

PA – PRAXISWISSEN ARBEITSRECHT

Liebe Leserinnen und Leser,

ich wünsche Ihnen ein frohes und gesundes neues Jahr. Nachdem das Jahr 2011 arbeitsrechtlich gesehen turbulent war, was nicht zuletzt auch der im Wandel befindlichen Rechtsprechung zum Urlaubsrecht geschuldet war, kann man gespannt sein, was das neue Jahr zu bieten haben wird. In dieser ersten PA im noch ganz jungen Jahr beschäftigen wir uns mit einer LAG-Entscheidung zum Kündigungsschutzrecht sowie noch einmal kurz mit der Tariffähigkeit der CGZP, wenngleich dieses Thema nun "durch" sein dürfte; spannend bleibt es jedoch jedenfalls noch wegen der Folgen für die betroffenen Arbeitgeber, die sich aus dem AÜG resultierenden Nachforderungsansprüchen von Leiharbeitnehmern (s. a. PA 01/ u. 04/2011), insbesondere jedoch von Sozialversicherungsträgern ausgesetzt sehen. Schließlich noch eine praxisrelevante LAG-Entscheidung zu der Frage, ab welchem Krankheitstag ein Arbeitgeber eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung fordern darf. Allen Entscheidungen gemein ist, dass diese noch nicht rechtskräftig sind und das BAG das letzte Wort haben wird.

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zduowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

"Kündigungsschutzklage" wegen der eigenen außerordentlichen Kündigung des Arbeitnehmers

LAG Hessen, Urteil vom 25.05.2011 (17 Sa 222/11), schnellbrief Arbeitsrecht 01/2012 (nicht rechtskräftig)
Nichtzulassungsbeschwerde beim BAG eingelegt (9 AZN 797/11)

Ein seltsames Ergebnis; auf eine Entscheidung des BAG zu der wohl zu Recht eingelegten Nichtzulassungsbeschwerde kann man gespannt sein: Die Arbeitnehmerin, eine Flugbegleiterin, hatte entgegen einer betrieblichen Regelung beim Verlassen des Flugzeugs "Bordgegenstände" mitgenommen. Die Fluggesellschaft wollte daraufhin das Arbeitsverhältnis beenden und stellte die Arbeitnehmerin vor die Wahl, entweder am 11. Dezember 2009 eine Eigenkündigung zum 31. Januar 2010 auszusprechen oder von der Fluggesellschaft eine fristlose Kündigung zu erhalten. Die Arbeitnehmerin entschied sich für eine eigene außerordentliche Kündigung; die tarifvertragliche Kündigungsfrist hätte eigentlich sechs Monate zum Quartalsende betragen. Kurz darauf erhob die Arbeitnehmerin eine Klage auf Feststellung, dass das

Arbeitsverhältnis über den 31. Januar 2010 hinaus fortbestehe und die Fluggesellschaft sie zu unveränderten Bedingungen weiterbeschäftigen müsse. Zur Begründung führte sie an, dass ein wichtiger Grund für eine außerordentliche Eigenkündigung für sie nicht bestanden habe. Nachdem das ArbG Frankfurt a. M. die Klage mit Urteil vom 13. Oktober 2010 (6 Ca 1190/10) noch abgewiesen hatte, gab ihr das Berufungsgericht recht, die Kündigung sei unwirksam. Die Arbeitnehmerin sei nicht zur außerordentlichen Kündigung berechtigt gewesen, nur weil die Fluggesellschaft einen wichtigen Grund für sich in Anspruch nahm. Der Arbeitgeber sei beweisbelastet für das Vorliegen eines wichtigen Grundes, wenn er sich auf die Wirksamkeit der von der Arbeitnehmerin ausgesprochenen Eigenkündigung berufe.

Die Arbeitnehmerin sei auch nicht nach Treu und Glauben daran gehindert, sich auf die Unwirksamkeit ihrer Eigenkündigung zu berufen. Wenn diese Entscheidung auch beim BAG Bestand hat, könnte ein Arbeitnehmer, der zunächst eine außerordentliche Kündigung ausspricht, also demnächst selbst eine Kündigungsschutzklage wegen der eigenen Kündigung erheben und den Prozess auch noch gewinnen. Rechtsdogmatisch dürfte dies äußerst fragwürdig sein, wenngleich sicherlich nicht übersehen werden darf, dass im vorliegenden Fall die Eigenkündigung nur auf Veranlassung der Arbeitgeberin ausgesprochen worden war. Der richtige Weg wäre aber wohl dennoch gewesen, die Kündigung anzufechten. Dass Gericht hätte dann prüfen können, ob ein Anfechtungsgrund vorliegt.

Tariffähigkeit der CGZP in den Jahren 2004, 2006 und 2008 in zweiter Instanz bestätigt

LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 09.01.2012 (24 TaBV 1285/11), Pressemitteilung 02/12 (nicht rechtskräftig)

Das LAG Berlin-Brandenburg hat die Entscheidung des ArbG Berlin bestätigt, dass die Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personal-Service-Agenturen (CGZP) auch bei Abschluss der Tarifverträge am 29. November 2004, 19. Juni 2006 und 9. Juli 2008 nicht tariffähig war (s. PA 06/2011). In der Pressemitteilung wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass das LAG dabei aber nicht darüber ent-

schieden hat, ob Arbeitgeber, die mit ihren Leiharbeitnehmern die Anwendung der CGZP-Tarifverträge vereinbart hatten, auf die Wirksamkeit der Tarifverträge in der Vergangenheit vertrauen durften, was gegebenenfalls in Rechtsstreitigkeiten zu untersuchen sei, in denen Arbeitnehmer wegen der Unwirksamkeit der Tarifverträge Nachforderungen stellen. Am 10. Januar 2012 hat das ArbG Berlin übrigens eine Klage als unzulässig abgewiesen, in der eine b-

etroffene Arbeitgeberin gegen die CGZP festgestellt wissen wollte, dass sämtliche seit 2003 (s. PA 09/2011) abgeschlossenen Tarifverträge wirksam seien. Die Klage war schon deswegen unzulässig, weil sie sich gegen die CGZP richtete und diese jedoch nicht behaupten würde, dass die Tarifverträge unwirksam seien, so dass das Feststellungsinteresse für die Klage gegen die CGZP fehlte.

Arbeitgeber darf AU auch ohne besonderen Anlass bereits am ersten Krankheitstag fordern

LAG Köln, Urteil vom 14.09.2011 (3 Sa 597/11), Pressemitteilung 8/2011 (nicht rechtskräftig)

Eine bislang umstrittene Frage scheint sich zu klären: § 5 Abs. 1 Satz 2 EFZG sieht vor, dass ein Arbeitnehmer spätestens nach drei Tagen ein ärztliches Attest vorlegen muss. In § 5 Abs. 1 Satz 3 EFZG ist bestimmt, dass der Arbeitgeber berechtigt ist, die Vorlage bereits früher zu fordern.

Nun schieden sich bislang die Geister an der Frage, ob dies ohne Grund geschehen dürfe. Das LAG Köln sagt ja, es muss weder ein Grund mitgeteilt werden, noch ist die Entscheidung auf "billiges Ermessen" zu prüfen. Wegen der grundsätzlichen Bedeutung der Rechtsfrage hat das LAG Köln die Revision zum BAG zugelassen.

IMPRESSUM
Herausgeber und Bearbeiter:
Rechtsanwalt Stefan von Zduowski
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Ludwigkirchplatz 2
10719 Berlin
www.praxiswissen-arbeitsrecht.de