

AR



Foto: Stock

Wirksame Kündigung wegen einer regionalen Zeitungsanzeige

Die seit 2019 als Polizeiärztin beschäftigte Klägerin veröffentlichte in einer kostenfreien regionalen Sonntagszeitung unter Angabe ihres Namens folgende Anzeige mit dem abschließenden Aufruf zur Teilnahme an einer Kundgebung in Berlin:

Infektionsschutzgesetz = Ermächtigungsgesetz – Zwangsimpfung, Wegnehmen der Kinder, Schutzlos in der eigenen Wohnung, geschlossene Grenzen, Arbeitsverbot, Gefängnis. Wir, die Bürger von Deutschland, sollen alle unsere Rechte verlieren. Wir müssen Widerstand leisten...

Das Land Baden-Württemberg hat der Klägerin aufgrund eines Verstoßes ihrer arbeitsrechtlichen Pflichten im öffentlichen Dienst, insbesondere der Treuepflicht gegenüber dem Staat, der Verfassung und der staatlichen Organe, ordentlich gekündigt. Hiergegen wendet sich die Klägerin mit der eingereichten Kündigungsschutzklage mit der Begründung, dass sie außerdienstlich die Wahrung der Grundrechte und ihre Loyalität zum Grundgesetz gerade durch ihr Verhalten gezeigt habe und die Verwendung des Begriffs Ermächtigungsgesetz den Bundestag und seine Mitglieder nicht verächtlich mache.

Liebe Leserin, lieber Leser,

im Januar gab es zwei neue Entscheidungen zu der immer wieder aufkommenden Streitfrage des Zugangs einer Kündigung. Das LAG Schleswig-Holstein (1 Sa 159/21) hat den Beweis des ersten Anscheins für den Zugang beim Empfänger für ein per Einwurf-Einschreiben übersandtes Kündigungsschreiben bei gleichzeitiger Vorlage des Einlieferungsbeleges und des vom Zusteller ordnungsgemäß unterschriebenen Auslieferungsbelegs bejaht. In der Folge bedeutet dies, dass bei Vorliegen der Voraussetzungen des Beweises des ersten Anscheins, der Empfänger beweisen muss, dass das Kündigungsschreiben trotz ordnungsgemäßen Einwurfs und Nachweises nicht zugestellt wurde.



Dr. Martin Sievers
Fachanwalt
für Arbeitsrecht

Das LAG Köln (Az.: 4 Sa 315/21) hat dagegen in dem Versenden einer E-Mail keinen Anscheinbeweis für den Zugang beim Empfänger gesehen. Selbst bei Fehlen einer Unzustellbarkeitsbenachrichtigung dürfe nicht auf den Zugang der E-Mail vertraut werden. Der Versender trage wie bei der Übermittlung durch Postversand das Risiko, dass die übermittelte Nachricht aufgrund technischer Probleme nicht zugeht. Da er in der Wahl der Übermittlungsart frei sei, könne er selbst die Risiken der Übermittlungswege abwägen und ggf. Vorkehrungen für den Beweis des Zugangs, wie z.B. der Aufforderung zur Abgabe einer Lesebestätigung, treffen.

Eine instruktive Lektüre wünscht Ihnen
Ihr
Dr. Martin Sievers

Das LAG Baden-Württemberg ist in seinem Urteil vom 02.02.2022 (Az.: 10 Sa 66/21) der Ansicht der Klägerin nicht gefolgt. In der Anzeige habe die Klägerin des Infektionsschutzgesetzes von 2020 mit dem Ermächtigungsgesetz von 1933 durch bewusste Verwendung des Gleichheitszeichens gleichgesetzt und dadurch gegen die Pflicht zur Rücksichtnahme auf die Interessen des Landes Baden-Württemberg und insbesondere gegen die Pflicht sich zur freiheitlichen demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes zu bekennen verstoßen.

RAin Katharina Dehne

Kein weiterer gesetzlicher Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung bei tarifvertraglich gewährtem Arbeitgeberzuschuss

Die Parteien streiten in zwei Verfahren um die Gewährung eines Arbeitgeberzuschusses nach § 1a BetrAVG bei gleichzeitiger Gewährung eines Arbeitgeberzuschusses aufgrund eines Tarifvertrages.

Hintergrund ist die Einführung des § 1a BetrAVG durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz von 2018. Danach muss bei Entgeltumwandlungsvereinbarungen, die nach dem 01.01.2019 geschlossen wurden, der Arbeitgeber die aufgrund des dadurch verringerten Bruttoentgelts ersparten Sozialbeiträge bis zu einer Höhe von max. 15 % zu der Altersvorsorge durch Entgeltumwandlung bezuschussen. Seit dem 01.01.2022 gilt dies auch für Altverträge.

In den beiden Klagen ging es um die Gewährung dieses gesetzlichen Zuschusses für die Jahre 2019 und 2020 neben einem bereits vorhandenen Arbeitgeberzuschuss aus dem Tarifvertrag zur Altersversorgung des Landesverbandes Niedersachsen und Bremen der Holz- und kunststoffverarbeitenden Industrie und der IG Metall. Dieser Tarifvertrag aus dem Jahr 2008 gewährt unabhängig von der Beteiligung des Arbeitnehmers an der Entgeltumwandlung einen Arbeitgeberzuschuss.

In dem ersten Fall waren beide Parteien direkt an den Tarifvertrag gebunden. In dem zweiten Fall haben die Parteien einen Haustarifvertrag im Jahr 2019 geschlossen, der auf diesen Tarifvertrag verweist.

Das BAG hat in beiden Verfahren jeweils mit Urteil vom 08.03.2022 (Az.: 3 AZR 361/21 und Az.: 3 AZR 362/21) die gesetzliche Bezuschussung neben dem tariflichen Arbeitgeberzuschuss verneint.

In dem ersten Fall, in dem der Tarifvertrag direkt zur Anwendung kommt, vertritt das BAG der Ansicht, dass die tarifvertragliche Regelung als kollektivrechtliche Altentgeltumwandlungsvereinbarung unter die Übergangsregelung des § 26 a BetrAVG falle. Danach könne der Anspruch aus § 1 a BetrAVG für Altverträge bis zum Ablauf des 31.12.2021 nicht geltend gemacht werden. Mit der Klage wurden lediglich die Arbeitgeberzuschüsse für die Jahre 2019 und 2020 verfolgt, daher musste sich das BAG nicht mit der Frage der Anwendung der tarifvertraglichen Regelung über den 01.01.2022 hinaus befassen.

In dem zweiten Fall wurde der Haustarifvertrag im Jahr 2019 und somit erst nach der Einführung des § 1 a BetrAVG geschlossen. Die haustarifvertragliche Regelung, die auf den Tarifvertrag aus dem Jahr 2008 verweist, unterliege damit der tarifvertraglichen Änderungsfreiheit nach § 19 Abs. 1 BetrAVG. Dies bedeutet, dass die von den Tarifparteien vereinbarte haustarifvertragliche Regelung insoweit dem gesetzlichen Anspruch vorgehe. In diesem Fall gelte das auch über den Zeitpunkt des 31.12.2021 hinaus.

RAin Katharina Dehne

Keine Anwendung tariflicher Freistellungstage bei Erkrankung

Die Parteien sind an den Manteltarifvertrag und den Tarifvertrag Tarifliches Zusatzgeld für die Metall- und Elektroindustrie NRW gebunden, die für bestimmte Arbeitnehmergruppen die Möglichkeit vorsehen, anstelle des Zusatzgeldes bezahlte arbeitsfreie Tage zu erhalten.

Der danach berechtigte Kläger hat für das Jahr 2019 die Option der Freistellungstage gewählt. An zwei der zuvor festgelegten Tage war er arbeitsunfähig erkrankt. Eine Nachgewährung der Freistellungstage lehnte die Beklagte mit der Begründung ab, dass der Anspruch durch die Festlegung der freien Tage und der antragsgemäßen Gewährung durch die Beklagte bereits erfüllt sei. Der Kläger begehrt darauf die Feststellung, dass er weiterhin einen Anspruch auf bezahlte Freistellung von zwei Arbeitstagen für das Jahr 2019 habe. Er ist der Ansicht, dass die freie Zeit tatsächlich nutzbar sein müsse und die Erkrankung dem entgegenstehe.

Das BAG hat dem Kläger mit Urteil vom 23.02.2022 (Az.: 10 AZR 99/21) Recht gegeben. Die Auslegung des Manteltarifvertrages ergebe, dass der Anspruch auf Freistellung an Tagen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht erfüllt werden könne. Erst wenn die Gewährung von Freistellungstagen z.B. wegen einer langandauernden Erkrankung im gesamten (restlichen) Kalenderjahr nicht möglich sei, gehe der Freistellungsanspruch unter. Allerdings würde in diesem Fall der Anspruch auf das tarifliche Zusatzgeld wieder aufleben.

RAin Katharina Dehne

Ihre Ansprechpartner:

RA Dr. Martin Sievers
Fachanwalt für Arbeitsrecht

RA Holger Schlode
Fachanwalt für Arbeitsrecht

RA Frank Lehre
Fachanwalt für Arbeitsrecht

RA Dr. Eckhard B. Zabel
Rechtsanwalt

Brinkmann.Weinkauf
Rechtsanwälte Partnerschaft mbB
Adenauerallee 8 | 30175 Hannover
Tel +49 511 283 54-0
Fax +49 511 283 54-444
www.brinkmannweinkauf.de