



*Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,*

das Team „Arbeitnehmer und Arbeitnehmervertretungen“ der Kanzlei Schneider:Schwegler freut sich, Ihnen eine neue Ausgabe unseres Newsletters zu überreichen. Auch im Jahr 2006 schreitet die Rechtsentwicklung rasant voran, so dass ein großes Informationsbedürfnis besteht. Daher stellen wir Ihnen wieder einige ausgewählte Entscheidungen des BAG vor. Daneben haben wir einige aktuelle und interessante Verfahren aufgenommen, die zur Zeit durch unser Team bearbeitet werden.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß bei der Lektüre!

Aktuelle Entscheidungen des BAG

Außerordentliche Kündigung wegen Skiurlaubs während Arbeitsunfähigkeit (BAG, Urteil vom 2. März 2006 - 2 AZR 53/05 -)

Der Fall

Der Kläger war als ärztlicher Gutachter für Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen bei einem Medizinischen Dienst der Krankenkassen (MDK) angestellt. In der Zeit vom 8. September 2003 bis 16. Januar 2004 war er wegen einer Hirnhautentzündung arbeitsunfähig krank. Am 27. Dezember 2003 fuhr er in einen bis zum 3. Januar 2004 geplanten Skiurlaub in die Schweiz. Den Beklagten informierte er hiervon nicht. Während eines Skikurses stürzte der Kläger und brach sich das Schien- und Wadenbein, was zu einer erheblichen Verlängerung der Arbeitsunfähigkeit führte.



Aus diesem Grund kündigte der Beklagte das Arbeitsverhältnis außerordentlich. Der Kläger erhob Kündigungsschutzklage. Er machte geltend, er habe nicht gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten während der Arbeitsunfähigkeit verstoßen. Insbesondere hätten ihm die behandelnden Ärzte das Skifahren nicht verboten.

Die Entscheidung

Der Kläger hat seine Pflicht zu einem gesundheitsfördernden Verhalten erheblich verletzt. Während seiner Erkrankung, die nach seinen eigenen Ausführungen mit erheblichen Konzentrationsschwächen verbunden war, hätte er keine sportlichen Freizeitaktivitäten ausüben dürfen, die an die Konzentration und die allgemeine Fitness nicht unerhebliche Anforderungen stellen.

Außerdem hat er seine Pflicht zur Förderung des Vertragszwecks verletzt. Als Gutachter des MDK gehört es vor allem zu seinen Aufgaben, das Fehlverhalten von versicherten Arbeitnehmern im Hinblick auf das bescheinigte Krankheitsbild und damit die Berechtigung der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen zu überprüfen. Dementsprechend hat er alles zu unterlassen, was die Neutralität und Glaubwürdigkeit des MDK und seiner Gutachten bei den Auftraggebern in Frage stellen könnte.

Durch seine Aktivitäten während der attestierten Arbeitsunfähigkeit hat der Kläger aber gerade ein solches, dem Vertragszweck grob widersprechendes Verhalten an den Tag gelegt. Diese Pflichtverletzungen berechtigen den Arbeitgeber auch ohne Abmahnung zu einer fristlosen Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grund (§ 626 BGB).



Verschlechterung einer Tarifregelung über ordentliche Unkündbarkeit (BAG, Urteil vom 2. Februar 2006 - 2 AZR 58/05 -)

Der Fall

Nach dem auf das Arbeitsverhältnis kraft Bezugnahme anwendbaren Manteltarifvertrag, abgeschlossen zwischen der Beklagten und der zuständigen Gewerkschaft, war unter bestimmten Voraussetzungen (Beschäftigungszeit 15 Jahre oder 10 Jahre und Vollendung des 50. Lebensjahrs) die ordentliche Kündigung bei Stilllegung des Betriebs oder eines wesentlichen Betriebsteils zulässig.

Nach der Neufassung des Tarifvertrages im Jahr 2003 war eine ordentliche Kündigung aus betrieblichen Gründen allgemein zulässig, wenn sie lediglich durch eine notwendige Betriebsänderungen bedingt war. Nach Inkrafttreten der tariflichen Neuregelung des Sonderkündigungsschutzes kündigte die Beklagte dem Kläger, der nach Alter und Betriebszugehörigkeit die Voraussetzungen des tariflichen Sonderkündigungsschutzes erfüllt hatte, ordentlich.

Der Kläger wandte sich gegen die Kündigung und berief sich vor allem darauf, die Neufassung der Tarifregelung über den Sonderkündigungsschutz sei wegen unzulässiger Rückwirkung insoweit unwirksam, als sie in seinen bisherigen Besitzstand eingreife. Nach der deshalb anwendbaren ursprünglichen Fassung des Tarifvertrags sei eine ordentliche Kündigung ausgeschlossen, da kein wesentlicher Betriebsteil stillgelegt worden sei.

Die Entscheidung

Das BAG folgte der Argumentation des Klägers nicht. Danach tragen tarifvertragliche Regelungen den immanenten Vorbehalt ihrer nachträglichen Änderung durch einen Tarifvertrag in sich. Auch die Regelungen über einen Sonderkündigungsschutz machen hier nach Ansicht des BAG keine Ausnahme. Wie das BAG weiter ausführt, steht der Änderung der tariflichen Regelung auch nicht das Vertrauen des Arbeitnehmers in die Aufrechterhaltung seines Sonderkündigungsschutzes entgegen.



Höchstgrenze von 48 Wochenstunden gilt auch für Alt-Tarifverträge (BAG, Beschluss vom 24. Januar 2006 - 1 ABR 6/05 -)

Der Fall

Der Tarifvertrag für die Beschäftigten des Deutschen Roten Kreuzes in seiner Fassung vom 9. Juni 1999 sieht Möglichkeiten zur Arbeitszeitverlängerung vor, welche über die, durch das Arbeitszeitgesetz vom 24. Dezember 2003 geschaffenen Möglichkeiten hinausgehen. In dem Fall ging es um die Frage, ob die Einigungsstelle die darüber hinausgehenden Möglichkeiten der Arbeitszeitverlängerung im Tarifvertrag ausschöpfen kann, oder ob sie in ihrer Entscheidung durch die Neuregelung des Gesetzes gebunden ist.

Nach § 7 Abs. 1 Nr. 1a ArbZG besteht die Möglichkeit in einem Tarifvertrag eine werktägliche Arbeitszeit von mehr als zehn Stunden vorzusehen, wenn in die Arbeitszeit in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt.

Werden solche verlängerten Arbeitszeiten tariflich zugelassen, muss allerdings gemäß § 7 Abs. 8 ArbZG gewährleistet sein, dass die Arbeitszeit einschließlich Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst im Durchschnitt von zwölf Monaten 48 Wochenstunden nicht überschreitet.

Die Entscheidung

Nach der Entscheidung des BAG gibt es keine Ausnahme für Alt-Tarifverträge. Zwar bleiben nach § 25 Satz 1 ArbZG Tarifverträge, die am 1. Januar 2004 bereits galten, von der Einhaltung bestimmter gesetzlicher Höchstgrenzen bis zum 31. Dezember 2006 unberührt. Das BAG stellt ausdrücklich fest, dass von dieser Übergangsregelung die 48-Stunden-Grenze gerade nicht erfasst wird. Dies sei durch die europarechtskonforme Auslegung der Vorschrift geboten.

Der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts hat deshalb den Spruch einer betrieblichen Einigungsstelle für wirksam erachtet. Die Einigungsstelle musste daher die darüber hinausgehenden Möglichkeiten der Arbeitszeitverlängerung aus dem Tarifvertrag nicht ausschöpfen.



Aktuelle Verfahren unserer Kanzlei

An dieser Stelle präsentieren wir Ihnen einige Verfahren, welche aktuell durch das Team „Arbeitnehmer und Arbeitnehmervertretungen“ der Kanzlei Schneider : Schwegler betreut werden. Die Darstellung soll Ihnen einen kleinen Einblick in die Vielfalt unserer Tätigkeit im Rahmen der arbeitsrechtlichen Beratung ermöglichen.

1. Zusatzversorgung des Öffentlichen Dienstes

Mit Wirkung zum 31.12.2001 ist das Zusatzversorgungssystem des öffentlichen Dienstes grundlegend umgestaltet worden. An die Stelle der Gesamtversorgung trat ein Punktemodell. In vielen Fällen führte dies zu erheblichen Verschlechterungen bei den Arbeitnehmern, die bei Bund, Ländern oder Gemeinden beschäftigt sind. Betroffen sind sogar rentennahe Jahrgänge.

In einer ersten Entscheidungswelle vom 30.01.2004 gab das LG Karlsruhe uns weitgehend Recht, erklärte das neue Recht in einer Reihe von Einzelregelungen für unwirksam und formulierte Mindeststandards. Am 22.09.2005 fanden die Berufungsverhandlungen statt. Das OLG ging in seinen Bedenken noch deutlich über die Entscheidung der ersten Instanz hinaus.

Im Jahre 2006 erwarten wir mit Spannung die Grundsatzentscheidung des BGH. Hiervon erhoffen wir uns positive Auswirkungen auf die Rechtsprechung der nordrhein-westfälischen Gerichte. Denn während wir mit den Entscheidungen aus Karlsruhe, wo die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder ihren Gerichtsstand hat, recht zufrieden sind, entscheiden die Gerichte in Köln und Münster, die für die kommunalen Kassen zuständig sind, häufig gegen uns.

Neben den Grundsatzverfahren wegen dieser sog. Startgutschriften führen wir auch eine Vielzahl von Verfahren wegen einzelner Auslegungsfragen des neuen (und auch des alten) Rechts.



2. Doppelarbeitsvertrag bei einer Versicherungsgruppe eine tückische Falle?

Unser Mandant ist bei einem Versicherungskonzern beschäftigt. Aus versicherungsrechtlichen Gründen hat er sowohl einen Vertrag mit der „Versicherung AG“ als auch mit der „Lebensversicherung AG“. Die erstere kündigte nun das Arbeitsverhältnis und bezog sich in der Unterschriftenzeile auch auf die zweite Gesellschaft. Der in der ersten Instanz tätige Anwaltkollege hat nur die erste Gesellschaft verklagt, auf deren Kopfbogen die Kündigung erklärt worden war. Das Arbeitsgericht wies die Klage ab, mit der Begründung, die Kündigung hätte gegenüber beiden Arbeitgebern innerhalb von drei Wochen angegriffen werden müssen, was aber nicht geschehen sei.

Eine tückische Falle, denn die Versicherung hatte den Prozess gewonnen, ohne dass auf die Kündigungsgründe überhaupt eingegangen wurde. In der zweiten Instanz haben wir die Vertragsstruktur sorgfältig analysiert und uns kritisch mit den prozessrechtlichen Annahmen des Arbeitsgerichts auseinandergesetzt.

Dies blieb nicht ohne Wirkung: Das LAG wies die Arbeitgeberin darauf hin, dass es die Auffassung der ersten Instanz nicht teilt. Daraufhin konnte der Rechtsstreit vor kurzem mit Zahlung einer angemessenen Abfindung an unseren Mandanten erfolgreich beendet werden.



3. Einführung „Ethischer Richtlinien“ nur unter Berücksichtigung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats

Auch bei zwei unserer Mandanten sollten auf zwingende Weisung US-amerikanischer Konzernmütter „Ethische Richtlinien“ zunächst geschult und anschließend verbindlich eingeführt werden.

Neben einigen fragwürdigen Regelungen zu Nebentätigkeiten und weitreichenden, aber nicht näher definierten Geheimhaltungspflichten störte die Betriebsräte vor allem die vorgesehene Denunzierungspflicht, wonach jeder Arbeitnehmer verpflichtet werden sollte, jeden Regelverstoß eines Arbeitskollegen sofort bei der Geschäftsführung zu melden.

In einem Fall haben wir beim Arbeitsgericht eine Einstweilige Verfügung beantragt, um die Schulungsveranstaltungen zu stoppen. Der Arbeitgeber lenkte ein und wir werden in Kürze in der Einigungsstelle verhandeln, falls der Arbeitgeber nicht auch in der Sache nachgibt.

In dem anderen Fall haben wir inzwischen eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen, die klarstellt, dass deutsches Arbeitsrecht gilt und nicht US-amerikanisches. Eine allgemeine Denunzierungspflicht ist danach ausgeschlossen. Es verbleibt bei den wenigen Ausnahmen, bei denen so etwas auch im deutschen Recht vorgesehen ist, etwa bei geplanten Straftaten oder einer arbeitsvertraglichen Tätigkeit als Revisor.



Kontakt

Düsseldorf

Königsallee 60 G
D-40212 Düsseldorf
Tel.: 0211/13860-0
Fax: 0211/13860-99
office@schneider-schwegler.de

Berlin

Unter den Linden 12
D-10117 Berlin
Tel.: 030/440137-0
Fax: 030/440137-12
berlin@schneider-schwegler.de

Frankfurt

Schillerstraße 28
D-60313 Frankfurt
Tel.: 069/216599-0
Fax: 069/216599-18
frankfurt@schneider-schwegler.de