

DR. BITZER

Anwaltskanzlei

Ausgabe 4/2007

Liebe Leserinnen und Leser,

in meiner Schulzeit schloss ich einmal einen Deutsch-Aufsatz zum anstehenden Jahreswechsel mit dem gut gemeinten Ausruf "Guten Rutsch durchs neue Jahr!" ab.

Das, was damals bei meinen Klassenkameraden zu freudigem Gelächter führte, greife ich heute bewusst wieder auf. Denn der Sprung in das neue Jahr ist für viele nur ein symbolischer Akt, für manche gar bedeutungslos. Andere wiederum können sich am 1. Januar schon gar nicht mehr an den Vortag erinnern.

Allen gemeinsam ist hingegen der Wunsch, das Jahr 2008 gesund, glücklich und erfolgreich zu bestehen. So gesehen wünsche ich Ihnen auch heute einen guten Rutsch ins und durchs neue Jahr 2008!

Ihr

Dr. Peter Bitzer

Rechtsanwalt und
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Mehrfache Kündigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen durch den Arbeitgeber bedarf der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes. Ist die Zustimmung aber einmal erteilt, kann der Arbeitgeber auch **mehrere Kündigungen** aussprechen, ohne nochmals die Zustimmung des Integrationsamtes einholen zu müssen (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 08.11.2007, Aktenzeichen: 2 AZR 425/06).



Beispiel: Das Integrationsamt erteilt die Zustimmung zu der von der Medizinprodukte-GmbH beabsichtigten krankheitsbedingten Kündigung des schwerbehinderten Arbeitnehmers Heinz Müller. Die Medizinprodukte-GmbH spricht daraufhin die Kündigung aus. Aufgrund formaler Zweifel an der Wirksamkeit ihrer Kündigung wiederholt sie wenige Tage später die Kündigung vorsorglich nochmals und einige Tage später spricht sie sogar noch eine dritte Kündigung aus. Vor Ausspruch dieser beiden weiteren Kündigungen holt sie allerdings nicht erneut die Zustimmung des Integrationsamtes ein.

Impressum:

Herausgeber & V.i.S.d.P.: Rechtsanwalt Dr. Peter Bitzer, Berrenrather Straße 393 ,
50937 Köln – Sülz, Telefon: 0221 – 47 40 45 1, Fax: 0221 – 47 40 45 2,
homepage: bitzer-anwalt.de

Das ist möglich. Die ursprüngliche Zustimmung des Integrationsamtes hat sich durch den Ausspruch der ersten Kündigung also nicht etwa "verbraucht". **Unverzichtbare Voraussetzung** hierfür ist allerdings, dass auch die nachfolgenden Kündigungen

- **innerhalb eines Monats** ausgesprochen werden **und**
- sich alle Kündigungen auf einen **gleichbleibenden Kündigungssachverhalt** stützen.

Praxis-Tipp

Die Entscheidung ist **aus Sicht des Arbeitgebers** ebenso erfreulich, wie gefährlich. Denn schon die geringste Abweichung im Kündigungssachverhalt kann eine erneute Antragstellung beim Integrationsamt erforderlich machen. Vor allem aber lässt die Entscheidung arglose Arbeitgeber schnell in eine **andere Falle** tappen: Auch wenn eine weitere Antragstellung beim Integrationsamt bei gleichbleibendem Kündigungssachverhalt entbehrlich ist, gilt dies nicht auch für die vorherige **Anhörung des Betriebsrats**. Insofern muss, von wenigen Ausnahmen abgesehen, eine weitere Anhörung schon dann erfolgen,

wenn der Arbeitgeber einen neuen Kündigungsentschluss gefasst hat.

Der **schwerbehinderte Arbeitnehmer** wiederum sollte sich rechtzeitig über die Rechtslage informieren, sobald der Arbeitgeber einen Antrag beim Integrationsamt gestellt oder eine Kündigung ausgesprochen hat. Die gesetzlichen Vorschriften und die komplexe Rechtsprechung der Arbeitsgerichte bieten eine Fülle von Angriffsmöglichkeiten, insbesondere bei Verstößen des Arbeitgebers gegen das Geflecht von Fristen und Formalien.

Pflegeversicherungsreform

Vermutlich am 1. Juli 2008 wird die Pflegeversicherungsreform in Kraft treten. Und das gesetzliche Etikett täuscht auch in diesem Fall über den wirklichen Inhalt teilweise hinweg. Denn das Gesetz enthält einschneidende Neuerungen auch für **Arbeitgeber und Arbeitnehmer**.

Voraussichtlich können sich Arbeitnehmer künftig bis zu einer Gesamtdauer von sechs Monaten von der Arbeit freistellen lassen, sofern sie Angehörige pflegen wol-

len. Der Arbeitgeber muss die Freistellung gewähren, allerdings ohne Vergütungsverpflichtung. In dem gesamten Freistellungszeitraum soll der betreffende Arbeitnehmer nach der gegenwärtigen Planung **besonderen Kündigungsschutz** genießen. Diese Regelungen gelten allerdings nicht in **Betrieben mit weniger als 10 Mitarbeitern**.

Besonderheiten gelten für **akut auftretende Pflegesituationen** eines nahen Angehörigen, in denen die Pflege und Versorgung des Pflegebedürftigen organisiert und sichergestellt werden muss. Der Arbeitnehmer hat in diesen Fällen Anspruch auf unbezahlte Freistellung für bis zu **10 Tage**. Und auch der **besondere Kündigungsschutz** soll für diesen Zeitraum uneingeschränkt gelten. Der Arbeitgeber kann jedoch die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung verlangen.

Ein-Euro-Jobber – Betriebsrat spricht mit

In Unternehmen mit mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern hat der Arbeitgeber **vor jeder Einstellung** die Zustimmung des **Betriebsrats** einzuholen (§ 99 Abs. 1

BetrVG). Das gilt auch bei der Einstellung von Ein-Euro-Jobbern. Diese erwerbsfähigen Hilfsbedürftigen im Sinne des Sozialgesetzbuches sind zwar keine Arbeitnehmer. Sie werden aber gleichwohl in den Betrieb des Arbeitgebers eingegliedert und führen dort ebenso weisungsgebundene Tätigkeiten aus, wie die sonst dort beschäftigten Arbeitnehmer (Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 02.10.2007, Aktenzeichen: 1 ABR 60/06).

Gleichstellungsabreden im Arbeitsvertrag– Bundesarbeitsgericht ändert seine Rechtsprechung

Die **arbeitsvertragliche Verweisung** auf einen Tarifvertrag "**in der jeweils geltenden Fassung**" ist grundsätzlich nicht mehr als Gleichstellungsabrede gegenüber nicht organisierten Arbeitnehmern auszulegen. Das Bundesarbeitsgericht hat seine frühere Rechtsprechung nunmehr ausdrücklich aufgegeben (BAG, Urteil vom 18.04.2007, Aktenzeichen: 4 AZR 652/05).

Nach der **bisherigen Rechtsprechung** des BAG wurden diese dy-

namischen Verweisklauseln in Arbeitsverträgen automatisch als **Gleichstellungsabreden** ausgelegt, sofern der **Arbeitgeber tarifgebunden** war. Es wurde somit unterstellt, dass der Arbeitgeber aufgrund seiner eigenen Tarifbindung (lediglich) alle Arbeitnehmer gleich behandeln wolle, ohne sich darüber hinaus besonders binden zu wollen. Die nicht gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer sollten ebenso behandelt werden, wie diejenigen Arbeitnehmer, auf die die betreffenden Tarifverträge bereits tarifrechtlich wegen ihrer Mitgliedschaft in der tarifschließenden Gewerkschaft angewendet werden müssen (§§ 4 I, 3 I TVG). Diese Rechtsprechung ist nun obsolet.

Praxisempfehlungen

Gerade bei tariflichen Verweisklauseln greifen Arbeitgeber in ihren Arbeitsverträgen häufig auf Textbausteine zurück, deren Sinn sie nicht verstehen. Die Konsequenzen sind unter Umständen gravierend: Ohne eine Gleichstellungsabrede hat der Arbeitgeber erhebliche Nachteile im Falle eines Austritts aus dem Arbeitgeberverband oder bei einem Betriebsübergang. Für den nicht gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer ist aber gerade

dies vielleicht von besonderem Interesse.

Kündigung bei Surfen im Internet am Arbeitsplatz

Die private Nutzung des Internets im Betrieb kann unter Umständen selbst dann eine **Kündigung ohne vorherige Abmahnung** rechtfertigen, wenn die private Nutzung des Internets vom Arbeitgeber **nicht ausdrücklich untersagt** worden ist. Ob die "**Kündigungsschwelle**" im Einzelfall überschritten wird, hängt vor allem vom **Umfang der versäumten Arbeitszeit** ab oder von der herbeigeführten **Gefahr der Rufschädigung** des Arbeitgebers (BAG, Urteil vom 31.05.2007, Aktenzeichen: 2 AZR 200/06; Pressemitteilung Nr. 39/07).