

INHALT

Frage des Monats

- » Was ist eigentlich Sonderurlaub?

Schwerpunktthema

- » Arbeitnehmerrechte bei Rückkehr nach Krankheit

Aktuelle Entscheidungen

- » I. Urlaubsdauer bei Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses
- » II. Mindestlohnwidrige Vertragsänderung
- » III. Urlaubs- und Weihnachtsgeld
- » IV. Kündigungsgrund austauschbar?

Wissenswertes

- » AUGENHÖHE - Film und Dialog

Der besondere Seminartipp

- » Betriebliches Gesundheitsmanagement in der Praxis

Praxistipp

- » Einführung in den betrieblichen Gesundheitsschutz

Inhouse-Service

- » Individuelle Vorträge für Ihr Unternehmen

Aktuelle Seminare

- » Seminarempfehlungen

Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

- » Ein bisschen Arbeit und ein bisschen Zeit ...

Was interessiert Sie?

- » Warum schreiben Sie nicht mal über ...?

Liebe Leserin, lieber Leser,



auch wenn der November verhältnismäßig mild war, hat er doch die alljährliche Grippewelle ausgelöst. Der Monat ist nun zwar vorbei, die gesundheitlichen Beeinträchtigungen sind aber längst noch nicht überstanden!

Tendenziell steigen die krankheitsbedingten Fehltage in Deutschland weiter an. Keine Frage, dadurch nehmen auch die Konflikte rund um das Thema Arbeitsunfähigkeit zu. Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben sich diesbezüglich an die gesetzlich vorgegebenen Formalien zu halten.

Sind Sie hinsichtlich der Arbeitnehmerrechte auf dem Laufenden?

Informieren Sie sich im heutigen Schwerpunktthema.

Ihnen wünsche ich an den Weihnachtstagen eine angenehme Zeit im Kreis der Familie und Freunde, aber auch Ruhe und Zeit zum Entspannen. Genießen Sie die Adventszeit!

Mit vorweihnachtlichen Grüßen

Gerlinde Rau
Dipl.-Päd., Referentin der Institutsleitung

Frage des Monats

Was ist eigentlich Sonderurlaub?



Muss der Arbeitgeber einen Tag oder sogar mehr frei geben, wenn ich umziehe, heirate und ein Verwandter beerdigt wird?

Diese Frage wird oft gestellt und sowohl Führungskräfte als auch Betriebsräte sind mit der Beantwortung häufig überfordert. Das ist auch kein Wunder, denn die korrekte Antwort lautet wie so oft: Es kommt darauf an!

Aber worauf kommt es an?

Darauf, welche Regeln gelten oder ob es überhaupt welche gibt. Am Einfachsten ist es, wenn das Thema in einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder - was sehr selten der Fall ist - im Arbeitsvertrag eindeutig geregelt ist. Dort sind dann in aller Regel klare Fälle benannt, in denen eine bestimmte Anzahl an freien Tagen gewährt werden muss.

Viel schwieriger ist es aber, wenn es solche klaren Regeln nicht gibt. Denn ein Blick ins Gesetz zeigt, dass es so etwas wie Sonderurlaub gar nicht gibt. Es gibt lediglich verschiedene Freistellungsansprüche, zum Beispiel für das erkrankte minderjährige Kind, das der Beaufsichtigung und Pflege bedarf (§ 45 SGB V) oder für die Stellensuche in einem gekündigten Arbeitsverhältnis (§ 629 BGB).

Wenn man jedoch in der Nähe der letztgenannten Vorschrift sucht, findet man den sehr antiquiert formulierten § 616 BGB. Hier geht es um eine vorübergehende Arbeitsverhinderung aus persönlichen Gründen, für die der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt weiter gewähren muss. Dabei sind jedoch mehrere Dinge zu beachten:

1. Der Arbeitgeber kann die Anwendung dieser Vorschrift ausschließen, was bedeutet, dass kein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts in diesen Fällen besteht.
2. Es muss sich um eine Verhinderung aus einem in der Person des Arbeitnehmers liegenden Grund handeln. Typische Beispiele sind die oben Genannten (Umzug, Hochzeit, Beerdigung naher Angehöriger etc.) und auch Arztbesuche ohne Vorliegen einer Arbeitsunfähigkeit (wobei solche Termine vorrangig außerhalb der Arbeitszeit gelegt werden müssen), nicht aber ein Streik der Bahn oder witterungsbedingter Zusammenbruch des Verkehrs. In diesen Fällen trifft es ja nicht nur den Einzelnen, es liegt also nicht in seiner Person.
3. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht nur für eine "verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit". Üblicherweise bedeutet das nicht länger als einige wenige Tage. Eine genaue Festlegung ist hier sehr schwierig.

Mit regelrechtem Sonderurlaub hat das also sehr wenig zu tun. Um Streitigkeiten vorzubeugen empfiehlt es sich daher, eindeutige Regeln festzulegen, sei es durch eine Betriebsvereinbarung oder den Arbeitsvertrag.

Schwerpunktthema

Arbeitnehmerrechte bei Rückkehr nach Krankheit



von **Peter Gerhardt**
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Gerade im Umgang mit kranken Mitarbeitern bzw. Mitarbeitern, welche nach einer Langzeiterkrankung in den Betrieb zurückkehren, stellen sich viele Fragen, die sowohl für den Arbeitnehmer, wie auch den Arbeitgeber von großer Bedeutung sind. Dabei fallen immer wieder Schlagworte wie Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) oder stufenweise Wiedereingliederung. Aus Perspektive des Arbeitnehmers sind die Ängste vor einer krankheitsbedingten Kündigung groß.

Sowohl das Betriebliche Eingliederungsmanagement, wie auch die stufenweise Wiedereingliederung sollen dazu dienen, die Arbeitsfähigkeit der Arbeitnehmer zu erhalten. Während es beim BEM darum geht, die Arbeitsunfähigkeit zu überwinden und neuer Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen, dient die stufenweise

Wiedereingliederung dazu, den Arbeitnehmer nach und nach wieder an die volle Arbeitsbelastung zu gewöhnen. Das BEM ist dabei von seinem Ansatz und auch der Zielrichtung her breiter angelegt und zielt darauf ab, die Arbeitsplätze anzupassen und gesundheitsgerecht zu gestalten.

Bereits im Jahr 2004 wurde das BEM in § 84 Abs. 2 SGB IX eingeführt. Das Gesetz verpflichtet alle Arbeitgeber unabhängig von der Betriebsgröße zu einem BEM, sobald ein Arbeitnehmer innerhalb von 12 Monaten länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig war. Dies gilt nicht nur für schwerbehinderte Arbeitnehmer, sondern für alle Beschäftigten. Nach der Rechtsprechung des BAG genügt es insoweit, dass die krankheitsbedingten Fehlzeiten in den zurückliegenden 12 Monaten insgesamt - ggfs. auch in mehreren Abschnitten - mehr als sechs Wochen betragen (BAG 24.3.2011, 2 AZR 170/10). Das BEM ist auch dann durchzuführen, wenn in dem Betrieb kein Betriebsrat besteht (BAG 30.9.2010, 2 AZR 88/09). Dennoch erfüllen - auch mehr als zehn Jahre nach der Einführung der gesetzlichen Regelung - noch lange nicht alle Unternehmen diese Verpflichtung.

Die Teilnahme am BEM ist für den Arbeitnehmer freiwillig. Das bedeutet, dass der Arbeitnehmer seine Zustimmung zur Durchführung des BEM erteilen muss. Zuvor muss der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber nach § 84 Abs. 2 Satz 3 SGB IX über die Ziele des BEM sowie über Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten belehrt worden sein. Soweit die Zustimmung des Arbeitnehmers vorliegt, ist in dem eigentlichen BEM-Verfahren festzulegen, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Soweit erforderlich, wird regelmäßig auch der Werks- oder Betriebsarzt hinzugezogen. Zudem ist zu prüfen, inwieweit Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsverhältnis dazu beitragen können, das Arbeitsverhältnis auf Dauer zu erhalten. Hierzu hat der Arbeitgeber bei Bedarf die örtlichen gemeinsamen Servicestellen oder bei Schwerbehinderten das Integrationsamt hinzuzuziehen, damit die erforderlichen Maßnahmen getroffen werden können. Aufgrund der Komplexität dieser Schritte empfiehlt es sich dringend, ein standardisiertes Verfahren zur Durchführung des BEM im Betrieb zu etablieren und hierzu eine Betriebsvereinbarung abzuschließen.

Die Einführung eines solchen Verfahrens unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrats. So können allgemeine Verfahrensfragen die Ordnung des Betriebs nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG betreffen. In Bezug auf die Nutzung, die Verarbeitung und das Speichern von Gesundheitsdaten können technische Einrichtungen betroffen sein und das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG auslösen. Schließlich wird das BEM-Verfahren eine Ausgestaltung des Gesundheitsschutzes nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG darstellen (BAG 13.03.2012, 1 ABR 78/10; LAG Nürnberg 16.1.2013, 2 TaBV 6/12).

Wird eine krankheitsbedingte Kündigung ohne ordnungsgemäße Durchführung des BEM ausgesprochen, führt dies zwar nicht ohne Weiteres zur Unwirksamkeit der Kündigung. Jedoch kann sich die Unwirksamkeit der Kündigung daraus ergeben, dass bei Durchführung des BEM eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers ohne erhebliche betriebliche Beeinträchtigungen möglich gewesen wäre, z. B. durch Umgestaltung des Arbeitsplatzes oder Weiterbeschäftigung zu geänderten Arbeitsbedingungen an einem anderen - ggf. durch Umsetzungen »freizumachenden« - Arbeitsplatz (BAG 23.4.2008, 2 AZR 1012/06). Wurde das BEM nicht ordnungsgemäß durchgeführt, kann sich der Arbeitgeber nicht pauschal darauf berufen, dass ihm keine alternativen, der Erkrankung angemessenen Einsatzmöglichkeiten bekannt seien (BAG 10.12.2009, 2 AZR 400/08, EZA § 1 KSchG Krankheit Nr 56). Vielmehr muss der Arbeitgeber dann konkret und umfassend darlegen und beweisen, warum der Einsatz des Arbeitnehmers auf dem bisher innegehabten Arbeitsplatz nicht mehr möglich ist und warum auch eine leidensgerechte Anpassung und Veränderung ausgeschlossen ist oder der Arbeitnehmer nicht auf einem anderen Arbeitsplatz bei geänderter Tätigkeit eingesetzt werden kann (BAG 10.12.2009, 2 AZR 198/09). Dies stellt aus Sicht des Arbeitgebers eine erhebliche Hürde dar und wird regelmäßig zur Unwirksamkeit einer krankheitsbedingten Kündigung führen. Aus diesem Grund sollte der Arbeitgeber, im Regelfall vor Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung, dem Arbeitnehmer die Durchführung eines BEM anbieten und bei Zustimmung des Arbeitnehmers auch ordnungsgemäß durchführen.

Die stufenweise Wiedereingliederung wurde bereits im Jahr 1988 mit dem Gesundheitsreformgesetz eingeführt. Anders als beim BEM, wird die stufenweise Wiedereingliederung regelmäßig nicht durch den Arbeitgeber, sondern durch den Arbeitnehmer in Absprache mit dem behandelnden Arzt und der Krankenkasse initiiert. Allerdings ist der Arbeitgeber grundsätzlich nicht verpflichtet, mit einem Arbeitnehmer ein Wiedereingliederungsverhältnis zu begründen. Nach der Rechtsprechung des BAG können jedoch schwerbehinderte Arbeitnehmer und ihnen Gleichgestellte eine stufenweise Wiedereingliederung nach § 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB IX beanspruchen, soweit eine ärztliche Bescheinigung eine entsprechende Wiedereingliederung vorsieht (BAG 13.06.2006, 9 AZR 229/05). Die Wiedereingliederung erfolgt dann regelmäßig am bisherigen Arbeitsplatz, bis schließlich wieder die volle frühere Arbeitsbelastung erreicht wird. Der Ansatz besteht also darin, dass die sukzessive Steigerung der Belastung therapeutisch den Heilungsprozess positiv beeinflusst.

Grundsätzlich sind das BEM und die stufenweise Wiedereingliederung als getrennte Verfahren anzusehen. So wird eine stufenweise Wiedereingliederung nicht die Durchführung eines BEM ersetzen können. Jedoch kann die stufenweise Wiedereingliederung im Rahmen des BEM als Mittel der Wiederherstellung der Gesundheit eingesetzt werden.

Die Durchführung eines BEM oder auch der stufenweisen Wiedereingliederung kann sowohl für den Arbeitnehmer, als auch für den Arbeitgeber Vorteile mit sich bringen. Beide Instrumente zielen darauf ab,

Arbeitsunfähigkeitszeiten möglichst zu vermeiden oder zumindest zu verringern. Unterlässt der Arbeitgeber die (ordnungsgemäße) Durchführung eines BEM, kann dies für ihn nicht nur zu Nachteilen im Fall einer späteren Kündigung führen.

Seminartipp:

» **Symposium: Krankheit im Arbeitsverhältnis**

26.04.2016 - 27.04.2016 Darmstadt

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Aktuelle Entscheidungen

I. Urlaubsdauer bei Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses

Wird ein Arbeitsverhältnis beendet, besteht ein Anspruch auf Abgeltung der verbliebenen Urlaubstage. Aber wie verhält es sich, wenn im direkten Anschluss ein neues Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber geschlossen wird?

BAG, Urteil vom 20. Oktober 2015 - 9 AZR 224/14

Seminartipp:

» **Arbeitsrecht in der täglichen Anwendung Von der Begründung bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

14.03.2016 - 15.03.2016 Lüneburg

30.05.2016 - 31.05.2016 Münster

06.10.2016 - 07.10.2016 Stuttgart/Herrenberg

21.11.2016 - 22.11.2016 Köln

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses entsteht ein Anspruch auf Abgeltung des wegen der Beendigung nicht erfüllten Anspruchs auf Urlaub. Wird danach ein neues Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber begründet, ist dies in der Regel urlaubsrechtlich eigenständig zu behandeln. Der volle Urlaubsanspruch wird erst nach (erneuter) Erfüllung der Wartezeit des § 4 BUrlG erworben.

Der Fall:

Der Kläger war bei der Beklagten seit dem 1.1.2009 beschäftigt. Laut Arbeitsvertrag standen dem Kläger 26 Urlaubstage pro Jahr in der 5-Tage-Woche zu. Der Kläger kündigte das Arbeitsverhältnis zum 30.6.2012. Am 21.6.2012 schlossen die Parteien mit Wirkung ab dem 2.7.2012 (Montag) einen neuen Arbeitsvertrag. Das Arbeitsverhältnis endete aufgrund fristloser Kündigung der Beklagten am 12.10.2012. Die Parteien streiten darüber, ob dem Kläger für das Jahr 2012 insgesamt 20 Urlaubstage oder 26 Urlaubstage zustehen.

Die Lösung:

Die Klage war in allen Instanzen erfolgreich. Jedenfalls in den Fällen, in denen aufgrund vereinbarter Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bereits vor Beendigung des ersten Arbeitsverhältnisses feststeht, dass es nur für eine kurze Zeit (hier ein Tag: Sonntag) unterbrochen wird, entsteht ein Anspruch auf ungekürzten Vollurlaub, wenn das zweite Arbeitsverhältnis nach erfüllter Wartezeit in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres endet.

Hinweis für die Praxis:

Der volle Jahresurlaub wird gemäß § 4 BUrlG nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben. Gemäß § 5 Absatz 1 c.) BUrlG hat der Arbeitnehmer aber auch nach erfüllter Wartezeit nur Anspruch auf Teilurlaub (1/12 pro vollem Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses im Kalenderjahr), wenn das Arbeitsverhältnis im 1. Halbjahr beendet ist. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass der volle Jahresurlaub geschuldet ist, wenn das Arbeitsverhältnis nach der Wartezeit erst in der 2. Jahreshälfte endet. Wenn man - was das BAG getan hat - die beiden Arbeitsverhältnisse wegen der unbedeutenden Unterbrechung zusammenrechnet, hat der Kläger für das Jahr 2012 Anspruch auf den vollen Jahresurlaub (26 Urlaubstage). Bei Nichtzusammenrechnung der beiden Arbeitsverhältnisse würde sich folgende Berechnung ergeben:

1. Arbeitsverhältnis: 13 Urlaubstage

2. Arbeitsverhältnis: 7 Urlaubstage (3/12 von 26)

Insgesamt 20 Urlaubstage

II. Mindestlohnwidrige Vertragsänderung

Der Arbeitgeber verlangt eine Vertragsänderung, welche gegen das Mindestlohngesetz verstößt. Der Arbeitnehmer verweigert diese Änderung. Daraufhin wird ihm gekündigt. Ist die Kündigung gerechtfertigt?



Sächsisches LAG, Urteil vom 24. Juni 2015 - 2 Sa 156/15

Die Ablehnung eines gegen das MiLoG verstoßenden Vertragsänderungsangebots durch den Arbeitnehmer, rechtfertigt keine Kündigung. Die Kündigung stellt eine nach § 612 a BGB unerlaubte Maßnahme dar, die den Arbeitnehmer benachteiligt, weil er in zulässiger Weise seine Rechte ausübt.

Der Fall:

Die Arbeitgeberin hatte der Arbeitnehmerin eine Vertragsänderung vorgeschlagen. Das Änderungsangebot sah eine Gehaltserhöhung auf den gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohn vor. Gleichzeitig wurde jedoch eine entgeltfreie Arbeitsverpflichtung von erheblichem Umfang geregelt.

Nach Ablehnung des Angebotes durch die Arbeitnehmerin kündigte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis mit der Begründung, die Arbeitnehmerin habe - anders als die anderen Beschäftigten - den Änderungsvertrag nicht angenommen.

Die Lösung:

Die Kündigungsschutzklage hatte in beiden Instanzen Erfolg. Die Kündigung ist gemäß § 612 a BGB unwirksam, da sie eine nach § 612 a BGB verbotene Maßnahme darstellt, die die Klägerin wegen der zulässigen Ausübung ihrer Rechte benachteiligt. Zudem verstieß die von der Arbeitgeberin vorgeschlagene Vertragsänderung gegen das MiLoG.

Hinweis für die Praxis:

Der Entscheidung ist zuzustimmen. Es ist schon erstaunlich, auf welche Ideen Arbeitgeber kommen, um sich den Vorgaben des MiLoG entziehen zu können. Nach dem MiLoG ist die geleistete "Zeitstunde" mit mindestens 8,50 € zu vergüten. Vergütungsfreie Arbeitszeiten sieht das MiLoG nicht vor. Auch Bereitschaftszeiten sind nach dem MiLoG mit mindestens 8,50 € zu vergüten.

Allenfalls dann, wenn Tarifverträge oder Rechtsverordnungen aufgrund des AEntG bzw. AÜG eine andere Vergütung - etwa von Bereitschaftszeiten - vorsehen (vgl. § 1 Absatz 3 MiLoG), gehen diese Regelungen dem MiLoG vor (vgl. ArbG Hamm, Urteil vom 11.9.2015 - 2 Ca 678/15 L in Newsletter 11/15).

Wenn sich also ein Arbeitnehmer weigert, einer gesetzeswidrigen Vertragsänderung zuzustimmen, kann der Arbeitgeber deshalb eine wirksame Kündigung nicht aussprechen. Zum einen fehlt es an einem Kündigungsgrund. Außerdem ist die Kündigung quasi eine Bestrafung des Arbeitnehmers dafür, dass er seine Rechte ausgeübt und eine Vertragsänderung nicht akzeptiert hat.

III. Urlaubs- und Weihnachtsgeld

Können Urlaubs- und Weihnachtsgeld auf den Mindestlohn angerechnet werden?

LAG Berlin-Brandenburg, Urteile vom 2. Oktober 2015 - 9 Sa 570/15 und weitere

Seminartipp:

» **Personal Aktuell 2015/2016**
Rechtliche Neuerungen im Arbeits- und Sozialrecht

09.12.2015 Hamburg
13.01.2016 Düsseldorf
20.01.2016 Berlin
27.01.2016 Stuttgart
02.02.2016 Münster
» **mehr Termine ...**

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Semintitel anklicken!

Die Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns rechtfertigt keine Änderungskündigung zwecks Streichung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld, das der Arbeitgeber bisher zusätzlich zu einem Stundenlohn unterhalb des

Mindestlohns gezahlt hat. Urlaubs- und Weihnachtsgeld können auf den Mindestlohn nicht angerechnet werden.

Der Fall:

Die Kläger erhielten nach ihren Arbeitsverträgen neben einem den Mindestlohn unterschreitenden Stundenlohn eine Sonderzahlung zum Jahresende und ein zusätzliches Urlaubsgeld. Diese Leistungen sollten durch eine Änderungskündigung gestrichen werden. Stattdessen sollte ein neuer Stundenlohn in Höhe des Mindestlohns gezahlt werden.

Dagegen klagten die Kläger.

Die Lösung:

Die Klagen hatten in beiden Instanzen Erfolg. Die Änderungskündigungen sind unwirksam.

- Bei den zusätzlichen Einmalzahlungen (Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld) handelt es sich um vom Arbeitgeber zusätzlich gezahlte Prämien, die nicht im engeren Sinne die Arbeitsleistung vergüten und somit auf den Mindestlohn nach MiLoG nicht anrechenbar sind.
- Die Änderungskündigungen sind bereits deshalb unwirksam, weil es an einem Kündigungsgrund im Sinne von § 1 KSchG fehlt. Eine betriebsbedingte Kündigung wäre nur dann sozial gerechtfertigt, wenn bei Zahlung des Mindestlohns zuzüglich der Sonderzahlungen die Existenz des Betriebs bzw. der Erhalt der Arbeitsplätze bedroht wäre ist, was nicht ausreichend dargelegt worden ist.

Hinweis für die Praxis:

Die Entscheidungen beschäftigen sich mit 2 wichtigen Fragestellungen, sind aber nicht rechtskräftig.

- Ob Weihnachts- und Urlaubsgeld auf den Mindestlohn angerechnet werden kann, wird in der Literatur kontrovers diskutiert. Wegen § 2 MiLoG (Fälligkeit des Mindestlohnes) wird man aber sicherlich sagen können, dass die Sonderzahlungen allenfalls in dem Monat auf den Mindestlohn angerechnet werden können, in dem sie gezahlt werden. Wenn die Sonderzahlungen entsprechend des Arbeitsvertrages anteilig jeden Monat gezahlt werden, kann u. U. eine Anrechnung erfolgen (vgl. ArbG Herne, Urteil vom 7.7.2015 - 3 Ca 684/15).
- Ob eine Änderungskündigung zur Anpassung der Arbeitsbedingungen an das MiLoG sozial gerechtfertigt sein kann, ist ebenfalls in der Literatur heftig umstritten. Ggf. kommt eine Anpassung nach den Regeln des Wegfalls der Geschäftsgrundlage in Betracht (vgl. Preis - Lukes in ArbRB 2015, 153 ff.; vgl. auch BAG, Urteile vom 20.6.2013 - 2 AZR 396/12 und 5.6.2014 - 2 AZR 615/13).

Es bleibt also spannend!

IV. Kündigungsgrund austauschbar?

Kündigungsgründe können im Prozess nicht ausgewechselt werden, wenn die Kündigung dadurch einen "völlig anderen Charakter" bekommt.

LAG Düsseldorf, Urteil vom 24. Juni 2015 - 7 Sa 1243/14 - nicht rechtskräftig



Der Fall:

Während des Kündigungsschutzprozesses stützte die Arbeitgeberin ihre - ursprünglich verhaltensbedingt ausgesprochene - Kündigung auch auf betriebsbedingte Gründe, die bereits bei Ausspruch der Kündigung vorlagen.

Die Lösung:

Die Kündigungsschutzklage war in beiden Instanzen erfolgreich.

- Die Kündigung aus verhaltensbedingten Gründen ist nicht gerechtfertigt. Es fehlt an einem ausreichenden Kündigungsgrund.

- Auch die betriebsbedingte Kündigung ist unwirksam. Denn die Beklagte hat keine betriebsbedingte Kündigung, sondern eine verhaltensbedingte Kündigung ausgesprochen. Das Auswechseln der Kündigungsgründe ist nicht zulässig, weil die Kündigung dadurch einen "völlig anderen Charakter" erhalten würde.
- Auch ein "Nachschieben" betriebsbedingter Kündigungsgründe kam nicht in Betracht, da diese Gründe bereits vor Ausspruch der Kündigung bekannt waren.

Hinweis für die Praxis:

Ob ein "Auswechseln" von Kündigungsgründen im Prozess möglich ist, ist soweit ersichtlich, höchstrichterlich noch nicht entschieden. Man wird wohl wie folgt unterscheiden können:

- Besteht im Betrieb ein Betriebsrat, so ist dieser vor jeder Kündigung zu hören. Ihm sind die Gründe für die geplante Kündigung mitzuteilen (§ 102 BetrVG). Gründe, die dem Betriebsrat nicht mitgeteilt worden sind, sind im Kündigungsschutzprozess nicht verwertbar. Bestand der Grund bereits vor Ausspruch der Kündigung, war er dem Arbeitgeber aber unbekannt, kann er - nach erneuter Betriebsratsanhörung - diesen Grund im Kündigungsschutzprozess "nachschieben". Entstand der Kündigungsgrund erst nach Ausspruch der Kündigung, kann die Kündigung damit nicht begründet werden. Es bedarf dann einer erneuten Kündigung.
- Besteht im Betrieb kein Betriebsrat, bedarf es auch keiner Anhörung im Sinne von § 102 BetrVG. Dann ist im Kündigungsschutzprozess lediglich zu prüfen, ob ein - ausreichender - Kündigungsgrund bestand. Ob der Arbeitgeber in diesen Fällen gehindert sein soll, ganz andere Kündigungsgründe "nachzuschieben", wird hoffentlich das BAG bald entscheiden.

Wissenswertes

AUGENHÖHE - Film und Dialog



Jeder Mensch möchte auf Augenhöhe angesprochen werden. Er möchte respektvoll behandelt und verstanden werden. Aber wie transportiert man die wertschätzende Kommunikation in die moderne Arbeitswelt? Was passiert, wenn jeder seine Arbeit selbstbestimmt ausführen kann? Schaffen Sie Freiräume und Sie werden überrascht sein von den Möglichkeiten und dem Potenzial jedes einzelnen Mitarbeiters. So kann die Zukunft der Arbeit aussehen.

Das Projekt **AUGENHÖHE - Film und Dialog** ist dieser Veränderung in der Arbeitswelt auf der Spur. Das Projektteam hat einige Unternehmen besucht und porträtiert. Der Dokumentarfilm berührt, inspiriert und macht Mut, sich neuen Denkmodellen zu öffnen.

Jeder Wandel beginnt mit Menschen, die umdenken und anders handeln.

Weitere Infos zum Projekt AUGENHÖHE und den Film finden Sie unter:

» augenhoehe-film.de

Der besondere Seminartipp

Betriebliches Gesundheitsmanagement in der Praxis



Unternehmen werden zukünftig immer mehr davon abhängig sein, wie qualifiziert, motiviert, leistungsfähig und gesund ihre Mitarbeiter sind. Daher ist es wichtig, für eine nachhaltige Gesundheitsförderung im Betrieb Sorge zu tragen.

Ob Führungskraft oder Betriebsrat - setzen Sie entscheidende Impulse für die notwendigen Rahmenbedingungen!

In unserem Seminar erfahren Sie, wie ein gut funktionierendes Betriebliches Gesundheitsmanagement aufgebaut wird. Sie lernen interessante Beispiele anderer Betriebe kennen und erfahren, welche

Maßnahmen erfolgreich umgesetzt werden können.

NEU!

» **Betriebliches Gesundheitsmanagement in der Praxis
Gesundheit und Leistungsfähigkeit erhalten**

26.04.2016 - 29.04.2016 Berlin-Köpenick

19.07.2016 - 22.07.2016 Köln

15.11.2016 - 18.11.2016 Wiesbaden

Praxistipp

Einführung in den betrieblichen Gesundheitsschutz



Manfred Albrod

2. Auflage, Februar 2014

200 Seiten

ISBN: 978-3-939018-91-9

Preis: € 19,50

Der Autor erklärt die Begriffe Pflicht-, Angebots- und Wunschvorsorge und erläutert, welche Bedeutung die Grundrechte auf informationelle Selbstbestimmung und körperliche Unversehrtheit im Rahmen der Vorsorge haben.

Der betriebliche Gesundheitsschutz wird immer facettenreicher, zumal der Gesetzgeber mit dem Gesetz zur Neuorganisation der bundesunmittelbaren Unfallkassen, eine Integration der psychischen Belastungen in die Gefährdungsbeurteilung des Arbeitsplatzes vorschreibt und den Arbeitgeber hier vermehrt zur Vorsorge verpflichtet.

Mehr Informationen und Online-Bestellmöglichkeiten finden Sie auf den Webseiten des » **Rieder Verlags**.

» **Der direkte Link zum Buch.**

Inhouse-Service

Individuelle Vorträge für Ihr Unternehmen



Ob Kick-Off-Veranstaltung, Fachtagung oder Vortragsabend - unsere Vorträge liefern Ihnen aktuelle Informationen und praxisrelevantes Wissen. Und das direkt bei Ihnen im Unternehmen oder an einem Veranstaltungsort Ihrer Wahl. Zeit und Termin können Sie ebenso flexibel mit uns vereinbaren.

Die Inhalte werden an Ihren Bedarf und die Gegebenheiten bei Ihnen vor Ort angepasst, unsere Vortragsreferenten sorgen für eine kurzweilige und interessante Wissensvermittlung. In der anschließenden Diskussion können mit dem Referenten Fragen vertieft und Erfahrungen ausgetauscht werden.

Mögliche Themenbereiche sind zum Beispiel Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht, Gesundheit, Personal- und Organisationsmanagement, Kommunikation und Gesprächsführung.

» **Beispielhafte Vorträge finden Sie hier.**



Inhouse-Service

Ihre Ansprechpartnerin:
Sina Zimmermann
Tel: 0251 1350-6555

Wir vermitteln Ihnen professionelle Referenten mit exzellentem Fachwissen!

Je nach Bedarf bieten wir Ihnen folgende Leistungen:

- Ausführliche Auftragsklärung und Beratung
- Individuelle Entwicklung eines maßgeschneiderten Konzepts
- Schnelles und flexibles Realisieren Ihres Vorhabens
- Einsatz erfahrener und praxiserprobter Referenten
- Professionelle Begleitung und Beratung während des gesamten Prozesses

» **Schreiben Sie uns! Wir freuen uns auf Ihre Anfrage!**

Aktuelle Seminare

» **Professionell Führen Grundlagen erfolgreicher Führung Modulreihe Münster**

09.03.2016 - 11.03.2016

01.06.2016 - 03.06.2016

31.08.2016 - 02.09.2016

Modulreihe Berlin

27.04.2016 - 29.04.2016

29.06.2016 - 01.07.2016

28.09.2016 - 30.09.2016

[mehr Termine ...](#)



» **Betriebsverfassungsrecht für Führungskräfte I**

11.04.2016 - 12.04.2016 Münster

06.06.2016 - 07.06.2016 Berlin

14.07.2016 - 15.07.2016 München

12.09.2016 - 13.09.2016 Düsseldorf

10.11.2016 - 11.11.2016 Bremen

» **Gefährdungsbeurteilung in der Praxis**

09.03.2016 - 11.03.2016 Düsseldorf

05.07.2016 - 07.07.2016 Hamburg

14.09.2016 - 16.09.2016 Bremen

08.11.2016 - 10.11.2016 Speyer

» **Vom Kollegen zur Führungskraft Den Rollenwechsel vom Mitarbeiter zum Vorgesetzten professionell gestalten**

03.03.2016 - 04.03.2016 Heidelberg/Leimen

10.05.2016 - 11.05.2016 Berlin

16.06.2016 - 17.06.2016 Düsseldorf

05.09.2016 - 06.09.2016 Hamburg

07.11.2016 - 08.11.2016 Koblenz

13.12.2016 - 14.12.2016 Würzburg

» **Betriebliches Eingliederungsmanagement I Arbeitsunfähigkeit überwinden - Arbeitsplätze erhalten**

08.12.2015 - 10.12.2015 Düsseldorf

27.01.2016 - 29.01.2016 Köln

17.02.2016 - 19.02.2016 Augsburg

15.03.2016 - 17.03.2016 Berlin

05.04.2016 - 07.04.2016 Münster

[mehr Termine ...](#)

» **Intensivtraining Rhetorik und Persönlichkeit**

06.04.2016 - 07.04.2016 Heidelberg/Leimen

13.06.2016 - 14.06.2016 Düsseldorf

22.09.2016 - 23.09.2016 Bremen

28.11.2016 - 29.11.2016 Mainz

» **Der Schwerbehindertenbeauftragte des Arbeitgebers**

27.04.2016 Hamburg

08.07.2016 Stuttgart

18.11.2016 Dortmund

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den
Seminartitel anklicken!

Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

Ein bisschen Arbeit und ein bisschen Zeit ...



von **Ulrich Schulze**
Ass. jur., Dozent für Arbeitsrecht

... ergibt zusammen Arbeitszeit. Das Thema Arbeitszeit ist sowohl für Arbeitgeber bzw. Vorgesetzte als auch für Arbeitnehmer von großer Bedeutung.

Beide Parteien haben andere Wünsche. Arbeitgeber eine flexible und nach Möglichkeit längere Arbeitszeit, wogegen für Arbeitnehmer immer mehr auch der Ausgleich zwischen Arbeit, Freizeit und Familie eine größere Bedeutung hat.

Was können Vorgesetzte verlangen, worauf können sich Mitarbeiter berufen? Wichtig für beide Seiten ist insbesondere die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes.

» [Lesen Sie weiter ...](#)

Was interessiert Sie?

Warum schreiben Sie nicht mal über ...?

Häufig fragen uns Seminarteilnehmer, warum wir nicht dieses oder jenes Thema aus der Arbeitswelt von Führungskräften aufgreifen. Das hat viele Gründe, doch einer davon lautet: Auch wir kriegen nicht alles mit. Das soll sich ändern.

» [Schreiben Sie uns!](#)

Kontakt & Impressum

Haben Sie noch Fragen?

Dann schreiben Sie uns bitte eine E-Mail:
admin@poko.de

Hat Ihnen unser Newsletter gefallen? Dann empfehlen Sie ihn weiter.

[Hier anmelden für diesen Newsletter](#)

Im [Newsletter-Archiv](#) finden Sie die aktuelle und ältere Ausgaben im PDF-Format.

Alle Angaben sind ohne Gewähr. Nachdruck und Weiterverbreitung nur für den persönlichen Gebrauch. Dieser Newsletter darf an Kollegen und Bekannte weitergeleitet werden, aber nicht nachgedruckt, auf CD-ROMs oder in Online-Angebote übernommen werden.



Um die Bilder unseres Newsletters direkt angezeigt zu bekommen, fügen Sie die Absender-Adresse zu Ihren Kontakten hinzu.

Sollten Sie kein Interesse an weiteren Newslettern haben, können Sie sich » [hier abmelden](#)

Impressum

Poko Newsletter für Führungskräfte und Mitarbeiter
Poko-Institut
Heidrun und Hans Dieter Rieder
Kaiser-Wilhelm-Ring 3a
48145 Münster

» info@personal.poko.de
» www.personal.poko.de

Redaktionsteam Poko Newsletter für Führungskräfte und Mitarbeiter:

» redaktion@poko.de

Tel. 0251 1350-1414
Fax. 0251 1350-500

Erscheinungstag: 01.12.2015