
Arbeitsrecht Informationen

Mai 2010

Auflösungsvertrag trotz Drohung mit außerordentlicher Kündigung wirksam LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 08.12.2009, Az.: 2 Sa 223/09

Die Klägerin war beim beklagten Altenpflegeheim seit knapp zehn Jahren als Pflegekraft beschäftigt. Als die Pflegeleitung davon erfuhr, dass die Klägerin einige Heimbewohner beleidigt, gewaltsam gefüttert und gewaschen haben soll, stellte sie die Klägerin im Personalgespräch zur Rede und befragte die Kollegen. Die Klägerin bestritt die Vorwürfe. Die Pflegeleitung erwog dennoch, das Arbeitsverhältnis fristlos zu kündigen. Alternativ bot sie der Klägerin einen Auflösungsvertrag an. Die Klägerin unterschrieb zunächst, erklärte aber zwei Tage später die Anfechtung und erhob Klage. Sie sei durch widerrechtliche Drohung mit einer außerordentlichen Kündigung zum Abschluss des Auflösungsvertrages gedrängt worden.

Die Klage war nicht erfolgreich. Der Auflösungsvertrag behalte seine Geltung. Angesichts der detaillierten Vorwürfe und umfangreichen Sachverhaltsaufklärung habe die Beklagte eine außerordentliche Kündigung ernsthaft in Erwägung ziehen dürfen. Ob die Vorwürfe tatsächlich zutreffen, müsse nicht bewiesen werden. Die Beklagte sei daher berechtigt gewesen, der Klägerin eine außerordentliche Kündigung in Aussicht zu stellen und alternativ einen Aufhebungsvertrag anzubieten.

Diskriminierung wegen Herkunft aus Ostdeutschland? ArbG Stuttgart, Urteil vom 15.04.2010, Az.: 17 Ca 8907/09

Die Klägerin stammt aus der ehemaligen DDR und war vor der Wende in die Bundesrepublik umgesiedelt. Sie bewarb sich erfolglos beim beklagten Unternehmen in Stuttgart. Auf den zurückgesendeten Bewerbungsunterlagen befand sich der handschriftliche Vermerk „(-) Ossi“. Die Klägerin erblickte darin eine Diskriminierung und klagte auf Entschädigung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Die Beklagte erklärte, dass die Absage nicht wegen der Herkunft der Klägerin erfolgt sei. Außerdem sei schon kein Diskriminierungstatbestand des AGG erfüllt.

Die Klage war nicht erfolgreich. Die Klägerin habe keinen Entschädigungsanspruch. Das AGG gewährt gemäß § 1 Schutz vor Benachteiligungen aus Gründen der Ras-

se, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität. Keiner dieser Tatbestände sei erfüllt. Insbesondere liege keine Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft vor. Eine Ethnie könne zwar eine Population von Menschen sein, die durch ihre Herkunft, Geschichte, Kultur oder Bezug zu einem spezifischen Territorium solidarisch miteinander verbunden sind. Bei Ostdeutschen liege aber allenfalls die gemeinsame Verbindung zu einem spezifischen Territorium vor. Außerdem habe die DDR gerade einmal 40 Jahre, knapp eine Generation lang bestanden. Daher könnten Ostdeutsche gegenüber Westdeutschen keine eigene ethnische Herkunft haben.

Darlegungslast bei verhaltensbedingter Kündigung wegen Schlechtleistung LAG Hamm, Urteil vom 20.11.2009, Az.: 10 Sa 875/09

Der Kläger war beim beklagten Pharmaunternehmen als Einrichter tätig. Er hatte sich bereits gerichtlich erfolgreich gegen eine fristlose Kündigung gewehrt und wurde seitdem weiterbeschäftigt. Wenig später mahnte ihn die Beklagte mehrfach wegen diverser Fehler und Unachtsamkeiten bei der Arbeit ab. Letztlich sprach sie die ordentliche verhaltensbedingte Kündigung wegen Schlechtleistung aus. Der Kläger berief sich darauf, dass seinen Kollegen ähnliche Fehler unterlaufen würden.

Die Kündigungsschutzklage war erfolgreich. Die Kündigung sei im Sinne von § 1 Abs. 1 KSchG sozial ungerechtfertigt. Eine Schlechtleistung könne als Pflichtverletzung zwar grundsätzlich geeignet sein,

eine ordentliche verhaltensbedingte Kündigung zu rechtfertigen. Ob eine Schlechtleistung vorliegt, beurteile sich sowohl nach dem arbeitgeberseitig bestimmten Arbeitsinhalt als auch nach dem persönlichen Leistungsvermögen des Arbeitnehmers. Vereinzelt unterdurchschnittliche Leistungen könnten durchaus darauf schließen lassen, dass der Arbeitnehmer hinter seinem Leistungsvermögen zurückbleibt. Die Beklagte hätte aber detailliert vortragen müssen, dass der Kläger längerfristig die Fehlerquote vergleichbarer Mitarbeiter überschritten hatte. Dazu hätte sie auch Art und Schwere der Fehler beschreiben müssen.

AGB-Kontrolle: Widerruf der Überlassung eines Dienstfahrzeuges wegen Unwirtschaftlichkeit zulässig? BAG 13.04.2010, Az.: 9 AZR 113/09

Der Kläger war bei der Beklagten im Vertrieb beschäftigt. Ihm wurde ein Dienstfahrzeug zur Verfügung gestellt, das er auch privat nutzen durfte. Der zugrunde liegende Vertrag enthielt die Klausel, dass die Überlassung aus wirtschaftlichen Gründen von der Beklagten jederzeit widerrufen werden kann. Der Kläger fuhr nur ca. 30.000 km im Jahr. Die Beklagte hatte bei der Überlassung des Fahrzeugs ca. 50.000 km Fahrleistung pro Jahr erwartet. Wegen der geringen Nutzung ordnete sie die Überlassung des Dienstfahrzeuges als unwirtschaftlich ein und übte den Widerruf aus. Dagegen wehrte sich der Kläger mit seiner Klage.

Über die Klage wurde noch nicht abschließend entschieden. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) stellte allerdings fest, dass die Klausel unwirksam sei. Der Arbeitnehmer werde unzumutbar benachteiligt, §§ 308 Nr. 4, 307 Abs. 1 BGB. Er könne nicht erkennen, wann der Arbeitgeber die Unwirtschaftlichkeit als gegeben ansieht. Ihm sei es daher nicht möglich, sich auf künftige Änderungen einzustellen. Möglicherweise hat der Beklagte hier aber ein Widerrufsrecht aufgrund einer Betriebsvereinbarung. Das Landesarbeitsgericht wird den Sachverhalt dahingehend aufklären.

Anforderungen an die Kündigung während der Probezeit ArbG Köln, Urteil vom 25.03.2010, Az.: Ca 10458/09

Der Kläger ist Architekt und war bei der beklagten Stadt als Experte für Denkmalschutz angestellt. Gegen Ende der Probezeit kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis. Als Begründung gab sie das ungepflegte Erscheinungsbild und einen ständigen Schweißgeruch des Klägers an.

Die Kündigungsschutzklage war nicht erfolgreich. Innerhalb der ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses bedürfe die

Kündigung gemäß § 1 Abs. 1 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) keines rechtfertigenden Grundes. Die Beklagte hätte daher überhaupt keinen Kündigungsgrund angeben müssen. Die Kündigung während der Probezeit sei im Übrigen an Sittlichkeit und Willkür zu messen. Gegen diese Anforderungen liege aber kein Verstoß vor.

Kündigung wegen privater Internetnutzung während der Arbeitszeit? LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 26.02.2010, Az.: 6 Sa 682/09

Der Kläger war seit acht Jahren beim Beklagten beschäftigt. Alle Angestellten unterschrieben folgende Erklärung zur Internet- und PC-Nutzung:

„Der Zugang zu Internet und E-Mail ist nur für dienstliche Zwecke gestattet. Jeder darüber hinausgehende Gebrauch – insbesondere zu privaten Zwecken – ist ausdrücklich verboten. Verstöße [...] werden ohne Ausnahme mit arbeitsrechtlichen Mitteln sanktioniert und führen – insbesondere bei Nutzung von kriminellen, pornographischen, rechts- oder linksradikalen Inhalten – zur außerordentlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses.“

Ein Vorgesetzter gestattete dem Kläger einmalig, seinen Kontostand via Onlinebanking abzufragen. Wenige Monate später kündigte der Beklagte dem Kläger, weil mindestens in neun Fällen eine private Internetnutzung registriert worden war. Der Kläger wendete ein, dass er von einer ge-

nerellen Genehmigung zur Internetnutzung durch den Vorgesetzten ausgegangen war. Einen Teil der Internetseiten habe er aus dienstlichen Gründen aufgerufen. Außerdem habe er das Internet nur sehr kurz, weniger als eine Minute genutzt.

Die Kündigungsschutzklage war erfolgreich, weil die Kündigung sozial ungerechtfertigt sei. Der Beklagte habe nicht hinreichend dargelegt, dass eine erhebliche Beeinträchtigung der Arbeitsleistung vorlag. Die Schwere der Pflichtverletzung lasse sich nur feststellen, wenn der Arbeitgeber auf die Verweildauer des Arbeitnehmers im Internet an den jeweiligen Tagen eingeht. Das sei gerade deshalb erforderlich gewesen, weil der Kläger behauptete, das Internet nur sehr kurz genutzt zu haben. Letztlich hätte der Beklagte zunächst eine Abmahnung erteilen müssen. Selbst die vom Kläger unterschriebene Erklärung sehe ausnahmslos arbeitsrechtliche Sanktionen vor, zu denen eben auch die Abmahnung zähle.

Teilweise verbindliches Wettbewerbsverbot und Karenzentschädigung BAG, Urteil vom 21.04.2010, Az.: 10 AZR 288/09

Der Kläger war bei der Beklagten als Produktmanager beschäftigt. Die Beklagte verkaufte Türen und Fenster an den Fachhandel. Die Parteien vereinbarten ein Wettbewerbsverbot, wonach der Kläger ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses für eine Dauer von zwei Jahren in Deutschland nicht für ein Konkurrenzunternehmen tätig werden durfte. Die Beklagte verpflichtete sich im Gegenzug, eine Karenzentschädigung zu zahlen. Später beendete der Kläger das Arbeitsverhältnis. Er nahm eine Tätigkeit als selbstständiger Handelsvertreter für ein Unternehmen auf, das Türen und Fenster an Endverbraucher verkauft. Mit seiner Klage machte er die von der Beklagten verweigerte Karenzentschädigung geltend.

Die Klage war erfolgreich. Das Wettbewerbsverbot sei gemäß § 74a Abs. 1 S. 1 HGB insoweit unverbindlich, als es nicht dem berechtigten Geschäftsinteresse der Beklagten diene. Deren Tätigkeit habe sich ausschließlich an Kunden des Fachhandels und nicht an Endverbraucher gerichtet. Die Beklagte habe daher kein Interesse daran, die neue Tätigkeit des Klägers zu untersagen. Vielmehr habe der Kläger den verbindlichen Teil des Wettbewerbsverbotes beachtet. Das sei für die Verpflichtung zur Zahlung der Karenzentschädigung ausreichend.

Impressum

Gesetzlich vorgeschriebene Angaben nach § 6 TDG:

Redaktion: Rechtsanwalt Dr. Volker Schenderlein
SCHENDERLEIN Rechtsanwälte
Käthe-Kollwitz-Str. 5, D-04109 Leipzig
Telefon 0341/ 46 23 50
Telefax 0341/ 46 23 525
E-Mail info@kanzlei-schenderlein.de
Internet <http://www.kanzlei-schenderlein.de>

Die Rechtsanwälte der Kanzlei SCHENDERLEIN Rechtsanwälte sind Mitglieder der Rechtsanwaltskammer Sachsen, Glacisstraße 6, 01099 Dresden und durch den Präsidenten des Landgerichtes Leipzig als solche in der Bundesrepublik Deutschland zugelassen.

Alle Rechtsanwälte unterliegen berufsrechtlichen Regelungen. Diese werden auf der Homepage der Bundesrechtsanwaltskammer <http://www.brak.de> bereit gehalten. Zu den berufsrechtlichen Regelungen gehören insbesondere:

- BRAO Bundesrechtsanwaltsordnung
- RVG Rechtsanwaltsvergütungsgesetz
- BRAGO Bundesgebührenordnung für Rechtsanwälte
- BORA Berufsordnung der Rechtsanwälte
- FAO Fachanwaltsordnung
- Berufsregeln der Rechtsanwälte der Europäischen Union

Ust.-IdNr.: DE 227724334

Die vorstehenden Angaben dienen lediglich der allgemeinen Information und nicht der rechtlichen Beratung im Rahmen eines Mandatsverhältnisses. Trotz sorgfältiger Auswahl der Informationen kann keine Gewähr für die Richtigkeit, Vollständigkeit oder Aktualität der Daten übernommen werden. Eine Haftung ist insoweit ausgeschlossen.