

sfm-arbeitsrecht

aktuell

Herbst 2008

NEUES vom BAG

Änderungskündigung – **Teilzeit** – Altersgrenze 65 – **Entzug betrieblicher Fahrerlaubnis** – **unwirksame Tarifflicht** – **Betriebsübergang** – Resturlaub und Elternzeit – **unwirksame Schriftformklausel** - **geschlechtsspezifische Benachteiligung** - **Befristung** – **Gleichbehandlung bei ATZ** – **Tarifwechsel** - **angemessene Ausbildungsvergütung** – **Verdachtskündigung** - **Outsourcing** – **Widerspruch bei Fusion** u. v. m.

Weitere Themen

- ▶ **Andere über uns**
- ▶ **Praxistipp: Sitzungsladung**
- ▶ **dies & das**

Von der Finanzkrise

zur Wirtschaftskrise ?

Rache für Deregulierungswahn!

Und zum Dank kommt in Bayern die Partei der Oberderegulierer an die Macht – na dann Prost

Nein, wir werden an dieser Stelle jetzt nicht versuchen, die Welt zu erklären. Aber die Grundfrage, die sich mit der aktuellen Finanzkrise auftut, betrifft auch den Bereich des Arbeitsrechts. Auch uns wird jahrein jahraus gepredigt, dass Deregulierung der Heilsbringer schlechthin sei, egal bei welchem Thema und egal wie. Hauptsache frei. Das Dogma „Deregulierung ist für alles gut“ hatte in den zurückliegenden Jahren schon staatsreligiösen Charakter. Und nun?

Die „Nation rückt zusammen“ und die Regierung greift den Deregulierungsfanatikern in der Finanzwirtschaft staatlich unter die Arme. Die Geschickten überwintern dort mehr oder minder kleinlaut, ein paar geben das Bauernopfer und einige zeigen ganz unverhohlen, dass sie nicht gewillt

sind, auch nur irgend etwas daraus zu lernen.

Und wir? Empörung allerorten, aber haben wir wirklich nachhaltig erkannt, dass das Fehlen von demokratisch legitimierten Regeln in einem Staats- und auch Wirtschaftssystem immer zulasten der Masse geht? Werden wir das nächste Mal widerstehen, wenn wieder jemand ruft „Freiheit für die Arbeitgeber bringt Jobs für alle“?

Zu erkennen hieße doch, Konsequenzen zu ziehen. Aber sind die paar Bauernopfer wirklich eine substantielle Konsequenz? Sind die neuen Köpfe in der bayerischen Staatsregierung wirklich neu? Predigen die Apologeten des Marktradikalismus nicht immer noch das gleiche, nur etwas zurückhaltender? Haben wir`s wirklich kapiert?

Michael Fleischmann

BAG-Splitter

1. Halbjahr 2008

Sämtliche Änderungen einer Änderungskündigung müssen erforderlich sein

Eine Änderungskündigung ist unwirksam, wenn der Arbeitgeber die an sich notwendigen Anpassungen nicht auf das unbedingt erforderliche Maß beschränkt.

BAG, Urteil vom 26. Juni 2008 - 2 AZR 147/07 - Vorinstanz: LAG Düsseldorf vom 5. Januar 2007 - 9 Sa 1148/06 - zit. nach PM des BAG Nr. 54/08

Teilzeitananspruch nach § 8 TzBfG wird nicht durch Modellvorgaben in Betriebsvereinbarung eingeschränkt

Arbeitnehmer haben nach § 8 TzBfG Anspruch auf Verringerung und Neuverteilung ihrer Arbeitszeit. Der Arbeitgeber kann den Teilzeitwunsch ablehnen, wenn ihm betriebliche Gründe entgegenstehen. Aus einer erzwingbaren Betriebsvereinbarung zur Regelung der Lage der Arbeitszeit im Betrieb können sich Gründe ergeben. Die Beschränkung auf befristete Blockzeit in einer Betriebsvereinbarung gilt nur für die auf ihrer Grundlage angebotenen Teilzeitmodelle. Der gesetzliche Anspruch auf unbefristete Verringerung und Neuverteilung der Arbeitszeit aus § 8 TzBfG kann durch eine Betriebsvereinbarung nicht zeitlich begrenzt werden. Offen bleibt, ob auch eine freiwillige Betriebsvereinbarung einem Teilzeitananspruch entgegenstehen kann.

BAG, Urteil vom 24. Juni 2008 - 9 AZR 313/07 - Vorinstanz: Hessisches LAG vom 5. Februar 2007 - 17 Sa 1224/06 - zit. nach PM des BAG Nr. 53/08

Verteilungswunsch bei Verringerung der Arbeitszeit nach Erörterung bindend

Der Arbeitnehmer kann sein Angebot auf Verringerung der regelmäßigen Arbeitszeit gem. § 8 Abs. 2 TzBfG davon abhängig machen, dass der Arbeitgeber auch seinem Verteilungswunsch zustimmt. Er darf auf Grund des Ergebnisses der Erörterung nach § 8 Abs. 3 TzBfG seinen Verteilungswunsch erstmals äußern oder einen vorher geäußerten Verteilungswunsch ändern. Danach ist er hieran gebunden. Will der Arbeitnehmer diesen gleichwohl ändern, muss er einen ganz neuen Antrag stellen.

BAG, Urteil vom 24. Juni 2008 - 9 AZR 514/07 - Aufhebung von LAG Sachsen-Anhalt vom 28. Juni 2007 - 7 Sa 627/06 - zit. nach PM des BAG Nr. 52/08

Tarifliche „Altersgrenze 65“ wirksam

Tarifliche Altersgrenzen, die die Beendigung des Arbeitsverhältnisses für den Zeitpunkt des Erreichens der sozialversicherungsrechtlichen Regelaltersgrenze vorsehen, sind zulässig.

BAG, Urteil vom 18. Juni 2008 - 7 AZR 116/07 - Bestätigung von LAG München vom 29. August 2006 - 8 Sa 362/06 - zit. nach PM des BAG Nr. 51/08

Entzug einer „betrieblichen Fahrerlaubnis“ kein Kündigungsgrund an sich

Wird die in einem Personennahverkehrsunternehmen vom Arbeitgeber

zusätzlich zum Führerschein erteilte „betriebliche Fahrerlaubnis“ dem Arbeitnehmer durch den Betriebsleiter entzogen, rechtfertigt dies für sich keine Kündigung aus personenbedingten Gründen, da sonst der Arbeitgeber es in der Hand hätte, sich selbst Kündigungsgründe zu schaffen.

BAG, Urteil vom 5. Juni 2008 - 2 AZR 984/06 - Bestätigung von LAG Düsseldorf vom 24. August 2006 - 11 Sa 535/06 - zit. nach PM des BAG Nr. 50/08

Heimlicher Blitzwechsel eines Arbeitgebers in eine OT-Mitgliedschaft unwirksam

Sind unter dem Dach eines Arbeitgeberverbandes „normale“ Mitglieder und OT-Mitglieder, für die die Tarifverträge nicht gelten sollen zusammengefasst, muss durch die Satzung sichergestellt sein, dass eine direkte Einflussnahme von OT-Mitgliedern auf tarifpolitische Entscheidungen unterbleibt. Einem kurzfristigen Wechsel von der normalen in die OT-Mitgliedschaft im Vorfeld eines Tarifabschlusses sind tarifrechtlich wirksam werdende Grenzen gezogen. Der kurzfristige Statuswechsel in eine OT-Mitgliedschaft ist im Vorfeld eines Tarifabschlusses - ähnlich wie ein Blitzaustritt aus dem Arbeitgeberverband (vgl. unten Urteil vom 20.02.2008 - 4 AZR 64/07) - regelmäßig für den verhandelten Tarifvertrag tarifrechtlich unwirksam, wenn er der anderen Tarifvertragspartei nicht mitgeteilt worden oder bekannt geworden ist, weil dadurch typischerweise die Grundlagen des Tarifabschlusses gestört werden.

BAG, Urteil vom 4. Juni 2008 - 4 AZR 419/07 - Vorinstanz: LAG München vom 10. Mai 2007 - 2 Sa 1244/06 - zit. nach PM des BAG Nr. 49/08

Andere über uns...

JUVE Handbuch 2008/2009: sfm unter Top 7

Nachdem uns die Redaktion des JUVE-Handbuchs „Wirtschaftskanzleien“ (www.juve.de) seit einigen Jahren in ihrer Bestenliste führt (aktuell unter den besten 7 Arbeitnehmerkanzleien haben nun auch die britischen Ranking-Spezialisten

Chambers and Partners sfm auf Platz 1 gesetzt

Unter der Rubrik „Employment: Applicant“ stehen schmeichelhafte Worte, siehe:

“... This firm houses the “best employee advisers in Germany,” report peers. Its “outstanding and very experienced team” proves especially knowledgeable in collective labour law matters...”

<http://www.chambersandpartners.com/europe/resultseditorial.aspx?cid=36&pid=32&solbar=1&groupType=2>

Betriebsübergang bei Gründung einer Service GmbH und Rückleihe der outgesourceten Arbeitnehmer

Gründet ein Kommunalunternehmen, das Krankenhäuser betreibt, eine Service GmbH und übernimmt diese alle Reinigungskräfte dieser Krankenhäuser, so liegt ein Betriebsteilübergang vor, wenn die GmbH im Wege der Arbeitnehmerüberlassung alle übernommenen Reinigungskräfte an das Kommunalunternehmen „zurückentleiht“ und diese dort die gleichen Tätigkeiten verrichten wie bisher.

BAG, Urteil vom 21. Mai 2008 - 8 AZR 481/07 – Aufhebung von LAG München vom 27. Februar 2007 - 6 Sa 870/05 – zit. nach PM des BAG Nr. 42/08

Kein Urlaubsverfall bei nahtloser zweiter Elternzeit (Änderung der Rechtsprechung)

Resturlaub verfällt nicht (mehr), wenn sich die zweite Elternzeit nahtlos anschließt. Der 9. Senat des BAG hat seine bisherige Rechtsprechung aufgegeben, wonach der auf Grund einer ersten Elternzeit übertragene Urlaub auch dann mit Ablauf des auf diese Elternzeit folgenden Urlaubsjahrs verfällt, wenn er wegen einer zweiten Elternzeit nicht genommen werden kann.

BAG, Urteil vom 20. Mai 2008 - 9 AZR 219/07 – Aufhebung von LAG Hamm vom 17. Januar 2007 - 18 Sa 997/06 - zit. nach PM des BAG 40/08

Zu weit gehende Schriftformklausel ist unwirksam

Vorformulierte Arbeitsvertragsklauseln sind gem. § 307 Abs. 1 S. 1 BGB unwirksam, wenn sie den Arbeitnehmer entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen. Individuelle Vertragsabreden haben vor AGB Vorrang (§ 305b BGB). Eine zu weit gehende Schriftformklausel ist unwirksam und verhindert das Entstehen einer betrieblicher Übung nicht.

BAG, Urteil vom 20. Mai 2008 - 9 AZR 382/07 – Bestätigung von LAG Düsseldorf vom 13. April 2007 - 9 Sa 143/07 - zit. nach PM des BAG 39/08

Eine Berufungsbegründung muss sich mit allen Streitgegenständen befassen

Wird eine Klage auf Feststellung der Unwirksamkeit eines Aufhebungsver-

trags mit dem Hilfsantrag auf Wiedereinstellung verbunden und wird beides abgewiesen, muss sich der Kläger in der Berufungsbegründung sowohl mit der Frage der Wirksamkeit des Aufhebungsvertrags als auch mit dem Wiedereinstellungsantrag befassen. Setzt er sich innerhalb der Berufungsbe-

BAG, Urteil vom 7. Mai 2008 - 4 AZR 229/07 – Bestätigung von LAG Berlin-Brandenburg vom 16. Januar 2007 - 7 Sa 1766/06; zit. nach PM des BAG 37/08

Keine strengen Anforderungen an Tatsachenvortrag zur geschlechtsspezifischen Benachteiligung

Praxistipp

Sitzungsladung:

- Der/die Vorsitzende hat rechtzeitig vor der Betriebsratssitzung alle (ordentlichen) Mitglieder unter Angabe der Tagesordnung zu laden (§ 29 Abs. 2 S. 3). Das Gesetz kennt keine Mindestfristen, diese können in einer Geschäftsordnung festgelegt werden.
- Für verhinderte Mitglieder sind Ersatzmitglieder zu laden, die insofern als vollwertige Mitglieder zu behandeln sind. Die (Nach-)ladung hat unverzüglich zu erfolgen. Beispiele für Verhinderung im Sinne des § 25 Abs. 1 S. 2: Krankheit, Urlaub, Notfallarbeiten, unzumutbare arbeitsbedingte Entfernung, kollidierende Gremientätigkeit, Interessenkollision. Mehr demnächst in der neuen Rubrik „Betriebsrat“ von www.arbeitsrecht.de
- Fehlt ein Betriebsratsmitglied ohne verhindert zu sein, darf NICHT nachgeladen werden. Der Platz muss frei bleiben.
- Die korrekte Ladung darf nicht mit der Frage der Beschlussfähigkeit verwechselt werden. Diese ist gesondert zu prüfen.

gründungsfrist nicht mit der Begründung der Ablehnung des Wiedereinstellungsantrags auseinander, ist die Berufung diesbezüglich unzulässig.

BAG, Urteil vom 8. Mai 2008 - 6 AZR 517/07 – Bestätigung von LAG Düsseldorf vom 29. Juni 2007 - 9 Sa 447/07 - zit. nach PM des BAG 38/08

Ein tariflicher Verweis auf weiteren Tarifvertrag kann sich nicht nur auf Inhalt, sondern auch auf Geltungszustand erstrecken - Blitzaustritt aus Arbeitgeberverband Nr. 2

Verweist ein Tarifvertrag auf die Regelungen eines anderen Tarifvertrages, tritt Nachwirkung auf jeden Fall ein, wenn der Verweisungstarifvertrag abläuft. Ob das auch gilt, wenn nur der in Bezug genommene Tarifvertrag endet, ist durch Auslegung des Verweisungstarifvertrags zu ermitteln. Entgegen der Vorinstanzen hat das BAG letztlich über die Frage der Wirksamkeit des „Blitzaustritts“ nicht mehr entschieden.

Bewirbt sich eine schwangere Arbeitnehmerin um eine Beförderung und besetzt der Arbeitgeber, dem die Schwangerschaft bekannt ist, diese Stelle mit einem männlichen Mitbewerber, so hat die Arbeitnehmerin eine geschlechtsspezifische Benachteiligung dann glaubhaft gemacht, wenn sie außer der Schwangerschaft weitere Tatsachen vorträgt, welche eine Benachteiligung wegen ihres Geschlechts vermuten lassen. An diesen weiteren Tatsachenvortrag sind keine strengen Anforderungen zu stellen. Vorliegend genügte es, dass die Klägerin von dem vorherigen Stelleninhaber als potentielle Nachfolgerin angesehen wurde und sie bei der Ablehnung auf die Schwangerschaft angesprochen worden war (sie möge sich auf ihr Kind freuen).

BAG vom 24. April 2008 - 8 AZR 257/07 – Zurückverweisung LAG Berlin vom 19. Oktober 2006 - 2 Sa 1776/06 und 10 Sa 1050/06 - zit. nach PM des BAG 35/08

sfm demnächst auf Arbeitsrecht.de

Tarifliche Kündigungsfrist für Arbeitnehmer mit längerer Betriebszugehörigkeit

Durch Tarifvertrag kann von den gesetzlichen Regelungen der Kündigungsfristen in § 622 Abs. 2 BGB abgewichen werden, § 622 Abs. 4 BGB. Die Tarifvertragsparteien sind nicht verpflichtet, für Arbeitnehmer mit längerer Beschäftigungsdauer verlängerte Kündigungsfristen vorzusehen. Es besteht kein Differenzierungsgebot zugunsten älterer Arbeitnehmer.
BAG, Urteil vom 23. April 2008 - 2 AZR 21/07 - Bestätigung von LAG Nürnberg vom 5. Dezember 2006 - 6 Sa 450/06 - zit. nach PM des BAG Nr. 34/08

Befristung eines Arbeitsvertrags erfordert Schriftform vor Beginn, jedoch Ausnahme

Die Befristung eines Arbeitsvertrags bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Eine mündlich vereinbarte Befristung ist unwirksam mit der Folge des Entstehens eines unbefristeten Arbeitsvertrags. Eine erst nach Beginn erfolgte schriftliche Niederlegung heilt den Formmangel nicht (vgl. *BAG 16. März 2005 - 7 AZR 289/04*). Übersendet jedoch der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer bereits vor Vertragsbeginn einen von ihm bereits unterzeichneten schriftlichen Arbeitsvertrag mit der Bitte um Rücksendung eines unterzeichneten Exemplars, so wird durch Arbeitsaufnahme ohne erfolgte Rückgabe gleichwohl kein unbefristetes Arbeitsverhältnis begründet, da der Arbeitgeber sein Angebot auf Abschluss eines Arbeitsvertrags von der Rückgabe des unterzeichneten Arbeitsvertrags abhängig gemacht hatte.
BAG, Urteil vom 16. April 2008 - 7 AZR 1048/06 - LAG Baden-Württemberg vom 6. November 2006 - 4 Sa 28/06 - zit. nach PM des BAG Nr. 33/08 und VT

Versteckte Probezeitbefristung innerhalb eines ausdrücklich befristeten Arbeitsvertrags ungültig

Ist in einem Formulararbeitsvertrag neben einer hervorgehobenen Befristung für ein Jahr im Weiteren ohne Hervorhebung eine Probezeitbefristung enthalten, ist Letzteres eine überraschende Klausel, die nach § 305 c Abs. 1 BGB nicht Vertragsbestandteil wird.
BAG, Urteil vom 16. April 2008 - 7 AZR 132/07 - Vorinstanz: LAG Schleswig-Holstein vom 24. Januar 2007 - 3 Sa 489/06 - zit. nach PM des BAG Nr. 32/08

Ein Anspruch auf Gleichbehandlung kann auch beim Abschluss von Altersteilzeitvereinbarungen bestehen

Schließt der öffentliche Arbeitgeber freiwillig mit über 5 % seiner Belegschaft Altersteilzeitarbeitsverträge, ist

Betriebsübergang kam es daher gar nicht mehr an. Die Klägerin erhielt daher Zuschläge nach dem besseren TV des übertragenden Unternehmens.
BAG, Urteil vom 9. April 2008 - 4 AZR 164/07 - Bestätigung von LAG Niedersachsen

dies & das

1. Absturz der Finanzmärkte

Unter www.wipo.verdi.de kann ein 10-seitiges Papier von verdi zur aktuellen Finanzkrise und dem Vorschlag eines Sofortprogramms abgerufen werden.

2. Ab Januar neue Sachbezugswerte

Das Bundeskabinett hat eine neue Sozialversicherungsentgeltverordnung beschlossen, die zum 1. Januar 2009 in Kraft treten soll. siehe www.bmas.de/portal/27456/

3. Lohnstückkosten

Lohnstückkosten der M+E Industrie sind im Verhältnis zu den meisten europäischen Nachbarländern weiter gesunken. siehe <http://www.igmetall.de/>

4. Lohndiskriminierung

Ingenieurinnen verdienen im Durchschnitt rund 17 % weniger, als ihre männlichen Kollegen. siehe <http://www.lohnspiegel.de/main/frauenlohnspiegel/>

5. Personalbesetzung in der Pflege

Prof. M. Simon spricht sich auf www.verdi.de (https://gesundheitspolitik.verdi.de/gesund-heit_von_a-z/krankenhaeuser/personalbemessung/defaultView?rnd=732920.025526) gegen Abbau von Pflegestellen aus. Er hat im August im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung eine umfangreiche Studie hierzu vorgelegt. Er fordert verbindliche Mindestanforderungen an die Personalbesetzung.

mifl

er an den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz gebunden. Der Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ) selbst begründet einen solchen Anspruch nicht.
BAG, Urteil vom 15. April 2008 - 9 AZR 111/07 - Zurückverweisung von LAG Rheinland-Pfalz vom 22. Juni 2006 - 11 Sa 624/05 - zit. nach PM des BAG 31/08

Tarifwechsel nach Übertragung einer Krankenhausküche

Die Übertragung der Speisezubereitung auf ein Cateringunternehmen kann nicht zur Anwendung des MTV Gaststättengewerbe führen, wenn die Speisen für das Krankenhaus bereitgestellt werden und nicht (direkt) für die Patienten, da der Geltungsbereich des MTV Gaststätten nicht eröffnet ist. Auf die Frage der Tarifverdrängung bei

sen vom 26. Januar 2007 - 10 Sa 408/06 - zit. nach PM des BAG 29/08

Anderweitige Erwerbstätigkeit während der Arbeitsunfähigkeit als Pflichtverstoß

Die Ausübung einer anderweitigen Tätigkeit während einer Arbeitsunfähigkeit kann ein Hinweis darauf sein, dass der Arbeitnehmer die Krankheit nur vorgespiegelt hat oder dass eine pflichtwidrige Verzögerung der Heilung vorliegt. Dies kann zu einer außerordentlichen Kündigung führen.
BAG, Urteil vom 3. April 2008 - 2 AZR 965/06 - Rückverweisung von LAG München vom 9. August 2006 - 9 Sa 1251/05 - zit. nach PM des BAG 28/08

Rückzahlungsvereinbarung von Studienkosten

Eine Rückzahlungsvereinbarung von Studienkosten mit dem potentiellen Arbeitgeber ist nur wirksam, wenn klar festgelegt ist, mit welcher Tätigkeit und Vergütung der Student später eingestellt werden soll. Da Arbeitnehmer Verbraucher sind, unterliegen vom Arbeitgeber vorformulierte Vertragsbedingungen gemäß § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB auch dann der Kontrolle nach § 307 BGB, wenn sie nur zur einmaligen Verwendung bestimmt sind. Nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB sind Rechte und Pflichten möglichst klar und verständlich darzustellen.

eine staatsanwaltliche Ermittlungsakte ist nicht in jedem Fall erforderlich.
BAG, Urteil vom 13. März 2008 - 2 AZR 961/06 – Zurückverweisung von LAG Hamburg vom 11. Mai 2006 - 2 Sa 71/05 - zit. nach PM des BAG Nr. 21/08

Kein Widerspruchsrecht von Betriebsrentnern bei Schaffung einer Rentnergesellschaft durch Ausgliederungen

Der Übergang von Versorgungsverbindlichkeiten bei Spaltung eines Unternehmens bedarf nicht der Zustimmung der Betriebsrentner und der bereits ausgeschiedenen Versorgungsanwärter, da ein Widerspruchs-

klausel in Folgevertrag führt zur Unwirksamkeit der Befristung.
BAG, Urteil vom 20. Februar 2008 - 7 AZR 786/06 – Aufhebung von LAG Rheinland-Pfalz vom 6. Juni 2006 - 2 Sa 236/06 - zit. nach PM des BAG Nr. 16/08

Blitzaustritt aus dem Arbeitgeberverband kann wirksam sein

Arbeitgeberverbände sind als Träger der kollektiven Koalitionsfreiheit für die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie mitverantwortlich. Hieraus können sich Grenzen für die Ausübung ihrer vereinsrechtlichen Befugnisse ergeben. Das BAG hat - entgegen der Vorinstanzen - den kurzfristigen Ver-

bandsaustritt als rechtmäßig angesehen, da die grundsätzliche Möglichkeit bereits ein halbes Jahr zuvor kommuniziert worden wäre.

BAG, Urteil vom 20. Februar 2008 - 4 AZR 64/07 - Vorinstanz: LAG Hamburg vom 8. Dezember 2006 - 6 Sa 51/06 - zit. nach PM des BAG

Nr. 15/08

Ausbildungsvergütung im Krankenpflegebereich

Nach § 12 Abs. 1 des Krankenpflegegesetzes ist eine angemessene Ausbildungsvergütung zu gewähren. Unterschreitet eine Ausbildungsvergütung nicht tarifgebundener Parteien das Tarifniveau um mehr als 20 %, ist sie nur ausnahmsweise angemessen, nämlich zB dann, wenn Ausbildungsplätze für Personengruppen geschaffen werden, die sonst nur unter erheblichen Schwierigkeiten einen Ausbildungsplatz finden könnten und die Ausbildung teilweise oder vollständig durch öffentliche Gelder finanziert wird.

Ist die Vereinbarung nicht angemessen und damit unwirksam, kann die Auszubildende die Tarifleistungen verlangen. Eine geltungserhaltende Reduktion der vertraglichen Vereinbarung bis zur Grenze dessen, was noch als angemessen anzusehen wäre, kommt nicht in Betracht, sonst käme es zu einer mit dem Schutzzweck des § 12 Abs. 1 KrPflG nicht zu vereinbarenden Begünstigung des Auszubildenden.

BAG, Urteil vom 19. Februar 2008 - 9 AZR 1091/06 – Teilw. Bestätigung von LAG Schleswig-Holstein vom 7. November 2006 - 5 Sa 159/06 - zit. nach PM des BAG 13/08 und VT

Beschlussvorlagen und Rechtsprechung

unter <http://www.sfm-arbeitsrecht.de/mandanteninfo/mandanteninfo.html>

In unserem Mandantenbereich können Sie Beispieltexte abrufen und nach Rechtsprechung suchen, die oftmals nur bei uns veröffentlicht ist.

Zugangsdaten: Benutzername: Betriebsrat Kennwort: sfm-muc

BAG, Urteil vom 18. März 2008 - 9 AZR 186/07 – Bestätigung von LAG Baden-Württemberg vom 15. Februar 2007 - 3 Sa 46/06 - zit. nach PM des BAG Nr. 23/08

Outsourcing und Kündigung („Moskito-Anschläger“)

Wenn ein Arbeitgeber seinen Betrieb reorganisiert und nach dem neuen Konzept die bisherige Tätigkeit nicht mehr anfällt, ist grundsätzlich ein Grund zur betriebsbedingten Kündigung gegeben. Die Umgestaltung wird nicht auf ihre organisatorische oder betriebswirtschaftliche Zweckmäßigkeit überprüft, sondern allein darauf, ob sie willkürlich oder sonst missbräuchlich erfolgt ist.

BAG, Urteil vom 13. März 2008 - 2 AZR 1037/06 - Bestätigung von LAG München vom 20. Oktober 2006 - 11 Sa 979/05 – zit. nach PM des BAG Nr. 22/08

Anhörung des Arbeitnehmers vor außerordentlicher Verdachtskündigung

Nicht nur die vollendete Tat, sondern auch der schwerwiegende Verdacht einer strafbaren Handlung oder sonstigen schweren Pflichtverletzung kann einen Grund zur außerordentlichen Kündigung bilden. Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer vor Ausspruch der Kündigung zu den gegen ihn bestehenden Verdachtsmomenten anhören und dabei den Arbeitnehmer über den erhobenen Vorwurf so unterrichten, dass dieser dazu Stellung nehmen kann. Die Möglichkeit der Einsicht in

recht nach § 613a BGB voraussetzt, dass im Zeitpunkt des Betriebsübergangs das Arbeitsverhältnis noch besteht.

Den früheren Arbeitgeber trifft jedoch die arbeitsvertragliche Nebenpflicht, die Rentnergesellschaft ausreichend auszustatten, andernfalls können Schadenersatzansprüche entstehen.
BAG, Urteil vom 11. März 2008 - 3 AZR 358/06 – Bestätigung von LAG Köln vom 8. Dezember 2005 - 6 Sa 1149/05 – zit. nach PM des BAG Nr. 18/08

Erlöschen des bisherigen Arbeitgebers nach Gesellschaftsrecht schließt ein Widerspruchsrecht der Arbeitnehmer nach § 613a BGB aus

Gehen Arbeitsverhältnisse durch gesellschaftsrechtliche Gesamtrechtsnachfolge auf einen Übernehmer über und erlischt der bisherige Betriebsinhaber, so besteht kein Widerspruchsrecht der Arbeitnehmer nach § 613a Abs. 6 BGB. Das BAG (Rz. 25) nimmt eine sog. teleologische Reduktion (eingeschränkte Anwendung) des § 613a BGB vor, bejaht also im Grundsatz den Betriebsübergang.

BAG, Urteil vom 21. Februar 2008 - 8 AZR 157/07 – Aufhebung von LAG Baden-Württemberg - Kammer Freiburg - vom 31. Januar 2007 - 22 Sa 5/06; zit. nach PM des BAG Nr. 17/08 und VT

Verlängerung einer sachgrundlosen Befristung nur unverändert (Nr. 2)

Siehe Entscheidung vom 16.01.2008. Hier Verlängerung der Kündigungs-

Klagefrist bei Kündigung eines Schwerbehinderten läuft ab Bekanntgabe der Entscheidung des Integrationsamtes

Kündigt der Arbeitgeber einem Schwerbehinderten in Kenntnis von dessen Schwerbehinderteneigenschaft, ohne zuvor die erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes einzuholen, so kann der Arbeitnehmer die Unwirksamkeit der Kündigung bis zur Grenze der Verwirkung gerichtlich geltend machen, da nach § 4 Satz 4 KSchG in derartigen Fällen die dreiwöchige Klagefrist erst ab der Bekanntgabe der Entscheidung des Amtes an den Arbeitnehmer beginnt.

BAG, Urteil vom 13. Februar 2008 - 2 AZR 864/06 – Bestätigung von LAG Berlin vom 22. Juni 2006 - 18 Sa 385/06; zit. nach PM des BAG 12/08

Unterrichtung bei Betriebsübergang muss auch Verbleib des Betriebsgrundstücks umfassen

Bei einem Betriebsübergang müssen die betroffenen Arbeitnehmer auch darüber unterrichtet werden, dass ein Betriebserwerber nur die beweglichen Anlageteile, nicht aber das Betriebsgrundstück übernimmt. Im Weiteren bleibt der 8. Senat bei seiner Auffassung, dass ein Betriebsübergang allein keine Betriebsänderung darstellt.

BAG, Urteil vom 31. Januar 2008 - 8 AZR 1116/06 – Bestätigung von Hessisches LAG vom 31. Juli 2006 - 16 Sa 2222/05 - zit. nach PM des BAG Nr. 10/08

Ordnungsgemäße Unterzeichnung einer Kündigung - Probezeitkündigung

Kündigungsschreiben müssen vom Kündigenden eigenhändig unterzeichnet sein. Ein Namenskürzel genügt nicht, wobei ein großzügiger Maßstab anzulegen ist, da es auf die Lesbarkeit des Namenszuges nicht ankommt.

Die verkürzte Kündigungsfrist von 2 Wochen während einer vereinbarten Probezeit kommt bei Probezeiten bis 6 Monaten zur Anwendung, wobei die Länge keiner Angemessenheitskontrolle nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unterliegt.

BAG, Urteil vom 24. Januar 2008 - 6 AZR 519/07 – Aufhebung von LAG Hamm vom 13. Juni 2007 - 3 Sa 514/07 - zit. nach PM des BAG Nr. 8/08

Freistellungsvereinbarung führt in der Regel nur bei Arbeitsfähigkeit zur Entgeltfortzahlung

Vereinbaren Parteien, dass ein Arbeitnehmer unter Fortzahlung der Bezüge unwiderruflich von der Arbeit freigestellt wird, führt die Auslegung dieser Vereinbarung im Allgemeinen nur dazu, dass die Arbeitspflicht entfällt, ohne dass damit der Anspruch auf Arbeitsvergütung entfällt. Entfällt die Pflicht zur Zahlung jedoch wegen fehlender Arbeitsfähigkeit, muss der Arbeitgeber gleichwohl nicht zahlen. Eine davon unabhängige Zahlungsverpflichtung müsste ausdrücklich geregelt werden.

BAG, Urteil vom 23. Januar 2008 - 5 AZR 393/07 – Zurückverweisung von LAG Bremen vom 31. Januar 2007 - 2 Sa 271/06; zit. nach PM des BAG Nr. 7/08

Kündigung bei hoher Fehlerquote

Auch eine im Vergleich dreifach höhere Fehlerquote muss nicht zwingend zu einer gerechtfertigten Kündigung führen. Ein Arbeitnehmer genügt in der Regel seiner Pflicht, wenn er unter angemessener Ausschöpfung seiner persönlichen Leistungsfähigkeit arbeitet. Eine verhaltensbedingte Kündigung kann jedoch gerechtfertigt sein, wenn er seine Pflichten dadurch verwerfbar verletzt, dass er fehlerhaft arbeitet. Er verstößt aber nicht allein dadurch, dass er die durchschnittliche Fehlerhäufigkeit aller Arbeitnehmer überschreitet. Die längerfristige deutliche Überschreitung der durchschnittlichen Fehlerquote kann jedoch ein Anhaltspunkt dafür sein, dass der Arbeitnehmer verwerfbar seine vertraglichen Pflichten verletzt. Legt der Arbeitgeber dies im Prozess dar, so muss der Arbeitnehmer erläutern, warum er trotzdem seine Leistungsfähigkeit ausschöpft.

BAG, Urteil vom 17. Januar 2008 - 2 AZR 536/06 – Zurückverweisung von Sächsisches LAG vom 7. April 2006 - 3 Sa

425/05 - zit. nach PM des BAG Nr. 5/08

Aktioptionen für Betriebsratsmitglieder

Betriebsratsmitglieder können gegenüber ihrem inländischen Arbeitgeber Anspruch auf Verschaffung von Aktioptionen haben, auch wenn diese von einer ausländischen Muttergesellschaft gewährt werden. Dies ist der Fall, wenn die Zuweisung der Optionen ihre Begründung in der Existenz des Arbeitsverhältnisses mit der deutschen Tochter hat. Nach § 37 Abs. 4 BetrVG darf das Arbeitsentgelt von Betriebsratsmitgliedern nicht geringer bemessen werden als das Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung.

Leistungen eines Dritten können Arbeitsentgelt i. S. d. § 37 Abs. 4 BetrVG darstellen, wenn der Arbeitgeber diese Leistungen versprochen hat. *BAG, Urteil vom 16. Januar 2008 - 7 AZR 887/06 – Aufhebung und Zurückverweisung von Hessisches LAG vom 31. Juli 2006 - 7/2 Sa 1544/05 - zit. nach PM des BAG Nr. 3/08*

Verlängerung einer sachgrundlosen Befristung nur unverändert

Eine Verlängerung einer sachgrundlosen Befristung setzt voraus, dass sie noch während der Laufzeit des zu verlängernden Vertrags vereinbart und grds. nur die Vertragsdauer geändert wird. Werden gleichzeitig Arbeitsbedingungen verändert, handelt es sich um einen neuen befristeten Arbeitsvertrag, dessen Befristung ohne Sachgrund nicht zulässig ist. Die Änderung des Vertragsinhalts anlässlich einer Verlängerung iSd. § 14 Abs. 2 TzBfG wäre nur zulässig, wenn dem ein Anspruch des Arbeitnehmers auf die Vertragsänderung zugrunde liegt.

BAG, Urteil vom 16. Januar 2008 - 7 AZR 603/06 – Bestätigung von LAG Baden-Württemberg vom 19. Mai 2006 - 2 Sa 1/06 - zit. nach PM des BAG Nr. 2/08

mifl – Oktober 2008

Impressum:

sfm-arbeitsrecht *aktuell* wird herausgegeben von seebacher.fleischmann.müller - kanzlei für arbeitsrecht, sendlinger str. 46, 80331 münchen tel.: +49 (0) 89 – 23 000 50 - fax: +49 (0) 89 – 23 000 511 - mail: kanzlei@sfm-arbeitsrecht.de

Redaktion: RAe Krikor R. Seebacher, Michael Fleischmann (verantwortlich i.S.d.P.), Andreas Müller, Barbara Renkl, Stefanie Duffner, Angelika Daumoser, Tanja Himmelsdorfer, Gesche Mathes, Sabrina Saller, Marcus Schneider

Die Weitergabe an Interessierte ist ausdrücklich gestattet