

## Rechtsentscheidungen

### **KassiererIn: Verstöße bei Testkäufen**

Bezieht der AG die in Betracht kommenden Arbeitspersonen nicht im gleichen Umfange in seine Kontrolle ein, fehlt es von vornherein an einer normativ tragfähigen Grundlage zur Ermittlung einer „durchschnittlichen“ Fehlerquote im Testkaufwesen des Hauses. Daher kann der AG in einem solchen Fall wegen festgestellter Verstöße bei Testkäufen gegenüber einer bestimmten KassiererIn keine vertragsrechtlichen Sanktionen herleiten und damit im Ergebnis zu Lasten der betroffenen AN „mit zweierlei Maß“ messen.

ArbG Berlin vom [03.08.2007 - 28 Ca 6745/07](#)  
(Langfassung der Rechtsentscheidung)

---

### **Gefährdungsbeurteilung Mitbestimmung - Unterweisung zum Arbeitsschutz**

Der BR hat nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG bei betrieblichen Regelungen über die dem AG auferlegten Verpflichtungen, die Beschäftigten über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu unterweisen, mitzubestimmen. Einigen sich die Betriebsparteien nicht über Art und Inhalt der Unterweisung, hat das die Einigungsstelle zu regeln. Hierbei hat sie die Erkenntnisse einer Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen und die konkrete arbeitsplatz- oder aufgabenbezogene Unterweisung daran auszurichten. Sie kann sich nicht darauf beschränken, allg. Bestimmungen über die Unterweisung zu Gefahren am Arbeitsplatz aufzustellen.

BAG vom [08.11.11 - 1 ABR 42/10](#)  
(Langfassung der Rechtsentscheidung)

---

### **Unterweisung zum Arbeitsschutz**

Der BR hat nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG bei betrieblichen Regelungen über den Gesundheitsschutz mitzubestimmen. Hierzu gehört auch die durch § 12 ArbSchG dem AG auferlegte Verpflichtung, die Beschäftigten über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu unterweisen. Einigen sich die Betriebsparteien nicht über Art und Inhalt der Unterweisung, hat das die Einigungsstelle (ESt.) zu regeln. Hierbei hat sie die Erkenntnisse einer Gefährdungsanalyse (§ 5 ArbSchG) zu berücksichtigen und die konkrete arbeitsplatz- oder aufgabenbezogene Unterweisung daran auszurichten. Sie kann sich nicht darauf beschränken, allgemeine Bestimmungen über die Unterweisung zu Gefahren am Arbeitsplatz aufzustellen.

82 Eine zum Regelungsgegenstand »Umsetzung der Anforderungen des Arbeitsschutzes« eingesetzte ESt. hatte durch Teilspruch allgemeine Regelungen zur Unterweisung der Beschäftigten über Belastungen bei der Arbeit, richtigen Umgang mit Arbeitsmitteln und Gestaltung der Arbeitsorganisation getroffen. Eine Gefährdungsbeurteilung lag zum Zeitpunkt der Beschlussfassung nicht vor. Das hat die AG beanstandet und den Teilspruch angefochten. Das LAG hat die Unwirksamkeit des Teilspruchs festgestellt. Die Rechtsbeschwerde des BR hatte keinen Erfolg. Die ESt. ist ihrem Regelungsauftrag nicht nachgekommen. Ihr Spruch ist unvollständig. Es fehlte an konkreten Anweisungen und Erläuterungen, die eigens auf den Arbeitsplatz oder den Aufgabenbereich der Beschäftigten ausgerichtet waren.

BAG vom [11.01.2011 - 1 ABR 104/09](#)  
(Langfassung der Rechtsentscheidung)

---

### **Verhaltensbedingte Kündigung: Schlechtleistung**

Eine verhaltensbedingte Kündigung wegen einer Schlechtleistung ist nicht zu rechtfertigen, wenn es in einem sehr langjährigen Beschäftigungsverhältnis nur einen einschlägig abgemahnten Sachverhalt und eine Wiederholung mit einer vergleichbaren Pflichtverletzung des AN gibt; in einem solchen Fall ist es dem AG zumutbar, den AN erneut abzumahnern, um ihm die Anforderungen an sein Arbeitsverhalten zu verdeutlichen.

ArbG Mannheim vom 12.01.12 - 14 Ca 286/11

---

### **Fristlose Kündigung wegen Flüchtigkeitsfehlers - Buchungsfehler kein Kündigungsgrund**

§ 626 BGB, § 1, § 9 KSchG

Die fristlose Kündigung eines langjährig beschäftigten Arbeitnehmers aufgrund eines bloßen Flüchtigkeitsfehlers ist eine gänzlich überzogene Personalmaßnahme und deshalb unwirksam.

(Leitsatz des Bearbeiters)

LAG Düsseldorf, Urteil vom [25.11.2009 – 12 Sa 879/09](#) (rechtskräftig)  
(Langfassung der Rechtsentscheidung)

---

## **AGB-Kontrolle einer Arbeitszeitregelung**

Die Bekl., ein UN des Wach- und Sicherheitsgewerbes, beschäftigt den Kl. als Flugsicherungskraft am Flughafen Köln/Bonn. Der Formulararbeitsvertrag der Parteien sieht ua. folgende Regelung vor: »Der Angestellte ist verpflichtet, im monatlichen Durchschnitt 150 Std. zu arbeiten ...« Der allgemeinverbindliche MTV für das Wach- und Sicherheitsgewerbe NRW v. 08.12.05 sieht für Vollzeitbeschäftigte eine Mindestarbeitszeit von 160 Std./Monat vor. Der Kl., der in der Vergangenheit durchschnittlich 188 Std./Monat arbeitete, begehrt die Feststellung, dass seine monatliche Regelarbeitszeit dem tatsächlichen Beschäftigungsumfang entspricht, hilfsweise verlangt er von der Bekl., seine regelmäßige Arbeitszeit zu erhöhen.

Die arbeitsvertragliche Arbeitszeitregelung ist wegen Intransparenz unwirksam. Ihr ist nicht zu entnehmen, innerhalb welchen Zeitraums der AG den AN mit durchschnittlich 150 Std./Monat beschäftigen muss. Deshalb bleibt der AN über den Umfang seiner Beschäftigung im Unklaren. An die Stelle der unwirksamen Bestimmung tritt die manteltarifvertragliche Regelung über die Mindestarbeitszeit von Vollzeitangestellten. Diese beträgt 160 Std. im Monat. Eine weitere Erhöhung der Arbeitszeit kann der Kl. nicht verlangen. Denn er ist nicht, wie § 9 TzBfG verlangt, teilzeitbeschäftigt.

BAG vom [21.06.11 - 9 AZR 236/10](#)  
(Langfassung der Rechtsentscheidung)

---