

Neues aus Erfurt

VON GERD-PETER BRENNER

Drei Entscheidungen des in Erfurt tagenden Bundesarbeitsgerichtes (BAG) aus jüngerer Vergangenheit haben nicht nur in der relativ kleinen Welt der Arbeitsrechtler außerordentlich kontroverse Debatten und hektische Aktivitäten ausgelöst. Die hier zu besprechenden Entscheidungen sind über die entschiedenen Einzelfälle hinaus in ihrer Tragweite für die arbeitsrechtliche Praxis von großem Interesse.

Die Entscheidung im „Fall Emmely“ vom 10. Juni 2010 führt zu teilweise dramatisch formulierten Wortmeldungen. Ein Anwaltkollege aus München sah sich in seinem Beitrag in einem juristischen Fachblatt sogar zu der Überschrift hingerissen: „Eine Republik gerät ins Wanken“.

Was ist geschehen?

Eine seit 33 Jahren beschäftigte Kassiererin einer Einzelhandelskette hatte zwei ihr nicht gehörende Pfandbons im Wert von 1,30 Euro bei einem Privateinkauf wie eigene Bons eingelöst; der Arbeitgeber hatte daraufhin fristlos gekündigt. Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht hielten die Kündigung für wirksam. Das BAG hat diese Entscheidungen aufgehoben und die ausgesprochene Kündigung für unwirksam erklärt. Aus der bisher vorliegenden Pressemitteilung lassen sich in etwa die folgenden Argumente ableiten:

Maßgebend für die Beurteilung der Wirksamkeit der Kündigung ist § 626 BGB. Danach kann eine fristlose Kündigung nur aus wichtigem Grund erfolgen. Das Gesetz kennt in diesem Zusammenhang keine absoluten Kündigungsgründe. Ob ein wichtiger Grund vorliegt, muss vielmehr nach dem Gesetz unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsparteien beurteilt werden. Dabei sind alle für das jeweilige Vertragsverhältnis in Betracht kommenden Gesichtspunkte zu bewerten. Dazu gehören das gegebene Maß der Beschädigung des Vertrauens, das Interesse an der korrekten Handhabung der Geschäftsanweisungen, das vom Arbeitnehmer in der Zeit seiner unbeantstandenen Beschäftigung erworbene Vertrauenskapital ebenso wie die wirtschaftlichen Folgen des Vertragsverstoßes.

Entgegen jahrelanger anderweitiger Übung hat das BAG im

Rahmen der Interessenabwägung erstmals die Höhe des wirtschaftlichen Schadens als entscheidungsrelevant bezeichnet. Bisher galt, dass eine Beschädigung der Vermögensinteressen des Arbeitgebers auch nach längerer Betriebszugehörigkeit die fristlose Kündigung rechtfertigte, wenn der angerichtete Schaden gering war. Die Höhe des angerichteten Schadens war also bislang für die Beurteilung der Wirksamkeit der Kündigung nicht ausschlaggebend.

Aus dieser Änderung der Beurteilungsgrundsätze bei der Überprüfung von Kündigungen ergibt sich die praktische Bedeutung des Falles.

Sofern sich die Begehung einer Straftat sicher nachweisen ließ, konnte man bisher auch bei sogenannten „Bagatelldelikten“ mit geringem wirtschaftlichen Schaden die einigermaßen zuverlässige Prognose anstellen, dass eine hierauf erfolgte Kündigung von den Arbeitsgerichten für wirksam erachtet würde.

Das BAG hat nun entschieden, dass nach einer beanstandungsfreien Betriebszugehörigkeit von 30 Jahren jedenfalls in Zukunft bei einem Schaden von 1,30 Euro eine fristlose Kündigung keinen Bestand haben kann. Ob sich bei lediglich zehnjähriger Betriebszugehörigkeit und identischer Schadenshöhe ein anderes Ergebnis zu ergeben hat, bleibt unbeantwortet. Es sollte auch keineswegs erwartet werden, dass die Rechtsprechung in naher Zukunft einen tabellenartig aufgelisteten Katalog liefert, aus dem sich ableiten ließe, nach welcher Betriebszugehörigkeit und welcher Schadenshöhe eine Kündigung gerechtfertigt sein kann. Die eingangs zitierten Grundsätze über die Abwägung aller Umstände des Einzelfalles erfordern eine gänzlich andere Prüfung als das Ablesen festgelegter Werte aus einer Tabelle. Die Kündigung von Arbeitsverhältnissen bei sogenannten „Bagatelldelikten“ ist durch die Entscheidung im „Fall Emmely“ deutlich erschwert worden.

Über die Frage der Beweisbarkeit hinaus muss in Zukunft vor einer Kündigung deutlich abgewogen werden, in welchem Verhältnis beispielsweise die Betriebszugehörigkeit und die Höhe des angerichteten Schadens zueinander stehen. Da es eine amtliche/gerichtliche Matrix – vergleichbar etwa dem Bußgeldkatalog – nicht gibt und nicht geben wird, sind Prognosen zu gerichtlichen Entscheidungen über die Wirksamkeit von Kündigungen in diesen Fällen in seriöser Weise kaum noch zu begründen.

Die Kündigung im „Fall Emmely“ erfolgte im Januar 2008; nach der Entscheidung des BAG vom 10. Juni 2010 wird der unterlegene Arbeitgeber die vertragsgemäße Vergütung ab Januar 2008 bis dato an die Mitarbeiterin nachzahlen müssen. Angesichts dieses wirtschaftlichen Risikos wird sich jeder Arbeitgeber den Ausspruch einer fristlosen Kündigung bei einem „Bagatelldelikt“ mit völlig ungewissem Ausgang des Kündigungsschutzprozesses sehr genau zu überlegen haben. Da Bundesrichter durchaus den Ruf genießen, kluge Menschen zu sein mit Blick auf die Konsequenzen ihrer Entscheidungen, wird man davon ausgehen können, dass mit der Entscheidung im „Fall Emmely“ ganz bewusst auch die Absicht verfolgt wurde, die Kündigung wegen einer Straftat mit geringem wirtschaftlichen Schaden deutlich zu erschweren. Ob man dies nun für richtig oder falsch hält, ist eine Frage des persönlichen Standpunktes. Man wird sich aber zunächst hierauf einzustellen haben.

Aus der Theorie wird ein Alltagsproblem

Einen weiteren Abschied von altergebrachten Grundsätzen haben aktuell der vierte und der zehnte Senat des BAG vollzogen und den seit dem Jahr 1957 von der Rechtsprechung hochgehaltenen Grundsatz der Tarifeinheit aufgegeben.

Diesen Grundsatz hat man bisher immer zur Auflösung von Konflikten aus dem Nebeneinander verschiedener Tarifverträge in demselben Betrieb bemüht, also in Fällen der sogenannten Tarifpluralität. Hiervon wird gesprochen, wenn in einem Betrieb für verschiedene Arbeitsverhältnisse derselben Art unterschiedliche Tarifverträge mit einander überschneidenden Inhalten gelten. In öffentlichen Krankenhäusern sind beispielsweise nebeneinander die für alle Beschäftigten abgeschlossenen Tarifverträge des öffentlichen Dienstes (BAT,



Gerd-Peter Brenner FOTO: KANZLEI DINGELDEIN

Arbeitsrecht – Das Urteil des Bundesarbeitsgerichtes im „Fall Emmely“ erschwert die Kündigung von Arbeitnehmern bei Bagatelldelikten – Abschied auch vom Grundsatz der Tarifeinheit

Unternehmen

In der Kanzlei Dingeldein sind zur Zeit an den Standorten Bickenbach, Gernsheim, Darmstadt und Bensheim zehn Rechtsanwältinnen mit unterschiedlichen Spezialisierungen tätig. Einer der Schwerpunkte liegt auf dem Gebiet des Arbeitsrechts mit vier Fachanwältinnen. Gastautor Gerd-Peter Brenner (54) ist einer von ihnen. Aufgewachsen im Kreis Altkirchen/Rheinland-Pfalz hat er in Marburg Jura studiert. Brenner ist verheiratet und seit 1986 als Rechtsanwalt tätig. Als Dozent der Volkshochschule Mainz betrieb er Erwachsenenbildung im Bereich Arbeitsrecht. In der Fernsehsendung „ZDF-Info Arbeit und Beruf“ wirkte er als Arbeitsrechtler mit. In zahlreichen Schulungsveranstaltungen referierte er über Betriebsverfassungsrecht. Fachanwaltszulassungen bestehen in der Kanzlei daneben für Steuerrecht, Sozialrecht, Medizinrecht, Verkehrsrecht, Erbrecht und Familienrecht.

[Infobox]

TVöD) neben den Tarifverträgen des Marburger Bundes abgeschlossen. Während die Tarifverträge des Marburger Bundes ausschließlich die im öffentlichen Dienst beschäftigten Ärzte betreffen, erfassen die von der Gewerkschaft Verdi abgeschlossenen Tarifverträge alle Angestellten, also Ärzte, Pflegepersonal, Verwaltungspersonal. Das BAG hat 1957 konsequent den Grundsatz vertreten, dass für ein und denselben Betrieb auch nur ein Tarifwerk gelten könne und hierbei vereinbart gesagt dem Tarifwerk den Vorrang eingeräumt, welches für die größere Anzahl der Beschäftigten Geltung hatte, also in der Regel pro Verdi contra Marburger Bund.

Die enorme Veränderung gewerkschaftlicher Strukturen in den vergangenen Jahren mit der Entwicklung von Sparten- und Spezialistengewerkschaften (Lokführer, Piloten, Ärzte, Fluglotsen) hat aus einem früher eher rechtstheoretischen Problem ein drängendes Alltagsproblem für die Praxis werden lassen.

Die Sparten- und Spezialistengewerkschaften sind wegen ihres enormen Streikpotenzials äußerst durchsetzungsfähig. Dies birgt aber auch die Gefahr eines ungezügelten Wettbewerbs mit den Großgewerkschaften des DGB. Ohne Tarifeinheit sind häufigere und härtere Arbeitskämpfe zu erwarten. Fachleute befürchten Zustände wie in der englischen Wirtschaft vor der Regentschaft der Premierministerin Thatcher. In der englischen Wirtschaft war der Kon-

kurrenzkampf unter den Gewerkschaften um die Gunst von Mitgliedern soweit eskaliert, dass die miteinander konkurrierenden Gewerkschaften in ein und demselben Betrieb immer höhere Forderungen stellten und zur Durchsetzung der Forderungen auch die in Betracht kommenden Arbeitskampfmittel einsetzten. Eine verlässliche Grundlage für die Produktionssicherheit, wie sie die Tarifverträge eigentlich für die Dauer ihrer Laufzeit begründeten, war damit abhandeln gekommen.

Die Befürchtungen der sich aus der Aufgabe der Tarifeinheit ergebenden Konsequenzen der Wirtschaft müssen groß sein. In einer geradezu einmaligen Allianz haben der Bundesverband Deutscher Arbeitgeber und der Deutsche Gewerkschaftsbund eine gemeinsame Gesetzesinitiative zur Kodifizierung der Tarifeinheit eingebracht. Danach soll durch eine Änderung des Tarifvertragsgesetzes auch in Zukunft der Tarifvertrag der mit mehr Mitgliedern im Betrieb vertretenen Gewerkschaft den Tarifvertrag der kleineren Gewerkschaft vordrängen. Mit Blick auf die gesellschaftliche Entwicklung der bundesdeutschen Wirtschaft, die nach dem zweiten Weltkrieg nach Auffassung eigentlich aller Fachleute durch den Grundsatz der Tarifeinheit maßgeblich positiv beeinflusst worden ist, muss man der Gesetzesinitiative Erfolg wünschen. Der Politik muss es allerdings gelingen, die jetzt noch bestehenden verfassungsrechtlichen Bedenken bei der

Umsetzung im Gesetzgebungsverfahren zu beseitigen.

Änderung der Urlaubsrechtsprechung

Mit Urteil vom 20. Januar 2009 zwang der Europäische Gerichtshof das BAG zu einer wesentlichen Änderung seiner Urlaubsrechtsprechung. Nach der Rechtsprechung des BAG verfiel der Urlaubsanspruch am Jahresende, spätestens aber mit Ablauf des 31. März des Folgejahres auch dann, wenn der Arbeitnehmer den Urlaub wegen einer Erkrankung nicht nehmen konnte.

In einer ersten Entscheidung vom März 2009 hat das BAG die Vorgaben des Europäischen Gerichtshofes umgesetzt und in einer weiteren Entscheidung vom März 2010 bestätigt beziehungsweise weiterentwickelt. Danach gilt nun, dass der gesetzliche Mindesturlaub von 20 Arbeitstagen und auch der gesetzliche Zusatzurlaub für Schwerbehinderte von fünf Arbeitstagen pro Jahr nicht mehr verfallen können, wenn der betroffene Arbeitnehmer den Urlaub wegen Krankheit nicht realisieren konnte. Dies bedeutet für die arbeitsrechtliche Praxis: Der gesetzliche Mindesturlaub und der Zusatzurlaub für Schwerbehinderte werden in jedem Jahr des rechtlichen Bestandes des Arbeitsverhältnisses erworben, auch wenn der Arbeitnehmer ganzjährig erkrankt war. Diese Ansprüche unterliegen nicht dem Verfall nach § 7 BUrlG. Die Ansprüche können allenfalls verjähren nach Ablauf von drei Jahren.

Es entspricht der betrieblichen Realität, dass gerade bei älteren langzeitkranken Arbeitnehmern, die keine Arbeitsleistung erbringen können und Lohnersatzleistungen beziehen, der rechtliche Bestand des Arbeitsverhältnisses unangetastet bleibt, da den Arbeitgeber keine Lohnkosten treffen und er daher kein Interesse an einer Beendigung des Vertragsverhältnisses hat.

Diese Situation ist durch eine vordergründig arbeitnehmerfreundliche Entscheidung auf europäischer Ebene verändert worden. Gerade wenn ein Arbeitnehmer nach mehrjähriger Erkrankung und dem Bezug von Lohnersatzleistungen Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung beziehen kann, bleibt ihm die Möglichkeit, die Barabgeltung der während seiner Krankheitszeit aufgelaufenen Urlaubsansprüche aus den letzten drei oder vier Jahren zu verlangen. Pro Jahr geht es hierbei immerhin um Beträge in der Größenordnung eines Monatsgehaltes.

Es ist abzuwarten, ob das bisherige Arbeitgeberverhalten überwiegend so beibehalten wird. Viel spricht dafür, dass die europäische Rechtsprechung die Personalverantwortlichen allein wegen der wirtschaftlichen Auswirkungen weiterer Untätigkeit dazu zwingt, die Arbeitsverhältnisse von Langzeitkranken auf vorzeitige Kündigungsmöglichkeiten hin zu untersuchen. Es muss daher die Frage erlaubt sein, ob tatsächlich und dauerhaft die Interessen langzeitkranker Arbeitnehmer geschützt wurden.