

**Im Monat Juni 2009 hatten wir aktuelle Themen
zum Individualarbeitsrecht für Sie vorbereitet:**

Keine Kündigung des Arbeitsvertrages nach der Probezeit bei vereinbarter zulässiger Kündigung nur innerhalb der Probezeit

Ist in einem befristeten Arbeitsverhältnis nur die Kündigung während der Probezeit vereinbart und sind darüber hinaus keine Vereinbarungen zur Kündbarkeit des Arbeitsverhältnisses getroffen worden, so ist der Arbeitsvertrag nach dem Ablauf der Probezeit nicht mehr durch ordentliche Kündigung aufzulösen. Eine außerordentliche fristlose Kündigung, die der Arbeitgeber darauf stützt, dass der Arbeitnehmer nach der Erhebung der Kündigungsschutzklage die Arbeit nicht wieder aufgenommen hat, ist unwirksam. Der Arbeitnehmer war nicht verpflichtet, entgegen dem arbeitgeberseitig geäußerten Willen der Vertragsauflösung von sich aus die Arbeit wieder aufzunehmen.

ArbG Cottbus, Urteil vom 15.10.2008, 7 Ca 1118/08

Keine Verdachtskündigung möglich, wenn andere Alternativen für Täterschaft in Betracht kommen

Die Verdachtskündigung setzt einen dringenden Tatverdacht voraus, was bedeutet, dass eine hohe Wahrscheinlichkeit dafür sprechen muss, dass der gekündigte Arbeitnehmer die ihm zum Vorhalt gemachte Vertragsverletzung tatsächlich begangen hat. Eine solche hohe Wahrscheinlichkeit ist dann anzunehmen, wenn nach der Indizienlage nur eine Täterschaft des gekündigten Arbeitnehmers vom Arbeitgeber in Betracht zu ziehen ist. Bleibt aber in Würdigung der Tatsachen auch für andere Alternativen hinsichtlich der Frage der Täterschaft Raum, kann nicht mehr von einem dringenden Tatverdacht ausgegangen werden.

ArbG Cottbus, Urteil vom 05.11.2008, 7 Ca 455/08

Keine Kündigung nur wegen Versäumnis von An- und Abmeldung in zentraler Zeiterfassung

Verabsäumt es der Arbeitnehmer, sich über das an seinem Arbeitsplatz befindliche Telefon in der zentralen Zeiterfassung ab- und wieder anzumelden, folgt hieraus allein noch nicht der zur Kündigung berechtigende und im vorliegenden Fall herangezogene Grund des Arbeitszeitbetruges. Ist es dem Arbeitnehmer möglich, verabsäumte Meldungen in der zentralen Zeiterfassung durch Einreichung eines handschriftlichen Änderungsbeleges nacherfassen zu lassen, kommt eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses wegen Arbeitszeitbetrugs noch vor Ablauf der dem Arbeitnehmer eingeräumten Frist zur Nachmeldung regelmäßig nicht in Betracht.

ArbG Cottbus, Urteil vom 05.11.2008, 7 Ca 722/08

Erkrankter Arbeitnehmer kann sich zur Erfüllung der Meldepflicht beim Arbeitgeber eines Boten bedienen, trägt aber Risiko verspäteter Übermittlung

Im Falle der Arbeitsunfähigkeit aus Anlass einer Erkrankung hat der Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber oder dessen Beauftragten ohne schuldhaftes Zögern, also unverzüglich hiervon und von der voraussichtlichen Dauer der Arbeitsunfähigkeit, zu unterrichten. Die Unterrichtung des dem erkrankten Arbeitnehmer untergeordneten Mitarbeiters reicht hierfür nicht aus, auch etwa dann nicht, wenn durch diesen beiläufig der Umstand der Arbeitsunfähigkeit an den Vorgesetzten des erkrankten Arbeitnehmers weitergetragen wird. Zur Erfüllung der Meldepflichten kann sich der erkrankte Arbeitnehmer zwar eines Boten bedienen. Er trägt dann aber das Risiko der nicht unverzüglichen Übermittlung.

ArbG Cottbus, Urteil vom 18.02.2009, 7 Ca 1254/08

Außerordentliche Kündigung eines kraft Tarifvertrages unkündbaren Arbeitnehmers unzulässig, wenn er trotz Krankheit noch 50 % der Arbeitszeit erbringt

Die außerordentliche Kündigung eines kraft Tarifvertrages unkündbaren Arbeitnehmers aus krankheitsbedingten Gründen ist erst dann zulässig, wenn infolge der Erkrankungen des Arbeitnehmers und damit infolge der negativen Zukunftsprognose von einem „sinnentleerten“ Arbeitsverhältnis gesprochen werden kann oder die Leistungsminderungen des Arbeitnehmers nur noch „sporadische“ arbeitgeberseitig nicht mehr kalkulierbare Arbeitsleistungen ermöglichen. Hiervon ist aber dann nicht auszugehen, wenn der Arbeitnehmer seine Arbeitskraft noch durchschnittlich zu ca. 50 % der Jahresarbeitsleistungszeit erbringt und während der anderen Zeiten arbeitsunfähig erkrankt ist.

ArbG Cottbus, Urteil vom 25.02.2009, 7 Ca 1252/08

Pauschaler Abzug von 24 Minuten arbeitstäglich von der Arbeitszeit ist unwirksam

Eine Betriebsvereinbarung, die Anwesenheitszeiten ohne Arbeitsleistung über die festgelegten Pausenzeiten hinaus als pauschale Arbeitspausenzeit von 24 Minuten arbeitstäglich ansetzt und die bei Vollzeitbeschäftigten die erforderliche Anwesenheitszeit gegenüber der tariflichen Arbeitszeit um 2 Stunden wöchentlich erhöht, ist unwirksam.

LAG München, Urteil vom 08.01.2009, 2 Sa 529/08