



NEWSLETTER

Arbeitsrecht | Ausgabe 8/2009



TÜRKISCH-DEUTSCHE
INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMER
Opladener Straße 8 · 50679 Köln
Tel +49 221 540 22-00
Fax +49 221 540 22-01
eMail info@td-ihk.de
Web www.td-ihk.de

**ARNECKE
SIEBOLD**

ARNECKE SIEBOLD
Rechtsanwälte · Partnerschaftsgesellschaft
Hamburger Allee 4 · 60486 Frankfurt/Main
Tel +49 69 97 98 85-0
Fax +49 69 97 98 85-85
eMail Frankfurt@ArneckeSiebold.de
Web www.ArneckeSiebold.de

INHALT

Arbeitsrecht | Ausgabe 8/2009

1. **Bonusvereinbarung: Kann ein zielabhängiger Bonus daran gebunden werden, dass zum Abschluss des Geschäftsjahres ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis besteht?**
Seite 4

2. **Warnfunktion einer formell unwirksamen Abmahnung**
Seite 5

3. **Höchstgrenze bei Sozialplanabfindungen: Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz?**
Seite 6

4. **Kündigung wegen privater Nutzung des Diensthandys**
Seite 7

5. **Kündigung wegen Beleidigung eines Vorgesetzten?**
Seite 8

6. **Illegales Beschäftigungsverhältnis auch bei Unkenntnis des Arbeitgebers?**
Seite 10

7. Vertragsstrafe wegen unterlassenem Dienstantritt

Seite 11

8. Fristlose Kündigung bei Raucherpausen

Seite 12

9. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) – Archiv der Kanzlei Gleiss Lutz geschlossen

Seite 13

1. Bonusvereinbarung: Kann ein zielabhängiger Bonus daran gebunden werden, dass zum Abschluss des Geschäftsjahres ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis besteht?

Eine formularvertragliche Klausel, wonach der vereinbarte Bonus davon abhängt, dass das Arbeitsverhältnis zum Abschluss des Geschäftsjahres noch nicht gekündigt ist, benachteiligt den Arbeitnehmer unangemessen und ist daher unwirksam. Dagegen ist es zulässig, den Bonus an die Voraussetzung zu knüpfen, dass zum Abschluss des Geschäftsjahres überhaupt noch ein Arbeitsverhältnis besteht. So differenziert das Bundesarbeitsgericht (BAG) in seiner Entscheidung vom 6. Mai 2009 (Az. 10 AZR 443/08).

Die Arbeitsvertragsparteien treffen jährlich eine gesonderte Bonusregelung. Auf dieser Basis erhält der (leitende) Arbeitnehmer für das Jahr 2002 € 115.000, für das Jahr 2003 € 70.000 und für das Jahr 2004 € 88.000. Auch für das Jahr 2005 treffen die Parteien eine Bonusregelung. Danach soll der Arbeitnehmer einen Bonus erhalten, wenn er seine vereinbarten Ziele erreicht und das wirtschaftliche Ergebnis des Unternehmens das zulässt. Weiterhin enthält die Bonusvereinbarung folgenden Passus: „*Voraussetzung für die Auszahlung des Bonus ist ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis zum Abschluss des Geschäftsjahres.*“

Der Arbeitnehmer verstirbt am 3. Dezember 2005. Seine Erben begehren den anteiligen Bonus für das Jahr 2005. Der Arbeitgeber hält dem entgegen, dass das Arbeitsverhältnis 2005 beendet wurde.

Das BAG gibt dem Arbeitgeber Recht, die Erben erhalten also keinen anteiligen Bonus. Zwar sei die einschränkende Klausel, wonach die Bonuszahlung ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis voraussetzt, wohl unwirksam. Denn wenn die Bonuszahlung davon abhängt, ob im Geschäftsjahr eine Kündigungserklärung ausgesprochen werde, sei das unter zweierlei Aspekten fraglich: Zum einen werde nicht differenziert, von wem und aus welchem Grund das Arbeitsverhältnis gekündigt werde. Zum anderen kann, bei einer langen Kündigungsfrist, das Arbeitsverhältnis erst nach dem Geschäftsjahr beendet sein. Der Arbeitnehmer hat dann das gesamte Geschäftsjahr gearbeitet, erhalte aber seinen Bonus nicht. Dies sei unangemessen.

Aber die betreffende Klausel enthalte auch die Regelung, dass zur Auszahlung des Bonus das Arbeitsverhältnis bis zum Abschluss des Geschäftsjahres bestehen muss. Das ergibt sich, wenn in der betreffenden Passage das Wort „ungekündigt“ gestrichen wird (sog. blue pencil test). Dann lautet die vertragliche Regelung: *„Voraussetzung für die Auszahlung des Bonus ist ein Arbeitsverhältnis zum Abschluss des Geschäftsjahres.“* Die eigentlich unzulässige Regelung enthält also eine abtrennbare eingeschränkte Regelung. Diese eingeschränkte Regelung ist wirksam. Die Auszahlung eines Bonus kann daran geknüpft werden, dass das Arbeitsverhältnis zum Abschluss des Geschäftsjahres noch besteht, also noch nicht vollständig beendet ist. Denn die Zielerreichung und das Ergebnis des Unternehmens können in der Regel erst nach Ablauf des Geschäftsjahres sicher festgestellt werden.

2. Warnfunktion einer formell unwirksamen Abmahnung

Entscheidend für die Warnfunktion einer Abmahnung ist die sachliche Berechtigung der Abmahnung. Der Arbeitnehmer soll aus der Abmahnung den Hinweis entnehmen können, dass der Arbeitgeber im Wiederholungsfall die Kündigung des Arbeitsverhältnisses erwägt. Liegen diese Voraussetzungen vor, ist der Arbeitnehmer unabhängig von der formellen Wirksamkeit der Abmahnung gewarnt. So das Bundesarbeitsgericht (BAG) in seinem Urteil vom 19. Februar 2009 (Az. 2 AZR 603/07).

Der Arbeitnehmer war als Kundenbetreuer im Nahverkehr tätig. Zu seinen Aufgaben gehörte der Fahrscheinverkauf im Zug. Die Abrechnung hatte auch bei Arbeitsverhinderung innerhalb bestimmter Fristen zu erfolgen. Wegen Überschreitung der Abrechnungsfrist erhielt der Arbeitnehmer zunächst eine Ermahnung und im Folgenden zwei Abmahnungen. Ein Arbeitsgericht verurteilte daraufhin die Arbeitgeberin zur Entfernung der Er- und Abmahnungen aus der Personalakte des Arbeitnehmers, weil dieser entgegen dem einschlägigen Tarifvertrag vor Ausspruch der Abmahnung nicht angehört worden war. Im Jahr 2005 erkrankte der Arbeitnehmer und rechnete ab, ohne der Abrechnung Belege beizufügen und Geld abzuliefern. Erst nach Aufforderung überwies er einen Teilbetrag, rechnete in der Folgezeit jedoch weiterhin nicht ordnungsgemäß ab.

Nach einem fruchtlosen Personalgespräch wurde sein Arbeitsverhältnis außerordentlich, hilfsweise ordentlich gekündigt.

Das BAG hält die Kündigung für wirksam. Nach Ansicht des BAG kann auch eine formell unwirksame Abmahnung, hier wegen Verstoßes gegen das tarifvertragliche Anhörungsgebot, die erforderliche Warnfunktion entfalten. Maßgeblich für das Vorliegen der Warnfunktion ist die sachliche Berechtigung der Abmahnung, und dass der Arbeitnehmer aus der Abmahnung den Hinweis entnehmen kann, der Arbeitgeber werde im Wiederholungsfall die Kündigung des Arbeitsverhältnisses erwägen. Liegen diese Voraussetzungen vor, ist der Arbeitnehmer unabhängig von „formellen Unvollkommenheiten“ der Abmahnung gewarnt und eine Kündigung im Wiederholungsfall wirksam. Dies gilt auch, wenn die Abmahnungen wie vorliegend wegen der formellen Fehlerhaftigkeit aus der Personalakte entfernt werden mussten.

3. **Höchstgrenze bei Sozialplanabfindungen: Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz?**

Eine Höchstgrenze für Sozialplanabfindungen verstößt nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz. Denn einerseits werden die betroffenen (langjährig beschäftigten, älteren) Arbeitnehmer gleich behandelt. Andererseits ist die Höchstgrenze gerechtfertigt, weil die betroffenen Arbeitnehmer in der Regel rentennah und so von den Auswirkungen der betriebsbedingten Kündigung weniger betroffen sind. Das befindet das Bundesarbeitsgericht (BAG) in seinem Urteil vom 21. Juli 2009 (Az. 1 AZR 566/08).

Der Arbeitgeber beabsichtigt betriebsbedingte Kündigungen. Er vereinbart mit dem Betriebsrat einen Sozialplan. Dort werden auch Abfindungsansprüche für betriebsbedingt gekündigte Arbeitnehmer geregelt. Zur Berechnung der Abfindung wird eine bestimmte Formel verwandt. Unabhängig davon wird als Höchstgrenze für Abfindungen ein Betrag von € 85.000 brutto vereinbart. Einem der betriebsbedingt gekündigten Arbeitnehmer hätte nach der Abfindungsformel eine Abfindung in Höhe von € 242.142,74 brutto zugestanden. Er erhält aber nur die Höchstgrenze von € 85.000 und zusätzlich einen Betrag aus einem Härtefallfonds, insgesamt € 92.000 brutto. Damit ist er unzufrieden und klagt

die Differenz zu dem sich nach der Abfindungsformel ergebenden Betrag von € 242.142,74 ein. Dabei beruft er sich auf den Gleichbehandlungsgrundsatz.

Zu Unrecht, wie das BAG befindet. Der Sozialplan dürfe Arbeitnehmer im Hinblick auf Abfindungen in bestimmte Gruppen einteilen. Innerhalb dieser Gruppen herrsche der Gleichheitsgrundsatz. Dieses Kriterium sei hier erfüllt. Alle Arbeitnehmer, die nach der Abfindungsformel mehr als € 85.000 erhalten, werden gleichbehandelt; ihre Abfindung ist auf den Höchstbetrag gedeckelt.

Die konkrete Gruppenbildung sei auch nicht angreifbar. Denn Arbeitnehmer mit einer hohen Abfindung hätten regelmäßig eine längere Betriebszugehörigkeit, seien damit älter und näher an der gesetzlichen Rente. Die Folgen einer etwaigen Arbeitslosigkeit seien durch den nahenden Rentenbezug gemildert. Dies dürfe der Sozialplan durch eine Höchstgrenze bei der Abfindung berücksichtigen. Anderenfalls würde den langjährig beschäftigten Arbeitnehmern alleine aufgrund ihrer langen Betriebszugehörigkeit nach der vereinbarten Formel eine sehr hohe Abfindung zustehen – obwohl doch die Folgen der betriebsbedingten Kündigungen im Vergleich zu jüngeren Arbeitnehmern weniger gravierend sind.

Das BAG spricht auch kurz an, ob die Höchstgrenze eine Altersdiskriminierung gemäß dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) darstellt. Da der Sozialplan vor Einführung des AGG vereinbart wurde, konnte das letztlich offen bleiben. Das BAG signalisiert aber deutlich, dass in der Höchstgrenze für Sozialplanabfindungen auch keine Altersdiskriminierung liegen dürfte.

4. Kündigung wegen privater Nutzung des Diensthandys

Droht ein Arbeitgeber in einer „Nutzungsvereinbarung Mobiltelefon“ den Widerruf der Erlaubnis der „gelegentlichen“ privaten Nutzung des Diensthandys für den Fall der missbräuchlichen Nutzung durch den Arbeitnehmer an, so ist eine vom Arbeitgeber ausgesprochene (außer-) ordentliche Kündigung jedenfalls ohne vorherige Abmahnung unwirksam. So hat es das Hessische Landesarbeitsgericht (LAG) in seinem Urteil vom 7. April 2009 entschieden (Az. 13 Sa 1166/08).

Im Mai 2005 unterzeichnete der Arbeitnehmer eine „Nutzungserklärung Mobiltelefon“, wonach die „gelegentliche Nutzung des Mobiltelefons zu privaten Zwecken“ gestattet sein sollte. Hierfür wurde eine Gebühr in Höhe von € 10 vom monatlichen Entgelt des Arbeitnehmers einbehalten. Laut Vereinbarung sollte die Erlaubnis zur privaten Nutzung bei einer missbräuchlichen Nutzung jederzeit durch den Arbeitgeber widerrufen werden können. Im Rahmen einer Routineprüfung stellte sich heraus, dass der Arbeitnehmer sein Diensthandy in großem Umfang für private Telefonate genutzt hatte. Daraufhin fanden Anfang August 2007 zwei Personalgespräche statt. Noch im August 2007 folgte die außerordentliche, hilfsweise ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses wegen privater Nutzung des Diensthandys. Gegen die Wirksamkeit der Kündigung wendet sich der Arbeitnehmer mit der Kündigungsschutzklage.

Das Hessische LAG gibt dem Arbeitnehmer Recht. Für eine außerordentliche Kündigung im Sinne des § 626 Abs. 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) liegt nach Ansicht des LAG bereits kein „wichtiger Grund“ vor. Zwar sind umfangreiche, unerlaubte und heimlich geführte private Telefonate auf Kosten des Arbeitgebers „an sich“ geeignet, auch ohne Abmahnung einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung darzustellen. Die gebotene Interessenabwägung fällt vorliegend jedoch zugunsten des Arbeitnehmers aus. Der Arbeitgeber muss sich die „Nutzungserklärung Mobiltelefon“ und die Abgeltungspauschale entgegenhalten lassen. Entscheidend ist, dass die Nutzungserklärung bei einem Missbrauch des Diensthandys den Entzug der privaten Nutzung, jedoch nicht die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorsieht. Mit einer fristlosen Kündigung musste der Arbeitnehmer ohne vorherige Abmahnung nicht rechnen. Dies gilt nach Ansicht des LAG auch für die hilfsweise ausgesprochene ordentliche verhaltensbedingte Kündigung.

5. Kündigung wegen Beleidigung eines Vorgesetzten?

Herabsetzende oder beleidigende Äußerungen über Vorgesetzte können zwar grundsätzlich geeignet sein, eine Kündigung zu rechtfertigen. Vor Ausspruch einer Kündigung kann aber im Einzelfall eine Abmahnung erforderlich sein. Auch die Weigerung des Vorgesetzten, wegen der Äußerung des Arbeitnehmers weiter

mit diesem zusammenzuarbeiten, rechtfertigt nicht ohne Weiteres eine sofortige Kündigung. In diesem Fall kann zunächst ein klärendes Gespräch zwischen den Streitparteien geboten sein. Dies hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Schleswig-Holstein mit Urteil vom 21. Juli 2009 (Az. 2 Sa 460/08) entschieden.

Die Entscheidung betraf eine als Tierärztin beschäftigte Arbeitnehmerin, die in einem Schlachthaus eingesetzt wurde. Nachdem es wiederholt zum Streit zwischen ihr und einigen Mitarbeitern des Schlachthauses gekommen war, wurde die Arbeitnehmerin in einem anderen Schlachthof eingesetzt. Einige Jahre später erfuhr der Arbeitgeber, dass die Arbeitnehmerin sich wiederholt beleidigend und abfällig über ihren Vorgesetzten geäußert habe. Eine andere Tierärztin teilte mit, dass die Arbeitnehmerin sich auch ihr gegenüber abfällig über den Vorgesetzten geäußert und diesem u.a. frauenfeindliches Verhalten vorgeworfen habe. Daraufhin kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis mit der Arbeitnehmerin mit ordentlicher Kündigungsfrist. Er begründete die Kündigung damit, dass er die Arbeitnehmerin nirgendwo mehr einsetzen könne. Ihr bisheriger Vorgesetzter sei nicht mehr bereit, mit ihr zusammenzuarbeiten.

Das LAG hielt die Kündigung für unwirksam, weil sie nicht sozial gerechtfertigt sei. Die der Arbeitnehmerin vorgeworfenen abfälligen Äußerungen über ihren Vorgesetzten seien zwar grundsätzlich geeignet, eine verhaltensbedingte Kündigung zu rechtfertigen. Sollte die Arbeitnehmerin ihren Vorgesetzten tatsächlich beleidigt haben, wäre vor Ausspruch einer Kündigung aber eine Abmahnung erforderlich gewesen. Der Arbeitgeber könne sich auch nicht darauf berufen, dass er die Arbeitnehmerin wegen der Weigerung des Vorgesetzten, mit ihr weiter zusammenzuarbeiten, nicht mehr einsetzen könne. In einem solchen Fall müsse der Arbeitgeber vor Ausspruch einer Kündigung versuchen, ein klärendes Gespräch zwischen dem Arbeitnehmer und seinem Vorgesetzten zu vermitteln.

6. Illegales Beschäftigungsverhältnis auch bei Unkenntnis des Arbeitgebers?

Ein illegales Beschäftigungsverhältnis liegt bei jedem Verstoß gegen einschlägige gesetzliche Regelungen vor, unabhängig von einem Verschulden des Arbeitgebers. Arbeitgeber können daher auch dann auf der Grundlage eines (fingierten) Nettolohns zur Nachzahlung von Sozialversicherungsbeiträgen herangezogen werden, wenn sie irrtümlich davon ausgegangen sind, dass ein Subunternehmer- und kein Arbeitsverhältnis vorliegt. So hat es das Landessozialgericht (LSG) Rheinland-Pfalz mit Urteil vom 29. Juli 2009 (Az. 6 R 105/09) entschieden.

Der Inhaber eines Baggerbetriebs schließt mit einem polnischen Staatsbürger einen „Subunternehmervertrag“ ab. Der Rentenversicherungsverträger geht nach einer Betriebsprüfung von einer abhängigen Beschäftigung aus und verlangte eine Nachzahlung von mehr als € 10.000. Denn der „Subunternehmer“ sei als Arbeitnehmer anzusehen. Da für ihn keine Sozialversicherungsbeiträge abgeführt wurden, liege ein illegales Beschäftigungsverhältnis im Sinne des § 14 Abs. 2 Satz 2 Sozialgesetzbuch (SGB) IV vor. Die an den „Subunternehmer“ gezahlte Vergütung sei daher als Nettolohn anzusehen. Auf dieser Grundlage sei die Nachforderung zu berechnen. Der Inhaber des Baggerbetriebs macht geltend, er sei nur irrtümlich von einem Subunternehmerverhältnis ausgegangen.

Das LSG lässt dies nicht gelten, weil es ein illegales Beschäftigungsverhältnis im Sinne des § 14 Abs. 2 Satz 2 SGB IV annahm. „Illegale Beschäftigung“ sei ein gesetzlich nicht näher definierter Sammelbegriff für eine Vielzahl von verschiedenen Ordnungswidrigkeiten und Straftaten. Erfasst würden alle Beschäftigungsverhältnisse, bei denen die jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen objektiv nicht befolgt werden. Ein kumulatives Vorliegen mehrerer Gesetzesverstöße sei dabei nicht erforderlich. Da es nur auf einen objektiven Gesetzesverstoß ankomme, liege ein illegales Beschäftigungsverhältnis bereits dann vor, wenn für ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis keine Abgaben gezahlt werden. Ein subjektives Element sei dagegen nicht erforderlich. Es sei daher unerheblich, ob der Arbeitgeber die Zahlung vorsätzlich oder fahrlässig unterlassen hat, es ihm irrtümlich nicht bewusst war, dass ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis vorliegt.

Die nachzuzahlenden Sozialversicherungsbeiträge seien auch zu Recht auf der Grundlage der gezahlten Beträge im Sinne eines Nettoentgelts berechnet worden. Rechtsgrundlage hierfür sei § 14 Abs. 2 Satz 2 SGB IV. Hiernach gelten bei einem illegal beschäftigten Arbeitnehmer die vom Arbeitgeber geleisteten Zahlungen im Rahmen der Berechnung der nachzufordernden Sozialversicherungsbeiträge als Nettoarbeitsentgelt.

Das LSG hat wegen grundsätzlicher Bedeutung der Rechtssache die Revision zum Bundessozialgericht zugelassen.

7. Vertragsstrafe wegen unterlassenem Dienstantritt

Eine Vertragsstrafe wegen unterlassenem Dienstantritt ist erst verwirkt, wenn der Dienst nicht angetreten wird. Erscheint der Arbeitnehmer pünktlich zum Dienstantritt und kündigt vertragswidrig zum nächsten Tag, so wird eine solche Vertragsverletzung nicht von der vertraglichen Regelung erfasst und verstößt auch nicht gegen Treu und Glauben. So das Arbeitsgericht Düsseldorf im Urteil vom 10. März 2009 (Az. 7 Ca 7618/08).

Die Parteien streiten über die Zahlung einer Vertragsstrafe im Kontext einer Kündigung vor Arbeitsbeginn. Der Arbeitsvertrag enthält folgende Klausel: *„Das Arbeitsverhältnis beginnt am 1. Januar 2009. Vor seinem Beginn ist die ordentliche Kündigung ausgeschlossen. Tritt der Arbeitnehmer das Dienstverhältnis nicht an, so verspricht er hiermit ungeachtet eines Schadensnachweises im Einzelfall der Gesellschaft eine Vertragsstrafe in Höhe von einem Monats-Bruttolohn.“*

Die Arbeitnehmerin teilt ca. sechs Wochen vor Arbeitsbeginn schriftlich mit, dass sie nun doch nicht als Mitarbeiterin im Unternehmen anfangen werde. Der Arbeitgeber macht daraufhin die Zahlung der Vertragsstrafe geltend. Die Arbeitnehmerin reagiert nicht; daraufhin erhebt der Arbeitgeber eine Zahlungsklage.

Am Tag des Arbeitsbeginns erscheint die Mitarbeiterin schließlich doch im Unternehmen, um ihr Arbeitsverhältnis anzutreten. Zugleich übergibt sie ein außerordentliches

Kündigungsschreiben und erklärt, ab sofort nicht mehr zur Arbeit zu erscheinen.

Das ArbG Düsseldorf hat einen Anspruch des Arbeitgebers auf Zahlung einer Vertragsstrafe verneint. Die Voraussetzungen der Vertragsstrafenregelung lägen nicht vor. Die Arbeitnehmerin ist nicht „nicht“ zur Arbeit erschienen, sondern sie erschien und bot ihre Arbeitsleistung an. Dies war auch noch möglich, da sie den Arbeitsvertrag vorher noch nicht wirksam gekündigt hatte.

Dem Dienstantritt steht auch nicht die Kündigung am Tag des Dienstantritts entgegen. Eine (womöglich unwirksame) außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Beginn des Arbeitsverhältnisses ist von der Vertragsstrafenregelung nicht erfasst.

Das Verhalten der Arbeitnehmerin verstößt auch nicht gegen den Grundsatz von Treu und Glauben. Das Unternehmen hatte seinerseits den „zweiten Schritt vor dem ersten“ gemacht. Die Mitarbeiterin konnte das Arbeitsverhältnis vor Dienstantritt nicht wirksam kündigen; das Unternehmen hätte also nicht bereits nach Empfang des ersten Schreibens und damit vor Beginn des Anstellungsverhältnisses die Zahlung der Vertragsstrafe geltend machen dürfen. Es wäre Sache des Arbeitgebers gewesen, die Mitarbeiterin auf die Unwirksamkeit der Kündigung vor Dienstantritt hinzuweisen und sie aufzufordern, ihren Dienst anzutreten. Wäre die Mitarbeiterin dann nicht erschienen, so wäre die Vertragsstrafe verwirkt gewesen.

8. Fristlose Kündigung bei Raucherpausen

Raucherpausen, die trotz wiederholter Abmahnungen innerhalb der Arbeitszeit genommen wurden, können eine fristlose Kündigung rechtfertigen. Das hat das Arbeitsgericht Duisburg mit Urteil vom 14. September 2009 entschieden (Az. 3 Ca 1336/09)

Die Arbeitnehmerin ist langjährig beim Arbeitgeber beschäftigt. Trotz bestehender betrieblicher Regelung geht die Arbeitnehmerin zu Raucherpausen, ohne die vorgeschriebene Zeiterfassung zu bedienen. Sie wird mehrfach wegen dieser eigenmächtigen Raucherpausen während der Arbeitszeit abgemahnt. Trotz der Abmahnungen unterbricht sie

an 3 aufeinander folgenden Tagen die Arbeit zum Rauchen, wiederum ohne Aus- bzw. Wiedereinstempeln. Sie reicht auch an den Folgetagen keine Korrekturbelege ein.

Der Arbeitgeber kündigt fristlos. Das Arbeitsgericht hält die außerordentliche Kündigung für wirksam. Wegen des wiederholten Verstoßes, den die Arbeitnehmerin auch nicht nachvollziehbar begründen kann, war der Arbeitgeber zur sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses berechtigt. Auch der nur kurzzeitige Entzug der Arbeitsleistung ist eine gravierende Vertragsverletzung, die das für die weitere Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses notwendige Vertrauensverhältnis zerstört.

9. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) – Archiv der Kanzlei Gleiss Lutz geschlossen

Die benannte Kanzlei betrieb bisher eine Datenbank zu Informationszwecken, in der die Namen von bundesweit auf Schadensersatz klagenden sog. „AGG-Hoppnern“ festgehalten wurden. Bei „AGG-Hoppnern“ handelt es sich um vermeintliche Bewerber, die sich in missbräuchlicher Weise auf (freie) Stellen bewerben, um nach Abweisung ihrer Bewerbung Schadensersatz aufgrund Diskriminierung wegen des Geschlechts, Alters oder einer Behinderung vom Arbeitgeber nach dem AGG zu verlangen.

Nachdem die zuständigen Datenschutzbehörden der Betreiberin der Datenbank ein empfindliches Bußgeld und die Einleitung eines Gerichtsverfahrens angedroht hatten, ist diese nun endgültig geschlossen worden. Es bleibt somit künftig allein Sache der Gerichte, professionelle AGG-Kläger zu enttarnen und unberechtigte Schadensersatzklagen abzuweisen.

Für weitere Informationen zu den Themen dieses Newsletters oder für sonstige rechtliche Fragen stehen Ihnen unsere Kollegen der Fachgruppe gerne zur Verfügung.

Dieser Newsletter fasst höchstrichterliche Rechtsprechung und andere Rechtsfragen abstrakt zusammen und gibt keinen Rechtsrat zu einem konkreten Sachverhalt oder Problem. Soweit Urteile dargestellt werden, betrifft die Darstellung immer nur die konkrete Entscheidung des jeweiligen Gerichts, ungeachtet deren späteren Aufhebung oder einer anderweitig eingetretenen Rechtsänderung. Bei konkreten Fragen sollten Sie einen der Spezialisten aus unserer Sozietät konsultieren. Dieser wird Ihre Fragen gerne beantworten.

DR. JOACHIM WICHERT

Fachanwalt für Arbeitsrecht
Tel +49 69 97 98 85-254
Joachim.Wichert@ArneckeSiebold.de

PETER KIESGEN

Fachanwalt für Arbeitsrecht
Tel +49 69 97 98 85-452
Peter.Kiesgen@ArneckeSiebold.de

ZVI TIROSH

Rechtsanwalt
Tel +49 69 97 98 85-355
Zvi.Tirosh@ArneckeSiebold.de

SCHAHIN HAGHANI

Fachanwalt für Arbeitsrecht
Tel +49 69 97 98 85-253
Schahin.Haghani@ArneckeSiebold.de



TÜRKISCH-DEUTSCHE
INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMER
Opladener Straße 8 · 50679 Köln
Tel +49 221 540 22-00
Fax +49 221 540 22-01
eMail info@td-ihk.de
Web www.td-ihk.de

DR. DEDE KAYA

Fachanwalt für Arbeitsrecht
Tel +49 69 97 98 85-253
Dede.Kaya@ArneckeSiebold.de

JULIA ZANGE, LL.M.

Fachanwältin für Arbeitsrecht
Tel +49 69 97 98 85-257
Julia.Zange@ArneckeSiebold.de

STEFANIE HAHN

Rechtsanwältin
Tel +49 69 97 98 85-254
Stefanie.Hahn@ArneckeSiebold.de

**ARNECKE
SIEBOLD**

ARNECKE SIEBOLD
Rechtsanwälte · Partnerschaftsgesellschaft
Hamburger Allee 4 · 60486 Frankfurt/Main
Tel +49 69 97 98 85-0
Fax +49 69 97 98 85-85
eMail Frankfurt@ArneckeSiebold.de
Web www.ArneckeSiebold.de