

Liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Leserinnen und Leser,

allgemein wird die Entscheidung des BAG zur causa „Emmely“ (10.6.2010 – 2 AZR 541/09 –) mit Erleichterung aufgenommen. Gefühls Unrecht wird geheilt. Einer KassiererIn, die drei Jahrzehnte lang Vertrauen aufgebaut hat, kann dies nicht entzogen werden wegen eines einmaligen Fehltritts mit erkennbarer Geringwertigkeit. Aber natürlich stellt der Fehltritt, den das BAG als erwiesen annehmen musste, weil das LAG die Tat festgestellt hat, eine erhebliche Belastung des Vertrauensverhältnisses dar. Die Grundsätze, die das BAG in Erinnerung ruft, sind schon lange bekannt und waren nie anders: Es gibt keine absoluten Kündigungsgründe. Zur Feststellung eines wichtigen Grundes bedarf es der Abwägung aller Umstände des Einzelfalls und der Berücksichtigung der Interessen beider Vertragsteile. Das prozessuale Verhalten mag zwar ungeschickt gewesen sein, lässt aber keine Rückschlüsse zu. Das hat das BAG nie anders gesagt. Lediglich Bestrebungen, frühere Entscheidungen auf Dogmen zu reduzieren, ja geradezu unter Entscheidungen des BAG zu „subsumieren“, hat uns das Problem der Bagatellkündigungen als Ersatz für die Lösung ganz anderer Konflikte beschert. Die echte Einzelfallbeurteilung stellt Gerechtigkeit her – eine gesetzliche Regelung, wie sie nicht wegen, sondern trotz dieser Entscheidung gefordert wird, kann in ihrer Abstraktheit kaum besser sein. Die AE dokumentiert nicht die als bekannt vorausgesetzte, jedenfalls über [www. Bundesarbeitsgericht.de/Pressemitteilungen](http://www.Bundesarbeitsgericht.de/Pressemitteilungen) leicht einsehbare, BAG-Entscheidung, jedoch einschlägige, noch vor dem BAG ergangene Instanzentscheidungen (Nr. 189, 190, 191).

Änderungen gibt es auch: Der 10. Senat schließt sich dem 4. Senat an und erkennt auf Tarifpluralität – BAG, vom 23.6.2010, Az. 10 AS 2/10 und 3/10; BAG, vom 27.1.10, 4 AZR 537/08 (A) und 594/08 (A)). Das ist nun zuletzt doch allseits erwartet worden. Es gibt keinen übergeordneten Grundsatz, dass für verschiedene Arbeitsverhältnisse derselben Art in einem Betrieb nur einheitliche Tarifregelungen zur Anwendung kommen können. Muss bzw. sollte man jetzt das Gesetz ändern, um den alten Zustand zu konservieren? Frischer Wind belebt die Tariflandschaft ungemein. Und betrachtet man Tarifergebnisse von Marburger Bund, GdL und Cockpit, so sind diese durchaus beachtenswert, im Übrigen auch in ihrer Ausstrahlung auf nicht erfasste Beschäftigtengruppen.

Die Sommerpause erforderte eine Vorverlegung des Redaktionsschlusses um einen Monat. Dadurch konnte *Nathalie Oberthür* das Editorial für AE 2/2010 im Juni 2010 zeichnen, während ich schon am Monatsletzten folge. Die Schlagzahl der zu verarbeitenden Entscheidungen ist phantastisch hoch. So kann wieder ein buntes Potpourie an Entscheidungen präsentiert werden. Lassen Sie nicht nach, die Redaktion mit interessanten, von Ihnen erstrittenen

oder eingefangenen Entscheidungen zu versorgen. Geschäft verabschiede
ich mich in den Urlaub; dies ist meine letzte Amtshandlung!

Mögen die Entscheidungen Ihnen nützen!

Leipzig, am 30.6.2010

Ihr
Roland Gross
Fachanwalt für Arbeitsrecht

