

Nr. 04 / April 2011

Newsletter-Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

Fristlose Kündigung nach illegaler Abfallentsorgung	2
Arbeitsverweigerung aus religiösen Gründen	2
Kein Mitbestimmungsrecht bei Arbeitsvertragsformularen	2
Videoaufnahmen im Kündigungsschutzprozess verwerten	3
Auch Arbeitnehmer muss vor Kündigung zunächst abmahnen	3
Kostenerstattung bei Dienstreise mit Privatwagen	4
Veranstaltungen	4
„FIT FÜR ... meine Büroorganisation“	4
„FIT FÜR ... das Freischwimmen von der Konkurrenz“	5

Fristlose Kündigung nach illegaler Abfallentsorgung

Beteiligt sich ein städtischer Bediensteter an einer illegalen Abfallentsorgung, kann eine fristlose Kündigung gerechtfertigt sein. Dabei beginnt die zweiwöchige Ausschlussfrist für die Kündigung erst dann, wenn der Arbeitgeber zuverlässige und möglichst vollständige Kenntnis der maßgeblichen Tatsachen erlangt hat. Solange nach pflichtgemäßem Ermessen weitere Ermittlungen oder eine Anhörung des Betroffenen sinnvoll sind, beginnt diese Frist nicht zu laufen. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines städtischen Arbeitnehmers in der Einsatzzentrale der Abfallsammlung entschieden, der mit Unterstützung seines als Fahrer eines Müllfahrzeugs tätigen Vaters mehrfach illegal größere Mengen privaten Mülls in städtische Müllfahrzeuge umgeladen hatte. Zur Aufklärung hatte der Arbeitgeber eine Detektei eingeschaltet und nach deren Bericht eine Anhörung des Arbeitnehmers durchgeführt. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass der Arbeitnehmer durch seine mehrfache Beteiligung an der umfangreichen illegalen Müllentsorgung seine arbeitsvertraglichen Pflichten erheblich verletzt habe. Er habe damit nicht nur unerlaubte Konkurrenz betrieben, sondern auch Gebühreneinnahmen des Arbeitgebers verhindert. Die zweiwöchige Ausschlussfrist für die außerordentliche Kündigung (vgl. § 626 Abs. 2 BGB) habe erst zu laufen begonnen, nachdem der Arbeitgeber die für die Entscheidung maßgeblichen Tatsachen gekannt habe. Zwar habe der Arbeitgeber bereits das Observierungsmaterial der Detektei gekannt. Eine Anhörung des Arbeitnehmers durfte der Arbeitgeber aber ebenfalls für erforderlich halten, um den genauen Umfang der Beteiligung an der Müllentsorgung zu ermitteln, da vorher eine saubere Bewertung der Vorgänge nicht möglich war. Daher sei die Frist erst anschließend angelaufen und die Kündigung rechtzeitig erfolgt. (Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 25. November 2010; Az.: 2 AZR 171/09)

Arbeitsverweigerung aus religiösen Gründen

Weigert sich ein Arbeitnehmer aus religiösen Gründen, eine vertraglich vereinbarte Arbeit auszuführen, kann das eine Kündigung durch den Arbeitgeber rechtfertigen, wenn keine geeigneten anderen Beschäftigungsmöglichkeiten gegeben sind. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines als Ladenhilfe in einem Handelsmarkt beschäftigten Arbeitnehmers entschieden. Der Arbeitnehmer islamischen Glaubens verweigerte die weitere Tätigkeit im Getränkehandel mit der Begründung, sein Glaube verbiete ihm jede Mitwirkung bei der Verbreitung von Alkoholprodukten. Darauf reagierte der Arbeitgeber mit einer Kündigung. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass ein als Ladenhilfe beschäftigter Arbeitnehmer mit der Zuweisung von Arbeitsaufgaben rechnen müsse, die Umgang mit alkoholischen Produkten beinhalten. Wenn ein Arbeitnehmer sich aus religiösen Gründen an der Ausführung der vertragsgemäßen Arbeiten gehindert sehe, sei es seine Aufgabe dem Arbeitgeber die religiösen Gründe genau mitzuteilen und aufzuzeigen, welche Tätigkeiten er deshalb nicht ausführen könne. Bestehe für den Arbeitgeber im Rahmen seiner von ihm zu bestimmenden Betriebsorganisation eine Möglichkeit der vertragsgemäßen Beschäftigung, die den religiösen Einschränkungen Rechnung trage, müsse er ihm diese Tätigkeit zuweisen. Zur weiteren Sachaufklärung und Entscheidung wurde der Rechtsstreit an die Vorinstanz zurückverwiesen.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 24. Februar 2011; Az.: 2 AZR 636/09)

Kein Mitbestimmungsrecht bei Arbeitsvertragsformularen

Der Betriebsrat hat kein Mitbestimmungsrecht bei der Verwendung von Arbeitsvertragsformularen. Das Mitbestimmungsrecht beschränkt sich auf persönliche Angaben in derartigen Formularen. Das hat das Landesarbeitsgericht Nürnberg im Fall eines Betriebsrats entschieden, der seinem Arbeitgeber – einem überregional tätigen Einzelhandelsunternehmen – die Verwendung eines Arbeitsvertragsformulars mit persönlichen Angaben der Arbeitnehmer im Wege einer einstweiligen Verfügung untersagen lassen wollte. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht nicht hinsichtlich der Verwendung der Arbeitsvertragsformulare generell, sondern nur bezüglich der persönlichen Angaben in schriftli-

chen Arbeitsverträgen geltend machen könne. Vorliegend komme hinzu, dass dem örtlichen Betriebsrat die Ausübung des Mitbestimmungsrechts nicht zustehe. Denn die Formulare würden betriebsübergreifend im gesamten Unternehmen verwandt, wodurch die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats begründet sei. Und dieser habe der Aufnahme der genannten Daten in bestimmte Vertragsformulare bereits zugestimmt.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts Nürnberg vom 21. Dezember 2010; Az.: 6 TaBVGa 12/10)

Videoaufnahmen im Kündigungsschutzprozess verwerten

Hat ein Arbeitgeber heimlich Videoüberwachungen durchgeführt, können diese im Kündigungsschutzprozess ausnahmsweise verwertbar sein, wenn der konkrete Verdacht einer strafbaren Handlung oder einer anderen schweren Verfehlung zulasten des Arbeitgebers besteht, weniger einschneidende Ermittlungsmöglichkeiten ausgeschöpft sind, die Videoaufnahmen praktisch das einzig verbleibende Instrument darstellen und nicht unverhältnismäßig sind. Das hat das Landesarbeitsgericht Köln im Fall einer stellvertretenden Filialleiterin bei einem Handelsunternehmen entschieden. Aufgrund außerordentlich hoher Inventurdifferenzen in der Filiale wurden mit Zustimmung des Betriebsrats während drei Wochen verdeckte Videoaufzeichnungen durchgeführt, auf denen die Arbeitnehmerin erkennbar Zigarettenschachteln entwendete. Der Arbeitgeber nahm dies zum Anlass für eine fristlose, hilfsweise eine fristgemäße Kündigung. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass die Arbeitnehmerin mit ihrem Diebstahl eine erhebliche Pflichtverletzung begangen habe. Bei Berücksichtigung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes unter Abwägung der jeweiligen Interessen sei die fristlose Kündigung nicht gerechtfertigt, vielmehr sei die fristgerechte Kündigung eine ausreichende Reaktion. Zugunsten der Arbeitnehmerin sei eine 18-jährige beanstandungsfreie Tätigkeit zu berücksichtigen. Ein Beweisverwertungsverbot hinsichtlich der Videoaufnahmen bestehe nicht. Zwar liege in der heimlichen Videoaufnahme ein Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht. Dieser Eingriff führe jedoch unter bestimmten Voraussetzungen nicht zu einem Verwertungsverbot. Es habe ein Verdacht bestanden, dass Mitarbeiterdiebstähle erheblichen Einfluss auf vorliegende Inventurdifferenzen haben konnten. Daher habe auch der Betriebsrat der verdeckten Videoüberwachung einstimmig zugestimmt. Auch aus dem Bundesdatenschutzgesetz (vgl. § 6b Abs. 2 BDSG) könne nicht das Verbot jeglicher verdeckten Videoüberwachung an öffentlich zugänglichen Arbeitsplätzen abgeleitet werden.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 18. November 2010; Az.: 6 Sa 817/10)

Auch Arbeitnehmer muss vor Kündigung zunächst abmahnen

Will ein Arbeitnehmer aufgrund des Verhaltens seines Arbeitgebers kündigen, muss er zunächst unter dem Gesichtspunkt der Verhältnismäßigkeit eine Abmahnung in Betracht ziehen. Entbehrlich ist die Abmahnung nur dann, wenn eine Verhaltensänderung nicht zu erwarten ist oder die Pflichtverletzung so schwerwiegend ist, dass die Rechtswidrigkeit offensichtlich erkennbar und eine Hinnahme des Verhaltens durch den Arbeitnehmer offensichtlich ausgeschlossen ist. Das hat das Landesarbeitsgericht Niedersachsen im Fall einer bei einem Bäcker beschäftigten Bäckerin und Konditorin entschieden. Der Bäcker hatte aufgrund unvollkommen gebackener Baguettes ein Plakat in den Arbeitsräumen aufgehängt, auf dem er eine verantwortungslose Schlamperei anprangerte und für Wiederholungsfälle fristlose Entlassungen, Schadensersatz von 10.000 Euro und andere drastische Folgen androhte. Die Arbeitnehmerin nahm das ihrerseits zum Anlass für eine außerordentliche Kündigung und verlangte Schadensersatz in Höhe von 10.000 Euro. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass der Inhalt des Plakats, seine Aufmachung und der Ort des Aushangs grundsätzlich einen wichtigen Grund für eine Kündigung darstellen könne. Allerdings habe sich das Plakat nur an Mitarbeiter gerichtet, die

Elsässer-Baguettes herstellen. Das treffe auf die Arbeitnehmerin nicht zu, da sie mit Konditorentätigkeiten beauftragt gewesen sei. Eine Änderung des Aufgabengebiets durch Weisung des Arbeitgebers habe auch nicht bevorgestanden. Daher wäre aus Gründen der Verhältnismäßigkeit eine vorherige Abmahnung durch die Arbeitnehmerin geboten gewesen. Die außerordentliche Kündigung sei damit unwirksam.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 4. Oktober 2010; Az.: 9 Sa 246/10)

Kostenerstattung bei Dienstfahrt mit Privatwagen

Setzt ein Arbeitnehmer seinen Privatwagen mit Billigung des Arbeitgebers für Dienstfahrten ein, schuldet der Arbeitgeber grundsätzlich Ersatz bei entstandenen Unfallschäden. Dies gilt, soweit der Arbeitnehmer keine besondere Vergütung für zur Abdeckung des Unfallschadenrisikos erhält. Bei grob fahrlässig verursachten Schäden entfällt die Erstattungspflicht des Arbeitgebers. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Verkäufers in einem Handelsunternehmen für technischen Schiffs- und Industriebedarf entschieden, der auf dem Heimweg bei einem Kunden Teile abholen sollte. Auf der Fahrt kam es zu einem Auffahrunfall, den der Arbeitnehmer verursacht hatte. Der Arbeitnehmer verlangte vom Arbeitgeber den Ersatz von Schäden in Höhe von 6.886,08 Euro. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass grundsätzlich ein Ersatzanspruch bestehe, wenn der Arbeitnehmer sein Fahrzeug mit Billigung des Arbeitgebers in dessen Betätigungsbereich eingesetzt habe. Allerdings könne der Anspruch wegen Mitschuld des Arbeitnehmers ausgeschlossen sein. Eine solche Mithaftung des Arbeitnehmers sei bei leichtester Fahrlässigkeit ausgeschlossen, bei mittlerer Fahrlässigkeit sei die Haftung anteilig unter Berücksichtigung der Gesamtumstände zu verteilen, während bei grober Fahrlässigkeit ein Ersatzanspruch des Arbeitnehmers gänzlich ausgeschlossen sei. Vorliegend habe der Arbeitnehmer nicht beweisen können, dass er den Auffahrunfall nicht grob fahrlässig verursacht habe. Ein Schadensersatzanspruch scheidet damit aus.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 28. Oktober 2010; Az.: 8 AZR 647/09)

Veranstaltungen

„FIT FÜR ... meine Büroorganisation“

Dienstag, 19. April 2011, 18.00 bis 20.00 Uhr, Seminargebäude, Raum 0.01, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Jeder Unternehmer hat sein Ziel klar vor Augen: Er möchte seine Unternehmensstruktur optimieren. Nur: wie das tun? Der Alltag ist gekennzeichnet durch übervolle Schreibtische, randvolle Terminkalender, wichtige Arbeitszeit wird vertrödelt durch die Suche nach Akten und Vorgängen. Das alles muss nicht sein.

Frau Gaby Marx, Organisationsberatung, Wadgassen, möchte Ihnen im Rahmen ihres Vortrags zeigen, wie Sie Ihren Arbeitsplatz optimieren, sich selbst ein effizientes System für die Ablage von Dokumenten, Dateien und deren Wiedervorlage erarbeiten und durch den Aufbau eines strukturierten Informationssystems Ihr direktes Arbeitsumfeld im Griff haben. Dies ist die Voraussetzung auch dafür, dass Sie Ihr persönliches Zeitmanagement nicht nur planen, sondern auch tatsächlich umsetzen. Ein rundum effektiver Arbeitsplatz hilft Ihnen, Ihre Zeit effektiv und effizient für den Kunden und Ihr Unternehmen einzubringen.

Anmeldungen **bis 18. April 2011** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

„FIT FÜR ... das Freischwimmen von der Konkurrenz“

Dienstag, 17. Mai 2011, 18.00 bis 20.00 Uhr, Seminargebäude, Raum 0.01, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Heute Ideen für den Erfolg von Morgen zu haben ist die Aufgabe vieler Unternehmer. Gerade Jungunternehmer und Gründer haben Pläne, wissen jedoch nicht, ob sich diese am Markt realisieren lassen. Um die eigene unternehmerische Zukunft aktiv zu gestalten, braucht jeder Unternehmer Antworten auf die Fragen: Wie unterscheide ich mich von der Konkurrenz? Wie bringe ich meine Talente an meinen Kunden? Wie sieht meine Unternehmensorganisation aus, damit ich schnell und flexibel auf Änderungen im Markt reagieren kann.

Frau Claudia Dewes, Innovationsberaterin, Tholey-Hasborn, wird Ihnen zu diesem Thema Rede und Antwort stehen. Frau Dewes will Ihnen aufzeigen, dass es wichtig ist, als Unternehmen die Zeichen der Zeit zu erkennen und auch passgenau für sich selbst und sein Unternehmen umzusetzen.

Anmeldungen **bis 16. Mai 2011** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

Impressum:

Verantwortlich und Redaktion:

Ass. Heike Cloß, Tel.: (0681) 9520-600, Fax: (0681) 9520-690,

E-Mail: heike.closs@saarland.ihk.de

IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken

Ihre Ansprechpartnerin:

Heike Cloß

Tel.: (0681) 9520-600

Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: heike.closs@saarland.ihk.de