

Nr. 03 / März 2011

## ***Newsletter-Arbeitsrecht***

### **In dieser Ausgabe:**

Urlaubsende zum 1. April .....	2
Kettenbefristung: durch sachlichen Grund gerechtfertigt .....	2
Kündigung wegen Verletzung des Arbeitgeber-Integritätsinteresses .....	2
Stichtagsregelung für Altersteilzeit rechtmäßig.....	3
Arbeitsvertrag mit monatlicher Durchschnittsarbeitszeit unzulässig .....	3
Arge hat Anspruch gegenüber Arbeitgeber bei Lohndumping .....	4
Rückzahlung von überzahltem Lohn .....	4
Altersdiskriminierung bei gestaffelten Urlaubsansprüchen .....	4
Gesetz differenziert zwischen Behinderung und Schwerbehinderung .....	5
Missbräuchliche Stellenkürzung bei fehlender betrieblicher Notwendigkeit.....	5
Detektivkosten: nur bei Erforderlichkeit erstattet .....	6
Streit um die Friedenspflicht .....	6
Fristlose Kündigung nach verbaler Auseinandersetzung.....	6
Schmerzensgeld nach permanenten Videoaufnahmen am Arbeitsplatz .....	7
Veranstaltungen .....	7
„FIT FÜR ... meine Büroorganisation“ .....	7

## **Urlaubsende zum 1. April**

Kein Aprilscherz: Zum 1. April läuft die gesetzliche Frist ab, bis zu der Arbeitnehmer den Resturlaub des Vorjahres genommen haben müssen. Grundsätzlich muss der Urlaub bis zum 31. Dezember des jeweiligen Urlaubsjahres aufgebraucht sein. In Ausnahmefällen kann diese Frist um drei Monate bis zum 31. März verlängert werden. Damit verfällt zum 1. April der eventuell bestehende Resturlaubsanspruch, dessen Höhe nach dem Gesetz 24 Werktagen umfasst. Entgegen dieser gesetzlichen Regelung hat der Europäische Gerichtshof entschieden, dass diese Endfrist dann nicht gilt, wenn der Arbeitnehmer seinen Resturlaubsanspruch krankheitsbedingt nicht antreten konnte. Es steht ihm dann ein Urlaubsabgeltungsanspruch zu. Dies gilt selbst dann, wenn wegen Arbeitsunfähigkeit bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Urlaub überhaupt nicht genommen werden konnte. Nur dann, wenn der Arbeitnehmer tatsächlich die Möglichkeit gehabt hätte, seinen Urlaub zu nehmen, verfällt der Anspruch. Zurzeit ist beim Europäischen Gerichtshof die Klage anhängig, für wie viele Jahre der durchgängigen Arbeitsunfähigkeit ein Abgeltungsanspruch „angespart“ werden kann. Es ist im Verlaufe des Jahres 2011 mit einer Entscheidung zu rechnen. Die Abgeltung des Urlaubsanspruchs berechnet sich dann so, als ob der Mitarbeiter den Urlaub während der Dauer seines Arbeitsverhältnisses genommen hätte. Es wird also sein reguläres Gehalt, das er normalerweise während des Urlaubs erhalten hätte, für die Berechnung zugrunde gelegt. Weitere Informationen zu diesem Thema können Sie dem Infoblatt A13 unter der Kennzahl 67 der Homepage der IHK Saarland [www.saarland.ihk.de](http://www.saarland.ihk.de) entnehmen.

## **Kettenbefristung: durch sachlichen Grund gerechtfertigt**

Vereinbart ein Arbeitgeber mit einem Arbeitnehmer mehrfach Befristungen, kann das bei Vorliegen eines sachlichen Grundes gerechtfertigt sein. Das hat das Arbeitsgericht Düsseldorf im Fall einer Lehrerin im Fach Hauswirtschaft entschieden, die in unterschiedlichem Umfang an verschiedenen Schulen bei unterschiedlichen Bezirksregierungen von 2001 bis 2010 jeweils kurzfristig befristet beschäftigt war. Die Befristungen waren jeweils mit Vertretungen für Elternzeit, Erkrankung, Wiedereingliederung, Mutterschutz oder ein Vertretungskonzept begründet. Die Lehrerin machte geltend, es habe sich um eine unzulässige Kettenbefristung gehandelt, weil Dauerververtretungsbedarf bestehe. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass bei mehreren aufeinander folgenden Befristungen grundsätzlich nur der letzte Vertrag der Befristungskontrolle unterliege. Diese Befristung sei vorliegend wirksam, weil sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt sei. Befristungsgrund sei, dass der Arbeitgeber zu dem verhinderten Arbeitnehmer bereits in einem Vertragsverhältnis stehe und mit dessen Rückkehr rechne, sodass nur ein zeitlich begrenztes Bedürfnis bestehe. Der Sachgrund der Vertretung setzt nicht voraus, dass der befristet Eingestellte die Aufgaben der vorübergehend ausgefallenen Kraft erledige, denn Versetzungs- und Umsetzungsbefugnisse des Arbeitgebers blieben unberührt. Notwendig sei allerdings ein Kausalzusammenhang zwischen dem zeitweiligen Ausfall und der Einstellung des Vertreters. Die Befristung verstoße auch nicht gegen das Verbot der mittelbaren Diskriminierung weiblicher Arbeitnehmer. Die häufigere Betroffenheit von Frauen sei durch ein rechtmäßiges Ziel gerechtfertigt. Denn die Regelungen des Mutterschutzes und der Elternzeit schützten vor allem Frauen vor dem Arbeitsplatzverlust und sicherten ihr Rückkehrrecht. (Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 3. November 2010; Az.: 4 Ca 5638/10)

## **Kündigung wegen Verletzung des Arbeitgeber-Integritätsinteresses**

Verletzt ein Arbeitnehmer durch sein außerdienstliches Verhalten das Integritätsinteresse seines Arbeitgebers erheblich, kann das eine Kündigung rechtfertigen. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines bei einer Stadt beschäftigten Straßenbauarbeiters entschieden, der wegen gemeinschaftlicher Zuhälterei und Körperverletzung verurteilt wurde. Im Strafprozess hatte der Arbeitnehmer als Motiv für seine kriminelle Geldbeschaffung die geringe Vergütung in seinem Arbeitsverhältnis geltend gemacht, worüber auch die Presse berichtete. Der Arbeitgeber sprach

darauf hin eine fristgemäße Kündigung aus. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass die Kündigung sozial gerechtfertigt und durch das Verhalten des Arbeitnehmers bedingt sei. Auch eine erhebliche Verletzung von vertraglichen Nebenpflichten könne eine verhaltensbedingte Kündigung rechtfertigen. Der Arbeitnehmer habe seine Rücksichtnahmepflicht auf die Interessen des Arbeitgebers verletzt und einen Zusammenhang der Tat mit dem Arbeitsverhältnis begründet, indem er eine Verbindung zwischen seiner angeblich zu geringen Vergütung und dem Tatmotiv hergestellt habe. Damit habe er den Arbeitgeber für seine Straftaten quasi mitverantwortlich gemacht und dessen Integritätsinteresse erheblich verletzt. Aufgrund der Schwere der Pflichtverletzung sei eine vorherige Abmahnung entbehrlich gewesen.  
(Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 28. Oktober 2010; Az.: 2 AZR 293/09)

### **Stichtagsregelung für Altersteilzeit rechtmäßig**

Ermöglicht ein Arbeitgeber auf der Grundlage einer Altersteilzeitregelung Altersteilzeitverträge, verstößt er nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, wenn er diese Möglichkeit ab einem Stichtag beendet. Das hat das Landesarbeitsgericht München im Fall eines Arbeitnehmers im öffentlichen Dienst entschieden, der bei seinem Arbeitgeber Altersteilzeit im Blockmodell beantragte. Der Arbeitgeber lehnte den Antrag unter Berufung auf die Wirtschaftskrise und das Überschreiten der Überforderungsgrenze von fünf Prozent ab. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass kein Anspruch auf Altersteilzeit nach dem Tarifvertrag (§ 2 Tarifvertrag Altersteilzeit) bestehe, weil bereits mehr als fünf Prozent der Arbeitnehmer des Betriebs Altersteilzeit in Anspruch genommen hätten. Auch aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz lasse sich der Anspruch nicht herleiten. Zwar gebiete dieser, Arbeitnehmer, die sich in vergleichbarer Lage befinden, bei Anwendung selbst geschaffener Regelungen gleich zu behandeln. Dadurch seien willkürliche Schlechterbehandlungen oder sachfremde Bildung von Vergleichsgruppen unzulässig. Aber Stichtagsregelungen seien grundsätzlich zulässig. Vorliegend habe der Arbeitgeber seine Entscheidung auch konsequent umgesetzt und ab dem Stoppzeitpunkt alle entsprechenden Anträge abgelehnt.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 3. November 2010; Az.: 5 Sa 1021/09)

### **Arbeitsvertrag mit monatlicher Durchschnittsarbeitszeit unzulässig**

Eine vom Arbeitgeber mit einem Arbeitnehmer in einem Arbeitsvertrag vereinbarte monatliche Durchschnittsarbeitszeit ist unwirksam. Das hat das Landesarbeitsgericht Köln im Fall eines Fluggastkontrollieurs entschieden, dessen Arbeitgeber mit ihm eine monatliche Durchschnittsarbeitszeit von 150 Stunden vereinbart hatte. Tatsächlich ergaben sich unterschiedliche Arbeitszeiten, die teilweise unter, teilweise über dieser Marke lagen. Nach einigen Jahren forderte der Arbeitnehmer eine regelmäßige Beschäftigung von 175 Stunden monatlich. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass die Vereinbarung einer Durchschnittsarbeitszeit von 150 Stunden unwirksam sei, weil sie den Arbeitnehmer unangemessen benachteilige. Denn damit werde das typische wirtschaftliche Arbeitgeberrisiko, den Arbeitnehmer nicht beschäftigen zu können, auf den Arbeitnehmer verlagert. Gesetzlich sei der Arbeitgeber verpflichtet, in einem solchen Fall Entgeltfortzahlung zu leisten. Mit einer Durchschnittsarbeitszeit könne der Arbeitnehmer nicht mit einer gesicherten Einkommensgrundlage rechnen. Zudem könne er wegen einer fehlenden Angabe zum Ausgleichszeitraum keinen Annahmeverzug wegen zu geringen Arbeitsvolumens durchsetzen. Vorliegend gelte an Stelle der unwirksamen Arbeitszeitvereinbarung die monatliche Mindestarbeitszeit von 160 Stunden des allgemeinverbindlichen Manteltarifvertrags des Wach- und Sicherheitsgewerbes NRW.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 21. Juni 2010; Az.: 5 Sa 1353/09)

### **Arge hat Anspruch gegenüber Arbeitgeber bei Lohndumping**

Zahlt ein Arbeitgeber an Arbeitnehmer Dumpinglöhne und muss die Arge daher Aufstockleistungen an die Arbeitnehmer zahlen, kann die Arge vom Arbeitgeber die Differenz zwischen sittenwidrig gezahltem und ortsüblichem Lohn verlangen. Das hat das Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern im Fall eines Inhabers einer Pizzeria in Stralsund entschieden, der seinen Arbeitnehmern Stundenlöhne zwischen 1,76 und 2,67 Euro gezahlt hatte. Die Arge musste den Arbeitnehmern daher Aufstockleistungen zahlen und forderte anschließend vom Arbeitgeber hierfür Ersatz in Höhe von 11.000 Euro. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass die gezahlten Löhne um mehr als die Hälfte unter dem ortsüblichen Lohnniveau gelegen hätten. Sittenwidrigkeit bestehe nach höchstrichterlicher Rechtsprechung, wenn weniger als zwei Drittel des ortsüblichen Lohns gezahlt werde. Daher könne die Arge die Differenz zwischen dem sittenwidrigen und dem ortsüblichen Lohn vom Arbeitgeber verlangen. Allerdings gelte das nicht für die Freibeträge in Höhe von mindestens 100 Euro pro Monat. Diese könnten nur von den Arbeitnehmern persönlich eingefordert werden.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpommern vom 2. November 2010; Az.: 5 Sa 91/10)

### **Rückzahlung von überzahltem Lohn**

Zahlt ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer versehentlich zuviel Vergütung und wehrt sich der Arbeitnehmer gegenüber dem Anspruch auf Rückzahlung überzahlter Vergütung mit Verweis auf eine tarifliche Ausschlussfrist, kann der Arbeitgeber den Einwand des Rechtsmissbrauchs entgegenhalten. Dies geht dann, wenn der Arbeitnehmer in Kenntnis des Irrtums des Arbeitgebers diesem Informationen vorenthält, die die Einhaltung der Ausschlussfrist verhindern. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall einer Angestellten im bayrischen Landesdienst entschieden, die während eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses wegen fehlender Mitteilung gegenüber dem Landesamt für Finanzen weiterhin fünf Jahre die Vollzeitvergütung erhielt. Gegenüber der Rückforderung des Arbeitgebers über 41.237 Euro berief sich die Angestellte auf eine tarifliche Ausschlussfrist. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass die Berufung auf die Ausschlussfrist rechtsmissbräuchlich sei, wenn der Arbeitnehmer in Kenntnis des Irrtums des Arbeitgebers ihm Informationen vorenthalte, die ihm eine rechtzeitige Geltendmachung des Anspruchs möglich gemacht hätten. Vorliegend habe die Gehaltsabrechnung als Erläuterung den unzutreffenden Hinweis enthalten, dass eine Vollzeitbeschäftigung vorliege. Diesen Irrtum habe die Angestellte nicht aufgeklärt. Allerdings setze die Berücksichtigung des Rechtsmissbrauchs voraus, dass das pflichtwidrige Unterlassen des Arbeitnehmers für das Unterlassen des Arbeitgebers kausal gewesen sei. Daher sei der Einwand des Rechtsmissbrauchs nur solange möglich, wie der Arbeitgeber aufgrund des missbräuchlichen Verhaltens von der Einhaltung der Ausschlussfrist abgehalten sei. Der Arbeitgeber müsse nach Kenntnis von der Überzahlung den Anspruch nach Umständen des Falles sowie von Treu und Glauben ohne schuldhaftes Zögern geltend machen. Zur näheren Sachaufklärung und Entscheidung wurde der Prozess an die Vorinstanz zurück verwiesen.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 13. Oktober 2010; Az.: 5 AZR 648/09)

### **Altersdiskriminierung bei gestaffelten Urlaubsansprüchen**

Sieht ein Tarifvertrag vor, dass Arbeitnehmer Urlaubsansprüche gestaffelt nach ihrem Lebensalter erhalten, kann darin ein Verstoß gegen das Verbot der Altersdiskriminierung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) liegen. Das hat das Landesarbeitsgericht Düsseldorf im Fall einer vierundzwanzigjährigen Einzelhandelskauffrau bei einer Einzelhandelskette entschieden, der nach dem Manteltarifvertrag des Einzelhandels in NRW 30 Urlaubstage zustanden. Die Regelung sah bis zum vollendeten 20. Lebensjahr 30 Urlaubstage, ab dem 20. Lebensjahr 32, ab dem 23. Lebensjahr 34 und ab dem 30. Lebensjahr 36 Urlaubstage vor. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass in dieser Regelung eine Altersdiskriminie-

rung liege, die nicht gerechtfertigt sei. Es gebe kein legitimes Ziel der darin liegenden Ungleichbehandlung, das in dem Tarifvertrag seinen Anklang gefunden habe. Da die Arbeitnehmerin durch die Regelung diskriminiert werde, könne sie 36 Urlaubstage beanspruchen. Diese Angleichung des Anspruchs nach oben sei geboten, um dem Grundsatz der effektiven Durchsetzung von EU-Rechtsvorgaben zur Geltung zu verhelfen.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 18. Januar 2011; Az.: 8 Sa 1274/10)

### **Gesetz differenziert zwischen Behinderung und Schwerbehinderung**

Ist ein Arbeitnehmer behindert, weist aber keinen Grad der Behinderung von mindestens 50 auf oder ist einem Behinderten gleichgestellt, kann er sich nicht auf die Schutzvorschriften des Sozialgesetzbuchs (SGB IX) berufen. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall einer Gesundheitskauffrau entschieden, die sich erfolglos auf eine Stelle als Chefarztsekretärin beworben hatte. Die Stelle wurde anderweitig besetzt, ohne dass die Schutzbestimmungen nach SGB IX beachtet und die Bewerberin zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen wurde. Daher machte sie Entschädigungsansprüche geltend. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass die Bewerberin die persönlichen Voraussetzungen für die Anwendung der Schutzvorschriften des SGB IX nicht erfülle, weil sie lediglich einen Behinderungsgrad von 40 aufweise und auch nicht in einem förmlichen Verfahren einem Schwerbehinderten gleichgestellt sei. Daher könne sie sich lediglich auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) berufen, für dessen Verletzung vorliegend aber keine Tatsachen vorgetragen seien. Für eine analoge Anwendung der Schutzbestimmungen des SGB IX auf nicht schwerbehinderte Menschen sei nach dem Inkrafttreten des AGG kein Raum mehr.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 27. Januar 2011; Az.: 8 AZR 580/09)

### **Missbräuchliche Stellenkürzung bei fehlender betrieblicher Notwendigkeit**

Spricht ein Arbeitgeber eine betriebsbedingte Kündigung aufgrund einer Unternehmensentscheidung aus, kann diese Kündigung missbräuchlich sein. Dies gilt dann, wenn das alleinige Ziel sämtlicher Maßnahmen darin liegt, eine bestimmte Stelle entfallen zu lassen und eine betriebsbedingte Kündigung herbeizuführen, ohne dass damit ein betriebswirtschaftlicher Erfolg erreicht wird. Das hat das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg im Fall eines als Vice President Sales beschäftigten Arbeitnehmers in einem IT-Unternehmen entschieden, dessen Stelle durch eine unternehmerische Entscheidung entfiel und der daher aus betriebsbedingten Gründen eine ordentlichen Kündigung erhielt. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass eine Kündigung insbesondere dann aus betrieblichen Gründen gerechtfertigt sei, wenn sich der Arbeitgeber zu einer Organisationsmaßnahme entschließe, bei deren Umsetzung das Bedürfnis für die Weiterbeschäftigung bestimmter Arbeitnehmer entfalle. Wenn eine solche unternehmerische Maßnahme getroffen worden sei, unterliege sie nicht der Überprüfung hinsichtlich ihrer sachlichen Rechtfertigung oder Zweckmäßigkeit, sondern nur ob sie offenbar unsachlich, unvernünftig oder willkürlich sei. Vorliegend habe sich die vom Arbeitgeber als Begründung genannte Straffung der Vertriebsorganisation ausschließlich auf den Wegfall dieser einen Stelle bezogen. Es zeige sich weder auf der Ursachenebene noch bei der Umsetzung noch hinsichtlich des betriebswirtschaftlichen Erfolgs eine nachvollziehbare Schlüssigkeit der unternehmerischen Entscheidung. Alles laufe nur auf die Streichung dieser einen Stelle hinaus und auf die damit verbundene Kündigung. Sie erweise sich damit als sozial ungerechtfertigt und unwirksam.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 25. November 2010; Az.: 2 Sa 707/10)

### **Detektivkosten: nur bei Erforderlichkeit erstattet**

Schaltet ein Arbeitgeber aufgrund eines konkreten Verdachts auf Konkurrententätigkeit eines Arbeitnehmers einen Detektiv zur Überwachung ein, kann er vom Arbeitnehmer nur dann Kosten ersetzt verlangen, wenn der Arbeitnehmer einer vorsätzlichen Vertragspflichtverletzung überführt wird. Zudem ist Voraussetzung, dass die ergriffenen Überwachungsmaßnahmen nicht nur zweckmäßig sondern auch erforderlich waren. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Niederlassungsleiters eines Zeitarbeitsunternehmens entschieden. Der Niederlassungsleiter beabsichtigte, sich selbständig zu machen und verhandelte mit dem Arbeitgeber über eine Vertragsbeendigung. Aufgrund von Ermittlungen einer Detektei war erwiesen, dass der Arbeitnehmer bereits zuvor unerlaubte Konkurrententätigkeit aufgenommen hatte. Der Arbeitgeber verlangte von seinem ehemaligen Arbeitnehmer Detektivkosten in Höhe von 40.301 Euro zuzüglich Umsatzsteuer. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass die Kosten der Einschaltung einer Detektei nur dann vom Arbeitnehmer erstattet werden müssten, wenn zuvor ein konkreter Verdacht bestanden habe und eine vorsätzliche Vertragsverletzung ermittelt werde. Andernfalls handele es sich um Vorsorgekosten, die üblicherweise vom Arbeitgeber zu tragen seien. Vorliegend hätten bei der Erstbeauftragung der Detektei noch keine konkreten Verdachtsmomente vorgelegen. Und zum Zeitpunkt der zweiten Beauftragung der Detektei habe die Konkurrententätigkeit bereits festgestanden. Eine Überwachung habe zu diesem Zeitpunkt keinen Beitrag zu einer Beseitigung der Vertragsstörung oder zur Schadensverhütung mehr leisten können. Daher stehe dem Arbeitgeber kein Erstattungsanspruch zu.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 28. Oktober 2010; Az.: 8 AZR 547/09)

### **Streit um die Friedenspflicht**

Verstößt ein Betriebsrat gegen die Friedenspflicht und das Neutralitätsgebot im Arbeitskampf, ergibt sich daraus kein Unterlassungsanspruch des Arbeitgebers gegenüber dem Betriebsrat. Das hat das Landesarbeitsgericht Düsseldorf im Fall eines Betriebsrats in einem Logistikunternehmen entschieden, der mit mehreren Rundschreiben durch einseitige Äußerungen über einen gewerkschaftlichen Streik und den Arbeitgeber gegen die Friedenspflicht und das Neutralitätsgebot des Betriebsverfassungsgesetzes (vgl. § 74 Abs. 2 BetrVG) verstoßen hatte. Der Arbeitgeber klagte daher gegen den Betriebsrat auf Unterlassung, hilfsweise auf Feststellung der Rechtswidrigkeit dieser Äußerungen während laufender Arbeitskämpfe. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass sich der Betriebsrat als Organ jeder Tätigkeit im Arbeitskampf zu enthalten habe. Dagegen habe der Betriebsrat mit einer Danksagung an die Mitarbeiter wegen der Streikunterstützung und durch ein Informationsangebot zu einer bevorstehenden Urabstimmung verstoßen. Aus Verstößen gegen die Friedenspflicht folge aber für den Arbeitgeber kein Unterlassungsanspruch. Dieser ergebe auch vollstreckungsrechtlich keinen Sinn, weil der Betriebsrat vermögenslos sei und eine Vollstreckung von Ordnungsgeld ins Leere gehe. Derartige Pflichtverletzungen begründeten für den Arbeitgeber allerdings das Recht, die Auflösung des Betriebsrats zu verlangen (vgl. § 23 Abs. 1 BetrVG).

(Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 14. Dezember 2010; Az.: 17 TaBV 12/10)

### **Fristlose Kündigung nach verbaler Auseinandersetzung**

Spricht ein Arbeitgeber verbale Beleidigungen aus, kann er sich gegenüber einer deutlichen Reaktion des Arbeitnehmers nicht darauf berufen, dadurch sei seine Autorität als Vorgesetzter angezweifelt worden. Das hat das Landesarbeitsgericht Köln im Fall eines Dachdeckergesellen entschieden, der eine Auseinandersetzung mit dem Juniorgeschaftsführer des Dachdeckerbetriebs hatte. Nachdem die Ehefrau des Gesellen wegen veruntreuter Lohnpfändungen bei der Steuerberaterin des Arbeitgebers angerufen hatte und die Steuerberaterin die Ehefrau des Gesellen als asozial bezeichnet hatte, wiederholte der Vorgesetzte den Vorwurf und forderte den Gesellen auf, solche Anrufe zukünftig zu unterbinden. Der Geselle äußerte darauf lautstark: „Pass bloß auf, was Du sagst. Pass bloß auf, Junge!“ Der Arbeitgeber nahm das zum Anlass für

eine fristlose Kündigung wegen einer Abwertung und Autoritätsabsprechung gegenüber dem Juniorchef. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass ein ausreichender Kündigungsgrund nicht vorliege. Der Vorgesetzte habe sich im Vorfeld offensichtlich rechtswidrig verhalten, weil er zur Pfändung anstehende Beträge vom Lohn abgezogen, aber nicht an die Gläubiger weitergeleitet habe. Dieses strafrechtlich relevante Verhalten bilde den Grund für die Auseinandersetzung, in deren Folge die Ehefrau des Arbeitnehmers beleidigt worden sei. Daher könne nicht beanstandet werden, dass der Arbeitnehmer unmissverständlich verdeutlicht habe, dass er eine weitere Verbreitung solcher Beleidigungen nicht dulde. Zudem beruhe die Autorität von Führungspersonen auf korrektem und rechtmäßigem Verhalten im Betrieb. Damit seien das Veruntreuen von Pfändungsfreibeträgen und Beleidigungen nicht vereinbar. Durch sein Verhalten habe sich der Juniorchef seiner Autorität selbst beraubt, sodass diese nicht mehr habe herabgesetzt werden können.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 30. Dezember 2010; Az.: 5 Sa 825/10)

### **Schmerzensgeld nach permanenten Videoaufnahmen am Arbeitsplatz**

Lässt ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer auf seinem Arbeitsplatz dauerhaft mit einer Videokamera filmen oder setzt ihn einer entsprechenden dauerhaften Befürchtung aus, kann daraus ein Schmerzensgeldanspruch resultieren. Das hat das Landesarbeitsgericht Hessen im Fall einer kaufmännischen Angestellten in einem bundesweit tätigen Unternehmen entschieden. Der Arbeitgeber hatte gegenüber dem Büroeingang eine Videokamera anbringen lassen, die auf den Eingangsbereich, aber im Vordergrund auch auf den Arbeitsplatz der Arbeitnehmerin gerichtet war. Nachdem die Arbeitnehmerin und eine Kollegin einige Monate später die Kamera mit einem Tuch verhängt hatten, wurden sie von der Arbeit freigestellt. Die Arbeitnehmerin verlangt von ihrem ehemaligen Arbeitgeber Schadensersatz wegen Persönlichkeitsverletzung. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsplatz dauerhaft von einer Videokamera gefilmt werde oder der aufgrund einer Kamerainstallation dauerhaft damit rechnen muss, einen Schmerzensgeldanspruch habe. Die permanente Filmaufzeichnung am Arbeitsplatz führe zu einem Überwachungs- und Anpassungsdruck, der eine Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts darstelle. Diese könne einen Anspruch auf Geldentschädigung rechtfertigen, wenn die Verletzung schwerwiegend sei und die Beeinträchtigung nach der Art ihrer Verletzung nicht in anderer Weise durch Genugtuung, Unterlassung, Gegendarstellung oder Widerruf befriedigend ausgleichbar sei. Die Zubilligung einer Geldentschädigung beruhe auf dem Gedanken, dass ohne derartigen Anspruch Verletzungen von Würde und Ehre häufig sanktionslos blieben und der Persönlichkeitsrechtsschutz verkümmere. Daher stünden bei dieser Entschädigung Genugtuung und Prävention im Vordergrund. Vorliegend sei eine Entschädigung in Höhe von 7.000 Euro angemessen.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts Hessen vom 25. Oktober 2010; Az.: 7 Sa 1586/09)

## **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](mailto: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](mailto: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](mailto:heike.closs@saarland.ihk.de)