

Nr. 1 / Februar 2007

Newsletter-Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

Kündigung nach Selbstbeurlaubung	2
Betriebsinteresse bei der Sozialauswahl	2
Grenzen des Arbeitgeberdirektionsrechts	2
Sozialauswahl bei betriebsbedingter Kündigung	3
Kündigung eines Lehrlings außerhalb der Probezeit	3
Fristlose Kündigung nach Arbeitszeitbetrug	4
Altersvorsorge Selbstständiger künftig besser geschützt	4
Angemessene Ausbildungsvergütung bei öffentlicher Förderung.....	5
Berufsausbildungsvertrag als Scheingeschäft ist unwirksam	5

Kündigung nach Selbstbeurlaubung

Tritt ein Arbeitnehmer eigenmächtig Urlaub an, so kann dies eine ordentliche Kündigung rechtfertigen. Eine außerordentliche Kündigung kommt nur dann in Betracht, wenn Wiederholungsgefahr während der Kündigungsfrist besteht. Das hat das Landesarbeitsgericht Niedersachsen im Fall eines Kraftfahrers in einem Tiefbau- und Transportunternehmen entschieden, der nach Nichtgewährung des gewünschten Urlaubs eigenmächtig seinen Urlaub angetreten hatte. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass nicht zu erwarten sei, dass sich ein vergleichbarer Sachverhalt in dem Zeitraum der Kündigungsfrist wiederhole. Daher sei dem Arbeitgeber zuzumuten, das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der Kündigungsfrist fortzusetzen. Die ordentliche Kündigung sei dagegen rechtmäßig, weil eine erhebliche Arbeitsvertragsverletzung vorliege. Die ordentliche Kündigung sei auch ein ausreichendes Zeichen des Arbeitgebers zur Aufrechterhaltung der betrieblichen Ordnung bei dieser erheblichen Pflichtverletzung eines Arbeitnehmers.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 29. September 2006; Az.: 16 Sa 490/06).

Betriebsinteresse bei der Sozialauswahl

Nimmt ein Arbeitgeber bei Kündigungen eine Auswahl nach sozialen Gesichtspunkten vor, können berechnete betriebliche Interessen der Einbeziehung eines Arbeitnehmers in die Sozialauswahl entgegenstehen. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall einer Kommune entschieden, die nach teilweiser Auslagerung von Reinigungsarbeiten mehreren Reinigungskräften gekündigt hatte. Eine Arbeitnehmerin hielt die Sozialauswahl für fehlerhaft, weil eine Arbeitnehmerin, die Mitglied in der Freiwilligen Feuerwehr war, nicht in die Sozialauswahl einbezogen worden war. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass ein berechtigtes Interesse für die Weiterbeschäftigung bei einer Gemeinde, die gesetzlich zum Brandschutz verpflichtet sei, die jederzeitige Einsatzbereitschaft des Arbeitnehmers in der Freiwilligen Feuerwehr sein könne. Die Kommune ohne Berufsfeuerwehr habe angesichts gesunkener Mitgliederzahlen in der Freiwilligen Feuerwehr ein besonderes Interesse, die jederzeitige Einsatzbereitschaft sicherzustellen. Die besondere gesetzliche Verpflichtung zur Sicherstellung des Brandschutzes stehe vorliegend der Einbeziehung der betreffenden Arbeitnehmerin in die Sozialauswahl entgegen.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 7. Dezember 2006; Az.: 2 AZR 748/05).

Grenzen des Arbeitgeberdirektionsrechts

Darf ein Arbeitgeber aufgrund einer arbeitsvertraglichen Klausel einem Arbeitnehmer eine andere seiner Vorbildung und seinen Fähigkeiten entsprechende Arbeit zuweisen, rechtfertigt das nicht die Zuweisung von Tätigkeiten, die dahinter zurückbleiben und nicht gleichwertig sind. Das hat das Landesarbeitsgericht Köln im Fall eines Fachreferenten für Qualitätszirkel entschieden, dem der Arbeitgeber stattdessen die Tätigkeit als

Pharmaberater im medizinisch-wissenschaftlichen Außendienst zugewiesen hatte. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass die neue Tätigkeit den Arbeitnehmer nicht über-, aber auch nicht unterfordern dürfe und mit der vereinbarten Tätigkeit gleichwertig sein müsse. Die Zuweisung einer Tätigkeit, die diesem Niveau nicht entspreche, beinhalte eine Änderung der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen, die nur über eine Änderungskündigung möglich sei. Die Frage der Gleichwertigkeit beurteile sich nicht nur nach der Tätigkeit sondern auch nach den betrieblichen Rahmenbedingungen, wozu auch die Betriebshierarchie und Vorgesetztenfunktionen gehörten.

Vorliegend sei der Arbeitnehmer gegenüber seiner bisherigen Stellung in der Betriebs-hierarchie und auch in seinem beruflich bedingten sozialen Ansehen erheblich herabgestuft worden. Denn er erhalte jetzt Weisungen von Regionalleitern, denen gegenüber er zuvor weisungsberechtigt gewesen sei.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 22. Dezember 2006; Az.: 7 Sa 839/04).

Sozialauswahl bei betriebsbedingter Kündigung

Erarbeitet ein Arbeitgeber ein Punkteschema für die soziale Auswahl von betriebsbedingten Kündigungen, stellt dies auch dann eine mitbestimmungspflichtige Auswahlrichtlinie (Paragraph 95 Abs. 1 BetrVG) dar, wenn sie nicht generell auf alle künftigen betriebsbedingten Kündigungen Anwendung finden soll sondern nur auf konkret bevorstehende Kündigungen. Allerdings führt ein Mitbestimmungsverstoß allein noch nicht zur Unwirksamkeit einer unter Anwendung der Auswahlrichtlinie ausgesprochenen Kündigung. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall einer Erzieherin entschieden, der aufgrund einer von einer Stadt erstellten Auswahlrichtlinie gekündigt worden war. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass die Folge des Mitbestimmungsverstoßes darin liege, dass die Personalvertretung gegenüber dem Arbeitgeber die Beseitigung des mitbestimmungswidrigen Verhaltens durchsetzen könne. Die Unwirksamkeit der Kündigung folge daraus nicht. Entscheidend sei, ob die ausgesprochene Kündigung sozial gerechtfertigt sei. Das Beschäftigungsbedürfnis sei entfallen und der Arbeitgeber habe sich an die erarbeitete Punktetabelle gehalten.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 6. Juli 2006; Az.: 2 AZR 443/05).

Kündigung eines Lehrlings außerhalb der Probezeit

Erbringt ein Lehrling in der Berufsausbildung schlechte Leistungen in der Berufsschule, darf der Arbeitgeber dies nur dann zum Anlass für eine Kündigung außerhalb der Probezeit nehmen, wenn die Fortsetzung des Ausbildungsverhältnisses nicht mehr zumutbar ist. In jedem Fall setzt dies eine wirksame Abmahnung voraus. Das hat das Arbeitsgericht Essen im Fall eines Maurerlehrlings entschieden, dem der Arbeitgeber wegen mangelhafter Leistungen in der Zwischenprüfung ein Jahr vor dem Ende der Lehrzeit fristlos gekündigt hatte. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass eine Kündigung keinen Sanktionscharakter habe sondern zukunftsbezogen sei. Als wichtiger

Grund für eine fristlose Kündigung könne in Betracht kommen, dass die in der Zwischenprüfung gezeigten Ausbildungslücken das Bestehen der späteren Abschlussprüfung ausschließen würden. Dafür sei aber der Auszubildende vollständig darlegungs- und beweispflichtig. Bezüglich der mangelhaften Leistungen des Lehrlings habe der Arbeitgeber zwar eine Abmahnung ausgesprochen, diese habe aber den Anforderungen, die von der Rechtsprechung gestellt werden, nicht entsprochen. Denn es sei für den Wiederholungsfall keine schärfere arbeitsrechtliche Sanktion in Aussicht gestellt worden. Zudem sei eine weitere Rüge erst nach der vom Lehrling zu erbringenden Zwischenprüfungsleistung ergangen, sodass insoweit für den Lehrling keine Möglichkeit zur Besserung des Leistungsverhaltens bestanden habe.

(Urteil des Arbeitsgerichts Essen vom 27. September 2006; Az.: 2 Ca 2427/05).

Fristlose Kündigung nach Arbeitszeitbetrug

Verlässt ein Arbeitnehmer wiederholt pflichtwidrig während der Arbeitszeit seinen Arbeitsplatz, ohne die Zeiterfassungsanlage zu betätigen, so kann dies eine fristlose Kündigung rechtfertigen. Das hat das Arbeitsgericht Frankfurt/Main im Fall eines Computerspezialisten bei einem Datenverarbeitungsunternehmen entschieden, der an einem Tag für drei Stunden während der Arbeitszeit zum Finanzamt gefahren war, um seine Steuererklärung abzugeben und am Folgetag mit einer Kollegen anderthalb Stunden in der Kantine ein Privatgespräch geführt hatte, jeweils ohne die Zeiterfassungsanlage zu betätigen. Die vom Arbeitgeber darauf ausgesprochene fristlose Kündigung hielt er für nicht gerechtfertigt, weil nach seiner Ansicht eine vorherige Abmahnung erforderlich gewesen wäre. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass das Verhalten des Arbeitnehmers eine wiederholte pflichtwidrige Manipulation der Zeiterfassung darstelle, die als Betrugsversuch auch ohne vorherige Abmahnung zur fristlosen Kündigung berechtige. Dem Arbeitnehmer habe klar sein müssen, dass dieses Verhalten vom Arbeitgeber keinesfalls toleriert werde.

(Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt/Main vom 28. November 2006; Az.: 1 Ca 5687/06).

Altersvorsorge Selbstständiger künftig besser geschützt

Vermögenswerte, die Selbstständige für ihre Altersvorsorge vorgesehen haben, waren bislang schutzlos dem Gläubigerzugriff ausgesetzt. Dies konnte im Einzelfall dazu führen, dass selbstständig Beschäftigte im Alter auf Sozialleistungen angewiesen waren. Wer hingegen als abhängig Beschäftigter eine gesetzliche oder betriebliche Rente erhält, trägt ein solches Risiko in der Regel nicht. Derartige Renten sind, wie das Arbeitseinkommen, schon jetzt nur begrenzt pfändbar. Damit bleibt den Leistungsempfängern in jedem Fall ein ausreichender Betrag zur Sicherung ihres Lebensunterhaltes erhalten.

Der Deutsche Bundestag hat nun in dritter Lesung das „Gesetz zum Pfändungsschutz der Altersvorsorge und zur Anpassung des Rechts der Insolvenzanfechtung“ verabschiedet. Mit dem neuen Gesetz soll eine wesentliche Verbesserung für die Altersvorsorge der Selbstständigen und Angehörigen freier Berufe erreicht und zugleich die Rahmenbedingungen für Existenzgründungen gestärkt werden.

Um sicherzustellen, dass Vermögenswerte nicht rechtsmissbräuchlich dem Gläubigerzugriff entzogen werden, wird der Pfändungsschutz jedoch auf den Teil des Vorsorgekapitals beschränkt, der unwiderruflich der Altersvorsorge gewidmet ist. Die Leistung darf dabei erst mit Eintritt des Rentenfalls beziehungsweise nicht vor Vollendung des 60. Lebensjahrs erbracht werden. Anders als noch im ursprünglichen Gesetzentwurf geplant, gilt der Pfändungsschutz für sämtliche der Existenzsicherung im Alter dienende Produkte, nicht nur für Lebens- oder private Rentenversicherungen. Um eine umfassende Absicherung zu gewährleisten, soll der Pfändungsschutz – wie in der gesetzlichen Rentenversicherung – auch den Hinterbliebenen des Selbstständigen zugute kommen.

Nähere Infos: Ralf E. Geiling, Itterstraße 24, 41469 Neuss, Tel.: 02137 / 929070, E-Mail: info@gms-infoservice.de.

Angemessene Ausbildungsvergütung bei öffentlicher Förderung

Erhält ein Lehrling im Rahmen einer vollständigen öffentlich geförderten Berufsausbildung eine Ausbildungsvergütung von ca. 45 Prozent der tariflichen Vergütung, ist dies auch dann angemessen im Sinne des Berufsbildungsgesetzes, wenn der Maßnahmeträger als Rechtsform eines privatwirtschaftlichen Unternehmens betrieben wird. Das hat das Landesarbeitsgericht Hamm im Fall einer jungen Frau entschieden, die von einem Maßnahmeträger, der zu einem Unternehmen gehörte, zur Verkäuferin ausgebildet worden war. Die Ausbildungsvergütung richtete sich bei der vollständig von der Bundesagentur geförderten Maßnahme nach den Sätzen des Sozialgesetzbuches III und betrug 282 Euro im ersten und 296 Euro im zweiten Lehrjahr. Nach dem Ende der Ausbildung verlangte die Auszubildende die Differenz zur tariflichen Ausbildungsvergütung (582 Euro im ersten und 651 Euro im zweiten Jahr).

In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass die aus öffentlichen Mitteln finanzierte Ausbildung eine wesentlich andere Funktion habe, als die am gesetzlichen Leitbild orientierte Ausbildung. Die Ausbildung komme nicht beiden Vertragsparteien zugute sondern ausschließlich dem Lehrling, da der Ausbildungsbetrieb keinen eigenen Personalbedarf an Nachwuchskräften habe. Dabei sei nicht die Organisationsform des Bildungsträgers entscheidend sondern die Tatsache, dass das Ausbildungsverhältnis zu 100 Prozent aus öffentlichen Mitteln gefördert werde.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 24. Oktober 2006, Az.: 9 Sa 69/06).

Berufsausbildungsvertrag als Scheingeschäft ist unwirksam

Wird ein Berufsausbildungsvertrag von den Vertragsparteien nur zum Schein abgeschlossen, um dadurch Zugang zu von einem Dritten getragenen Ausbildungsverbund zu erlangen, ist der Vertrag nichtig. Das hat das Landesarbeitsgericht Hamm im Fall eines Vaters entschieden, der für seinen minderjährigen Sohn einen Scheinausbildungsvertrag mit einem Unternehmen zum IT-Systemelektroniker schloss, der aber weder durchgeführt wurde noch durchgeführt werden sollte. Tatsächlich sollte die Ausbildung vom Vater finanziert und bei einer anderen Firma erfolgen, was auch umgesetzt wurde.

Als Streitigkeiten auftraten, verlangte der ausgebildete Sohn nach einer Abtretungserklärung seines Vaters die Zahlung von Ausbildungsvergütung von dem Scheinausbildungsbetrieb. In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass keinerlei Zahlungsansprüche bestünden. Der abgeschlossene Ausbildungsvertrag habe keine Rechtswirkungen erzeugt, sondern sei im beiderseitigen Einverständnis nur zum Schein erfolgt. Zweck sei nur das außerhalb des Vertrages liegende Ziel gewesen, eine Ausbildung bei einem Dritten (Ausbildungsverbund) zu ermöglichen. So sei der Vertrag auch tatsächlich abgewickelt worden. Es habe sich um ein nichtiges Scheingeschäft gehandelt (vgl. Paragraph 117 Abs. 1 BGB).

(Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 24. Oktober 2006, Az.: 9 Sa 1033/05).

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