

Leistungsschwäche allein kein Grund für Kündigung

Arbeitnehmern, die im innerbetrieblichen Vergleich unterdurchschnittliche Leistungen erbringen, darf nicht allein deshalb gekündigt werden. Das hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) in Erfurt entschieden. Zur Begründung hieß es, leistungsschwache Beschäftigte verstießen nicht zwangsläufig gegen ihre arbeitsvertraglichen Pflichten.

Im Streitfall ging es um einen Kommissionierer, dem für seine Tätigkeit neben einem Grundlohn auch eine Leistungsprämie in Aussicht gestellt worden war. Diese erhielten im fraglichen Betrieb jedoch nur Arbeitnehmer, deren Leistung einen Normwert von 1,0 nach Maßgabe eines Planzeiteinsatzsystems überstieg. Nachdem der Beschäftigte diesen Wert zweimal deutlich unterschritten hatte, wurde er zunächst abgemahnt und bekam schließlich die Kündigung. Dagegen wehrte sich der Mann vor Gericht und erhielt nunmehr auch letztinstanzlich Recht.

Nach Ansicht des Zweiten Senats setzt eine Kündigung wegen Pflichtverletzung voraus, dass entweder ein permanentes Missverhältnis zwischen Vergütung und Arbeitsleistung des Beschäftigten bestehe oder dieser mutwillig auf unterem Niveau agiere. "Er verstößt gegen seine Arbeitspflicht nicht allein dadurch, dass er eine vom Arbeitgeber gesetzte Norm oder die Durchschnittsleistung aller Arbeitnehmer unterschreitet."

Auch eine personenbedingte Kündigung sahen die Richter in diesem Fall als ungerechtfertigt an. Denn diese könne ebenfalls nicht allein mit unterdurchschnittlicher Performance begründet werden. Vielmehr müsse auch weiterhin mit einer massiven Störung des Vertragsgleichgewichts zu rechnen sein. Voraussetzung sei allerdings, "dass ein milderer Mittel zur Wiederherstellung des Vertragsgleichgewichts nicht zur Verfügung steht und dem Schutz älterer, langjährig beschäftigter und erkrankter Arbeitnehmer ausreichend Rechnung getragen wird".

Mit seinem Spruch bestätigte das BAG das Votum der Vorinstanz.

Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 11. Dezember 2003 - 2 AZR 667/02

Betriebsübergang

Das Bundesarbeitsgericht hat für den Fall, dass nur ein Betriebsteil oder eigenständiger Bereich und nicht der gesamte Betrieb übernommen wird, entschieden, dass es für einen Betriebsübergang gemäß § 613 a BGB entscheidend darauf ankomme, ob der Arbeitnehmer dem übertragenen Betriebsteil oder Bereich angehört hatte. Diese Voraussetzung sei nicht gegeben, wenn der Arbeitnehmer einem stillgelegten Betriebsteil zuzuordnen sei und der Restbetrieb zum gleichen oder einem späteren Zeitpunkt auf einen Dritten übertragen wurde.

Der Übergang des Arbeitsverhältnisses des klagenden, ehemaligen Arbeitnehmers wurde verneint, da der Schutzzweck des § 613 a BGB es nicht gebiete, dem Arbeitnehmer einen zusätzlichen Schuldner zu verschaffen, wenn er von dem Betriebsübergang gar nicht erfasst werde.

Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 25. September 2003 – 8 AZR 446/02

Wochenendarbeit im Arbeitsvertrag regeln

Die häufige Anordnung von Wochenendarbeit ist nicht mehr vom Weisungsrecht des Arbeitgebers gedeckt. Dies stellte nun das rheinland-pfälzische Landesarbeitsgericht fest.

Der Kläger war als Busfahrer in einem Busunternehmen beschäftigt. Dabei musste er oft auch an den Wochenenden arbeiten. Als ihn sein Arbeitgeber wieder einmal für eine Wochenendfahrt einplante, weigerte er sich. Zu viel sei er in letzter Zeit unterwegs, zu wenig zu Hause gewesen. Schließlich habe er Familie. Und er ging noch einen Schritt weiter: Am Wochenende fahre er nicht mehr, ließ er seinen Arbeitgeber wissen. Doch dieser reagierte prompt und kündigte das Arbeitsverhältnis mit dem Busfahrer. Er war der Ansicht, dass er zur Anordnung von Wochenendarbeit auf Grund seines Direktionsrechts und der Art seines Betriebes berechtigt sei. Schließlich, so der Arbeitgeber, sei er mit seinem Busunternehmen darauf angewiesen, dass seine Mitarbeiter auch schon einmal am Wochenende hinter dem Steuer säßen.

Die Richter am Landesarbeitsgericht zeigten zwar Verständnis für den Arbeitgeber, stellten sich aber dennoch auf die Seite des Busfahrers und erklärten die Kündigung seines Arbeitsverhältnisses für unwirksam.

Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 24. Oktober 2003 - 9 Sa 521/03

Videoüberwachung bei konkretem Verdacht zulässig

Die Klägerin war seit 1994 in einem von der Beklagten betriebenen Getränkemarkt tätig. Nachdem die Ursache steigender Inventurdifferenzen nicht gefunden wurde, installierte die Beklagte im März und im September 2000 zwei verdeckte Videokameras im Kassen- und Leergutbereich, wo auch die Klägerin arbeitete. Aus Videoaufnahmen von mehreren Tagen im November 2000 gewann die Beklagte den dringenden Verdacht, die Klägerin habe Gelder unterschlagen. Zu diesem Verdacht hörte die Beklagte die Klägerin an. Nach Zustimmung des Betriebsrates, dem die Videoaufnahmen gezeigt wurden, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis fristlos, hilfsweise fristgerecht. Die Klägerin bestreitet, Gelder unterschlagen zu haben. Sie ist der Auffassung, die heimlich gemachten Videoaufnahmen dürften nicht als Beweismittel gegen sie verwendet werden. Außerdem sei der Betriebsrat vor der Installation der Kameras nicht beteiligt worden. Die Beklagte macht geltend, sie habe ihren Verdacht nur durch die mit Zustimmung des Betriebsrates erfolgte verdeckte Überwachung beweisen können. Das Arbeitsgericht hat die Videoaufnahmen in Augenschein genommen und die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Die Revision der Klägerin hatte auch keinen Erfolg.

Die heimliche Überwachung mit Videokameras stellt grundsätzlich einen Eingriff in das durch Art. 2 Abs. 1 GG geschützte Persönlichkeitsrecht des Betroffenen dar. Daher können Beweise, die durch solche Eingriffe erlangt werden, einem Verwertungsverbot unterliegen. Folglich darf ein Gericht ein solches Beweismittel nur dann berücksichtigen, wenn besondere Umstände, zB eine notwehrähnliche Lage, den Eingriff rechtfertigen. Dabei ist der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu wahren.

Im vorliegenden Fall diene der Eingriff dem Beweis vermuteter, von der Klägerin heimlich begangener strafbarer Handlungen. Die Beklagte durfte die Klägerin deshalb mit Videokameras verdeckt überwachen, weil nach den Feststellungen der Vorinstanzen ein hinreichend konkreter Verdacht bestand, der nicht oder nur schwer mit anderen, das Persönlichkeitsrecht der Klägerin wahrenen Mitteln geklärt werden konnte. Die Kündigung ist auch nicht bereits deswegen unwirksam, weil, wie die Klägerin behauptet, der Betriebsrat vor der Installation nicht beteiligt wurde. Zwar hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der Installation technischer Einrichtungen, mit denen das Verhalten der Arbeitnehmer überwacht werden soll (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG). Die - von der Beklagten bestrittene - Verletzung dieses Rechts führt hier aber schon deshalb nicht zu einem Verwertungsverbot im Kündigungsschutzprozess, weil der Betriebsrat der Kündigung in Kenntnis des durch die Überwachung gewonnenen Beweismittels zugestimmt hat.