

Das LAG Berlin-Brandenburg hat laut PM 42/21 vom 21.10.2021 zu einem tragischen Sachverhalt – m. E. nach zutreffend – entschieden (Beschluss vom 6.10.2021 – 11 Ta 1120/21), dass das Kündigungsschutzverfahren betreffend eine Mitarbeiterin in der Behindertenhilfe fortzuführen ist. Die Mitarbeiterin steht im Verdacht, vier Tötungsdelikte begangen zu haben. Arbeitgeberin ist eine Einrichtung, die Teilhabeleistungen für Kinder, Jugendliche und Erwachsene mit Behinderungen anbietet. Diese hat das Arbeitsverhältnis der Mitarbeiterin fristlos gekündigt. Gegen diese Kündigung wendet sich die Mitarbeiterin mit ihrer beim Arbeitsgericht Potsdam anhängigen Kündigungsschutzklage. Das Arbeitsgericht Potsdam hat das Kündigungsschutzverfahren im Hinblick auf das laufende Strafverfahren und eine im Strafverfahren veranlasste Begutachtung der Mitarbeiterin zur Feststellung der Schuldfähigkeit ausgesetzt. Gegen diese Entscheidung hat die Arbeitgeberin das Rechtsmittel der sofortigen Beschwerde beim LAG Berlin-Brandenburg eingelegt. Das LAG hat den Beschluss zur Aussetzung des Verfahrens aufgehoben. Ein Aussetzungsgrund sei nach dem LAG nur gegeben, wenn die strafrechtlichen Ermittlungen maßgeblich für die Entscheidung des Arbeitsgerichts seien. Dies könne hier für die Frage der Schuldfähigkeit der Mitarbeiterin nicht festgestellt werden, da es für die hier neben einer verhaltensbedingten Kündigung zusätzlich ausgesprochene personenbedingte Kündigung nicht auf die Schuldfähigkeit ankomme. Bei einem Tötungsdelikt, wie dem hier vorgeworfenen, fehle der Mitarbeiterin im Sinne eines personenbedingten Kündigungsgrundes die Eignung für die Tätigkeit auch bei fehlender Schuldfähigkeit. Eine weitere Zusammenarbeit mit der Mitarbeiterin sei weder der Arbeitgeberin noch den weiteren Beschäftigten zumutbar. Insbesondere komme es für die Entscheidung des Arbeitsgerichts nicht auf das strafrechtliche Urteil, sondern den Verstoß gegen arbeitsvertragliche Pflichten und einen damit gegebenenfalls verbundenen Vertrauensbruch an.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Redakteur Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Beschäftigungsanspruch – unternehmerische Entscheidung – Wegfall der Beschäftigung infolge Umorganisation – Missbrauchskontrolle

1. Ein auf Beschäftigung gerichteter Klageantrag genügt den Anforderungen von § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO, wenn sich durch dessen Auslegung – ggf. unter Heranziehung des sonstigen Vorbringens der klagenden Partei – das Berufsbild der begehrten Beschäftigung oder die zuzuweisende Tätigkeit hinreichend bestimmt feststellen lässt (Rn. 24).
2. Klageanträge sind nach §§ 133, 157 BGB so auszulegen, dass im Zweifel gewollt ist, was nach den Maßstäben der Rechtsordnung vernünftig ist und der richtig verstandenen Interessenlage entspricht. Dabei sind die von der klagenden Partei vorgenommenen Begrenzungen des Klagebegehrens zu beachten, die sich ua. aus einer Zusammenschau von Haupt- und Hilfsantrag und dem Prozessverlauf ergeben können (Rn. 29).
3. Das Gericht hat nach § 139 Abs. 1 Satz 2 ZPO darauf hinzuwirken, dass die Parteien Anträge stellen, die eine Übereinstimmung zwischen dem prozessualen Antrag und dem materiellen Prozessziel herstellen. Die richterliche Hinweispflicht lässt es nicht zu, Anträge anzuregen, die einem neuen Prozessziel dienen oder zu einer Erweiterung der Klage führen (Rn. 32).
4. Der allgemeine Beschäftigungsanspruch des Arbeitnehmers gemäß §§ 611a, 613 iVm. § 242 BGB setzt neben einer arbeitsvertraglichen Verbindung der Parteien voraus, dass das Interesse des Arbeitnehmers an seiner Beschäftigung das des Arbeitgebers an seiner Nichtbeschäftigung überwiegt (Rn. 44). Der Anspruch kann ausgeschlossen sein, wenn eine Beschäftigung des Arbeitnehmers, zB wegen Auftragsmangels oder

einer Umorganisation, die auf einer unternehmerischen Entscheidung beruht, nicht (mehr) möglich ist (Rn. 45 ff.).

5. Ein Arbeitgeber verhält sich nicht pflichtwidrig, wenn er an einer rechtmäßigen unternehmerischen Entscheidung festhält, deren Umsetzung zur Unmöglichkeit einer vertragsgemäßen Beschäftigung des Arbeitnehmers führt. In diesem Fall kommt ein Schadensersatzanspruch des Arbeitnehmers nach § 275 Abs. 4 iVm. § 280 Abs. 1 und Abs. 3, § 283 BGB wegen unterlassener Beschäftigung nicht in Betracht (Rn. 62).

BAG, Urteil vom 15.6.2021 – 9 AZR 217/20
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2021-2611-1**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Ordentliche krankheitsbedingte Kündigung – erhebliche Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen – Berücksichtigung von Sondervergütungen als kündigungsrelevante wirtschaftliche Belastung

1. Als kündigungsrelevante wirtschaftliche Belastung des Arbeitgebers aufgrund zu erwartender Arbeitsunfähigkeitszeiten des Arbeitnehmers sind vor allem gemäß § 12 EFZG unabdingbare Entgeltfortzahlungskosten nach §§ 3, 4 EFZG zu berücksichtigen. Unter diese Vorschriften fallen auch „arbeitsleistungsbezogene“ Sondervergütungen mit reinem Entgeltcharakter (Rn. 18).

2. Leistungen, mit denen ausschließlich die erbrachte und/oder eine künftig erwartete Betriebstreue und nicht auch eine bestimmte Arbeitsleistung honoriert werden soll, gehen kündigungsrechtlich nicht zulasten des Arbeitnehmers. Der mit diesen Leistungen vom Arbeitgeber verfolgte Zweck wird durch die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht gestört. Der hierfür notwendige Bestand des Arbeitsverhältnisses bleibt

von dem krankheitsbedingten Ausfall unberührt, der Arbeitgeber erhält gleichwohl die volle von ihm angestrebte Gegenleistung (Rn. 20).

3. Leistungen, die der Arbeitgeber zusätzlich zum laufenden Arbeitsentgelt erbringt (Sondervergütungen, § 4a EFZG), stellen selbst dann keine kündigungsrelevante wirtschaftliche Belastung dar, wenn sie nicht allein für den Bestand des Arbeitsverhältnisses, sondern auch für eine Arbeitsleistung im Bezugszeitraum gezahlt werden. Zwar führt die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers insofern zu einer teilweisen Störung des Austauschverhältnisses. Doch ist diesbezüglich durch die Möglichkeit von Kürzungsvereinbarungen gemäß § 4a EFZG eine abschließende Risikozuweisung erfolgt (Rn. 21).

BAG, Urteil vom 22.7.2021 – 2 AZR 125/21
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2021-2611-2**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Berücksichtigung von Umkleide- und innerbetrieblichen Wegezeiten als vergütungspflichtige Arbeitszeit

Der Begriff der „geleisteten Arbeit“ in der Entgeltregelung des § 12.1.1 MTV-VW legt nahe, dass dieser eingeschränkt bezogen auf die konkrete Tätigkeit des jeweiligen Arbeitnehmers zu verstehen ist. Haben die Tarifvertragsparteien – wie in § 28.2 MTV-VW für den Fall des Waschens – zudem einen Vergütungsanspruch für nur eine konkret benannte Zusammenhangstätigkeit normiert, kommt darin in der Gesamtschau zum Ausdruck, dass keine Entgeltansprüche für andere Zusammenhangstätigkeiten bestehen sollen (Rn. 22, 25).

BAG, Urteil vom 21.7.2021 – 5 AZR 572/20
(Orientierungssatz)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2021-2611-3**
unter www.betriebs-berater.de