

## Newsletter Arbeitsrecht 2. Ausgabe 2009

### THEMEN:

- Editorial ... 2
- Fristlose Kündigung wegen Unterschlagung von 1,30 € ... 3
- Immer häufiger bestätigt: Der Anspruch des Betriebsrates auf Internetzugang ... 4
- Urlaub darf nicht mehr wegen längerer Erkrankung automatisch verfallen ... 5
- Mitbestimmung des Betriebsrates bei Arbeitszeiterhöhung ... 6

Bildquelle: aboutpixel.de / SchmidtKöln

Redaktion:  
Rechtsanwalt Peter Sausen  
Rechtsanwältin Dr. Gabriele Reinhardt

Von den unabhängigen  
juristischen Branchenbüchern  
*LEGAL500 Deutschland - 2008*  
und  
*The LEGAL500 Europe - 2008*  
empfohlene Kanzlei für  
ARBEITSRECHT



## Editorial

*Von Rechtsanwalt & Fachanwalt für Arbeitsrecht Peter Sausen, DAHL Köln*

Liebe Leserinnen,  
liebe Leser,

mit dem vorliegenden Newsletter 2/2009 möchten wir Sie wieder über aktuelle praxisrelevante Entwicklungen im Arbeitsrecht informieren.

Es tut sich derzeit Einiges im kollektivrechtlichen und individualrechtlichen Bereich. Zudem liegen dem Bundesarbeitsgericht noch mehrere interessante Fragestellungen zur Entscheidung vor, über die wir Sie in den nächsten Ausgaben unseres Newsletters informieren werden.

Es ist abzusehen, dass auch weiterhin AGG-Fälle die Gerichte durch alle Instanzen hindurch mit nicht nachlassender Intensität beschäftigen werden. Aber auch das Arbeitszeitrecht, der Themenkreis "verhaltensbedingte Kündigung" sowie Fragen des Tarifvertragsrechts beschäftigen das Bundesarbeitsgericht in laufenden Verfahren. Wir werden berichten.

Ich wünsche Ihnen eine spannende Lektüre.

Mit freundlichen Grüßen aus Köln

Peter Sausen

---

[PSausen@DahlLaw.de](mailto:PSausen@DahlLaw.de)



# Fristlose Kündigung wegen Unterschlagung von 1,30 €

Urteil des LAG Berlin-Brandenburg 24.02.2009 – 2 Sa 201/08

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

## Der Fall „Emmely“

Die Berliner Kassiererin Barbara E., genannt Emmely, verlor ihren Job wegen der falschen Abrechnung von zwei Pfandbons im Wert von 0,48 € und 0,82 €.

Ihre gegen die Kündigung erhobene Klage blieb erfolglos. Das Berliner Landesarbeitsgericht bestätigte die fristlose Entlassung. Die Richter sahen es als erwiesen an, dass die 50-jährige Mitarbeiterin Pfandbons im Wert von insgesamt 1,30 € in betrügerischer Absicht verwendet habe.

## Der Sachverhalt

Die Arbeitnehmerin war im Januar 2008 fristlos gekündigt worden. Die Arbeitgeber warfen ihr vor, zwei Kundenpfandbons im Wert von 0,48 € und 0,82 € nicht korrekt abgerechnet zu haben.

Die fristlose Kündigung erfolgte, obwohl die Arbeitnehmerin bereits 31 Jahre lang in dem Unternehmen beschäftigt war.

Der Fall löste bundesweit Solidaritätsaktionen für die Arbeitnehmerin aus; Politiker und Gewerkschaften haben sich für die Weiterbeschäftigung der Kassiererin eingesetzt – ohne Erfolg.

## Die Entscheidung

Die Kassiererin unterlag mit ihrer Kündigungsschutzklage sowohl in erster als auch in zweiter Instanz.

Das Landesarbeitsgericht Berlin wies ausdrücklich darauf hin, dass es nicht auf den Wert der durch eine Straftat erlangten Sache ankomme. Das Eigentum des Arbeitgebers stehe auch für geringe Beträge nicht zur Disposition des Arbeitnehmers.

Gerade von einer Kassiererin müsse absolute Ehrlichkeit im Umgang mit fremden Geld, Wertbons etc. verlangt werden. Das Verhalten der Klägerin stelle daher einen irreparablen Vertrauensbruch dar. Dieser könne auch nicht durch eine langjährige Betriebszugehörigkeit, wie sie im Fall der Klägerin vorlag, aufgewogen werden. Auch einer vorherigen Abmahnung habe es nicht bedurft, weil ein Arbeitnehmer nicht davon ausgehen könne, dass der Arbeitgeber eine gegen sein Vermögen gerichtete Straftat auch nur einmalig dulden werde.

## Fazit

Mit seiner Entscheidung liegt das LAG Berlin-Brandenburg auf

der Linie der übrigen Rechtsprechung in vergleichbaren Fällen.

Kündigungsrechtlich spielt es keine Rolle, ob ein mit dem Vermögen des Arbeitgebers betrauter Mitarbeiter 1,30 € oder 130,00 € unterschlägt oder veruntreut.

Zerstörtes Vertrauen aufgrund einer gegen den Arbeitgeber gerichteten Straftat lässt sich auch nicht mit Hilfe des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes wiederherstellen. In diesen Fällen ist die Kündigung des Arbeitsverhältnisses daher gerechtfertigt.

---

[GReinhardt@DahlLaw.de](mailto:GReinhardt@DahlLaw.de)



# Immer häufiger bestätigt - Der Anspruch des Betriebsrates auf Internetzugang

Beschluss des LAG Bad.-Würt. vom 18.02.2009 - 12 TaBV 17/08

Von Rechtsanwalt & Fachanwalt für Arbeitsrecht Bernd Wonschik, DAHL Köln

**Informations- und Kommunikationstechnik** hat in den letzten Jahren auch für die Tätigkeit des Betriebsrates erheblich an Bedeutung gewonnen. Dem hatte sich bereits der Gesetzgeber im Jahre 2001 angenommen und die ausdrückliche Erwähnung dieser Sachmittel als notwendige Ausstattung des Betriebsrates im Betriebsverfassungsgesetz verankert.

Gleichwohl musste der Betriebsrat in der Vergangenheit stets den konkret erforderlichen Bedarf für einen eigenen Internetzugang in jedem Einzelfall darlegen.

Die tendenzielle Zurückhaltung des Bundesarbeitsgerichts gegenüber einer Internetnutzung durch den Betriebsrat wird jedoch durch die instanzliche Rechtsprechung immer wieder und immer weiter aufgeweicht. Jüngstes Beispiel ist die Bestätigung eines Internetzuganges für einen Betriebsrat durch das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg.

## Der Sachverhalt

In dem vom LAG Baden-Württemberg am 18.02.2009 zu Az.: 12 TaBV 17/08 entschiedenen Fall hat der Betriebsrat eines typischen Einzelhandelsbetriebes mit 54 Mitarbeitern die Zurverfügungstellung eines Internetzuganges begehrt. In der betreffenden Filiale werden im wesentlichen Bekleidungsartikel und Accessoires verkauft. Die Mitarbeiter sind überwiegend im Verkauf und nur zu einem geringen Teil im Lager und in der Abteilung Schaufensterdekoration tätig. Die Belegschaft verfügt über keine festen Arbeitsplätze

in Gestalt eines Schreibtisches. Im Betrieb gibt es gerade einmal drei Computer.

Der Betriebsrat hat dargelegt, er wolle mit Hilfe des Internets und den damit zugänglichen Suchmaschinen Informationen zu einzelnen betrieblichen Problemen einholen.

## Die Entscheidung

Das LAG Baden-Württemberg hat bestätigt, dass sich die dem Betriebsrat nach dem Betriebsverfassungsgesetz obliegenden umfangreichen Aufgaben nur durch laufende und aktuelle Unterrichtung über die arbeits- und betriebsverfassungsrechtlichen Entwicklungen in Gesetzgebung und Rechtsprechung sowie insbesondere durch die daraus gewonnenen Erkenntnisse über mögliche Handlungsspielräume lösen lassen.

Diese Aufgaben kann der Betriebsrat nur sachgerecht wahrnehmen, wenn er über die erforderlichen Informationen verfügt. Nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts kann sich der Betriebsrat diese nicht alleine durch Unterrichtung in den einschlägigen Gesetzen oder deren Erläuterungen in Kommentaren verschaffen. Vielmehr biete ihm das Internet nicht nur den schnellsten Weg der Unterrichtung über die arbeits- und betriebsverfassungsrechtlichen Entwicklungen in Gesetzgebung und Rechtsprechung. Darüber hinaus könne er sich mit Hilfe der im Internet zur Verfügung stehenden Suchmaschinen zu einzelnen betrieblichen Problemstellungen umfassend informieren, ohne auf Zufallsfunde in Zeitschriften oder Zeitungen,

veralteten Kommentierungen oder längere Zeit zurückliegenden Gerichtsentscheidungen angewiesen zu sein.

## Fazit

Das LAG Baden-Württemberg teilt die überwiegende Auffassung anderer instanzlicher Gerichte. Immer mehr Entscheidungen machen die Nutzung des Internets durch den Betriebsrat nicht einmal mehr davon abhängig, welche konkreten Aufgaben derzeit von ihm bearbeitet werden. Information ist vielmehr immer Aufgabe des Betriebsrates.

Die Konsequenz dieser Rechtsprechung liegt auf der Hand: Faktisch dürfte damit nahezu jeder Betriebsrat einen Anspruch auf einen Internetzugang durchsetzen können. Schließlich müssen sich alle Betriebsräte zur Erfüllung ihrer gesetzmäßigen Aufgaben und zur ordnungsgemäßen Geschäftsführung über die betreffenden Gesetze, Meinungen und aktuelle Rechtsprechung informieren können.

Dieser Entwicklung wird sich wohl auch das Bundesarbeitsgericht nicht verschließen. Es macht selbst seit etwa fünf Jahren bestimmte eigene Entscheidungen über das Internet im Volltext zugänglich. Dann wäre es unredlich zu verlangen, dass der Betriebsrat warten könne, bis die Entscheidungen Monate später in den Fachzeitschriften veröffentlicht werden, während der Arbeitgeber zumeist über einen sofortigen Zugriff hierauf über das Internet verfügt.

[BWonschik@DahlLaw.de](mailto:BWonschik@DahlLaw.de)



# Urlaub darf nicht mehr wegen längerer Krankheit automatisch verfallen

Urteil des BAG vom 24.03.2009 – 9 AZR 983/07

Von Rechtsanwalt & Fachanwalt für Arbeitsrecht Peter Sausen, DAHL Köln

In unserem letzten Newsletter (1. Ausgabe 2009) hatten wir über das Urteil des EuGH vom 20.01.2009 zum **Urlaubsanspruch bei dauerhafter Erkrankung** berichtet.

Die Richter des Bundesarbeitsgerichts haben sich der Auffassung des EuGH nunmehr angeschlossen und damit ihre bisherige ständige Rechtsprechung zum Urlaubsrecht gekippt. Fortan gilt:

Ist der Arbeitnehmer aufgrund von Krankheit nicht in der Lage, seinen Urlaub innerhalb eines Kalenderjahres oder bis zum Ende des Übertragungszeitraums im Folgejahr zu nehmen, besteht der Anspruch auf Urlaub weiter und erlischt nicht.

Dies gilt jedenfalls für die gesetzlichen Urlaubsansprüche.

## Der Sachverhalt

Die Klägerin war von August 2005 bis zum 31. Januar 2007 als Erzieherin für einen Verein (Beklagter) tätig.

Im Juni 2006 erlitt sie einen Schlaganfall und war vom 02. Juni 2006 an über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus und darüber hinaus zumindest bis August 2007 durchgehend arbeitsunfähig.

Mit ihrer im Januar 2007 eingereichten Klage verlangte sie u. a. Abgeltung der gesetzlichen Urlaubsansprüche aus den Jahren 2005 und 2006.

## Die Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht gab der Klage statt und sprach der Klägerin die Urlaubsabgeltungsansprüche zu. Ansprüche auf Abgeltung gesetzlichen Teil- oder Vollurlaubs erlöschen nach der jetzigen geänderten Auffassung des Bundesarbeitsgerichts nicht, wenn der Arbeitnehmer bis zum Ende des Urlaubsjahres und/oder des Übertragungszeitraumes erkrankt und deshalb arbeitsunfähig ist.

Hiermit hat das Bundesarbeitsgericht seine bisherige ständige Rechtsprechung zu § 7 Abs. 3 und 4 Bundesurlaubsgesetz verworfen. In diesen Vorschriften ist geregelt, dass der Urlaub grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr und nur ausnahmsweise (bei dringenden betrieblichen oder in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen) bis zum 31.03. des Folgejahres genommen werden muss.

Das BAG ging daher bislang in ständiger Rechtsprechung davon aus, dass der Urlaubsanspruch eines Arbeitnehmers, der wegen Krankheit nicht in der Lage ist, seinen Urlaub rechtzeitig zu nehmen, verfällt.

Die Frage, ob Arbeitgebern Vertrauensschutz in den Fortbestand der bisherigen Rechtsprechung zu gewähren sei, hat das BAG abschlägig beschieden. Jedenfalls seit bekannt werden des Vorabentscheidungsersuchens des

LAG Düsseldorf vom 02.08.2006 - 12 Sa 486/06 - bestehe kein Vertrauensschutz mehr. Gesetzliche Urlaubsansprüche, die zu diesem Zeitpunkt noch nicht verfallen waren, bestehen weiter fort, so das BAG.

## Fazit:

Von dieser Entscheidung profitieren vor allem chronisch kranke Arbeitnehmer, die in dem betreffenden Jahr wegen ihres Leidens nicht gearbeitet haben und deshalb auch keinen Urlaub nehmen konnten.

Bisher verfiel dieser Urlaubsanspruch in solchen Fällen, wenn keine ergänzenden tariflichen Regelungen getroffen waren. Fortan müssen Unternehmen diesbezüglich mit Mehrkosten rechnen. Zu beachten ist jedoch, dass nur der gesetzliche Mindesturlaub (20 Tage bei einer 5-Tage-Woche, 24 Tage bei einer 6-Tage-Woche) geschützt ist.

[PSausen@DahlLaw.de](mailto:PSausen@DahlLaw.de)



# Mitbestimmung des Betriebsrates bei Arbeitszeiterhöhung?

Urteil des BAG vom 09.12.2008 - 1 ABR 74/08

Von Rechtsanwältin & Fachanwältin für Arbeitsrecht Stephanie Buscher, DAHL Köln

Nach **§ 99 Betriebsverfassungsgesetz** (BetrVG) ist für die Einstellung eines Arbeitnehmers die Zustimmung des Betriebsrates erforderlich.

Eine Einstellung liegt nicht nur bei einer ersten Eingliederung eines Arbeitnehmers in den Betrieb vor, sondern auch dann, wenn die regelmäßige Arbeitszeit eines Arbeitnehmers nach Dauer und Umfang in nicht unerheblicher Weise erhöht wird.

Wann eine Arbeitszeiterhöhung in nicht unerheblicher Weise und damit eine zustimmungspflichtige Einstellung gegeben ist, hat nunmehr das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit Urteil vom 09.12.2008 - 1 ABR 74/08 - konkretisiert.

## Der Sachverhalt

Die beklagte Arbeitgeberin hatte mit Zustimmung des Betriebsrats eine Arbeitnehmerin in Teilzeit eingestellt. Der Umfang ihrer Tätigkeit betrug 20 Wochenstunden. Nachdem die Arbeitnehmerin 2 Wochen mit dieser Stundenanzahl tätig war, erhöhte die Arbeitgeberin die wöchentliche Arbeitszeit für den Zeitraum von zunächst zwei Monaten auf 37,5 Stunden. Von dieser Maßnahme setzte die Arbeitgeberin den Betriebsrat zwar in Kenntnis, eine erneute Zustimmung des Betriebsrats holte sie aber nicht ein.

Mit seiner Klage begehrte der Betriebsrat die Feststellung, dass eine auf mehr als einen Monat angelegte Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit von 20 auf 37,5 Stunden eine mitbestimmungspflichtige Einstellung sei.

## Die Entscheidung

Das BAG gab der Klage des Betriebsrates statt. Es bestätigte seine bisherige Rechtsprechung, nach der eine mitbestimmungspflichtige Einstellung auch dann vorliege, wenn die regelmäßige Arbeitszeit eines Arbeitnehmers nach Dauer und Umfang in nicht unerheblicher Weise erhöht werde.

Dieses ergebe sich bereits aus dem Sinn und Zweck des § 99 BetrVG. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Einstellungen diene insbesondere den Interessen der schon beschäftigten Arbeitnehmer. Diese Interessen seien bereits berührt, wenn der Umfang der bisher vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit eines Mitarbeiters nicht unbedeutend erhöht werden soll.

In Anlehnung an § 12 Abs. 1 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sieht das BAG eine Erhöhung der Wochenarbeitszeit um 10 Wochenstunden als eine „in nicht unerheblicher Weise“ erhöhte Arbeitszeit an.

In der vorliegenden Entscheidung habe die Arbeitgeberin die Wochenstundenzahl deutlich über 10 Wochenstunden erhöht. Die Interessen der Belegschaft seien damit erkennbar berührt, zumal die Eingliederungsmaßnahme länger als einen Monat gedauert habe. Durch eine solche Erhöhung des Arbeitsvolumens werden regelmäßig dieselben mitbestimmungsrechtlichen Fragen aufgeworfen wie bei der Ersteinstellung. Sie bedürfen daher einer erneuten Beurteilung durch den Betriebsrat.

## Fazit

Das BAG setzt hinsichtlich des Umfangs der Arbeitszeiterhöhung erstmals das Mindestmaß für das Merkmal „in nicht unerheblicher Weise“ mit 10 Wochenstunden fest. Bei einer Arbeitszeiterhöhung um 10 Wochenstunden sowie einer Dauer von über einem Monat muss der Arbeitgeber zwingend die Zustimmung des Betriebsrates einholen.

Unterlässt es der Arbeitgeber in diesen Fällen, den Betriebsrat nach § 99 BetrVG zu beteiligen, muss er mit kostenintensiven Gerichtsverfahren durch den Betriebsrat rechnen.

---

[SBuscher@DahlLaw.de](mailto:SBuscher@DahlLaw.de)

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

Dann wenden Sie sich per E-Mail an: [Newsletter@DahlLaw.de](mailto:Newsletter@DahlLaw.de)

#### DAHL - Deutschland

**DAHL Köln**  
Gustav-Heinemann-Ufer 58  
D-50968 Köln  
Tel: + 49 (0) 221 340 926 0  
Fax: + 49 (0) 221 340 926 99  
koeln@DahlLaw.de

**DAHL Berlin**  
Schaperstr. 18  
D-10719 Berlin  
Tel: + 49 (0) 30 887 295 56  
Fax: + 49 (0) 30 887 295 57  
berlin@DahlLaw.de

[www.DahlLaw.de](http://www.DahlLaw.de)

#### DAHL - Dänemark

KOPENHAGEN - ESBJERG - HERNING - VIBORG - AALBORG

[www.DahlLaw.dk](http://www.DahlLaw.dk)

#### Impressum:

DAHL - Rechtsanwälte & Advokater  
Gustav-Heinemann-Ufer 58  
50968 Köln  
Tel: 0221 340 926 0  
Fax: 0221 340 926 99  
Info@DahlLaw.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.