

Ihr Ansprechpartner



Jochen Harmgardt
Rechtsanwalt

harmgardt@simon-law.de

SIMON und PARTNER
Rechtsanwälte

Königsallee 20
40212 Düsseldorf
Tel: 0211 86602-0
Fax: 0211 86602-20
duesseldorf@simon-law.de
www.simon-law.de

Fristlose Kündigung: 23 Euro können ein wichtiger Grund sein

Das Arbeitsgericht (ArbG) Oberhausen hat die Klage eines fristlos gekündigten stellvertretenden Store-Leiters des FC Bayern Fan-Shops in einem Einkaufszentrum teilweise abgewiesen. Die fristlose Kündigung ist damit wirksam. Das Arbeitsverhältnis ist beendet.

Das ArbG vertritt die Ansicht, dass der Vorwurf, der Kläger habe einen Gutschein im Wert von 23 Euro unberechtigt verwendet, einen wichtigen Grund für eine fristlose Kündigung darstellt. Aus diesem Grund hat es die Kündigungsschutzklage abgewiesen.

ArbG Oberhausen, Urteile vom 12.11.2021, 3 Ca 781/20 und 3 Ca 400/21,

Arbeitsvertrag: Befristung in elektronischer Form unwirksam

Immer wieder werden befristete Arbeitsverträge geschlossen. Doch Vorsicht! Ein befristeter Arbeitsvertrag, der von beiden Seiten nur in elektronischer Form unterzeichnet wird, genügt den Formvorschriften für eine wirksame Vereinbarung einer Befristung nicht. Er ist daher auf unbestimmte Zeit geschlossen. Dies hat das Arbeitsgericht (ArbG) Berlin jetzt entschieden.

Die Befristung eines Arbeitsvertrags bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Im Fall des ArbG Berlin hatten die Parteien den befristeten Arbeitsvertrag aber nicht durch eigenhändige Namensunterschrift auf dem Vertrag abgeschlossen, sondern eine elektronische Signatur verwendet.

Für das ArbG Berlin genügt die hier verwendete Form der Signatur nicht dem Schriftformerfordernis. Auch wenn man annehme, dass eine qualifizierte elektronische Signatur ausreiche, um eine Befristung wirksam zu vereinbaren, liege in diesem Fall keine solche vor. Für eine qualifizierte elektronische Signatur sei eine Zertifizierung durch die Bundesnetzagentur erforderlich. Da die Arbeitsvertragsparteien aber eine nicht zertifizierte Signatur verwendet hatten, sei die Vereinbarung der Befristung mangels Einhaltung der Schriftform unwirksam; der Arbeitsvertrag gelte als auf unbestimmte Zeit geschlossen.

ArbG Berlin, Urteil vom 26.10.2021, 36 Ca 15296/20

Sonderkündigungsschutz: Schwangerschaft zum Kündigungszeitpunkt muss bewiesen sein

Der Sonderkündigungsschutz für schwangere Arbeitnehmerinnen knüpft an das tatsächliche Vorliegen einer Schwangerschaft zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung an. Das hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Baden-Württemberg klargestellt.

Folge: Die Schwangere muss nachweisen, dass sie im Zeitpunkt der Kündigung tatsächlich schwanger war. Das ist nicht in jedem Fall einfach.

Will die Arbeitnehmerin das Vorliegen der Schwangerschaft über eine statistische Wahrscheinlichkeit herleiten, ist dies über einen Anscheinsbeweis möglich, der aber nur bei typischen Geschehensabläufen greifen kann. Ausgehend von einem typischen Geschehensablauf können nach Ansicht des LAG zur Ermittlung des Zeitpunkts der Konzeption vom ärztlich festgestellten voraussichtlichen Entbindungstermin nur 266 Tage zurückgerechnet werden.

Damit weicht diese Entscheidung von der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) ab. Diese rechnet 280 Tage zurück. Das LAG meint, dies sei mit typischen Schwangerschaftsverläufen nicht in Deckung zu bringen.

LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 1.12.2021, 4 Sa 32/21

Urheberrechtlicher Hinweis:

Der Newsletter ist nur zur persönlichen Information des Empfängers und seiner Mitarbeiter bestimmt. Eine Weitergabe des Inhalts an Dritte ist nicht gestattet. Nachdruck, fotomechanische, elektronische oder sonstige Vervielfältigung, Bearbeitung, Übersetzung, Mikroverfilmung und Einspeicherung, Verarbeitung bzw. Wiedergabe in Datenbanken oder anderen elektronischen Medien oder Systemen ist – auch auszugsweise – nur nach schriftlicher Zustimmung des Verfassers erlaubt.

Haftungsausschluss:

Der Inhalt Newsletters ist nach bestem Wissen und Kenntnisstand erstellt worden. Haftung und Gewähr für die Korrektheit, Aktualität, Vollständigkeit und Qualität der Inhalte sind ausgeschlossen. Die Informationen stellen keine rechtliche oder steuerliche Beratung dar und begründen kein Beratungsverhältnis.

Änderung und Abmeldung des Newsletter-Abonnements:

Sie erhalten unseren aktuellen Newsletter regelmäßig für die von Ihnen angegebenen Rechtsgebiete unter der von Ihnen angegebenen E-Mail-Anschrift. Sollten Sie eine Änderung der Rechtsgebiete wünschen, lassen Sie uns dies bitte wissen. Wollen Sie den Newsletter nicht mehr beziehen, reicht eine kurze E-Mail an duesseldorf@simon-law.de aus, wir werden Sie sodann umgehend aus dem Verteiler entfernen.

SIMON und PARTNER
Rechtsanwälte

Königsallee 20
40212 Düsseldorf
Tel: 0211 86602-0
Fax: 0211 86602-20
duesseldorf@simon-law.de
www.simon-law.de