

Ordnungsgemäße Arbeitszeiterfassung und redliches Verhalten oder fristlose Kündigung: Ein Arbeitgeber kündigte einer Mitarbeiterin fristlos i. S. d. § 626 Abs. 1 BGB. Sie trank im gegenüberliegenden Café zumindest zehn Minuten lang Kaffee, ohne sich dafür aus dem Zeiterfassungssystem auszuloggen. Die fristlose Kündigung erfolgte zu Recht, so das LAG Hamm (Urteil vom 27.1.2023 – 13 Sa 1007/22). Besonders erwähnenswert ist, dass der schwerwiegende Vertrauensverlust nach dem LAG auch ohne vorherige Abmahnung als milderes Mittel eine fristlose Kündigung rechtfertigt. Für das Gericht war das beharrliche Leugnen der Pflichtverletzung durch die Mitarbeiterin gegenüber dem Arbeitgeber von besonderer Bedeutung. Die schwerbehinderte Arbeitnehmerin war über acht Jahre als Raumpflegerin beschäftigt. Der Arbeitgeber kündigte der Arbeitnehmerin fristlos, nachdem er sie dabei beobachtete hatte, wie sie sich für mindestens zehn Minuten mit einer weiteren Person zum Kaffeetrinken im gegenüberliegenden Café traf. Vom Arbeitgeber damit konfrontiert, leugnete die Arbeitnehmerin den Café-Besuch. Sie führte aus, im Keller gewesen zu sein und den Betrieb nicht verlassen zu haben. Erst nachdem der Arbeitgeber ankündigte, ihr Beweisfotos auf seinem Mobiltelefon zu zeigen, räumte sie ein, sich zur Kaffeepause pflichtwidrig weder aus- noch wieder eingeloggt zu haben. In der Begründung seiner Entscheidung wies das Gericht darauf hin, dass der vorsätzliche Verstoß eines Arbeitnehmers gegen seine Verpflichtung, die abgeleistete, vom Arbeitgeber nur schwer zu kontrollierende Arbeitszeit korrekt zu dokumentieren, an sich ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung darstellen könne. Dies gelte für den vorsätzlichen Missbrauch einer Stempeluhr ebenso wie für das wissentliche und vorsätzlich falsche Ausstellen entsprechender Formulare. Der mit der Pflichtverletzung verbundene schwere Vertrauensbruch wiege hier besonders schwer. Ein solcher lag aus Sicht des LAG Hamm irreparabel vor, insbesondere weil die Arbeitnehmerin den Café-Besuch im Personalgespräch mit dem Arbeitgeber so beharrlich geleugnet hatte und damit auch in ihrem „Nachtatverhalten“ ein Bedauern oder eine Einsicht nicht gezeigt habe. Eine Abmahnung sei aufgrund der Schwere der Pflichtverletzung entbehrlich.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Tarifliche Zuschläge für Nachtarbeit – unterschiedliche Höhe bei regelmäßiger und unregelmäßiger Nachtarbeit – Gleichheitssatz – Sachgrund

1. Setzen Tarifvertragsparteien Normen, so üben sie keine delegierte Staatsgewalt aus, sondern nehmen privatautonom ihre Grundrechte aus Art. 9 Abs. 3 GG wahr. Ihnen kommt dabei ein weiter Gestaltungs-, Beurteilungs- und Ermessensspielraum sowie eine Einschätzungsprärogative zu. Allerdings bildet der allgemeine Gleichheitssatz (Art. 3 Abs. 1 GG) als fundamentale Gerechtigkeitsnorm eine ungeschriebene Grenze der Tarifautonomie (Rn. 18 ff.).

2. Dies gilt grundsätzlich auch für Regelungen in einem Tarifvertrag, die die durch Nachtarbeit entstehenden Belastungen ausgleichen sollen. Solche tariflichen Ausgleichsregelungen vermögen allerdings den gesetzlichen Anspruch nach § 6 Abs. 5 ArbZG nur dann zu verdrängen, wenn sie dem Zweck der Norm genügen und die gesundheitlichen Belastungen, die durch Nachtarbeit entstehen, hinreichend kompensieren. Bei der näheren Ausgestaltung angemessener Kompensationsregelungen sind die Tarifvertragsparteien hingegen freier als der unmittelbar an § 6 Abs. 5 ArbZG gebundene Arbeitgeber (Rn. 22 ff.).

3. Ob die Belastungen der Nachtarbeit durch die Regelungen in einem Tarifvertrag hinreichend kompensiert werden und der gesetzliche Ausgleichsanspruch nach § 6 Abs. 5 ArbZG somit verdrängt wird, ist nicht im Weg einer Gesamtbetrachtung des persönlichen Geltungsbereichs des Tarifvertrags zu prüfen, sondern anhand der

jeweils betroffenen Arbeitnehmergruppe sowie der konkreten Arbeitssituation. Dabei kommt es nicht darauf an, ob andere Arbeitnehmer einen höheren Ausgleich bekommen (Rn. 29 ff.).

4. Erhalten Arbeitnehmer, die regelmäßige Nachtarbeit leisten, und Arbeitnehmer, die unregelmäßige Nachtarbeit versehen, dafür unterschiedlich hohe Zuschläge, sind beide Arbeitnehmergruppen miteinander vergleichbar und werden ungleich behandelt. Eine solche Ungleichbehandlung verstößt aber dann nicht gegen den Gleichheitssatz aus Art. 3 Abs. 1 GG, wenn hierfür ein aus dem Tarifvertrag erkennbarer sachlicher Grund besteht (Rn. 33 f., 41 ff.).

5. Zwar vermag der Aspekt des Gesundheitsschutzes den höheren Zuschlag für unregelmäßige Nachtarbeit nicht zu rechtfertigen (Rn. 45 ff.). Den Tarifvertragsparteien steht es aber im Rahmen der durch Art. 9 Abs. 3 GG garantierten Tarifautonomie frei, mit einem Nachtarbeitszuschlag neben dem Schutz der Gesundheit weitere Zwecke zu verfolgen (Rn. 57 f.). Dies gilt etwa für den Zweck, Belastungen für die Beschäftigten, die unregelmäßige Nachtarbeit leisten, wegen der schlechteren Planbarkeit dieser Art der Arbeitseinsätze auszugleichen. Ein solcher Zweck muss sich allerdings – wie vorliegend – aus dem Inhalt der tariflichen Bestimmungen ergeben (Rn. 53 ff.).

6. Der Zweck des Ausgleichs der schlechteren Planbarkeit unregelmäßiger Nachtarbeit hält sich im Rahmen des Gestaltungs- und Beurteilungsspielraums der Tarifvertragsparteien und stellt damit einen sachlich vertretbaren Grund dar, der die Ungleichbehandlung zu rechtfertigen vermag (Rn. 57 ff.).

7. Eine Angemessenheitsprüfung im Hinblick auf die Höhe der Differenz der Zuschläge erfolgt nicht. Es liegt im Ermessen der Tarifvertragsparteien, wie sie den Aspekt der schlechteren Planbarkeit für die Beschäftigten, die unregelmäßige Nachtarbeit leisten, finanziell bewerten und ausgleichen (Rn. 63).

8. Ein Anspruch auf den höheren Zuschlag kann sich nicht aus Unionsrecht, insbesondere Art. 20 und 21 GRC, ergeben. Mit einer tarifvertraglichen Regelung, die für unregelmäßige Nachtarbeit höhere Zuschläge vorsieht als für regelmäßige Nachtarbeit, wird kein Unionsrecht durchgeführt (Rn. 64).

BAG, Urteil vom 22.2.2023 – 10 AZR 332/20
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2023-1139-1**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Kündigung in der Insolvenz – grobe Fehlerhaftigkeit i. S. v. § 125 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 InsO – Sozialauswahl bei etappenweiser Stilllegung – Nachschieben von Kündigungsgründen

Meint der Arbeitgeber bei Erklärung der Kündigung aus nachvollziehbaren Gründen, er müsse keine soziale Auswahl vornehmen, und erweist sich diese Annahme als unzutreffend, kann er auf eine entsprechende Rüge des Arbeitnehmers im Prozess die für die hypothetische soziale Auswahl (objektiv) erheblichen Umstände ergänzend vortragen, auch wenn er diese dem Betriebsrat im Rahmen der Anhörung nach § 102 BetrVG nicht mitgeteilt hat. Damit schiebt er nicht in unzulässiger Weise Kündigungsgründe nach (Rn. 23).

BAG, Urteil vom 8.12.2022 – 6 AZR 32/22
(Orientierungssatz)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2023-1139-2**
unter www.betriebs-berater.de