

Newsletter Arbeitsrecht 2. Ausgabe 2014

THEMEN:

- Editorial ... 1
- Keine Kürzung des gesetzlichen Urlaubsanspruches während unbezahltem Sonderurlaub ... 2
- Zeugnis: Ist der Durchschnitt „gut“? ... 3
- Anspruch einer Krankenschwester, nicht für Nachtschichten eingeteilt zu werden ... 4
- Rückzahlung von Fortbildungskosten - nicht in jedem Fall ... 5
- Rechtsprechungsübersicht ... 6
- Rechtsprechungsübersicht ... 7
- Rechtsprechungsübersicht ... 8

Bildquelle: aboutpixel.de / SchmidtKöln

Redaktion:
Rechtsanwalt & Fachanwalt Peter Sausen
Rechtsanwältin & Fachanwältin Dr. Gabriele Reinhardt

Von den unabhängigen
juristischen Branchenbüchern

LEGAL500 Deutschland
2008/2009/2010

und

The LEGAL500 Europe
2008/2009/2010

empfohlene Kanzlei für
ARBEITSRECHT



Editorial

Von Rechtsanwalt & Fachanwalt für Arbeitsrecht Peter Sausen, STEINRÜCKE . SAUSEN Köln

Liebe Leserinnen,
liebe Leser,

mit dem vorliegenden Newsletter informieren wir Sie wieder in gewohnter Praxisnähe über aktuelle und relevante Entwicklungen im Arbeitsrecht. Wir berichten über zentrale Entscheidungen der Arbeitsgerichte zu den Themen Arbeitszeugnis, Schichtdienst, Urlaubsrecht und Fortbildungsvereinbarungen. Des Weiteren erhalten Sie eine Übersicht über aktuelle Urteile der Instanzgerichte (Seiten 7 bis 9).

Wir wünschen Ihnen eine spannende Lektüre und einen schönen Spätsommer.

Mit freundlichen Grüßen aus Köln

Peter Sausen
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

PSausen@Steinruecke-Sausen.de



Keine Kürzung des gesetzlichen Urlaubsanspruches während unbezahltem Sonderurlaub

Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 06.05.2014 - 9 AZR 678/12

Von Rechtsanwältin & Fachanwältin für Arbeitsrecht Dr. Gabriele Reinhardt, STEINRÜCKE . SAUSEN Köln

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 06.05.2014 (Az.: 9 AZR 678/12) entschieden, dass der Arbeitgeber nicht berechtigt ist, den gesetzlichen Urlaubsanspruch eines Arbeitnehmers zu kürzen, wenn das Arbeitsverhältnis aufgrund eines vereinbarten unbezahlten Sonderurlaubes ruht. Etwas anderes gilt nur dann, wenn spezialgesetzliche Regelungen eine Kürzungsmöglichkeit des Arbeitgebers ausdrücklich vorsehen (z.B. § 17 Abs. 1 Satz 1 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, BEEG).

Der Sachverhalt

Die klagende Arbeitnehmerin war bei der beklagten Universitätsklinik seit knapp 10 Jahren als Krankenschwester beschäftigt. Auf ihren Antrag hin hatte die Arbeitgeberin ihr unbezahlten Sonderurlaub (Pflegezeit) für die Zeit vom 01.01.2011 bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 30.09.2011 gewährt. Erholungsurlaub hatte sie in dieser Zeit nicht.

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses verlangte die Arbeitnehmerin finanzielle Abgeltung nicht genommener Urlaubstage aus dem Jahr 2011. Die Beklagte lehnte dies mit der Begründung ab, während des Ruhens eines Arbeitsverhältnisses könne kein Urlaubsanspruch entstehen. Die Pflicht zur Gewährung von Urlaub entfalle für die Dauer des Ruhens. Jeden-

falls aber sei die Vorschrift des § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG, wonach der Arbeitgeber den Erholungsurlaub für jeden vollen Monat der Elternzeit um ein Zwölftel kürzen kann, entsprechend anzuwenden.

Die Entscheidung

Das Arbeitsgericht Berlin wies die Klage ab. LAG und BAG gaben der Klägerin Recht. Zur Begründung wurde u. a. ausgeführt:

Nach § 1 des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG) hat jeder Arbeitnehmer in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Diese Vorschrift ist nach § 13 Abs. 1 Satz 1 und Satz 3 BUrlG unabdingbar. Die Entstehung des gesetzlichen Urlaubsanspruches erfordert nur den rechtlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses und die einmalige Erfüllung der Wartezeit. Das BUrlG bindet den Urlaubsanspruch damit weder an die Erfüllung der Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis noch ordnet es die Kürzung des Urlaubsanspruches für den Fall des Ruhens des Arbeitsverhältnisses an. Allerdings sehen spezialgesetzliche Regelungen für den Arbeitgeber die Möglichkeit der Kürzung des Urlaubs bei Elternzeit (§ 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG) oder Wehrdienst (§ 4 Abs. 1 Satz 1 ArbPISchG) vor. Eine Kürzungsregelung beim Ruhens des Arbeitsverhältnisses während einer Pflegezeit (§§ 3, 4

PflegeZG) findet sich dagegen nicht. Kommt es zum Ruhens des Arbeitsverhältnisses aufgrund einer Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien, hindert dies grundsätzlich weder das Entstehen des gesetzlichen Urlaubsanspruches noch ist der Arbeitgeber zur Kürzung des gesetzlichen Urlaubs berechtigt. Die Klägerin konnte somit Urlaubsabgeltung für insgesamt 24 Urlaubstage verlangen, obwohl sie im gesamten Kalenderjahr 2011 keinen einzigen Tag gearbeitet hatte.

Fazit

Nach diesem Urteil dürften zahlreiche individuelle Vereinbarungen, aber auch Betriebsvereinbarungen zum Thema Sonderurlaub oder „Sabbatical“ auf dem Prüfstand stehen. Überwiegend beinhalten derartige Vereinbarungen die Regelung, dass der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers bei einem unbezahlten Sonderurlaub pro Monat jeweils um 1/12 gekürzt wird. Nach dem vorliegenden Urteil des BAG sind derartige Regelungen - jedenfalls bezogen auf den gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch - nicht mehr haltbar. Zulässig ist individualvertraglich oder durch Betriebsvereinbarung somit nur noch die Kürzung des über den gesetzlichen Urlaub hinausgehenden vertraglichen Urlaubes.

GReinhardt@Steinruecke-Sausen.de



Zeugnis: Ist der Durchschnitt „gut“?

Urteil des LAG Berlin-Brandenburg vom 21.03.2014 - 18 Sa 2133/12

Von Rechtsanwalt & Fachanwalt für Arbeitsrecht Peter Sausen, STEINRÜCKE . SAUSEN Köln

Mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Mitarbeiter Anspruch auf ein Arbeitszeugnis. Immer wieder entbrennt Streit zwischen Ex-Arbeitgeber und Ex-Arbeitnehmer über die Leistungsbeurteilung im Zeugnis. Im Anschluss an ein Urteil des LAG Berlin-Brandenburg vom 21.03.2014 - 18 Sa 2133/12 - verlangen immer mehr Mitarbeiter eine Benotung mit zumindest "gut". Zu Recht ?

Der Sachverhalt

Eine Arbeitnehmerin schied nach nur einjähriger Beschäftigung aus einem Arbeitsverhältnis aus und erhielt ein Zeugnis mit der Leistungsbeurteilung "zu unserer vollen Zufriedenheit", was der Benotung "befriedigend" entspricht. Sie erhob Klage vor dem Arbeitsgericht Berlin und machte geltend, dass die Benotung in "stets zu unserer vollen Zufriedenheit" - was der Note "gut" entspricht - geändert werden muss.

Die Entscheidung

Die Klage hatte in beiden Instanzen Erfolg.

Das LAG Berlin bestätigte die erstinstanzliche Entscheidung und argumentierte, dass ein Arbeitnehmer Anspruch auf eine durchschnittliche Leistungsbeurteilung im Zeugnis habe. Wollte der Arbeitgeber den Mitarbeiter

unterdurchschnittlich bewerten, müsse der Arbeitgeber beweisen, dass der Arbeitnehmer nur unterdurchschnittliche Leistungen erbracht habe. Bei der Frage, was eine durchschnittliche Benotung sei, griffen die Richter auf eine Untersuchung der Universität Erlangen-Nürnberg aus dem Jahre 2011 zurück.

Diese Studie weist aus, dass knapp 87% der dort untersuchten Zeugnisse eine "sehr gute" bis "gute" Bewertung enthalten. Die sich daraus errechnende Durchschnittsnote liegt bei 1,9. Eine "befriedigende" Leistungsbewertung bei rein statistischer Betrachtung ist hiernach keine durchschnittliche Bewertung mehr.

Bisher sahen die Arbeitsgerichte die Note "befriedigend" als durchschnittlich an. Wollte ein Mitarbeiter eine bessere Note als "befriedigend", hatte er zu beweisen, dass er besser als der Durchschnitt war. Umgekehrt muss der Chef beweisen, dass der Mitarbeiter nur unterdurchschnittliche Leistungen erbracht hat, wenn er eine schlechtere Note als "befriedigend" erteilen will.

Das LAG Berlin-Brandenburg stellte sich gegen die bisherige Rechtsprechung und entschied, dass die Note "gut" eine durchschnittliche Benotung sei. Da der Arbeitgeber im geschilderten Verfahren vor dem LAG Berlin-

Brandenburg eine unterdurchschnittliche Leistung der Mitarbeiterin nicht beweisen konnte, wurde er zu einer Korrektur des Zeugnisses in eine Benotung "gut" verurteilt. Gegen das Urteil wurde Revision bei dem Bundesarbeitsgericht (BAG) eingelegt; eine Entscheidung des BAG steht noch aus.

Fazit

Sollte das BAG das Abstellen auf statistische Auswertungen und die Sicht des LAG Berlin-Brandenburg im Revisionsverfahren bestätigen, wird sich die Praxis auf eine entsprechende Verschiebung der Benotungspraxis einstellen müssen. Der durchschnittliche Mitarbeiter hätte dann Anspruch auf eine "gute" Beurteilung; der überdurchschnittliche Mitarbeiter hätte Anspruch auf die Note "sehr gut". Die Benotungen "befriedigend" und schlechter wären auf die Mitarbeiter zu beschränken, gegenüber denen der Arbeitgeber eine unterdurchschnittliche Leistung gerichtsfest beweisen kann. Die bisher schon beklagte Entwertung von Arbeitszeugnissen würde weiter vorangetrieben werden.

Über die weitere Entwicklung werden wir berichten.

PSausen@Steinruecke-Sausen.de



Anspruch einer Krankenschwester, nicht für Nachtschichten eingeteilt zu werden

Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 9.4.2014 - 10 AZR 637/13

Von Rechtsanwalt & Fachanwalt für Arbeitsrecht Bernd Wonschik, STEINRÜCKE . SAUSEN Köln

Der Sachverhalt

Die betroffene Arbeitgeberin betreibt ein Krankenhaus der sogenannten Vollversorgung. Hieraus ergibt sich die Verpflichtung eines rund um die Uhr zu gewährender Krankenhausbetriebs. Es stehen ca. 1.000 Betten zur Verfügung bei einer Beschäftigtenanzahl von etwa 2.000 Arbeitnehmern.

Die klagende Mitarbeiterin ist seit 1983 als Krankenschwester im Schichtdienst tätig. Arbeitsvertraglich ist sie im Rahmen betrieblicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechsel- und Schichtarbeit verpflichtet. Nach einer Betriebsvereinbarung ist eine gleichmäßige Planung u.a. in Bezug auf die Schichtfolgen der Beschäftigten anzustreben. Das Pflegepersonal bei der Arbeitgeberin arbeitet im Schichtdienst mit Nachtschichten von 21:45 Uhr bis 06:15 Uhr. Die Krankenschwester ist aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr in der Lage, Nachtdienste zu leisten, weil sie medikamentös behandelt wird. Zu allen anderen Zeiten ist sie ohne jede Einschränkung einsatzfähig.

Nach einer betriebsärztlichen Untersuchung schickte der Pflegedirektor die Krankenschwester nach Hause, weil sie wegen ihrer Nachtdienstuntauglichkeit arbeitsunfähig krank sei. Wegen der vermeintlichen Arbeitsunfähigkeit setzte die Arbeitgeberin

die Mitarbeiterin auch nicht mehr im Früh- bzw. Spätdienst ein. Die Krankenschwester bot der Arbeitgeberin ihre Arbeitsleistung mit Ausnahme von Nachtdiensten ausdrücklich an. Ihre Klage richtete sie auf Beschäftigung (mit Ausnahme im Nachtdienst) und auf Zahlung der Vergütung für die Zeit ihrer Nichtbeschäftigung, seit sie vom Pflegedirektor nach Hause geschickt worden war.

Die Entscheidung

Mit ihrer Klage war die Krankenschwester beim Zehnten Senat des Bundesarbeitsgerichts ebenso wie in den Vorinstanzen erfolgreich. Die Gerichte entschieden, dass die Krankenschwester weder arbeitsunfähig krank noch ihr die Arbeitsleistung unmöglich geworden ist. Zur Begründung wird ausgeführt, dass die Mitarbeiterin alle vertraglich geschuldeten Tätigkeiten einer Krankenschwester ausführen kann. Ergeben sich gesundheitliche Defizite, welche die Erbringung der Arbeitsleistung wie vorliegend lediglich zu einer bestimmten zeitlichen Lage einschränken, muss die Arbeitgeberin bei der Schichteinteilung hierauf Rücksicht nehmen. Vorausgesetzt ist, dass die Möglichkeit zu einem „leidensgerechten“ Einsatz in zeitlich anders gelagerten Schichten besteht, was vorliegend der Fall ist.

Die Krankenschwester bekam auch die von ihr geltend ge-

machte Vergütung für die Zeit ihrer Nichtbeschäftigung zugesprochen, weil sie ihre Arbeitskraft ordnungsgemäß angeboten und die Arbeitgeberin erklärt hatte, sie werde die Leistung nicht annehmen.

Fazit

Die eingeschränkte Verwendbarkeit eines Mitarbeiters hinsichtlich der Lage seiner Arbeitszeit kann eine Arbeitsunfähigkeit nicht begründen, wenn sämtliche arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeiten erbracht werden können.

Anders liegt der Fall bei einer vertraglichen Festlegung einer bestimmten Arbeitszeit (z.B. Nachtzeit). Der Arbeitnehmer muss in der Lage sein, seine Arbeit zu vertraglich festgelegten Zeiten vollständig zu erbringen. Anderenfalls ist er arbeitsunfähig.

Gleiches gilt dann, wenn der Arbeitnehmer seine geschuldeten Vertragspflichten nur teilweise erbringen kann. Eine solche Teilarbeitsunfähigkeit soll es nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts nicht geben. Jedenfalls braucht sich weder der Arbeitgeber noch der Arbeitnehmer auf eine Teilleistung einzulassen. Es liegt dann volle Arbeitsunfähigkeit vor.

BWonschik@Steinruecke-Sausen.de



Rückzahlung von Fortbildungskosten – nicht in jedem Fall!

Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 18.03.2014 - 9 AZR 545/12

Von Rechtsanwalt & Fachanwalt für Arbeitsrecht Matthias Ecks, STEINRÜCKE . SAUSEN Köln

Immer wieder kommt es zu Streit über die Rückzahlung von Fortbildungskosten nach Eigenkündigungen von Arbeitnehmern.

Das Bundesarbeitsgericht stellte aktuell nochmals klar, unter welchen Voraussetzungen eine Rückforderung in dieser Situation möglich ist.

Der Sachverhalt

Im Herbst 2008 bat der Arbeitnehmer und spätere Kläger seine Arbeitgeberin, einen zweijährigen berufsbegleitenden Masterstudiengang absolvieren zu dürfen. Die Parteien schlossen einen Fortbildungsvertrag, der zur Rückerstattung der Fortbildungskosten im Kern Folgendes vorsah:

„Kündigt der Mitarbeiter innerhalb von drei Jahren nach Abschluss der Fortbildungsmaßnahme das Arbeitsverhältnis, so hat er die von der Firma verauslagten Kosten des Fortbildungslehrgangs und die für die Zeit der Freistellung gezahlte Vergütung in Höhe von [...] zu tragen.“

Kosten und gezahlte Vergütung sind der Firma auch dann zu erstatten, wenn der Mitarbeiter vor Abschluss der unter § 1 genannten Fortbildung aus dem Unternehmen ausscheidet.“

Die Abschlussprüfung war für März 2011 vorgesehen.

Der Kläger kündigte das Arbeitsverhältnis aber bereits zum 31. Dezember 2010.

Die Beklagte verlangte Rückzahlung der Fortbildungskosten.

Die Entscheidung

Zu Unrecht, wie das Bundesarbeitsgericht entschied.

Die Rückzahlungsregelung benachteilige den Kläger unangemessen, denn die Kostentragungspflicht knüpfte ausnahmslos an eine vom Arbeitnehmer erklärte Kündigung.

Die Klausel, die das Gericht als Allgemeine Geschäftsbedingung ansah und deshalb einem strengen Kontrollmaßstab unterzog, unterscheide nicht danach, ob der Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Sphäre der Beklagten oder der des Klägers entstamme, und greife damit ohne Einschränkung auch dann ein, wenn die Kündigung des Klägers durch die Beklagte (mit-)veranlasst wurde, zB durch ein vertragswidriges Verhalten.

Die Rückzahlungspflicht dürfe aber nicht schlechthin in jedem Fall wegen des Ausscheidens aufgrund einer Eigenkündigung des Arbeitnehmers innerhalb der vereinbarten Bindungsfrist eintreten.

Vielmehr müsse nach dem Grund des vorzeitigen Ausscheidens differenziert werden

Fazit

Die Entscheidung überrascht inhaltlich nicht, schließt sie doch nahtlos an zwei neuere Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts (Urteile vom 13. Dezember 2011, Az. 3 AZR 791/09 und vom 28. Mai 2013, Az. 3 AZR 103/12) an.

Arbeitgeber sind gut beraten, in jedem einzelnen Fall vor Abschluss einer Fortbildungsvereinbarung kompetenten Rechtsrat einzuholen.

Zu zahlreich sind die diversen „Fallstricke“ inzwischen, die es bei der Vertragsgestaltung zu berücksichtigen gilt.

Aus Sicht von Arbeitnehmern ergibt sich aus der Entscheidung eine begrüßenswerte Klarstellung der geltenden Rechtslage.

Mancher, der sich aus Angst vor einer möglichen Rückzahlungsverpflichtung vielleicht schwer damit getan hat, eine Eigenkündigung auszusprechen, mag das nach einem Blick in die Fortbildungsvereinbarung ggf. anders sehen.

MEcks@Steinruecke-Sausen.de



Rechtsprechungsübersicht

Von Rechtsanwalt & Fachanwalt für Arbeitsrecht Peter Sausen, STEINRÜCKE . SAUSEN Köln

Aktuelle Entscheidungen der Arbeitsgerichte im Überblick

Lohnwucher: 17.000 EUR Nachzahlung für achtmonatiges "Schnupperpraktikum"

ArbG Bochum, Urt. v. 25.03.2014 - 2 Ca 1482/13

Ein Praktikum soll dem Wohl beider Seiten dienen: Der Praktikant sieht, was ihn künftig erwartet, und der Arbeitgeber kann seinem Auszubildenden in spe schon einmal auf den Zahn fühlen. Geld gibt es für ein solches Praktikum meist nicht. Was aber, wenn das Praktikum Monate andauert?

Eine Praktikantin absolvierte ein unentgeltliches "Schnupperpraktikum" in einem Lebensmittelgeschäft. Sie arbeitete wie eine Verkäuferin, räumte unter anderem Waren ein und aus, kassierte und putzte - acht Monate lang! Dann wurde ihr das wohl zu viel und sie verlangte eine Bezahlung für die von ihr geleisteten 1.728 Arbeitsstunden, insgesamt über 17.000 EUR brutto. Als sie das Geld nicht erhielt, zog sie vor das Arbeitsgericht Bochum. Und dieses gab ihr vollständig Recht. Sie hat in erheblichem Umfang wirtschaftlich verwertbare Leistungen erbracht, für die das Lebensmittelgeschäft sonst eine bezahlte Arbeitskraft hätte beschäftigen müssen. Sie wurde wie eine vollwertige Arbeitnehmerin in den Betrieb eingegliedert und war weisungsgebunden. Die Vereinbarung der Unentgeltlichkeit erfüllt den Tatbestand des Lohnwuchers. Sie war deshalb sittenwidrig und somit unwirksam. Es bestand zwischen den Parteien kein unentgeltliches Praktikums-, sondern ein vergütungspflichtiges Arbeitsverhältnis. Die Bezeichnung als "Praktikum" war unbeachtlich.

Patientenfotos auf Facebook: Außerordentliche Kündigung ist möglich

LAG Berlin-Brandenburg, Urt. v. 14.04.2014 - 17 Sa 2200/13

Immer wieder Facebook - die Arbeitsgerichte setzen sich in letzter Zeit häufig mit dem Netzwerk auseinander. Wie auch das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg in einem kürzlich entschiedenen Fall.

Eine Krankenpflegerin betreute auf der Kinderintensivstation ein Kind, dessen Mutter sich von ihm losgesagt hatte. Ihr tat das Kind leid: Sie veröffentlichte unerlaubt Fotos ihres kleinen Patienten über ihr Facebook-Profil und gab dort auch den Tod des Kindes bekannt. Als die Arbeitgeberin davon erfuhr, kündigte sie der Krankenpflegerin fristlos und vorsorglich fristgemäß. Gegen die Kündigungen klagte die Krankenpflegerin - und das erfolgreich. Die unerlaubte Verbreitung von Patientenbildern verletzt zwar grundsätzlich die Rechte des Patienten, ferner verletzen Arbeitnehmer auf diese Weise auch die Schweigepflicht. Eine Pflichtverletzung lag somit also durchaus vor. Ohne eine zuvor ausgesprochene Abmahnung durch die Arbeitgeberin waren die Kündigungen hier jedoch unverhältnismäßig. Dies galt vor allem deshalb, weil es anhand der Bilder nicht möglich war, Patient oder Arbeitgeberin zu identifizieren. Zudem hatte sich durch die ständige Betreuung ein emotionales Näheverhältnis zwischen der Krankenpflegerin und dem Kind entwickelt, dem sie durch die Bilder nur Ausdruck verleihen wollte.



Rechtsprechungsübersicht

Von Rechtsanwalt & Fachanwalt für Arbeitsrecht Peter Sausen, STEINRÜCKE . SAUSEN Köln

Aktuelle Entscheidungen der Arbeitsgerichte im Überblick

Kein Nachteil: Erwähnung der Betriebsratstätigkeit im Arbeitszeugnis

LAG Köln, Urt. v. 06.12.2013 - 7 Sa 583/13

Dürfen Arbeitgeber im Arbeitszeugnis auf eine Betriebsratstätigkeit hinweisen?

Ein Qualitätsmanager und Betriebsratsmitglied war bei seiner Arbeitgeberin insgesamt zwölf Jahre beschäftigt. Während der letzten fünf Jahre war er wegen seiner Betriebsratstätigkeit vollständig von der Arbeit freigestellt. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhielt er ein qualifiziertes Arbeitszeugnis, in dem auch diese Freistellung erwähnt wurde. Das wollte er sich nicht gefallen lassen und klagte auf eine Korrektur des Zeugnisses. Er war der Auffassung, dass die Erwähnung der Betriebsratstätigkeit nachteilig für ihn sei. Doch weit gefehlt, wie das LAG urteilte. Zum einen soll die Erwähnung der Betriebsratstätigkeit keinen Nachteil für den Kläger darstellen, da verständige Arbeitgeber daraus nicht automatisch negative Schlussfolgerungen ziehen würden. Zum anderen muss ein Zeugnis möglichst vollständig sein. In ein Zeugnis gehört nach dem LAG daher auch ein erheblicher Freistellungszeitraum. Es sind jedoch nur erhebliche Freistellungszeiten aufzunehmen, nicht jegliche Betriebsratsarbeit.

Tarifverhandlungen: Besserstellung von Gewerkschaftsmitgliedern kein Gesetzesverstoß

BAG, Urt. v. 21.05.2014 - 4 AZR 50/13

Betriebsräte dürfen weder bevorzugt noch benachteiligt werden. Und was gilt für Gewerkschaftsangehörige?

Ein großes Automobilunternehmen führte Sanierungstarifverhandlungen. Die Gewerkschaft machte ihre Unterschrift unter den Tarifvertrag davon abhängig, dass ihre Mitglieder eine Erholungsbeihilfe in Höhe von 200,00 € bekamen. Das gefiel einigen Arbeitnehmern, die nicht Mitglied in der Gewerkschaft waren, nicht. Sie klagten den Betrag von 200,00 € ein und beriefen sich dabei auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Die Differenzierung zwischen Arbeitnehmern mit und ohne Gewerkschaftsmitgliedschaft sei rechtswidrig. Das sah das Bundesarbeitsgericht jedoch ganz anders: Der Gleichbehandlungsgrundsatz sieht vor, dass Arbeitnehmer aus vergleichbaren Gruppen bei der Anwendung einer selbstgesetzten Regel des Arbeitgebers gleichzubehandeln sind. Die hier aufgestellte Regel hatten aber die Tarifvertragsparteien aufgestellt - und nicht der Automobilhersteller.



Rechtsprechungsübersicht

Von Rechtsanwalt & Fachanwalt für Arbeitsrecht Peter Sausen, STEINRÜCKE . SAUSEN Köln

Aktuelle Entscheidungen der Arbeitsgerichte im Überblick

Ohne Abmahnung: Exzessives Surfen als Kündigungsgrund

LAG Schleswig-Holstein, Urt. v. 06.05.2014 - 1 Sa 421/13

Ein Arbeitgeber stellte bei der Prüfung von Datenverarbeitungsprozessen in seinem Unternehmen fest, dass sich auf dem PC eines Arbeitnehmers 17.000 private Dateien befanden. Während seiner 21-jährigen Beschäftigung hatte dieser Mitarbeiter aktiv auf verschiedenen Social-Media-Plattformen gesurft sowie Filme und Musik in großem Umfang heruntergeladen. Der Arbeitgeber kündigte das Beschäftigungsverhältnis. Dagegen legte der Mitarbeiter eine Kündigungsschutzklage ein. Das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein hielt die Kündigung jedoch für wirksam. Nach einer Beweisaufnahme stand fest, dass der Beschäftigte die infrage stehenden Daten heruntergeladen hatte. Wenn ein Mitarbeiter seinen dienstlichen Computer während der Arbeitszeit derart exzessiv privat nutzt, kann eine Kündigung - auch ohne vorausgehende Abmahnung - gerechtfertigt sein., so das LAG Schleswig-Holstein.

Klageverzicht nach Kündigung - Gegenleistung erforderlich?

LAG Niedersachsen, Urt. v. 27.03.2014 - 5 Sa 1099/13.

Ein Fleischer hatte eine betriebsbedingte Kündigung erhalten. Im Anschluss schlossen die Arbeitsvertragsparteien eine Abwicklungsvereinbarung. Darin verzichtete der Fleischer auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage, die Arbeitgeberin verpflichtete sich zur Ausstellung eines qualifizierten Arbeitszeugnisses mit der Note "gut". Später erhob der Fleischer dennoch Kündigungsschutzklage und meinte, die Vereinbarung des Klageverzichts sei unwirksam. Das sahen die Richter des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen anders. Nur ein Klageverzicht ohne adäquate Gegenleistung benachteilige den Arbeitnehmer unangemessen. Hier aber wurde nach Auffassung der Richter eine adäquate Gegenleistung zugesagt: die Erteilung eines guten Zeugnisses.

Mittelbare Diskriminierung: Mindestkörpergröße für die Pilotenausbildung

LAG Köln, Urt. v. 25.06.2014 - 5 Sa 75/14

Eine Arbeitnehmerin hatte sich um eine Pilotenausbildung beworben. Ihre Bewerbung wurde wegen ihrer angeblich zu geringen Körpergröße abgelehnt, da sie mit 1,61 m nicht die tarifvertraglich vorgesehene Mindestgröße von 1,65 m erfüllte. Diese Mindestgröße sei erforderlich, um Flugzeuge sicher zu steuern. Darauf verlangte die Bewerberin eine Entschädigung von 135.000,00 EUR. Zur Begründung machte sie geltend, dass die Mindestgröße eine mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts darstelle, weil Frauen im Durchschnitt kleiner seien als Männer.

Das LAG Köln bestätigte das Vorliegen einer mittelbaren Diskriminierung wegen des Geschlechts. Dass eine solche Körpergröße nicht erforderlich sei, um ein Flugzeug zu steuern, zeige bereits die Praxis bei anderen Fluggesellschaften. Dort sei teilweise eine Körpergröße von 1,60 m oder sogar nur 1,57 m ausreichend. Der geltend gemachte Anspruch auf eine Entschädigung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz scheiterte dennoch: Die Klägerin hatte den falschen (potentiellen) Arbeitgeber verklagt und zudem die Berufung nicht in formell ausreichender Weise begründet.

- Haben Sie Fragen oder Anregungen zu unseren Artikeln?
- Wollen Sie unseren Newsletter bestellen oder abbestellen?

Dann wenden Sie sich per E-Mail an: Newsletter@Steinruecke-Sausen.de

STEINRÜCKE . SAUSEN

Köln

Gustav-Heinemann-Ufer 58
D-50968 Köln
Tel: + 49 (0) 221 340 926 0
Fax: + 49 (0) 221 340 926 99
Koeln@Steinruecke-Sausen.de

Berlin

Schaperstraße 18
D-10719 Berlin
Tel: + 49 (0) 30 887 295 56
Fax: + 49 (0) 30 887 295 57
Berlin@Steinruecke-Sausen.de

www.Steinruecke-Sausen.de

Impressum:

STEINRÜCKE . SAUSEN
Gustav-Heinemann-Ufer 58
50968 Köln
Tel: 0221 340 926 0
Fax: 0221 340 926 99
Koeln@Steinruecke-Sausen.de

Verantwortliche Redakteure: RA Peter Sausen, RAin Dr. Gabriele Reinhardt

Dieser Newsletter enthält nur eine begrenzte Auswahl von Themen zum Arbeitsrecht. Er ersetzt eine anwaltliche Beratung im Einzelfall nicht. Für die Vollständigkeit und Richtigkeit der in diesem Newsletter enthaltenen Informationen und Einschätzungen wird keine Haftung übernommen. Die Verlinkung auf dieses Dokument oder der weitere Gebrauch des Textes oder einzelner Textbausteine/-teile ist nur nach Erteilung einer schriftlichen Genehmigung zulässig.