



Arbeitsrecht

BAG: Personenbedingte Kündigung wegen Krankheit – Wirtschaftliche Belastung auch bei Minderung der Vergütung anderer Arbeitnehmer.

Bei einer krankheitsbedingten Kündigung ist eine dreistufige Prüfung vorzunehmen (ständige Rechtsprechung). Die prognostizierten Fehlzeiten (erste Stufe) sind nur dann geeignet, eine krankheitsbedingte Kündigung sozial zu rechtfertigen, wenn sie auch zu einer erheblichen Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen führen (zweite Stufe). Dabei können neben Betriebsablaufstörungen auch wirtschaftliche Belastungen, etwa durch zu erwartende, einen Zeitraum von mehr als sechs Wochen pro Jahr übersteigende Entgeltfortzahlungskosten, zu einer derartigen Beeinträchtigung betrieblicher Interessen führen. Entgeltfortzahlungskosten können auch dann als wirtschaftliche Belastungen zu berücksichtigen sein, wenn sie zum Teil aus einem Tronc bezahlt werden und damit zugleich die Vergütungsansprüche anderer Arbeitnehmer schmälern. Entscheidend ist nicht die wirtschaftliche Gesamtlage des Arbeitgebers, sondern die vertragsrechtliche bestimmte Zuordnung der gegenseitigen Ansprüche (Urt. vom 8.11.2007 – 2 ARZ 292/06).

BAG: Mobbing – Schmerzensgeld wegen schuldhafter Verursachung einer Gesundheitsschädigung durch Vorgesetzten.

Der Arbeitgeber haftet nach § 278 BGB für Schäden, die einer seiner Arbeitnehmer dadurch erleidet, dass ihn sein Vorgesetzter schuldhaft ins einen Rechten verletzt (Urt. v. 25.10.2007 – 8 AZR 593/06).

BAG: Inhaltskontrolle bei Verzicht auf Kündigungsschutzklage.

Der ohne Gegenleistung erklärte, formularmäßige Verzicht des Arbeitnehmers auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage stellt eine unangemessene Benachteiligung i. S. von § 307 I 1 BGB dar (Urt. vom 06.09.2007 – 2 AZR 722/06).