

Liebe Leserinnen und Leser,

in dieser Ausgabe stelle ich zunächst eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vor, welches die Fußballfans, vor allem aber die Bundesligavereine aufatmen lassen dürfte. Außerdem werden noch zwei Entscheidungen von Landesarbeitsgerichten vorgestellt.

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zduowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

1 Befristung von Arbeitsverträgen mit Profifußballern ist gerechtfertigt

BAG, Urteil vom 16.01.2018 (7 AZR 312/16), Pressemitteilung Nr. 2/18

Da hatte das Arbeitsgericht die Nation noch mit einem spektakulären Urteil in Aufruhr versetzt und entschieden, dass die Befristung eines Profifußballers unwirksam war und ein unbefristeter Arbeitsvertrag zu dem Fußballverein zustande gekommen war. Diese Entscheidung hätte weitreichende Folgen für die Bundesligavereine in Deutschland gehabt.

Bereits das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz hatte die Sache aber schon anders gesehen und nun liegt das bestätigende Urteil des Bundesarbeitsgerichts vor. Die Vereine dürfen

also aufatmen. In der Pressemitteilung heißt es auszugsweise:

"Die Befristung von Arbeitsverträgen mit Lizenzspielern der Fußball-Bundesliga ist regelmäßig wegen der Eigenart der Arbeitsleistung des Lizenzspielers nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG gerechtfertigt.

... Das Arbeitsgericht hat dem Befristungskontrollantrag stattgegeben ... Das Landesarbeitsgericht hat die Klage insgesamt abgewiesen. Die Revision des Klägers hatte vor dem Siebten Senat des Bundesarbeitsge-

richts keinen Erfolg. Die Befristung des Arbeitsvertrags ist wirksam. Sie ist wegen der Eigenart der Arbeitsleistung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG gerechtfertigt. Im kommerzialisierten und öffentlichkeitsgeprägten Spitzenfußballsport werden von einem Lizenzspieler im Zusammenspiel mit der Mannschaft sportliche Höchstleistungen erwartet und geschuldet, die dieser nur für eine begrenzte Zeit erbringen kann. Dies ist eine Besonderheit, die in aller Regel ein berechtigtes Interesse an der Befristung des Arbeitsverhältnisses begründet. ..."

2 Fristlose Kündigung wegen heimlicher Tonaufnahme eines Personalgesprächs

Hess. LAG, Urteil vom 23.08.2017 (6 Sa 137/17), Pressemitteilung Nr. 01/2018

Angesichts der Milde, welche das Bundesarbeitsgericht im Fall der Supermarktkassiererinnen Emmely im Jahr 2010 walten ließ, indem es sich auf ein jahrelanges störungsfreies Arbeitsverhältnis berief, so dass der fristlosen Kündigung durch Unterschlagung eines Pfandbons eine Abmahnung hätte vorausgehen müssen, könnte man sich über diese Entscheidung hier vielleicht wundern. Allerdings liegt hier zwar ein Arbeitsverhältnis von einer Dauer von immerhin 25 Jahren zugrunde, jedoch war bereits wegen eines vorausgehenden Fehlverhaltens eine Abmahnung erteilt worden. Insoweit ist die Entscheidung am Ende richtig. In der Pressemitteilung heißt es:

"Einem Arbeitnehmer, der zu einem Personalgespräch eingeladen wird und dieses Gespräch heimlich mit seinem Smartphone aufnimmt, kann wirksam fristlos gekündigt werden. Das Hessische Landesarbeitsgericht (LAG) hatte über die Wirksamkeit einer Kündigung zu entscheiden, die ausgesprochen wurde, weil der Arbeit-

nehmer ein Gespräch mit Vorgesetzten und dem Betriebsrat heimlich mit dem Smartphone aufnahm. Dem Arbeitnehmer war vorgeworfen worden, er habe Kollegen beleidigt und eine Kollegin verbal bedroht. Er wurde deshalb zu einem Personalgespräch eingeladen. Bereits einige Monate zuvor hatte er in einer E-Mail an Vorgesetzte einen Teil seiner Kollegen als „Low Performer“ und „faule Mistkäfer“ bezeichnet und war deshalb abgemahnt worden.

Die Arbeitgeberin erfuhr einige Monate nach dem Personalgespräch durch eine E-Mail des Arbeitnehmers von der heimlichen Aufnahme und sprach deshalb eine fristlose außerordentliche Kündigung aus. Der Arbeitnehmer hat im Kündigungsrechtsstreit geltend gemacht, er habe nicht gewusst, dass eine Tonaufnahme verboten war. Sein Handy habe während des Gesprächs offen auf dem Tisch gelegen.

Das LAG hat ebenso wie das Arbeitsgericht Frankfurt am Main die Kündigungsschutzklage abgewiesen.

Der Arbeitgeber war berechtigt, das Arbeitsverhältnis fristlos zu kündigen. Das heimliche Mitschneiden des Personalgesprächs verletzte das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Gesprächsteilnehmer nach Art. 2 Abs. 1 und Art. 1 Abs. 2 Grundgesetz (GG). Dies gewährte auch das Recht auf Wahrung der Unbefangtheit des gesprochenen Worts, nämlich selbst zu bestimmen, ob Erklärungen nur den Gesprächspartnern, einem bestimmten Kreis oder der Öffentlichkeit zugänglich sein sollten.

Bei jeder fristlosen Kündigung sind die Interessen des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers im Einzelfall zu prüfen. Trotz der langen Betriebszugehörigkeit des Klägers von 25 Jahren überwogen nach Auffassung des Gerichts die Interessen des Arbeitgebers. Der Arbeitnehmer hätte darauf hinweisen müssen, dass die Aufnahmefunktion aktiviert war, die Heimlichkeit sei nicht zu rechtfertigen. Das Arbeitsverhältnis sei außerdem schon durch die E-Mail beeinträchtigt gewesen, mit der Kollegen beleidigt worden waren."

3 Keine Diskriminierung bei gezielter Stellenausschreibung für Frauen

LAG Köln, Urteil vom 18.05.2017 (7 Sa 913/16), Pressemitteilung 5/2017

Die gezielte Ansprache eines Geschlechts muss nicht zwingend eine Diskriminierung des anderen Geschlechts darstellen:

"Unter der Überschrift „Frauen an die Macht“ suchte ein Kölner Autohaus auf seiner Homepage gezielt eine weibliche Autoverkäuferin.

Ein Mann, der sich erfolglos auf die Stelle beworben hatte, fühlte sich diskriminiert und verklagte das Autohaus unter Berufung auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) auf Zahlung einer

Entschädigung in Höhe von drei Monatsgehältern eines Automobilkaufmanns.

Seine Klage blieb sowohl vor dem Arbeitsgericht Köln als auch in zweiter Instanz vor dem Landesarbeitsgericht Köln erfolglos. Zwar spreche der Text der Stellenausschreibung dafür, dass der Kläger wegen seiner Eigenschaft als Mann benachteiligt worden sei. Diese Benachteiligung sei aber im entschiedenen Fall ausnahmsweise gerechtfertigt gewesen, da das Autohaus in seinem gesamten Verkaufs- und Servicebereich bislang

nur Männer beschäftigt habe und diesem Zustand im Interesse der weiblichen Kundschaft und in Absprache mit dem Betriebsrat ein Ende habe bereiten wollen. Eine solche Maßnahme decke sich in vollem Umfang mit dem Sinn und Zweck des AGG und löse keinen Entschädigungsanspruch aus."

IMPRESSUM

Herausgeber und Bearbeiter:
Rechtsanwalt Stefan von Zduowski
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Ludwigkirchplatz 2
10719 Berlin-Wilmersdorf
www.praxiswissen-arbeitsrecht.de