

// Im Blickpunkt

Dass die Krise nur gemeinsam zu bewältigen ist, zeigt auch das Treffen der Europäischen Kommission mit Vertretern der Gewerkschaften und Arbeitgebern auf EU-Ebene am 25.2.2009. Die Vorschläge betrafen einhellig u.a. wachstums- und beschäftigungsfördernde Maßnahmen, die Durchsetzung von Flexicurity-Prinzipien sowie die Unterstützung von Unternehmen und Arbeitnehmern während der Rezession und die Einhaltung von Tarifverträgen. Die Beiträge der Sozialpartner werden in den Standpunkt einfließen, den die Europäische Kommission bei informellen Treffen der Staats- und Regierungsoberhäupter vertreten wird. Mit der Umsetzung der Flexicurity-Grundsätze im Flexi-Gesetz II und dessen Bedeutung für die Praxis befassen sich *Cisch/Ulbrich* in ihrem Aufsatz.

Armin Fladung, Verantwortlicher Redakteur im Arbeitsrecht



// Standpunkt



von **Dr. Wolfgang Lipinski**,
FAArBR, Partner bei Beiten
Burkhardt Rechtsanwaltsge-
sellschaft mbH, München

1,30 Euro geklaut und tchüss?

Ja, so ist es und das ist gut so! Die diesbezüglich geführte breite öffentliche Diskussion ist bei Betrachtung der „nackten Zahlen“ nachvollziehbar, ändert aber an der Richtigkeit der Entscheidung des LAG Berlin vom 24.2.2009 – 7 Sa 2017/08 – nichts. Denn es geht nicht um den geringen Geldbetrag, sondern um den Vertrauensverlust eines Arbeitgebers in eine Kassiererin. Das LAG hatte die fristlose Verdachtskündigung gegenüber einer Kassiererin wegen unrechtmäßiger Verwendung von Leergutbons im Wert von insgesamt 1,30 Euro für wirksam erachtet.

Das Rechtsinstitut der Verdachtskündigung entspricht der jahrzehntelangen Rechtsprechung des BAG. Zu Recht stellt das BAG an dieses Institut sehr strenge Voraussetzungen. Insbesondere ist der Arbeitnehmer vor Ausspruch der Kündigung zwingend anzuhören, zudem muss der Arbeitgeber starke, auf objektive Tatsachen begründete Verdachtsmomente beweisen, die geeignet sind, das für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauen zu zerstören. Es geht also nicht um eine strafgerichtliche Verurteilung wegen eines begangenen Vermögensdeliktes.

Dass Einzelhandelsunternehmen bei Vermögensdelikten einer Kassiererin zur fristlosen Kündigung greifen, ist keine Besonderheit, sondern tägliche Praxis. Denn derartige Vertrauenspositionen erfordern unbedingte Zuverlässigkeit und absolute Korrektheit. Der Vertrauensverlust stellte den wichtigen Kün-

digungsgrund dar, nicht aber der geringe Wert der Leergutbons. Das LAG Berlin hat im Übrigen nicht nur einen Verdacht als gegeben angesehen, vielmehr stand nach Zeugeneinvernahmen zur Überzeugung des LAG sogar die Tatbegehung durch die Kassiererin fest. Mitnichten liegt also entgegen den in der Presse zitierten – nach Kenntnisstand des Verfassers bisher nicht dementierten – Aussagen des Bundestagsvizepräsidenten *Wolfgang Thierse* „ein barbarisches Urteil von asozialer Qualität“ vor.

Entscheidungen**BAG: Fallgruppenübergreifender****Bewährungsaufstieg**

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 25.2.2009 – 4 AZR 19/08 – wie folgt: Begehrt ein technischer Angestellter eine höhere Vergütung, die nach dem tariflichen Tätigkeitsmerkmal die achtjährige Bewährung in einer bestimmten Fallgruppe der einschlägigen Vergütungsgruppe (VergGr.) voraussetzt, können Bewährungszeiten in einer anderen Fallgruppe derselben VergGr. nur dann angerechnet werden, wenn dies im Tarifvertrag ausdrücklich so vorgesehen ist.

(Quelle: PM BAG vom 25.2.2009)

BAG: Tarifliche Gruppenbildung

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 18.12.2008 – 6 AZR 287/07 – wie folgt: Tarifliche Normen sind unwirksam, wenn sie zu einer Gruppenbildung führen, die die durch Art. 6 GG geschützten Belange von Ehe und Familie gleichheits- oder sachwidrig außer Betracht lässt. Tarifvertragsparteien dürfen bei der Gruppenbildung generalisieren und typisieren. Sie dürfen sich dabei grundsätzlich am Regelfall orientieren und sind nicht gehalten, allen Besonderheiten jeweils durch Sonderregelungen Rechnung zu tragen. Die von ihnen gewählten Differenzierungsmerkmale

müssen jedoch im Normzweck angelegt sein und dürfen ihm nicht widersprechen. Die bei einer solchen Typisierung entstehenden, unvermeidlichen Ungerechtigkeiten und Härten in einzelnen, besonders gelagerten Fällen, in denen die Interessenlage von der von den Tarifvertragsparteien als typisch angenommen abweicht, sind hinzunehmen, wenn sie nicht besonders schwer wiegen und nur unter Schwierigkeiten vermeidbar wären.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2009-549-1 unter www.betriebs-berater.de

BAG: Befristung

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 16.10.2008 – 7 AZR 360/07 – wie folgt: Ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsvertrags liegt nach § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 7 TzBfG vor, wenn der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und er entsprechend befristet eingestellt und der Vergütung des befristet eingestellten Arbeitnehmers verfügbaren Haushaltsmittel müssen für eine Aufgabe von nur vorübergehender Dauer vorgesehen sein.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2009-549-2 unter www.betriebs-berater.de

BAG: Terminvorschau 2/2009 und anhängige Verfahren

Das BAG veröffentlichte seine Terminvorschau für das zweite Quartal 2009 und die dazugehörige Übersicht über die anhängigen Verfahren. Diese finden Sie unter www.betriebs-berater.de:

[// BB-ONLINE](#) BBL2009-549-3

Gesetzgebung**Grundsatzregelung zum Datenschutz der Arbeitnehmer**

Das Bundeskabinett hat am 18.2.2009 beschlossen, in einem ersten Schritt eine Grundsatzregelung zum Datenschutz der Arbeitnehmer noch in dieser Legislaturperiode in das Bundesdatenschutzgesetz aufzunehmen.