

Für Sie recherchiert: Aktuelles aus dem Arbeits- und Sozialrecht

		Seite
1. Quartal 2008		
Bundesarbeitsgericht	Namenskürzel genügt nicht zur Unterschrift einer Kündigung	2
Bundesarbeitsgericht	Die Befristung eines Arbeitsvertrags im Anschluss an eine Ausbildung ist nur einmalig möglich	2
Bundesarbeitsgericht	Außerordentliche Verdachtskündigung – Anhörung des Arbeitnehmers	2
Bundesarbeitsgericht	Außerordentliche Kündigung wegen anderweitiger Erwerbstätigkeit während der Arbeitsunfähigkeit gerechtfertigt	2
Oberlandesgericht Hamm	Der Geschäftsführer einer GmbH unterliegt regelmäßig nicht den Vorschriften des Arbeitsrechts	3
Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz	Urlaubsanspruch verfällt nach erster Elternzeit	3
2. Quartal 2008		
Bundesarbeitsgericht	Betriebsbedingte Kündigung und freie Unternehmerentscheidung	4
Landesarbeitsgericht Nürnberg	Vorsicht bei Bezeichnung von Freien Mitarbeitern als „Angestellte“	4
Landesarbeitsgericht Köln	Kein Anspruch auf Urlaubsabgeltung bei Dauererkrankung	4
Bundesarbeitsgericht	Befristung eines Arbeitsvertrags - Schriftformerfordernis	4
Bundesarbeitsgericht	Probezeitbefristung innerhalb eines für ein Jahr befristeten Arbeitsvertrags	5
Bundesarbeitsgericht	Urlaubsabgeltung nun auch bei zweiter Elternzeit	5
Bundesarbeitsgericht	Kündigung eines Busfahrers wegen des Entzugs einer „betrieblichen Fahrerlaubnis“ rechtswidrig	5
Bundesarbeitsgericht	Änderungskündigung wegen Wegfalls des Arbeitsplatzes unwirksam, wenn sie über erforderliches Maß hinausgeht	5
Bundesarbeitsgericht	Keine zu hohen Anforderungen an Darlegungslast des Arbeitnehmers zur Geltung des Kündigungsschutzgesetzes	5
3. Quartal 2008		
Bundesgerichtshof:	Arbeitnehmer hat Anspruch auf Ergänzung seines Arbeitszeugnisses um übliche Formulierungen	6
Bundesarbeitsgericht:	Kein gesetzlicher Mindestabfindungsanspruch bei betriebsbedingten Kündigungen	6
Bundesfinanzhof	Kind muss Meldung bei Arbeits-Agentur als Nachweis für die Suche nach Arbeits- oder Ausbildungsplatz alle drei Monate erneuern	6
Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein	Gerichte überprüfen Verhältnismäßigkeit einer Abmahnung nur eingeschränkt	6
Arbeitsgericht Mainz	Entschädigung nach Diskriminierung wegen Schwangerschaft	6
Landesozialgericht Baden-Württemberg:	Auszubildende mit Lohn unter 400 € müssen volle Sozialversicherungsbeiträge zahlen	7
Landesozialgericht Hessen:	Berufsgenossenschaft muss Arbeitsunfall bei ungeklärter Ursache entschädigen	7

1. Quartal 2008

Arbeitsrecht

Bundesarbeitsgericht:

Namenskürzel genügt nicht zur Unterschrift einer Kündigung

Das BAG hat mit Urteil vom 24.01.2008 - **6 AZR 519/07** - die Kündigungsschutzklage eines Arbeiters in Probezeit in einem Fleischwerk abgewiesen. Die für das Schriftformerfordernis einer Kündigung geforderte Unterzeichnung mit dem vollen Namen sei auch dann erfüllt, wenn der Namenszug nicht lesbar sei. Innerhalb der Probezeit könne ein Arbeitsvertrag mit einer einfachen Zwei-Wochen-Frist gekündigt werden. Darüber hinaus finde eine Inhaltskontrolle der Vereinbarung einer Probezeit in einem vorformulierten Arbeitsvertrag nicht statt, so die Richter.

Bundesarbeitsgericht:

Die Befristung eines Arbeitsvertrags im Anschluss an eine Ausbildung ist nur einmalig möglich

Das BAG hat mit Urteil vom 10.10.2007 - **7 AZR 795/06** - entschieden, dass die Befristung eines Arbeitsvertrags bedarf nach § 14 TzBfG zu ihrer Wirksamkeit eines sachlichen Grundes bedarf. Nach § 14 I 2 Nr. 2 TzBfG liegt ein sachlicher Grund vor, wenn die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung erfolgt, um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern. Diese Vorschrift ermöglicht lediglich den einmaligen Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags nach dem Ende der Ausbildung. Weitere befristete Arbeitsverträge können nach der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts nicht auf den in § 14 I 2 Nr. 2 TzBfG normierten Sachgrund gestützt werden.

Bundesarbeitsgericht:

Außerordentliche Verdachtskündigung – Anhörung des Arbeitnehmers

Nach ständiger Rechtsprechung des BAG nach nicht nur die vollendete Tat, sondern auch der schwerwiegende Verdacht einer strafbaren Handlung oder sonstigen schweren Pflichtverletzung einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung bilden. Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer vor Ausspruch der Kündigung zu den gegen ihn bestehenden Verdachtsmomenten anhören und ihm Möglichkeit zur Stellungnahme geben. Dabei sind keine überzogenen Anforderungen zu stellen. Nach dem Urteil des BAG vom 13.03.2008 - **2 AZR 961/06** - ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, solange abzuwarten, bis der Arbeitnehmer die Ermittlungsakten der Staatsanwaltschaft eingesehen hat, wenn der Arbeitnehmer weiß, hinsichtlich welcher Straftaten der Verdacht beim Arbeitgeber besteht. Im Streitfall hatte ein Arbeitnehmer an den Fahrzeugen von Kolleginnen die Reifen aufgeschlitzt.

Bundesarbeitsgericht:

Außerordentliche Kündigung wegen anderweitiger Erwerbstätigkeit während der Arbeitsunfähigkeit gerechtfertigt

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 03.04.2008 - **Az.: 2 AZR 965/06** - entschieden, dass eine außerordentliche Kündigung gerechtfertigt sein kann, wenn ein Arbeitnehmer, während er krankgeschrieben ist, einer anderweitigen Arbeit nachgeht. Die anderweitige Tätigkeit kann ein Hinweis darauf sein, dass der Arbeitnehmer die Krankheit nur vorgespiegelt hat. Ebenso kann in solchen Fällen eine pflichtwidrige Verzögerung der Heilung vorliegen.

Der Kläger war bei der Beklagten als Kraftfahrer beschäftigt. Nachdem er sich mehrfach für längere Zeiten arbeitsunfähig gemeldet hatte, stellte die Beklagte Nachforschungen unter anderem durch Detektive an. Nach ihrer vom Kläger in wesentlichen Teilen bestrittenen Behauptung ergaben die Nachforschungen, dass der Kläger während einer Zeit der Arbeitsunfähigkeit ein Café betrieb und dort Gäste bediente, den Geschirrspüler leerte und ähnliche Tätigkeiten verrichtete. Die Beklagte kündigte, nachdem sie den Betriebsrat mit Schreiben vom 01.06.2004 unterrichtet hatte, am 02.06.2004 und, nachdem der Betriebsrat am 04.06.2004 Stellung genommen hatte, erneut am 07.06.2004 fristlos, hilfsweise fristgerecht. Das Landesarbeitsgericht hielt beide Kündigungen für unwirksam, weil der Betriebsrat nicht ordnungsgemäß angehört worden sei.

Das Bundesarbeitsgericht hob nun das Urteil des Landesarbeitsgerichts, soweit es die Kündigung vom 07.06.2004 betraf, auf. Zwar sei die Kündigung vom 02.06.2004 unwirksam, weil sie ausgesprochen wurde, bevor die gesetzliche Frist zur Stellungnahme des Betriebsrats abgelaufen war. Dagegen sei der Betriebsrat zur Kündigung vom 07.06.2004 ordnungsgemäß gehört worden. Die schriftliche Anhörung zu dieser Kündigung sei zwar auf Grundlage

1. Quartal 2008

Arbeitsrecht

desselben Schreibens wie die Anhörung zur vorausgegangenen Kündigung vom 02.06.2004 erfolgt. Das sei aber unschädlich, weil der Betriebsrat bei seiner Beschlussfassung am 04.06.2004 gewusst habe, dass er zu einer noch auszusprechenden Kündigung angehört wurde und seine Rechte ungeschmälert wahrnehmen konnte. Die von der Beklagten erhobenen Vorwürfe können die Kündigung nach Auffassung der Richter auch in der Sache rechtfertigen. Da insoweit aber keine ausreichenden Tatsachenfeststellungen getroffen seien, musste der Rechtsstreit an die Vorinstanz zurückverwiesen werden.

Oberlandesgericht Hamm:

Der Geschäftsführer einer GmbH unterliegt regelmäßig nicht den Vorschriften des Arbeitsrechts

Das OLG Hamm hat mit Urteil vom 26.04.2007 - **27 U 7/07** - entschieden, dass der Anstellungsvertrag des Geschäftsführers einer GmbH unbeschadet seiner Bezeichnung als «Arbeitsvertrag» den Regeln des Gesellschaftsrechts und nicht denen des Arbeitsrechts unterliegt. Die Entrichtung von Sozialversicherungsbeiträgen steht dem nicht entgegen. Voraussetzung ist nach dem Urteil des Oberlandesgerichts Hamm jedoch, dass er wirksam zum Organ der GmbH bestellt und im Handelsregister eingetragen worden ist und nicht lediglich als «Strohmann» tätig ist.

Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz:

Urlaubsanspruch verfällt nach erster Elternzeit

Das LAG Rheinland-Pfalz hat mit Urteil vom 13.12.2007 - **10 Sa 500/07** - entschieden, dass Urlaubsansprüche nur dann nicht verfallen, wenn sie spätestens in dem Urlaubsjahr, das auf das Ende der ersten Elternzeit folgt, genommen werden. Ein Aufschieben der Urlaubsansprüche über mehrere, unmittelbar aufeinander folgende Elternzeiten kann nicht verlangt werden. Damit wies das Berufungsgericht ebenso wie die Erstinstanz die Klage einer Arbeitnehmerin ab, die ihr Arbeitsverhältnis zum Ende der zweiten Elternzeit gekündigt hatte und eine Abgeltung in Höhe von 2 304,48 € zzgl. Zinsen für nicht genommenen Urlaub vor der ersten Elternzeit begehrte. Durch eine kettenartige mehrmalige Inanspruchnahme von Elternzeit ginge der Bezug zum Urlaubsjahr verloren, betonten die Richter. Die Tatsache, dass eine mehrfache Inanspruchnahme von Elternzeit auch unmittelbar hintereinander möglich sei, bedeute nicht, dass auch Urlaubsansprüche entsprechend lange übertragen werden müssten.

2. Quartal 2008 Arbeitsrecht

Bundesarbeitsgericht:

Betriebsbedingte Kündigung und freie Unternehmerentscheidung

Betriebsbedingte Gründe, die eine ordentliche Kündigung nach § 1 Abs. 2 KSchG rechtfertigen, liegen vor, wenn das Beschäftigungsbedürfnis für den Arbeitnehmer entfällt. Das kann bei Betriebsreorganisationen der Fall sein. Die Umgestaltung wird als sogenannte freie Unternehmerentscheidung von den Gerichten für Arbeitsachen nicht auf ihre organisatorische oder betriebswirtschaftliche Zweckmäßigkeit überprüft, sondern allein darauf, ob sie willkürlich oder sonst missbräuchlich erfolgt ist. Das Bundesarbeitsgericht hat jetzt mit Urteil vom 13.03.2008 - **2 AZR 1037/06** - entschieden, dass ein betriebsbedingter Kündigungsgrund vorliegt, wenn sich ein Arbeitgeber entschließt, bisher von Arbeitnehmern ausgeübte Tätigkeiten in Zukunft durch selbständige Unternehmer ausführen zu lassen. In diesem Umfang entfällt das bisherige Beschäftigungsbedürfnis für Arbeitnehmer.

Landesarbeitsgericht Nürnberg:

Vorsicht bei Bezeichnung von Freien Mitarbeitern als „Angestellte“

Das LAG Nürnberg hat mit Beschluss vom 21.12.2007 - **7 Ta 208/07** - entschieden, dass die Arbeitnehmereigenschaft auch bei Nichtarbeitnehmern schon dadurch begründet werden kann, dass der Arbeitgeber erklärt, der Mitarbeiter sei bei ihm „in hauptberuflicher Tätigkeit angestellt“. Arbeitgeber sollten also zukünftig vermeiden, freie Mitarbeiter als „Angestellte“ zu betiteln.

Im Rahmen des Rechtsstreits ließen sowohl das ArbG als auch das LAG offen, ob der Mitarbeiter materiell-rechtlich tatsächlich Arbeitnehmer sei. Seine Arbeitnehmereigenschaft folge bereits aus der Erklärung des Arbeitgebers, der freie Mitarbeiter sei bei ihm „in hauptberuflicher Tätigkeit angestellt“. Das LAG Nürnberg führte aus, den Arbeitgebern stehe es frei, auch solchen Personen den Status eines Arbeitnehmers zuzubilligen, die tatsächlich keine Arbeitnehmer seien. Denn anders als bei umgekehrten Statusvereinbarungen, mit den Arbeitnehmern zu Nichtarbeitnehmern erklärt werden, bestünde im umgekehrten Fall nicht die Gefahr, dass arbeitsrechtliche Schutzvorschriften umgegangen würden. Mit seiner Erklärung habe der Arbeitgeber zum Ausdruck gebracht, dass er den freien Mitarbeiter als Arbeitnehmer ansehen oder ihm zumindest wie einen solchen behandeln wolle. Hierdurch habe der Arbeitgeber dem Mitarbeiter den Arbeitnehmerstatus zuerkannt.

Landesarbeitsgericht Köln:

Kein Anspruch auf Urlaubsabgeltung bei Dauererkrankung

Das Landesarbeitsgericht Köln hat mit Urteil vom 17.09.2007 - **2 Sa 832/07** / Revision nicht zugelassen - entschieden, dass für einen Arbeitnehmer, der über das Ende des Urlaubsjahres und des Übertragungszeitraums hinaus arbeitsunfähig bleibt, Urlaubsabgeltung auch nicht für den Teil des Urlaubsjahres geschuldet wird, in dem der Arbeitnehmer Arbeit geleistet hat.

Geklagt hatte ein Arbeitnehmer, der im August 2005 erkrankte und dem im März 2006 eine Erwerbsunfähigkeitsrente bewilligt wurde, ohne dass zwischendurch die Arbeitsfähigkeit wiederhergestellt war. Während der Kläger die Auffassung vertrat, es sei ungerecht, wenn nicht zumindest der auf den Zeitraum von Januar bis Juli 2005 entfallende Urlaubsteil nicht abgegolten würde, folgte das Berufungsgericht dieser Argumentation nicht. Nur in den Fällen, in denen ein Beschäftigter dazu gezwungen sei, den Arbeitgeber zu wechseln und seinen Jahresurlaub daher nicht mehr rechtzeitig antreten könne, bestehe ein Anspruch auf Auszahlung des Urlaubs, so das LAG. Diese Konstellation habe aber unstreitig hier nicht vorgelegen.

Bundesarbeitsgericht:

Befristung eines Arbeitsvertrags - Schriftformerfordernis

Nach § 14 Absatz 4 TzBfG bedarf die Befristung eines Arbeitsvertrags zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Vereinbaren die Arbeitsvertragsparteien nur mündlich die Befristung eines Arbeitsvertrags, so ist die Befristungsabrede unwirksam und ein unbefristeter Arbeitsvertrag geschlossen. Übersendet der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer vor Vertragsbeginn einen von ihm bereits unterzeichneten schriftlichen Arbeitsvertrag mit der Bitte um Rücksendung eines unterzeichneten Exemplars, kann der Arbeitnehmer das Vertragsangebot des Arbeitgebers grundsätzlich nur durch die Unterzeichnung der Urkunde annehmen. Dies hat das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 16.4.2008 - **AZR 1048/06** - entschieden.

2. Quartal 2008

Arbeitsrecht

Das Schriftformerfordernis des § 14 Absatz 4 TzBfG ist durch die Unterzeichnung des Arbeitsvertrags gewahrt. Dies gilt auch dann, wenn der Kläger den Vertrag erst nach dem Arbeitsantritt unterzeichnet haben sollte. Durch die Arbeitsaufnahme ist ein Arbeitsverhältnis nicht begründet worden, da die Beklagte ihr Angebot auf Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags von der Rückgabe des unterzeichneten Arbeitsvertrags abhängig gemacht hatte

Bundesarbeitsgericht:

Probezeitbefristung innerhalb eines für ein Jahr befristeten Arbeitsvertrags

Enthält ein Formulararbeitsvertrag neben einer drucktechnisch hervorgehobenen Befristung für die Dauer eines Jahres im nachfolgenden Text ohne drucktechnische Hervorhebung eine weitere Befristung des Arbeitsvertrags zum Ablauf der sechsmonatigen Probezeit, ist die Probezeitbefristung eine überraschende Klausel, die nach § 305c Abs. 1 BGB nicht Vertragsbestandteil wird. Dies hat das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 16.4.2008 - 7 AZR 132/07 - entschieden.

Bundesarbeitsgericht:

Urlaubsabgeltung nun auch bei zweiter Elternzeit

Hat der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin den ihm oder ihr zustehenden Urlaub vor dem Beginn der Elternzeit nicht oder nicht vollständig erhalten, muss der Arbeitgeber den Resturlaub nach der Elternzeit im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr gewähren. Der Urlaub ist abzugelten, wenn das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit endet oder es im Anschluss an die Elternzeit nicht fortgesetzt wird. Bislang entschied das Bundesarbeitsgericht, dass der auf Grund einer ersten Elternzeit übertragene Urlaub auch dann mit Ablauf des auf diese Elternzeit folgenden Urlaubsjahrs verfällt, wenn er wegen einer zweiten Elternzeit nicht genommen werden kann. An dieser Rechtsprechung hält der Bundesarbeitsgericht mit seinem aktuellen Urteil vom 20.05.2008 - 9 AZR 219/07 - nicht mehr fest.

Bundesarbeitsgericht:

Kündigung eines Busfahrers wegen des Entzugs einer „betrieblichen Fahrerlaubnis“ rechtswidrig

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 05.06.2008 - 2 AZR 984/06 - folgendes entschieden: Wird die in einem öffentlichen Personennahverkehrsunternehmen vom Arbeitgeber zusätzlich zum Führerschein erteilte „betriebliche Fahrerlaubnis“ dem Arbeitnehmer durch den Betriebsleiter entzogen, rechtfertigt dies für sich genommen weder eine außerordentliche noch eine ordentliche Kündigung aus personenbedingten Gründen.

Bundesarbeitsgericht:

Änderungskündigung wegen Wegfalls des Arbeitsplatzes unwirksam, wenn sie über erforderliches Maß hinausgeht

Eine Änderungskündigung wegen Wegfalls des bisherigen Arbeitsplatzes ist unwirksam, wenn der Arbeitgeber die an sich notwendigen Anpassungen nicht auf das unbedingt erforderliche Maß beschränkt, sondern darüber hinausgehende - nicht notwendige - Änderungen vornehmen will. Dies entschied das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 26.06.2008 - 2 AZR 147/07.

Bundesarbeitsgericht:

Keine zu hohen Anforderungen an Darlegungslast des Arbeitnehmers zur Geltung des Kündigungsschutzgesetzes

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 26.06.2008 - 2 AZR 264/07 - entschieden, dass der Nachweis ob das Kündigungsschutzgesetz gilt oder ob beispielweise ein Kleinbetrieb mit weniger als zehn Beschäftigten vorliegt, zu Lasten des Arbeitnehmers gehen. Das Gericht hob allerdings hervor, dass die Anforderungen an den Tatsachenvortrag des Arbeitnehmers, dass kein Kleinbetrieb vorliege, nicht überstrapaziert werden dürften. Er genüge seiner Darlegungslast bereits dann, wenn er die ihm bekannten Anhaltspunkte dafür vortrage, dass kein Kleinbetrieb vorliege.

3. Quartal 2008

Arbeitsrecht

Bundesarbeitsgericht:

Arbeitnehmer hat Anspruch auf Ergänzung seines Arbeitszeugnisses um übliche Formulierungen

Das BAG hat mit Urteil - **9 AZR 632/07** - entschieden, dass ein Arbeitnehmer einen Anspruch auf Ergänzung seines Arbeitszeugnisses haben kann, wenn übliche Formulierungen ohne sachliche Rechtfertigung weggelassen wurden. Welche Formulierungen üblich sind, hängt von der jeweiligen Branche, in der der Arbeitnehmer tätig ist, oder von der Berufsgruppe ab, der er angehört. Im vorliegenden Fall hatte sich ein Tageszeitungsredakteur darüber beschwert, dass in seinem Zeugnis die Hervorhebung seiner Belastbarkeit in Stresssituationen fehlte.

Bundesarbeitsgericht:

Kein gesetzlicher Mindestabfindungsanspruch bei betriebsbedingten Kündigungen

Das BAG hat mit Urteil vom 13.12.2007 - **2 AZR 807/06** - entschieden, dass § 1a KSchG keinen unabdingbaren Mindestabfindungsanspruch bei betriebsbedingten Kündigungen festsetzt. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können auch eine geringere oder höhere Abfindung als vom Gesetz vorgesehen vereinbaren. Aus dem Kündigungsschreiben muss sich aber unmissverständlich der Wille des Arbeitgebers ergeben, wenn er ein von der gesetzlichen Vorgabe abweichendes Angebot unterbreiten will. Der Anspruch auf Zahlung einer Abfindung setzt nach § 1a KSchG nur die Hinweisse voraus, dass die Kündigung auf dringende betriebliche Erfordernisse gestützt ist und der Arbeitnehmer bei Verstreichenlassen der Klagefrist diesen Anspruch hat. Der für die Berechnung des Anspruchs maßgebliche § 1a Abs. 2 KSchG muss nicht ausdrücklich erwähnt werden. Da in diesem Fall der Arbeitgeber keinen ausdrücklichen Hinweis auf die beabsichtigte und mit dem Betriebsrat vereinbarte Unterschreitung der gesetzlichen Abfindungshöhe gegeben hatte, konnte der (frühere) Arbeitnehmer die Aufstockung der Abfindung auf die gesetzliche Höhe verlangen.

Bundesfinanzhof:

Kind muss Meldung bei Arbeits-Agentur als Nachweis für die Suche nach Arbeits- oder Ausbildungsplatz alle drei Monate erneuern

Der Bundesfinanzhof hat mit Urteilen vom 19.06.2008 - **III R 66/05 und III R 68/05** - entschieden, dass ein volljähriges, beschäftigungsloses Kind, das einen Arbeitsplatz sucht, einen Anspruch auf Kindergeld haben kann. Es muss allerdings bei einer Agentur für Arbeit im Inland als Arbeitssuchender gemeldet sein und diese Meldung alle drei Monate als Nachweis für die Suche erneuern. Ähnliches gilt für ein volljähriges Kind, das einen Ausbildungsplatz sucht. Auch dieses kann einen Anspruch auf Kindergeld haben, wenn es sich ernsthaft um einen Ausbildungsplatz bemüht. Weist es das ernsthafte Bemühen durch eine Bescheinigung der Agentur für Arbeit nach, dass es als Bewerber für eine berufliche Ausbildungsstelle oder für eine Bildungsmaßnahme registriert ist, muss das Kind alle drei Monate sein Interesse an einer weiteren Vermittlung von Ausbildungsstellen gegenüber der Agentur für Arbeit kundtun.

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein:

Gerichte überprüfen Verhältnismäßigkeit einer Abmahnung nur eingeschränkt

Das LAG Schleswig Holstein hat mit Urteil vom 03.06.2008 - **2 Sa 66/08** - darauf hingewiesen, dass der Umfang der Prüfung der Arbeitsgerichte, ob eine Abmahnung gerechtfertigt ist, nur begrenzt ist. Dies gilt insbesondere für die Frage der Verhältnismäßigkeit der Abmahnung. Die Richter prüfen hier nur, ob die Abmahnung der Form und den Umständen nach verhältnismäßig ist. Ob die Abmahnung auf das Verhalten des klagenden Arbeitnehmers als solche eine Überreaktion darstellt, wird nicht geprüft.

Arbeitsgericht Mainz:

Entschädigung nach Diskriminierung wegen Schwangerschaft

Das Arbeitsgericht Mainz hat mit Urteil vom 02.09.2008 - **3 Ca 1133/08** - einer Arbeitnehmerin, deren befristetes Arbeitsverhältnis wegen einer Schwangerschaft nicht verlängert wurde, einen Anspruch auf Schadensersatz wegen entgangenen Arbeitseinkommens und zusätzlich auf angemessene Entschädigung wegen einer Benachteiligung zuerkannt.

3. Quartal 2008

Arbeitsrecht

ligung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zugestanden. Hat die Arbeitnehmerin im Prozess eine Indiztatsache dafür bewiesen, dass die Nichtverlängerung auf der Schwangerschaft und damit auf einer Benachteiligung wegen ihres Geschlechts beruhte, so trägt dann der Arbeitgeber die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen das AGG vorgelegen hat.

Landessozialgericht Baden-Württemberg:

Auszubildende mit Lohn unter 400 € müssen volle Sozialversicherungsbeiträge zahlen

Das Landessozialgericht Baden-Württemberg hat mit Beschluss vom 10.06.2008 - **L 4 KR 6527/06** - entschieden, dass Auszubildende keinen Anspruch auf beitragsfreie Beschäftigung oder niedrigere Beiträge zur Sozialversicherung wie der Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen- und Rentenversicherung haben. Auch wenn ihre Vergütung unter 400 € monatlich liegt, werden sie nicht gleichgestellt mit beitragsfreien Geringverdienern. Die Revision zum Bundessozialgericht wurde wegen grundsätzlicher Bedeutung der Rechtssache zugelassen.

Landessozialgericht Hessen:

Berufsgenossenschaft muss Arbeitsunfall bei ungeklärter Ursache entschädigen

Der Weg von und zur Arbeitsstätte steht unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Kann die Unfallursache nicht festgestellt werden, ist von einem versicherten Arbeitsunfall auszugehen. Dies hat das Hessische Landessozialgericht mit Urteil vom 12.08.2008 - **L 3 U 254/05** - entschieden.

Sachverhalt

Ein in Frankfurt beschäftigter Versicherter war nach seiner Arbeitsschicht und dem Genuss von Alkohol auf dem Heimweg am Bahnhof gegen sechs Uhr vom Bahnsteig auf ein Gleis geraten. Der Mann wurde von einer Bahn erfasst und schwer verletzt. Die Berufsgenossenschaft lehnte die Anerkennung als Arbeitsunfall ab. Sie war der Ansicht, dass kein innerer Zusammenhang zwischen der versicherten Tätigkeit und dem Unfallereignis bestanden habe. Das Verlassen des Bahnsteigs lasse sich nur als alkoholbedingte Fehlleistung erklären. Der Kläger, der sich an den Unfallhergang nicht erinnern kann, hält es hingegen für naheliegend, gestolpert oder im Gedränge des Berufsverkehrs geschubst worden zu sein.

Berufsgenossenschaft beweispflichtig

Das LSG gab dem Mann Recht und hoben das ablehnende Urteil des Sozialgerichts auf. Die Berufsgenossenschaft trage die Beweislast dafür, dass ein Versicherter den Weg von oder zur Arbeit für eine eigenwirtschaftliche Tätigkeit unterbrochen habe oder nicht verkehrstüchtig gewesen sei. Weshalb der Kläger vom Bahnsteig auf das Gleis geraten sei, hätten die Zeugenaussagen jedoch nicht klären können. Alkoholgenuss schließlich lasse den Versicherungsschutz nur entfallen, wenn er die alleinige Unfallursache gewesen sei. Hiervon könne aufgrund der geringen Blutalkoholkonzentration des Klägers nicht ausgegangen werden.