

!! INFO → Wichtige Arbeitsgerichtsentscheidungen Juli 2011 !!

Neuerteilung eines Arbeitszeugnisses bei Verlust/Beschädigung

Das Landesarbeitsgericht Hessen hat in seinem Urteil vom 07.02.2011 entschieden, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Neuausfertigung des Arbeitszeugnisses erstellen und übergeben muss, wenn dies für ihn möglich und zumutbar ist.

In dem Verfahren ging es um die Berichtigung eines Arbeitszeugnisses. Der Arbeitnehmer hatte seinen früheren Arbeitgeber schriftlich aufgefordert, eine Berichtigung im Zeugnis vorzunehmen und behauptet, eine solche Fassung nie erhalten zu haben. Demgegenüber behauptete der Arbeitgeber ein korrigiertes Zeugnis erteilt und per Post versandt zu haben. Das erstinstanzliche Arbeitsgericht hat nach Beweiserhebung die Klage des Arbeitnehmers abgewiesen, da mit der nachgewiesenen Übergabe des korrigierten Zeugnisses an die Post zur Versendung der Zeugnisananspruch erfüllt sei.

Ungeachtet dessen hat das Landesarbeitsgericht Hessen entschieden, dass der Arbeitnehmer eine Ersatzausstellung des Zeugnisses verlangen kann. Ist der Anspruch auf **Zeugniserteilung** durch Erfüllung **erloschen**, geht das **Zeugnis verloren** oder wird es **beschädigt**, ist der Arbeitgeber im Rahmen des ihm Möglichen und Zumutbaren verpflichtet, dem Arbeitnehmer eine neue Ausfertigung des Zeugnisses zu überlassen.

Dies folgt direkt aus einer nachvertraglichen Nebenpflicht des Arbeitsvertrages, wobei es nicht darauf ankommt wer den Verlust oder die Beschädigung zu vertreten hat. Entscheidend ist allein, ob dem Arbeitgeber die Ersatzausstellung zugemutet werden kann. Dies ist vom Landesarbeitsgericht im vorliegenden Fall bejaht worden.

Landesarbeitsgericht Hessen 16 SA 1195/10

Gewichtung bei Sozialauswahl – Schutz älterer Arbeitnehmer gestärkt

Nach dem Kündigungsschutzgesetz (1 Abs. 3 KSchG) hat bei einer betriebsbedingten Kündigung eine soziale Auswahl zu erfolgen, die u.a. Lebensalter und Betriebszugehörigkeit berücksichtigt. Zu vergleichen sind Arbeitnehmer mit vergleichbaren Tätigkeiten. In der Rechtsprechung ist bisher weitgehend ungeklärt, wie diese Kriterien untereinander zu gewichten sind.

Das Landesarbeitsgericht Köln hatte unter Berücksichtigung der Gewichtung der sozialen Aspekte zu entscheiden, welchem von zwei vergleichbaren Arbeitnehmern bei Wegfall eines Arbeitsplatzes gekündigt werden kann

Der zu entscheidende Sachverhalt betraf zwei Arbeitnehmer in der Metallverarbeitung mit etwa gleichen betrieblichen Voraussetzungen. Der Unterschied bestand in Alter und Familienstand, der eine 35 Jahre mit zwei Kindern, der andere 53 und kinderlos.

Das LAG Köln entschied hier, dass die Kündigung des älteren Arbeitnehmers unwirksam war, da der jüngere Arbeitnehmer viel bessere Chancen hätte, schnell eine neue Arbeit zu finden. Dadurch bestehe eine hohe Wahrscheinlichkeit, dass Unterhaltspflichten für die Kinder gar nicht beeinträchtigt werden.

Landesarbeitsgericht Köln 4 Sa 1122/10

Urlaub kann nur für volle Elternzeitmonate gekürzt werden

Das Bundearbeitsgericht (BAG) hat entschieden, dass der Arbeitgeber den Urlaub für „angebrochene“ Monate in der Elternzeit nicht kürzen darf.

Ein schwerbehinderter Arbeitnehmer war Sachbearbeiter für ein Unternehmen der Metall und Elektroindustrie nahm Elternzeit in Anspruch. Nach dem Manteltarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie Saarland stehen dem Arbeitnehmer 30 Tage Urlaub zu.

Wegen der Schwerbehinderteneigenschaft stehen gemäß § 125 Abs. 1 SGB IX fünf weitere Tage Zusatzurlaub zu. Der Arbeitgeber ging davon aus, dass während der Elternzeit kein Urlaubsanspruch entstehe. Der Arbeitnehmer bestand auf die Regelung des § 17 Abs. 1 Satz 1 Bundeselternzeit- und Elternzeitgesetz (BEEG), wonach der Urlaubsanspruch besteht, lediglich gekürzt um ein Zwölftel.

Nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts entsteht der Anspruch auf Erholungsurlaub am Jahresanfang **auch für die Monate der künftigen Elternzeit** nach § 4 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG).

§ 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG erlaube es dem Arbeitgeber lediglich, den Erholungsurlaub um ein Zwölftel je vollen Kalendermonat Elternzeit zu kürzen. Der MTV enthält auch keine abweichende Regelung.

Die Grundsätze für die Entstehung und Kürzung des Urlaubsanspruchs kommen auch für den Schwerbehindertenzusatzurlaub zur Anwendung.

BAG, Az.: 9 AZR 197/10