

Rechtsexperten informieren

Urteile der Arbeitsgerichte

Nicht nur das Dauerproblem „Alkohol am Arbeitsplatz“ – auch unerwünschte Nebentätigkeiten können für innerbetriebliche Verstimmung sorgen. Diese Übersicht mit Beispielen aus der Rechtsprechung kann sicherlich helfen, Fehler bereits im Vorfeld zu vermeiden und zeigt Ansatzpunkte auf, um Probleme zu lösen.

Kosten für Betriebsratsschulungen

Ein Betriebsratsmitglied nahm an einer Fortbildungsveranstaltung zum Thema „Mobbing“ teil und verlangte vom Arbeitgeber hierfür Kostenersatz. Die Klage hatte aber in allen Instanzen keinen Erfolg. Entstandene Schulungskosten hat zwar der Arbeitgeber nach der gesetzlichen Regelung zu tragen, dies aber nur dann, wenn die Schulungsteilnahme zur sachgerechten Bewältigung dieser Aufgaben im Betrieb erforderlich ist. Hierzu ist aber erforderlich, daß eine betriebliche Konfliktlage mit Handlungsbedarf für den Betriebsrat besteht. Weil das Betriebsratsmitglied einen solchen konkreten Schulungsbedarf nicht nachweisen konnte, war der Arbeitgeber auch nicht verpflichtet, Kostenersatz zu leisten. (BAG, Az.: 7 ABR 14/96)

Reinhard Hahn

Mitbestimmungspflichtige Regelungen

Ein Arbeitgeber verlangte von allen Arbeitnehmern, die während der Arbeitszeit einen Arzt aufsuchten, eine ärztliche Bescheinigung auf einem Formular, das Angaben über Zeitpunkt, Dauer und Dringlichkeit des Besuches während der Arbeitszeit enthielt. Der Betriebsrat sah in dieser

Maßnahme eine mitbestimmungspflichtige Regelung der betrieblichen Ordnung und verlangte seine Beteiligung. Das Bundesarbeitsgericht sah dies wie der Betriebsrat und gab der Klage statt. Mitbestimmungsfrei sind nur arbeitsnotwendige Regelungen, die sich unmittelbar auf die Arbeitsleistung selbst beziehen. Um solche geht es aber bei der umstrittenen Nachweisregelung nicht. Indem die Arbeitgeberin einen formularmäßigen Nachweis von allen Arbeitnehmern fordert, hat sie eine verbindliche betriebliche Ordnung und damit einen Tatbestand geschaffen, der ein regelgerechtes Verhalten der Arbeitnehmer verlangt. Das Mitbestimmungsrecht ist hier auch nicht durch eine gesetzliche oder tarifliche Nachweisregelung ausgeschlossen. (BAG, Az.: 1 ABR 53/96)

Reinhard Hahn

Kündigung wegen Alkoholkonsums

Bislang war die außerordentliche Kündigung eines Arbeitsverhältnisses wegen Alkoholmißbrauchs in der Regel nicht möglich, wenn der Arbeitnehmer alkoholabhängig, also krank war. Das hat sich nach einem neuen Urteil des Bundesarbeitsgerichts zum Teil geändert.

Das Gericht entschied den Fall einer Stewardess, die in den Jahren 1990 bis 1993 zwischen 42 und 111 Arbeitstagen im Jahr wegen ihrer Alkoholkrankheit fehlte. Entziehungskuren hatten keinen Erfolg gebracht. Im ersten Halbjahr 1994 war sie bereits 41 Tage wegen ihrer Krankheit abwesend. Daraufhin kündigte der Arbeitgeber fristlos. Die von ihr erhobene Kündigungsschutzklage hatte zunächst Erfolg, da das Landesarbeitsgericht der Auffassung war, die Kündigung müsse letztes Mittel sein; das Unternehmen habe zunächst eine Berufsunfähigkeitsbescheinigung einzuholen. Das BAG teilte diese Meinung nicht. Eine – außerordentliche – Kündigung sei zwar in der Tat das letzte Mittel, um Probleme mit Mitarbeitern zu lösen. Dem Arbeitgeber könne jedoch

nur zugemutet werden, solche Maßnahmen vor Ausspruch einer Kündigung zu ergreifen, die er selbst in der Hand habe. Das treffe aber auf eine Prüfung der Berufsunfähigkeit, die eine Verrentung zur Folge habe, nicht zu.

(BAG, Urteil vom 09. 07. 1998 – 2 AZR 201/98)

Peter Steinbeck

Nebentätigkeiten des Arbeitnehmers

Verweigert ein Arbeitnehmer trotz Aufforderung des Arbeitgebers über Jahre hinweg Angaben über einen Teil seiner erheblichen Nebentätigkeiten völlig und gibt er über einen anderen Teil zum Umfang seiner arbeitsmäßigen Beanspruchung keine Auskunft, sind die berechtigten Interessen des Arbeitgebers an der ordnungsgemäßen Vertragserfüllung bedroht. Dies kann den Arbeitgeber berechtigen, den bestehenden Arbeitsvertrag zu kündigen. Im besonderen Maße gilt dies dann, wenn die Nebentätigkeit mit der vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung nicht vereinbar ist. (BAG, Az.: 6 AZR 314/95)

Reinhard Hahn

Abmahnung und ihre Folgen

Will der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmer wegen eines Fehlverhaltens abmahnen, so muß der Arbeitgeber die Pflichtverletzung fehlerfrei beschreiben. Außerdem müssen die Folgen der Pflichtverletzung, z. B. ein Schaden, beweisbar sein. Dies jedenfalls dann, wenn z. B. ein Schaden für den Arbeitgeber in der Abmahnung behauptet wird. Kann der Arbeitgeber dagegen den Schaden nicht beweisen, ist die Abmahnung unzureichend, weil sie einer gerichtlichen Kontrolle nicht standhält. (AG Hamburg, Az.: 21 Ca 401/94)

Reinhard Hahn