



Aktuelle Entscheidungen im Arbeitsrecht 01/07

Kollektives Arbeitsrecht

Übernahme eines Auszubildendenvertreters nach § 78a BetrVG

Nach § 78a Abs. 2 Satz 1 BetrVG gilt zwischen einem Auszubildenden, der Mitglied des Betriebsrats oder eines der anderen dort genannten Betriebsverfassungsorgane ist, und dem Arbeitgeber im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet, wenn der Auszubildende in den letzten drei Monaten vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses vom Arbeitgeber schriftlich die Weiterbeschäftigung verlangt. Der Arbeitgeber kann spätestens bis zum Ablauf von zwei Wochen nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses beim Arbeitsgericht die Auflösung des nach § 78a Abs. 2 Satz 1 BetrVG entstandenen Arbeitsverhältnisses beantragen, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Arbeitgeber unter Berücksichtigung aller Umstände die Weiterbeschäftigung nicht zugemutet werden kann, § 78a Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 BetrVG. Die Weiterbeschäftigung ist dem Arbeitgeber regelmäßig zumutbar, wenn zum Zeitpunkt der Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses im Ausbildungsbetrieb ein freier Arbeitsplatz vorhanden ist, auf dem der Auszubildende mit seiner durch die Ausbildung erworbenen Qualifikation dauerhaft beschäftigt werden kann. Dies gilt auch, wenn eine anderweitige unbefristete Beschäftigungsmöglichkeit im Ausbildungsbetrieb besteht, mit deren Ausübung sich der Amtsträger zuvor rechtzeitig einverstanden erklärt hat. Hingegen sind Beschäftigungsmöglichkeiten in anderen Betrieben des Unternehmens bei der Beurteilung der Zumutbarkeit nicht zu berücksichtigen.

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 15. November 2006 - 7 ABR 15/06 - Aus der Pressemitteilung 70/06

Individualarbeitsrecht

Auch unverschuldete Verletzungen des Arbeitsvertrages können eine fristlose Kündigung rechtfertigen

Der Kläger arbeitete als Organist und Chorleiter bei der Beklagten. Er war mehrfach nicht oder zu spät zum Gottesdienst erschienen. Nach vergeblichen Ermahnungen sprach die Kirche die fristlose Kündigung aus. Der Organist machte in seiner Klage unter anderem geltend, dass er aufgrund einer seelischen Erkrankung nicht in der Lage sei, seinen Alltag zu organisieren.

Das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz entschied hier, dass einem Organisten, der mehrfach unpünktlich zum Gottesdienst erscheint, fristlos gekündigt werden darf. Dies gilt auch dann, wenn dieser aufgrund einer seelischen Erkrankung Termine schlichtweg vergisst. Für die Störung im ord-

nungsgemäßen Ablauf eines Gottesdienstes ist es unerheblich, aus welchen Gründen der Organist nicht erscheint. Die Richter hielten dem Kläger vor, er müsse notfalls Hilfsmittel, wie Wecker, nutzen, um Termine einzuhalten. Auch unverschuldete Verletzungen des Arbeitsvertrages können die fristlose Kündigung rechtfertigen, wenn dem Arbeitgeber eine Weiterbeschäftigung nicht zumutbar ist. Das ist hier der Fall.

Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Urteil vom 30. März 2006 - 4 Sa 1008/05 -

Kein Schadenersatzanspruch wegen geschlechtsspezifischer Diskriminierung

Das Landesarbeitsgericht Berlin hat die Klage einer leitenden Mitarbeiterin auf Schadenersatz wegen geschlechtsspezifischer Diskriminierung bei der Beförderung abgewiesen.

Anders als das Arbeitsgericht hat es den Umstand, dass die Klägerin zum Zeitpunkt der Beförderungsentscheidung schwanger war und ein männlicher Mitbewerber vorgezogen worden ist, nicht als ein genügendes Indiz dafür gehalten, dass das Geschlecht wenigstens mitbestimmend für die der Frau ungünstige Beförderungsentscheidung war. Auch der Umstand, dass ein Vorgesetzter bei der Bekanntgabe der Besetzungsentscheidung gegenüber der klagenden Angestellten auch auf deren familiäre Situation Bezug genommen hat, wurde nicht als ausreichendes Indiz für eine Diskriminierung angesehen, weil diese Erklärung nach Auffassung des Gerichts nicht auf die Besetzungsentscheidung selbst bezogen war. Das Landesarbeitsgericht hat gegen diese Entscheidung die Revision nicht zugelassen.

Landesarbeitsgericht Berlin, vom 19. Oktober 2006 - 2 Sa 1776/06 - Pressemitteilung 45/06

Kündigung und Präventionsverfahren für schwer behinderte Beschäftigte

Nach § 84 Abs. 1 SGB IX ist der Arbeitgeber bei Eintreten von Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis mit einem Schwerbehinderten gehalten, ein im Gesetz näher ausgestaltetes Präventionsverfahren durchzuführen. Kündigt der Arbeitgeber einem schwer behinderten Arbeitnehmer, ohne zuvor dieses Präventionsverfahren durchlaufen zu haben, so führt dies für sich genommen aber nicht zur Unwirksamkeit der Kündigung. Die Einhaltung des Präventionsverfahrens nach § 84 Abs. 1 SGB IX ist keine formelle Wirksamkeitsvoraussetzung für Kündigungen gegenüber Schwerbehinderten. Steht die Pflichtverletzung in keinem Zusammenhang mit der Behinderung und verspricht das Verfahren von vornherein keinen Erfolg, so braucht es nicht durchgeführt zu werden. Kann dagegen das Präventionsverfahren im Arbeitsverhältnis des Schwerbehinderten auftretende Schwierigkeiten beseitigen, so kann die Unterlassung des Verfahrens zu Lasten des



Arbeitgebers bei der Bewertung des Kündigungsgrundes Berücksichtigung finden. Im dem der Entscheidung zu Grunde liegenden Fall war dem mit einem Grad von 70 schwer behinderten Kläger ordentlich gekündigt worden, weil er sich an mehreren Tagen hintereinander jeweils ca. 2 Stunden vor Ende der bezahlten Arbeitszeit von der Arbeitsstelle entfernt hatte. Der Kläger berief sich u. a. darauf, die Kündigung sei unwirksam, weil die Beklagte das in § 84 Abs. 1 SGB IX vorgeschriebene Präventionsverfahren versäumt habe. Die Klage blieb - wie schon vor dem Landesarbeitsgericht - auch vor dem Bundesarbeitsgericht erfolglos. Das Präventionsverfahren musste hier angesichts der Schwere der vom Landesarbeitsgericht festgestellten Pflichtverletzungen nicht durchgeführt werden.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 7. Dezember 2006 -- 2 AZR 182/06 – Aus der Pressemitteilung 78/06

Anfechtung eines Arbeitsverhältnisses wegen Bewerbung mit gefälschtem Zeugnis

Bewirbt sich ein Arbeitnehmer mit einem von ihm gefälschten Ausbildungszeugnis auf einen Arbeitsplatz und wird er auf der Grundlage dieses Zeugnisses eingestellt, so kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis wegen arglistiger Täuschung auch dann noch anfechten, wenn ihm die Täuschung erst nach einem Bestand des Arbeitsverhältnisses von 8 ½ Jahren bekannt wird.

Der Kläger hatte sich 1997 mit einem gefälschten Ausbildungszeugnis auf einen Arbeitsplatz als gewerblicher Mitarbeiter bei einem Großunternehmen beworben. Erst nach 8 ½ Jahren wurde dem Arbeitgeber die Fälschung aus Anlass der Überprüfung der Unterlagen wegen gefälschter Urkunden eines anderen Arbeitnehmers bekannt. Er focht daraufhin im Herbst 2005 das Arbeitsverhältnis gemäß § 123 Abs.1 BGB an, weil der Kläger ihn arglistig getäuscht habe. Beanstandungen gegenüber der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers hatte es nicht gegeben.

Nach dem Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg stellt die Bewerbung mit einem gefälschten Zeugnis eine vorsätzliche arglistige Täuschung dar, ohne die das Arbeitsverhältnis nicht zustande gekommen wäre. Der Arbeitgeber ist auch nach Treu und Glauben trotz der Bestandsdauer des Arbeitsverhältnisses nicht gehindert, wegen dieser Täuschung das Arbeitsverhältnis anzufechten; denn die rechtliche Situation des Arbeitgebers ist nach wie vor beeinträchtigt. Der Arbeitgeber hat ein schützenswertes Interesse daran, dass die im Rahmen von Bewerbungen vorgelegten Zeugnisse die Qualifikation des Bewerbers wahrheitsgemäß wiedergeben. Nur dies ermöglicht einen fairen Vergleich der Bewerber untereinander. Zudem ist nicht auszuschließen, dass auch Außenstehende erfahren, dass der Arbeitgeber Mitarbeiter beschäftigt, die sich ihre Einstellung durch Vorlage gefälschter Zeugnisse erschlichen haben.

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 13. November 2006 - 5 Sa 25/06 -

Weitere interessante Themen:

Rechengrößen in der Sozialversicherung 2007:

- Beitragsbemessungsgrenze Arbeitslosenversicherung/ Rentenversicherung:

West: 63.000 €/Jahr; 5.250 €/Monat
Ost: 54.600 €/Jahr; 4.550 €/Monat

- Knappschaftliche Rentenversicherung:

West: 77.400 €/Jahr; 6.450 €/Monat
Ost: 66.600 €/Jahr; 5.550 €/Monat

- Versicherungspflichtgrenze Kranken- und Pflegeversicherung:

West/Ost: 47.700 €/Jahr;
3.975 €/Monat

- Beitragsbemessungsgrenze Kranken- und Pflegeversicherung:

West/Ost: 42.750 €/Jahr;
3.562,50 €/Monat

(gilt zugleich als Jahresarbeitsentgeltsgrenze für Versicherte, die am 31.12.2002 wegen Überschreitens der an diesem Tag geltenden Grenze versicherungsfrei und privat versichert waren)

- Bezugsgröße:

West: 29.400 €/Jahr; 2.450 €/Monat
Ost: 25.200 €/Jahr; 2.100 €/Monat

- Geringfügigkeitsgrenze: 400 €

Ansprechpartnerin:

Frau Rechtsanwältin
Daniela Köteles-Yousefi

BRB Appel GbR
Sander Markt 20
21031 Hamburg
Telefon: 040/725 44-160
Telefax: 040/725 44-111

E-Mail: kanzlei@brbappel.de

www.brbappel.de