

DIE LETZTE SEITE

Diese Entscheidungen müssen Sie kennen

von RA Christian Stake, FA Arbeitsrecht, Werne

| Auf der letzten Seite von AA Arbeitsrecht aktiv lesen Sie die Kernaussagen weiterer wichtiger Entscheidungen aus der BAG- und LAG-Rechtsprechung, diesmal u. a. zum Kündigungsrecht und zur Ausbildungsvergütung. |

■ Rechtsprechungsübersicht

Kündigungsrecht – LAG Hamm 24.7.19, 4 Sa 143/19, Abruf-Nr. 212713

Hört der ArbG den Betriebsrat zu einer beabsichtigten außerordentlichen Kündigung an, muss er diesem nach § 102 Abs. 1 BetrVG einen zugunsten des zu kündigenden Arbeitnehmers bestehenden Sonderkündigungsschutz mitteilen. So entschied es das LAG Hamm. Will sich der ArbG darauf berufen, dass er irrtümlich davon ausgegangen sei, dass kein Sonderkündigungsschutz besteht, trägt er dafür die Darlegungs- und Beweislast. Weitergehend müssen dem Betriebsrat auch die tatsächlichen Grundlagen für die Einhaltung der Frist des § 626 Abs. 2 BGB mitgeteilt werden.

Kündigungsrecht – LAG Mecklenburg-Vorpommern 29.10.19, 5 Sa 72/19, Abruf-Nr. 213135

Eine Änderungskündigung im Sinne des § 2 S. 1 KSchG setzt voraus, dass der ArbG den Willen zu erkennen gibt, sich von dem ArbN endgültig zu trennen, sollte dieser den vorgeschlagenen Vertragsänderungen nicht zustimmen. Teilkündigungen, mit denen der Kündigende einzelne Vertragsbedingungen gegen den Willen der anderen Vertragspartei einseitig ändern will, sind grundsätzlich unzulässig. Sie stellen einen unzulässigen Eingriff in das ausgehandelte Äquivalenz- und Ordnungsgefüge des Vertrags dar. Diese Klarstellung traf das LAG Mecklenburg-Vorpommern.

Arbeitszeit – LAG Rheinland-Pfalz 24.9.19, 6 Sa 55/19, Abruf-Nr. 213397

§ 11 Abs. 3 S. 2 ArbZG ist nach einer Entscheidung des LAG Rheinland-Pfalz dahingehend auszulegen, dass der Ersatzruhetag, der nach der Vorschrift ArbN zu gewähren ist, die an einem auf einen Werktag fallenden Feiertag beschäftigt werden, an einem Werktag im Zeitraum von 0.00 Uhr bis 24.00 Uhr liegen muss.

Arbeitsunfähigkeit – LAG Baden-Württemberg 8.5.19, 10 Sa 52/18, Abruf-Nr. 213272

Das LAG Baden-Württemberg hat darauf hingewiesen, dass der ArbN nach § 5 EFZG auch eine fortdauernde Arbeitsunfähigkeit gegenüber seinem ArbG anzeigen muss. Verstößt er im Falle einer fortdauernden Erkrankung hiergegen, wiegt dies jedoch im Regelfall weniger schwer als eine fehlende oder verspätet erfolgte Anzeige bei der erstmaligen Erkrankung. Im Falle einer verhaltensbedingten Kündigung ist dies bei der im Rahmen von § 1 Abs. 2 KSchG durchzuführenden Interessenabwägung zu berücksichtigen.

Ausbildungsvergütung – LAG Mecklenburg-Vorpommern 29.10.19, 5 Sa 67/19, Abruf-Nr. 213133

Auszubildende haben nach § 17 Abs. 1 S. 1 BBiG Anspruch auf eine angemessene Vergütung. Das LAG Mecklenburg-Vorpommern hält eine Ausbildungsvergütung regelmäßig nicht mehr für angemessen, wenn sie die in einem einschlägigen Tarifvertrag enthaltenen Vergütungen um mehr als 20 Prozent unterschreitet. Wurde eine zu geringe, weil nicht mehr angemessene, Vergütung vereinbart, ist diese Vereinbarung nichtig (§ 25 BBiG). Die vertragliche Vergütungsregelung ist nicht auf den niedrigsten, eben noch zulässigen Betrag anzupassen.

Prozessrecht – LAG Baden-Württemberg 27.11.19, 1 SHa 42/19, Abruf-Nr. 213271

§ 49 Abs. 2 ArbGG ist auch und gerade auf die Fallgestaltung anwendbar, dass sämtliche Richter/innen eines Gerichts wegen Befangenheit Selbstablehnungsanzeigen erstatten. Sind diese begründet, so muss das LAG nach § 36 Abs. 1 Nr. 1 ZPO ein anderes Arbeitsgericht als zuständiges Gericht bestimmen.