



HASSENPFUG
RECHTSANWALTSGESELLSCHAFT
mbH



Arbeitsrecht aktuell

von Rechtsanwalt Mischa Wölk
**Fachanwalt für Arbeits- und
Steuerrecht**

In einer Entscheidung vom 29.07.2009 (L 9 AL 129/08) hatte sich das Landesarbeitsgericht Hessen mit der Frage der Zulässigkeit der Verhängung einer Sperrfrist durch die Arbeitsagentur zu beschäftigen.

Grundsätzlich hat der Gesetzgeber mehrere Tatbestände vorgesehen, bei deren Verwirklichung die Agentur für Arbeit gegenüber dem Arbeitslosen eine Sperrzeit verhängen kann. Dies hat zur Folge, dass dem Betroffenen das Arbeitslosengeld I für den Zeitraum der verhängten Sperre nicht gewährt wird.

Im zu entscheidenden Fall ging es um den Tatbestand der Arbeitsaufgabe. Für diesen Fall regelt § 144 Abs.1 Satz 2 Nr.1 SGB III, dass die Sperrzeit eintritt, wenn der Arbeitslose das Beschäftigungsverhältnis gelöst oder durch ein arbeitsvertragswidriges Verhalten Anlass für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses gegeben und dadurch vorsätzlich oder grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt hat. Unter den Tatbestand der Arbeitsaufgabe fallen damit die Eigenkündigung durch den Arbeitnehmer oder der Abschluss eines Aufhebungsvertrages zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. In beiden Fällen führt das Verhalten des Arbeitnehmers unmittelbar zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses und damit zum Eintritt des Versicherungsfalles

bzw. der Arbeitslosigkeit.

Die Sperrzeit kann aber nur dann ausgesprochen werden, wenn der Arbeitnehmer die Arbeitsaufgabe ohne wichtigen Grund vorgenommen hat. Das ist dann nicht der Fall, wenn eine Weiterbeschäftigung für den Arbeitnehmer unzumutbar ist.

Um diese Frage ging es im Kern der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Hessen.

Die Richter führen im Ergebnis aus, dass ein wichtiger Grund gegeben ist, wenn objektiv eine Überforderung des Arbeitnehmers auf Grund schlechter Arbeitsbedingungen vorliegt. In diesem Fall kann die Arbeitsaufgabe dann nicht zur Verhängung einer Sperrzeit führen.

Mit Urteil vom 22.04.2009 (5 AZR 436/08) hat das Bundesarbeitsgericht die Rechtsprechung bestätigt, wonach ein vereinbarter Lohn, der nicht einmal zwei Drittel des in der betreffenden Branche und Wirtschaftsregion üblicherweise gezahlten Tariflohns entspricht, wegen Lohnwuchers nichtig ist. Der betroffene Arbeitnehmer hat dann Anspruch auf die übliche Vergütung und insbesondere Nachzahlungsansprüche für die Vergangenheit.

Am 23.06.2009 (2 AZR 606/08) haben die Richter des Bundesarbeitsgerichtes entschieden, dass ein Arbeitnehmer die Teilnahme an einem Personal-

gespräch verweigern darf. Das Weisungsrecht des Arbeitgebers beinhaltet nach Ansicht der entscheidenden Richter nicht die Befugnis, den Arbeitnehmer zur Teilnahme an einem Personalgespräch über eine Änderung des Arbeitsvertrags zu verpflichten. Im zu entscheidenden Fall sollte eine Reduzierung der Vergütung vereinbart werden. Dies ist vom Direktionsrecht des Arbeitgebers im Sinne von § 106 Gewerbeordnung jedoch nicht abgedeckt, da Weisungen hiernach lediglich bezüglich Inhalt, Art und Ort der Arbeitsleistung sowie zur Ordnung und dem Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb zulässig sind. Eine wegen der verweigerten Teilnahme ausgesprochene Abmahnung war demnach unwirksam und aus der Personalakte zu entfernen.

Der Autor ist Fachanwalt für Arbeits- und Steuerrecht und bei der Hassenpflug Rechtsanwalts-Gesellschaft mbH in Homberg - Kanzlei für Arbeits-, Steuer- und Familienrecht – tätig.

Hassenpflug Rechtsanwalts-Gesellschaft mbH

Niederlassung Kassel:

Obere Königsstraße 24 gegenüber Galeria-Kaufhof · 34117 Kassel · Tel. 0561/7399079 · Fax 0561/7399142

Niederlassung Homberg:

Burkhardweg 7 · 34576 Homberg · Tel. 05681/931618 · Fax 05681/931619

www.arbeitsrechtspraxis.com