

DR. BITZER

Anwaltskanzlei

Ausgabe 2 / 2010

**Liebe Leserinnen
und Leser,**

die älteren unter uns können sich noch an ein Phänomen erinnern, das einst viele Nachbarschaftsverhältnisse auf eine harte Belastungsprobe stellte: Die Störanfälligkeit des Fernsehempfangs zu Zeiten der guten alten Hausantenne. Nehmen wir die Fußballweltmeisterschaft 1974. Paul Breitner läuft an, um seinen Elfmeter zum 2:1 für Deutschland im Endspiel gegen die Niederlande zu verwandeln. Kurz vor dem Schuss geschieht es. Ihr sportmuffeliger Nachbar greift zum Rasierapparat – oder zum Fön, zum Staubsauger ... Jedenfalls erreichte das Nachbarschaftsverhältnis nun eine neue Qualität. Denn der damals übliche Fernsehempfang über die Hausantenne brach unter den Frequenzen



der Hausgeräte zusammen. Ganze Wohnblocks schrieten kollektiv auf und fahndeten unter wüsten Beschimpfungen nach dem Ungeheuer in der Nachbarschaft. Das ist längst passe. Kabel und Satellit schützen uns vor derlei Übergriffen. In diesem Sinne wünsche ich allen Fans für die kommende Fußballweltmeisterschaft vor allem einen ungestörten Empfang.

*Ihr**Dr. Peter Bitzer*

Rechtsanwalt und
Fachanwalt für Arbeitsrecht

**Kündigung wegen
mangelnder Deutsch-
kenntnisse**

Mangelhafte Deutschkenntnisse ihrer Arbeitnehmer müssen Arbeitgeber nicht hinnehmen. Als letztes Mittel ist auch die **ordentliche Kündigung** des Arbeitsverhältnisses möglich, wenn Arbeitnehmer nicht in der Lage sind, Arbeitsanweisungen in deutscher Sprache zu verstehen. Das hat das Bundesarbeitsgericht entschieden (Urteil vom 28.01.2010, Aktenzeichen: 2 AZR 764/08, Presse-Mitteilung Nr. 10/10).

Das Problem: Seit Inkrafttreten des **Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)** laufen Arbeitgeber Gefahr, wegen mittelbarer Benachteiligung von Arbeitnehmern aufgrund deren ethnischer Herkunft an

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**

den Pranger gestellt zu werden, wenn sie ausreichende Deutschkenntnisse von ihnen verlangen. Das BAG schafft jetzt Klarheit:

- Arbeitgeber können verlangen, dass ihre Arbeitnehmer **Arbeitsanweisungen in deutscher Sprache** verstehen.
- Der Arbeitgeber ist auch nicht daran gehindert, in seinem Betrieb **schriftliche Arbeitsanweisungen einzuführen**.

Die Einführung schriftlicher Arbeitsanweisungen muss lediglich sachlich nachvollziehbar sein, z.B. aus Gründen der Qualitätssicherung. Dann allerdings kann der Arbeitgeber verlangen, dass seine Arbeitnehmer diese schriftlichen Arbeitsanweisungen in deutscher Sprache auch verstehen.

Achtung Falle! In dem entschiedenen Fall hatte der Arbeitnehmer zuvor eine Stellenbeschreibung unterzeichnet, die die Kenntnis der deutschen Sprache in Wort und Schrift ausdrücklich verlangte.

Achtung Falle! Bevor es zur Kündigung kam, absolvierte der Arbeitnehmer auf Kosten der Arbeitgeberin einen Deutschkurs und zwar während der Arbeitszeit. In der Folgezeit lehnte der Arbeitnehmer mehrere Anschlusskurse ab.

Achtung Falle! In dem entschiedenen Fall hatte der Arbeitnehmer in einem mehrstufigen Verfahren Ermahnungen und Abmahnungen erhalten, bevor die Kündigung ausgesprochen wurde.

Das sagt der Anwalt: Das Urteil des BAG ist ausgewogen, aber trügerisch. **Arbeitgeber** sind gut beraten, wenn sie das Erfordernis der Beherrschung der deutschen Sprache in Wort und Schrift zum Inhalt der arbeitsvertraglichen Vereinbarung machen, etwa im Rahmen der Stellenbeschreibung. Die Stellenbeschreibung sollte dann aber auch ausdrücklich zum Inhalt des Arbeitsvertrages gemacht werden.

Betroffene **Arbeitnehmer** sollten prüfen, ob ihnen der Arbeitgeber hinreichend Gelegenheit gegeben hat, ihre Deutschkenntnisse in angemessener Zeit zu verbessern. Außerdem dürfte eine vorherige Abmahnung zwingende Voraussetzung für die Wirksamkeit der Kündigung sein.

Unwirksame Abmahnung: Dennoch ausreichende Warnung des Arbeitnehmers

Erst Abmahnung, dann Kündigung: Im Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes ist vor einer verhaltensbedingten Kündi-

gung in der Regel eine Abmahnung auszusprechen. Ein Verstoß führt normalerweise zur Unwirksamkeit der Kündigung. Ein verbreiteter Irrtum besteht jedoch in der Annahme, eine fehlerhafte Abmahnung sei völlig wirkungslos. Vielmehr kann sich der Arbeitgeber in einem Kündigungsschutzprozess sogar dann auf eine vorherige Abmahnung berufen, wenn er zuvor dazu verurteilt worden war, diese Abmahnung aus der Personalakte zu entfernen.

Beispiel: Eine wegen Nichtanhörung des Arbeitnehmers (etwa aufgrund von § 13 II 1 BAT) **formell unwirksame Abmahnung** kann gleichwohl eine ausreichende Warnung darstellen, so dass im Wiederholungsfall sofort gekündigt werden darf (BAG Urteil vom 19.02.2009, 2 AZR 603/07, NZA 2009, 894, 895).

Fakt: Eine Abmahnung behält ihre Warnfunktion für den Arbeitnehmer unter Umständen auch dann, wenn sie unwirksam ist.

Für die Erfüllung der Warnfunktion kommt es ausschließlich auf die **sachliche Berechtigung** der Abmahnung an und darauf, ob der Arbeitnehmer aus ihr den Hinweis entnehmen kann, der Arbeitgeber erwäge für den Wiederholungsfall

die Kündigung. Sind diese Voraussetzungen gegeben, ist der Arbeitnehmer unabhängig von formellen Mängeln der Abmahnung ausreichend gewarnt (BAG Urteil vom 19.02.2009, 2 AZR 603/07, NZA 2009, 894, 895). Die Warnfunktion ist übrigens auch in diesen Fällen erfüllt:

- Eine Abmahnung, die wegen einer **Mehrzahl von Vorwürfen** ausgesprochen wurde und aus der Personalakte **entfernt** werden muss, weil ein **Teil** der Vorwürfe unzutreffend ist, behält hinsichtlich der **zutreffenden** Vorwürfe **als mündliche Abmahnung** ihre Geltung (BAG Urteil vom 19.02.2009, 2 AZR 603/07, NZA 2009, 894, 895).
- Sogar in einer **unwirksamen Kündigung** kann im Einzelfall eine kündigungsgesetzlich **wirksame Abmahnung** liegen

Abgeltung des Zusatzurlaubs von Schwerbehinderten

Erst vor kurzem hat das Bundesarbeitsgericht seine jahrzehntelange Rechtsprechung zur Abgeltung von Urlaubsansprüchen im Krankheitsfall geändert. Demnach muss der

gesetzliche Mindesturlaub (vier Wochen) bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch dann finanziell abgegolten werden, wenn der Arbeitnehmer bis zum Ende arbeitsunfähig krank war.

Jetzt ist das BAG noch einen Schritt weitergegangen. Diese neuen Grundsätze gelten demnach auch für den **Zusatzurlaub von Schwerbehinderten** (BAG, Urteil vom 23.03.2010, 9 AZR 128/09, Pressemitteilung-Nr. 25/10).

Neues aus der Gesetzgebung

Neu! Nach der gesetzlichen Regelung kann **Kurzarbeitergeld** eigentlich nur für einen Zeitraum von sechs Monaten gezahlt werden. Die Finanz- und Wirtschaftskrise hat die Bundesregierung jedoch dazu veranlasst, diese Bezugsfrist per Rechtsverordnung immer wieder zu erweitern. Mit einer weiteren **Verordnung vom 08.12.2009** wurde die Bezugsdauer nochmals verlängert, allerdings in abgeschwächter Form (BGBl. I, 3855). Für den Bezug von Kurzarbeitergeld ist nunmehr wie folgt zu unterscheiden:

- Hat die Kurzarbeit noch im Jahr 2009 begonnen, wird das Kurzarbeitergeld für maximal 24 Monate gewährt.
- Entsteht der Anspruch auf Kurzarbeitergeld erst im Jahr 2010, beträgt die Bezugsfrist maximal 18 Monate.
- Der Arbeitgeberanteil an den Sozialversicherungsbeiträgen wird auch im Jahr 2010 unverändert von der Agentur für Arbeit erstattet. Ab dem siebten Monat der Kurzarbeit übernimmt die Agentur die Sozialversicherungsbeiträge weiterhin in vollem Umfang.

Neu! Die **Insolvenzgeldumlage** der Arbeitgeber ist ab dem 01.01.2010 von 0,1% auf 0,41% gestiegen.

Neu! Am 01.02.2010 sind die arbeitsrechtlichen Bestimmungen des **Gendiagnostikgesetzes** in Kraft getreten. Im Mittelpunkt dieser Regelungen steht das Verbot des Arbeitgebers, genetische Untersuchungen von den Arbeitnehmern zu verlangen. Außerdem darf der Arbeitgeber die Ergebnisse einer in anderem Zusammenhang vorgenommenen genetischen Untersuchung weder erfragen, noch entgegennehmen oder verwenden.