

Arbeitsrecht aktuell September/Oktober 2014

Wegnahme von Zahngold durch Krematoriumsmitarbeiter – Schadensersatz

Nehmen Beschäftigte Edelmetallrückstände aus der Kremationsasche an sich, kann der Arbeitgeber die Herausgabe oder, wenn diese wegen Verkaufs unmöglich ist, Schadensersatz verlangen. In entsprechender Anwendung des Auftragsrechts sind die Arbeitnehmer nach § 667 BGB dazu verpflichtet. Die Klägerin betrieb ein Krematorium. Der Beklagte war dort langjährig beschäftigt. Im Zuge eines strafrechtlichen Ermittlungsverfahrens wegen schweren Bandendiebstahls, Störung der Totenruhe und Verwahrungsbruch zeigten Videoaufnahmen, dass Beschäftigte die Asche der Verstorbenen gezielt nach Gegenständen durchsuchten. Bei Hausdurchsuchungen wurden Zahngold aus Kremierungsrückständen und erhebliche Geldbeträge gefunden sowie Unterlagen über Verkäufe von Edelmetall. Die Arbeitgeberin kündigte daraufhin das Arbeitsverhältnis des Beklagten fristlos. Eine hiergegen erhobene Klage blieb erfolglos.

BAG, Urt. vom 21.08.2014, 8 AZR 655/13

Bewerber für den Wahlvorstand – Sonderkündigungsschutz

Im Zusammenhang mit einer geplanten Betriebsratswahl darf ein Arbeitnehmer nicht wissentlich falsche, geschäftsschädigende Behauptungen über die betrieblichen Verhältnisse aufstellen und über digitale Medien verbreiten oder verbreiten lassen. Sachliche Kritik an den betrieblichen Gegebenheiten ist jedoch erlaubt. Für die Grenzziehung kommt es auf den Inhalt und den Kontext der Äußerungen an. Nimmt der Arbeitgeber die Äußerungen eines „Wahlbewerbers“ zum Anlass für eine Kündigung, ist diese gemäß § 15 Abs. 3 Satz 1 KSchG nur wirksam, wenn Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund berechtigen, und entweder die Zustimmung des Betriebsrats nach § 103 Abs. 1 BetrVG oder – wenn ein Betriebsrat nicht gebildet ist – eine entsprechende gerichtliche Entscheidung vorliegt. Arbeitnehmer, die für das Amt des Wahlvorstands zur Durchführung einer Betriebsratswahl kandidieren oder vorgeschlagen werden, sind keine Wahlbewerber im gesetzlichen Sinne. Das ergibt die Auslegung der einschlägigen Vorschriften.

BAG, Urt. vom 31.07.2014, 2 AZR 505/13

Bezahlte Freistellung zur Pflege erkrankter Kinder im öffentlichen Dienst

Ein im Geltungsbereich des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) nicht gesetzlich krankenversicherter Beschäftigter hat nach § 29 Abs. 1 Satz 1 Buchst. e Doppelbuchst. bb iVm. Satz 2 TVöD Anspruch, bis zu vier Arbeitstage unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freigestellt zu werden, wenn ein Kind unter zwölf Jahren schwer erkrankt, eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und die Notwendigkeit der Anwesenheit des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege ärztlich bescheinigt wird. Erkrankt ein anderes Kind des Beschäftigten schwer und sind die übrigen tariflichen Voraussetzungen erfüllt, steht dem Beschäftigten eine weitere bezahlte Freistellung von der Arbeit zu, wenn die in § 29 Abs. 1 Satz 3 TVöD festgesetzte Freistellungsobergrenze von insgesamt fünf Arbeitstagen im Kalenderjahr nicht überschritten wird. § 29 Abs. 1 Satz 1 Buchst. e Doppelbuchst. bb TVöD begrenzt den Anspruch auf bezahlte Freistellung für jedes schwer erkrankte Kind unter zwölf Jahren auf höchstens vier Arbeitstage im Kalenderjahr. Bei schwerer Erkrankung eines anderen Kindes unter zwölf Jahren ist ausschließlich die in § 29 Abs. 1 Satz 3 TVöD festgesetzte Freistellungsobergrenze von insgesamt fünf Arbeitstagen im Kalenderjahr maßgebend.

BAG, Urt. vom 05.08.2014, 9 AZR 878/12

Stufenzuordnung nach dem TVöD bei einer Höhergruppierung im Anschluss an eine vorübergehende Übertragung der höherwertigen Tätigkeit

Nach § 17 Abs. 4 Satz 4 TVöD-AT beginnt bei einer Höhergruppierung die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe erst mit dem Tag der Höhergruppierung. Die vorher zurückgelegten Zeiten werden auf diese Stufenlaufzeit auch dann nicht angerechnet, wenn vor der Höhergruppierung dieselbe Tätigkeit vorübergehend verrichtet und deshalb mit einer persönlichen Zulage gemäß § 14 TVöD-AT vergütet wurde. Die Zulage findet auch keine Berücksichtigung bei der Stufenzuordnung nach § 17 Abs. 4 Satz 1 TVöD-AT. Diese knüpft ausdrücklich nur an das bisherige Tabellenentgelt i. S. d. § 15 TVöD-AT und nicht an die bisherige Gesamtvergütung an.

BAG, Urt. vom 03.07.2014, 6 AZR 1067/12

Stufenzuordnung nach Herabgruppierung bei individueller Endstufe im Bereich des TV-L

Bei vor dem 1. November 2008 erfolgten Herabgruppierungen wurde die Stufenzuordnung durch § 6 Abs. 2 Satz 3 TVÜ-Länder geregelt. Für spätere Herabgruppierungen gilt § 17 Abs. 4 Satz 4 TV-L. Nach dieser Bestimmung ist die oder der Beschäftigte auch im Fall der Herabgruppierung aus einer individuellen Endstufe höchstens der Endstufe der niedrigeren Entgeltgruppe zuzuordnen. Die Klägerin ist bei dem beklagten Land als Lehrerin und ständige Vertreterin des Schulleiters beschäftigt. Sie war in die Vergütungsgruppe Ib BAT-O eingruppiert. Nach der Überleitung in den TV-L ergab sich eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 14 TV-L. Da das Vergleichsentgelt der Klägerin die höchste Entgeltstufe überstieg, wurde sie einer individuellen Endstufe zugeordnet. Aufgrund eines Rückgangs der Schülerzahlen wurde die Klägerin ab dem 1. Juli 2010 in die Entgeltgruppe 13 TV-L herabgruppiert und der regulären Endstufe 5 zugeordnet. Die Klägerin meint, anhand einer fiktiven Überleitung müsse entsprechend § 6 Abs. 2 Satz 3 TVÜ-Länder eine neue individuelle Endstufe errechnet werden, welche für ihre Vergütung maßgeblich sei. Ihre Klage hatte keinen Erfolg.

BAG, Urt. vom 03.07.2014, 6 AZR 753/12

Korrigierende Rückstufung bei Stufenzuordnung nach § 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L

Der Kläger ist Diplom-Kaufmann (FH) und war nach seinem Studium mehrere Jahre in leitender Funktion als Kaufmann und Informatiker in der Privatwirtschaft tätig. Im März 2007 legte er nach einem parallel betriebenen Studium der Wirtschaftsinformatik an der Fernuniversität H die Erste Staatsprüfung für das Lehramt an der Sekundarstufe II ab. Im September 2007 begann er bei der Kaufmännischen Schule L den Vorbereitungsdienst und bestand im Juli 2009 die Zweite Staatsprüfung für die Laufbahn des höheren Schuldienstes an beruflichen Schulen. Im Schuljahr 2008/2009 schrieb die Kaufmännische Schule L die Stelle einer Lehrkraft mit den Fächern Betriebswirtschaftslehre und Datenverarbeitung aus. Die Parteien schlossen einen schriftlichen Arbeitsvertrag, wonach der Kläger als Lehrer für diese Fächerkombination eingestellt wurde. Gemäß dieses Vertrags bestimmte sich das Arbeitsverhältnis nach dem TV-L in der jeweils geltenden Fassung. Hinsichtlich der Vergütung sah der Arbeitsvertrag die Eingruppierung des Klägers in die Entgeltgruppe 13 TV-L ohne Angabe einer bestimmten Entgeltstufe vor. Zunächst erhielt er Vergütung nach der Stufe 4. Später wurde er in die Stufe 1 zurückgruppiert. Die dagegen von dem Kläger erhobene Klage hatte Erfolg. Beruht die Stufenzuordnung auf einer zulässigen Ermessensentscheidung, kann insoweit keine einseitige „korrigierende“ Rückstufung erfolgen.

BAG, Urt. vom 05.06.2014, 6 AZR 1008/12

Ihre Berater im Arbeitsrecht:



Peter C. Weyand
Rechtsanwalt
Büro Hamm



Frank Kott
Rechtsanwalt
Büro Leipzig



Dr. Stephan Renners
Rechtsanwalt
Büro Hamm



Robert Runkel
Rechtsanwalt
Büro Leipzig



Christiane Streßig
Rechtsanwältin
Büro Hamm