung nach erfolgter Abmahnung zulässig.....	2
BAG: Befristetes Arbeitsverhältnis - Sachgrund der Vertretung und Kausalzusammenhang	2
BAG: Kein Anspruch auf Auflösung durch Aufhebungsvertrag aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz	2
LAG Niedersachsen: Außerordentliche Kündigung bei exzessivem privatem E-Mail- Verkehr	3
Zustimmung zur Kündigung während der Elternzeit	3
BAG: Zusage eines Jahresbonus durch konkludentes Verhalten.....	3
Urlaubsabgeltung bei Krankheit - Vorlage an den EuGH	4
Schwerbehinderung - Zusatzurlaub bei Dauererkrankung	4
Gesetzesentwurf zum Arbeitnehmerüberlassungsgesetz verabschiedet	4
Länge einer Probezeitbefristung.....	4
Versetzung an einen anderen Arbeitsort	5
LAG Hessen: Einzelvertragliche Verkürzung der Kündigungsfrist	5
Schadensersatz wegen Altersdiskriminierung bei Stellenausschreibung	5
Benachteiligung nach Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz.....	5
Auszubildende in reinen Ausbildungsbetrieben sind keine Arbeitnehmer	6
Fristlose Kündigung nach falschen Reisekostenabrechnungen	6
Gewerkschaftstätigkeit: kein Anspruch auf Arbeitsfreistellung.....	6
Kündigung wegen verschenkter Schrauben	7
Veranstaltungen	7
„FIT FÜR ... meine Gesundheit 2011“	7

BAG: Kündigung nach erfolgter Abmahnung zulässig

Das BAG hat mit Urteil vom 26.11.2009, Az.: 2 AZR 751/08, seine bisherige Rechtsprechung fortgeführt, die die Kündigung nach einer erfolgten Abmahnung betrifft. Fazit: Treten nach Ausspruch einer Abmahnung weitere Pflichtverletzungen zu den abgemahnten hinzu oder werden frühere Pflichtverletzungen dem Arbeitgeber erst nach Ausspruch der Abmahnung bekannt, kann er auf diese zur Begründung einer Kündigung zurückgreifen und dabei die bereits abgemahnten Verstöße unterstützend heranziehen. Entscheidend ist bei der Kündigung, so das BAG, ob der Arbeitgeber seine im unmittelbaren Zusammenhang mit der Abmahnung ausgesprochene Kündigung auf neue oder aber später bekanntgewordene Gründe, die zu den abgemahnten hinzutreten sind, stützen kann. Sind diese Gründe so gewichtig, dass sie für sich genommen eine Kündigung rechtfertigen können, so steht die zuvor ausgesprochene Abmahnung der Wirksamkeit dieser Kündigung nicht entgegen. Für die Praxis wird es daher zukünftig weiterhin darauf ankommen, im anschließenden Kündigungsschutzprozess substantiiert vorzutragen, dass die Kündigung auf andere, als die bereits mit der Abmahnung gerückten Gründe gestützt wird.

BAG: Befristetes Arbeitsverhältnis - Sachgrund der Vertretung und Kausalzusammenhang

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 20.01.2010, Az.: 7 AZR 542/08, sich zu dem Sachgrund bei einem befristeten Arbeitsverhältnis geäußert. Die Parteien stritten über die Wirksamkeit der Befristung ihres Arbeitsvertrages. Die Klägerin übte eine Halbtags­tätigkeit aus. Die letzte von insgesamt vier befristeten Arbeitsverträgen war zur Vertretung einer Mitarbeiterin in Elternzeit nach BEEG befristet. Diese arbeitete mit 75 Prozent der Arbeitszeit einer Vollkraft, die befristet eingestellt dagegen als Halbtagskraft. Sie machte mit ihrer Klage die Unwirksamkeit der Befristung geltend.

Das BAG geht in seinem Urteil davon aus, dass eine wirksame Befristung auch dann vorliegen kann, wenn der befristet Beschäftigte die Stammkraft nicht unmittelbar vertritt und auch keine von ihr bislang ausgeübte Tätigkeit erledigt. Der Arbeitgeber kann sich insoweit auf seine Versetzungs- und Umsetzungsbefugnisse berufen. Aufgrund seines Organisationsrechts kann der Arbeitgeber frei darüber entscheiden, ob und wie er sich betrieblich auf den vorübergehenden Ausfall eines Mitarbeiters einstellt. Der Arbeitgeber hat somit also auch die Möglichkeit, den Ausfall durch eine Umorganisation der Arbeitsaufgaben zu kompensieren. Er kann im Betrieb auch einen neuen Arbeitsplatz schaffen, der dann von der Vertretung befristet besetzt wird. Der Arbeitgeber muss durch sein Direktionsrecht lediglich in der Lage sein, der Stammkraft die Aufgaben ihres Vertreters zuzuweisen. Er muss außerdem die Aufgaben des Vertreters dem abwesenden Arbeitnehmer erkennbar gedanklich zuordnen. Um diese gedanklich Zuordnung nachweisen zu können, ist es jedem Arbeitgeber zu raten, im befristeten Arbeitsvertrag den Namen des ausfallenden Mitarbeiters aufzuführen, für den Vertretung erfolgen soll.

BAG: Kein Anspruch auf Auflösung durch Aufhebungsvertrag aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz

Das BAG entschied mit Urteil vom 17.12.2009, Az.: 6 AZR 242/09, dass die Arbeitsvertragsparteien, wenn sie ihre gegenseitigen Hauptleistungspflichten eingestellt haben, ein Arbeitsverhältnis auch rückwirkend auflösen können. Es betont dabei, dass auch ein Vorvertrag, mit dem sich die Arbeitsvertragsparteien verpflichten, einen Aufhebungsvertrag abzuschließen, der Schriftform bedarf. Der Arbeitnehmer kann aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz heraus jedoch keinen Anspruch auf Abschluss eines Aufhebungsvertrages und nicht die Zahlung einer Abfindung herleiten, wenn die mit anderen Arbeitnehmern geschlossenen Aufhebungsverträge auf individuellen Vereinbarungen beruhen.

LAG Niedersachsen: Außerordentliche Kündigung bei exzessivem privatem E-Mail-Verkehr

Das LAG Niedersachsen hat mit Urteil vom 31.05.2010, Az.: 12 Sa 875/09, sich zu einer außerordentlichen Kündigung bei exzessivem privaten E-Mail-Verkehr geäußert. Nach dem erlassenen Urteil kann die außerordentliche Kündigung eines langjährig beschäftigten Arbeitnehmers auch ohne vorangegangene einschlägige Abmahnung gerechtfertigt sein, wenn der Mitarbeiter über einen Zeitraum von mehr als 7 Wochen arbeitstäglich mehrere Stunden mit dem Schreiben und Beantworten privater E-Mails verbringt. An mehreren Tagen erfolgte dies sogar in einem zeitlichen Umfang, der überhaupt keinen Raum für die Erledigung von Dienstaufgaben mehr ließ. Es handelt sich in einem solchen Fall um eine exzessive Privatnutzung des Dienst-PC, der eine fristlose Kündigung rechtfertigt, so das LAG Niedersachsen.

Zustimmung zur Kündigung während der Elternzeit

Das Bundesverwaltungsgericht hat sich mit Urteil vom 30.09.2009, Az.: 5 C 32/08 (VG München), zur Zustimmung zur Kündigung während der Elternzeit geäußert. In dem zu entscheidenden Fall beehrte der Insolvenzverwalter die Kündigung des Arbeitsverhältnisses der sich in Elternzeit befindlichen Arbeitnehmerin. Die zuständige Arbeitsschutzbehörde erteilte zwar die Einwilligung zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses, verband diese aber mit Auflagen. Diese sah unter anderem vor, dass die Kündigung nur so ausgesprochen werden darf, wenn abzusehen ist, dass das Erlöschen des Betriebes nach der beantragten Elternzeit der Arbeitnehmerin liegt, zum Ende der derzeit laufenden Elternzeit die Kündigung wirksam wird. Gegen diese Auflage ging der Insolvenzverwalter zu Recht vor.

Nach § 18 Abs. 1 Satz 1 Bundeselterngeld- und Erziehungsgesetz (BEEG) darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis ab dem Zeitpunkt, von dem an Elternzeit verlangt worden ist, höchstens jedoch acht Wochen vor Beginn der Elternzeit und während der Elternzeit nicht kündigen. In besonderen Fällen kann von der zuständigen Arbeitsschutzbehörde eine Kündigung aber ausnahmsweise für zulässig erklärt werden (§ 18 Abs. 1 Satz 2 BEEG). Das Gericht hat zu Recht angenommen, dass ein besonderer Fall vorliegt, wenn eine Stilllegung des Betriebes in der Elternzeit erfolgt. Denn die dauerhafte Betriebsstilllegung bewirkt, dass eine Beschäftigungsmöglichkeit für die Zukunft nicht mehr besteht, die Arbeitsvertragsparteien ihren wesentlichen Verpflichtungen (Arbeitsleistung auf der einen und Lohnzahlung auf der anderen) damit auf Dauer nicht mehr nachkommen können und deshalb eine wesens- und sinn gerechte Fortsetzung der arbeitsvertraglichen Rechtsbeziehungen nicht mehr möglich ist.

Wenn ein besonderer Fall im Sinne von § 18 Abs. 1 Satz 2 BEEG vorliegt, kann die zuständige Arbeitsschutzbehörde eine Ermessensentscheidung treffen, ob sie einwilligt in die Kündigung oder nicht. Sie kann grundsätzlich die Zustimmung zur Kündigung auch mit Neben- oder Inhaltsbestimmungen versehen. Aber im zu entscheidenden Fall hatte die Arbeitsschutzbehörde die Erwägung, die Erhaltung der beitragsfreien Mitgliedschaft der Arbeitnehmerin in der gesetzlichen Krankenversicherung zu sichern. Das Bundesverwaltungsgericht kam zu dem Ergebnis, dass dies keinen beachtlichen Ermessens Gesichtspunkt darstellt, so dass die erteilte Auflage in der Einwilligung unzulässig war. Hintergrund ist, dass im Falle einer dauerhaften Betriebsstilllegung die beitragsfreie Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung vom Zweck der Ermächtigung des § 18 Abs. 1 Satz 2 BEEG nicht mehr gedeckt ist.

BAG: Zusage eines Jahresbonus durch konkludentes Verhalten

Zahlt der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer mehrfach einen jährlichen Bonus, kann darin im Zusammenhang mit Äußerungen und schlüssigem Verhalten des Arbeitgebers die Zusage liegen, auch künftig einen Bonus zu zahlen. Eine solche Zusage scheitert nicht allein daran, dass die Höhe der Zahlungen wechselt, ohne dass für den Arbeitnehmer eine Regelmäßigkeit erkennbar

ist. In Betracht kommt eine Zusage dem Grunde nach, da die Höhe der Bonuszahlung typischerweise von unterschiedlichen Voraussetzungen wie dem Betriebsergebnis oder der persönlichen Leistung des Arbeitnehmers abhängt und deshalb schwankt. Stützt der Arbeitnehmer den Anspruch auf einen jährlichen Bonus auf eine konkludente Abrede, kann der Streitgegenstand auch den Anspruch auf einen angemessenen, nach § 315 Abs. 3 Satz 2 BGB zu bestimmenden Bonus umfassen (Urteil vom 21.04.2010, Az.: 10 AZR 163/09).

Urlaubsabgeltung bei Krankheit - Vorlage an den EuGH

Das LAG Hamm hat dem EuGH die Frage vorgelegt, ob die Urlaubsansprüche langjährig arbeitsunfähiger Arbeitnehmer zeitlich unbegrenzt angesammelt werden können. Hintergrund ist die neue EuGH-Rechtsprechung, dass der Urlaubsanspruch nicht erlöschen darf, wenn der Arbeitnehmer infolge einer Erkrankung tatsächlich seine Tätigkeit nicht ausüben könne. Deshalb gibt es für diese Fälle bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses einen Urlaubsabgeltungsanspruch. Das LAG legt nun dem EuGH einen Fall vor, bei dem es über einen Zeitraum von 2002 bis 2008 insgesamt 140 ungenommene Urlaubstage gibt. Nach Auffassung des LAG erscheint es zweifelhaft, ob der Schutzzweck der Richtlinie eine tatsächliche Ruhezeit in einem derartigen Umfang erfordert. Der EuGH muss sich nunmehr mit der Frage beschäftigen, über welchen Zeitraum hinaus ein Arbeitgeber eine Urlaubsabgeltung für infolge von Krankheit nicht genommenen Urlaub zu zahlen hat.

Schwerbehinderung - Zusatzurlaub bei Dauererkrankung

Das BAG entschied mit Urteil vom 23.03.2010, Az.: 9 AZR 128/09, über die Abgeltung des Zusatzurlaubs im Falle einer Dauererkrankung. Es bestätigt die bisherige Entscheidung, dass der in § 125 Abs. 1 SGB IX geregelte Zusatzurlaubsanspruch für schwerbehinderte Menschen sich nach den Regeln der §§ 1 und 3 Abs. 1 Bundesurlaubsgesetz richtet. Aufgrund der Rechtsprechung des EuGH ist der Arbeitgeber verpflichtet, den gesetzlichen Mindesturlaub auch dann abzugelten, wenn er infolge einer langfristigen Erkrankung des Arbeitnehmers während des Urlaubsjahres und ggf. über den Übertragungszeitraum hinaus nicht genommen werden kann.

Gesetzesentwurf zum Arbeitnehmerüberlassungsgesetz verabschiedet

Die Bundesregierung hat den Gesetzesentwurf zur Verhinderung von Missbrauch bei der Arbeitnehmerüberlassung vorgelegt. Mit diesem Entwurf soll verhindert werden, dass Arbeitnehmer entlassen und beim gleichen Arbeitgeber oder innerhalb desselben Konzerns als Leiharbeiter zu schlechteren Arbeitsbedingungen wieder eingestellt werden (sogenannter Dreh-tür-Effekt).

Länge einer Probezeitbefristung

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat sich mit Urteil vom 02.06.2010, Az.: 7 AZR 85/09, zu der Länge der Probezeitbefristung geäußert. Es kam zu dem Ergebnis, dass die Befristung eines Arbeitsvertrages zur Erprobung im Einzelfall bis zu zwölf Monate betragen kann, wenn dies aufgrund besonderer Einzelfallumstände im Hinblick auf die in Aussicht genommene Tätigkeit gerechtfertigt ist. Im zu entscheidenden Fall wurde ursprünglich ein Arbeitsvertrag mit einer sechsmonatigen Befristung geschlossen. Im Anschluss daran wurde der befristete Arbeitsvertrag erneut für sechs Monate befristet. Das BAG ließ eine zweifache Befristung für den Zweck der Erprobung zu. Bei einer Verlängerung der Probezeit muss beachtet werden, dass eine Verlängerung als sachgrundlose Befristung regelmäßig ausscheidet, da im Zeitpunkt der Verlängerung bereits ein Arbeitsverhältnis zwischen den beiden Arbeitsvertragsparteien besteht oder bestand. Es muss deshalb für die zweite Befristung ein sachlicher Grund vorhanden sein.

Versetzung an einen anderen Arbeitsort

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat sich mit Urteil vom 13.04.2010, Az.: 9 AZR 36/09, zu den Handlungsspielräumen von Unternehmen bei der Personaleinsatzplanung geäußert. Das BAG kommt mit seiner Entscheidung zu dem Ergebnis, dass der Arbeitgeber das alleinige Ermessen hat, den Arbeitsort zu bestimmen. Dieses Ermessen ergibt sich aus § 106 Satz 1 der Gewerbeordnung. In dem zu entscheidenden Fall sah der Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers vor: „Im Bedarfsfall auch an einem anderen Arbeitsort entsprechend seiner Vorbildung und seinen Fähigkeiten für gleichwertige Tätigkeiten“ eingesetzt werden kann. Diese Klausel sah das BAG für zulässig an. Solange der Arbeitsvertrag nicht ausdrücklich einen festen Arbeitsort vorsieht, kann der Arbeitgeber seine Mitarbeiter auch bundesweit aufgrund einer solchen Klausel versetzen.

LAG Hessen: Einzelvertragliche Verkürzung der Kündigungsfrist

Der Gesetzgeber sieht in § 622 Abs. 5 Satz 1 Nr. 2 BGB eine Verkürzung der Kündigungsfrist durch eine arbeitsvertragliche Regelung vor. Aber: Dies bezieht sich nur auf die Grundkündigungsfrist des § 622 Abs. 1 BGB. Danach kann das Arbeitsverhältnis nur mit einer Frist von vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden. Die verlängerte Kündigungsfristen des § 622 Abs. 2 BGB, die an die Dauer der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers anknüpfen, können dagegen nicht durch eine einzelvertragliche Vereinbarung abgeändert werden (Urteil vom 14.06.2010, Az.: 16 Sa 1036/09).

Schadensersatz wegen Altersdiskriminierung bei Stellenausschreibung

Sucht ein Arbeitgeber in einer Stellenausschreibung einen „jungen“ Bewerber, verstößt er damit grundsätzlich gegen das Altersdiskriminierungsverbot des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und kann damit schadensersatzpflichtig werden. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Arbeitgebers entschieden, der über eine Stellenanzeige in einer juristischen Fachzeitschrift für seine Rechtsabteilung „eine(n) junge(n) engagierte(n) Volljuristen/Volljuristin“ suchte. Nachdem der Arbeitgeber eine 33-jährige Juristin eingestellt hatte, verlangte ein 1958 geborener Bewerber, der nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen wurde, eine Entschädigung von 25.000 Euro sowie Schadensersatz in Höhe eines Jahresgehalts. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass in der Ausschreibung ein Verstoß gegen das AGG (§ 11) gelegen habe, wonach Ausschreibungen altersneutral vorzunehmen sind, wenn kein Rechtfertigungsgrund für die unterschiedliche Altersbehandlung vorliegt (vgl. § 7 AGG). Die unzulässige Stellenausschreibung stelle ein Indiz dafür dar, dass der Jurist wegen seines Alters nicht eingestellt worden sei. Da der Arbeitgeber nicht darlegen könne, dass kein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot vorliege, stehe dem Bewerber ein Entschädigungsanspruch in Höhe eines Monatsgehalts zu. Der Anspruch auf ein Jahresgehalt sei indessen ungegründet, weil der Bewerber nicht bewiesen habe, dass er bei diskriminierungsfreier Ausschreibung eingestellt worden wäre. (Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 19. August 2010; Az.: 8 AZR 530/09)

Benachteiligung nach Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz

Verlangt ein Arbeitgeber in einer Stellenausschreibung das Vorliegen eines vom Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) nicht erlaubten Merkmals, kann eine Benachteiligung eines nicht berücksichtigten Bewerbers nur vorliegen, soweit seine Bewerbung mit anderen Bewerbungen vergleichbar ist. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines kirchlichen Trägers entschieden, der für ein Projekt zur Schulung von Multiplikatoren im Bereich der beruflichen Integration erwachsener Migranten eine Fachkraft mit abgeschlossenem Studium der Sozialwissenschaft/Sozialpädagogik und Projekterfahrung suchte. Dabei wurde die Zugehörigkeit zu einer christlichen Kirche verlangt. Eingestellt wurde eine in Indien geborene Bewerberin, die die sonstigen Voraussetzungen erfüllte. Eine muslimische Bewerberin türkischer Herkunft ohne Hoch-

schul Ausbildung verlangte Entschädigung wegen unmittelbarer Benachteiligung aufgrund der Religion und mittelbarer Benachteiligung wegen ihrer ethnischen Herkunft. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass die Fragen der Benachteiligung vorliegend nicht entscheidungserheblich seien. Denn die abgelehnte Bewerberin habe sich nicht in einer vergleichbaren Situation mit der eingestellten Bewerberin befunden. Sie habe nicht über ein abgeschlossenes Hochschulstudium verfügt, das der Arbeitgeber aus sachlich nachvollziehbaren Gründen zur Einstellungs voraussetzung erhoben habe.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 19. August 2010; Az.: 8 AZR 466/09)

Auszubildende in reinen Ausbildungsbetrieben sind keine Arbeitnehmer

Beschäftigt ein Arbeitgeber in einem reinen Ausbildungsbetrieb Auszubildende zu Ausbildungszwecken, gelten diese nicht als Arbeitnehmer im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) und sind daher bei Betriebsratswahlen nicht wahlberechtigt. Das hat das Landesarbeitsgericht Köln im Fall eines Betriebsrats bei der Telekom entschieden, der bei der Betriebsratswahl des reinen Ausbildungsbetriebs „Telekom Ausbildung“ ca. 200 Auszubildende als Wahlberechtigte zu den Arbeitnehmern hinzugezählt hatte. Der Arbeitgeber beanstandete die Wahl und focht sie an. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass Personen, deren Berufsausbildung oder Beschäftigung selbst Gegenstand des Betriebszwecks der betriebsverfassungsrechtlichen Einheit sei, keine Arbeitnehmer im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes (vgl. § 5 Abs. 1 S. 1 BetrVG) seien, weil sie nicht in deren Betriebsorganisation eingegliedert seien. Das gelte auch dann, wenn die Vermittlung der Ausbildung nicht den alleinigen oder überwiegenden Betriebszweck darstelle sondern daneben vom Arbeitgeber auch noch andere Zwecke verfolgt würden. Es komme für das entscheidende Merkmal der Eingliederung ausschließlich darauf an, ob ihr Ausbildungsberuf von den betriebsangehörigen Beschäftigten ausgeübt werde. Da dies vorliegend nicht der Fall sei, fehle es an einer Eingliederung.

(Beschluss des Landesarbeitsgerichts Köln vom 22. April 2010; Az.: 13 TaBV 89/09)

Fristlose Kündigung nach falschen Reisekostenabrechnungen

Verstößt ein Arbeitnehmer mehrfach gegen die bei seinem Arbeitgeber bestehenden Reisekostenregelungen, kann das eine fristlose Kündigung rechtfertigen. Das hat das Arbeitsgericht Frankfurt/Main im Fall eines Sicherheitsmitarbeiters in einer Spedition entschieden, der von seinem Wohnort in Rheinland-Pfalz zu seiner Arbeitsstelle in Frankfurt ca. 250 Kilometer zurücklegen musste. Ihm war bekannt, dass ihm für diese Fahrten kein Kostenersatz seitens des Arbeitgebers zustand. Gleichwohl reichte er mehrfach falsche Abrechnungen beim Arbeitgeber ein über angebliche Dienstreisen, die an seinem Wohnort begannen. Aufgrund dieser falschen Abrechnungen zahlte der Arbeitgeber ihm zu Unrecht mindestens 900 Euro Benzinsgeld. Der Arbeitgeber nahm dies zum Anlass für eine fristlose Kündigung. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass die fristlose Kündigung eine angemessene Sanktion sei. Der Arbeitnehmer sei zuvor mehrfach auf die geltenden Regelungen der Reisekostenordnung hingewiesen worden. Es sei dem Arbeitgeber nicht zuzumuten, einen Arbeitnehmer weiter zu beschäftigen, der sich beharrlich über geltende Regelungen hinwegsetze und damit einen nicht unerheblichen finanziellen Schaden angerichtet habe.

(Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt/Main vom 16. Juni 2010; Az.: 7 Ca 10541/09)

Gewerkschaftstätigkeit: kein Anspruch auf Arbeitsfreistellung

Ist ein Arbeitnehmer in der Gewerkschaft organisiert, begründet das keinen Anspruch auf Freistellung von der Arbeit, um an Ortsvorstandssitzungen der Gewerkschaft teilzunehmen. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall einer gewerblichen Arbeitnehmerin entschieden, die Mitglied der IG Metall war, deren Ortsvorstand sie angehörte. Im Betrieb war sie nicht freigestelltes Mitglied des Betriebsrats. Da die Sitzungen des IG Metall-Ortsvorstands monatlich an Dienstagen

von 13 bis 17 Uhr stattfanden, verlangte die Arbeitnehmerin vom Arbeitgeber unbezahlte Freistellung für die Zeit von 12 bis 18 Uhr. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass für das Freistellungsbegehren keine Rechtsgrundlage bestehe. Zwar stelle die Sitzungsteilnahme des Gewerkschafts Ortsvorstands eine grundgesetzliche geschützte koalitionspezifische Betätigung dar. Im Rahmen der Abwägung zwischen der Koalitionsbetätigungsfreiheit und der Einhaltung der vertraglich begründeten Arbeitspflicht überwiege letztere. Da die Festlegung der Sitzungstermine dem Ortsvorstand obliege, könne die Arbeitnehmerin auch darauf hinwirken, dass Sitzungen nicht um die Mittagszeit beginnen und damit eine Kollision mit den Arbeitspflichten vollzeitbeschäftigter ehrenamtlich tätiger Gewerkschaftsmitglieder herbeiführten. Auch ein Leistungsverweigerungsrecht stehe der Arbeitnehmerin nicht zu. Im Spannungsverhältnis zwischen Vertragstreue und Unzumutbarkeit der Arbeitsleistung sei zu berücksichtigen, dass der Sitzungsbeginn offenkundig zu Kollisionen mit Arbeitspflichten führe und eine Verlegung der Sitzungen nicht unmöglich sei.

(Beschluss des Bundesarbeitsgerichts vom 13. August 2010; Az.: 1 AZR 173/09)

Kündigung wegen verschenkter Schrauben

Will ein Arbeitgeber einem Betriebsratsvorsitzenden fristlos kündigen, ist dazu die Zustimmung des Betriebsrats erforderlich. Die Ersetzung der Zustimmung durch Gerichtsentscheidung kann scheitern, wenn eine über lange Jahre ungestörte Vertrauensbeziehung wegen besonderer Umstände des Einzelfalls nicht vollständig zerstört ist. Das hat das Arbeitsgericht Bonn im Fall eines Betriebsratsvorsitzenden entschieden, der seit über 30 Jahre bei seinem Arbeitgeber tätig war. Er hatte sich drei Schrauben im Wert von 28 Cent an der Materialausgabe geben lassen und sie einem ehemaligen Kollegen geschenkt. Als der Arbeitgeber das aufgrund eines anonymen Briefs erfuhr, kündigte er dem Betriebsratsvorsitzenden fristlos. Da der Betriebsrat die Zustimmung zur Kündigung verweigerte, rief der Arbeitgeber das Arbeitsgericht an. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass Betrug auch bei geringem Wert einen Grund für eine fristlose Kündigung darstellen könne. Vorliegend sei aber die lange Betriebszugehörigkeit von großer Bedeutung. Das dabei aufgebaute Vertrauensverhältnis sei durch die erstmalige Vertrauensenttäuschung nicht vollständig und unwiederbringlich zerstört. Damit folgte das Gericht der aktuellen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Fall „Emmely“).

(Urteil des Arbeitsgerichts Bonn vom 21. Oktober 2010; Az.: 1 BV 47/10)

Veranstaltungen

„FIT FÜR ... meine Gesundheit 2011“

Dienstag, 14. Dezember 2010, 18.00 bis 20.00 Uhr, Seminargebäude, Raum 0.01, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Viele Unternehmer kennen die Kehrseite des Unternehmertums: Sie schaffen selbst und ständig. Gerade für den Unternehmer ist es wichtig, dass er seine gesundheitliche Berufsfähigkeit als Basis für seine Erwerbstätigkeit erhält. Mehrfache Studien haben ergeben, welche großen positiven Einfluss Bewegungs- und Entspannungsphasen auf die Leistungsqualität des Einzelnen ausüben. Es gilt für den Unternehmer diejenigen Instrumente der Entspannung und Bewegung zu wählen, die für ihn die richtigen und in seinem Zeitplan unterzubringen sind.

Frau Nina Klinkenberg, Fitnessfachwirtin (IHK), Heusweiler, erstellt seit Jahren Gesundheitskonzepte abgestimmt auf die speziellen Bedürfnisse des jeweiligen Unternehmens. Sie möchte im Laufe ihres Vortrags anhand von praktischen Beispielen aufzeigen, wie wichtig Entspannung und Bewegung ist. Ziehen Sie gemeinsam mit der Referentin einen Schlusstrich unter Stress und Bewegungsmangel.

Anmeldungen bis **13. Dezember 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