

Arbeitsrecht aktuell **Juli/August 2010**

„Fall Emmely“ – fristlose Kündigung – unrechtmäßiges Einlösen aufgefundener Leergutbons

Ein vorsätzlicher Verstoß des Arbeitnehmers gegen seine Vertragspflichten kann eine fristlose Kündigung auch dann rechtfertigen, wenn der damit einhergehende wirtschaftliche Schaden gering ist. Umgekehrt ist nicht jede unmittelbar gegen die Vermögensinteressen des Arbeitgebers gerichtete Vertragspflichtverletzung ohne Weiteres ein Kündigungsgrund. Maßgeblich ist § 626 Abs. 1 BGB. Danach kann eine fristlose Kündigung nur aus „wichtigem Grund“ erfolgen. Das Gesetz kennt in diesem Zusammenhang keine „absoluten Kündigungsgründe“. Ob ein „wichtiger Grund“ vorliegt, muss vielmehr nach dem Gesetz „unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile“ beurteilt werden. Dabei sind alle für das jeweilige Vertragsverhältnis in Betracht kommenden Gesichtspunkte zu bewerten. Dazu gehören das gegebene Maß der Beschädigung des Vertrauens, das Interesse an der konkreten Handhabung der Geschäftsanweisungen, das vom Arbeitnehmer in der Zeit seiner unbeanstandeten Beschäftigung erworbene „Vertrauenskapital“ ebenso wie die wirtschaftlichen Folgen des Vertragsverstoßes; eine abschließende Aufzählung ist nicht möglich. Insgesamt muss sich die sofortige Auflösung des Arbeitsverhältnisses als angemessene Reaktion auf die eingetretene Vertragsstörung erweisen. Unter Umständen kann eine Abmahnung als milderes Mittel zur Wiederherstellung des für die Fortsetzung des Vertrags notwendigen Vertrauens in die Redlichkeit des Arbeitnehmers ausreichen. In Anwendung dieser Grundsätze hat das Bundesarbeitsgericht – anders als die Vorinstanzen – der Klage der Kassiererin eines Einzelhandelsgeschäftes stattgegeben.

BAG, Urt. v. 10.06.2010, 2 AZR 541/09

Ergänzende Auslegung einer vertraglichen Bezugnahmeklausel

Eine arbeitsvertragliche Bezugnahmeklausel, die auf den „Bundes-Angestellten-Tarifvertrag (BAT) in der jeweils gültigen Fassung“ und die dazu geschlossenen Zusatzverträge verweist, kann im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung dahingehend ausgelegt werden, dass auch die den BAT ersetzenden Tarifverträge für das Arbeitsverhältnis maßgebend sind. Nach dem Zweck der Bezugnahmeklausel ist von den verschiedenen Nachfolgetarifverträgen des BAT in der Regel derjenige anzuwenden, der typischerweise gelten würde, wenn die Tätigkeit innerhalb des öffentlichen Dienstes erbracht würde.

Der Kläger ist bei der nicht tarifgebundenen Beklagten beschäftigt. Die Parteien haben für den Inhalt ihres Arbeitsverhältnisses im Wesentlichen auf die Bestimmungen des jeweils gültigen BAT Bezug genommen, nicht aber auch auf die diesen ersetzenden Tarifverträge. Die Beklagte wendet auch nach dem Inkrafttreten des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) am 01.11.2006 weiterhin die Bestimmungen des BAT und der ihn ergänzenden Tarifverträge an. Der Kläger will festgestellt wissen, dass die tariflichen Regelungen des TV-L und dessen Zusatztarifverträge für sein Arbeitsverhältnis maßgebend sind. Das BAG hat der Rechtsauffassung des Klägers zugestimmt.

BAG, Urt. v. 19.05.2010, 4 AZR 796/08

Verschwiegenheitsklausel bezüglich Vergütung unwirksam

Eine Klausel im Arbeitsvertrag, die den Arbeitnehmer dazu verpflichtet, über seine Arbeitsvergütung auch gegenüber Arbeitskollegen Verschwiegenheit zu bewahren, ist unwirksam. Weil sie den Arbeitnehmer daran hindert, Verstöße gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz im Rahmen der Lohngestaltung gegenüber dem Arbeitgeber erfolgreich geltend zu machen, stellt sie eine unangemessene Benachteiligung i. S. d. § 307 Abs. 1 BGB dar.

LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urt. v. 21.10.2009, 2 Sa 237/09

Grundsatz der Tarifeinheit – Rechtsprechungsänderung

Der 10. Senat des Bundesarbeitsgerichts hat sich der Rechtsauffassung des 4. Senats angeschlossen. Nach Auffassung des Senats gelten die Rechtsnormen eines Tarifvertrags, die den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen ordnen, für Beschäftigte kraft Koalitionsmitgliedschaft nach § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG (Tarifvertragsgesetz) unmittelbar. Dies wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass für den Betrieb kraft Tarifbindung des Arbeitgebers (Verbandsmitgliedschaft oder eigener Abschluss des Tarifvertrags) mehr als ein Tarifvertrag Anwendung findet, wenn für den einzelnen Arbeitnehmer jeweils nur ein Tarifvertrag gilt (sogenannte Tarifpluralität). Es gibt keinen übergeordneten Grundsatz, dass für verschiedene Arbeitsverhältnisse derselben Art in einem Betrieb nur einheitliche Tarifregelungen zur Anwendung kommen können.

BAG, Beschl. v. 23.06.2010, 10 AS 2/10

Auskunftsanspruch eines abgelehnten Stellenbewerbers?

Diskriminierung jüngerer Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes beim Entgelt?

Das Bundesarbeitsgericht hat den Gerichtshof der Europäischen Union um eine Vorabentscheidung zu der Vereinbarkeit von Entgeltregelungen im Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes mit dem Verbot der Altersdiskriminierung ersucht. Seit dem 01.10.2005 ersetzt der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) unter anderem im Tarifbereich des Bundes den Bundes-Angestellten-Tarifvertrag (BAT). Im BAT war die Grundvergütung nach Lebensalterstufen bemessen. Alle zwei Jahre erhielten die Beschäftigten eine höhere Vergütung, bis die Endgrundvergütung erreicht war. Der TVöD sieht keine Lebensalterstufen mehr vor. Sein Entgeltsystem stellt auf Tätigkeit, Berufserfahrung und Leistung ab. Der Aufstieg in den fünf bzw. sechs Stufen jeder Entgeltgruppe vollzieht sich abhängig von Leistung und Berufserfahrung. Bei der Überleitung der mehr als 1 Million Angestellten aus dem BAT in den TVöD wurde jedoch die im alten System erreichte Lebensalterstufe im Wege der Besitzstandswahrung voll berücksichtigt. Den Angestellten wurde im Grundsatz ihr bisheriges Entgelt auch nach ihrer Überleitung in den TVöD weiter gezahlt. Zum 01.10.2007 wurden die Angestellten ausgehend von diesem Entgelt endgültig der nächst höheren Stufe der neuen Entgelttabelle zugeordnet.

BAG, Beschl. v. 20.05.2010, 6 AZR 319/09

Kündigung wegen privater Internetnutzung

Der verhaltensbedingten Kündigung eines Arbeitnehmers wegen der privaten Nutzung des Internet am Arbeitsplatz muss auch nach einer ausdrücklichen Untersagung grundsätzlich eine Abmahnung durch den Arbeitgeber vorausgehen. Des Weiteren muss eine erhebliche Leistungsbeeinträchtigung des Arbeitnehmers vorliegen, wobei der Arbeitgeber die Dauer der privaten Internetnutzung darlegen können muss.

LAG Rheinland-Pfalz, Urt. v. 26.02.2010, 6 Sa 682/09

Kündigung wegen erschlichener Zuschüsse

Beantragt und erhält der langjährig beschäftigte Filialleiter bei der Zentrale die Gewährung eines betrieblichen Zuschusses zur Weihnachtsfeier unter Vorlage einer Hotelrechnung und einer von den Mitarbeitern unterzeichneten Teilnehmerliste, obgleich eine Weihnachtsfeier im Einvernehmen mit den Mitarbeitern aus organisatorischen Gründen nicht stattgefunden hat, sondern unter Verwendung eines vom Hotel ausgestellten Gutscheins nachgeholt werden soll, so rechtfertigt allein der hierin liegende Vertrauensverstoß nicht die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch fristlose oder fristgerechte Kündigung. Dies gilt auch dann, wenn die Nachholung der Feier trotz entsprechender Bemühungen um eine Terminabsprache wegen Versetzung des Filialleiters über einen Zeitraum von mehr als zwei Jahren unterbleibt, die Mitarbeiter jedoch tatsächlich weiterhin die Nachholung der Feier erwarten und aus diesem Grunde eine zweckwidrige Verwendung des Gutscheins durch den Filialleiter zu eigenen Zwecken auszuschließen ist.

LAG Hamm, Urt. v. 14.01.2010, 8 Sa 1182/09

Unsere Fachanwälte für Arbeitsrecht:



Peter C. Weyand
Rechtsanwalt, Notar
Büro Hamm



Dr. Herbert Lohmann
Rechtsanwalt
Büro Hamm



Ingo J. Padberg
Rechtsanwalt
Büro Leipzig



Frank Kott
Rechtsanwalt
Büro Leipzig/Halle



Dr. Stephan Renners
Rechtsanwalt
Büro Hamm