

Kündigung & Co. – wie Arbeitnehmer und -geber Fehlritte vermeiden

Von Rechtsanwalt Andreas Berger,
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Ob nun die betriebsbedingte Kündigung oder das Zurückfordern des bereits ausgezahlten Weihnachtsgeldes: Arbeitgeber und Arbeitnehmer kennen aufgrund der unzähligen arbeitsrechtlichen Regelungen ihre Rechte und Pflichten nicht. Selbst wenn im Arbeitsvertrag alles geregelt scheint, ist die Rechtslage oft ungeklärt. Folgende Beispiele aus der Rechtsprechung verdeutlichen die Notwendigkeit, jeden Schritt sorgfältig zu planen.

- Pflicht zum Abbau von Leiharbeitern vor Entlassung eigener Arbeitnehmer

Die betriebsbedingte Kündigung eines Arbeitnehmers ist unwirksam, wenn Leiharbeiter auf vergleichbaren Arbeitsplätzen weiterhin eingesetzt werden. Der Arbeitgeber ist verpflicht-

et, zunächst die in der Abteilung des Arbeitnehmers durchgeführte Leiharbeit abzubauen und dem eigenen Arbeitnehmer die so freiwerdende Tätigkeit anzubieten. Eine Kündigung stellt das letzte Mittel des Arbeitgebers dar. Ist der Abbau von stetiger Leiharbeit möglich, wäre eine Kündigung rechtsunwirksam (LAG Hamm, Urt.v. 5. 3. 2007).

- Keine Rückzahlung von Weihnachtsgeld trotz Regelung im Arbeitsvertrag

Ist im Arbeitsvertrag geregelt, dass der Arbeitnehmer den Anspruch auf Weihnachtsgeld verliert, wenn er in den ersten drei Monaten des neuen Jahres aus dem Unternehmen ausscheidet, so ist diese Klausel unwirksam. Eine solche Vereinbarung würde den Arbeitnehmer im Falle einer betriebsbedingten Kündigung unangemessen benachteiligen. Bei einer betriebsbedingten Kündigung hat der Arbeitnehmer keine Möglichkeit auf die

Entscheidung des Arbeitgebers einzuwirken. Dem Arbeitnehmer darf daher kein Nachteil erwachsen (LAG Rheinland-Pfalz, Urt. v. 13. 7. 2007). Die Kündigungsgründe liegen dann außerhalb des Verhaltens oder der Person des Arbeitnehmers. Er darf das ausgezahlte Weihnachtsgeld behalten.

- Fahrerkarte für LKW hat Arbeitnehmer selbst zu finanzieren

Die europäische Verordnung (EG) Nr. 561/2006 sieht vor, dass ab dem 01. 5. 2006 für neu zugelassene Lkw ab 3,5 t zulässigen Gesamtgewichts statt der alten Fahrtenstreifen digitale Tachographen vorgeschrieben sind. Zur Bedienung dieser Geräte benötigt jeder Kraftfahrer eine sogenannte Fahrerkarte. Auf der Karte befindet sich ein Computerchip, der sämtliche relevanten Daten erfasst.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sämtliche Kosten im Zusammenhang mit der Ausstellung der Fahrerkarte selbst zu tragen. Die Gebühr in Höhe

von fast 40 Euro sowie die Kosten in Höhe von ca. 20 Euro für eine Meldebescheinigung und das Anfertigen von Lichtbildern kann er nicht vom Arbeitgeber ersetzt verlangen. Das Bundesarbeitsgericht führte zur Begründung aus, der Kraftfahrer habe ein eigenes Interesse an der Verwendung der Fahrkarte, sie werde für ihn persönlich aus-



Rechtsanwalt Andreas Berger, Autor dieses Beitrags

gestellt und ermögliche auch nur ihm das Führen von Lkw, letztlich sei die Nutzung der Fahrerkarte auch wegen der fünfjährigen Gültigkeitsdauer nicht auf das bestehende Arbeitsverhältnis beschränkt (BAG, Urt. v. 16. 10. 2007).

- Schwarzarbeiter über den Arbeitgeber unfallversichert

Auch Schwarzarbeiter haben unter Umständen Anspruch auf Leistungen der Unfallversicherung des Arbeitgebers, wenn sie während einer eigentlich versicherungspflichtigen Beschäftigung einen Unfall erleiden. Das Landessozialgericht Hessen entschied, dass einzig die Arbeitnehmereigenschaft dafür ausschlaggebend ist, ob ein Arbeitsunfall anerkannt wird (LSG Hessen, Beschl. v. 27. 9. 2007). Ein Schwarzarbeiter aus dem Kosovo, welcher mit einem Touristenvisum nach Deutschland einreiste und hier wohnte, erlitt auf einer Baustelle einen schweren Unfall. Eine Kralle hatte sich von einem Kran gelöst und ihn am

Kopf getroffen. Die für den Arbeitgeber zuständige Berufsgenossenschaft hat die Kostenübernahme der Rehabilitation abgelehnt, musste aber dann die vollen Kosten zunächst übernehmen. Das Landessozialgericht Hessen begründete die Entscheidung damit, dass es eben nicht darauf ankomme, ob der Arbeitgeber eine Anmeldung zur Unfallversicherung tatsächlich durchgeführt habe. Versicherungsschutz bestehe jedenfalls dann, wenn das Unfallopfer wie ein Arbeitnehmer für den Arbeitgeber gearbeitet habe.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollten daher jeden Schritt langfristig vorbereiten und nicht blind auf die Rechtmäßigkeit der getroffenen Vereinbarungen vertrauen. Die auf den ersten Blick bestehenden Rechte sollten vor ihrer Geltendmachung gewissenhaft geprüft werden. Nur so können unnötige Beschädigungen des Vertrauensverhältnisses und kostspielige Prozesse vermieden werden.