

Überblick

1. Fürsorgepflicht, rauchfreier Arbeitsplatz
2. Hinweispflichten des Arbeitgebers bei Kündigung auf Meldepflicht, kein Schadensersatz
3. Mobbing, Schadensersatz, Schmerzensgeld, Abfindung
4. Weihnachtsgeld, Anspruch pro rata?
5. Weihnachtsgeld, freiwillige Leistung, Widerruf, Aufhebung einer betrieblichen Übung
6. Verhaltensbedingte Kündigung, Abmahnung, Überzahlung, Anzeige
7. Kündigungserklärung, Schriftform bei Personenmehrheit, nicht ausgefüllte Unterschriftenleiste
8. Betriebsratswahl, Wählbarkeit gekündigter Arbeitnehmer in den Betriebsrat

Aktuelle Urteile

1. Fürsorgepflicht, rauchfreier Arbeitsplatz

Landesarbeitsgericht Berlin vom 18. März 2005, Az.: 6 Sa 2585/04

Ein Arbeitnehmer hat grundsätzlich keinen Anspruch darauf, dass an seinem Arbeitsplatz auch außerhalb seiner Dienstzeiten nicht geraucht wird.

2. Hinweispflichten des Arbeitgebers bei Kündigung auf Meldepflicht, kein Schadensersatz

Landesarbeitsgericht Berlin vom 29. April 2005, Az.: 13 Sa 724/05

§ 2 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 SGB III enthält keine konkrete, bei Verletzung durch den Arbeitgeber einen Schadensersatz auslösende Pflicht zur Information des Arbeitnehmers, sondern nur einen allgemeinen Programmsatz.

3. Mobbing, Schadensersatz, Schmerzensgeld, Abfindung

Landesarbeitsgericht Köln vom 13. Januar 2005, Az.: 6 Sa 1154/04

Bei der Beurteilung, ob dem "gemobbten" Arbeitnehmer eine billige Entschädigung in Geld wegen eines immateriellen Schadens nach § 253 Abs. 2 BGB zu gewähren ist, kann auch eine bereits gezahlte, außergewöhnliche hohe Abfindung berücksichtigt werden (hier: Abschluss einer weitergehenden Entschädigung).

4. Weihnachtsgeld, Anspruch pro rata?

Landesarbeitsgericht Köln vom 21. Januar 2005, Az.: 4 Sa 1436/04

Wird ohne Regelung im Arbeitsvertrag regelmäßig ein so bezeichnetes "Weihnachtsgeld" gezahlt, so besteht kein Anspruch auf anteilige Zahlung, wenn der Arbeitnehmer im laufenden Jahr vor Weihnachten ausscheidet.

5. Weihnachtsgeld, freiwillige Leistung, Widerruf, Aufhebung einer betrieblichen Übung

Arbeitsgericht Iserlohn vom 13. April 2005, Az.: 1 Ca 19/05

Bis zum 31.12.2001 wurde der Klägerin das Weihnachtsgeld gezahlt. Als der Arbeitgeber das Weihnachtsgeld für das Kalenderjahr 2002 nicht zahlte, klagte die Arbeitnehmerin. Im Kammertermin verpflichtete die Arbeitgeberin sich zur Zahlung des ausstehenden Betrages.

Im Kalenderjahr 2003 ist ebenfalls das Weihnachtsgeld nicht gezahlt worden. Dieses war dann Gegenstand einer weiteren Klage. Auch dieser Rechtsstreit endete durch Vergleich, wobei dieser eine Änderung enthält, dass die Beklagte die Verpflichtung unter Aufrechterhaltung ihres Rechtsstandpunktes anerkannt hat.

Für das Kalenderjahr 2004 wurde erneut nicht gezahlt. Diesmal wurde die Klage abgewiesen. Das Urteil offenbart, dass berechnete Ansprüche nicht verglichen werden dürfen, sondern entweder durch Anerkenntnisurteil oder Urteil entschieden werden müssen. Es ist Berufung eingelegt. Die Beklagte ist weder aufgrund einer arbeitsvertraglichen Zusage noch tarifrechtlich zur Zahlung einer Sonderzuwendung verpflichtet. Als Rechtsgrundlage für das Klagebegehren kommt lediglich das Rechtsinstitut der betrieblichen Übung in Betracht. Ein derartiger Vertrauenstatbestand ist nach der Rechtsprechung des BAG (26.06.1975, IZA § 611 BGB, Gratifikation, Prämie Nr. 47) regelmäßig nach dreimaliger Zahlung anzunehmen, falls nicht besondere Umstände dagegen sprechen oder der Arbeitgeber bei jeder Zahlung einen Bindungswillen für die Zukunft ausgeschlossen hat.

Im Streitfall hat die Beklagte durch ihr Verhalten in den Verfahren 4 Ca 452/03 und 4 Ca 300/04 klar zu erkennen gegeben, nicht zur Zahlung einer Gratifikation an die Klägerin für die Zukunft verpflichtet zu sein. Dass sie letztlich die eingeklagten Geldbeträge an die Klägerin im Vergleichswege gezahlt hat, spricht nicht für einen entsprechenden Bindungswillen. Es ist eine Erfahrungstatsache, dass der Abschluss eines gerichtlichen Vergleichs durch viele Faktoren unterschiedlicher Art bestimmt werden kann. In jedem Fall bezieht sich ein solches Verhalten einer Prozesspartei nur auf das jeweilige gerichtliche Verfahren, hat aber, soweit nicht ausdrücklich geregelt, für die Zukunft keinerlei Auswirkungen.

Dass die Beklagte sich für die Zukunft nicht binden wollte, zeigt auch der Wortlaut des Vergleichs in dem Verfahren 4 Ca 300/04. Die Beklagte hat sich ausdrücklich nur unter Aufrechterhaltung ihres Rechtsstandpunktes zur Zahlung der Klageforderung an die Klägerin verpflichtet. Damit konnte die Klägerin berechtigterweise nicht davon ausgehen, die Beklagte werde in den Folgejahren eine Gratifikation zahlen.

6. Verhaltensbedingte Kündigung, Abmahnung, Überzahlung, Anzeige

Landesarbeitsgericht Köln vom 9. Dezember 2004, Az.: 6 Sa 943/04

Die Nichtanzeige offenkundiger Überzahlungen über einen längeren Zeitraum mit anschließendem Hinweis auf den Wegfall der Bereicherung kann eine ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses auch ohne vorherige Abmahnung sozial rechtfertigen.

7. Kündigungserklärung, Schriftform bei Personenmehrheit, nicht ausgefüllte Unterschriftenleiste

Bundesarbeitsgericht vom 21. April 2005, Az.: 2 AZR 162/04

Die Klägerin war seit 01. November 2001 bei der in Form einer GbR betriebenen Gemeinschaftspraxis dreier Zahnärzte als Zahntechnikerin beschäftigt. Mit Schreiben vom 26. April 2002 erhielt sie eine Kündigung vom 10. Mai 2002. Das Kündigungsschreiben war nur von

zwei Zahnärzten unterschrieben. Über dem maschinenschriftlich aufgeführten Namen des dritten Zahnarztes fehlte die Unterschrift.

1. Für die Einhaltung der Schriftform der Kündigung (§ 623 BGB) ist es erforderlich, dass der Kündigende die Kündigung unterzeichnet. Wird die Kündigung durch einen Vertreter unterschrieben, muss dies in der Kündigung durch einen das Vertretungsverhältnis anzeigenden Zusatz hinreichend deutlich zum Ausdruck kommen.
2. Sind in den Kündigungsschreiben einer Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR) alle Gesellschafter sowohl im Briefkopf als auch maschinenschriftlich in der Unterschriftenzeile aufgeführt, so reicht es zur Wahrung der Schriftform nicht aus, wenn lediglich ein Teil der GbR-Gesellschafter ohne weiteren Vertretungszusatz das Kündigungsschreiben handschriftlich unterzeichnet. Eine solche Kündigungserklärung enthält keinen hinreichend deutlichen Hinweis darauf, dass es sich nicht lediglich um den Entwurf eines Kündigungsschreibens handelt, der versehentlich von den übrigen Gesellschaftern noch nicht unterzeichnet ist.

8. Betriebsratswahl, Wählbarkeit gekündigter Arbeitnehmer in den Betriebsrat

Bundesarbeitsgericht vom 11. November 2004, Az.: 7 ABR 12/04

Der ordentlich gekündigte Arbeitnehmer bleibt für die Wahl des Betriebsrats nach § 8 Abs. 1 BetrVG wählbar, wenn er eine Kündigungsschutzklage erhoben hat. Das gilt auch dann, wenn die Betriebsratswahl nach Ablauf der Kündigungsfrist durchgeführt und der gekündigte Arbeitnehmer nicht weiter beschäftigt wird

Hinweis: *Diese Fassung wurde sorgfältigst für den Download im Internet erstellt. Eine Haftung für Vollständigkeit und Richtigkeit des Textes oder der Übertragung kann jedoch nicht übernommen werden.*