

**Aktuelle Information
Arbeitsrecht
September 2006**

Aufhebungsvertrag mit einem Alkoholiker

Ein alkoholkranker Mitarbeiter war in einem Betrieb beschäftigt, in dem ein absolutes Alkoholverbot herrschte. Bei einer betriebsärztlichen Untersuchung wurde festgestellt, dass er nicht mehr im Gleisbereich, im gleisnahen Bereich und mit absturzgefährdenden Arbeiten beschäftigt werden konnte. Im Folgenden wurde er von seinem Arbeitgeber zu der Durchführung einer Entziehungskur aufgefordert. Bei einem weiteren Gespräch wurde ihm mit dem Verlust des Arbeitsplatzes gedroht. Der Arbeitnehmer verlangte daraufhin die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Daraufhin wurde ihm während dieses Gespräches ein Aufhebungsvertrag vorgelegt, den der Mitarbeiter umgehend unterzeichnete. Nachfolgend verlangte der Arbeitnehmer die Weiterbeschäftigung und ficht den Aufhebungsvertrag an. Der Arbeitgeber habe aufgrund seiner Fürsorgepflicht sein Angebot auf Abschluss eines Aufhebungsvertrages nicht annehmen dürfen.

Das Landesarbeitsgericht Köln schloss sich der Ansicht der Vorinstanz an und wies die Klage des Mitarbeiters ab. Es komme vorliegend weder eine Anfechtung des Aufhebungsvertrages nach § 119 BGB, noch nach § 123 BGB in Betracht. Der Arbeitgeber sei zu der Androhung der Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch berechtigt gewesen, weil er regelmäßig Alkohol zu sich genommen habe und mit einer Besserung nicht zu rechnen gewesen sei. Infolgedessen sei er in seiner Leistungsfähigkeit erheblich beeinträchtigt gewesen. Der Arbeitgeber sei nicht gehalten gewesen, sein Angebot auf Abschluss eines Aufhebungsvertrages abzulehnen. Hierzu sei der Arbeitgeber aufgrund seiner Fürsorgepflicht nicht verpflichtet gewesen, weil er seine Mitarbeiter nicht bevormunden dürfe.

LAG Köln vom 13.02.2006, 2 Sa 1271/05

Verdachtskündigung und formularmäßiger Verzicht auf Klage

Eine Kassiererin wurde im Wege der Verdachtskündigung fristlos gekündigt, nachdem die Tageseinnahmen aus einem in der Filiale befindlichen Tresor entwendet worden waren. An diesem Tag hatten drei Mitarbeiterinnen für jeweils einen bestimmten Zeitraum den Schlüssel zum Tresor. Es konnte nicht geklärt werden, zu welchem Zeitpunkt die Tageseinnahmen entwendet worden waren. Von daher kündigte der Arbeitgeber allen drei Arbeitnehmerinnen fristlos. Die Mitarbeiterinnen unterschrieben zudem ein Formular, nach dessen Inhalt sie auf eine Klage gegen die Kündigung verzichteten. Die o.g. Kassiererin sah das nicht ein und klagte. Das Arbeitsgericht Stuttgart wies die Klage ab. Hiergegen legte die Kassiererin Berufung ein.

Das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg hob die Entscheidung der Vorinstanz auf und gab der Klage der Kassiererin statt. Zunächst einmal habe sie durch ihre Unterschrift auf dem Formular nicht wirksam auf ihr Klagerecht verzichtet. Zwar sei dies generell möglich. Die hier vorliegende Klausel in einem Formular unterliege jedoch der Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB. Durch den formularmäßigen Ausschluss einer Klage werde der Kläger dann unzumutbar benachteiligt, wenn hiermit keine kompensatorische Gegenleistung durch den Arbeitgeber einher gehe. Dies sei vorliegend nicht der Fall. Die Verdachts-

Kündigung als solche sei gegenüber der Kassierein unwirksam, weil der Arbeitgeber keinen hinreichenden Tatverdacht gegenüber ihr dargetan habe. Es reiche nicht aus, wenn nur feststehe, dass eine von dreien der Mitarbeitern die Tageseinnahmen entwendet habe.

LAG Baden-Württemberg vom 19.07.2006, 2 Sa 123/05

Kündigungsschutz in Kleinbetrieb

Eine Arzthelferin arbeite in einer Arztpraxis, in der außer ihr lediglich eine Aushilfe als weitere Mitarbeiterin beschäftigt wurde. Nachdem sie sich das zweite Mal in stationäre Behandlung in ein Krankenhaus begeben hatte, kündigte ihr der Arbeitgeber während des stationären Aufenthaltes. Hiermit war die Arzthelferin nicht einverstanden. Nach ihrer Auffassung sei die Kündigung zur Unzeit ausgesprochen worden. Darüber hinaus sei die Kündigung treuwidrig, weil sie wegen einer arbeitsplatzbedingten Erkrankung ausgesprochen worden sei.

Das Landesarbeitsgericht Köln schloss sich der Ansicht der Vorinstanz an und wies die Klage der Arzthelferin auf Weiterbeschäftigung ab. Zunächst einmal handele es sich bei ihrem Arbeitsplatz um einen sogenannten Kleinbetrieb, an dem das Kündigungsschutzgesetz nicht gelte. Der Ausspruch einer Kündigung dürfe grundsätzlich auch während einer Erkrankung und einem damit verbundenen stationären Aufenthalt in einem Krankenhaus erfolgen. Etwas anderes gelte nur, wenn ein Arbeitnehmer einen schweren Arbeitsunfall erlitten habe und unmittelbar vor der dadurch notwendigen Operation eine Kündigung ausgehändigt erhalte. Darüber hinaus sei die Kündigung aufgrund einer Erkrankung nicht treuwidrig nach § 242 BGB. Dies ergebe sich daraus, dass eine solche Kündigung selbst bei Geltung des Kündigungsschutzgesetzes zulässig gewesen wäre.

LAG Köln vom 13.02.2006, Az. 14 (3) Sa 1363/05

Betriebsbedingte Kündigung wegen Betriebsstilllegung

Ein nach § 53 Abs. 2 BAT unkündbarer Baubetreuer wurde von ihrem Arbeitgeber gekündigt. Der Arbeitgeber begründete dies damit, dass aufgrund der Schließung der Immobilienabteilung des Mitarbeiters auch sein bisheriger Arbeitsplatz weggefallen sei. Eine Änderungskündigung komme aufgrund der fehlenden Sprachkenntnisse nicht in Betracht.

Das Landesarbeitsgericht Köln gab der Klage des Baubetreuers in Übereinstimmung mit der Vorinstanz statt. Nach § 55 Abs. 1 BAT könne lediglich eine fristlose Kündigung aufgrund eines wichtigen Grundes ausgesprochen werden, der entweder in dem Verhalten oder in der Person des Mitarbeiters begründet sein müsse. Aus dem Wortlaut des § 55 BAT ergebe sich, dass hier eine außerordentliche betriebsbedingte Beendigungskündigung generell ausgeschlossen sei. Etwas anderes gelte nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes nur in extremen Ausnahmefällen. Es müsse sich um ein sinnloses Arbeitsverhältnis handeln, in dem der Arbeitgeber ggf. bis zur Pensionierung lediglich Vergütungsleistungen erbringen müsse. Vorliegend liege kein solcher Extremfall vor.

LAG Köln vom 16.06.2006, Az. 4 Sa 74/06

Mitwirkungspflicht bei Prozesskostenhilfe

Eine Klägerin beantragte Prozesskostenhilfe. Sie gab an, dass sie die Erklärung über die wirtschaftlichen Verhältnisse umgehend zur Akte reichen werde. Dies geschah jedoch erst nach einem Jahr, nachdem der Prozess durch Vergleich beendet worden war.

Das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein wies als Beschwerdeinstanz den Antrag ab. Sie hätte den Vordruck unaufgefordert rechtzeitig vorlegen müssen. Durch die verspätete Vorlage habe sie ihre Mitwirkungspflicht verletzt. Eine rückwärtige Gewährung scheidet aus.

LAG Schleswig-Holstein vom 06.04.2006, Az. 2 Ta 13/06