

sfm-arbeitsrecht

aktuell

2003 / II.

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

da wir nach der ersten Ausgabe unseres Info-Letters zahlreiche positive Rückmeldungen erhalten haben, wollen wir diesen nunmehr regelmäßig erstellen.

Es gibt viele Themen, die kritisch zu hinterfragen wären, wir müssen uns aus Zeit- und Platzgründen auf einzelne Themen beschränken. So beginnen wir mit einem Beitrag zu den Massenentlassungen bei Siemens, die mehr als ein lokales Ereignis darstellen.

Dem folgt eine Auswahl der Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts des 1. Quartals 2003 (Seite 2 ff) sowie unser „Praxis-Stichwort: Arbeitslosmeldung“ (ebenfalls Seite 2).

Vorwärts in die Vergangenheit heißt's auf Seite 5. Wir stellen die neuesten Grausamkeiten bei der Veränderung des Kündigungsschutzes dar. Die erste Lesung im Bundestag ist bereits für den 3. Juli angesetzt.

Nun wünschen wir viel Spaß beim Lesen und bitten abermals um rege Kommentierung an kanzlei@sfm-arbeitsrecht.de

die redaktion

Drama oder Lehrstück ?

Der Fall Siemens München-Hofmannstraße und die „Deregulierung“ des Kündigungsschutzgesetzes

Sind die wirklich so blöd oder hat das Methode? Immer wieder hört man im Zusammenhang mit den Vorgängen der Siemens AG am Standort Hofmannstraße diese Frage. Was ist geschehen?

Der jahrelange praktizierte Konsens zwischen Firmenleitung und der Arbeitnehmervertretung hat sein jähes Ende gefunden. Der geplante Personalabbau

wurde mit der Axt umgesetzt und zwar in einer Art

und Weise, die ihresgleichen sucht. Kaum ein Schutzgesetz, das Siemens nicht verletzt hat. Man hat sich ausführliche Gedanken zur Sozialauswahl gemacht und spricht genau denen die Kündigung aus, die den größten sozialen Schutz genießen. Die älteren Arbeitnehmer mit längerer Betriebszugehörigkeit sind dabei die ersten, denen die Kündigung ins Haus flattert und sogar die sog. „Jubilare“, ältere Arbeitnehmer mit langer Betriebszugehörigkeit, denen die Firma die Unkündbarkeit versprochen hatte, werden zur Entscheidung für einen Aufhebungsvertrag gedrängt und wenn sie sich weigern, in einem Betriebsghetto in der Tölzer Str. kaserniert, wo jeder sehen kann, dass sie nicht mehr gebraucht werden.

Teil einer längerfristig angelegten Strategie

Und damit nicht genug: Die Arbeit des Betriebsrats wird aktiv behindert, seine Stellungnahmen werden entgegen einer ausdrücklichen Bestimmung im Gesetz nicht an die betroffenen Arbeitnehmer weitergeleitet, nur um den Betriebsrat mit Verwaltungsarbeit zu beschäftigen. Eine Vielzahl von Schikanen schließt sich an, der vorläufige Gipfel ist ein anonymes

Denunziationsschreiben, wonach die Protokolle eines Betriebsratsausschusses gefälscht seien. Zu dumm, dass der anonyme Denunziant zwar vorgibt, „ein empörter Mitarbeiter/in“ zu sein, aber nicht in der Lage ist, die intern verwendete Bezeichnung des Ausschusses richtig zu schreiben.

Die Reaktion überrascht nicht. Was Gewerkschaften und Betriebsrat seit Jahren anstreben, schaffen die Meistermanager der Siemens AG in kurzer Zeit mit links: Die Belegschaft steht zusammen, wehrt sich, organisiert sich und bereitet zusammen mit der IG Metall und dem Betriebsrat dem Management ein juristisches und politisches Waterloo. Sind die also wirklich so blöd, oder hat das irgendwie doch Methode?

Viel spricht dafür, dass es sich bei dem Siemens-Fiasko nicht um

BAG-Splitter:

1. Quartal 2003

mfl. Nachfolgend haben wir für Sie eine Auswahl an Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts aus dem 1. Quartal 2003 redaktionell aufbereitet. Basis waren jeweils die Pressemitteilungen des BAG. Es handelt sich daher um stark verkürzte Wiedergaben der Entscheidungen. In den meist noch nicht vorliegenden ausführlichen Entscheidungsbegründungen können sich durchaus noch entscheidende „Wenn's“ und „Abers“ verbergen.

Sonderkündigungsschutz auch im neuen Teilzeitarbeitsverhältnis während des Erziehungsurlaubs

Nach § 18 Abs. 2 Nr. 2 BErzGG darf der Arbeitgeber ein während des Erziehungsurlaubs begründetes Teilzeitarbeitsverhältnis nicht während der Zeit kündigen, in der dem Arbeitnehmer Anspruch auf Erziehungsgeld zusteht oder nur deshalb nicht zusteht, weil die Einkommensgrenzen des § 5 Abs. 2 BErzGG überschritten sind. Dieser Sonderkündigungsschutz besteht auch dann, wenn das Teilzeitarbeitsverhältnis, wie hier, erst nach der Geburt des Kindes begründet wurde.

BAG, Urteil vom 27. März 2003 - 2 AZR 627/01 - zit. nach Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichts Nr. 28/03

Verdeckte Videoüberwachung vom BAG trotz Grundrechtseingriff als legitim eingestuft

Die heimliche Überwachung mit Videokameras stellt einen Eingriff in das durch Art. 2 Abs. 1 GG geschützte Persönlichkeitsrecht des Betroffenen dar. Beweise, die durch solche Eingriffe erlangt werden, können einem Verwertungsverbot unterliegen. Das Gericht darf ein solches Beweismittel nur dann berücksichtigen, wenn besondere Umstände, z. B. eine notwehrähnliche Lage, den Eingriff rechtfertigen. Dabei ist der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu wahren.

Der Betriebsrat hat ein Mitbestimmungsrecht bei der Installation technischer Einrichtungen, mit denen das Verhalten der Arbeitnehmer überwacht werden

das Werk einer Horde von dumpfbakigen Managertölpeln, sondern um Teil einer längerfristig angelegten Strategie handelt. Nicht zufällig war der Vorstandsvorsitzende der Siemens AG, Herr von Pierer unmittelbar vor Bekanntgabe der Pläne der Bundesregierung, das Kündigungsschutzgesetz zu „modernisieren“, beim Bundeskanzler zu einem Gespräch eingeladen. Die Aushöhlung des Kündigungsschutzgesetzes ist Teil einer groß angelegten Kampagne der Arbeitgeber zur sog. „Deregulierung des Arbeitsmarktes“. Dabei wird dem staunenden Publikum vorgegaukelt, wegen der Vielzahl der Vorschriften sei das Arbeitsrecht zu starr geworden, deswegen gäbe es keine Arbeitsplätze mehr. Um neue Arbeitsplätze zu

Schon unter der Regierung Kohl hat die Verringerung des Kündigungsschutzgesetzes keinen einzigen neuen Arbeitsplatz gebracht

schaffen, müssten daher die Vorschriften verringert werden.

Nichts davon stimmt. Schon unter der Regierung Kohl hat die Verringerung des Kündigungsschutzgesetzes keinen einzigen neuen Arbeitsplatz gebracht. Die gewünschte Deregulierung führt nämlich nicht zum Wegfall von Vorschriften, es sollen andere Vorschriften werden, solche, die der Arbeitgeber alleine, einseitig nach seinen Interessen erlässt. Wie das „deregulierte Arbeitsrecht“ aussehen soll, kann man derzeit in der Hofmanstrasse in München schon mal vorab ansehen. Das Publikum wendet sich ab mit Grauen.

K. Seebacher
M. Fleischmann
A. Müller

Praxis-Stichwort: Arbeitslosmeldung

mfl. **Ab 1. Juli** müssen sich Personen, die den Zeitpunkt der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses kennen, beim Arbeitsamt **unverzüglich** arbeitssuchend melden. Eine verspätete Meldung führt zur Leistungskürzung zwischen 7,00 und 1.500,00 Euro.

Bisher musste die Meldung spätestens vor dem ersten Tage der Arbeitslosigkeit erfolgen, da es keine rückwirkenden Leistungen gab. Jetzt ist der Zeitpunkt vorverlegt. Der/die Betroffene hat sich **ab Kenntnis** der bevorstehenden Beendigung **unverzüglich** und **persönlich** beim Arbeitsamt zu melden.

Bei verspäteter Meldung gibt's als Strafe einen Abzug vom Arbeitslosengeld, und zwar pro Tag:

- bei einem Bemessungsentgelt bis zu 400 Euro 7 Euro
- bei einem Bemessungsentgelt bis zu 700 Euro 35 Euro
- bei einem Bemessungsentgelt über 700 Euro 50 Euro

Der Abzug wird für maximal 30 Tage vorgenommen.

Was heißt nun „unverzüglich“? Das Arbeitsamt geht wohl von 7 Kalendertagen aus. In der Literatur und (bisherigen) Rechtsprechung wird unverzüglich sehr unterschiedlich interpretiert, so dass derzeit zu raten ist, die 7-Tages-Frist möglichst zu unterschreiten und nach 2-3 Tagen dem Arbeitsamt einen Besuch abzustatten. Die einschlägigen gesetzlichen Normen lauten: §§ 37b und 140 SGB III.

Infos des Arbeitsamts gibt's unter:

http://www.arbeitsamt.de/hst/aktuelles/par37b_sgbiii/index.html
oder Nielebock in AiB 2003 Heft 6, Seite 329-332

Ihr sfm-arbeitsrecht-team

soll (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG). Die - vom Arbeitgeber bestrittene - Verletzung dieses Rechts führt hier aber nicht zu einem Verwertungsverbot /Th. Der Wirksamkeitsvoraussetzung, d. Red.).

Stimmt der Betriebsrat der Kündigung in Kenntnis des durch die Überwachung gewonnenen Beweismittels zu, liegt kein Verwertungsverbot im Kündigungsschutzprozess vor.

BAG, Urteil vom 27. März 2003 - 2 AZR 51/02 - zit. nach Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichts Nr. 27/03

Urlaubsabgeltung in der Insolvenz

Urlaubsabgeltungsansprüche sind Masseverbindlichkeiten im Sinne von § 55 Abs. 1 Nr. 2, 2. Alt. InsO, nicht lediglich Insolvenzforderungen nach § 38 InsO. Sie entstehen nach § 7 Abs. 4 BUrlG erst mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

BAG, Urteil vom 25. März 2003 - 9 AZR 174/02 - zit. nach Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichts Nr. 26/03

Kündigung durch den Insolvenzverwalter nach einem Erwerberkonzept zulässig

Die Kündigung des Veräußerers (Insolvenzverwalter) auf Grund eines Erwerberkonzepts (Abbau des relevanten Arbeitsplatzes) verstößt dann nicht gegen § 613 a Abs. 4 BGB, wenn ein verbindliches Konzept oder ein Sanierungsplan des Erwerbers vorliegt, dessen Durchführung im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigungserklärung bereits greifbare Formen angenommen hat. Für die Wirksamkeit einer betriebsbedingten Kündigung des Veräußerers nach dem Erwerberkonzept kommt es - jedenfalls in der Insolvenz - nicht darauf an, ob das Konzept auch bei dem Veräußerer hätte durchgeführt werden können.

BAG, Urteil vom 20. März 2003 - 8 AZR 97/02 - zit. nach Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichts Nr. 24/03

Ungleichbehandlung von Arbeitern und Angestellten

Die Differenzierung bei der Zahlung einer Sonderzuwendung zwischen Angestellten und gewerblichen Arbeitnehmern kann zulässig sein, wenn ein begründetes gesteigertes Interesse, Angestellte an das Unternehmen zu binden, besteht (mangelnde Verfügbarkeit auf dem Arbeitsmarkt; Kosten der ca. 2,5- bis 3-jährigen internen Ausbildung).

BAG, Urteil vom 19. März 2003 - 10 AZR 365/02 - zit. nach Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichts Nr. 22/03

Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit nach § 15 BAT auch für Teilzeitbeschäftigte

§ 15 b BAT ist insofern unwirksam, als er Teilzeitbeschäftigte von der Anspruchsberechtigung ausschließt, da diese ohne sachlichen Grund benachteiligt werden. Teilzeitbeschäftigt sind bereits Arbeitnehmer, deren vertragliche Arbeitszeit nur geringfügig hinter der tariflichen Arbeitszeit zurückbleibt. Sie können ebenso wie Vollzeitbeschäftigte jederzeit in die Lage kommen, dass sich der Umfang der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit mit familiären Pflichten nicht (mehr) vereinbaren lässt. Der Ausschluss der Teilzeitbeschäftigten ist daher unwirksam.

BAG, Urteil vom 18. März 2003 - 9 AZR 126/02 - zit. nach Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichts Nr. 21/03

BAG 1. Quartal 2003

TV darf Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ab dem ersten Krankheitstag verlangen

Das Entgeltfortzahlungsgesetz lässt zu, dass ein Tarifvertrag die Pflicht zur Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ab dem ersten Krankheitstag des Arbeitnehmers begründet. Wegen der tariflichen Regelung konnte diese Frage nicht mehr Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein.

BAG, Urteil vom 26. Februar 2003 - 5 AZR 112/02 - zit. nach Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichts Nr. 19/03

Streik um Verbandstarifvertrag – Streikmaßnahmen u. U. auch gegen Außenseiter-Arbeitgeber zulässig

Im Rahmen eines Arbeitskamps um neue Verbandstarifverträge sind Streikmaßnahmen bei einem Unternehmen, das nicht dem Arbeitgeberverband angehört, gleichwohl zulässig, wenn der Firmentarifvertrag dieses Unternehmens die Arbeitsverhältnisse der bei ihr beschäftigten gewerkschaftsangehörigen Arbeitnehmer den Verbandstarifverträgen unterstellt.

BAG, Urteil vom 18. Februar 2003 - 1 AZR 142/02 - zit. nach Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichts Nr. 16/03

Bereitschaftsdienst ist Arbeitszeit – AZG verstößt gegen EU-Recht, ist in Privatunternehmen gleichwohl weiter anzuwenden

Das deutsche Arbeitszeitgesetz lässt z. B. im Gesundheitsbereich eine Arbeitszeitregelung zu, welche mehr als 48 Stunden pro Woche beinhaltet.

Allerdings begrenzt die EG-Arbeitszeitrichtlinie 93/104 vom 23. November 1993 die durchschnittliche Wochenarbeitszeit auf 48 Stunden. Auch ist Bereitschaftsdienst, während dessen die Arbeitnehmer in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers anwesend sein müssen, im vollen zeitlichen Umfang Arbeitszeit im Sinne der Richtlinie. Dies hat der Europäische Gerichtshof mit Urteil vom 3. Oktober 2000 ("SIMAP") im Zusammenhang mit dem Bereitschaftsdienst spanischer Ärzte entschieden. Dabei

hat er nicht auf nationale oder berufsspezifische Besonderheiten abgestellt. Die Entscheidung ist deshalb auf andere Berufsgruppen und alle Mitgliedstaaten übertragbar, ohne dass es einer erneuten Anrufung des Europäischen Gerichtshofs bedürfte.

Das deutsche Arbeitszeitgesetz genügt den Anforderungen der Richtlinie nicht. Es rechnet Zeiten des Bereitschaftsdienstes, in denen der Arbeitnehmer nicht tatsächlich arbeitet, der Ruhezeit zu.

Eine andere, europarechtskonforme Auslegung des Arbeitszeitgesetzes ist nicht möglich. Bei einer einschränkungslosen Behandlung des Bereitschaftsdienstes als Arbeitszeit hätten verschiedene Vorschriften des Gesetzes keinen Anwendungsbereich mehr; sie würden nicht ausgelegt, sondern aufgehoben. Dies ist Sache des Gesetzgebers und nicht der Gerichte. Daher sind die betreffenden Regelungen des AZG trotz ihrer Unvereinbarkeit mit den Vorgaben der Richtlinie weiterhin anzuwenden.

Eine EG-Richtlinie begründet Umsetzungspflichten für die Mitgliedstaaten. Im Verhältnis zwischen privaten Arbeitsvertragsparteien ist sie nicht unmittelbar anwendbar. Etwas anderes gilt im Verhältnis zum staatlichen Arbeitgeber.

BAG, Beschluss vom 18. Februar 2003 - 1 ABR 2/02 - zit. nach Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichts Nr. 15/03

Ablehnung eines Teilzeitwunsches ohne Verhandlung führt nicht automatisch zur wunschgemäßen Veränderung der Arbeitszeit

Nach § 8 Abs. 3 TzBfG ist der Arbeitgeber zwar verpflichtet, mit dem Arbeitnehmer über geäußerte Teilzeitwünsche zu verhandeln (sowohl hinsichtlich der Verkürzung als auch hinsichtlich der Neuverteilung der Arbeitszeit), die Verletzung dieser Pflicht führt

aber nicht dazu, dass die Zustimmung des Arbeitgebers als erteilt gilt.

BAG, Urteil vom 18. Februar 2003 - 9 AZR 356/02 - zit. nach Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichts Nr. 14/03

Der individuelle AZ-Wunsch nach § 8 Abs. 4 Satz 1 TzBfG verdrängt die Anwendung von § 87 Abs. 1 Ziff. 2 BetrVG nicht

Eine Betriebsvereinbarung Arbeitszeit (§ 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG) kann als betrieblicher Grund im Sinne von § 8 Abs. 4 Satz 1 TzBfG dem Arbeitszeitwunsch des Arbeitnehmers bei Verkürzung seiner Arbeitszeit entgegenstehen.

BAG, Urteil vom 18. Februar 2003 - 9 AZR 164/02 - zit. nach Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichts Nr. 13/03

Unerlaubte Arbeitnehmerüberlassung und betriebliche Altersversorgung

Die sich aus Betriebsvereinbarungen ergebenden Rechte können weder verwirken, noch kann der betroffene Arbeitnehmer auf sie ohne Zustimmung des Betriebsrats wirksam verzichten. Hat der Arbeitnehmer einen Vertrag mit „zu spätem Eintrittsdatum“ unterzeichnet, kann er sich gleichwohl auf die rechtlich richtige Betriebszugehörigkeit berufen.

Weitere Themen: betriebliche Altersversorgung / unerlaubte Arbeitnehmerüberlassung

BAG, Urteil vom 18. Februar 2003 - 3 AZR 160/02 - zit. nach Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichts Nr. 12/03

Berufsschulbesuch und wöchentliche Ausbildungszeit

Nach § 7 Abs. 1 BBiG ist der Auszubildende für die Teilnahme am Berufsschulunterricht freizustellen. Ihm ist die Vergütung für die Zeit der Freistellung fortzuzahlen. Überschreitet die Dauer des Berufsschulunterrichts die an diesem Tag zu leistende Ausbildungszeit, ist die darüber hinaus für die Teilnahme am Berufsschulunterricht aufgewendete Zeit bei volljährigen auszubildenden nicht auf die wöchentliche Ausbildungszeit anzurechnen. Die Vorschrift des § 9 Abs. 2 Nr. 1 JArbSchG enthält eine entsprechende Anrechnungsvorschrift nur für Auszubildende unter 18 Jahren.

BAG, Urteil vom 13. Februar 2003 - 6 AZR 537/01 - zit. nach Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichts Nr. 10/03

Unterschied zwischen Dienstkleidung und Berufskleidung

"Dienstkleidung" i. S. d. AVR-Caritas ist (in Anlehnung an die Regelung des § 67 BAT) gegeben, wenn sie auf Anordnung des Arbeitgebers zur besonderen Kenntlichmachung im dienstlichen Interesse während der Arbeitszeit zu tragen ist. Das wird durch Bekleidungsangaben zu Farbe und Material erreicht. Weiße Oberbekleidung hebt das Pflegepersonal aus dem Kreis der übrigen Personen heraus, die sich in einem Krankenhaus aufhalten. Sie bewirkt nach außen hin ein einheitliches Bild der Pflegekräfte und weist sie Besuchern und Patienten gegenüber als Mitarbeiter der Beklagten aus. Es handelt sich nicht um Berufskleidung, deren Beschaffung grundsätzlich dem Arbeitnehmer obliegt, der sie aber entsprechend den Anforderungen der geschuldeten Arbeitsleistung nach seinem persönlichen Geschmack bestimmen kann.

BAG, Urteil vom 13. Februar 2003 - 6 AZR 536/01 - zit. nach Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichts Nr. 9/03

Frage nach der Schwangerschaft auch bei Bestehen eines Beschäftigungsverbotes für die vereinbarte Tätigkeit unzulässig

Erreicht ein Arbeitnehmer den Abschluss des Arbeitsvertrages durch bewusst falsche Beantwortung von Fragen, die der Arbeitgeber ihm vor Vertragsschluss gestellt hatte, so kann darin eine arglistige Täuschung im Sinne des § 123 BGB liegen, die zur Anfechtbarkeit des Arbeitsverhältnisses führt. Das gilt nicht, wenn die gestellte Frage unzulässig war. Die Frage nach der Schwangerschaft ist unzulässig, weil sie eine nach § 611 a BGB verbotene Diskriminierung wegen des Geschlechts enthält. In Fortentwicklung seiner bisherigen Rechtsprechung und in Übereinstimmung mit dem Europäischen Gerichtshof sieht das Bundesarbeitsgericht in der Frage nach der Schwangerschaft auch dann eine unzulässige Diskriminierung, wenn eine unbefristet eingestellte Arbeitnehmerin die vereinbarte Tätigkeit während der Schwangerschaft wegen eines mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbotes zunächst nicht ausüben kann. Das Beschäftigungshindernis ist in diesen Fällen vorübergehender Natur und führt nicht zu einer dauerhaften Störung des Vertragsverhältnisses.

BAG, Urteil vom 6. Februar 2003 - 2 AZR 621/01 - zit. nach Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichts Nr. 8/03

"Kündigungsschutz" im Kleinbetrieb

Die Kündigung gegenüber dem Arbeitnehmer im Kleinbetrieb fällt nicht unter das Kündigungsschutzgesetz, kann jedoch nach § 242 BGB (Treu und Glauben) unwirksam sein. Stützt sich der Arbeitgeber des Kleinbetriebs auf betriebliche Umstände und kommt eine Auswahl zwischen mehreren Arbeitnehmern in Betracht, so ist die Kündigung rechtsmissbräuchlich und deshalb nach § 242 BGB unwirksam, wenn schon auf den ersten Blick erkennbar ist, dass der Arbeitgeber ohne entgegenstehende betriebliche Interessen einem Arbeitnehmer kündigt, der erheblich schutzwürdiger als vergleichbare, nicht gekündigte Arbeitnehmer ist (Senat 21. Februar 2001 - 2 AZR 15/00 - BAGE 97, 92).

BAG, Urteil vom 6. Februar 2003 - 2 AZR 672/01 - zit. nach Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichts Nr. 7/03

Gleichbehandlung von Lehrkräften in Altersteilzeit bei der Gewährung von Ermäßigungsstunden aus Altersgründen

Wenn ein Land Lehrkräften ab dem 55. Lebensjahr eine Pflichtstundenermäßigung aus Altersgründen gewährt, so darf es dies Lehrkräften in Altersteilzeit nicht vorenthalten. Eine gegenteilige Praxis verstößt gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Ein die Ungleichbehandlung der Lehrkräfte in Altersteilzeit rechtfertigender Grund ist nicht gegeben.

BAG Urteil vom 21. Januar 2003 - 9 AZR 4/02 - zit. nach Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichts Nr. 4/03

Fehlerhafte Beschlussfassung des BR bei Anhörung zur Kündigung gehen zu Lasten des Arbeitnehmers, wenn nicht für den Arbeitgeber offensichtlich

Ein Fehler des Betriebsrats bei seiner Beschlussfassung im Anhörungsverfahren ist grundsätzlich nicht dem Arbeitgeber zuzurechnen. Eine Ausnahme kommt dann in Betracht, wenn für den Arbeitgeber erkennbar nur eine persönliche Stellungnahme des Betriebsratsvorsitzenden vorliegt - so z.B. bei spontaner Zustimmung des anwesenden BR-vorsitzenden. Allein der kurze zeitliche Abstand zwischen der Information des BR und seiner Reaktion (12 Minuten) reicht aber noch nicht aus für die Annahme einer offensichtlichen Nichtbefassung des Betriebsrats als Gremium.

BAG, Urteil vom Urteil vom 16. Januar 2003 - 2 AZR 707/01 - zit. nach Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichts Nr. 2/03

Juni 2003 - mfl

sfm-ticker - sfm-ticker - sfm-ticker - sfm-ticker -

Angelika Daumoser neu im sfm-team. Die 33-jährige Juristin verstärkt ab sofort unser Team. Damit stehen Ihnen nun sieben Arbeitsrechtlerinnen und Arbeitsrechtler für die Durchsetzung von Arbeitnehmerinteressen zur Verfügung

Vorwärts in die....

Vergangenheit

Die Bundesregierung geht in die nächste Runde der Beschneidung von Arbeitnehmerschutzrechten - alte Rezepte, die bereits unter Kohl gescheitert waren, erhalten einen neuen Aufguss - am 3. Juli geht's im Bundestag los - erste Lesung des Gesetzentwurfs

Man wisse zwar, dass der Arbeitsmarkteffekt nicht gegeben sei, aber trotzdem müsste der Kündigungsschutz gelockert werden, da das die Wirtschaft in eine bessere Stimmung versetzen würde und dann vielleicht doch mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eingestellt werden würden. Dies hört man in der letzten Zeit von zahlreichen Politikern jeglicher Couleur, wenn man sie auf die fehlende Zielgerichtetheit verschiedener Vorschläge anspricht. Es geht schon lange nicht mehr darum, ein Gesetzgebungsvorhaben danach zu beurteilen und auszurichten, dass durch die Maßnahme der gewünschte Erfolg auch nur theoretisch bedingt wird, man begnügt sich mit der Hoffnung ohne Kausalitätsprüfung.

Die erste Lesung der Gesetzesänderungen im Arbeitsrecht werden am 3. Juli stattfinden. Endgültig wird man das Gesetz dann nach der Sommerpause festzurren. Wer nun meint, man könnte den ganzen Unsinn noch aufhalten, weil es eben gerade Unsinn ist, der verkennt die Trägheit des Gesetzgebungstankers. Allenfalls marginale Veränderungen sind noch zu erwarten.

Zu rechnen ist mit Folgendem:

1. Die Kriterien der Sozialauswahl werden eingeschränkt auf Dauer der Betriebszugehörigkeit, Lebensalter und Unterhaltspflichten, § 1 Abs. 3.

Das hatten wir alles schon mal ohne Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt. Andererseits wird die verfassungsrechtlich gebotene Berücksichtigung der spezifischen Situation ohne sachlichen Grund schematisch eingeschränkt.

2. Die Ausnahmen von der Sozialauswahl werden ausgeweitet, § 1 Abs. 3 S. 2 KSchG.

Bisher war es auch schon möglich, seine Lieblinge zu schützen und andere, sozial eigentlich schutzbedürftigere Arbeitnehmer zu entlassen. Dies soll ausgeweitet werden.

3. Namenslisten bei Betriebsänderungen sollen (wieder) eine Richtigkeitsvermutung haben, § 1 Abs. 5.

Hier soll wieder der Betriebsrat mit in die Pflicht genommen werden können, die exakte Sozialauswahl zu umgehen. Bei einer Betriebsänderung und dem Abschluss eines Interessenausgleichs- und Sozialplans gibt es stets Kamelmarkt-Situationen, aber auch Erpressungen („entweder ihr macht hier mit oder wir entlassen gleich noch 100 mehr“). Kündigungslisten, die in solch einer Situation entstehen, sollen die spätere Darlegung der Betriebsbedingtheit entbehrlich und die Sozialauswahl nur noch auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüfbar machen.

4. Der Arbeitgeber soll in Zukunft Abfindungen anbieten dürfen, § 1a.

Ja, richtig gelesen. Der Arbeitgeber darf laut diesem epochalen Gesetzentwurf Abfindungen anbieten, die er dann zu zahlen hat, wenn sich der Arbeitnehmer entsprechend verhält. Wir haben lange gegrübelt, was das neue an diesem Vorschlag ist, außer dass die Überschrift etwas verheißt, was im Kleingedruckten nicht steht.

5. Die 3-wöchige Klagefrist bei Kündigungen soll auch bei sog. absoluten Unwirksamkeitsgründen gelten.

Bisher gab es bei Nichtbeachtung von Schwerbehinderung, Schwangerschaft

etc. keine feste Klagefrist, da solche Fälle nicht im KSchG geregelt sind, sondern in anderen Gesetzen. In der Praxis war es jedoch sowieso angezeigt, gleichwohl binnen der 3 Wochen Klage zu erheben. Hier wurden nun die Daumenschrauben angezogen.

6. Bei der Berechnung des Schwellenwertes, ab dem das Kündigungsschutzgesetz greift, sollen befristet Beschäftigte, die nach Inkrafttreten des Gesetzes eingestellt werden, nicht mitgerechnet werden.

Hier wird der Bereich der Rechtlosen im Arbeitsleben weiter ausgedehnt. Was hilft mir noch die Festlegung von Höchstarbeitszeiten im ArbZG oder andere Schutzgesetze, wenn ich ohne jede Begründung entlassen werden kann. Nach dem Gesetzentwurf sind Unternehmen denkbar, die ständig 30 Arbeitnehmer beschäftigen, aber nicht unter das Kündigungsschutzgesetz fallen.

7. Bei Unternehmensneugründungen, die keine reinen Umorganisations bestehender Unternehmen darstellen, soll die Dauer von grundlosen Zeitbefristungen bis zu vier Jahren sein können, bei mehrfacher Verlängerung, § 14 Abs. 2a TzBfG.

Bisher konnte diese Art von unwürdigen Arbeitsverhältnissen bis zu 2 Jahren dauern, bei mehrfacher Verlängerung (4 mal 6 Monate). Nicht nur dass die Zukunftsplanung nach 2 Jahren ungewiss ist, man ist auch zu Wohlverhalten gezwungen, um den jeweiligen Anschlussvertrag zu erhalten. Der Gesetzentwurf sieht die „mehrfache Verlängerung“ vor, so dass man die Wurst, nach der zu schnappen ist auch alle paar Monate dem Proleten hinhalten kann.

mfl

Der Gesetzentwurf kann im Internet nachgelesen werden, u. a. auf der Homepage von Knut Becker:

www.gegenpol.de

Besuchen Sie auch unsere Homepage unter:

www.sfm-arbeitsrecht.de



Impressum:

sfm-arbeitsrecht *aktuell* wird herausgegeben von seebacher.fleischmann.müller – kanzlei für arbeitsrecht, sendlinger str. 46, 80331 münchen
tel.: 089 – 23 000 50 fax: 089 – 23 000 511 mail: kanzlei@sfm-arbeitsrecht.de

Redaktion:

RAe Krikor R. Seebacher, Michael Fleischmann (v.i..S.d.P.), Andreas Müller, Hülya Örddek, Barbara Renkl, Stefanie Kempf, Angelika Daumoser

Die Weitergabe an Interessierte ist ausdrücklich gestattet