



Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

mit unserem aktuellen Newsletter informieren wir Sie wieder in kompakter Form über ausgewählte Entscheidungen zum Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht.

Das Team „Arbeitnehmer und Arbeitnehmervertretungen“ der Kanzlei schneider : schwegler wünscht Ihnen viel Spaß bei der Lektüre!

Aktuelle Rechtsprechung

BAG, Urteil vom 1. März 2007 - 2 AZR 217/06 -

Sonderkündigungsschutz frühestens drei Wochen nach Stellung des Antrags auf Anerkennung

Sonderkündigungsschutz wegen Schwerbehinderung genießen nur solche Arbeitnehmer, die bei Zugang der Kündigung bereits als Schwerbehinderte anerkannt sind oder den Antrag auf Anerkennung mindestens drei Wochen vor dem Zugang der Kündigung gestellt haben.

Gleiches gilt für Arbeitnehmer, die einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind.



Der Fall:

Im konkreten Fall hatte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin am 6. Dezember 2004 gekündigt, ohne zuvor die Zustimmung des Integrationsamtes eingeholt zu haben. Dies ist beim Sonderkündigungsschutz wegen Schwerbehinderung erforderlich. Nur drei Tage vorher, am 3. Dezember 2004, hatte die Klägerin bei der zuständigen Behörde einen Antrag auf Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen gestellt. Dem Antrag wurde im April 2005 rückwirkend zum 3. Dezember 2004 stattgegeben. Im Prozess machte die Klägerin geltend, die Kündigung sei unwirksam, weil sie zum Zeitpunkt der Kündigung am 6. Dezember 2004 bereits gleichgestellt gewesen sei und somit den Sonderkündigungsschutz nach § 85 SGB IX in Anspruch nehmen könne.

Der Hintergrund:

Im entschiedenen Fall stand der Klägerin kein Sonderkündigungsschutz zu, obwohl sie bei Ausspruch der Kündigung einem schwerbehinderten Menschen - rückwirkend - gleichgestellt war. Nach Auffassung des BAG folgt dies aus einer am Gesetzeszweck orientierten Auslegung des hier einschlägigen § 90 Abs. 2a SGB IX, der erst im Jahr 2004 in das Gesetz eingefügt wurde, um einer missbräuchlichen Erschwerung von Kündigungen zu begegnen. Danach besteht kein Sonderkündigungsschutz, wenn zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung die Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch nicht nachgewiesen ist oder das Versorgungsamt "nach Ablauf der Frist des § 69 Abs. 1 Satz 2 SGB IX eine Feststellung wegen fehlender Mitwirkung nicht treffen konnte". Das BAG hat diese Formulierung nun so ausgelegt, dass bei einer vor Ausspruch der Kündigung erfolgten Antragstellung auf Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft oder Gleichstellung der Sonderkündigungsschutz nur dann unangetastet bleibt, wenn es zu einer verzögerten Bearbeitung durch die Behörde gekommen ist, die nicht dem Arbeitnehmer zuzurechnen ist, bei korrekter Sachbehandlung durch die Behörde ein Feststellungsbescheid also bereits vor Ausspruch der Kündigung hätte vorliegen können.



BAG vom 13. Februar 2007 - 9 AZR 374/06 -

Minderung von Sonderleistungen wegen der Beteiligung an einem Streik?

Beteiligt sich ein Arbeitnehmer an einem rechtmäßigen Streik, so führt dies zum sog. Ruhen des Arbeitsverhältnisses. Er verliert für diesen Zeitraum seinen Anspruch auf Arbeitsentgelt. Der Arbeitgeber kann zusätzlich berechtigt sein, tarifliche Sonderleistungen anteilig zu mindern. Ob dem Arbeitgeber eine Minderungsbefugnis zusteht, richtet sich nach den tariflichen Anspruchsvoraussetzungen und Ausschlussstatbeständen.

Der Fall:

Der Kläger hatte sich an dem gewerkschaftlich geführten Streik zur Durchsetzung des Manteltarifvertrags für Redakteurinnen und Redakteure an Tageszeitungen (MTV) beteiligt. Der Tarifabschluss kam am 25. Februar 2004 zustande, rückwirkend zum 1. Januar 2003. Außerdem vereinbarten die Tarifvertragsparteien eine „Maßregelungsklausel“, in der es u.a. heißt, dass das Arbeitsverhältnis „durch die Arbeitskampfmaßnahme als nicht ruhend gilt“. Nach dem MTV erhalten die Arbeitnehmer eine Jahresleistung, die „für Zeiten unbezahlter Arbeitsbefreiung“ entsprechend gekürzt wird, sowie bei Urlaubsantritt ein Urlaubsgeld. Der beklagte Verlag hatte beide Leistungen anteilig gekürzt. Das Landesarbeitsgericht hat den beklagten Verlag zur Zahlung der einbehaltenen Beträge verurteilt.

Der Hintergrund:

Das BAG hat die Revision zurückgewiesen. Für Grund und Höhe des Anspruchs auf Urlaubsgeld kommt es nach dem Tarifvertrag nicht darauf an, ob ein Arbeitnehmer an einigen Tagen des Jahres nicht gearbeitet hat. Hinsichtlich der Jahresleistung hat der Senat eine Kürzungsbefugnis nicht ausgeschlossen. Eine streikbedingte Abwesenheit des Arbeitnehmers kann ggf. als anspruchsmindernde „unbezahlte Arbeitsbefreiung“ angesehen werden. Der Kürzung stand im Streitfall die tarifliche Maßregelungsklausel entgegen. Nach ihr ist es dem Arbeitgeber verwehrt, Streiktage wie Ruhenszeiten zu behandeln.



BAG vom 18. Januar 2007 - 2 AZR 731/05 -

Wegfall der Sozialversicherungsfreiheit eines Arbeitnehmers kein personenbedingter Kündigungsgrund

Der Fall:

Der Kläger war seit 1990 als teilzeitbeschäftigte „studentische Aushilfe“ tätig. In seinem Arbeitsvertrag war u.a. vereinbart, das Arbeitsverhältnis sei unter Beachtung der Sozialversicherungsfreiheit an den Nachweis eines ordentlichen Studiums gebunden und ende ohne Kündigung in dem Monat, in dem der Kläger exmatrikuliert werde. Im Jahr 2002 verständigten sich die Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger darauf, nur bei einer Studienzeit von bis zu 25 Fachsemestern sei von der widerlegbaren Vermutung auszugehen, das Studium stehe im Vordergrund und deshalb komme noch eine Versicherungsfreiheit in Betracht. Die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA) forderte daher von der Beklagten für den Kläger Sozialversicherungsbeiträge seit dem 1. Januar 1998, weil der Kläger diese Studiendauer überschritten habe. Daraufhin berief sich die Beklagte auf eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses kraft der vereinbarten auflösenden Bedingung und kündigte vorsorglich zum 31. März 2004. Der Kläger hat die Unwirksamkeit der Kündigung geltend gemacht. Die Sozialversicherungsfreiheit sei keine persönliche Eigenschaft des Arbeitnehmers.

Der Hintergrund:

Nach § 1 Abs. 2 KSchG ist die Kündigung eines Arbeitnehmers u.a. sozial gerechtfertigt, wenn sie durch Gründe in der Person des Arbeitnehmers bedingt ist. Der Arbeitgeber soll das Arbeitsverhältnis auflösen können, wenn der Arbeitnehmer die erforderliche Eignung und Fähigkeiten nicht (mehr) besitzt, um zukünftig die geschuldete Arbeitsleistung ganz oder teilweise zu erbringen. Das BAG hat nunmehr diese Voraussetzungen für den Fall verneint, dass ein Werkstudent auf Grund seiner überlangen Studiendauer nach den sozialversicherungsrechtlichen Regelungen nicht mehr als Student sozialversicherungsfrei ist. Dieser Umstand stellt für die geschuldete Arbeitsleistung kein notwendiges Eignungsmerkmal dar.



BAG vom 1. Februar 2007 - Az. 2 AZR 44/06 –

Änderungskündigung - Annahme des Änderungsangebots nach Ablauf von drei Wochen

Spricht der Arbeitgeber eine Änderungskündigung aus und will der Arbeitnehmer das Änderungsangebot unter Vorbehalt annehmen, so steht ihm hierfür gemäß § 2 Satz 2 KSchG längstens eine Erklärungsfrist von drei Wochen zur Verfügung.

Der Fall:

Der Kläger war bei der beklagten Arbeitgeberin als Energieanlagenelektriker beschäftigt. Am 2.8.2004 sprach die Beklagte eine Änderungskündigung zum 28.2.2005 mit dem Ziel aus, eine bisher vereinbarte individuelle Entfernungszulage zu streichen. Im Übrigen sollten die Arbeitsbedingungen unverändert fortbestehen. Im Kündigungsschreiben hieß es u.a.: "Teilen Sie uns bitte umgehend mit, ob Sie mit den geänderten Arbeitsbedingungen und mit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über die Kündigungsfrist hinaus einverstanden sind. Andernfalls endet das Arbeitsverhältnis mit Fristablauf." Der Kläger erhob keine Kündigungsschutz- oder Änderungsschutzklage. Er nahm das Änderungsangebot mit einem der Beklagten am 2.11.2004 zugegangenen Schreiben vom 16.10.2004 an. Die Beklagte teilte mit Schreiben vom 21.10.2004 dem Kläger mit, dass das Arbeitsverhältnis aus ihrer Sicht wegen der Nichtannahme des Änderungsangebots innerhalb der gesetzten Frist beendet werde. Der Kläger hat mit seiner am 3.12.2004 erhobenen Klage den Fortbestand seines Arbeitsverhältnisses zu den geänderten Arbeitsbedingungen geltend gemacht und hatte - in der ersten und zweiten Instanz - Erfolg.

Der Hintergrund:

Das BAG beurteilte dies anders. Es präzisiert seine Rechtsprechung zur Erklärungsfrist für die vorbehaltlose Annahme des Änderungsangebots einer Änderungskündigung durch den Arbeitnehmer, wenn der Arbeitgeber hierfür eine Frist gesetzt hat. Spricht der Arbeitgeber eine Änderungskündigung aus und will der Arbeitnehmer das Änderungsangebot unter Vorbehalt annehmen, steht ihm hierfür längstens eine Erklärungsfrist von drei Wochen zur Verfügung (§ 2 S. 2 KSchG).



BAG vom 13. Februar 2007 - 1 ABR 18/06 –

Umfang der Mitbestimmungspflicht des Betriebsrats bei Personalkleidung

Über eine Kleiderordnung im Betrieb hat der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG mitzubestimmen. Kommt es zu keiner Einigung, entscheidet die Einigungsstelle.

Der Fall:

Mitarbeiter eines Spielcasinos sollten während ihres Dienstes eine bestimmte Kleidung tragen: schwarze oder mitternachtsblaue Anzüge oder Kostüme. Nach Auffassung des Betriebsrates belastet diese Kleiderordnung die Mitarbeiter unverhältnismäßig und er focht deshalb die Entscheidung der Einigungsstelle an. Seiner Meinung nach hätte die Einigungsstelle nicht nur über das Tragen der einheitlichen Kleidung, sondern auch über die Kosten entscheiden müssen.

Der Hintergrund:

Das BAG hat dem Antrag des Betriebsrats nicht stattgegeben. Wer die Kosten einer einheitlichen Personalkleidung zu tragen hat, kann nicht die betriebliche Einigungsstelle regeln. Der Betriebsrat bestimmt zwar nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG mit, wenn für Arbeitnehmer eine Kleiderordnung gilt, etwa wegen eines einheitlichen Erscheinungsbildes. Wer aber dafür die Kosten trage, richtet sich laut Urteil des BAG nach bestehenden gesetzlichen Bestimmungen.



BAG vom 15. Februar 2007 – 8 AZR 397/06

Kein Übergang des Kündigungsschutzes bei einem Betriebsübergang

Der Fall:

Die Klägerin war seit 1993 bei verschiedenen Rechtsvorgängern der Beklagten, zuletzt bei der G GmbH & Co. KG und seit dem 1. Juni 2003 bei der Beklagten beschäftigt. Mit Schreiben vom 30. März 2004 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis der Klägerin zum 31. Juli 2004. Im Zeitpunkt der Kündigung beschäftigte die Beklagte vier Arbeitnehmer mit 25 Wochenstunden, einen Arbeitnehmer mit zehn Wochenstunden und eine Auszubildende.

Mit ihrer Klage begehrt die Klägerin die Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung. Sie ist der Ansicht, das Kündigungsschutzgesetz finde Anwendung. Nachdem bei der G GmbH & Co. KG mehr als fünf Arbeitnehmer beschäftigt gewesen seien, bleibe ihr der Kündigungsschutz auch nach dem Betriebsübergang auf die Beklagte erhalten. Jedenfalls ergebe sich dies aus der gebotenen entsprechenden Anwendung von § 323 Abs. 1 UmwG.

Der Hintergrund:

Nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB tritt der Betriebserwerber in die Rechte und Pflichten aus dem im Zeitpunkt des Betriebsübergangs bestehenden Arbeitsverhältnis ein. Der im Arbeitsverhältnis mit dem Betriebsveräußerer erwachsene Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz geht nicht mit dem Arbeitsverhältnis auf den Betriebserwerber über, wenn in dessen Betrieb die Voraussetzungen des § 23 Abs. 1 KSchG nicht vorliegen. Das Erreichen des Schwellenwerts des § 23 Abs. 1 KSchG und der dadurch entstehende Kündigungsschutz ist kein Recht des übergehenden Arbeitsverhältnisses. Auch die entsprechende Bestimmung des Umwandlungsrechts (§ 323 Abs. 1 UmwG) ist nicht analog anzuwenden.



BAG vom 23. Januar 2007 - 9 AZR 393/06 -

Rückwirkende Begründung eines Altersteilzeitarbeitsvertrages ?

Das Altersteilzeitgesetz selbst gewährt dem Arbeitnehmer keinen Anspruch auf den Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrages. Dort sind lediglich die Mindestbedingungen geregelt, die ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis erfüllen muss, damit die staatlichen Förderleistungen der Bundesagentur für Arbeit und die sozialversicherungsrechtlichen Vergünstigungen (z.B. vorzeitige Rente nach Altersteilzeit) in Anspruch genommen werden können.

Der Fall:

Der Arbeitgeber, ein Forschungsinstitut, hatte den im Oktober 2003 gestellten Antrag, vom 1. Februar 2004 bis 30. September 2008 ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis im Blockmodell zu vereinbaren, abgelehnt. Er hatte u.a. geltend gemacht, der Tarifvertrag begründe lediglich einen Rechtsanspruch auf einen auf zwei Jahre befristeten Altersteilzeitarbeitsvertrag. Im Übrigen wolle er die Ausgaben für Infrastruktur und Verwaltung „einfrieren“, um in anderen Bereichen mehr investieren zu können. Der Mehraufwand für den Altersteilzeitwunsch des Klägers sei angesichts dieses Sparvorhabens nicht tragbar.

Der Hintergrund:

Ein vertraglicher Anspruch kann sich aus einem für das Arbeitsverhältnis geltenden Tarifvertrag ergeben. So begründet u.a. der für den öffentlichen Dienst geschlossene „Tarifvertrag Altersteilzeit“ für Arbeitnehmer ab Vollendung ihres 60. Lebensjahres gegenüber dem Arbeitgeber einen derartigen Anspruch. Dieser bezieht sich auch auf die Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses, welches durch den Zeitpunkt begrenzt wird, zu dem der Arbeitnehmer eine ungekürzte Rente aus der gesetzlichen Sozialversicherung beanspruchen kann. Der Arbeitgeber kann nur aus dringenden betrieblichen/dienstlichen Gründen ablehnen. Dass die üblicherweise mit einem Altersteilzeitarbeitsvertrag verbundenen Aufwendungen des Arbeitgebers die eines normalen Teilzeitarbeitsverhältnisses übersteigen, rechtfertigt noch nicht die Annahme entgegenstehender dringender betrieblicher Gründe.

Newsletter Nr. 2 / 2007



V.i.S.d.P.:

RA Lorenz Schwegler
Königsallee 60 G
40212 Düsseldorf
schwegler@schneider-schwegler.de

Kontakt:

Düsseldorf

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

Lorenz Schwegler
Dr. Frank Lorenz
Dr. Uwe Silberberger
Felix Laumen
Dieter Lenz
Michael Schoden
Michael Schmidt-Busse
Jörg Towara
Sonja Jung
Alexandra Ochs
Dr. Wolfgang Kroll
Anne Dellbrügger
Yvonne Goebel

Berlin

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

Gunter Rose
Michael Merzhäuser
Ralf Trümner
Sebastian Kolb
Dr. Sascha Lerch
Enrico Meier

Frankfurt

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

Dr. Michael Bachner
Peter Gerhardt

Wissenschaftliche Berater:

Prof. Dr. Wolfgang Däubler
Prof. Dr. Bernhard Nagel