

Aktuelle arbeitsrechtliche Rechtsprechung

Dr. Guido Jansen
Vorsitzender Richter
am Landesarbeitsgericht Hamm

Inhalt

- Kündigung – Schriftform
- Fristlose Kündigung – Diebstahl
- Betriebsbedingte Kündigung
- Befristung – Vertretung
- Aufhebungsvertrag – Klageverzicht
- Direktionsrecht – Arbeitsort
- Direktionsrecht – Arbeitszeit
- Freistellung von der Arbeit
- Kopftuch
- Kirchliche Arbeitsvertragsregelungen – Ausschlussfristen
- Betriebliche Übung
- Haftung für eingebrachte Sachen

Kündigung - Schriftform

§ 623 BGB

Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen durch Kündigung oder Auflösungsvertrag bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen.

Kündigung - Schriftform

§ 126 Abs 1 BGB

Ist durch Gesetz schriftliche Form vorgeschrieben, so muss die Urkunde von dem Aussteller eigenhändig durch

Namensunterschrift

oder mittels notariell beglaubigten

Handzeichens

unterzeichnet werden.

Kündigung - Schriftform

BAG v 06.09.2012 – 2 AZR 858/11

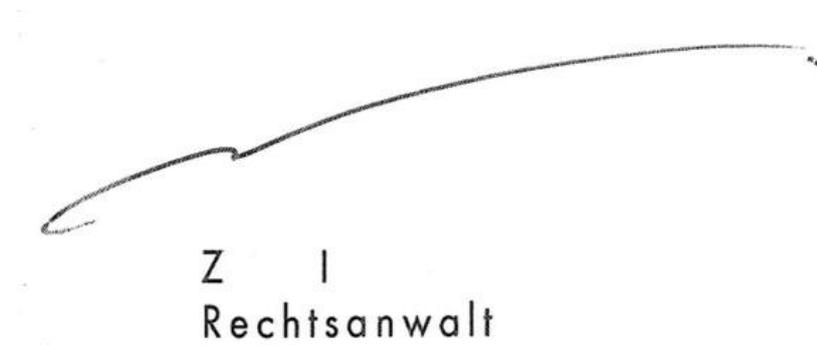
Der Schriftzug muss sich als Wiedergabe eines Namens darstellen und die **Absicht einer vollen Unterschriftsleistung** erkennen lassen, selbst wenn er nur flüchtig niedergelegt und von einem starken Abschleifungsprozess gekennzeichnet ist. Hierzu bedarf es nicht der Lesbarkeit des Namenszugs. Es genügt ein die Identität des Unterschreibenden ausreichend kennzeichnender Schriftzug, der individuelle und entsprechend charakteristische Merkmale aufweist, die eine Nachahmung erschweren.

Kündigung - Schriftform

BAG v 25.02.2015 – 5 AZR 849/13

Eine Unterschrift setzt einen individuellen Schriftzug voraus, der sich - ohne lesbar sein zu müssen - als **Wiedergabe eines Namens** darstellt und die **Absicht einer vollen Unterschriftsleistung** erkennen lässt.

Kündigung - Schriftform



Z I
Rechtsanwalt

Kündigung - Schriftform

BAG v 25.02.2015 – 5 AZR 849/13

Die den Berufungsschriftsatz vom 16. Januar 2012 abschließende Linienführung lässt die Absicht einer vollen Unterschriftsleistung nicht erkennen. Sie weist zudem (selbst wenn man die darunter gesetzte **maschinenschriftliche Namensangabe** und die Nennung des Nachnamens im Aktenzeichen berücksichtigt) keine Merkmale auf, die auch nur in Teilen oder einzelnen Buchstaben einer Unterschrift gleichen.

Kündigung - Schriftform

A, B, C.

Kündigung - Schriftform

LAG Hamm v 04.05.2016 – 11 Sa 1188/15

1. Erforderlich für die Unterschrift ist die Wiedergabe zumindest des Familiennamens; ein bloßes Namenskürzel wie Initialen, eine Paraphe oder ein Handzeichen genügt nicht.
2. Eine Berufung ist unzulässig, wenn der Anwalt mit drei Buchstaben mit jeweils nachfolgendem Punkt unterzeichnet.
3. Unerheblich ist, dass der Anwalt seinen Personalausweis ebenso unterzeichnet hat.

Kündigung - Schriftform

Unterschrift ? „Mersch“

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized, cursive letter 'M' followed by a short horizontal stroke.

Kündigung - Schriftform

Unterschrift ? „Joachim Kohl“

A handwritten signature in black ink, featuring a large, stylized initial 'J' that loops back and crosses itself, followed by a horizontal line.

Kündigung - Schriftform

ArbG Iserlohn, Urt v 29.05.2013 – 3 Ca 884/12
Schriftgebilde „JK“ nicht ausreichend

ArbG Iserlohn, Urt v 20.10.2011 – 4 Ca 1284/11
Schriftgebilde „M“ nicht ausreichend

(beide Verfahren wurden vor dem LAG Hamm
verglichen)

Kündigung - Schriftform

LAG Köln v 16.10.2013 – 11 Sa 345/13

Eine mündlich erklärte Eigenkündigung wahrt nicht die nach § 623 BGB erforderliche Schriftform. Der Arbeitnehmerin ist es nach Treu und Glauben (§ 242 BGB) nicht verwehrt, sich auf den Formmangel zu berufen.

Ebenso bzgl Eigenkündigung per Telefax

LAG Rheinland-Pfalz v 31.01.2008 – 9 Sa 416/07

Fristlose Kündigung – Diebstahl

ArbG Hamburg v 10.07.2015 – 27 Ca 87/15

1. Die Entwendung geringwertiger Sachen - hier acht belegte Brötchenhälften - kann grundsätzlich eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen.
2. Auch bei Handlungen, die gegen das Eigentum des Arbeitgebers gerichtet sind, ist eine Abmahnung nicht grundsätzlich entbehrlich. Vielmehr ist in Anbetracht der Umstände des Einzelfalls eine Prüfung erforderlich, ob durch eine Abmahnung verloren gegangenes Vertrauen wieder hergestellt werden kann. Dabei ist zugunsten des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, ob er bei seiner Vertragspflichtverletzung offen oder heimlich gehandelt hat und wie er - angesprochen auf seine Verfehlung - mit den Vorwürfen umgeht.

Fristlose Kündigung – Diebstahl

[...]

3. Die Kündigung einer Krankenschwester nach knapp 23 Dienstjahren, in denen es nicht zu Beanstandungen gekommen ist, weil sie acht belegte Brötchenhälften, die von ihrer Arbeitgeberin für externe Mitarbeiter bereitgestellt wurden, genommen und mit ihren Kolleginnen während ihrer Schicht gegessen hat, ist unverhältnismäßig. Zuvor hätte eine Abmahnung als milderer Mittel und zur Objektivierung der negativen Prognose ausgesprochen werden müssen.

Betriebsbedingte Kündigung

LAG Hamm v 29.10.2015 – 18 Sa 709/15

Die betriebsbedingte Kündigung eines Hausmeisters, die darauf gestützt werden soll, dass die anfallenden Hausmeistertätigkeiten zukünftig fremd vergeben werden, ist unwirksam, wenn der Arbeitgeber bei Zugang der Kündigung keine noch Angebote eingeholt hat und nicht weiß, welches Unternehmen beauftragt werden soll, welche Leistungen zu erbringen sind und wie hoch die Vergütung für die Leistungen ist.

Befristung - Vertretung

§ 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 TzBfG

Sachgrund Vertretung

Voraussetzung:

Prognose des Arbeitgebers, dass bei Rückkehr des vertretenen AN kein Bedarf mehr an der Beschäftigung des Vertreters besteht

Befristung - Vertretung

BAG v 11.02.2015 – 7 AZR 113/13

1. Entsteht der Vertretungsbedarf für den Arbeitgeber "fremdbestimmt", weil der Ausfall der Stammkraft - zB durch Krankheit, Urlaub oder Freistellung - nicht in erster Linie auf seiner Entscheidung beruht, kann der Arbeitgeber regelmäßig damit rechnen, dass der Vertretene seine arbeitsvertraglichen Pflichten wieder erfüllen wird.

Befristung - Vertretung

[...]

2. Der Vertretungszusammenhang ist gegeben, wenn der befristet zur Vertretung eingestellte Mitarbeiter die vorübergehend ausfallende Stammkraft unmittelbar vertritt und die von ihr bislang ausgeübten Tätigkeiten erledigt (**unmittelbare Vertretung**).

Befristung - Vertretung

[...]

3. Der Vertretungszusammenhang kann auch gegeben sein, wenn der Vertreter nicht unmittelbar die Aufgaben des vertretenen Mitarbeiters übernimmt. Denn die befristete Beschäftigung zur Vertretung lässt die Versetzungs- und Umsetzungsbefugnisse des Arbeitgebers unberührt. Wird die Tätigkeit des zeitweise ausgefallenen Mitarbeiters nicht von dem Vertreter, sondern von einem anderen Arbeitnehmer oder von mehreren anderen Arbeitnehmern ausgeübt (**mittelbare Vertretung**), hat der Arbeitgeber zur Darstellung des Kausalzusammenhangs grundsätzlich die Vertretungskette zwischen dem Vertretenen und dem Vertreter darzulegen.

Befristung - Vertretung

[...]

4. Werden dem befristet beschäftigten Arbeitnehmer Aufgaben übertragen, die der vertretene Mitarbeiter nie ausgeübt hat, besteht der erforderliche Vertretungszusammenhang nicht nur, wenn eine mittelbare Vertretung erfolgt, sondern auch dann, wenn der Arbeitgeber rechtlich und tatsächlich in der Lage wäre, dem vorübergehend abwesenden Arbeitnehmer im Falle seiner Anwesenheit die dem Vertreter zugewiesenen Aufgaben zu übertragen.

Befristung - Vertretung

[...]

5. In diesem Fall ist allerdings zur Gewährleistung des Kausalzusammenhangs zwischen der zeitweiligen Arbeitsverhinderung der Stammkraft und der Einstellung der Vertretungskraft erforderlich, dass der Arbeitgeber bei Vertragsschluss mit dem Vertreter dessen Aufgaben einem oder mehreren vorübergehend abwesenden Beschäftigten nach außen **erkennbar gedanklich zuordnet**.

Befristung - Vertretung

LAG Hamm v 03.09.2015 – 18 Sa 91/15

Der Sachgrund der Vertretung kann eine Befristung nicht rechtfertigen, wenn das Arbeitsverhältnis der vertretenen Mitarbeiterin befristet ist und die Vertreterin 4 Monate über den Befristungszeitraum hinaus beschäftigt werden soll.

Aufhebungsvertrag - Klageverzicht

Regelung im Aufhebungsvertrag:

„Die Parteien sind sich darüber einig, dass das bestehende Arbeitsverhältnis zum 28.12.2012 beendet wird. [...]

Die Vertragsparteien verzichten auf die Einlegung von Rechtsmitteln (Klage etc.).“

Aufhebungsvertrag - Klageverzicht

BAG v 12.03.2015 – 6 AZR 82/14

Ein formularmäßiger Klageverzicht in einem Aufhebungsvertrag, der zur Vermeidung einer vom Arbeitgeber angedrohten außerordentlichen Kündigung geschlossen wird, benachteiligt den Arbeitnehmer unangemessen im Sinne von § 307 Abs. 1, Abs. 2 Nr. 1 BGB, wenn ein verständiger Arbeitgeber die angedrohte Kündigung nicht ernsthaft in Erwägung ziehen durfte, die Drohung also widerrechtlich im Sinne des § 123 BGB ist.

Aufhebungsvertrag - Klageverzicht

BAG v 24.09.2015 – 2 AZR 347/14

Ein vor Ablauf von drei Wochen nach Zugang der Kündigung erklärter formularmäßiger Verzicht auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage ist ohne eine ihn kompensierende Gegenleistung des Arbeitgebers wegen unangemessener Benachteiligung des Arbeitnehmers gem. § 307 Abs 1 S 1 BGB unwirksam.

Aufhebungsvertrag - Klageverzicht

BAG v 24.09.2015 – 2 AZR 347/14

Eine unangemessene Benachteiligung i.S.d. § 307 Abs 1 S 1 BGB liegt nicht nur dann vor, wenn der Arbeitnehmer in einer vorformulierten Erklärung ohne jegliche Gegenleistung auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage verzichtet hat. Eine unangemessene Benachteiligung i.S.d. § 307 Abs 1 S 1 BGB ist mit einem solchen Verzicht vielmehr auch dann verbunden, wenn der Arbeitnehmer für seinen Verzicht keine angemessene Kompensation erhält.

Aufhebungsvertrag - Klageverzicht

BAG v 24.09.2015 – 2 AZR 347/14

Die in einer Abwicklungsvereinbarung vom Arbeitgeber übernommene Verpflichtung, dem Arbeitnehmer ein **Zeugnis** mit einer näher bestimmten (überdurchschnittlichen) Leistungs- und Führungsbeurteilung zu erteilen, stellt keinen Vorteil dar, der geeignet wäre, die mit dem Verzicht auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage verbundene unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers iSd. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB auszugleichen.

Direktionsrecht - Arbeitsort

LAG Hamm v 14.04.2016 – 18 Sa 27/16

Sachverhalt:

Ein Krankenpfleger wendet sich gegen die Versetzung in eine andere Einrichtung. Der Arbeitsvertrag nimmt Bezug auf den BAT-KF und enthält u.a. folgende Regelungen:

„Herr (...) wird als Krankenpfleger beim Ev. Krankenhaus (...) eingestellt.

Es wird vereinbart, dass der Mitarbeiter auch nach langjähriger Tätigkeit von einem bestimmten Arbeitsplatz auf einen anderen Arbeitsplatz (...) innerhalb des Krankenhauses versetzt werden kann.“

Direktionsrecht - Arbeitsort

LAG Hamm v 14.04.2016 – 18 Sa 27/16

Ist im Arbeitsvertrag Ort der der Arbeitsleistung angegeben und eine Versetzungsklausel (hier: § 4 BAT-KF) vereinbart, so ist die Tätigkeit nicht auf den genannten Einsatzort beschränkt (so auch BAG v 26.09.2012 – 10 AZR 414/11).

Direktionsrecht - Arbeitsort

LAG Hamm v 16.07.2015 – 18 SaGa 13/15

Eine einstweilige Verfügung auf Beschäftigung an einem bestimmten Arbeitsort kommt nicht in Betracht, wenn die Verfügungsklägerin bis zum Kammertermin im Hauptsacheverfahren arbeitsunfähig erkrankt ist (Bestätigung der erstinstanzlichen Entscheidung ArbG Herne v 20.03.2015 – 1Ga9/15).

Direktionsrecht - Arbeitszeit

LAG Hamm v 25.02.2016 – 18 Sa 1606/15

Sachverhalt: Die klagende Altenpflegerin war über 13 Jahre ausschließlich als Nachtwache eingesetzt. Sie wendet sich dagegen, im Tagdienst arbeiten zu müssen. Der Arbeitsvertrag nimmt Bezug auf den BAT-KF und enthält u.a. folgende Regelungen: „Frau (...) wird als Altenpflegerin (...) beschäftigt.“

Direktionsrecht - Arbeitszeit

LAG Hamm v 25.02.2016 – 18 Sa 1606/15

Enthält der Arbeitsvertrag keine Vorgaben zur Lage der Arbeitszeit, so legt der Arbeitgeber die Arbeitszeit im Wege des Weisungsrechts (§ 106 GewO) fest. Allein durch die langjährige Beschäftigung zu bestimmten Arbeitszeiten tritt keine „Konkretisierung“ ein.

Direktionsrecht - Arbeitszeit

LAG Hamm v 12.05.2016 – 18 SaGa 2/16

Sachverhalt: Die Arbeitnehmerin versieht als Krankenschwester seit mehr als 17 Jahren Nachtdienst. Sie wendet sich im Wege des vorläufigen Rechtsschutzes dagegen, Tagdienst in einer anderen Einrichtung leisten zu müssen.

Der Arbeitsvertrag enthält u.a. folgende Regelungen:
„Frau (...) wird als Mitarbeiterin im Bereitschafts-/ Nachtdienst eingesetzt. Für den Fall, dass sie aus Gründen, die sie zu vertreten hat (...) keinen Nachtdienst leisten kann, ist sie bereit, im Tagdienst zu arbeiten.“

Direktionsrecht - Arbeitszeit

LAG Hamm v 12.05.2016 – 18 SaGa 2/16

Das Arbeitsgericht hat den Antrag auf erlass einer einstweiligen Verfügung abgelehnt.

Die Klägerin hat die Berufung im Kammertermin zurückgenommen, nachdem sie vor dem Arbeitsgericht im Hauptsacheverfahren obsiegte (ArbG Arnsberg v 22.04.2016 – 1 Ca 25/16).

Direktionsrecht - Arbeitszeit

LAG Hamm, Urteil vom 17.05.2013 – 18 Sa 219/13

Will der Arbeitgeber **geteilte Dienste** im Wege des Weisungsrechts anordnen, so bedarf es hierfür keiner besonderen Vereinbarung im Arbeitsvertrag (aA LAG Köln, Urteil vom 15.06.2009 – 5 Sa 179/09). Die Anordnung geteilter Dienste verstößt weder gegen § 4 ArbZG noch gegen die Bestimmungen der Anlage 32 zu den AVR Caritas. Die Grenzen billigen Ermessens gem § 306 Satz 1 GewO sind gewahrt, wenn geteilte Dienste vor dem Hintergrund schwankenden Arbeitsanfalls in einer Altenpflegeeinrichtung angeordnet werden. Dies gilt jedenfalls dann, wenn die geteilten Dienste nur am Wochenende stattfinden.

Freistellung von der Arbeit

LAG Hamm v 13.02.2015 – 18 SaGa 1/15

1. Der erforderliche Verfügungsgrund für eine einstweilige Verfügung, die auf Beschäftigung gerichtet ist, besteht nur dann, wenn der Verfügungskläger ein besonderes Beschäftigungsinteresse geltend machen kann. Der Untergang des Beschäftigungsanspruchs durch Zeitablauf genügt nicht.
2. Das Erfordernis eines besonderen Beschäftigungsinteresses entfällt, falls die Rechtslage eindeutig ist und der Beschäftigungsanspruch unzweifelhaft besteht. Ist die Rechtslage schwierig und ungeklärt, sind die Anforderungen an den Verfügungsgrund nicht abzuschwächen.

Freistellung von der Arbeit

[...]

3. Eine AGB-Klausel, die ein Freistellungsrecht des Arbeitgebers nach dem Ausspruch einer Kündigung für die Dauer der Kündigungsfrist vorsieht, ist jedenfalls dann nicht offensichtlich unwirksam, wenn es sich bei dem freigestellten Arbeitnehmer um einen Mitarbeiter in leitender herausgehobener Stellung handelt (hier: **Chefarzt**). In diesem Fall kann eine auf Beschäftigung gerichtete einstweilige Verfügung nur ergehen, sofern ein besonderes Beschäftigungsinteresse besteht.

Freistellung von der Arbeit

[...]

4. Die Freistellung darf nur nach billigem Ermessen (§§ 106 Satz1 GewO, 315 Abs. 1 BGB) erfolgen. Die Freistellung setzt zudem voraus, dass eine zuvor ausgesprochene Kündigung des Arbeitgebers nicht offensichtlich unwirksam ist (§ 162 Abs. 2 BGB analog).

Freistellung von der Arbeit

Andere Auffassung:

Freistellungsklausel ist nur wirksam, wenn – über den Ausspruch der Kündigung hinausgehend – ein besonderes Freistellungsinteresse des Arbgeb vorliegt und in der Klauselformulierung wiedergegeben ist, bei unwirksamer Freistellungsklausel einstweilige Verfügung auf Beschäftigung

(LAG Hessen v 20.03.2013 – 18 SaGa 175/13)

Freistellung von der Arbeit

BAG v 16.07.2013 – 9 AZR 50/12

Freistellung und Urlaubserteilung:

„Hiermit stelle ich Sie ab 01.07.2009 unwiderruflich von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung frei. Noch bestehende Resturlaubsansprüche werden von Ihnen in der Zeit der unwiderruflichen Freistellung in Natur eingebracht.“ [...]

Freistellung von der Arbeit

BAG v 16.07.2013 – 9 AZR 50/12

1. Die Erfüllung eines Anspruchs auf Erholungsurlaub setzt voraus, dass der Arbeitnehmer im Voraus durch eine unwiderrufliche Freistellungserklärung des Arbeitgebers zu Erholungszwecken von seiner sonst bestehenden Arbeitspflicht befreit wird.

Der Erfüllungswirkung steht nicht entgegen, dass eine Freistellungserklärung nicht erkennen lässt, an welchen Tagen der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zum Zwecke der Gewährung von Erholungsurlaub und an welchen Tagen er ihn zu anderen Zwecken freistellte. [...]

Freistellung von der Arbeit

[...]

2. Einer nicht näher bestimmten Urlaubsfestlegung kann der Arbeitnehmer regelmäßig entnehmen, dass der Arbeitgeber es ihm überlässt, die zeitliche Lage seines Urlaubs innerhalb des Freistellungszeitraums festzulegen.

Freistellung von der Arbeit

[...]

3. Es kommt nicht darauf an, ob der Arbeitgeber den Arbeitnehmer von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung freistellen durfte. Eine rechtswidrige Freistellung hat lediglich zur Folge, dass der Arbeitnehmer weiterhin einen Beschäftigungsanspruch geltend machen kann. Annahmeverzugsansprüche entstehen nicht. Denn mit der Freistellung bringt der Arbeitgeber zum Ausdruck, dass er auch ohne Arbeitsleistung die Vergütungsansprüche des Arbeitnehmers erfüllen werde.

Freistellung von der Arbeit

BAG v 10.02.2015 – 9 AZR 455/13

„Hiermit kündigen wir das mit Ihnen am 01.10.1987 begonnene Arbeitsverhältnis außerordentlich mit sofortiger Wirkung wegen Vorliegens eines wichtigen Grundes im Sinne von § 626 BGB, hilfsweise fristgemäß zum 31.12.2011.[...]

Im Falle der Wirksamkeit der hilfsweise fristgemäßen Kündigung werden Sie mit sofortiger Wirkung unter Anrechnung sämtlicher Urlaubs- und Überstundenansprüche unwiderruflich von der Erbringung Ihrer Arbeitsleistung freigestellt.“

Freistellung von der Arbeit

BAG v 10.02.2015 – 9 AZR 455/13

Ein Arbeitgeber gewährt durch eine Freistellungserklärung für den Zeitraum nach dem Zugang einer fristlosen Kündigung nur dann wirksam Urlaub, wenn er dem Arbeitnehmer die Urlaubsvergütung vor Antritt des Urlaubs zahlt oder vorbehaltlos zusagt.

Freistellung von der Arbeit

ArbG Paderborn v 02.04.2015 – 1 Ga 7/15

Ein Koch, der während der Kündigungsfrist nur noch mit der Zubereitung kalter Speisen betraut wird, begehrt vertragsgemäße Beschäftigung bis zum Kündigungstermin. Einstweilige Verfügung wurde erlassen.

Vergleich vor dem LAG Hamm (18 SaGa 13/15).

Kündigung – eidesstattliche Versicherung

BAG v 31.07.2014 – 2 AZR 434/13

Die Abgabe einer vorsätzlich falschen eidesstattlichen Versicherung in einem Rechtsstreit zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber stellt eine erhebliche Verletzung der den Arbeitnehmer gemäß § 241 Abs 2 BGB treffenden Nebenpflicht dar, auf die berechtigten Interessen des Arbeitgebers Rücksicht zu nehmen und sie in zumutbarem Umfang zu wahren.

Kündigung – eidesstattliche Versicherung

LAG Hamm v 29.05.2015 – 18 Sa 1663/14

Auslegung einer eidesstattlichen Versicherung im Einzelfall führt dazu, dass keine unrichtigen Tatsachen behauptet wurden (Kündigung unwirksam).

Kopftuch

LAG Hamm v 08.05.2015 – 18 Sa 1727/14

Einer muslimischen Krankenschwester ist es untersagt, während ihrer Arbeit in einem evangelischen Krankenhaus ein islamisches Kopftuch zu tragen. Es spielt keine Rolle, ob dieses Verbot in anderen Einrichtungen der evangelischen Kirche durchgesetzt wird.

(rechtskräftige Folgeentscheidung zu BAG v 24.09.2014 – 5 AZR 611/12, LAG Hamm v 17.02.2012 – 18 Sa 867/11; die von der Klägerin eingelegte Nichtzulassungsbeschwerde hat das BAG verworfen)

Kirchliche Arbeitsvertragsregelungen - Ausschlussfristen

BAG v 26.09.2013 – 8 AZR 1013/12

Ansprüche eines **Arbeitnehmers** wegen vorsätzlicher Gesetzes- oder Vertragsverstöße durch die **Personen, welche den Arbeitgeber organschaftlich vertreten**, werden von der Ausschlussfrist des § 33 Abs 1 S 1 des Tarifvertrages für Ärztinnen und Ärzte - kirchliche Fassung (TV-Ärzte-KF) nicht erfasst. Insoweit ist eine einzelvertraglich vereinbarte Verfallklausel wegen Verstoßes gegen § 202 Abs 1 BGB teilweise nichtig.

Kirchliche Arbeitsvertragsregelungen - Ausschlussfristen

§ 202 BGB Unzulässigkeit von Vereinbarungen über die Verjährung

(1) Die Verjährung kann bei Haftung wegen Vorsatzes nicht im Voraus durch Rechtsgeschäft erleichtert werden.

Kirchliche Arbeitsvertragsregelungen - Ausschlussfristen

§ 278 BGB Verantwortlichkeit des Schuldners für Dritte

Der Schuldner hat ein Verschulden seines gesetzlichen Vertreters und der Personen, deren er sich zur Erfüllung seiner Verbindlichkeit bedient, in gleichem Umfang zu vertreten wie eigenes Verschulden. Die Vorschrift des § 276 Abs 3 findet keine Anwendung.

§ 276 BGB Verantwortlichkeit des Schuldners

(3) Die Haftung wegen Vorsatzes kann dem Schuldner nicht im Voraus erlassen werden.

Kirchliche Arbeitsvertragsregelungen - Ausschlussfristen

LAG Hamm v 01.10.2015 – 18 Sa 157/15

Ausschlussfristen in kirchlichen Arbeitsvertragsregelungen erfassen nicht Schadensersatzansprüche des **Arbeitgebers** wegen vorsätzlicher Handlungen des Arbeitnehmers. Die Ausschlussfristen sind insoweit unwirksam gem. §§ 134, 202 BGB.

(im Anschluss an BAG v 26.09.2013 – 8 AZR 1013/12)

Kirchliche Arbeitsvertragsregelungen - Ausschlussfristen

LAG Hamm v 01.10.2015 – 18 Sa 157/15

Die in § 23 Abs. 1 AVR-Caritas geregelte Ausschlussfrist ist gemäß §§ 134, 202 Abs. 1 BGB unwirksam, soweit Ansprüche des Arbeitgebers betroffen sind, die auf vorsätzlichen Schadensersatz begründenden Handlungen des Arbeitnehmers beruhen (Fortführung von BAG, Urteil vom 26.09.2013 – 8 AZR 1013/12).

Betriebliche Übung

LAG Hamm v 14.08.2015 – 18 Sa 457/15

Keine betriebliche Übung zugunsten einer Stationssekretärin in der Zentralambulanz, die während ihrer vorherigen Tätigkeit in der geriatrischen Abteilung eine monatliche Zulage in Höhe von 46,02 € brutto entsprechend AVR Caritas (Anlage 32 Anhang D, Hochziffer 1, Abs. 1) erhielt.

Die Entgeltabrechnung wies die Zulage als „JLL Geriatriezl“ aus.

Haftung für eingebrachte Sachen

ArbG Herne v 19.08.2015 – 5 Ca 965/15

Kein Ersatzanspruch des Arbeitnehmers bei Verlust des in eine Schreibtischschublade des Betriebs eingebrachten Familienschmucks.

(Berufung vor dem LAG Hamm zurückgenommen, 18 Sa 1409/15)