

Kurz kommentiert

Wirtschaftliche Vertretbarkeit einer Sozialplan-dotierung

Die Arbeitgeberin erbrachte Bodenverkehrsdienstleistungen an den Flughäfen in Berlin und Brandenburg. Sie war aus mehreren gesellschaftsrechtlichen Umstrukturierungen entstanden und ist Teil der W-Gruppe. Muttergesellschaft ist die GGB. Diese vergab die Dienstleistungen im Rahmen eines Unterauftragsverhältnisses an die Arbeitgeberin. Von Beginn an schrieb diese Verluste und musste kontinuierlich durch Finanzspritzen der Mutter- und anderer Konzerngesellschaften vor der Insolvenz bewahrt werden. Ein Beherrschungsvertrag oder ein Gewinnabführungsvertrag mit einer Konzerngesellschaft bestand nicht. Im September 2014 kündigte die GGB als einzige Auftraggeberin sämtliche noch vorhandenen Aufträge zum 31.3.2015. Die Arbeitgeberin teilte dem Betriebsrat daraufhin mit, es sei beabsichtigt, den Betrieb zum 31.3.2015 stillzulegen. Die gebildete Einigungsstelle beschloss durch Spruch einen Sozialplan über die Zahlung von Abfindungen mit einem Gesamtvolumen i. H. v. 750.000 Euro, nachdem die GGB eine entsprechende Finanzierungszusage gegeben hatte. Dies entsprach einer durchschnittlichen Abfindungshöhe von knapp 4.000 Euro bzw. 1,78 Bruttomonatsentgelten. Der Betriebsrat focht den Spruch der Einigungsstelle wegen Unterdotierung des Sozialplans an und reklamierte einen Haftungsdurchgriff auf die Muttergesellschaft und andere Gesellschaften des W-Konzerns. Er hatte damit in zwei Instanzen keinen Erfolg (LAG Berlin-Brandenburg, Beschl. v. 18.10.2018 – 21 TaBV 1372/17).

Bei der Bemessung des Gesamtbetrags der Sozialplanleistungen ist darauf zu achten, dass der Fortbestand des Unternehmens oder die nach der Durchführung der Betriebsänderung verbleibenden Arbeitsplätze nicht gefährdet werden. Die durch die Betriebsänderungen eintretenden wirtschaftlichen Nachteile müssen substantiell gemildert werden. Ist jedoch eine solche Milderung wirtschaftlich unvertretbar, muss die Einigungsstelle davon absehen.

Abzustellen ist auf die wirtschaftlichen Verhältnisse des sozialplanpflichtigen Unternehmens, nicht auf ein Konzernunternehmen. Diese Grundsätze gelten auch, wenn ein Unternehmen seinen einzigen Betrieb stilllegt. Im entschiedenen Fall war das Gericht der Überzeugung, dass das Sozialplanvolumen für eine substantielle Milde-

rung der den Beschäftigten durch die Betriebschließung entstandenen Nachteile zu gering bemessen war. Es lag sogar noch unterhalb des Rahmens für einen Insolvenzsozialplan, der immerhin ein Gesamtvolumen von 2,5 Bruttomonatsentgelten zulässt. Jedoch hätte die Arbeitgeberin den Sozialplan überhaupt nicht dotieren können, wenn sie nicht eine Finanzierungszusage der GGB erhalten hätte. Eine höhere Dotierung hätte zur Insolvenz geführt.

Das Gericht erkannte auch, dass die GGB oder Gesellschaften des W-Konzerns nicht für eine höhere Dotierung in Haftung genommen werden können. Denn die besonderen Voraussetzungen für einen Haftungsdurchgriff lagen nicht vor. Es gab weder einen (faktischen) Beherrschungsvertrag noch lag ein existenzvernichtender Eingriff der Muttergesellschaft vor. Allein die wirtschaftliche und finanzielle Verflechtung der Arbeitgeberin mit der GGB oder deren Abhängigkeit von Aufträgen der GGB führen nicht dazu, dass sich die Arbeitgeberin nicht auf ihre wirtschaftliche Leistungsunfähigkeit berufen darf.

Die Rechtsbeschwerde wurde wegen grundsätzlicher Bedeutung zugelassen. Sie ist beim BAG unter dem Az. 1 ABR 7/19 anhängig.

Einbehaltung von Kundengeldern rechtfertigt fristlose Kündigung

Ein Lkw-Fahrer bei einem freien Großhandel hatte die Aufgabe, Barzahlungen der Kunden für die ausgelieferten Bestellungen entgegenzunehmen und an die Arbeitgeberin abzuführen. Ab Januar 2013 war diese zahlungsunfähig, ab Februar 2013 zahlte sie keine Gehälter mehr aus. Der Kläger behielt daraufhin die auf seiner letzten Verkaufsfahrt eingenommenen Kundengelder ein, konkret den Betrag i. H. v. 3.726 Euro. Aus diesem Grunde kündigte die Insolvenzschuldnerin das Arbeitsverhältnis fristlos. In dem gegen die Kündigung angestregten Rechtsstreit klagte sie den einbehaltenen Betrag im Wege der Widerklage ein.

Das LAG Köln gab dem Arbeitgeber Recht (Urt. v. 6.12.2018 – 6 Sa 357/18, rk.). Der Kläger hatte sich nicht nur einer Unterschlagung, sondern auch einer verbotenen Eigenmacht schuldig gemacht und damit das notwendige Vertrauen in einer Weise zerstört, dass der Insolvenzschuldnerin eine weitere Beschäftigung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zumutbar war. Dass ver-

botene Eigenmacht untersagt ist, weiß jeder. Darauf muss der Arbeitgeber vor Ausspruch einer fristlosen Kündigung nicht hinweisen. Der Arbeitnehmer kann sich auch nicht mit einer Not-situation rechtfertigen. Gerade im Falle der Insolvenz sieht das Gesetz eine Reihe von Regelungen vor, wie die Zahlung von Insolvenzausfallgeld und die Gleichwohlgewährung von Arbeitslosengeld. Dagegen ist ein Selbsthilferecht der Beschäftigten nicht geregelt. Diese dürfen weder Maschinen demontieren noch das Lager räumen oder, wie hier geschehen, Kundengelder einbehalten.

Verletzung einer Nebenpflicht kann fristlose Kündigung rechtfertigen

Eine ausgebildete Krankenschwester war für ein Unternehmen, das Pflegedienstleistungen anbietet, seit April 2016 im ambulanten Pflegedienst eingesetzt. Im anwendbaren Tarifvertrag war Folgendes geregelt: „Die Mitarbeitenden dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Werden den Mitarbeitenden derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.“

Seit Februar 2018 war die Pflegekraft bei der Patientin I eingesetzt. Am 19.2.2018 fuhr sie mit Frau I zu einer Bank. Dort hob diese von ihrem Konto einen Geldbetrag i. H. v. 800 Euro ab und übergab ihn der Klägerin. Die Krankenschwester informierte ihren Arbeitgeber davon nicht. Sie behauptete, das Geld sei ihr darlehensweise übergeben worden, damit sie eine Einliegerwohnung im Hause der Patientin I renovieren könne, in die sie auf Bitten der Frau I einziehen sollte. Eine weitere Begründung war, dass sie das Geld für die ärztliche Behandlung ihres Ehemanns benötigte. Sowohl Tochter als auch Sohn der Patientin waren über den Vorfall irritiert und informierten am 26.2.2018 den Pflegedienstleiter. Ende März 2018 schloss die Klägerin mit dem Sohn der Patientin einen schriftlichen Darlehensvertrag ab, wonach das Darlehen nicht zu verzinsen ist und in monatlichen Raten i. H. v. 50 Euro zurückzuzahlen ist. Der Beklagte sprach nach Anhörung der Mitarbeitervertretung eine fristlose Kündigung aus. Die dagegen erhobene Kündigungsschutzklage hatte in beiden Instanzen keinen Erfolg (LAG Hamm, Urt. v. 20.12.2018 – 18 Sa 941/18, rk.).

Das Gericht sah einen wichtigen Kündigungsgrund an sich als gegeben an. Durch die Annahme einer Vergünstigung von der Patientin hatte die Klägerin gegen ihre vertragliche Nebenpflicht verstoßen. Die Hergabe eines zinslosen Darlehens stellt ohne Zweifel einen wirt-

schaftlichen Vorteil dar, da die Pflegekraft ein Darlehen zu den vereinbarten Konditionen am Markt nicht erhalten hätte. Der Bezug zu ihrer Tätigkeit war zweifelsohne hergestellt, denn die Klägerin kannte Frau I nur von ihrer Arbeit her. Indem sie die Vergünstigung gegenüber ihrem Arbeitgeber verheimlichte, verletzte sie auch die Anzeigepflicht.

Im Rahmen der Interessenabwägung kam der Klägerin zugute, dass es sich um einen einmaligen Vorfall handelte und sie gegenüber einem Kind unterhaltspflichtig ist. Dennoch überwogen die Gesichtspunkte, die gegen die Fortdauer des Arbeitsverhältnisses mit der Klägerin sprachen. Der Betrag i. H. v. 800 Euro geht weit über das hinaus, was als übliches Gelegenheitsgeschenk anzusehen ist. Bei den Angehörigen waren massive Irritationen eingetreten, sodass diese sich an die Pflegedienstleitung wandten. Es musste der Eindruck entstehen, dass sich die Klägerin auf Kosten einer Patientin bereichert hat. Einer vorherigen Abmahnung bedurfte es nicht. Die Mitarbeiterin konnte nicht damit rechnen, dass der Arbeitgeber die Vertragsverletzung billigt. Denn es handelt sich um eine schwere Pflichtverletzung, deren Billigung von vornherein ausgeschlossen war.

Bestimmtheit einer Änderungskündigung

Der Kläger war als Automatenmechaniker und später als Kassierer bei der Beklagten beschäftigt, die Automaten-, Sport- und Spielhallen betrieb. Er war zuletzt für die Abrechnung der in den Spielhallen aufgestellten Spielgeräte und das damit verbundene Bargeldmanagement zuständig und verdiente monatlich 2.761 Euro brutto. Ihm war ein Dienstwagen auch zur privaten Nutzung überlassen. In den Spielhallen selbst gab es sog. Servicemitarbeiter. In einigen Filialen waren diese zum sog. Technikbeauftragten qualifiziert. Sämtliche Servicemitarbeiter erhielten einheitlich den Mindestlohn i. H. v. 8,84 Euro brutto pro Stunde. Im August 2017 beschloss die Geschäftsführung, die Bereiche Kassierung, Technik und EDV zu schließen und an externe Dienstleister zu vergeben. Der externe Dienstleister bot dem Kläger die Fortführung seines Arbeitsverhältnisses allerdings zu etwas verschlechterten Konditionen an. Dieses Angebot lehnte er ab. Daraufhin sprach der Arbeitgeber eine Änderungskündigung aus, in der es u. a. hieß: „Gleichzeitig bieten wir Ihnen die Fortsetzung Ihres Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Kündigungsfrist zu geänderten Arbeitsbedingungen als Servicemitarbeiter an. Zugleich ändert sich aufgrund der geänderten Tätigkeit die Vergütung von einem fixen Bruttomonatslohn auf die betriebsübliche Vergütung von Servicemitarbeitern von 8,84 Euro brutto pro geleisteter Arbeitsstunde.“

Der Kläger nahm das Änderungsangebot unter dem Vorbehalt der gerichtlichen Nachprüfung an und rügte die Sozialwidrigkeit der Änderungskündigung. Er machte geltend, dass er überhaupt nicht wisse, was er als Servicemitarbeiter zu tun habe, sodass es schon an einem bestimmten, zumindest bestimmbar Angebot zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Bedingungen fehle.

Das LAG Düsseldorf (Urt. v. 28.11.2018 – 12 Sa 402/18) gab der Klage in diesem Punkt statt. Im Interesse der Rechtssicherheit müsse das Änderungsangebot zweifelsfrei klarstellen, zu welchen Vertragsbedingungen das Arbeitsverhältnis künftig fortbestehen soll. Zwar ist es nicht zu beanstanden, wenn eine Tätigkeit rahmenmäßig beschrieben wird. Allerdings hat der Kläger ausdrücklich gerügt, dass ihm nicht klar sei, was ein Servicemitarbeiter zu tun habe und die Beklagte hatte weiteren konkreten Sachvortrag dazu unterlassen. Es kam hinzu, dass es nach dem eigenen Vortrag der Beklagten zwei verschiedene Arten von Servicemitarbeitern gibt, nämlich auch solche, die als Technikbeauftragte eingesetzt werden.

Gegen die Entscheidung, die sich auch mit prozessualen Fragestellungen grundsätzlicher Art befasst, wurde Revision eingelegt, die unter dem Az. 2 AZR 26/19 beim BAG anhängig ist.

Verfall des Zeugnisanspruchs

Vor dem LAG Rheinland-Pfalz (Urt. v. 19.12.2018 – 7 Sa 208/18, rk.) stritten die Parteien über die Erteilung eines wohlwollenden qualifizierten Arbeitszeugnisses.

Das Arbeitsverhältnis unterlag dem TVöD. Dieser regelt in § 37 eine Ausschlussfrist, wonach Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden. Das Arbeitsverhältnis des Klägers wurde durch die Arbeitgeberin zum 31.12.2016 gekündigt. Die dagegen erhobene Kündigungsschutzklage wurde am 8.6.2017 rechtskräftig abschlägig verbeschieden. Mit Schriftsatz vom 20.12.2017 beantragte der Kläger die Erteilung eines wohlwollenden qualifizierten Arbeitszeugnisses. Die Arbeitgeberin berief sich auf den Verfall des Zeugnisanspruchs aufgrund der tariflichen Ausschlussfrist. Darin gab ihr das LAG Rheinland-Pfalz recht.

Der Zeugnisanspruch war mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 31.12.2016 entstanden und fällig. Wenn der Arbeitnehmer ein Kündigungsschutzverfahren führt, hat er ein Wahlrecht, von der Arbeitgeberin ein Endzeugnis oder ein Zwischenzeugnis zu verlangen. Wenn er dies

erst rund ein Jahr nach dem Beendigungstermin tut, ist der Anspruch nach der Ausschlussfrist verfallen. Zu den Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis gehört auch der Anspruch auf Erteilung eines qualifizierten Arbeitszeugnisses. Sinn und Zweck der Ausschlussklausel ist es, alsbald Klarheit über Ansprüche zu schaffen, die ihren Ursprung im Arbeitsverhältnis haben. Der Zeugnisanspruch ist auch nicht unabdingbar. Er kann zwar nicht im Voraus und für die Zukunft ausgeschlossen werden. Für die Zeit nach Beendigung des Arbeitsvertrags können die Vertragsparteien einen solchen Anspruch jedoch einschränken und zwar auch, was die zeitliche Geltendmachung anbetrifft. In der Erhebung einer Kündigungsschutzklage liegt nicht die schriftliche Geltendmachung eines Zeugnisanspruchs. Zwar wahrt die Kündigungsschutzklage eine einstufige Ausschlussfrist für alle aus dem Fortbestand des Arbeitsverhältnisses resultierenden Ansprüche, wie insbesondere Vergütungsansprüche wegen Annahmeverzugs. Der Anspruch auf Erteilung eines qualifizierten Zeugnisses knüpft jedoch nicht an den Erfolg der Kündigungsschutzklage an, sondern setzt gerade das Gegenteil voraus. Will der Arbeitnehmer den Verfall eines solchen Anspruchs verhindern, reicht die Erhebung einer Kündigungsschutzklage nicht aus.

BEARBEITET UND ZUSAMMENGESTELLT VON



© Fotostudio Feliksa Francer

Dr. Claudia Rid
Rechtsanwältin und
Fachanwältin für Arbeitsrecht,
CMS Hasche Sigle, München