

Ausgabe Nr. 3, 2004

I. Eigene Veröffentlichungen

II. Aktuelle Rechtsprechung

1. Altersteilzeit - Störfall - Blockmodell
2. Qualifiziertes Zeugnis - Darlegungs- und Beweislast
3. Kündigungsschutz - Schwellenwert
4. Verzicht auf Sozialplananspruch
5. Arbeitsvertragsparteien können keine Haftung des Arbeitnehmers für leicht fahrlässig verursachte Schäden vereinbaren
6. Zum Anspruch auf Mutterschaftsgeld beim Ruhen des Arbeitsverhältnisses zu Beginn der Schutzfrist
7. Befristeter Arbeitsvertrag - Mittelbare Vertretung
8. Anspruch auf Verteilung der verringerten Arbeitszeit
9. Dienstverträge sind bei beiderseitigem Verstoß gegen das SchwarzArbG nichtig
10. Durchführung von Betriebsvereinbarungen durch Arbeitgeber
11. Kein Anspruch auf Wiedereinstellung des Arbeitnehmers gegen den Betriebserberwerber nach Betriebsveräußerung im Insolvenzverfahren
12. Mitbestimmung des Betriebsrats beim Gesundheitsschutz
13. Privatnutzung eines Dienstwagens durch freigestelltes Betriebsratsmitglied
14. Wirksamkeit der Befristung eines Probearbeitsvertrags
15. Erstattung von Fortbildungskosten bei Arbeitgeberkündigung
16. Kündigung eines gewerkschaftlichen Vertrauensmanns wegen kritischer Äußerungen über den Arbeitgeber im gewerkschaftseigenen Intranet
17. Videoüberwachung am Arbeitsplatz
18. Europaweit tätige Unternehmensgruppen müssen auch bei einer Zentrale außerhalb der EU die Bildung eines Europäischen Betriebsrats ermöglichen
19. Ausländische Baufirmen müssen ab 1999 für in Deutschland tätige Arbeitnehmer in die Urlaubskasse der Bauwirtschaft einzahlen
20. Beim Betrieb eines Gefahrstofflagers kann ein Betriebsübergang auch ohne Übernahme von Personal vorliegen - hier: sog. Insourcing
21. Sozialauswahl bei älteren Arbeitnehmern
22. Abfindungen müssen grundsätzlich auch für Prozesskosten eingesetzt werden
23. Betriebsratsmitglieder können nur bei konkreter Beeinträchtigung der Betriebsratsarbeit aus dem Betriebsrat ausgeschlossen werden
24. Unwirksame Betriebsvereinbarungen können nur ausnahmsweise in eine vertragliche Einheitsreglung umgedeutet werden
25. Arbeitgeber irrt über Art der Nebentätigkeit - Genehmigung bleibt
26. Zu erwartende Fehlzeiten: Fristlose Kündigung nicht ohne weiteres
27. Beteiligung an Schlägerei rechtfertigt fristlose Kündigung

III. Terminvorschau BAG

I. Eigene Veröffentlichungen

Freistellung mit Folgen - welche Risiken bergen Vereinbarungen über Altersteilzeit, Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 25.08.2004, Recht und Steuern, S. 19

Steine statt Brot bei Altersteilzeit Rezension, BAG, Urteil vom 10. Februar 2004, Arbeit und Arbeitsrecht, Personal-Profi, S. 50, Heft 9, 2004

Nach oben

II. Aktuelle Rechtsprechung

1. Altersteilzeit - Störfall - Blockmodell

BAG vom 14.10.2003- 9 AZR 146/03:

Endet ein im Blockmodell geführtes Altersteilzeitarbeitsverhältnis vor Ablauf der vertraglich vereinbarten Zeit, so ist die vom Arbeitnehmer erbrachte Vorleistung auszugleichen. Den Tarifvertragsparteien steht es frei, in einer Ausgleichsregelung die dem Arbeitnehmer zugeflossenen Aufstockungsleistungen auf das Entgelt anzurechnen, die ihm für seine Vollzeitätigkeit zugestanden hätte. Mit dem

Newsletter

2013

- Ausgabe Nr. 2, 2013
- Ausgabe Nr. 1, 2013

2012

- Ausgabe Nr. 4, 2012
- Ausgabe Nr. 3, 2012
- Ausgabe Nr. 2, 2012
- Ausgabe Nr. 1, 2012

2011

- Ausgabe Nr. 3, 2011
- Ausgabe Nr. 2, 2011
- Ausgabe Nr. 1, 2011

2010

- Ausgabe Nr. 4, 2010
- Ausgabe Nr. 3, 2010
- Ausgabe Nr. 2, 2010
- Ausgabe Nr. 1, 2010

2009

- Ausgabe Nr. 3, 2009
- Ausgabe Nr. 2, 2009
- Ausgabe Nr. 1, 2009

2008

- Ausgabe Nr. 3, 2008
- Ausgabe Nr. 2, 2008
- Ausgabe Nr. 1, 2008

2007

- Ausgabe Nr. 3, 2007
- Ausgabe Nr. 2, 2007
- Ausgabe Nr. 1, 2007

2006

- Ausgabe Nr. 2, 2006
- Ausgabe Nr. 1, 2006

2005

- Ausgabe Nr. 2, 2005
- Ausgabe Nr. 1, 2005

2004

- Ausgabe Nr. 3, 2004
- Ausgabe Nr. 2, 2004
- Ausgabe Nr. 1, 2004

Gleichheitssatz unvereinbar wäre eine Regelung, die zu einer Kürzung des Entgelts für die Arbeitszeit führte, das der Arbeitnehmer ohne den Wechsel in das Altersteilzeitarbeitsverhältnis erhalten hätte.

[Nach oben](#)

2. Qualifiziertes Zeugnis - Darlegungs- und Beweislast

BAG vom 14.10.2003 - 9 AZR 12/03

Hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer im Zeugnis eine gut durchschnittliche Gesamtleistung bescheinigt, hat der Arbeitnehmer die Tatsachen vorzutragen und zu beweisen, die eine bessere Schlussbeurteilung rechtfertigen sollen.

[Nach oben](#)

3. Kündigungsschutz - Schwellenwert

BAG vom 22.01.2004 - 2 AZR 237/03

Bei der Berechnung des Schwellenwerts nach § 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG ist der gekündigte Arbeitnehmer auch dann mit zu berücksichtigen, wenn Kündigungsgrund die unternehmerische Entscheidung ist, den betreffenden Arbeitsplatz nicht mehr neu zu besetzen.

[Nach oben](#)

4. Verzicht auf Sozialplananspruch

BAG vom 27.01.2004 - 1 AZR 148/03

Bei einem individualvertraglichen Verzicht auf Ansprüche aus einem Sozialplan findet das Günstigkeitsprinzip Anwendung. Der Verzicht ist zulässig, wenn zweifelsfrei feststellbar ist, dass die Abweichung vom Sozialplan objektiv die für den Arbeitnehmer günstigere Regelung ist.

[Nach oben](#)

5. Arbeitsvertragsparteien können keine Haftung des Arbeitnehmers für leicht fahrlässig verursachte Schäden vereinbaren

BAG vom 05.02.2004 - 8 AZR 91/03

Die Grundsätze über die Beschränkung der Haftung des Arbeitnehmers bei betrieblich veranlassten Tätigkeiten sind einseitig zwingendes Arbeitnehmerschutzrecht. Von ihnen kann weder einzel- noch kollektivvertraglich zu Lasten des Arbeitnehmers abgewichen werden. Daher ist eine arbeitsvertragliche Vereinbarung, wonach der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber auch für leicht fahrlässig verursachte Schäden (hier am Dienstwagen) haftet, unwirksam.

[Nach oben](#)

6. Zum Anspruch auf Mutterschaftsgeld beim Ruhen des Arbeitsverhältnisses zu Beginn der Schutzfrist

BAG vom 25.02.2004 - 5 AZR 160/03

Der Anspruch auf Mutterschaftsgeld entfällt nicht für den gesamten Zeitraum der Schutzfristen, wenn das Arbeitsverhältnis bei Beginn der Schutzfrist des § 3 Abs. 2 MuSchG wegen eines vereinbarten Sonderurlaubs unter Wegfall der Hauptleistungspflichten geruht hat. Vielmehr ist der Anspruch auf Mutterschaftsgeld nur bis zur vereinbarten Beendigung des unbezahlten Sonderurlaubs ausgeschlossen.

[Nach oben](#)

7. Befristeter Arbeitsvertrag - Mittelbare Vertretung

BAG vom 10.03.2004 - 7 AZR 402/03:

Hat ein Arbeitnehmer Klage nach § 17 TzBfG auf Feststellung erhoben, dass sein Arbeitsverhältnis durch eine Befristungsvereinbarung nicht beendet ist, haben nachfolgende Befristungsvereinbarungen nicht zur Folge, dass der vorangehende Vertrag aufgehoben worden ist. Vielmehr enthalten die Folgeverträge in diesem Fall den konkludent vereinbarten Vorbehalt, der nachfolgende Vertrag solle nur dann maßgeblich sein, wenn nicht bereits auf Grund einer vorherigen unwirksamen Befristung ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit besteht

[Nach oben](#)

8. Anspruch auf Verteilung der verringerten Arbeitszeit

BAG vom 16.03.2004 - 9 AZR 323/03

Eine zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbarte Regelung über den Beginn der täglichen Arbeitszeit kann ein betrieblicher Grund im Sinne von § 8 TzBfG sein. Dies gilt jedoch nicht, wenn der vom Arbeitnehmer gewünschte Arbeitsbeginn keinen kollektiven Bezug hat, zum Beispiel wenn die Interessen der anderen Arbeitnehmer nicht durch Arbeitsverdichtung, Mehrarbeit oder andere Auswirkungen berührt werden.

[Nach oben](#)

9. Dienstverträge sind bei beiderseitigem Verstoß gegen das SchwarzArbG nichtig

BAG vom 24.03.2004 - 5 AZR 233/03

Ein Dienstvertrag, der einen beiderseitigen Verstoß gegen das Schwarzarbeitsgesetz (SchwarzArbG) zum Gegenstand hat, ist insgesamt nichtig. Das SchwarzArbG richtet sich nicht nur gegen die Nichtanzeige einer sozialrechtlich erheblichen Tätigkeit, sondern will den Eintritt des rechtsgeschäftlichen und wirtschaftlichen Erfolgs verhindern. Dieses Ziel erfordert es, Verträgen über Schwarzarbeit die zivilrechtliche Wirksamkeit zu versagen.

[Nach oben](#)

10. Durchführung von Betriebsvereinbarungen durch Arbeitgeber

BAG vom 29.04.2004 - 1 ABR 30/02

Der Arbeitgeber muss dafür sorgen, dass Betriebsvereinbarungen tatsächlich eingehalten werden. Auf Antrag des Betriebsrats und der IG Metall untersagte der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts daher einem Stuttgarter Automobilunternehmen, die Überschreitung des in einer Betriebsvereinbarung vorgesehenen täglichen Gleitzeitrahmens durch die Arbeitnehmer weiterhin zu dulden. Erfolglos berief sich der Arbeitgeber darauf, er habe die außerhalb des Arbeitszeitrahmens geleisteten Arbeitsstunden weder angeordnet noch bezahlt. Der Arbeitgeber muss die zur Einhaltung der Betriebsvereinbarung erforderlichen Maßnahmen treffen und tätig werden, um Überschreitungen des Gleitzeitrahmens zu verhindern.

[Nach oben](#)

11. Kein Anspruch auf Wiedereinstellung des Arbeitnehmers gegen den Betriebserwerber nach Betriebsveräußerung im Insolvenzverfahren

BAG vom 13.05.2004 - 8 AZR 198/03

Es kann dahinstehen, ob und unter welchen Voraussetzungen aus nationalem Recht außerhalb eines Insolvenzverfahrens ein Anspruch eines Arbeitnehmers auf Wiedereinstellung/Vertragsfortsetzung folgt, wenn es nach einer wirksamen Kündigung doch noch zu einem Betriebsübergang kommt. Jedenfalls bei einem Betriebsübergang während eines Insolvenzverfahrens überwiegt das Interesse an einer beschleunigten und rechtssicheren Abwicklung der Beendigungsstreitigkeiten, so dass aus nationalem Recht kein Wiedereinstellungsanspruch abzuleiten ist, unabhängig davon, ob es sich um eine zerschlagende oder sanierende Insolvenz handelt. Dem steht die Richtlinie 2001/23/EG nicht entgegen.

[Nach oben](#)

12. Mitbestimmung des Betriebsrats beim Gesundheitsschutz

BAG vom 08.06.2004 - 1 ABR 4/03

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG hat der Betriebsrat im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften mitzubestimmen bei Regelungen über den Gesundheitsschutz. Dies umfasst auch die vom Arbeitgeber vorzunehmende Beurteilung der Gefährdung am Arbeitsplatz und die Unterweisung der Arbeitnehmer über Sicherheit und Gesundheitsschutz. Eine Betriebsvereinbarung hierüber kann die Aufstellung des Konzepts nicht dem Arbeitgeber überlassen und die Beteiligung des Betriebsrats auf ein Beratungsrecht beschränken. Vielmehr muss die Betriebsvereinbarung selbst den Gegenstand regeln.

[Nach oben](#)

13. Privatnutzung eines Dienstwagens durch freigestelltes Betriebsratsmitglied

BAG vom 23.06.2004 - 7 AZR 514/03

Nach § 37 Abs. 2 BetrVG sind Mitglieder des Betriebsrats ohne Minderung des Arbeitsentgelts von ihrer beruflichen Tätigkeit zu befreien, wenn und soweit dies zur ordnungsgemäßen Durchführung der Betriebsrats Tätigkeit erforderlich ist. Deshalb hat ein von der beruflichen Tätigkeit vollständig freigestelltes Betriebsratsmitglied Anspruch auf die weitere private Nutzung eines Dienstwagens, wenn ihm vor der Freistellung zur Durchführung seiner arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit ein Dienstwagen überlassen worden war und er das Fahrzeug auch privat nutzen durfte. Die Überlassung eines Dienstwagens zur privaten Nutzung ist als Sachbezug Teil des Vergütungsanspruchs, der dem Arbeitnehmer wegen der Freistellung als Betriebsratsmitglied nicht entzogen werden darf.

[Nach oben](#)

14. Wirksamkeit der Befristung eines Probearbeitsvertrags

BAG vom 23.06.2004 - 7 AZR 636/03

Gemäß § 14 Abs. 4 TzBfG bedarf die Befristung eines Arbeitsvertrags zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Das gilt nur für die Befristungsvereinbarung und nicht für den ihr zugrundeliegenden sachlichen Grund. Dieser muss auch nicht Gegenstand der vertraglichen Vereinbarung sein. Der Sachgrund ist nur objektive Wirksamkeitsvoraussetzung für die Befristung. Diese Grundsätze gelten auch für die Befristung zur Erprobung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 TzBfG.

[Nach oben](#)

15. Erstattung von Fortbildungskosten bei Arbeitgeberkündigung

BAG vom 24.06.2004 - 6 AZR 320/03

Ein Arbeitnehmer kann sich wirksam zur Rückzahlung von Fortbildungskosten verpflichten, wenn das Arbeitsverhältnis vor Ablauf einer bestimmten Frist endet. Die Kostenerstattung muss ihm allerdings bei Abwägung aller Umstände des Einzelfalls nach Treu und Glauben zumutbar sein. Sie muss einem begründeten und billigen Interesse des Arbeitgebers entsprechen. Daran fehlt es in der Regel, wenn die Rückzahlungspflicht auch bei einer arbeitgeberseitigen Kündigung vereinbart ist. Wird einem Arbeitnehmer vorzeitig aus einem Grund gekündigt, auf den er keinen Einfluss hat, liegt es nicht an ihm, dass sich die Bildungsinvestition des Arbeitgebers nicht amortisiert. Eine Rückzahlung ist dem Arbeitnehmer dann nicht zumutbar.

[Nach oben](#)

16. Kündigung eines gewerkschaftlichen Vertrauensmanns wegen kritischer Äußerungen über den Arbeitgeber im gewerkschaftseigenen Intranet

BAG vom 24.06.2004 - 2 AZR 63/03

Der Kläger stellte ein kritisches Schreiben in das von der IG Metall im Internet betriebene "Netzwerk Küste". In dem Schreiben hieß es u.a.: "Leider war da schon der braune Mob aktiviert und sie wagten sich, gestärkt durch einen leitenden Angestellten, aus ihren Verstecken." Die bloße Beeinträchtigung des Betriebsfriedens ohne konkrete Feststellung einer arbeitsvertraglichen Pflichtverletzung reicht zur Annahme eines verhaltensbedingten Kündigungsgrundes nicht aus. Bei der Ausgestaltung der vertraglichen Rücksichtnahmepflicht des Arbeitnehmers (vgl. § 241 Abs. 2 BGB) sind die verfassungsrechtlichen Rahmenbedingungen, insbesondere das Grundrecht des Arbeitnehmers auf Meinungsfreiheit (Art. 5 Abs. 1 GG) zu beachten. Mit der überragenden Bedeutung dieses Grundrechts wäre es unvereinbar, wenn Art. 5 Abs. 1 GG in der betrieblichen Arbeitswelt, die für die Lebensgrundlage zahlreicher Staatsbürger wesentlich bestimmend ist, nicht oder nur eingeschränkt anwendbar wäre. Die Äußerung des Klägers im Intranet seiner Gewerkschaft stellt sich als eine grundrechtlich geschützte Inanspruchnahme seines Grundrechts auf Meinungsfreiheit dar. Weder nach Form noch nach Inhalt verletzt sie strafrechtliche Regelungen oder die persönliche Ehre der Beklagten, ihres leitenden Angestellten oder der Beschäftigten und Mitglieder des Betriebsrats. Der Kläger wollte diese Personen jedenfalls in ihrer persönlichen Ehre nicht angreifen.

[Nach oben](#)

17. Videoüberwachung am Arbeitsplatz

BAG vom 29.06.2004 - 1 ABR 21/03

Einerseits hat die Arbeitgeberin die Pflicht, für die Sicherheit des Briefverkehrs und des grundrechtlich geschützten Postgeheimnisses zu sorgen. Andererseits wird durch die Videoüberwachung erheblich in das ebenfalls grundrechtlich geschützte Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer eingegriffen. Keiner dieser beiden Rechtspositionen gebührt absoluter Vorrang. Vielmehr ist eine auf die Umstände des jeweiligen Falles bezogene Abwägung erforderlich. Danach ist die dauerhafte, verdachtsunabhängige Videoüberwachung der Belegschaft unter den vorliegenden Umständen unverhältnismäßig.

[Nach oben](#)

18. Europaweit tätige Unternehmensgruppen müssen auch bei einer Zentrale außerhalb der EU die Bildung eines Europäischen Betriebsrats ermöglichen

BAG vom 29.06.2004 - 1 ABR 32/99

Die Auskunftspflicht im Zusammenhang mit der Bildung eines Europäischen Betriebsrats besteht auch dann, wenn die europaweit tätige Unternehmensgruppe ihre Zentrale außerhalb der EU hat. In diesem Fall ist nicht die Zentrale, sondern der Unternehmensteil, der in der EU über die meisten Beschäftigten verfügt, zur Auskunftserteilung verpflichtet. Diese "fingierte zentrale Leitung" kann sich nicht darauf berufen, dass sie nicht über die notwendigen Informationen verfügt. Notfalls muss sie die anderen in der EU ansässigen Unternehmensteile auf Auskunftserteilung verklagen.

[Nach oben](#)

19. Ausländische Baufirmen müssen ab 1999 für in Deutschland tätige Arbeitnehmer in die Urlaubskasse der Bauwirtschaft einzahlen

BAG vom 20.07.2004 - 9 AZR 369/03

Nach § 1 AEntG müssen auch ausländische Arbeitgeber für ihre nach Deutschland entsandten Arbeitnehmer Beiträge zur Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der deutschen Bauwirtschaft entrichten. Diese Verpflichtung verstößt nicht gegen die durch Art. 59 EG-Vertrag geschützte Dienstleistungsfreiheit. Sie gilt allerdings erst ab dem Jahr 1999, da zuvor keine ausreichende gesetzliche Grundlage für die Erstreckung des Urlaubskassenverfahrens auf ausländische Bauarbeitgeber bestand.

[Nach oben](#)

20. Beim Betrieb eines Gefahrstofflagers kann ein Betriebsübergang auch ohne Übernahme von Personal vorliegen - hier: sog. Insourcing

BAG vom 22.07.2004 - 8 AZR 350/03

Der Betrieb eines Gefahrstofflagers, in dem für ein Automobilunternehmen Waren gelagert, kommissioniert und versandt werden, ist kein betriebsmittelarmer Betrieb, sodass ein Betriebsübergang auch ohne Übernahme von Personal vorliegen kann. Mietet ein Automobilunternehmen das Lager nebst den darin befindlichen Hochregalen, übernimmt es die bisherigen Standorte der Waren und stellt diese bei Anforderung von Hand zusammen, kann von einem Betriebsübergang ausgegangen werden.

[Nach oben](#)

21. Sozialauswahl bei älteren Arbeitnehmern

LAG Düsseldorf vom 21.01.2004 - 12 Sa 1188/03

Das LAG Düsseldorf ist der Auffassung, dass ältere Mitarbeiter wegen ihrer Rentennähe nicht weniger sozial schutzbedürftig als jüngere Kollegen sind. Arbeitgeber müssen die soziale Schutzbedürftigkeit nicht an der Dauer der zu erwartenden Arbeitslosigkeit messen und daher den älteren, aber noch relativ rentenfernen Jahrgängen den Vorrang vor rentennahen Jahrgängen geben.

[Nach oben](#)

22. Abfindungen müssen grundsätzlich auch für Prozesskosten eingesetzt werden

LAG Baden-Württemberg vom 08.07.2004 - 4 Ta 7/04

Arbeitslose müssen sich an den Kosten eines Rechtsstreits beteiligen, wenn sie eine Abfindung erhalten haben. Eine Abfindung muss grundsätzlich anteilig für die Prozesskosten eingesetzt werden, wenn durch die Zahlung des Schonvermögen (§ 88 Abs.2 Nr.8 BSHG) des Arbeitslosen überschritten wird. Etwas anderes gilt nur, wenn der Einsatz der Abfindung eine unbillige Härte darstellen würde.

[Nach oben](#)

23. Betriebsratsmitglieder können nur bei konkreter Beeinträchtigung der Betriebsratsarbeit aus dem Betriebsrat ausgeschlossen werden

LAG Hamm vom 19.3.2004 - 13 TaBV 146/03

Betriebsratsmitglieder können gem. § 23 Abs.1 S.1 BetrVG wegen grober Verletzung ihrer gesetzlichen Pflichten aus dem Betriebsrat ausgeschlossen werden. Hierfür reicht es nicht aus, dass ein Betriebsratsmitglied mehrfach wahrheitswidrig bestritten hat, noch im Besitz von Betriebsratsunterlagen zu sein. Ein derartiges Verhalten rechtfertigt nur dann einen Ausschluss, wenn das Fehlen der Unterlagen die Funktionsfähigkeit des Betriebsrats konkret unmöglich oder ernstlich gefährdet hat.

[Nach oben](#)

24. Unwirksame Betriebsvereinbarungen können nur ausnahmsweise in eine vertragliche Einheitsregelung umgedeutet werden

LAG Hamm vom 30.4.2004 - 15 Sa 2039/03

An eine Umdeutung einer unwirksamen Betriebsvereinbarung in eine vertragliche Einheitsregelung sind strenge Anforderungen zu stellen. Sie kommt nur in Betracht, wenn besondere Umstände die Annahme rechtfertigen, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmern die in der unwirksamen Betriebsvereinbarung zugesagte Leistung auf jeden Fall zukommen lassen wollte. Dabei ist zu berücksichtigen, dass eine einzelvertragliche Regelung den Arbeitgeber sehr viel stärker bindet als eine Betriebsvereinbarung, da letztere ohne Angaben von Gründen jederzeit ordentlich gekündigt werden kann.

[Nach oben](#)

25. Arbeitgeber irrt über Art der Nebentätigkeit - Genehmigung bleibt

LAG Rheinland-Pfalz, Meldung vom 09.07.2004 - 11 Sa 523/03

Ein Arbeitgeber darf die Erlaubnis für die Nebenbeschäftigung eines Beschäftigten nicht widerrufen, weil er sich über die Art der Tätigkeit getäuscht hat. Dies gelte in allen Fällen, in denen der Tarifvertrag ein Widerrufsrecht nur für den Fall einräumt, dass sich die Beeinträchtigung betrieblicher oder dienstlicher Interessen erst nach Erteilung der Genehmigung ergibt.

[Nach oben](#)

26. Zu erwartende Fehlzeiten: Fristlose Kündigung nicht ohne weiteres

ArbG Frankfurt a. M., Meldung vom 16.07.2004 - 12 Ca 6889/02

Unternehmen dürfen häufig kranken Mitarbeitern nicht ohne weiteres in Erwartung weiterer Fehlzeiten fristlos kündigen. Das Gericht gab einem Bautechniker Recht. Er war nach Jahre langen Fehlzeiten von bis zu 160 Tagen pro Jahr fristlos entlassen worden, weil der Arbeitgeber weitere Ausfälle erwartete. Dem Urteil zufolge ist eine fristlose Kündigung in einem solchen Fall aber nur dann möglich, wenn von dem betreffenden Arbeitgeber überhaupt keine Arbeitsleistung mehr zu erwarten ist. Dies traf auf den Kläger jedoch nicht zu: Eine Betriebsärztin hatte ihn zuvor als arbeitsfähig eingestuft.

[Nach oben](#)

27. Beteiligung an Schlägerei rechtfertigt fristlose Kündigung

ArbG Frankfurt/a.M., Meldung vom 23.07.2004 - 5/3 Ca 6074/03

Die Beteiligung an einer Schlägerei unter Kollegen rechtfertigt stets eine fristlose Kündigung. Dies gelte auch dann, wenn ein Strafverfahren "wegen geringer Schuld" zuvor eingestellt wurde. Arbeitnehmer, die sich zu Schlägen gegen Kollegen hinreißen lassen, müssen stets den Verlust ihres Arbeitsplatzes hinnehmen. Eine fristlose Kündigung sei allein wegen der Wahrung des Betriebsfriedens zu

rechtfertigen.

[Nach oben](#)

III. Terminvorschau BAG

Am 29.09.2004 entscheidet der Erste Senat über die Wirksamkeit eines Vertragsstrafeversprechens zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, die partielle Vermögensfähigkeit des Betriebsrats und das Umlageverbot nach § 41 BetrVG.

Am 07.10.2004 entscheidet der Zweite Senat über den Sonderkündigungsschutz von Betriebsratsmitgliedern bei Massenänderungskündigungen.

Des Weiteren ist auf eine bevorstehende Entscheidung des Siebten Senates am **13.10.2004** zur Frage des Anspruchs des Betriebsrats auf Überlassung einer vollzeitbeschäftigten Bürokräft und der Kostentragungspflicht des Arbeitgebers hinzuweisen.

Am 04.11.2004 wird der Zweite Senat zur Schriftformerfordernis der Kündigung und zur Abgabe und Zugang von Kündigungsschreiben entscheiden.

[Nach oben](#)

Haftungsausschluss:

Die Informationen in diesem Newsletter werden nach bestem Wissen zusammengestellt. Sie dienen der allgemeinen Information. Alle hier gegebenen Informationen können niemals eine individuelle Beratung ersetzen! Sie stellen keine rechtliche Beratung dar. Eine Haftung aufgrund der hier gegebenen allgemeinen Hinweise ist daher ausgeschlossen.

Eine Haftung übernehmen wir nur nach individueller Beratung.

Als Service für den Benutzer enthält dieser Newsletter außerdem Verweise (Links) zu Internetseiten anderer Anbieter. Auf die Gestaltung und die Inhalte der gelinkten Seiten haben wir keinen Einfluss. Wir können daher keinerlei Gewähr oder Haftung für den Inhalt, die Aktualität, Korrektheit, Vollständigkeit, Qualität oder Quelle der auf diesen Seiten dargebotenen Informationen oder davon heruntergeladener Dateien übernehmen. Wir sind in keiner Weise verantwortlich für die Internetseiten Dritter und distanzieren uns von deren Inhalten ausdrücklich.

[Nach oben](#)