

Arbeitsrecht



Verdachtskündigung

Der Verdacht einer strafbaren Handlung stellt gegenüber dem Vorwurf, der Arbeitnehmer habe die Tat begangen, einen eigenständigen Kündigungsgrund dar.

Eine Verdachtskündigung kommt aber nur in Betracht, wenn dringende auf objektiven Tatsachen beruhende schwerwiegende Verdachtsmomente vorliegen und diese geeignet sind, das für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauen bei einem verständigen und gerecht abwägenden Arbeitgeber zu zerstören. Der Arbeitgeber muss alle zumutbaren Anstrengungen zur Aufklärung des Sachverhalts unternommen, insbesondere dem Arbeitnehmer Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben haben.

Dabei sind an die Darlegung und Qualität der schwerwiegenden Verdachtsmomente besonders strenge Anforderungen zu stellen, weil bei einer Verdachtskündigung immer die Gefahr besteht, dass ein Unschuldiger betroffen ist. Der notwendige schwerwiegende Verdacht muss sich aus den Umständen ergeben bzw. objektiv durch Tatsachen begründet sein. Er muss ferner dringend sein, d. h., bei einer kritischen Prüfung muss eine auf Beweisanzeichen (Indizien) gestützte große Wahrscheinlichkeit für die erhebliche Pflichtverletzung (Tat) gerade dieses Arbeitnehmers bestehen.

BAG - Hessisches LAG - ArbG Wiesbaden, 29.11.2007, 2 AZR 725/06

Pflichten des Arbeitgebers vor Kündigung wegen Minderleistung

Arbeitnehmer, die erheblich langsamer arbeiten als andere Mitarbeiter, haben eher eine Abmahnung und eine spätere Kündigung durch den Arbeitgeber zu befürchten. An eine Kündigung wegen Minderleistung sind jedoch von der Rechtsprechung hohe Anforderungen gestellt worden.

Zunächst muss der Arbeitnehmer die normale Durchschnittsleistung vergleichbarer Arbeitnehmer langfristig um ein Drittel oder mehr unterschreiten, d.h. er muss für die selbe Arbeitsleistung mindestens die Hälfte mehr an Zeit benötigen oder eine Fehlerquote von ca. dem Dreifachen des Durchschnitts der anderen Arbeitnehmer haben. Das hat das Bundesarbeitsgericht entschieden.

(BAG, Urteil vom 17.01.2008, Aktenzeichen: 2 AZR 536/06; Pressemitteilung Nr: 5/08)

Nach einem Urteil des Landesarbeitsgerichts Nürnberg vom 12.06.2007 (Az: 6 Sa 37/07) muss der Arbeitgeber jedoch vor Ausspruch der Kündigung ihm alles Zumutbare unternehmen, um die Ursache der Minderleistung zu erforschen und entsprechende Hilfeleistungen zu versuchen. Sodann hätte er an einer Lösung dieser Probleme mitwirken müssen. Unterlässt der Arbeitgeber dies und kündigt personen- oder verhaltensbedingt, muss er in einer möglichen Kündigungsschutzklage des Arbeitnehmers nachvollziehbar darstellen und beweisen, dass und warum zumutbare Organisations- und Abhilfemaßnahmen nicht versucht worden sind oder erfolglos geblieben wären.

Angemessenheit einer Ausbildungsvergütung

In einem durch Zuschüsse der Bundesagentur für Arbeit finanzierten Ausbildungsverhältnis kann eine Ausbildungsvergütung in Höhe der Leistungssätze noch angemessen sein, obwohl sie das Tarifniveau um deutlich mehr als 20 % unterschreitet.

BAG - LAG Hamm - ArbG Paderborn, 22.01.2008, 9 AZR 999/06

Arbeitsrecht

Vorsicht bei Verlängerung befristeter Arbeitsverträge

Es ist völlig legitim, als Arbeitgeber den neuen Arbeitnehmer länger testen zu wollen. Manchmal ist es dem Arbeitgeber auch nur schwer möglich, seinen Personalbedarf z.B. aufgrund auslaufender Bauvorhaben genau einzuschätzen. In diesen Fällen ist eine Einstellung mit einem befristeten Arbeitsvertrag eine sehr praktische Lösung. Der Arbeitgeber ist insoweit flexibel, da er ohne Angabe sachlicher Gründe einen befristeten Vertrag bis zu 3-mal verlängern darf, wenn dadurch die Gesamtdauer von 2 Jahren nicht überschritten wird (§ 14 Abs. 2 Satz 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz). Danach muss sich der Arbeitgeber entweder von dem Arbeitnehmer trennen, oder das befristete Arbeitsverhältnis wandelt sich automatisch in ein unbefristetes um.

Bei Verlängerung befristeter Arbeitsverträge ist allerdings Vorsicht geboten. Das Recht zur Verlängerung gilt nur dann, wenn sich außer der Dauer des Arbeitsvertrags nichts ändert! Sobald der Arbeitgeber an den übrigen Vertragsbedingungen, wie z.B. durch Erhöhung der Wochenarbeitsstunden Veränderungen vornimmt, handelt es sich eben um keine reine Verlängerung mehr, sondern um eine Vertragsänderung. Es kommt ein unbefristeter Arbeitsvertrag zustande. Dies geht aus aktuellen Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts hervor.

Es muss also entweder einen sachlichen Grund für die erneute Befristung geben (z. B. weil ein Bauvorhaben dann definitiv ausläuft), oder der ursprünglich befristete Vertrag darf in keiner Weise verändert werden, wenn die Befristung wirksam verlängert werden soll.

BAG; Urteil vom 16.01.2008 Az.: 7 AZR 603/06 und BAG, Urteil vom 20.02.2008, Aktenzeichen: 7 AZR 786/06, Pressemitteilung Nr. 16/08

Vorsicht bei Verlängerung befristeter Arbeitsverträge im Anschluss an Ausbildung

Nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Ziffer 2 TzBfG ist die Befristung eines Arbeitsvertrages durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt, wenn sie im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium erfolgt, um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern.

Die Verlängerung eines mit dieser Begründung befristeten Arbeitsvertrages kann nicht ebenfalls auf denselben Sachgrund gestützt werden, da dieser Sachgrund nur für die Befristung des ersten Arbeitsvertrages gilt, den der Arbeitnehmer im Anschluss an seine Ausbildung oder sein Studium abschließt.

Weil nach der Ausbildung bereits ein Arbeitsverhältnis begründet wurde, erfolgt eine spätere Verlängerung der Befristung nicht mehr „im Anschluss“ an die Ausbildung, sondern im Anschluss an die zwischenzeitliche Beschäftigung. In der Konsequenz endet das Arbeitsverhältnis nicht nach Ablauf der (verlängerten) Befristung, sondern besteht unbefristet fort. Das hat das Bundesarbeitsgericht in letzter Instanz gegen beide Vorinstanzen entschieden.

BAG, Urteil vom 10.10.2007, Aktenzeichen: 7 AZR 795/06

Ansprüche des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber bei Mobbing durch andere(n) Arbeitnehmer

Der Arbeitnehmer hat gegen den Arbeitgeber einen Anspruch auf Schadensersatz in Form von Schmerzensgeld, wenn der Arbeitnehmer einen gesundheitlichen Schaden dadurch erleidet, dass ihn sein Vorgesetzter (als Erfüllungsgehilfe des Arbeitgebers) schuldhaft in seinen Rechten verletzt, ihn systematisch anfeindet, schikaniert oder diskriminiert und diese Mobbinghandlungen ursächlich für die Erkrankungen waren. Dies geht aus einer aktuellen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts hervor.

Bundesarbeitsgericht Urteil vom 25.10.2007 Az.: - 8 AZR 593/06 -

Ein Anspruch des gemobbten Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber auf Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes oder auf Kündigung des mobbenden Arbeitnehmers besteht hingegen nicht. Der Arbeitgeber ist unter anderem aus seiner Fürsorgepflicht zwar verpflichtet, das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers nicht zu verletzen, woraus sich ein Unterlassungsanspruch des Arbeitnehmers vor weiteren Verletzungshandlungen ergibt. Allerdings gibt es keinen Anspruch auf eine bestimmte Maßnahme des Arbeitgebers, da der Arbeitgeber nur solche Maßnahmen ergreifen muss, die ihm möglich, zumutbar und auch verhältnismäßig sind.

BAG, Urteil vom 25.10.2007 Az.: 8 AZR 593/06