

Aus einer Studie der Wirtschaftskanzlei Heisse Kursawe Eversheds, die 512 Kündigungsschutzverfahren auswertete, ergibt sich u. a., dass 70 % aller Arbeitsverhältnisse aus betriebsbedingten Gründen enden. Das verwundert nicht weiter, sind die Anforderungen an verhaltensbedingte oder personenbedingte Kündigungen häufig sehr schwer zu erfüllen. Lediglich in 10 % der Fälle hat der Betriebsrat einen Widerspruch ausgesprochen. Ein Großteil der Verfahren dauert im Schnitt zwei bis drei Monate, wobei knapp 70 % durch gerichtlichen Vergleich enden. In zwei Drittel aller Fälle wird im Vergleich eine Abfindung vereinbart. Bei außergerichtlichen Vergleichen wird lediglich in einem Drittel der Fälle eine Abfindung vereinbart. Ein Phänomen konnte die Studie zwar aufdecken, aber nicht erklären: arbeitgeberseitige Kündigungen werden in den seltensten Fällen an einem Dienstag ausgesprochen!



Armin Fladung,
Ressortleiter
Arbeitsrecht

Entscheidungen

Amtliche Leitsätze

ArbG Berlin: Stress –

Erschütterung des Beweiswerts einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

I. Der sogenannte „Beweiswert“ einer formell ordnungsgemäß ausgestellten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (s. dazu etwa schon BAG 11.8.1976 – 5 AZR 422/75 – AP § 3 LohnFG Nr. 2 [I.]) wird nicht durch die schlichte Annahme des Arbeitgebers „erschüttert“, der ausstellende Arzt habe seine Einschätzung „lediglich auf Grundlage der subjektiven Schilderung der Krankheits-symptome“ der Patientin gewonnen.

II. Es stellt auch kein Anzeichen dafür dar, eine Erkrankung sei lediglich vorgespiegelt, wenn der Arbeitnehmer vor dem bescheinigten Eintritt von Arbeitsunfähigkeit nach Unstimmigkeiten mit dem Arbeitgeber den Ausspruch einer Kündigung zu erwarten hatte. Im Gegenteil: So sehr nach gesicherten Erkenntnissen sozial-epidemiologischer Studien eine Atmosphäre des Vertrauens und der Unterstützung zu den wichtigsten Quellen gesundheitlicher Ressourcen von Menschen auch in der Arbeitswelt zählen (s. statt aller: Bernhard Badura/Eckhard Münch/Wolfgang Ritter, Partnerschaftliche Unternehmenskultur und betriebliche Gesundheitspolitik – Fehlzeiten durch Motivationsverlust? Bertelsmann, 1997, S. 12–13), so sehr belasten insbesondere zwischenmenschliche Konflikte und Stress am Arbeitsplatz die inneren Kraftreserven von Menschen zur Aufrechterhaltung ihrer Gesundheit.

III. Es kann gleichfalls nicht als „Erschütterung“ besagten Beweiswertes anzusehen, wenn der Arbeitgeber und seine Sachwalter im Rechtsstreit bekunden, von einer Erkrankung des Betroffenen sei am Tage zuvor nichts zu erkennen gewesen: Solange nicht festgestellt ist, dass die Begegnung der Beteiligten am Vortag der Erkundung der gesundheitlichen Verhältnisse des Betroffenen gedient habe und die bewussten Akteure über die nötige medizinische Sachkunde verfü-

gen, sind deren Eindrücke von der gesundheitlichen Verfassung der Zielperson beweisrechtlich unerheblich.

ArbG Berlin, Urteil vom 14.2.2014 – 28 Ca 18429/13

Volltext: [BB-ONLINE BBL2014-1779-1](#)

unter [www.betriebs-berater.de](#)

ArbG Berlin: Arbeitsunfähigkeit als Urlaubstag anrechnen

I. Bittet der arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer seinen Vorgesetzten auf dem Weg zum Arzt telefonisch, ihm den Tag „als Urlaubstag“ anzurechnen, so kann der Arbeitgeber dieses Anerbieten nicht mit der Begründung als Vertragsverletzung abmahnen, der Betroffene habe damit nicht die betriebsübliche Prozedur zur Arbeitsbefreiung zwecks Erholungsurlaubs gewahrt. Eine gleichwohl zur Personalakte genommene Abmahnung ist daher auf Antrag der Zielperson daraus zu entfernen.

II. Verbindet der Arbeitgeber die besagte Abmahnung mit dem Vorwurf, der Betroffene habe am Vorabend seines erkrankungsbedingten Ausfalls keine ordnungsgemäße Übergabe des Arbeitsplatzes an seinen Urlaubsvertreter bewirkt und seinen Arbeitsplatz überdies ungeordnet („blankes Chaos“) hinterlassen, so ist die Abmahnung auch deshalb antragsgemäß aus der Personalakte zu entfernen.

ArbG Berlin, Urteil vom 7.2.2014 – 28 Ca 17793/13

Volltext: [BB-ONLINE BBL2014-1779-2](#)

unter [www.betriebs-berater.de](#)

Nicht amtliche Leitsätze

BAG: Insolvenz – persönliche Haftung von Organmitgliedern für nicht zur Auszahlung gekommene Abfindungen

1. Für eine sogenannte Sachwalterhaftung von Organmitgliedern nach § 311 Abs. 3 BGB genügt das eigenwirtschaftliche Interesse am Erhalt einer Vorstands- oder Geschäftsführerposition nicht.

2. Jenseits der anerkannten Fallgruppen für eine ausnahmsweise Beweiserleichterung bleibt es bei

den bisherigen Grundsätzen für die Darlegungslast einer Insolvenzverschleppung, also für die Darlegung einer Zahlungsunfähigkeit oder einer Überschuldung ohne Insolvenzantragstellung.

BAG, Urteil vom 20.3.2014 – 8 AZR 45/13

Volltext: [BB-ONLINE BBL2014-1779-3](#)

unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Insolvenz – Zurückbehaltungsrecht bei Masseverbindlichkeit

1. Altmasseverbindlichkeiten können kein Zurückbehaltungsrecht gemäß § 273 Abs. 1 BGB begründen.

2. Der Insolvenzverwalter nimmt die Gegenleistung des Arbeitnehmers i. S. v. § 209 Abs. 1 Nr. 2 i. V. m. § 209 Abs. 2 Nr. 3 InsO „in Anspruch“, wenn er den Arbeitnehmer zur Arbeit heranzieht.

3. Für die Entstehung von Neumasseverbindlichkeiten i. S. v. § 209 Abs. 2 Nr. 3 InsO reicht es nicht aus, dass der Insolvenzverwalter den Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung auffordert. Grundsätzlich muss die Gegenleistung der Masse auch tatsächlich zugutekommen. Dies ist nicht der Fall, wenn der Arbeitnehmer der Aufforderung unter Berufung auf ein Zurückbehaltungsrecht nicht nachkommt.

4. Eine Nachtragsverteilung kann auch für bekannte Gegenstände aus der Zeit vor der Verfahrenseinstellung wirksam angeordnet werden. § 211 Abs. 3 Satz 1 InsO beschränkt die Anordnung der Nachtragsverteilung nicht auf Gegenstände, die erst nach Einstellung des Verfahrens ermittelt werden, sondern verweist auf sämtliche Fälle des § 203 Abs. 1 InsO.

5. Wird das Insolvenzverfahren gemäß § 211 Abs. 1 InsO eingestellt, nachdem Nachtragsverteilung gemäß § 203 InsO angeordnet worden ist, besteht der Insolvenzbeschluss im Umfang der angeordneten Nachtragsverteilung fort. Der Insolvenzverwalter bleibt insoweit prozessführungsbefugt.

BAG, Urteil vom 8.5.2014 – 6 AZR 246/12

Volltext: [BB-ONLINE BBL2014-1779-4](#)

unter [www.betriebs-berater.de](#)