



Aktuelle Entscheidungen im Arbeitsrecht 09/10

Kollektives Arbeitsrecht

Kinderbetreuungskosten eines alleinerziehenden Betriebsratsmitglieds

Der Arbeitgeber muss im erforderlichen Umfang die Kosten erstatten, die einem alleinerziehenden Betriebsratsmitglied während einer mehrtägigen auswärtigen Betriebsratsstätigkeit durch die Fremdbetreuung seiner minderjährigen Kinder entstehen.

Nach § 40 Abs. 1 BetrVG trägt der Arbeitgeber die durch die Tätigkeit des Betriebsrats entstehenden Kosten. Dazu gehören auch die Aufwendungen, die einzelne Betriebsratsmitglieder zur Erfüllung ihrer Betriebsratsaufgaben für erforderlich halten dürfen, nicht aber sämtliche Kosten, die nur irgendwie durch die Betriebsratsstätigkeit veranlasst sind. Grundsätzlich nicht erstattungsfähig sind insbesondere Aufwendungen, die der persönlichen Lebensführung zuzuordnen sind. Vom Arbeitgeber zu tragen sind aber Kosten, die einem Betriebsratsmitglied dadurch entstehen, dass es die Betreuung seiner minderjährigen Kinder für Zeiten sicherstellen muss, in denen es außerhalb seiner persönlichen Arbeitszeit Betriebsratsaufgaben wahrzunehmen hat. Das ergibt die verfassungskonforme Auslegung des § 40 Abs. 1 BetrVG. Das Betriebsratsmitglied befindet sich in einem solchen Fall in einer Pflichtenkollision zwischen seinen betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben und der Pflicht zur elterlichen Personensorge. Nach Art. 6 Abs. 2 GG sind Pflege und Erziehung der Kinder nicht nur „das natürliche Recht der Eltern“, sondern auch „die zuvörderst ihnen obliegende Pflicht“. Dementsprechend darf dem Betriebsratsmitglied durch die gleichzeitige Erfüllung beider Pflichten kein Vermögensopfer entstehen.

Der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat daher - anders als zuvor das Landesarbeitsgericht - dem Antrag einer alleinerziehenden Mutter entsprochen, die von ihrem Arbeitgeber die Erstattung der Kosten verlangte, die ihr dadurch entstanden waren, dass sie als Betriebsratsmitglied zur Teilnahme an zwei Sitzungen des Gesamtbetriebsrats und an einer Betriebsräteversammlung insgesamt zehn Tage ortsabwesend war und während dieser Zeit für die Betreuung ihrer 11 und 12 Jahre alten Kinder fremde Hilfe in Anspruch nehmen musste. Dem Anspruch stand nicht entgegen, dass in dem Haushalt des Betriebsratsmitglieds noch eine volljährige berufstätige Tochter lebte, welche die Betreuung ihrer jün-

geren Geschwister abgelehnt hatte. Die Antragstellerin durfte die entstandenen Betreuungskosten von insgesamt 600,- Euro auch der Höhe nach für erforderlich halten.

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 23. Juni 2010 – 7 ABR 103/08 – Pressemitteilung 47/10

Aufhebung des Grundsatzes der Tarifeinheit – mehrere Tarifverträge in einem Betrieb

Der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat sich der vom Vierten Senat des Bundesarbeitsgerichts im Anfragebeschluss vom 27. Januar 2010 dargelegten Rechtsauffassung zur Tarifeinheit angeschlossen. Auch nach Auffassung des Zehnten Senats gelten die Rechtsnormen eines Tarifvertrags, die den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen ordnen, für Beschäftigte kraft Koalitionsmitgliedschaft nach § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG unmittelbar. Dies wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass für den Betrieb kraft Tarifbindung des Arbeitgebers (Verbandsmitgliedschaft oder eigener Abschluss des Tarifvertrags) mehr als ein Tarifvertrag Anwendung findet, wenn für den einzelnen Arbeitnehmer jeweils nur ein Tarifvertrag gilt (sog. Tarifpluralität). Es gibt keinen übergeordneten Grundsatz, dass für verschiedene Arbeitsverhältnisse derselben Art in einem Betrieb nur einheitliche Tarifregelungen zur Anwendung kommen können.

Bundesarbeitsgericht, Beschlüsse vom 23. Juni 2010 - 10 AS 2/10 - und - 10 AS 3/10 - Bundesarbeitsgericht, Beschlüsse vom 27. Januar 2010 - 4 AZR 537/08 (A) - und - 4 AZR 549/08 (A) – Aus der Pressemitteilung 46/10

Individualarbeitsrecht

Erschleichen der Entgeltfortzahlung, fristlose Kündigung, vorgetäuschte Erkrankung

Es kann einen wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung darstellen, wenn der Arbeitnehmer unter Vorlage eines Attests der Arbeit fern bleibt und sich Lohnfortzahlung gewähren lässt, obwohl es sich in Wahrheit nur um eine vorgetäuschte Erkrankung handelt.

Der Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ist erschüttert, wenn der Arbeitnehmer sich gegenüber seinem Vorgesetzten als "psychisch und physisch topfit, aber nicht für das St. V." bezeichnet.

Es ist dann Sache des Arbeitnehmers, im Einzelnen vorzutragen, welche Krankheiten vorge-



legen haben, welche gesundheitlichen Einschränkungen bestanden haben, welche Verhaltensmaßregeln der Arzt gegeben hat (BAG 26.8.1993 - 2 AZR 154/93). Hierfür reicht es nicht aus, wenn der Arbeitnehmer vorträgt, der Arzt habe das Weiterbestehen der Arbeitsunfähigkeit fachgerecht indiziert und attestiert.

Bei der Abgabe einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung hatte der Kläger auf Anfrage des Vorgesetzten, ob man Montag wieder mit ihm rechnen könne geäußert: "Wo denkst du hin, solange das hier nicht vernünftig läuft, hole ich mir erst noch mal einen gelben Schein. Bei diesem Zustand hier bin ich nach zwei Tagen wieder erschöpft. Mir geht es richtig gut, ich bin psychisch und physisch so fit wie noch nie, aber nicht für das St. D!" Daraufhin erhielt er die fristlose Kündigung.

Landesarbeitsgericht Hessen, aus dem Urteil vom 8. Februar 2010 - 16 Sa 890/09

Kündigung wegen zweiter Eheschließung unwirksam

Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf hat festgestellt, dass die Kündigung eines Abteilungsarztes (Chefarzt) eines Krankenhauses in kirchlicher Trägerschaft wegen dessen erneuter Eheschließung im konkreten Einzelfall unwirksam ist. Die Arbeitgeberin hatte das Arbeitsverhältnis aus diesem Grund am 30.03.2009 zum 30.09.2009 gekündigt. Der dem Arbeitsverhältnis zugrundeliegende Arbeitsvertrag bedingt die Einhaltung der katholischen Glaubens- und Sittenlehre.

Der Kläger und seine erste Ehefrau lebten seit dem Jahre 2005 getrennt. Nachdem diese erste Ehe im März 2008 weltlich geschieden worden war, schloss der Kläger im August 2008 standesamtlich seine zweite Ehe. Anfang 2009 leitete er betreffend die erste Ehe ein kirchliches, derzeit noch nicht abgeschlossenes Annulierungsverfahren ein. Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben.

Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf kam in der Berufungsverhandlung zu dem Ergebnis, dass das verfassungsrechtlich verbürgte Selbstbestimmungsrecht der katholischen Kirche durch die staatlichen Arbeitsgerichte zu achten ist. Die erneute Eheschließung ist danach an sich ein Pflichtverstoß und als Kündigungsgrund geeignet. Zugleich müssen die Gerichte im Kündigungsschutzverfahren grundlegende staatliche Rechtssätze beachten. Die erkennende Kammer sah den Gleichbehandlungsgrundsatz als verletzt an, weil das Krankenhaus mit protestantischen und katholischen Mitarbeitern gleiche Arbeitsverträge abgeschlossen hatte. Bei protestantischen

Mitarbeitern griff sie bei einer erneuten Eheschließung aber nicht zum Mittel der Kündigung. Zudem kam die Kammer nach der Beweisaufnahme zu dem Ergebnis, dass die Arbeitgeberin bereits seit 2006 von dem eheähnlichen Verhältnis des Arztes wusste und keine arbeitsrechtlichen Maßnahmen ergriff. Nach dem Arbeitsvertrag war bereits dies ein Pflichtverstoß. Es ist unverhältnismäßig, wenn das Krankenhaus bei längerer Kenntnis von der eheähnlichen Gemeinschaft im Falle der erneuten Heirat des Arztes sofort zum Mittel der Kündigung greift.

Das Landesarbeitsgericht hat die Revision zum Bundesarbeitsgericht zugelassen.

Landesarbeitsgericht Düsseldorf, 5 Sa 996/09, Urteil vom 1. Juli 2010 – Aus der Pressemitteilung 17/10

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
www.brbgruppe.de