

advofax. 08/10

Mandantenservice der Anwaltssozietät Munz Rechtsanwälte



MUNZ

RECHTSANWÄLTE

Sehr geehrte Damen und Herren,

In der aktuellen Ausgabe unseres advofax möchten wir Ihnen eine interessante arbeitsrechtliche Entscheidung aus diesem Jahr vorstellen, die bereits schon Auswirkungen auf die weitere arbeitsrechtliche Rechtsprechung hatte.

So wird zukünftig generell bei „Kleinststraftaten“ im Arbeitsverhältnis zunächst abgemahnt werden müssen.

Die Problematik der geringfügig beschäftigten Mitarbeiter sowie der Abgeltung des Urlaubsanspruchs bei Langzeiterkrankten ist gleichfalls für jeden Arbeitgeber von Interesse.

Rechtsanwältin Dr. Kerstin Rudolph

Neues aus dem Arbeitsrecht

von Rechtsanwältin Dr. Kerstin Rudolph

1. Der Fall „Emmely“ - ist jetzt Diebstahl geringwertiger Sachen erlaubt?

Der Fall „Emmely“ hat die Gemüter seit dem Jahr 2008 bewegt. Frau Emme, Kassiererin in einer Filiale eines Lebensmittel-Discounters, seit 31 Jahren ohne Beanstandungen beschäftigt, wurde von ihrer Arbeitgeberin fristlos gekündigt mit dem Vorwurf, sie habe Pfandbons zu Lasten ihrer Arbeitgeberin entwendet. Der Sachverhalt ereignete sich Anfang 2008, das Arbeitsgericht wies die Klage von Frau Emme gegen ihre Arbeitgeberin ab. Auch im Berufungsverfahren beim LAG Berlin-Brandenburg war sie nicht erfolgreich, erhob aber Revision beim BAG (Bundesarbeitsgericht). Das Revisionsverfahren fand kürzlich statt und das BAG hob die Entscheidung des LAG Berlin-Brandenburg auf. Damit hatte auch unter Juristen niemand gerechnet, da die bisherige Linie des BAG auch bei geringfügigen Sachen, die ein Arbeitnehmer zu Lasten des Arbeitgebers entwendet, unterschlagen oder anderweitig beiseite gebracht hat, immer zugunsten des Arbeit-

gebers entschieden wurde. In diesen Fällen wurde auch generell davon ausgegangen, dass eine vorherige Abmahnung nicht erforderlich sei, da es sich um ein Delikt im sog. Vertrauensbereich handelte und somit auch eine Abmahnung ihre Funktion, den Arbeitnehmer darauf hinzuweisen, dass ein solches Verhalten zukünftig nicht mehr geduldet würde, nicht erforderlich sei, denn das Vertrauen könne damit auch nicht wieder hergestellt werden.

In der vorliegenden Entscheidung hat das BAG erklärt, dass bei einer so langen Betriebszugehörigkeit und der Tatsache, dass das Arbeitsverhältnis bisher beanstandungsfrei funktioniert habe, das Vertrauensverhältnis bei einem minimalen Eigentumsdelikt nicht derart zerstört sein kann, dass nur noch eine fristlose Kündigung seitens des Arbeitgebers möglich ist. In einem solchen Fall sei der vorliegende Pflichtverstoß nicht so erheblich, so dass eine Abmahnung erfolgen müsse. Erst im Wiederholungsfalle könne fristlos gekündigt werden.

advofax. 08/10



MUNZ
RECHTSANWÄLTE

Allerdings hat das BAG trotzdem darauf verwiesen, dass auch geringfügige Straftaten grundsätzlich einen wichtigen Grund für eine fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses darstellen können. Eine Geringfügigkeitsgrenze - z. B. 10,00, 20,00 oder 50,00 EUR - gäbe es nicht, sondern die Umstände des Einzelfalls sind zu prüfen und insbesondere auch abzuwägen, wie das bisherige Arbeitsverhältnis funktioniert hat und wie lange es schon besteht. Außerdem muss geprüft werden, ob das Vertrauensverhältnis tatsächlich - wie es in solchen Fällen zumeist von Arbeitgeberseite behauptet wird - unwiderruflich zerstört sei.

Frau Emme arbeitet zwischenzeitlich wieder an ihrem alten Arbeitsplatz, was sie mit ihrer Kündigungsschutzklage auch angestrebt hat.

Als **Fazit** ist festzuhalten, dass nach wie vor auch bei geringfügigen Straftaten fristlos oder verhaltensbedingt gekündigt werden kann. Bevor der Arbeitgeber dies jedoch tut, muss er die oben dargestellten Umstände im Einzelnen prüfen und kann seinerseits nicht pauschal eine kleine Straftat zum Anlass nehmen, das Arbeitsverhältnis fristlos zu beenden. Im Zweifelsfall sollte vor Ausspruch einer Kündigung anwaltlicher Rat eingeholt werden oder eher zugunsten des Arbeitnehmers entschieden und zunächst eine Abmahnung ausgesprochen werden, ehe man tatsächlich zur ultima ratio - also der fristlosen Kündigung - greift.

2. Geringfügig Beschäftigte und das Arbeitsrecht

In vielen Firmen sind Mitarbeiter beschäftigt, die geringfügig tätig sind, insbesondere Aushilfs- oder Reinigungskräfte, aber auch Angestellte im kaufmännischen Bereich, die nur wenige Stunden in der Woche arbeiten.

Weit ist dabei der Irrglaube verbreitet, dass für diese das bestehende Arbeitsrecht (Kündigungsschutzgesetz, Arbeitszeitgesetz, Bundesurlaubsgesetz, vertragliche Grundregelungen des BGB usw.) keine oder nur eingeschränkte Anwendung finden. Häufig werden solche Arbeitsverhältnisse als „Pauschal-Arbeitsverhältnisse“ bezeichnet und die Arbeitgeber gehen davon aus, dass diesen Mitarbeitern weder Urlaub zusteht noch dass sie Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall haben; häufig werden sie bei der Feststellung der Anzahl der Arbeitnehmer - z. B. im Hinblick auf die Geltung des Kündigungsschutzgesetzes - glattweg unterschlagen. Hier ist jedoch größte Vorsicht geboten!

Geringfügig Beschäftigte haben den gleichen Status wie „normale“ Arbeitnehmer. Alle o. g. Rechte stehen ihnen zu, d. h., sie genießen Kündigungsschutz und zählen bei der Feststellung der Anzahl der beschäftigten Mitarbeiter im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes als 0,5 Beschäftigte (alle Beschäftigten bis 20 Stunden pro Woche!). Auch gilt für sie das Gleichbehandlungsgebot nach dem allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sowie das Verbot der Benachteiligung wegen einer Teilzeitbeschäftigung, geregelt in § 4 Abs. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz.

Geringfügig Beschäftigte haben entsprechend ihrem Arbeitsumfang auch Anspruch auf anteilige Sonderleistungen, z. B. Weihnachts- und Urlaubsgeld, 13. Monatsgehalt oder andere Gratifikationen. Es ist jedem Arbeitgeber dringend anzuraten, sich darüber bewusst zu werden, dass die Arbeitsgesetze sämtlich auch für geringfügig Beschäftigte gelten und diese einzuhalten.

advofax. 08/10



MUNZ

RECHTSANWÄLTE

3. Abgeltung des Urlaubsanspruchs bei langjähriger Krankheit

Allgemein bekannt ist zwischenzeitlich die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs v. Januar 2009, wonach Arbeitnehmer, die nach langjähriger Krankheit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, Urlaubsansprüche für diese Zeiträume als Geldanspruch (Urlaubsabgeltung) geltend machen können. Da dieser Abgeltungsanspruch erst im Zeitpunkt des Ausscheidens entsteht, verjährt er auch erst innerhalb von 3 Jahren, gerechnet ab dem Ende des Jahres, in dem der Arbeitnehmer ausgeschieden ist. Das hat zur Folge, dass ein Arbeitnehmer auch für mehrere Jahre rückwirkend Urlaubsabgeltung vom Arbeitgeber verlangen kann.

Zwischenzeitlich hat das LAG Hamm eine Vorlage zum EuGH eingereicht, wo geklärt werden soll, ob tatsächlich keine Begrenzung besteht, auch wenn das deutsche Urlaubsrecht regelt (§ 7 BUrlG), dass Urlaubs- und also auch Urlaubsabgeltungsansprüche grundsätzlich nach Ablauf der Karenzzeit (31.03. des Folgejahres) verfallen. Wann der EuGH hierüber entscheiden wird, steht noch nicht fest, so dass von der jetzigen Rechtslage ausgegangen werden muss - also die Abgeltung des Urlaubs über Jahre zurück.

Nach der Entscheidung des EuGH v. Januar 2009 hat der Arbeitgeber allerdings nur den gesetzlichen Mindesturlaub abzugelten - dies sind 24 Werktage (einschl. der Samstage) im Kalenderjahr. Ist der betreffende Mitarbeiter schwerbehindert, kommen die 5 gesetzlichen Sonderurlaubstage für Schwerbehinderte noch mit dazu. Hinzuweisen ist in diesem Zusammenhang noch auf tarifliche oder arbeitsvertragliche Ausschluss- bzw. Verfallfristen. Nach einer Entscheidung des LAG Düsseldorf v. 23.04.2010 finden

solche Fristen auch Anwendung auf Urlaubsabgeltungsansprüche. Bis zur vorgenannten Entscheidung des EuGH war dies nicht der Fall. Müssen also lt. Tarif - oder Arbeitsvertrag gegenseitige Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis (und seiner Beendigung) innerhalb einer bestimmten Frist gegenüber dem anderen Partner geltend gemacht werden und verfallen, falls diese Frist nicht eingehalten wird, so umfasst dies nunmehr auch Urlaubsabgeltungsansprüche. Gilt also eine Ausschluss- oder Verfallfrist von 3 Monaten ab Fälligkeit, muss ein Arbeitnehmer innerhalb von 3 Monaten nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis diesen Anspruch geltend machen, ansonsten ist er gerichtlich nicht mehr durchsetzbar.

Neuigkeiten aus der Kanzlei

Zertifizierung

Die Zertifizierung nach DIN EN ISO 9001 und InsO 9001 wurde nach erneuter Überprüfung erneuert und für den Zeitraum 2010/2011 bestätigt. Die zertifizierten Abläufe helfen uns bei der Bearbeitung Ihrer Mandate und geben Ihnen die Sicherheit, dass Informationen, die Sie uns erteilen, beim richtigen Empfänger ankommen und dort rechtzeitig bearbeitet werden.

„Kanzleikinder“

Herr RA Markus Büch ist im Juli Vater eines Sohnes geworden. Unser Mitarbeiter Bert Großer hält den Kanzleirekord - er wurde im Mai zum 3. Mal Vater eines Sohnes.

Frau Anja Mann wird ab Oktober 2010 nach Ablauf der Elternzeit ihre Tätigkeit in unserer Inso-Abteilung wieder aufnehmen. Sie wird darüber hinaus Zuständigkeiten im Bereich der EDV-Verwaltung übernehmen.