

NEWSLETTER ARBEITSRECHT

4/2007

Inhaltsverzeichnis

Neues Gesetz zur Vereinfachung und Beschleunigung der Verfahren vor den Arbeits- und Sozialgerichten	1
Verlängerung des Bezugs von Arbeitslosengeld I für ältere Beschäftigte	1
Haben Arbeitnehmer einen Anspruch auf Paginierung ihrer Personalakte?	2
Beendigung eines Arbeitsverhältnisses durch Abschluss eines schriftlichen Geschäftsführerdienstvertrages	2
Abfindungsvergleich im Kündigungsschutzprozess – Auslöser für eine Sperrzeit beim Bezug von Arbeitslosengeld?	3
Kündigung einer schwerbehinderten Menschen – Zustimmung des Integrationsamts	4
Unwirksamkeit einer arbeitsrechtlichen Kündigung per SMS	5
Zugang einer Kündigungserklärung trotz Rückgabe des Kündigungsschreibens	5
Außerordentliche Kündigung infolge eines Verdachts auf Versicherungsbetrug	6

Neues Gesetz zur Vereinfachung und Beschleunigung der Verfahren vor den Arbeits- und Sozialgerichten

Die Bundesregierung hat in ihrer Kabinettsitzung am 14.11.2007 den Entwurf für ein Gesetz zur Änderung des Sozialgerichtsgesetzes (SGG) und des Arbeitsgerichtsgesetzes (ArbGG) beschlossen. Die vorliegenden Pläne sollen in Kürze das Gesetzgebungsverfahren durchlaufen und in die Realität umgesetzt werden. Die Regierung will hiermit die Prozesse vor den Sozial- und Arbeitsgerichten punktuell vereinfachen und beschleunigen. Mit diesem Gesetzentwurf soll vor allem auf die Prozessflut vor den Sozialgerichten seit der Einführung des Arbeitslosengeldes II infolge der so genannten „Hartz-Gesetze“ reagiert werden.

1. Die geplanten Änderungen im Sozialgerichtsgesetz (SGG)

Der Gesetzentwurf enthält zunächst eine Regelung, wonach bereits eine erstinstanzliche Zuständigkeit der Landessozialgerichte für solche Verfahren begründet werden soll, in denen es überwiegend um übergeordnete Rechtsfragen und nicht um Tatsachenfragen des Einzelfalls geht. Solche Verfahren sollen künftig nicht mehr einen „Umweg“ über die untergeordneten Sozialgerichte nehmen, so dass hier künftig eine Instanz entfällt.

Des Weiteren soll auch der Schwellenwert für Berufungen vor den Landessozialgerichten bei natürlichen Personen von 500,- € künftig auf 750,- € angehoben werden. Berufungen werden also nur noch dann zulässig sein, sofern der Streitwert mindestens 750,- € beträgt. Für Erstattungsstreitigkeiten zwischen juristischen Personen ist sogar eine Erhöhung des Schwellenwerts für Berufungen von 5.000,- auf 10.000,- € geplant.

Schließlich sollen für die Mitwirkungspflichten der jeweiligen Parteien im Sozialprozess künftig strengere Anforderungen gelten.

2. Die geplanten Änderungen im Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG)

Auch das Verfahren vor den Arbeitsgerichten soll einfacher, schneller und bürgerfreundlicher gestaltet werden. Dies beginnt zunächst mit der Einführung eines neuen Gerichtsstandes des Arbeitsortes. Damit sollen Arbeitnehmer künftig auch in dem Gerichtsbezirk klagen können, in dem sie für gewöhnlich arbeiten. Dieser neue Gerichtsstand wird gerade für Außendienstmitarbeiter interessant werden.

Geändert werden soll auch das Verfahren bezüglich der nachträglichen Zulassung von Kündigungsschutzklagen. Nach derzeit geltendem Recht muss ein Arbeitnehmer innerhalb der 3 Wochenfrist des § 4 S. 1 KSchG nach Erhalt einer arbeitsrechtlichen Kündigung eine Kündigungsschutzklage erheben, ansonsten gilt eine Kündigung in jedem Falle als rechtswirksam. Hat ein Arbeitnehmer aber unver-

schuldet diese Klagefrist versäumt, muss er nach geltendem Recht gem. § 5 KSchG einen Antrag auf nachträgliche Zulassung der Kündigungsschutzklage stellen. Über diesen Antrag hat das Arbeitsgericht bislang in einem gesonderten Zwischenverfahren entschieden. Dieses Zwischenverfahren soll nun künftig wesentlich gestrafft werden und es soll zugleich auch der Rechtsschutz des Einzelnen verbessert werden. So wird bei Rechtsfragen von grundsätzlicher Bedeutung u. a. die Möglichkeit bestehen, das Bundesarbeitsgericht direkt anzurufen.

Schließlich sollen die vorsitzenden Richter einer Kammer mehr Entscheidungen alleine, d. h. ohne die beisitzenden Richter, treffen dürfen, womit sich die Bundesregierung ebenfalls eine Beschleunigung der arbeitsgerichtlichen Verfahren erhofft.

Verlängerung des Bezugs von Arbeitslosengeld I für ältere Beschäftigte

Monatelang haben die Koalitionsparteien aus SPD und CDU/CSU darum gerungen, ob die Bezugsdauer des Arbeitslosengeld I für ältere Beschäftigte verlängert werden soll. Nun gibt es offenbar gute Neuigkeiten für ältere Beschäftigte, die in die Arbeitslosigkeit geraten: am 12.11.2007 hat sich der Koalitionsausschuss von CDU und SPD darauf geeinigt, älteren Arbeitslosen wieder ein verlängertes Arbeitslosengeld I zu zahlen.

Bislang wurde das Arbeitslosengeld I grundsätzlich nur zwölf Monate lang gezahlt. Lediglich Arbeitslose, die 58 Jahre alt oder älter waren, konnten ein längeres Arbeitslosengeld von 18 Monaten beanspruchen. Künftig soll es dagegen eine differenziertere Staffelung geben.

Danach sollen

- Arbeitslose ab **50 Jahren** die Zahlung des Arbeitslosengeld I nun **15 Monate** lang erhalten (sofern sie innerhalb der letzten fünf Jahre 30 Monate versicherungspflichtig beschäftigt waren),
- Arbeitslose ab **55 Jahren** sollen sodann **18 Monate** das Arbeitslosengeld I erhalten (wenn sie innerhalb der letzten fünf Jahre 36 Monate versicherungspflichtig beschäftigt waren) und
- Arbeitslose ab **58 Jahren** sollen für **24 Monate** Arbeitslosengeld I erhalten (wenn sie innerhalb der letzten fünf Jahre 48 Monate versicherungspflichtig beschäftigt waren).

Unterbrechungen in den letzten fünf Jahren sollen für den Anspruch auf Arbeitslosengeld jeweils unschädlich sein.

Nun bleibt es aber abzuwarten, wie lange das Gesetzgebungsverfahren andauert und wann diese Ergebnisse geltendes Recht werden.

Haben Arbeitnehmer einen Anspruch auf Paginierung ihrer Personalakte?

Jede Planung und Verwaltung von Personal setzt das systematische Anlegen und Führen von Personalakten voraus. Unter einer Personalakte wird daher überwiegend die Sammlung von solchen Urkunden und Vorgängen verstanden, die sich auf die persönlichen und dienstlichen Verhältnisse des Arbeitnehmers beziehen und im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehen. Da es zumeist im Interesse des Arbeitnehmers liegt, dass in der Personalakte keine Tatsachen enthalten sind, die für ihn ungünstig oder nachteilig werden können, kommt es in der Praxis immer wieder zu Streitigkeiten rund um den zulässigen Inhalt dieser Akten.

In einem Urteil vom 16.10.2007 hatte das Bundesarbeitsgericht über die Frage zu befinden, ob Arbeitnehmer einen Anspruch auf Paginierung (d. h. auf eine fortlaufende Nummerierung der Seiten) haben. In dem Verfahren hatte das Gericht über den Fall eines seit 1991 bei einer Sparkasse beschäftigten Arbeitnehmers zu entscheiden, der im März 2004 anlässlich einer Einsichtnahme in seiner Personalakte feststellte, dass die darin enthaltenen Unterlagen nicht mit fortlaufenden Seitenzahlen versehen waren. Mit der vor den Arbeitsgerichten angestregten Klage verlangte er von seinem Arbeitgeber sowohl die nachträgliche als auch die zukünftige Paginierung seiner Personalakte. Der Arbeitnehmer argumentierte vor Gericht dahingehend, dass er nur auf diese Weise erkennen könne, ob ihm die Akte auch vollständig zur Einsicht vorgelegt wurde, oder ob zuvor Dokumente aus der Akte entfernt worden sind.

Das Bundesarbeitsgericht wies diese Klage ebenso wie die Vorinstanzen ab. Das Gericht wies in seinen Urteilsbegründungen zunächst darauf hin, dass Personalakten grundsätzlich wahrheitsgemäß und möglichst vollständig Auskunft über die Person des Arbeitnehmers und dessen beruflichen Werdegang im Arbeitsverhältnis Aufschluss geben sollen. Zur Personalakte gehören daher alle Unterlagen und Schriftstücke, die sich mit der Person eines bestimmten Arbeitnehmers und der Entwicklung des betreffenden Arbeitsverhältnisses befassen. Über die Art und Weise, wie die Personalakte geführt wird, könne der Arbeitgeber jedoch grundsätzlich selber entscheiden. Die Organisation der Personalaktenführung liege allein im Ermessen des Arbeitgebers. Das bedeutet, dass nach der Rechtsansicht des BAG auch keine Grundlage für einen Anspruch auf Paginierung besteht (BAG, Urteil vom 16.10.2007, Az.: 9 AZR 110/07).

Allerdings besteht damit selbstverständlich kein Freibrief, Personalakten zukünftig sorglos zu führen. Vor allem muss jeder Arbeitgeber permanent sicherstellen, dass das Interesse des Arbeitnehmers am Schutz seiner Privatsphäre gewahrt bleibt. Das bedeutet, dass insbesondere die Vertraulichkeit dergestalt gewahrt bleiben muss, dass unberechtigte Einblicke in die Personalakte unterbleiben (sie darf also z. B. in einem für jedermann zugänglichen

Personalbüro nicht offen auf dem Schreibtisch liegen bleiben).

Erst im letzten Jahr hat das BAG in Bezug auf die Frage der Vertraulichkeit noch entschieden, dass besonders vertrauliche Informationen wie sensible Gesundheitsdaten gesondert vor einer unbefugten Kenntnisnahme zu sichern sind, also dass diese beispielsweise in einem zusätzlich verschlossenen Umschlag innerhalb der Personalakte aufzubewahren sind (BAG, Urteil vom 12.09.2006, Az.: 9 AZR 271/06).

Beendigung eines Arbeitsverhältnisses durch Abschluss eines schriftlichen Geschäftsführerdienstvertrages

Es ist ein in der Praxis häufig anzutreffender Vorgang: ein Arbeitnehmer eines Unternehmens bestellt. Oft wird mit diesem lediglich ein neuer Geschäftsführerdienstvertrag geschlossen, zu dem bislang bestehenden Arbeitsverhältnis wird aber keine explizite Regelung getroffen. Was passiert nun, wenn sich Unternehmen und Geschäftsführer voneinander trennen? In einer solchen Konstellation stellt sich die juristische Frage, welches Schicksal das bis zur Geschäftsführerbestellung geltende Arbeitsverhältnis genommen hat: ruhte es während der Tätigkeit als Geschäftsführer und lebt es nun wieder auf oder ist es mit dem Abschluss des Geschäftsführerdienstvertrages automatisch beendet worden. Bei dieser Rechtsfrage ist vor allem von Interesse, ob von Seiten des Unternehmens nicht nur der Geschäftsführerdienstvertrag, sondern auch das frühere Arbeitsverhältnis zu kündigen ist, womit natürlich auch das Kündigungsschutzrecht zu beachten wäre.

Hierzu hatte das Bundesarbeitsgericht am 19.07.2007 über folgenden Sachverhalt zu entscheiden: die Klägerin war zunächst rund acht Monate lang als Angestellte bei einer GmbH beschäftigt. Aus dieser Arbeitnehmerposition heraus wurde sie sodann zur Geschäftsführerin bestellt. Diese Bestellung beruhte auf einem Geschäftsführerdienstvertrag zwischen der Klägerin und dem geschäftsführenden Gesellschafter, welcher aber keine Regelung zu dem ursprünglichen Arbeitsvertrag enthielt. Der Arbeitsvertrag ist also nicht explizit aufgehoben worden. Die GmbH kündigte jedoch nach einiger Zeit wieder den Geschäftsführerdienstvertrag unter Wahrung der vereinbarten Kündigungsfrist. Mit der von der Klägerin erhobenen Kündigungsschutzklage machte diese geltend, dass das zuvor bestehende Arbeitsverhältnis neben dem Geschäftsführerdienstvertrag ruhend fortbestanden habe und dass dieses Arbeitsverhältnis mit Kündigung des Geschäftsführerdienstvertrages wieder aufgelebt sei.

Zwar deckte sich die Rechtsansicht der Klägerin mit einer in den 80iger Jahren vom BAG geäußerten Auffassung, wonach neben dem organschaftlichen Verhältnis „im Zweifel“ ein ruhendes Arbeitsverhält-

nis möglich sein sollte (BAG, Urteil vom 12.03.1987, Az.: 2 AZR 336/88). In seinem neuen Urteil vom 19.07.2007 zu dieser Problematik verwies das BAG jedoch auf seine bereits geänderte Rechtsprechung aus den 90er Jahren, wonach „im Zweifel“ mit dem Abschluss eines Geschäftsführerdienstvertrages gleichzeitig das bisherige Arbeitsverhältnis aufgehoben wird, sofern nicht konkrete Anhaltspunkte für dessen Fortbestand ersichtlich sind (BAG, Urteil vom 07.10.1993, Az.: 2 AZR 260/93 sowie BAG, Urteil vom 08.07.2000, Az.: 2 AZR 207/99). Die Richter des BAG erneuerten also ihre Rechtsansicht, dass ein schriftlicher Geschäftsführerdienstvertrag gleichzeitig eine Vermutung dafür begründe, dass das bis dahin bestehende Arbeitsverhältnis einvernehmlich beendet worden sei.

Allerdings hatte sich das BAG in dieser Entscheidung zum ersten Mal mit der seit dem 01.05.2000 bestehenden Regelung in § 623 BGB zu befassen, wonach die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses durch Kündigung oder durch Auflösungsvertrag schriftlich erfolgen muss. Im vorliegenden Sachverhalt ist der alte Arbeitsvertrag ja gerade nicht ausdrücklich und schriftlich aufgehoben worden, sondern er wurde lediglich aufgrund des neuen Geschäftsführervertrages einfach nicht mehr beachtet.

Mit einer rechtsdogmatisch etwas fragwürdigen Begründung wies das BAG hierauf hin, dass der schriftliche Geschäftsführerdienstvertrag schon für sich das Schriftformerfordernis des § 623 BGB für die Beendigung des bisherigen Arbeitsverhältnisses wahre, ohne dass es einer ausdrücklichen Bezugnahme auf den bisherigen Arbeitsvertrag bedürfe. Es genüge vielmehr ein übereinstimmender Wille der Parteien, das Arbeitsverhältnis aufzulösen, ohne dass es einer ausdrücklichen Erwähnung bedürfe. Auch der von § 623 BGB bezweckte Übereilungsschutz stehe dem nicht entgegen, weil dem Arbeitnehmer sowohl mit den vorhergehenden Vertragsverhandlungen als auch mit dem Abschluss des schriftlichen Geschäftsführerdienstvertrages regelmäßig deutlich werde, dass sein Vertragsverhältnis mit dem Unternehmen auf eine neue rechtliche Basis gestellt wird (BAG, Urteil vom 19.07.2007, Az.: 6 AZR 774/06).

Diese neue Entscheidung des BAG gewährt Unternehmen, welche Arbeitnehmer zum Geschäftsführer „befördern“ zwar ein wenig mehr Rechtssicherheit. Allerdings ist bei alledem darauf hinzuweisen, dass es sich bei der Rechtsprechung des BAG lediglich um eine Vermutungsregelung handelt, die unter Umständen dann entkräftet werden kann, wenn sich im Einzelfall anderweitige Anhaltspunkte ergeben. Daher ist nach wie vor in jedem Falle zu empfehlen, entweder eine kurze schriftliche Aufhebungsvereinbarung über das bisherige Arbeitsverhältnis zu verfassen oder in einem schriftlichen Geschäftsführerdienstvertrag die Beendigung der vorherigen Arbeitsverhältnisse explizit zu vereinbaren. Außerdem sollten Unternehmen beachten, dass eine Aufhebung des früheren Arbeitsvertrages natürlich nur dann in Betracht kommt, wenn auch ein schriftli-

cher Geschäftsführerdienstvertrag geschlossen wird. Denn wird der Geschäftsführerdienstvertrag – wie in der Praxis häufig der Fall – nur mündlich geschlossen, dürfte der wirksamen Beendigung des Arbeitsverhältnisses das Schriftformerfordernis des § 623 BGB entgegenstehen.

Abfindungsvergleich im Kündigungsschutzprozess – Auslöser für eine Sperrzeit beim Bezug von Arbeitslosengeld?

Die überwiegende Anzahl aller Kündigungsschutzverfahren vor dem Arbeitsgericht endet mit einem Vergleich des Inhalts, dass der Arbeitnehmer eine ihm gegenüber ausgesprochene Kündigung akzeptiert, wohingegen der Arbeitgeber an den Arbeitnehmer im Gegenzug eine bestimmte Abfindungssumme für den Verlust des Arbeitsplatzes zahlt.

Auf der anderen Seite bestimmt der § 144 Abs. 1 Nr. 1 SGB III, dass die Bundesagentur für Arbeit den Arbeitnehmer beim Bezug des Arbeitslosengeldes für die Dauer von bis zu 12 Wochen sperren kann, sofern der Arbeitnehmer sich aus dem Arbeitsverhältnis gelöst hat, ohne hierfür einen wichtigen Grund zu haben. Heißt das nun, dass jeder Abfindungsvergleich automatisch zu einer Sperrzeit führt, denn der Arbeitnehmer löst sich ja schließlich aktiv durch die Annahme des gerichtlichen Vergleichs von seinem Arbeitsverhältnis?

Das Bundessozialgericht hat im Jahre 2003 entgegen der bis dahin geltenden Rechtslage geurteilt, dass grundsätzlich auch im Falle eines Abwicklungsvertrages (d. h. bei einer Beendigungseinigung der Parteien nach Ausspruch einer arbeitsrechtlichen Kündigung) eine Sperrzeit eintreten kann (BSG, Urteil vom 18.12.2003, Az.: B 11 AL 35/03 R). Bislang war jedoch nicht eindeutig geklärt, ob von diesem Grundsatz wiederum eine Ausnahme für den Fall des Abschlusses eines Prozessvergleichs zu machen ist. Denn in der Praxis haben die Arbeitsagenturen bislang zumeist auf die Verhängung einer Sperrzeit verzichtet, sofern das Arbeitsverhältnis im Wege eines gerichtlichen Vergleichs beendet worden ist.

Nicht so jedoch in dem vom BSG am 17.10.2007 zu entscheidenden Fall, bei dem der Arbeitgeber des Klägers das langjährige Arbeitsverhältnis im März 2001 außerordentlich mit einer sozialen Auslaufzeit zum 30.09.2001 gekündigt hatte. In dem daraufhin geführten Kündigungsschutzprozess schlossen die Parteien einen arbeitsgerichtlichen Vergleich, wonach das Arbeitsverhältnis am 30.09.2001 enden und der Kläger eine Abfindung in Höhe von 95.000,- DM erhalten sollte. Als der Kläger nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Zahlung von Arbeitslosengeld beantragte, verhängte die Arbeitsagentur gegenüber dem Kläger eine Sperrzeit wegen der Arbeitsaufgabe.

Das Sozialgericht wies die hiergegen erhobene Klage ab, während das Landessozialgericht die Arbeitsagentur zur Zahlung von Arbeitslosengeld

ohne eine Sperrzeit verurteilte. Nach Ansicht des Landessozialgerichts sei eine Sperrzeit nicht eingetreten, weil der Abschluss eines Vergleichs auf Vorschlag des Arbeitsgerichts keine Lösung des Arbeitsverhältnisses im Sinne des § 144 Abs. 1 Nr. 1 SGB III darstelle.

Die von Seiten der Bundesagentur für Arbeit hiergegen erhobene Revision vor dem Bundessozialgericht führte nun dazu, dass das Urteil des Landessozialgerichts aufgehoben und zur erneuten Überprüfung an das Landessozialgericht zurückverwiesen worden ist. In der Entscheidung vom 17.10.2007 stellten die Richter des BSG klar, dass sich der Kläger zwar durch den arbeitsgerichtlichen Vergleich vom Beschäftigungsverhältnis „gelöst“ habe. Es sei jedoch nicht ausgeschlossen, dass für den Kläger hierzu ein wichtiger Grund im Sinne des § 144 Abs. 1 Nr. 1 SGB III zur Seite gestanden habe.

Nach der Ansicht der Richter des BSG könne es einem Arbeitnehmer generell nicht zum Nachteil gereichen, wenn er zunächst gegen eine arbeitsrechtliche Kündigung vorgeht und dann im arbeitsgerichtlichen Verfahren die Klage zurücknimmt oder einen Vergleich schließt. Denn insoweit sei zu berücksichtigen, dass kein Arbeitnehmer verpflichtet sei, gegen eine Kündigung gerichtlich vorzugehen. Die Richter des BSG stellten daher den Grundsatz auf, dass ein gerichtlicher Vergleich, der die Arbeitslosigkeit nicht zu einem früheren Zeitpunkt herbeiführt, keine Sperrzeit auslöst. Eine Ausnahme von diesem Grundsatz sei allerdings dann zu machen, sofern im Einzelfall Anhaltspunkte vorliegen, die darauf hindeuten, dass ein Umgehungsgeschäft vorliegt (BSG, Urteil vom 17.10.2007, Az.: B 11a AL 51/06 R).

Das bedeutet folgendes: die grundsätzlich bestehende sperrzeitrechtliche Privilegierung des arbeitsgerichtlichen Vergleichs entbindet also letztlich nicht von einer genauen Prüfung der Umstände seines Zustandekommens. Die Arbeitsagenturen haben daher auch im Falle eines gerichtlichen Vergleichs zu prüfen, ob Anhaltspunkte für ein Umgehungsgeschäft vorliegen. Ein solches Umgehungsgeschäft wird unter Umständen dann anzunehmen sein, wenn sich die Arbeitsvertragsparteien untereinander einvernehmlich darüber verständigen, eine rechtswidrige Arbeitgeberkündigung zwar „pro forma“ mit einer Kündigungsschutzklage anzugreifen, dies jedoch allein mit dem Ziel, im arbeitsgerichtlichen Verfahren einen Vergleich zu schließen, um so den Eintritt einer Sperrzeit zu verhindern.

Da das Landessozialgericht im vorliegenden Fall das Bestehen solcher Anhaltspunkte für ein Umgehungsgeschäft in seiner Entscheidung nicht geprüft hat, musste der Rechtsstreit für diese weitergehenden Feststellungen zurückverwiesen werden.

Kündigung eines schwerbehinderten Menschen – Zustimmung des Integrationsamts

Es ist allgemein bekannt, dass Schwerbehinderte bzw. Schwerbehinderten gleichgestellte Menschen im Arbeitsrecht einen erhöhten Kündigungsschutz genießen. Denn nach § 85 SGB IX bedarf die arbeitsrechtliche Kündigung eines schwerbehinderten Menschen immer der vorherigen Zustimmung durch das zuständige Integrationsamt. Eine ohne diese Zustimmung ausgesprochene Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist ohne wenn und aber unwirksam. Liegt eine solche Zustimmung des Integrationsamts allerdings vor, hat der Arbeitgeber nach § 88 Abs. 3 SGB IX einen Monat lang Zeit, die arbeitsrechtliche Kündigung gegenüber dem schwerbehinderten Arbeitnehmer zu erklären.

Fraglich war allerdings bislang, ob der Arbeitgeber innerhalb dieses Zeitraums von einem Monat befugt ist, bei einem gleich bleibenden Kündigungssachverhalt auch mehrere, aufeinander folgende Kündigungserklärungen auszusprechen oder ob die Zustimmung des Integrationsamts nur für eine einzige Kündigungserklärung wirkt und mit dem erstmaligen Kündigungssauspruch bereits „verbraucht“ ist.

Dieser Rechtsfrage, über welche das BAG am 08.11.2007 urteilen musste, lag folgender Sachverhalt zu Grunde: eine seit 2001 beschäftigte Arbeitnehmerin war seit Anfang 2003 mehr als ein Jahr lang durchgehend arbeitsunfähig erkrankt. Nachdem die Arbeitnehmerin ihren Arbeitgeber schließlich über ihre Anerkennung als Schwerbehinderte informierte, beantragte der beklagte Arbeitgeber beim Integrationsamt die Zustimmung zur Kündigung der Klägerin aus krankheitsbedingten Gründen. Das Integrationsamt stimmte einer solchen Kündigung am 06.10.2004 zu. Daraufhin sprach der beklagte Arbeitgeber am 02.11.2004 die Kündigung des Arbeitsverhältnisses zum 31.12.2004 aus. Nachdem aber der Rechtsanwalt der Arbeitnehmerin diese Kündigungserklärung wegen der fehlenden Vorlage einer Originalvollmacht nach § 174 BGB zurückwies, kamen dem beklagten Arbeitgeber Bedenken wegen der formellen Rechtmäßigkeit der Kündigungserklärung vom 02.11.2004 auf. Daher sprach dieser am 04.11.2004 vorsorglich eine erneute ordentliche Kündigung, ebenfalls zum 31.12.2004 aus.

Die Arbeitnehmerin erhob hiergegen eine Kündigungsschutzklage und machte im Rahmen des Verfahrens geltend, dass die zweite Kündigung vom 04.11.2004 rechtswidrig sei, weil diese ohne eine weitere Zustimmung des Integrationsamts ausgesprochen worden sei. Nach ihrer Ansicht sei die am 06.10.2004 erteilte Zustimmung mit der Aussprache der ersten Kündigung am 02.11.2004 „verbraucht“ worden.

Dieser Rechtsansicht erteilten die Richter des Bundesarbeitsgerichts in ihrem Urteil vom 08.11.2007 eine eindeutige Absage. Entgegen der Auffassung der Arbeitnehmerin sei die gem. § 85 SGB IX erforderliche Zustimmung durch den ersten Kündigungss-

ausspruch nicht „verbraucht“ worden. Die Zustimmung des Integrationsamts sei nach § 88 Abs. 3 SGB IX einen Monat lang gültig und beseitige in diesem Zeitraum die für einen schwerbehinderten Menschen bestehende Kündigungssperre. In diesem Zeitraum könne der Arbeitgeber nach Ansicht des BAG bei gleich bleibendem Kündigungssachverhalt auch mehrfach kündigen, ohne dass es einer erneuten Zustimmung von Seiten des Integrationsamts bedarf (BAG, Urteil vom 08.11.2007, Az.: 2 AZR 425/06).

Unwirksamkeit einer arbeitsrechtlichen Kündigung per SMS

Das Versenden einer so genannten SMS (Short Message Service) stellt heutzutage ein sehr beliebtes Mittel zur Kommunikation und zur Übertragung einer Mitteilung dar. Aber kann auf diesem Wege auch ein Arbeitsverhältnis wirksam gekündigt werden?

Die Antwort auf diese Fragestellung ist eindeutig nein. Gemäß dem § 623 BGB muss die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses durch Kündigung oder durch Auflösungsvertrag schriftlich erfolgen. Die elektronische Form ist ausgeschlossen. Nach § 126 BGB muss das Kündigungsschreiben zudem persönlich und eigenhändig vom Aussteller unterschrieben sein. Werden diese Formvorschriften nicht beachtet, ist die Erklärung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach § 125 S. 1 BGB nichtig, verbunden mit der weiteren Folge, dass dieses trotz Beendigungserklärung weiter fortbesteht. Der § 623 BGB ist bereits seit dem 01.05.2000 in Kraft. Gleichwohl wird diese Vorschrift in der Praxis gerade bei vorschnell ausgesprochenen Kündigungen häufig immer noch nicht strikt beachtet.

So auch in einem aktuell vor dem LAG Hamm verhandelten Fall, bei dem es um folgenden Sachverhalt ging: der Fahrer eines Transportunternehmens meldete sich im Sommer 2006 für knapp 3 Wochen krank. Als er wieder zur Arbeitsaufnahme an seiner Arbeitsstelle erschien, eröffnete ihm ein Kollege, dass ihm gekündigt werden solle. Daraufhin verfasste der Fahrer erzürnt eine SMS an seinen Arbeitgeber und fragte hierin an, wann denn sein letzter Arbeitstag sei. Einen Tag später erhielt der Fahrer von seinem Chef ebenfalls eine SMS mit folgendem Inhalt:

„Bezgl. der gestrigen Anfrage: Heute letzter Arbeitstag! Komplette Abrechnung wird dann bis zum letzten Wochenende erfolgen.“

Der Fahrer legte seine Arbeit nach Erhalt dieser SMS nieder. In der Folgezeit zahlte das Transportunternehmen kein Gehalt mehr an den Fahrer, obwohl der Fahrer über seinen Rechtsanwalt wenige Tage später die weitere Arbeitsleistung anbot. Hierauf kündigte das Transportunternehmen nochmals fristlos per Telefax und per Brief, woraufhin der Fahrer seinerseits mit der Erhebung einer Kündi-

gungsschutzklage reagierte und die Zahlung aller noch offenen Lohnansprüche verlangte.

Das Landesarbeitsgericht Hamm gab dem Fahrer in seinem Urteil vom 17.08.2007 vollumfänglich Recht. Nach Ansicht der Richter konnte weder der Arbeitgeber noch der Arbeitnehmer das bestehende Arbeitsverhältnis durch den Versand einer SMS beenden, da die nach § 623 BGB notwendige Schriftform beim Versand einer SMS nicht eingehalten wird. Zudem stellte es nach dem Dafürhalten der Richter des LAG Hamm auch keinen Verstoß gegen die Grundsätze von Treu und Glauben dar, dass der Fahrer die „Kündigung“ per SMS zunächst widerspruchslos entgegen genommen hat und sich erst später im Kündigungsschutzprozess auf den Formmangel berufen hat. Schließlich hielten die Richter auch die später durch den Arbeitgeber ausgesprochene fristlose Kündigung für unwirksam, da es nach ihrer Ansicht an einem wichtigen Grund für die sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses fehlte (LAG Hamm, Urteil vom 17.08.2007, Az.: 10 Sa 512/07).

Nach alledem sollte bei einer arbeitsrechtlichen Kündigung immer genau darauf geachtet werden, dass die Formvorschriften eingehalten werden und dass die Übermittlung der Erklärung gerade nicht per Telefax, per E-Mail oder per SMS erfolgt.

Zugang einer Kündigungserklärung trotz Rückgabe des Kündigungsschreibens

Der Ausspruch einer arbeitsrechtlichen Kündigung ist sorgfältig vorzubereiten. Denn nicht nur die schon so häufig zitierte Verpflichtung zur Beachtung des Schriftformerfordernisses in § 623 BGB birgt zahlreiche Gefahren in sich. Ein markantes Problem beim Ausspruch einer arbeitsrechtlichen Kündigungserklärung resultiert auch daraus, dass eine solche Erklärung beim Empfänger in nachweisbarer Form „ankommen“ muss.

In juristischer Hinsicht stellt der Kündigungsausspruch eines Arbeitsverhältnisses eine so genannte einseitige, empfangsbedürftige Willenserklärung dar. Das bedeutet, dass eine solche Erklärung nach der Vorschrift in § 130 BGB dem Adressaten zugehen muss. Erst wenn dieser Zugang der Willenserklärung bewirkt ist, kann die Kündigung ihre einseitige, rechtsgestaltende Wirkung auslösen (sofern allerdings die weiteren Voraussetzungen für die Zulässigkeit einer arbeitsrechtlichen Kündigung erfüllt sind). Daher ist es auch so wichtig, dass der Zugang der Kündigung für den Erklärenden im nachhinein „hieb und stichfest“ nachweisbar ist.

Wie sieht die Rechtslage aber aus, wenn einem Mitarbeiter in einem Personalgespräch eine schriftliche Kündigungserklärung übergeben werden soll, dieser das Schriftstück aber ungelesen unmittelbar wieder zurückgibt. Ist damit der Zugang der Erklärung bereits bewirkt?

Über diese Rechtsfrage hatte das LAG Köln in einem Beschluss vom 04.09.2007 zu befinden. Der Kläger des Verfahrens war bei der Beklagten schon seit mehreren Jahren als Maschinenführer beschäftigt. Mit Schreiben vom 14.08.2006 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis zum 28.02.2007. Dieses Kündigungsschreiben sollte dem Kläger während eines Personalgesprächs übergeben werden. Dies funktionierte aber nicht vollständig, denn nach Aushändigung gab der Kläger das Kündigungsschreiben unmittelbar wieder zurück. Er begründete dies damit, dass er den Brief nicht lesen könne. Daher solle ihm das Schreiben nach Hause zugesandt werden, damit die Kinder ihm den Inhalt des Schreibens übersetzen könnten. Nach den Angaben des Klägers ist ihm jedoch erst am 25.09.2006 eine Kopie der Kündigungserklärung übergeben worden.

Gegen diese Kündigung erhob der Kläger am 29.09.2006 eine Kündigungsschutzklage und beantragte zugleich die nachträgliche Zulassung dieser Klage, weil die 3-Wochenfrist des § 4 S. 1 KSchG zur Einleitung des Kündigungsschutzverfahrens zu diesem Zeitpunkt bereits abgelaufen war. Der Kläger berief sich darauf, dass ihm die Kündigungserklärung zu keinem Zeitpunkt im Original ausgehändigt worden sei. Zudem habe er den am 14.08.2006 übergebenen Brief nicht gelesen, sondern sofort wieder zurückgegeben. Von der Kündigung seines Arbeitsvertrages habe er also zu dem Zeitpunkt überhaupt keine Kenntnis gehabt. Insoweit sei ja auch nicht auszuschließen, dass am 14.08.2006 gar keine Kündigung ausgehändigt worden sei und dass ihm eine Kündigung erst zu einem späteren Zeitpunkt untergeschoben worden sei.

Dieser Argumentation erteilten die Richter in zwei Instanzen eine Absage und wiesen den Antrag auf nachträgliche Zulassung der Kündigungsschutzklage ab. Nach ihrer Ansicht war die Klage verspätet, weil der Kläger sie nicht gemäß § 4 S. 1 KSchG innerhalb der Frist von 3 Wochen nach Zugang der Kündigung erhoben hat. Zudem konnte er diese Verspätung auch nicht genügend entschuldigen.

Die Richter wiesen den Kläger darauf hin, dass die Kündigung bereits mit der Aushändigung des Schreibens am 14.08.2006 zugegangen sei. Dem Zugang der Kündigung stehe gerade nicht entgegen, dass der Kläger das Schreiben ungelesen wieder zurückgegeben hat. Denn der Kläger habe in dem Verfahren selbst ausgeführt, dass er den Brief in die Hände bekommen hat. Damit hatte der Kläger die Möglichkeit, dieses Schreiben zu behalten und sich von dem Inhalt zu überzeugen. Die Richter hielten dem Kläger letztlich entgegen, dass es nicht auf die tatsächliche Kenntnis über den Erklärungsinhalt ankomme, sondern dass allein schon die Möglichkeit der Kenntnisnahme ausreichend sei. Damit ist der Zugang einer Kündigungserklärung unter Anwesenden immer schon dann bewirkt, wenn die schriftliche Erklärung durch tatsächliche Übergabe in dem Herrschaftsbereich des Empfängers gelangt. Eine Kenntnis vom genauen Inhalt ist

dagegen nicht erforderlich (LAG Köln, Beschluss vom 04.09.2007, Az.: 14 Ta 184/07).

Außerdem wiesen die Arbeitsrichter darauf hin, dass auch die möglicherweise fehlenden Sprachkenntnisse des Klägers den Zugang der Kündigung nicht verhindern konnten. Insoweit bestand für den Kläger nämlich die weitere Möglichkeit, das Kündigungsschreiben mit nach Hause zu nehmen und sich dort von den Kindern übersetzen zu lassen. Schließlich bestanden für die Richter auch keine Anhaltspunkte dahingehend, dass die Kündigung dem Kläger untergeschoben worden sei. In der Beweisaufnahme, die zur Klärung dieser Frage anberaumt worden ist, haben die angehörten Zeugen übereinstimmend ausgesagt, dass in dem Gespräch am 14.08.2006 ausdrücklich über die Kündigung gesprochen worden sei und dass dem Kläger das Kündigungsschreiben sogar vorgelesen worden ist.

Dieser Fall verdeutlicht, dass sich ein Arbeitnehmer dem Zugang einer Kündigungserklärung nicht dadurch entziehen kann, indem er das Schriftstück mit der Kündigungserklärung einfach ungelesen wieder zurückreicht. Auf der anderen Seite sollte die persönliche Übergabe einer Kündigungserklärung am Besten im Beisein eines Zeugen erfolgen, damit gerade für einen solchen Fall durch Zeugenbeweis nachgewiesen werden kann, dass der Mitarbeiter die Möglichkeit hatte, die Kündigung zur Kenntnis zu nehmen.

Außerordentliche Kündigung infolge eines Verdachts auf Versicherungsbetrug

Etwaige Vermögensdelikte eines Arbeitnehmers belasten das für ein Arbeitsverhältnis erforderliche Vertrauensverhältnis nachhaltig. Denn schließlich vertrauen Arbeitgeber ihren Mitarbeitern mit der Aufgabenübertragung oft erhebliche Vermögenswerte an. Daher ist es seit langem auch anerkannt, dass bereits der Verdacht einer Vermögensstraftat im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis unter bestimmten (strengen) Voraussetzungen eine außerordentliche Kündigung des Arbeitsvertrages rechtfertigen kann.

In einem Urteil vom 29.11.2007 musste sich das Bundesarbeitsgericht einmal mehr mit einem solchen Thema beschäftigen. Der Entscheidung lag folgender Sachverhalt zugrunde: geklagt haben vier Mitarbeiter, die bei einer Landeshauptstadt – also der Beklagten – als Kraftfahrer von Müllfahrzeugen beschäftigt waren. Während ihrer Tätigkeit verursachten die vier Kraftfahrer auffallend viele Unfälle. Dabei wurden offenbar auch Fahrzeuge von Personen beschädigt, mit denen die Kläger befreundet waren. Da alle Vorgänge von nur einer Haftpflichtversicherung reguliert wurden, traten diese Zusammenhänge letztlich zu Tage. Es entwickelte sich bei der Versicherung der Verdacht, dass ein Teil dieser Unfälle vorsätzlich und vor allem mit der Absicht zum Versicherungsbetrug verursacht worden ist. Die Haftpflichtversicherung nahm dies zum Anlass für

eine Strafanzeige gegenüber den Klägern. Am 16.09.2004 wurden die Kläger auch von der Beklagten angehört, nachdem diese sich zuvor bei den Ermittlungsbehörden über die Einzelheiten dieses Vorgangs erkundigt hatte. Alle vier Kläger bestritten jedoch die Vorwürfe. Gleichwohl kündigte die beklagte Landeshauptstadt nach Anhörung des Personalrats die vier Arbeitsverträge fristlos.

Die vier Kläger erhoben hiergegen Kündigungsschutzklagen mit der Begründung, es lägen keine hinreichenden objektiven Anhaltspunkte vor, die einen dringenden Tatverdacht für eine vorsätzliche Unfallherbeiführung und für einen Versicherungsbetrug begründen könnten. Demgegenüber war die Landeshauptstadt aber der Ansicht, dass den Verkehrsunfällen ein geplantes Betrugssystem zugrunde gelegen habe, so dass die fristlosen Kündigungen gerechtfertigt seien.

Mit ihren Klagen hatten die Kläger vor dem Arbeitsgericht und auch in der Berufungsinstanz vor dem Landesarbeitsgericht zunächst Erfolg. Die von der beklagten Landeshauptstadt eingelegte Revision vor dem Bundesarbeitsgericht führte jedoch in drei von den vier Fällen zu einer anderen, entgegengesetzten Beurteilung. Drei Verfahren wurden zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das LAG zurückverwiesen. Nur im vierten Fall blieb die Revision erfolglos.

In der Urteilsbegründung sprachen sich die Richter des BAG zunächst dafür aus, dass der auf Tatsachen beruhende Verdacht, wonach ein Arbeitnehmer mit einem Fahrzeug des Arbeitgebers unter Absprache mit dem Unfallgegner inzinierte Verkehrsunfälle verursacht habe, grundsätzlich eine außerordentliche Kündigung gem. § 626 BGB auslösen kann. Allerdings seien an einer solchen fristlosen Kündigung strenge Anforderungen zu stellen. Eine Verdachtskündigung habe zur Voraussetzung, dass äußerst starke Verdachtsmomente vorgehalten werden können, die zum einen auf objektiven Tatsachen begründet sind und zum anderen geeignet sind, das bestehende Vertrauensverhältnis zum Arbeitgeber zu erschüttern. Dabei hat der Arbeitgeber zur Aufklärung des Sachverhalts alles ihm Zumutbare zu unternehmen. Vor allem hat er dem Arbeitnehmer in jedem Falle die Gelegenheit zur Stellungnahme und die Möglichkeit zur Entkräftung der Vorwürfe zu gewähren (BAG, Urteil vom 29.11.2007, Az.: 2 AZR 724/06).

Ab wann im Einzelnen diese sehr strengen Anforderungen als erfüllt anzusehen sind, gibt das BAG keine genaue Auskunft. Von daher muss immer wieder von Fall zu Fall entschieden werden. Das Gericht stellte in seinem Urteil lediglich heraus, dass an der Darlegung und Qualität der Verdachtsmomente sehr strenge Anforderungen zu stellen sind. Dass dies nicht einfach zu entscheiden ist, sieht man darin, dass in dem zu beurteilenden Fall die Richter des BAG im Gegensatz zu den Richtern der Vorinstanzen in drei der vier Klagefälle derartige

starke Verdachtsmomente erkannten. Der Maßstab hierfür ist also recht subjektiv.

Werden Arbeitgeber also mit einem solchen Verdacht auf eine Vermögensstraftat ihres Mitarbeiters konfrontiert, werden Sie zunächst erhebliche Ermittlungstätigkeiten vornehmen müssen, um objektive Tatsachen aufzufinden, die das Vertrauensverhältnis zum Mitarbeiter nachhaltig in Frage stellen. Bloße Vermutungen werden dabei sicherlich nicht ausreichen. Des Weiteren ist auch eine Anhörung des betreffenden Mitarbeiters erforderlich, damit dieser eine Möglichkeit zur Entkräftung der Vorwürfe hat. Erst dann ist über den Ausspruch einer fristlosen Kündigung nachzudenken, wobei dann im Weiteren auch die strengen Formalien wie die Anhörung des Betriebsrats sowie die Einhaltung der 2-Wochenfrist des § 626 Abs. 2 BGB zu beachten sind.

Haftungsausschluss

Dieser Newsletter fasst die wichtigsten gesetzgeberischen und gerichtlichen Entwicklungen des Arbeitsrechts aus dem vierten Quartal des Jahres 2007 zusammen. Obwohl die darin enthaltenen Informationen sorgfältig recherchiert sind, wird für die Vollständigkeit und die Richtigkeit der in diesem Newsletter enthaltenen Informationen keine Haftung übernommen. Die Entwicklungen des Arbeitsrechts werden zudem nur auszugsweise und in gekürzter Form dargestellt. Der Newsletter beinhaltet daher keinen Rechtsrat und kann eine Beratung im Einzelfall auch nicht ersetzen.

Weitere Informationen zur Rechtsanwaltskanzlei Dr. Christian Salzbrenn erhalten Sie im Internet über die Homepage <http://www.ra-salzbrenn.de>.

Rechtsanwaltskanzlei
Dr. Christian Salzbrenn
Alt-Pempelfort 3
40211 Düsseldorf
Tel.: 0211 / 1752089-0
Fax: 0211 / 1752089-9
info@ra-salzbrenn.de