



## Aktuelle Entscheidungen im Arbeitsrecht 12/09

### Kollektives Arbeitsrecht

#### Entschädigung bei Entlassung in Elternzeit (EuGH)

Die Entlassungsentschädigung für einen Arbeitnehmer, der während der Elternzeit in Teilzeit arbeitet, richtet sich nicht nach der Vergütung der Teilzeit in Elternzeit, sondern nach der vorher bezogenen Vergütung.

Bei Sozialplanabfindungen muss nach der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes bei Teilzeittätigkeit in Elternzeit nicht die Vergütung vor Beginn der Elternzeit zugrunde gelegt werden. Dies wird sich nach dem Urteil des EuGH nun mit hoher Wahrscheinlichkeit ändern.

*Europäischer Gerichtshof, Urteil vom 22. Oktober 2009  
– C-116/08 (Hof van Cassatie (Belgien))*

### Individualarbeitsrecht

#### Anforderungen an die Darlegungslast des Arbeitnehmers für die nachträgliche Zulassung der Kündigungsschutzklage

Steht fest, dass ein Kündigungsschreiben in den Hausbriefkasten des Arbeitnehmers gelangt ist, kann er seinen Antrag auf nachträgliche Zulassung der Kündigungsschutzklage nicht allein darauf stützen, das Kündigungsschreiben sei aus ungeklärten Gründen nicht zu seiner Kenntnis gelangt.

Zu den im eigenen Interesse bestehenden Obliegenheiten des Inhabers eines Hausbriefkastens gehört es, Vorsorge dafür zu treffen, dass er von den für ihn bestimmten, eingeworfenen Sendungen auch Kenntnis nehmen kann. Es ist aber nicht ausgeschlossen, dass eingeworfene Sendungen dem Inhaber eines Briefkastens ohne sein Verschulden ausnahmsweise nicht zur Kenntnis gelangen.

Im vorliegenden Fall war allerdings noch zu klären, ob die Kündigung überhaupt in den Hausbriefkasten geworfen worden ist. Der Rechtsstreit wurde daher an das Landesarbeitsgericht zur weiteren Sachverhaltsaufklärung zurückverwiesen.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 28. Mai 2009  
– 2 AZR 732/08*

#### Außerordentliche Kündigung wegen des Diebstahls von sechs Maultaschen

Der Diebstahl von sechs Maultaschen aus übrig gebliebener Bewohnerverpflegung durch eine Altenpflegerin ist geeignet, eine außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen, wenn ein ausdrückliches und der Arbeitnehmerin auch bekanntes Verbot hinsichtlich der Verwertung von Resten durch das Personal besteht.

Nach der ständigen höchstrichterlichen Rechtsprechung rechtfertigen von Arbeitnehmern zulasten des Arbeitgebers begangene Vermögensdelikte in der Regel eine außerordentliche Kündigung. Ein Arbeitnehmer, der während seiner Arbeitszeit strafrechtlich relevante Handlungen begeht, die sich gegen das Vermögen seines Arbeitgebers richten, verletzt damit schwerwiegend seine arbeitsvertraglichen (Loyalitäts-)Pflichten und missbraucht das in ihn gesetzte Vertrauen in erheblicher Weise.

Der Arbeitnehmer bricht durch eine Eigentumsverletzung unabhängig vom Wert des Schadens in erheblicher Weise das Vertrauen des Arbeitgebers. Das Eigentum des Arbeitgebers kann auch nicht zu einem Bruchteil zur Disposition der bei ihm beschäftigten Arbeitnehmer stehen.

Erst die Würdigung, ob dem Arbeitgeber deshalb die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist beziehungsweise der vertragsgemäßen Beendigung des Arbeitsverhältnisses unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile unzumutbar ist, kann zu der Feststellung der Nichtberechtigung der außerordentlichen Kündigung führen.

Da die Klägerin im vorliegenden Fall die Maultaschen nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme nicht an Ort und Stelle verzehren, sondern zur Bevorratung mit nach Hause nehmen wollte, hat das Arbeitsgericht Lörrach auch angesichts des Umstandes, dass die Klägerin 58 Jahre alt und nahezu 17 Jahre beschäftigt war, entschieden, dass das Interesse des Arbeitgebers an einer außerordentlichen Kündigung überwiegt.

*Arbeitsgericht Lörrach, Urteil vom 16. Oktober 2009  
– 4 Ca 248/09*



## **Betriebsübergang - Haftung des Betriebserwerbers**

Betriebsstilllegung und Betriebsübergang schließen einander aus. Unter Betriebsstilllegung ist die Auflösung der zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bestehenden Betriebs- und Produktionsgemeinschaft zu verstehen. Abgeschlossen ist die Stilllegung, wenn die Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmer beendet sind. Kommt es nach der faktischen Einstellung des Betriebes und vor Ablauf der Kündigungsfristen zu einem Betriebsübergang, tritt der Betriebserwerber gemäß § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB in die Rechte und Pflichten aus den noch bestehenden Arbeitsverhältnissen ein. Dies gilt auch bei einem Betriebsübergang in der Insolvenz.

Der Beklagte eröffnete zum 1. September 2005 in den Räumen des Streitverkündeten H eine Metzgerei mit Partyservice. Bis zum 16. Juli 2005 hatte dort der Metzger B eine Metzgerei mit Mittagstisch und Partyservice betrieben. Am 29. Juli 2005 wurde über das Vermögen des B das Insolvenzverfahren eröffnet. Die Arbeitsverhältnisse der bei B beschäftigten elf Arbeitnehmer endeten aufgrund betriebsbedingter Kündigungen zum 31. Oktober 2005 bzw. zum 30. November 2005; sieben Arbeitnehmer werden - zum Teil zu geänderten Arbeitsbedingungen - vom Beklagten weiterbeschäftigt. Die gekündigten Arbeitnehmer bezogen bis zum Ablauf der Kündigungsfrist Arbeitslosengeld nach § 143 Abs. 3 SGB III (sogenannte Gleichwohlgewährung). Für die Zeit vom 29. Juli 2005 bis zum Ablauf der jeweiligen Kündigungsfristen begehrt die klagende Bundesagentur für Arbeit diese Zahlungen vom Beklagten aus übergegangenem Recht.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat einen Betriebsübergang der Metzgerei auf den Beklagten angenommen und der Klage zum großen Teil stattgegeben. Die Revision des Beklagten hatte vor dem Achten Senat des Bundesarbeitsgerichtes keinen Erfolg.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 22. Oktober 2009  
– 8 AZR 766/08 – Aus der Pressemitteilung 104/09*

## **Ansprechpartnerin:**

Frau Rechtsanwältin  
Daniela Köteles-Yousefi

**BRB Appel GbR**  
Heidenkampsweg 82  
20097 Hamburg  
Telefon: 040 72544-160  
Telefax: 040 72544-111

E-Mail: [kanzlei@brbgruppe.de](mailto:kanzlei@brbgruppe.de)  
[www.brbgruppe.de](http://www.brbgruppe.de)