

NEWSLETTER ARBEITSRECHT SEPTEMBER 2011

ARBEITSRECHT

Sehr geehrte Mandantinnen und Mandanten,

mit dem letzten Newsletter hatten wir Sie auf ein Urteil des Europäischen Gerichtshofes für Menschenrechte vom 21.07.2011 zum Thema Whistleblowing hingewiesen. In diesem Zusammenhang gewinnt ein neues Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm (siehe Urteil 5 in diesem Newsletter) an Bedeutung. Während das eine Urteil das Risiko einer Sanktionskündigung erheblich reduziert, lässt das andere in den meisten Fällen ein Haftungsrisiko entfallen. Im Ergebnis sind beide geeignet, die emotionale Hürde der Arbeitnehmer zur Erstattung einer Strafanzeige gegen den eigenen Arbeitgeber abzusenken. Strafanzeigen durch Arbeitnehmer sind wegen der vorhandenen Innenkenntnisse in den meisten Fällen sehr unangenehm.

Daneben haben wir wieder 10 aktuelle Gerichtsentscheidungen für Sie zusammengestellt, die Ihnen als Entscheidungshilfe in der Personalpraxis dienen sollen.

Für Ihre weitergehenden Fragen stehen wir Ihnen gern zur Verfügung.

Ihr Fachberaterteam Arbeitsrecht

Thema: Kein Urlaub von der Rechtsprechung zum Urlaubsrecht!

Mag es an der richterlichen Urlaubsentspannung oder einfach nur am Zufall liegen: Zum Ende der Urlaubszeit gibt es wieder Neues zum Urlaubsrecht. Seit dem Urteil des Europäischen Gerichtshofes vom 20.01.2009 (Az. C-350/06) zur Unverfallbarkeit des gesetzlichen Mindesturlaubs während einer lang andauernden Erkrankung und dessen Ansammlung sehen sich viele Unternehmen einer Fülle von bisher ungewohnten Streitigkeiten mit den Mitarbeitern ausgesetzt. Während der Gesetzgeber quasi in Urlaubsstarre verweilt und tatenlos hinnimmt, dass die Verfallregelung des Bundesurlaubsgesetzes teilweise unanwendbar ist, bemüht sich das Bundesarbeitsgericht redlich, die Folgen für Arbeitgeber einzudämmen.

Nun hat es mit Urteil vom 09.08.2011 (Az. 9 AZR 425/10) klargestellt, dass jede tatsächlich mögliche Urlaubsnahme alle Alturlaubsansprüche erlöschen lässt. Dies gelte auch für solche Ansprüche, die während einer Langzeiterkrankung neu entstanden und nicht verfallen sind. Wird also ein – auch langfristig – arbeitsunfähig erkrankter Arbeitnehmer im Kalenderjahr einschließlich des Übertragungszeitraums so rechtzeitig gesund, dass er in der verbleibenden Zeit seinen Urlaub des laufenden Kalenderjahres nehmen kann, erlischt der aus früheren Zeiträumen stammende Urlaubsanspruch mit Ende des Kalenderjahres und des Übertragungszeitraumes genau so wie der Anspruch, der zu Beginn des Urlaubsjahrs neu entstanden ist. Etwas anderes soll nur gelten, wenn ein gesonderter Übertragungsgrund nach den Vorschriften des Bundesurlaubsgesetzes oder eine abweichende einzel- oder tarifvertragliche Vorschrift dies gebietet.

Abzuwarten bleibt die Reaktion aus einem weiteren Verfahren vor dem EuGH (Az. C-214/10). Dort wird derzeit die Zulässigkeit einer Beschränkung der Ansammlungsmöglichkeit von übertragenen Urlaubsansprüchen auf 18 Monate geprüft. Die Generalanwältin Trstenjak – übrigens die gleiche wie im Verfahren C-350/06 – hat sich in ihrem Schlussantrag für eine solche Deckelung ausgesprochen. Dies könnte dem deutschen Gesetzgeber einen Ausweg aus der derzeit unübersichtlichen Situation aufzeigen. Bleibt zu hoffen, dass er diesen Strohalm erkennt, nutzt und den Arbeitgebern endlich Urlaub von unnützen Urlaubsstreitigkeiten gönnt...

KOBLENZ

Mainzer Straße 108 (Villa Spaeter)
56068 Koblenz
Telefon 02 61-3 01 30
Telefax 02 61-3 01 323

BONN

Graurheindorfer Straße 92
53117 Bonn
Telefon 02 28-18 43 798 0
Telefax 02 28-18 43 798 71

MAINZ

Weberstraße 21
55130 Mainz
Telefon 0 61 31-2 10 68 30
Telefax 0 61 31-2 13 27 67

marcus.menster@kunzrechtsanwaelte.de
kanzlei@kunzrechtsanwaelte.de

www.kunzrechtsanwaelte.de

Urteils TOP 10 – zehn aktuelle Gerichtsentscheidungen für die Personalwirtschaft

1 LAG Hessen: Kündigung wegen wiederholt verspäteter Krankmeldung

Die wiederholte Verletzung der Anzeigepflicht bei Arbeitsunfähigkeit trotz zuvor mehrfach erfolgter Abmahnung kann eine ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen. Dies gilt nach Auffassung des Hessischen Landesarbeitsgerichts zumindest dann, wenn die Position und die Eigenart der zu erbringenden Arbeitsleistung eine unverzügliche Mitteilung erfordere. Vorliegend ging es um den Vorarbeiter eines Unternehmens, das auf dem Frankfurter Flughafen in der Flugzeuginnenreinigung tätig ist. Die Eigenart der erbrachten Dienstleistung bringe es mit sich, dass sie jeweils nur in einem engen zeitlichen Fenster erledigt werden könne. Dafür sei es zwingend erforderlich, dass das eingeteilte Personal zu den vorgegebenen Zeiten erscheint und im Verhinderungsfall unverzüglich das Nichterscheinen mitteilt, damit der Personaleinsatz kurzfristig anderweitig disponiert werden kann. Einem Vorarbeiter komme zudem noch eine herausgehobene Rolle zu. Die Pflicht zur unverzüglichen Mitteilung der Arbeitsunfähigkeit ergibt sich aus dem Gesetz. Nach der Anzahl der Pflichtverstöße des Klägers trotz bereits erhaltener Abmahnungen überwog für das Gericht hier das Interesse des Arbeitgebers an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, auch wenn dieses im entschiedenen Fall bereits 16 Jahre und im Übrigen beanstandungsfrei bestanden hatte. Die ebenfalls ausgesprochene außerordentliche Kündigung hielt das Gericht allerdings für unwirksam.

Urt. v. 18.01.2011, Az. 12 Sa 522/10

2 ArbG Berlin: Kündigung in der Probezeit wegen HIV-Infektion

Die Kündigung wegen einer HIV-Infektion kann nach Auffassung des Arbeitsgerichts Berlin rechtmäßig sein, wenn der Arbeitnehmer noch keine sechs Monate beschäftigt gewesen ist. Das Kündigungsschutzgesetz finde hier keine Anwendung, begründeten die Richter ihre Entscheidung. Der Arbeitnehmer ist HIV-infiziert und wurde von dem Arbeitgeber, einem Pharmaunternehmen, als Chemisch-Technischer Assistent beschäftigt. Die Kündigung sei vorliegend nicht willkürlich ausgesprochen worden, weil die vom Arbeitgeber für sie angeführten Gründe nachvollziehbar seien. Der Arbeitgeber habe den Kläger zudem nicht wegen einer Behinderung diskriminiert und müsse daher auch keine Entschädigung zahlen. Die bloße HIV-Infektion führe nicht zu einer Erwerbsbeeinträchtigung und stelle daher keine Behinderung im Rechtssinne dar.

Urt. v. 21.07.2011, Az. 17 Ca 1102/11

3 LAG Hessen: Fristlose Kündigung wegen Überschreitung der Pausenzeit

Es kann einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung darstellen, wenn ein Arbeitnehmer Pausenzeiten wiederholt und erheblich überzieht. Das gilt insbesondere dann, wenn er seine Anwesenheitszeiten falsch dokumentiert und durch das Überschreiten der Pausen ein Sicherheitsrisiko entsteht. Das ist etwa bei Fluglotsen der Fall, wenn der Tower während der Überschreitung der Pausenzeit nicht vorschriftsmäßig besetzt ist.

Urt. v. 24.11.2010, Az. 8 Sa 492/10

4 BAG: Wechsel in Beschäftigungsgesellschaft wirksam?

Schließen Arbeitnehmer vor einem Betriebsübergang einen dreiseitigen Vertrag, mit dem sie vom Betriebsveräußerer zu einer Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft wechseln, so ist diese Vereinbarung wirksam, wenn sie auf das endgültige Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Betrieb gerichtet ist. Die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses mit dem Betriebsveräußerer verstößt jedoch gegen zwingendes Recht, wenn dadurch bei gleichzeitigem Erhalt des Arbeitsplatzes die Beseitigung der Kontinuität des Arbeitsverhältnisses bezweckt wird. Davon sei auszugehen, wenn der Betriebserwerber den Arbeitnehmern schon neue Arbeitsverhältnisse verbindlich in Aussicht gestellt hat.

Urt. v. 18.08.2011, Az. 8 AZR 312/10

5 LAG Hamm: Keine Haftung nach Strafanzeigen gegen Arbeitgeber

Erstatten Arbeitnehmer oder Angehörige Strafanzeige gegen den Arbeitgeber, so haften sie regelmäßig nicht für den Imageschaden und Gewinneinbußen, die dadurch entstehen, dass der Sachverhalt an die Öffentlichkeit gerät. Insoweit fehlt es schon an der Ursächlichkeit eines pflichtwidrigen Verhaltens für den Schaden.

Urt. v. 21.7.2011, Az. 11 Sa 2248/10

6 LAG Schleswig-Holstein: Kündigung wegen Heirat einer Chinesin sittenwidrig

Eine wegen der Eheschließung des Arbeitnehmers mit einer chinesischen Staatsangehörigen ausgesprochene Kündigung hält nicht das notwendige „ethische Minimum“ ein und ist nach Auffassung der Kieler Richter damit sittenwidrig. Vorliegend hatte der im sicherheitsrelevanten Bereich tätige Arbeitgeber positive Kenntnis davon, dass der Arbeitnehmer in einer langjährigen Beziehung zu einer in China lebenden Chinesin hatte und eine Heirat geplant ist. Da er ihn in dieser Kenntnis gezielt abgeworben hatte, sei die plötzliche Einordnung als Sicherheitsrisiko ohne Nennung konkreter Fakten willkürlich. *Urt. v. 22.06.2011, Az. 3 Sa 95/11*

Anmerkung: Das Gericht hat vorliegend einen Verstoß gegen den Schutz von Ehe und Familie nach Art. 6 GG gesehen. Ein Eingriff in dieses Grundrecht liegt regelmäßig auch bei Verhaltenspflichten in Tendenzarbeitsverhältnissen vor. Das Bundesarbeitsgericht wird am 08.09.2011 über die Kündigung des Chefarztes eines katholischen Krankenhauses wegen einer nach Kirchenrecht unzulässigen Wiederverheiratung verhandeln. Nach den Vorschriften des kirchlichen Arbeitsrechts wird von den Mitarbeitern die Anerkennung und Beachtung der Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre erwartet; bei schwerwiegenden Loyalitätsverstößen droht eine Kündigung aus kirchenspezifischen Gründen. Das Gericht wird hier erneut verfassungsmäßige Rechte gegeneinander abzuwägen haben.

7 BAG: Betriebsübergang vom früheren Pächter auf Zwangsverwalter

Kündigt der Zwangsverwalter eines Grundstücks den Pachtvertrag über ein auf dem Grundstück betriebenes Hotel und führt er den Hotelbetrieb dann selbst weiter, so liegt ein Betriebsübergang vom früheren Pächter auf den Zwangsverwalter vor. Die Kündigung des Pachtvertrags mit dem früheren Pächter und die sich daran anschließende Fortführung des Hotelbetriebs durch den Zwangsverwalter sei ein Übergang des Hotelbetriebs „durch Rechtsgeschäft“ im Sinne des § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB. *Urt. v. 18.08.2011, Az. 8 AZR 230/10*

8 BAG: Kein tariflicher Feiertagszuschlag für Oster- und Pfingstsonntag

Viele Tarifverträge sehen Zuschläge für Feiertagsarbeit vor, ohne die Feiertage hierbei ausdrücklich zu benennen. Das Bundesarbeitsgericht hat sich nunmehr der Auffassung mehrerer Landesarbeitsgerichte angeschlossen, dass solche Zuschläge regelmäßig nur für die Arbeit an gesetzlichen Feiertagen ausgelöst würden. Ein Feiertagszuschlag für Oster- und Pfingstsonntag könne daher nicht beansprucht werden, wenn das jeweilige Landesrecht diese nicht als Feiertage bestimme. Derzeit sind die fest an einen an sich bereits arbeitsfreien Sonntag gebundenen Oster- und Pfingstsonntage in keinem deutschen Bundesland gesetzliche Feiertage. Ein Feiertagszuschlag ist nur zu zahlen, wenn der Tarifvertrag diesen ausdrücklich für den Oster- und Pfingstsonntag vorsieht. *Urt. v. 17.08.2011, Az. 10 AZR 347/10*

9 VG Stuttgart: Dienstentfernung wegen verbotener Tätigkeiten im Rotlichtmilieu

Stellt ein Polizeibeamter seine Wohnung zur verbotenen Prostitution zur Verfügung, so begeht er nach Auffassung des Verwaltungsgerichts Stuttgart schuldhaft ein schweres Dienstvergehen. Hierdurch geht das Vertrauen seines Dienstherrn und der Allgemeinheit endgültig verloren, so dass er aus dem Beamtenverhältnis zu entfernen ist. Vorliegend war ein Beamter der Bundespolizei strafrechtlich wegen Beihilfe zur verbotenen Prostitution zu einer Geldstrafe von 30 Tagessätzen verurteilt worden. Darüber hinaus hatte er als Pornodarsteller gegen Gage in einem Film mitgewirkt, ohne dass ihm eine solche Nebentätigkeit erlaubt gewesen sei. Das Verhalten des Beamten außerhalb des Dienstes sei in besonderem Maße geeignet gewesen, Achtung und Vertrauen in einer für das Amt des Polizeibeamten bedeutsamen Weise zu beeinträchtigen. *Urt. v. 27.07.2011, Az. DB 23 K 5319/10*

10 BFH: Nur eine regelmäßige Arbeitsstätte bei wechselnden Arbeitsstätten

Entgegen der früheren Rechtsprechung kann ein Arbeitnehmer nach drei aktuellen Urteilen des Bundesfinanzhofes nur eine regelmäßige Arbeitsstätte im Sinne des § 9 Abs. 1 Satz 3 Nr. 4 EStG haben. Diese müsse eine zentrale Bedeutung im Arbeitsverhältnis haben. Mangelte es an einer solchen, handele es sich um Auswärtstätigkeit. *Urt. v. 09.06.2011, Az. VI R 36/10, VI R 55/10 und VI R 58/10*