Terminsvorschau für das Jahr 2012

1. "Tischtennis-Fall"

Der Kläger, chinesischer Abstammung, ist Berufstischtennispieler (zweifacher Vize-Europameister im Doppel) und spielte für den beklagten Tischtennisverein (TTC Frickenhausen) in der Saison 2009/2010 in der ersten Bundesliga. Nach der Vorrunde stand der beklagte Verein im Dezember 2009 auf dem fünften Tabellenplatz der ersten Bundesliga. Am 24. Dezember 2009 sprach der beklagte Verein gegenüber dem Kläger eine fristlose Kündigung aus. Dem beklagten Verein war zugetragen worden, dass der Kläger für einen saudi-arabischen Verein bei den "Arab Club Championships" am 27./28. Dezember in Marokko spielen werde. In mehreren Telefonaten am 23. Dezember 2009 konnte der beklagte Verein den Kläger nicht von seinem Vorhaben abbringen.

Der Kläger greift die fristlose Kündigung an und fordert von dem beklagten Verein rückständige Vergütung. Der beklagte Verein macht gegenüber dem Kläger einen höheren Betrag im Wege der Widerklage als Schadenersatz geltend. Der beklagte Verein ist der Auffassung, dass der Abstieg in die zweite Bundesliga nach der Saison 2009/2010 auf das vertragswidrige Verhalten des Klägers zurückzuführen sei. Der Kläger habe durch seine Teilnahme am Mannschaftsspielbetrieb des saudi-arabischen Vereins die Wettspielordnung des Deutschen Tischtennis Bundes (DTTB) verletzt. Deshalb sei ihm vom DTTB auch zu Recht die Spielberechtigung entzogen worden. Der Kläger sei die Nr. 1 der Bundesligamannschaft gewesen. Sein Verlust habe aufgrund des Spielsystems nicht ausgeglichen werden können. Den Schaden berechnet der beklagte Verein aufgrund des starken Rückgangs von Sponsorengeldern, Anzeigenkunden und Eintrittsgeldern.

Berufungstermin 15. Februar 2012, 14:00 Uhr Saal 4, 8.OG (2 Sa 115/11)

2. "Al-Qaida-Fall"

Der Kläger verklagt die Fa. Daimler AG (Beklagte) auf Wiedereinstellung und Beschäftigung. Der Kläger war bei der Beklagten seit 1993 als Montierer beschäftigt. Die Parteien vereinbarten 2007 eine Ausscheidensregelung mit einer Wiedereinstellungszusage, die am 11. April 2008 bis 30. November 2010 verlängert wurde. Im Februar 2009 wurde der Kläger wegen der Unterstützung einer ausländischen terroristischen Vereinigung (Al-Qaida) festgenommen und am 19. Juli 2010 vom OLG Koblenz zu einer Gesamtfreiheitsstrafe von zwei Jahren und sechs Monaten rechtskräftig verurteilt. Mit seiner am 9. Juli 2010 eingereichten Klage macht der Kläger seine Wiedereinstellung und Beschäftigung geltend.

Das Arbeitsgericht hat mit Urteil vom 16. August 2011 (6 Ca 8203/10) der Beklagten aufgegeben, dem Kläger eine Wiedereinstellungszusage zu erteilen. Die Beschäftigungsklage hat es abgewiesen. Die Beklagte verfolgt mit ihrer Berufung die vollständige Abweisung der Klage.

Berufungstermin 24. Mai 2012, 11:00 Uhr (6 Sa 140/11)

3. "Betriebliche Altersversorgung EnBW"

Beim Landesarbeitsgericht sind derzeit über 30 Berufungsverfahren in mehreren Kammern anhängig, in denen es um Ansprüche von (ehemaligen) Arbeitnehmern auf eine höhere betriebliche Altersversorgung gegen die EnBW Kraftwerke AG geht.

Dabei stützen sich die Kläger auf eine bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten, der Neckarwerke Stuttgart AG (NWS), geltende Versorgungsordnung aus dem Jahre 1997. Im Rahmen eines Einsparprogramms im EnBW-Konzern ("TOP FIT") wurde im Jahre 2004 auch eine die Ansprüche der Kläger verschlechternde Betriebsvereinbarung zur Neuregelung der betrieblichen Altersversorgung geschlossen. Die Kläger sind der Ansicht, dass die Betriebsvereinbarung 2004 die Versorgungsordnung 1997 nicht wirksam abgelöst habe. Die Beklagte ist der Auffassung, dass sie im Jahre 2004 zu Recht eine Anpassung der betrieblichen Altersversorgung vorgenommen habe.

In allen Fällen hat die 17. Kammer des Arbeitsgerichts Stuttgart mit Urteilen vom 6. Oktober 2011 den Klagen stattgegeben.

Berufungstermine voraussichtlich ab der Jahresmitte 2012

4. "Mathe-Lehrer-Fall"

Der Kläger, angestellter Lehrer an einer Berufsfachschule, wendet sich gegen eine Kündigung seines Arbeitsverhältnisses durch das beklagte Land Baden-Württemberg.

Das beklagte Land stützt die Kündigung insbesondere darauf, dass der Kläger schon vor der zentralen Prüfung im Fach Mathematik die Prüfungsaufgaben in Händen gehalten und einem Kollegen gezeigt habe. Aufgrund des Verdachtes, dass der Kläger die Prüfungsaufgaben weitergegeben habe, habe die Mathematikprüfung im Jahre 2011 landesweit um einen Monat verschoben werden müssen. Davon seien ca. 13.000 Schüler betroffen gewesen.

Das Arbeitsgericht Ulm hat mit Urteil vom 22. Dezember 2011 die Kündigung wegen nicht ordnungsgemäßer Anhörung des Personalrates für unwirksam erklärt.

Berufungstermin voraussichtlich Jahresmitte 2012 (2 Sa 15/12)

5. „Daimler-Betriebsrats-Fall“

Die Firma Daimler AG beabsichtigt die außerordentliche Kündigung eines freigestellten Betriebsratsmitglieds im Werk Untertürkheim. Ein Betriebsratsmitglied kann nur außerordentlich aus wichtigem Grund und mit Zustimmung des Betriebsrats gekündigt werden. Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, so kann das Arbeitsgericht diese auf Antrag des Arbeitgebers ersetzen, wenn die beabsichtigte Kündigung unter Berücksichtigung aller Umstände gerechtfertigt ist. In dem Beschlussverfahren vor dem Arbeitsgericht ist der betroffene Arbeitnehmer Beteiligter.

Im vorliegenden Beschlussverfahren hat die Daimler AG gegenüber dem betroffenen Arbeitnehmer den Vorwurf des Arbeitszeitbetruges erhoben. Ein anonymer Hinweis habe ergeben, dass er an drei Tagen im Juli und August 2011 im Werk Untertürkheim erst eingestempelt habe, dann seine Ehefrau an ihren Arbeitsplatz zum Werk Mettingen gebracht habe und dann ins Werk Untertürkheim zurückgekehrt sei. Nach Auffassung der Arbeitgeberin bestehen weiterhin Verdachtsmomente auf gleich gelagerte Pflichtverletzungen in der Vergangenheit. Der betroffene Arbeitnehmer, geboren im Jahr 1952, über 40 Jahre betriebszugehörig und seit 1990 Betriebsratsmitglied, hat u.a. geltend gemacht, der Arbeitgeberin gehe es auch darum, sein Nachrücken als Ersatzmitglied in den Aufsichtsrat zu verhindern.

Der Betriebsrat hat die Zustimmung zur beabsichtigten Kündigung verweigert. Das Arbeitsgericht hat den Zustimmungsersetzungsantrag der Daimler AG mit Beschluss vom 14. Dezember 2011 (31 BV 248/11) im Wesentlichen deshalb zurückgewiesen, weil die Verstöße bei der Arbeitszeiterfassung an drei Tagen im Juli und August 2011, auch wenn sie sich genau so zugetragen hätten wie vom Arbeitgeber behauptet, eine außerordentliche Kündigung nicht rechtfertigten. Die vorzunehmende Interessenabwägung falle vor allem angesichts des Lebensalters des Arbeitnehmers und einer über 40-jährigen ansonsten beanstandungsfreien Betriebszugehörigkeit zu seinen Gunsten aus. Hinsichtlich der vom Arbeitgeber vorgebrachten Verdachtsmomente auf ähnliche Vergehen in der Vergangenheit bestehe aufgrund der vorliegenden Tatsachen kein dringender Verdacht als Grundlage einer sogenannten Verdachtskündigung.

Berufungstermin voraussichtlich Jahresmitte 2012 (18 TaBV 1/12)