

Newsletter

Arbeitsrecht

AUSGABE 02 | 2011

VORWORT

Der zweite Newsletter des Jahres 2011 beschäftigt sich zunächst mit neuen Urteilen der Arbeitsgerichtsbarkeit zu Fragen der Dienstkleidung am Arbeitsplatz. Zahlreiche Unternehmen geben ihren Mitarbeitern vor, welche Kleidung am Arbeitsplatz zu tragen ist. Dies läuft nicht immer reibungslos ab, sondern stößt mitunter auf die Gegenwehr insbesondere des Betriebsrates.

Lang erwartet wurde des Weiteren eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zur Frage der so genannten sachgrundlosen Befristung von Arbeitsverträgen: Ohne Grund konnte ein neu eingestellter Arbeitnehmer bislang für maximal zwei Jahre befristet beschäftigt werden, wenn er „zuvor“ noch nie bei dem Arbeitgeber beschäftigt war. Diese uferlose Regelung belastete sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer, da befristete Anstellungen unterblieben, nur weil ein Arbeitnehmer beispielsweise 10 Jahre „zuvor“ schon einmal als Werkstudent bei dem Arbeitgeber tätig war. Das Bundesarbeitsgericht stellte nun klar, dass das Wort „zuvor“ maximal „drei Jahre“ bedeutet.

Ein weiteres Urteil des Bundesarbeitsgerichts betrifft die Frage des Zugangs einer Kündigungserklärung – wir nehmen diese Entscheidung zum Anlass, uns insgesamt mit dem Problem des Zugangs von Kündigungen zu befassen. Schließlich erörtern wir ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts zu der Frage der Kündigung eines Arbeitnehmers, der eine langjährige Haftstrafe verbüßt.



Neues zum Thema Dienstkleidung am Arbeitsplatz

Die Kleiderordnung am Arbeitsplatz ist in vielen Branchen ebenso wichtig, wie problembehaftet. Was sich zunächst nach einem beiläufigen Regelungsbereich im betrieblichen Alltag anhört, wird nicht selten Gegenstand arbeitsgerichtlicher Verfahren zwischen der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite. Grundsätzlich kann der Arbeitgeber zwar innerhalb des ihm obliegenden Weisungsrechts Vorschriften bezüglich der Dienstkleidung und des allgemeinen äußeren Erscheinungsbildes seiner Mitarbeiter im Betrieb einführen. Dem insoweit bestehenden Gestaltungsspielraum des Arbeitgebers stehen jedoch oftmals Schutz- und Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer gegenüber. In diesem Kontext werden insbesondere das betriebsverfassungsrechtliche Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates sowie das Antidiskriminierungs- und das Persönlichkeitsrecht der Mitarbeiter relevant.

Dies zeigt sich erneut an einem jüngst vom Landesarbeitsgericht Köln entschiedenen Fall (LAG Köln, Beschluss vom 18.08.2010 – 3 TaBV 15/10). Der Arbeitgeber betreibt am Flughafen die Fluggastkontrollen. Zur Gewährleistung eines einheitlichen Auftretens der Mitarbeiter nach außen erließ das Unternehmen – ohne die Beteiligung des dort bestehenden Betriebsrates – eine „Betriebsanweisung“, in welcher u.a. geregelt wurde, dass die Mitarbeiter in Dienstkleidung zum Dienst erscheinen müssen und dass der Dienstausweis lesbar in Brusthöhe getragen wird. Das Gericht stellte diesbezüglich fest, dass der Betriebsrat grundsätzlich bei der Regelung einer einheitlichen Dienstkleidung ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG hat. Hole der Arbeitgeber im Vorfeld der Maßnahme die Zustimmung des Betriebsrates nicht ein, so sei die Maßnahme rechtsunwirksam.

Weiterhin stritten die Parteien über die Wirksamkeit einer in einer Gesamtbetriebsvereinbarung enthaltenen Kleiderordnung, welche u.a. Vorschriften über das Tragen von Unterwäsche unter der Dienstkleidung, über die

Farbe und Länge der Fingernägel der weiblichen Beschäftigten sowie über Frisur, Bart und Make-up für männliche Beschäftigte enthielt. Hierzu führt das Landesarbeitsgericht aus, dass die Betriebsparteien stets verpflichtet seien, das Persönlichkeitsrecht der Mitarbeiter zu beachten. Insoweit seien ausschließlich Regelungen zulässig und wirksam, welche keinen unverhältnismäßigen Eingriff in das selbige Recht darstellten. In Anwendung dieser Grundsätze befand das Gericht Teile der gegenständlichen Kleiderordnung für unverhältnismäßig und damit unwirksam. So z. B. eine Vorschrift über die Farbe der Fingernägel der Mitarbeiterinnen. Im Gegensatz dazu hielt das Gericht eine Regelung zur „Mindestlänge“ der Fingernägel zum Schutz der Fluggäste bei der Kontrolle für angemessen. Hieran wird deutlich, dass jede Regelung zum Erscheinungsbild der Mitarbeiter auf ihre sachliche Rechtfertigung zu prüfen ist.

Neben den Aspekten des Persönlichkeitsrechts spielen ebenfalls die Vorschriften des Antidiskriminierungsrechts eine wichtige Rolle bei der Gestaltung von Dienstkleidungsvorschriften. Differenzierende Regelungen – etwa im Bezug auf das jeweilige Geschlecht – sind insoweit nur dann zulässig, wenn für diese ein ausreichender Sachgrund wegen beruflicher Anforderungen besteht (vgl. § 8 Abs. 1 AGG). Im oben genannten Fall etwa stellte das Gericht die Unwirksamkeit einer Regelung zur Haarfarbe bzw. zum Verbot des Tragens künstlicher Haare für männliche Mitarbeiter fest. Grund hierfür war (neben einem unverhältnismäßigen Eingriff in das Persönlichkeitsrecht) eine unmittelbare Geschlechtsdiskriminierung der männlichen Mitarbeiter. Die Vorschrift verstoße somit gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 AGG. Aus eben diesen Erwägungen verwarf das Arbeitsgericht Köln (Urteil vom 05.04.2001 – 12 Ca 8659/10) auch die innerbetriebliche Regelung einer Fluggesellschaft, welche ausschließlich das männliche Cockpitpersonal verpflichtet, im öffentlichen Bereich des Flughafens ihre Piloten-Mütze zu tragen. Hierin sah das Gericht ebenfalls



eine geschlechtsspezifische Diskriminierung, da kein Grund dafür ersichtlich sei, dass die Regelung ausschließlich männliche Mitarbeiter verpflichtete.

Wie gesehen, hat der Arbeitgeber bei der Einführung von Vorschriften zum äußeren Erscheinungsbild seiner Mitarbeiter einige wichtige Aspekte zu beachten. Vernachlässigt er diese, drohen gerichtliche Auseinandersetzungen mit der Belegschaft oder dem Betriebsrat. Es empfiehlt sich somit, im Vorfeld der Einführung „genauer“ hinzuschauen.

Jens Völksen

Wie gesehen,
hat der Arbeitgeber
bei der Einführung
von Vorschriften
zum äußeren
Erscheinungsbild
seiner Mitarbeiter
einige wichtige
Aspekte zu beachten.

Sachgrundlose Befristung gemäß § 14 Abs. 2 TzBfG und vorherige Beschäftigung

Leitsatz

Der Möglichkeit, ein Arbeitsverhältnis ohne Sachgrund bis zu zwei Jahre zu befristen, steht eine frühere Beschäftigung des Arbeitnehmers bei demselben Arbeitgeber nicht entgegen, wenn diese mehr als drei Jahre zurückliegt.

Sachverhalt

Die Klägerin nahm in den 90er Jahren ein Lehramts-Studium auf. Während ihres Studiums war sie vom 01. November 1999 bis zum 31. Januar 2000 insgesamt 50 Stunden als studentische Hilfskraft für den Freistaat Sachsen – dem Arbeitgeber – tätig. Nach Abschluss ihres Studiums bewarb sie sich bei dem Freistaat Sachsen auf eine Lehramtsstelle. Nach erfolgreicher Bewerbung war sie vom 01. August 2006 bis zum 31. Juli 2008 als Lehrerin beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis war befristet; einen bestimmten Sachgrund für die Befristung gab es nicht (§ 14 Abs. 2 TzBfG). Die Lehrerin klagte gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Sie berief sich auf das Vorbeschäftigungsverbot gemäß § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG. Nach dem Wortlaut dieser Norm ist eine Befristung ohne Sachgrund unzulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein Arbeitsverhältnis bestanden hat.

Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht (BAG, Urteil vom 06.04.2011, 7 AZR 716/09) wies die Klage letztinstanzlich zurück. Das Gericht traf eine Entscheidung gegen den an sich eindeutigen Wortlaut des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG. Danach sei der Begriff „zuvor“ nicht zu verstehen als „in aller Vergangenheit“, sondern als Zeitraum von drei Jahren. Das Gericht argumentiert, dass eine andere Auslegung des Vorbeschäftigungsverbot es ansonsten dem Sinn und Zweck dieses Gesetzes zuwiderlaufe. Denn das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) sei 2001 in Kraft getreten, um rechtsmissbräuchliche Befristungsketten zu verhindern. Außerdem sei durch die Möglichkeit einer sachgrundlosen Befristung die Möglichkeit geschaffen worden, bestimmten Beschäftigungsgruppen eine Brücke ins Erwerbsleben

zu bauen. Die allzu restriktive Auslegung des Vorbeschäftigungsverbot es liefe hingegen dem Gesetzeszweck zuwider. Das Gericht führte aus, dass nach einem Zeitraum von drei Jahren die Gefahr eines Missbrauchs des Gestaltungsmittels der Befristung nicht mehr bestehe. Außerdem würde die Vertragsfreiheit der Arbeitsvertragsparteien und die damit verbundene Berufswahlfreiheit unverhältnismäßig beschränkt. Denn Arbeitnehmer hätten Nachteile beim Berufseinstieg, wenn eine Einstellung – aus Angst vor der Unwirksamkeit der Befristung – nur deswegen unterbliebe, weil bereits vor langer Zeit einmal ein Arbeitsverhältnis bestanden hatte. Es sei verfassungsrechtlich bedenklich, wenn sich das Vorbeschäftigungsverbot umkehren würde in ein Einstellungshindernis.

Anmerkung

Die Entscheidung ist sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber sehr erfreulich. Dies umso mehr, als mit ihr nicht gerechnet werden konnte. Das Vorbeschäftigungsverbot schien buchstäblich in Stein gemeißelt. Zwar gab es bei Inkrafttreten des Gesetzes vereinzelt Stimmen in der Literatur, die auf die Notwendigkeit einer zeitlichen Begrenzung hingewiesen haben. Aufgrund des klaren Wortlautes des Gesetzes konnte sich diese Auffassung jedoch nicht durchsetzen. In letzter Zeit erwies sich jedoch die bisherige strikte Auslegung des Vorbeschäftigungsverbot es als unverhältnismäßiges Einstellungshindernis, was auch Gegenstand von Berichterstattungen in den Medien war. So gab es einige Arbeitslose, die sich vergeblich im öffentlichen Dienst auf befristete Stellen beworben hatten. Aus Sorge, eine sachgrundlose Befristung sei nicht möglich, da die Bewerber in der Vergangenheit schon einmal für denselben Arbeitgeber tätig waren, unterblieb die Einstellung. Solche Bewerber sollten es in Zukunft einfacher haben. Außerdem müssen Arbeitgeber nicht mehr die Unwirksamkeit einer sachgrundlosen Befristung befürchten, weil sie möglicherweise eine Vorbeschäftigung vor langer Zeit „übersehen“ haben.

Jens Völksen

Wann geht dem Arbeitnehmer eine Kündigung zu?

Leitsatz

Leben Ehegatten in einer gemeinsamen Wohnung und sind sie deshalb nach der Verkehrsanschauung füreinander als Empfangsboten anzusehen, gelangt eine an einen der Ehegatten gerichtete Willenserklärung grundsätzlich auch dann in dessen Macht- und Zugriffsbereich, wenn sie dem anderen Ehegatten außerhalb der Wohnung übermittelt wird (BAG 09.06.2011 – 6 AZR 687/09).

Sachverhalt

Der Arbeitgeber, der einen Palettenhandel betreibt, kündigte am 31. Januar 2008 das mit der Assistentin der Geschäftsführung bestehende Arbeitsverhältnis fristgemäß zum 29. Februar 2008. Die Kündigung war die Folge eines Streites zwischen den Parteien, an dessen Ende die Arbeitnehmerin am 31. Januar 2008 ihren Arbeitsplatz verließ. Der Arbeitgeber, der einen Kleinbetrieb führt und daher nicht in den Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes fällt, entschied sich daher zur Kündigung noch am gleichen Tage. Da er an diesem Tage offenbar die Arbeitnehmerin nicht mehr erreichen konnte, beschloss er, die Kündigungserklärung deren Ehemann durch einen Mitarbeiter überbringen zu lassen. Dieser Mitarbeiter wusste um den Arbeitsplatz des Ehemannes, der in einem Baumarkt tätig war. Der Mitarbeiter begab sich daher zu diesem Baumarkt und übergab dem Ehemann an dessen Arbeitsplatz das Kündigungsschreiben, welches sich in einem Umschlag befand.

Die Arbeitnehmerin behauptete nun, ihr Ehemann habe ihr die Kündigungserklärung am 31. Januar 2008 nicht weitergeleitet, sie habe die Kündigungserklärung vielmehr erst am 01. Februar 2008 erhalten, so dass das Arbeitsverhältnis nicht vor dem 31. März 2008 beendet werden konnte. Der Arbeitgeber vertrat dagegen die Auffassung, dass der Ehemann der Arbeitnehmerin Empfangsbote sei, so dass die Kündigung sehr wohl noch Ende Januar 2008 der Arbeitnehmerin zugegangen sei. Die Arbeitnehmerin beantragte bei dem zuständigen

Arbeitsgericht die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis erst zum 31. März 2008 beendet worden sei. Während das Arbeitsgericht der Klage stattgab, wies das Landesarbeitsgericht Köln die Klage ab.

Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht wies die Revision der Klägerin zurück und bestätigte das Urteil des Landesarbeitsgerichts. Das Bundesarbeitsgericht stellte zunächst fest, dass das Kündigungsschreiben dem Ehemann der zu kündigenden Arbeitnehmerin am Nachmittag des 31. Januar 2008 zugegangen sei. Es habe sich um eine Zustellung „in verkehrsüblicher Weise“ gehandelt, da ein Mitarbeiter des Arbeitgebers die Kündigungserklärung dem Ehemann persönlich ausgehändigt habe. Die Einschaltung eines Boten sei für den Arbeitgeber dann wichtig, wenn „nur so ein bestimmter Kündigungstermin gewahrt werden (könne) oder der kündigende Arbeitgeber den Zugang der Kündigung und den Zeitpunkt des Zugangs“ nachweisen wolle. Sodann wies das Bundesarbeitsgericht die Rechtsmeinung der Arbeitnehmerin zurück, wonach ihr Ehemann weder ausdrücklich noch konkludent zum Empfang von Willenserklärungen, die an sie gerichtet waren, ermächtigt gewesen sei. Der Zugang bei dem Ehemann habe nicht den Zugang bei ihr bewirkt. Das Bundesarbeitsgericht verwies dagegen zunächst auf die bereits bestehende Rechtsprechung, wonach in einer gemeinsamen Wohnung lebende Ehegatten füreinander grundsätzlich als Empfangsboten angesehen würden.

Diese Verkehrsanschauung beruhe auf der Lebenserfahrung, dass in aller Regel davon auszugehen sei, dass die für einen Ehepartner bestimmte Erklärung durch Aushängung an den anderen so in dessen Macht- und Zugriffsbereich gelange, dass er von der Erklärung Kenntnis nehmen könne. Diesen Rechtsgrundsatz wandte das Bundesarbeitsgericht auch auf den Fall an, dass eine Kündigungserklärung dem Ehegatten nicht innerhalb, sondern außerhalb der ehelichen Wohnung übergeben werde. Die

Kündigungserklärung sei dann zwar nicht der Arbeitnehmerin in dem Moment zugegangen, in dem diese ihrem Ehemann ausgehändigt wurde, sondern erst dann, wenn unter gewöhnlichen Umständen und unter Berücksichtigung der Verkehrsauffassung davon ausgegangen werden könne, dass der Ehemann die Kündigungserklärung der Arbeitnehmerin aushändige. Im vorliegenden Fall sei, so das Bundesarbeitsgericht weiter, unter normalen Umständen davon auszugehen, dass der Ehemann nach Beendigung seiner Arbeit der Arbeitnehmerin das Kündigungsschreiben noch am selben Tage aushändige. Da ihr somit das Kündigungsschreiben am 31. Januar 2008 zugegangen sei, sei das Arbeitsverhältnis auch bereits zum 29. Februar 2008 fristgemäß beendet worden.

Anmerkung

Auch wenn in dem vorliegenden Fall den Arbeitgeber eine Niederlage finanziell nicht besonders hart getroffen hätte, da das Arbeitsverhältnis einen Monat später, nämlich zum 31. März 2008 beendet worden wäre, so kann doch der rechtzeitige Zugang einer Kündigungserklärung von ganz erheblicher finanzieller Bedeutung sein. Beabsichtigt der Arbeitgeber etwa am letzten Tag des 6. Monats des Bestehens des Arbeitsverhältnisses und damit unmittelbar vor Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes eine Kündigung auszusprechen, so muss diese Kündigung an eben diesem letzten Tag dem Arbeitnehmer zugehen – geht sie auch nur einen Tag später zu, gilt bereits das Kündigungsschutzgesetz und die Kündigung kann mangels Vorliegen eines Kündigungsgrundes unwirksam sein. Auch bei Bestehen einer Kündigungsfrist von sechs Monaten zum Halbjahres- oder Jahresende kommt dem Zugang der Kündigungserklärung eine wesentliche Bedeutung zu.

Noch frappierender sind oft bei Geschäftsführer- und Vorstandsdienstverträgen anzutreffende Regelungen, wonach der Dienstvertrag sich beispielsweise um weitere drei oder fünf Jahre verlängert, wenn er nicht binnen

einer Frist von sechs Monaten vor dem ersten Befristungsende von einer der Parteien gekündigt wird. Misslingt hier der rechtzeitige Zugang der Kündigungserklärung seitens des Arbeit- oder Dienstgebers, so kann sich das Vertragsverhältnis ungewollt um drei oder fünf Jahre verlängern und dann Kosten im sechs-, wenn nicht gar im siebenstelligen Bereich auslösen.

Gerade in den Fällen, in denen dem Tag des Zugangs der Kündigungserklärung eine wesentliche Bedeutung zukommt – dies sind insbesondere Kündigungen, die zum Monatsende ausgesprochen werden –, sollte alles für eine ordnungsgemäße Zustellung der Kündigungserklärung getan werden. Ideal ist die Ausstellung des Kündigungsschreibens durch hierfür zuständige Personen des Arbeitgebers, die dann im Beisein eines Boten das Original des Kündigungsschreibens in einen Briefumschlag stecken, den der Bote dann mitnimmt und dem zu kündigenden Arbeitnehmer entweder persönlich übergibt oder aber in dessen Hausbriefkasten einwirft. Sodann sollte sich der Bote über die Zustellung der Kündigungserklärung eine Notiz („Gedächtnisprotokoll“) anfertigen und gegebenenfalls sogar den Ort, an dem er die Zustellung bewirkt hat (beispielsweise also die Haustür oder den Briefkasten), fotografieren, um keine Zweifel daran zu lassen, dass der Bote letztlich den richtigen Ort für die Zustellung gewählt hat.

Gänzlich ungeeignet ist die Übermittlung einer Kündigungserklärung per Post, da sich dann der Nachweis des Zugangs nicht erbringen lässt. Der Arbeitnehmer kann schlicht behaupten, nie eine Kündigungserklärung erhalten zu haben. Es sind selbst Fälle bekannt geworden, in denen Arbeitnehmer behaupten, sie haben zwar einen Briefumschlag des Arbeitgebers erhalten, dieser sei aber leer gewesen. Um diesem Einwand begegnen zu können, empfiehlt sich die vorstehend dargestellte Vorgehensweise, nämlich das „Eintüten“ des Kündigungsschreibens im Beisein eines Zeugen. Nicht empfehlenswert ist auch

die Zusendung einer Kündigungserklärung per Einwurf-Einschreiben, da, sollte der Briefzusteller den zu kündigenden Arbeitnehmer nicht antreffen, nur eine Nachricht in den Briefkasten eingeworfen wird, wonach der Arbeitnehmer die Kündigung an einem bestimmten Ort abholen kann. Solange die Abholung nicht erfolgt, erfolgt auch keine Zustellung. Empfehlenswert ist dagegen das

Einwurf-Einschreiben, wonach der Briefzusteller eine Notiz über den Einwurf und den Zugang des Briefes anfertigt, die dann wiederum von dem Arbeitgeber abgerufen werden kann.

Dr. Christoph J. Müller



Kündigung wegen mehrjähriger Freiheitsstrafe

Leitsatz

Die Verurteilung zu einer mehrjährigen Freiheitsstrafe ist geeignet, die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses auch dann zu rechtfertigen, wenn die der strafgerichtlichen Verurteilung zugrunde liegende Tat keinen Bezug zum Arbeitsverhältnis hat.

Sachverhalt

Der Kläger war bereits seit 14 Jahren im Betrieb des Arbeitgebers als Industriemechaniker beschäftigt, als er im November 2006 in Untersuchungshaft genommen wurde. Nach fortbestehen der Inhaftierung wurde schließlich im Mai 2007 eine Freiheitsstrafe von 4 Jahren und 7 Monaten verhängt. Zudem wurde eine zuvor verhängte Bewährungsstrafe nachträglich in eine weitere Freiheitsstrafe von 1 Jahr und 10 Monaten umgewandelt. Der Kläger wurde nicht im offenen Vollzug untergebracht. Eine dahingehende Prüfung sollte erstmals im Dezember 2008 erfolgen. Vor diesem Hintergrund wurde die Stelle des Klägers im Betrieb dauerhaft wieder besetzt. Im Februar 2008 schließlich kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis. Das Landesarbeitsgericht hat der hiergegen erhobenen Kündigungsschutzklage stattgegeben. Hiergegen richtete sich die Revision des Arbeitgebers.

Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht (BAG, Urteil vom 24.03.2001, 2 AZR 790/09) hob die Entscheidung auf und erklärte die personenbedingte Kündigung für rechtswirksam. Es sei dem Arbeitgeber nicht zuzumuten, die Stelle dauerhaft freizuhalten bzw. lediglich mit einer Vertretungskraft zu besetzen. Denn es sei zu berücksichtigen, dass – anders als im Falle der krankheitsbedingten Kündigung – der straffällige Arbeitnehmer die Umstände des Fehlens selbst zu verantworten habe. Vor diesem Hintergrund seien dem Arbeitgeber keine größeren Anstrengungen und Belastungen zuzumuten. Jedenfalls dann, wenn eine Freiheitsstrafe von mehr als zwei Jahren verhängt worden sei, dürfe ein Arbeitsverhältnis personenbedingt gekündigt werden.

Anmerkung

Dem Urteil kann in jeder Hinsicht nur zugestimmt werden. Gleichwohl erweist sich der Ausgang dieser Entscheidung als weniger selbstverständlich als es den Anschein hat. Immerhin hatte das Berufungsgericht zuvor der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht dürfte den Fall unter einem anderen Blickwinkel beurteilt haben, nämlich unter dem Gesichtspunkt der Beschäftigungsprognose und der Zumutbarkeit. Daher kommt jedenfalls bei kürzeren Freiheitsstrafen eine Kündigung nicht ohne Weiteres in Betracht; jedenfalls dann nicht, wenn kein Bezug zur ausgeübten Tätigkeit besteht. Außerdem ist zu berücksichtigen, dass einem Inhaftierten kein Lohn unter dem Gesichtspunkt des Annahmeverzugs zu zahlen ist. Daher entstehen allenfalls mittelbare Kosten durch eine Umorganisation. Das Bundesarbeitsgericht hat aber gezeigt, dass im Falle einer Inhaftierung die Interessen des Arbeitnehmers am Erhalt des Arbeitsplatzes regelmäßig gegenüber dem Kündigungsinteresse des Arbeitgebers zurücktreten müssen. Dies gilt erst recht, wenn die Straftat auch einen Bezug zum Arbeitsplatz aufweist (z. B. Trunkenheitsfahrt eines Fernfahrers oder Betrug einer Buchhaltungskraft).

Jens Völksen

Inhaltsverzeichnis

- 2 Neues zum Thema Dienstkleidung am Arbeitsplatz
- 4 Sachgrundlose Befristung gemäß § 14 Abs. 2 TzBfG und vorherige Beschäftigung
- 5 Wann geht dem Arbeitnehmer eine Kündigung zu?
- 8 Kündigung wegen mehrjähriger Freiheitsstrafe

Dieser Newsletter wurde nach bestem Wissen und Gewissen, jedoch als generelle Leitlinie erstellt und kann nicht die Beratung im Einzelfall ersetzen. Eine Haftung kann daher nicht übernommen werden. Sollten Sie den Bezug dieses Newsletters nicht mehr wünschen, bitten wir um entsprechende Mitteilung per E-Mail an klang@goerg.de.

Unsere Standorte und Ansprechpartner

BERLIN

Klingelhöferstraße 5, D-10785 Berlin

– Dr. Axel Dahms, adahms@goerg.de / Tel +49 30 884503-122

ESSEN

Alfredstraße 220, D-45131 Essen

FRANKFURT/M.

Neue Mainzer Straße 69-75, D-60311 Frankfurt/M.

– Dr. Christian Pabst, cpabst@goerg.de / Tel +49 69 170000-140

– Dr. Lars Nevian, inevian@goerg.de / Tel +49 69 170000-210

KÖLN

Sachsenring 81, D-50677 Köln

– Dr. Ralf Hottgenroth, rhottgenroth@goerg.de / Tel +49 221 33660-504

– Dr. Thomas Bezani, tbezani@goerg.de / Tel +49 221 33660-544

– Dr. Christoph J. Müller, cmueller@goerg.de / Tel +49 221 33660-524

– Dr. Marcus Richter, mrichter@goerg.de / Tel +49 221 33660-534

MÜNCHEN

Prinzregentenstraße 22, D-80538 München