

Ortstagung Gießen am 4. März 2015 im neuen Rathaus in Gießen

Am 4. März 2015 begrüßte der stellvertretende Direktor des Arbeitsgerichts Gießen, Thomas Merkel, auch im Namen der Mitveranstalter im sehr gut besuchten neuen Rathaus in Gießen den Referenten Prof. Dr. Dr. H. C. Ulrich Preis, Universität zu Köln, Institut für Deutsches und Europäisches Arbeits- und Sozialrecht.

Preis sprach zu dem Thema „Von Alkohol bis Vertrauensbruch - Ausgewählte Fragen der personen- und verhaltensbedingten Kündigung“.

In seinem Vortrag gab der Referent zunächst einen kurzen Überblick zu den Kündigungsvoraussetzungen im Einzelnen, um sodann mit zahlreichen Fallbeispielen insbesondere aus höchstrichterlicher Rechtsprechung die Entwicklung des Kündigungsrechts im personen- und verhaltensbedingten Bereich zu beleuchten. Hierbei übte Preis auch Kritik an der ein oder anderen Entscheidung und ließ seine Meinung auf pointierte Art und Weise in den Vortrag einfließen. So arbeitete er beispielsweise bei der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 29. Januar 1997 (NZA 1997, 709) einen abzulehnenden Eingriff in die Rechte Dritter heraus, wenn von der Rechtsprechung verlangt wird, dass ein gesunder Mitarbeiter für einen kranken Mitarbeiter den Arbeitsplatz frei machen müsse. Hierbei betonte er, dass ein Eingriff in die Rechte unbeteiligter Dritter kein milderes Mittel für eine Kündigung sein dürfe.

Auch das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) gemäß § 84 Abs. 2 SGB XI fasste Preis als Gefahr für beide Parteien zusammen. Dabei betonte er, dass die Vorschrift – die sicherlich gut gemeint sei – für den Arbeitgeber zahlreiche Stolpersteine biete, während der Arbeitnehmer mit einer offenen Herangehensweise Gefahr laufe, die eigene krankheitsbedingte Kündigung zu zementieren, so Preis.

Mit der humorvollen Feststellung, dass das Deutsche Arbeitsrecht in Spielbanken entstanden sei, ging der Referent auf die Frage der krankheitsbedingten Kündigung eines ordentlich unkündbaren Croupiers ein und betonte - orientiert an der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 20.03.2014 (NZA 2014, 1089) - die Voraussetzung eines gravierenden Missverhältnisses zwischen Leistung und Gegenleistung.

Im Rahmen der verhaltensbedingten Kündigungsgründe arbeitete Preis aus der bundesarbeitsgerichtlichen „Emmely-Entscheidung“ vom 10.06.2010 die klare Absage an absolute Kündigungsgründe heraus. Stets – also auch bei Straftaten gegen Vermögen oder Eigentum des Arbeitgebers – sei konkret zu prüfen, ob nicht objektiv die Prognose berechtigt ist, der Arbeitnehmer werde sich jedenfalls nach einer Abmahnung künftig wieder vertragstreue verhalten. Hierbei orientiere sich die Prognose u. a. daran, wie lange eine Vertragsbeziehung ungestört bestanden hat.

Auch skurrile Entscheidungen wurden von dem Referenten unter die Lupe genommen. So stellte z. B. auch das Arbeitsgericht Darmstadt am 12.06.2014 - 6 Ca 22/13 fest: Kleidergröße 42 sei bei Frauen vollschlank, aber nicht adipös, sodass keine Behinderung und folglich kein Entschädigungsanspruch bestehe, wenn eine Bewerberin zu ihrem Übergewicht befragt wird.

Anschließend an den Vortrag wurde lebhaft unter anderem zu ersten arbeitsrechtlichen Fällen im Zusammenhang mit der Pegida-Bewegung diskutiert.

Tamara Müller

*Leiterin der Rechtsabteilung HESSENMETALL, Verband der Metall- und Elektro-
Unternehmen Hessen, Bezirksgruppe Mittelhessen e. V., Wetzlar*