

KOCH BOIKAT

RECHTSANWÄLTE

Rechtsanwälte Koch & Boikat, Bahnhofstraße 15/16, 99734 Nordhausen, T. 03631/434990, Mail: info@koch-boikat.de, home: www.koch-boikat.de

NEWSLETTER / ARBEITSRECHT / 15.03.2014



Sehr geehrte Damen und Herren,

das Jahr 2013 hat der Arbeitspraxis zahlreiche Veränderungen beschert. Nachstehend wollen wir Sie über einige der wichtigsten Urteile des Bundesarbeitsgericht und der Landesarbeitsgerichte, die im Jahr 2013 veröffentlicht worden sind, informieren. Die Urteile können in Volltext in unserer Kanzlei angefordert werden. Selbstverständlich stehen wir gern zur näheren Erörterung und Beratung bei auftretenden Fragestellungen zur Verfügung.

INHALT

- I. Streit um Lohnansprüche berechtigt nicht zur Arbeitsverweigerung**
LAG Schleswig Holstein Urt. V. 17.10.2013 -5 Sa 111/13Seite 2
- II. Entgeltfortzahlung nach mutwilliger Selbstverletzung**
Hessisches LAG, 23.07.2013 4 Sa 617/13Seite 2
- III. Verwertung des Ergebnisses einer vom Arbeitgeber vollzogenen Spintkontrolle**
BAG, Urt. v. 20.06.2013- 2 AZR 546/12.....Seite 3
- IV. Änderungskündigung zur Gehaltsanpassung regelmäßig nicht zulässig**
BAG, Urt. v. 20.06.2013- 2 AZR 396/12.....Seite 4
- V. Kleiner Fehler mit großen Folgen**
Hessisches LAG Urt. v. 07.02. 2013- 9 Sa 1315/12Seite 5

I. Streit um Lohnansprüche berechtigt nicht zur Arbeitsverweigerung (LAG Schleswig Holstein Urt. V. 17.10.2013 -5Sa 111/13)

Das Landesarbeitsgericht Schleswig Holstein hatte sich in seinem Urteil vom 17.10.2013 mit der Frage zu beschäftigen, ob ein Streit über Lohnansprüche zur Arbeitsverweigerung des Arbeitnehmers berechtigt.

Im konkreten Fall hatte ein 49-jähriger Arbeitnehmer, welcher bei dem AG seit einem Jahr als Bodenverleger beschäftigt war geklagt, nachdem er von seinem AG fristlos gekündigt worden war. Grund für die Kündigung war, dass er sich weigerte, die ihm zugewiesene Arbeit zu erledigen.

Für bestimmte Bodenverlegearbeiten war ein Akkordsatz vereinbart, ansonsten ein Stundenlohn von 12,00 Euro. Der Kläger sollte in 40 Häusern im Akkord Bodenbelag verlegen. Vorher mussten jedoch noch Vorbereitungsarbeiten wie beispielsweise den Belag zu transportieren, den Untergrund reinigen sowie den Belag zu und Dämmstreifen abschneiden, erledigt werden. Nach Berechnungen des Arbeitnehmers ergab sich für ihn nur ein Stundenlohn von 7,86 Euro brutto. Daraufhin forderte er vom AG einen adäquaten Stundenlohn. Diesen lehnte der Beklagte ab und forderte den Kläger mehrfach auf, seine Arbeit weiter zu verrichten. Als der diesem Verlangen nicht nachkam, wurde er fristlos gekündigt.

Das Arbeitsgericht Elmshorn gab der Kündigungsschutzklage statt, da der Arbeitnehmer keine Gelegenheit zum Überdenken seiner Verweigerung hatte. Jedoch hatte die Berufung des Beklagten vor dem LAG Erfolg. Das LAG hat geurteilt, dass im Streit um die Vergütung bestimmter Aufgaben dem Arbeitnehmer kein Arbeitsverweigerungsrecht zusteht. Grund dafür ist, dass der Arbeitnehmer das volle Risiko eines Irrtums trage und zudem vorleistungspflichtig sei.

II. Entgeltfortzahlung nach mutwilliger Selbstverletzung (Hessisches LAG, 23.07.2013 4 Sa 617/13)

Ist der Arbeitgeber auch im Fall der mutwilligen Selbstverletzung durch den Arbeitnehmer zur Entgeltfortzahlung verpflichtet? Mit dieser Frage hatte sich nun das Hessische LAG im Juli 2013 auseinander zusetzen. Der Kläger arbeitet als Warenauffüller in einem Baumarkt. Um seine Arbeit verrichten zu können, benutzt er einen Gabelstapler. An diesen brachte der Kläger ein provisorisches Plexiglasdach an, welches allerdings von den betrieblichen Sicherheitsbeauftragten gerügt wurde und sofort abgebaut werden sollte. Darüber hat sich der Kläger dermaßen geärgert, dass er mehrfach auf ein auf einer Holzstrebe montiertes Verkaufsschild aus Hohlkammerschaumstoff schlug und sich dabei die Hand brach. Im Wege dieses Vorfalls, war der Arbeitnehmer vom 9. August bis 19. September 2012 krankgeschrieben. Seine Arbeitgeberin hat ihm die Entgeltfortzahlung in Höhe von 2662,52 € brutto verwehrt, mit der Begründung, dass er an der Verletzung selbst schuld war.

Der Zahlungsklage wurde sowohl vom Arbeitsgericht als auch vom Landesarbeitsgericht stattgegeben. Das LAG begründete seine Entscheidung damit, dass der oben geschilderte Sachverhalt dem Arbeitnehmer nicht als grob fahrlässiges oder vorsätzliches Verhalten vorgeworfen werden könne.

Diese Begründung ist schwer nachvollziehbar, da bei der hier vorliegenden Konstellation, ein verständiger Drittbetrachter angesichts der Reaktion des Arbeitnehmers in Gestalt des ausufernden Wutanfalls verbunden mit Selbstverletzung nicht die Einsicht haben würde, dass für die so entstandene Erkrankung der Arbeitgeber Entgeltfortzahlung leisten müsse. Diese Art von Selbstverletzung kann man nach Auffassung des Unterzeichnenden nur schwer als leicht oder mittelfahrlässig bezeichnen.

Dies lag in diesem Fall nach Ansicht des LAG nicht vor. Allenfalls kann von mittlerer Fahrlässigkeit gesprochen werden, da der Kläger bei verständiger Betrachtung mit einer Verletzung hätte rechnen müssen, sich aber im Wege eines heftigen Wutanfalles nicht unter Kontrolle hatte, was menschlich jedoch nachvollziehbar ist und somit nicht schuldhaft, so dass nicht von einer Leichtfertigkeit oder groben Fahrlässigkeit die Rede sein kann.

III. Verwertung des Ergebnisses einer vom Arbeitgeber vollzogenen Spintkontrolle (BAG, Urt. v. 20.06.2013- 2 AZR 546/12)

„Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser“! Dies dachte sich wohl auch der Geschäftsleiter eines Cash& Carry Marktes, in der vorliegenden Rechtssache. Der Kläger war seit 1994 als Verkaufsmitarbeiter in der Getränkeabteilung beschäftigt. Aufgrund eines Diebstahlsverdachtes, öffnete der zuständige Geschäftsleiter im Beisein eines Betriebsratsmitgliedes, während der Arbeitszeit des Klägers dessen verschlossenen Spint und durchsuchte ihn. Dabei wurde vom Kläger entwendete Damenunterwäsche entdeckt. Die aufgrund des Fundes angekündigte Taschenkontrolle blieb ohne Erfolg, da der Mitarbeiter die Arbeitsstelle bereits vorher verlassen konnte. Eine erneute Spintkontrolle am Abend verlief negativ, die entwendete Damenunterwäsche war nicht mehr auffindbar. Nach der Betriebsratsanhörung des beschuldigten Arbeitnehmers wurde dieser fristlos, hilfsweise fristgemäß gekündigt. Daraufhin erhob der Kläger Kündigungsschutzklage.

Fraglich war in dem Verfahren, ob die Gerichte, das Ergebnis der Spintkontrollen im Kündigungsschutzverfahren verwerten durften. Das BAG wies im o. g. Urteil darauf hin, dass das Zivilprozessrecht für rechtswidrig erlangte Informationen oder Beweismittel kein Verwendungs- oder Verwertungsverbot kennt, eher im Gegenteil anzunehmen ist, dass die Gerichte die von den Parteien angebotenen Beweise zu berücksichtigen haben. Es muss daher anhand der Grundrechte abgewogen werden, ob eine Beweisverwertung vertretbar ist oder nicht. Vorliegend geht es um die Verwertung von heimlich beschafften persönlichen Daten und Erkenntnissen. Das BAG sah darin das allgemeine Persönlichkeitsrecht gemäß Art. 2 I GG des Arbeitnehmers in unverhältnismäßiger Weise beeinträchtigt. Dieses Recht umfasst nicht allein den Schutz der Privat- und Intimsphäre, sondern trägt auch dem informationellen Schutzinteresse des Einzelnen Rechnung. Für die Frage der Rechtswidrigkeit der Spintdurchsuchung, prüft das BAG Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes, so auch § 32 I BDSG. Zugunsten des Arbeitgebers kann unterstellt werden, dass zum Zeitpunkt der Schrankkontrolle ein durch objektive Tatsachen begründender Diebstahlsverdacht gegen den Mitarbeiter bestand. Allerdings erweist sich dieser Eingriff als unverhältnismäßig, da dies ohne Einwilligung des Arbeitnehmers geschah und dieser darauf vertrauen soll, dass ihm zugeordnete

Schränke nicht ohne ihr Einverständnis durchsucht werden, da dies ein schwerwiegenden Eingriff in seine Privatsphäre darstellt. Ein Grund, welcher diesen Eingriff hätte rechtfertigen können, liegt nicht vor. Die verdeckte Ermittlung führt ferner dazu, dass dem Betroffenen vorbeugender Rechtsschutz verwehrt und nachträglicher Rechtsschutz erschwert wird. Die rechtswidrig durch den Arbeitgeber erlangte Kenntnis kann aus diesem Grund nicht verwertet werden.

Aber auch wenn der beklagte Arbeitgeber damit den Beweis fällig geblieben ist, dass der Arbeitnehmer tatsächlich Unterwäsche entwendet hat, folgt daraus nicht, dass ein wichtiger Grund i.S.v. § 626 Absatz 1 BGB nicht vorliegt, sofern der Arbeitgeber die Kündigung auch auf den Verdacht der rechtswidrigen Entwendung gestützt hat. Das BAG führt hier die Verdachtskündigung an, da auch der Verdacht einer schwerwiegenden Pflichtverletzung einen wichtigen Grund i.S.v. § 626 Absatz 1 BGB bilden kann und somit einen eigenständigen Kündigungsgrund darstellt. Entscheidend ist hierbei, der mit dem Arbeitnehmersverhalten oder Verdacht einhergehende Vertrauensverlust, welcher, so nach Auffassung des BAG, vorlag.

Für das Personalmanagement eines Unternehmens ergibt sich aus diesem Fall die dringende Konsequenz, dass Beweiserhebungen, die notwendig werden, um den Verdacht strafbaren Handelns von Arbeitnehmer aufzuklären, so transparent wie möglich unter Einbindung des Arbeitnehmers gemacht werden, gleichzeitig muss versucht werden, die mutmaßlichen Beweise vor einem Zugriff des Arbeitnehmers zum Zwecke der Vertuschung oder der Vernichtung zu schützen.

IV. Änderungskündigung zur Gehaltsanpassung regelmäßig nicht zulässig (BAG, Urt. v. 20.06.2013- 2 AZR 396/12)

Das BAG bestätigt in der vorliegenden Entscheidung seine bisherige Rechtsprechung zur Änderungskündigung bei Nebenabreden bzw. zwecks Entgeltreduzierung.

Zwischen den Parteien lag ein Arbeitsvertrag vor, welcher eine feste monatliche Vergütung sowie eine monatliche Arbeitszeit von bis zu 260 Stunden vorsah. Der Arbeitgeber wollte die Arbeitszeit sowie die Gehaltsstruktur ändern und hat den Arbeitnehmer für die Zukunft einen festen Bruttostundenlohn und eine wöchentliche Stundenarbeitszeit von 40 h angeboten. Da der Arbeitnehmer dies ablehnte, sprach der Arbeitgeber eine Änderungskündigung aus.

Das BAG hält die vom Kläger erhobene Änderungsschutzklage für begründet. Eine soziale Rechtfertigung gemäß §§ 2 S.1, 1 II KschG liegt nicht vor. Bei einer Änderungskündigung aus betrieblichen Gründen, ist das Änderungsgebot des Arbeitgebers daran zu messen, ob es durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt ist und sich darauf beschränkt, solche Änderungen vorzusehen, die der Arbeitnehmer billigerweise hinnehmen muss. Solche Erfordernisse für Nebenleistungen liegen vor, wenn diese an Umstände anknüpfen, die nicht notwendig während der gesamten Dauer des Arbeitsverhältnisses vorliegen müssen. In dem vorliegenden Fall, handelt es sich nicht um Nebenleistungen, sondern vielmehr um eine grundsätzliche Neuordnung des Gehalts sowie der Arbeitszeit, da die frühere Pauschalarbeitszeitabrede durch eine Vereinbarung zur Vergütung der

tatsächlich erbrachten Arbeitszeit ersetzt werden sollte. Dies stellt nicht nur einen Randbereich der vertraglichen Vereinbarungen im Sinne einer Nebenleistung dar.

Anmerkung: Das Urteil macht deutlich, dass von Nebenabreden nur in Ausnahmefällen ausgegangen werden kann. Sogenannte Nebenleistungen dürfen das Verhältnis von Leistung und Gegenleistung nicht unmittelbar berühren. Des Weiteren müssen sie anlässlich konkreter Begleitumstände versprochen werden. Nur dann gelten erleichterte Voraussetzungen für eine Änderung der Vertragsbestandteile.

V. Kleiner Fehler mit großen Folgen (Hessisches LAG Urt. v. 07.02. 2013- 9 Sa 1315/12)

Die Parteien streiten, ob das Arbeitsverhältnis durch Kündigung beendet wurde, hierbei insbesondere darüber, ob die gesetzlichen Voraussetzungen überhaupt gegeben sind.

Die Klägerin war seit 1986 als Bankangestellte bei der Beklagten beschäftigt. Zuletzt wurde sie als Sachbearbeiterin im Zahlungsverkehr eingesetzt. Als solche besteht ihr Aufgabenbereich vor allem in der Überprüfung von Überweisungsbelegen und gegebenenfalls deren Korrektur. Am 2. April 2012 prüfte sie 603 Belege innerhalb von weniger als 1,4 Sekunden, 105 Belege innerhalb von 1,5- 3 Sekunden und 104 Belege in 3 Sekunden. Dabei übersah sie einen Zahlungsbeleg der von ihrem Kollegen von 62,40 € auf 222.222.222,22 € korrigiert wurde. Der vorprüfende Arbeitskollege war aufgrund eines Sekundenschlafes auf die Taste „2“ der PC Tastatur gekommen und hielt diese länger gedrückt. Dieser Fehler wurde erst durch eine systeminterne Prüfungsroutine entdeckt und berichtigt. Aufgrund dieses Vorfalls wurde die Klägerin fristlos von der Bank gekündigt. Als Begründung wurde der Klägerin vorgeworfen, dass sie vorsätzlich über ihre Arbeitsleistung getäuscht hat, indem sie die Belege nicht geprüft sondern ohne Prüfung freigegeben hat.

Die Klägerin legte daraufhin Kündigungsschutzklage ein. Sowohl das Arbeitsgericht als auch das hessische Landesarbeitsgericht haben der Kündigungsschutzklage stattgegeben. Eine vorsätzliche Schädigung des Arbeitgebers lag hier nicht vor. Nach der Vorarbeit durch den Arbeitskollegen könne der Klägerin lediglich eine unterlassenen Kontrolle der Überweisungsbelege vorgeworfen werden, was als schwerer Fehler zu bewerten ist, allerdings nicht für eine Kündigung aus verhaltensbedingten Gründen ausreichend ist. Nach Ansicht der Gerichte wäre eine Abmahnung angemessen gewesen, da eine den Betriebszwecken dienliche Zusammenarbeit weiter möglich sei.

mitgeteilt von

Michael Koch

Rechtsanwalt

Fachanwalt für Arbeitsrecht

besuchen Sie uns auch im Internet: www.koch-boikat.de