



Aktuelle Entscheidungen im Arbeitsrecht 11/07

Kollektives Arbeitsrecht

Einstellung von Ein-Euro-Jobbern

Der Betriebsrat hat mitzubestimmen, wenn der Arbeitgeber in seinem Betrieb erwerbsfähige Hilfebedürftige im Sinne von § 16 Abs. 3 S. 2 SGB II – so genannte Ein-Euro-Jobber – beschäftigen will. Die Beschäftigung dieser Personen ist eine mitbestimmungspflichtige Einstellung i. S. v. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG. Zwar sind die Ein-Euro-Jobber keine Arbeitnehmer. Sie werden aber in den Betrieb eingegliedert und verrichten zusammen mit den dort beschäftigten Arbeitnehmern zur Verwirklichung des Betriebszwecks weisungsgebundene Tätigkeiten. Dies genügt für das Mitbestimmungsrecht.

Der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts gab daher – wie bereits die Vorinstanzen – dem Antrag des Betriebsrates einer Pflegeeinrichtung statt, der gerichtlich festgestellt wissen wollte, dass ihm bei der Beschäftigung von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen ein Mitbestimmungsrecht zusteht.

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 2. Oktober 2007 - 1 ABR 60/06 - Pressemitteilung 70/07

Individualarbeitsrecht

Nachträgliche Befristung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses mit Sachgrund

Die nachträgliche Befristung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses ist möglich, sofern ein sachlicher Grund für die Befristungsabrede im Sinne des § 14 Abs. 1 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) vorliegt. Dabei sind nach Auffassung des Landesarbeitsgerichtes Köln die in § 14 Abs. 1 TzBfG aufgeführten Sachgründe nicht abschließend. So ist eine Befristung dann zulässig, wenn mit einem zuvor wegen Vertragspflichtverletzungen arbeitgeberseitig gekündigten Arbeitnehmer ein befristeter Arbeitsvertrag geschlossen wird, wenn dem Arbeitnehmer damit die Chance zur Bewährung hinsichtlich eines künftigen vertragsgemäßen Verhaltens eingeräumt werden soll.

Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 24. August 2007 - Az. 11 Sa 250/07 -

Sonderzahlung und Gleichbehandlungsgrundsatz

Ein Arbeitgeber, der nach von ihm gesetzten allgemeinen Regeln zusätzliche Leistungen – z. B. Sonderzahlungen zu bestimmten Anlässen – gewährt, ist an den arbeitsrechtlichen Grundsatz der Gleichbehandlung gebunden.

Nimmt er eine Gruppe von Arbeitnehmern von einer solchen Leistung aus, muss dies durch sachliche Kriterien gerechtfertigt, d. h. vom Zweck der Leistung gedeckt sein. Welche Zwecke eine Leistung verfolgt, ergibt sich aus ihren tatsächlichen und rechtlichen Voraussetzungen. Zum Beispiel deutet eine Kürzung wegen Krankheit auf eine Anwesenheitsprämie hin. Weiterhin kann sowohl vergangene als auch zukünftige Betriebstreue honoriert werden. Verfolgt ein Arbeitgeber alle oder mehrere dieser Zwecke, darf er nicht solche Arbeitnehmer von der Leistung ausnehmen, die die verfolgten Ziele auch erfüllen. Will er durch eine freiwillige Sonderzahlung ein unterschiedliches Lohnniveau ausgleichen, kann dies sachlich gerechtfertigt sein. Dies ist aber nicht der Fall, wenn die Leistung auch anderen Zwecken dient und dadurch eine Kompensation nicht erreicht wird.

Bundesarbeitsgericht, Urteile vom 26. September 2007 - 10 AZR 568, 569 und 570/06 - Pressemitteilung 68/07

Kinderbetreuung begründet ausnahmsweise Leistungsverweigerungsrecht

Die Erforderlichkeit der Betreuung von Kindern in einer familiären Notlage kann im Einzelfall zur vorübergehenden Leistungsverweigerung des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber berechtigen. Verlängert der Arbeitnehmer daher aus diesem Grund eigenmächtig seinen Urlaub, kann eine deswegen ausgesprochene verhaltensbedingte Kündigung unwirksam sein.

Im entschiedenen Fall war der Kläger Vater von zwei Kindern im Alter von elf Monaten und fünf Jahren, die normalerweise von der Ehefrau betreut wurden. Die Ehefrau war hochschwanger und musste wegen Komplikationen während der Schwangerschaft zeitweise stationär betreut werden. Aufgrund der Komplikationen verzögerte sich die Geburt des dritten Kindes über das Ende des von der Arbeitgeberin genehmigten Urlaubs hinaus. Die Arbeitgeberin genehmigte trotz der familiären Notlage nicht die Verlängerung des Urlaubs. Der Arbeitnehmer verweigerte daher die Arbeit und verlängerte den Urlaub eigenmächtig.

Die von der Arbeitgeberin ausgesprochene außerordentliche, hilfsweise ordentliche Kündigung ist nach Ansicht des Landesarbeitsgerichtes Hamm unwirksam. Zur Beurteilung des Leistungsverweigerungsrechts des Klägers sei eine Interessenabwägung vorzunehmen. Gegeneinander abzuwägen sei das der Leistung des Arbeitnehmers entgegenstehende Hindernis mit dem Leistungsinteresse des Arbeitgebers (§ 275 Abs. 3 BGB).



Hier müsse sich der Arbeitnehmer nicht auf eine Fremdbetreuung der Kinder verweisen lassen. Dies gelte bis zu einem angemessenen Zeitraum nach der Geburt, der zur Herstellung der familiären Normalität erforderlich sei. Die Arbeitgeberin konnte dagegen ihr überwiegendes Leistungsinteresse an der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers in der konkreten Situation nicht darlegen und beweisen.

*Landesarbeitsgericht Hamm, Urteil vom 27. August 2007
- Az. 6 Sa 751/07*

Betriebliche Altersversorgung - Gleichbehandlungsgrundsatz

Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz verbietet es dem Arbeitgeber nicht, denjenigen Arbeitnehmern eine Gesamtzusage auf Zahlung höherer Prämien zu einer zu ihren Gunsten abgeschlossenen Direktversicherung zu erteilen, die in Betrieben beschäftigt werden, in denen Bestimmungen einer mit dem Gesamtbetriebsrat abgeschlossenen Vereinbarung zur flexibleren Gestaltung der Arbeitszeit umgesetzt werden. Sofern diesen Arbeitnehmern eine höhere Flexibilität abverlangt wird, ist dies ein sachlicher Grund für eine Differenzierung. Ein Anspruch auf Zahlung der höheren Prämie könnte sich aber ergeben, wenn der Ausschluss von der Leistung eine Maßregelung der Arbeitnehmer in den Betrieben darstellt, in denen die Arbeitszeitbestimmungen der Vereinbarung nicht umgesetzt werden, weil diese gegen tarifvertragliche Regeln verstoßen und der Betriebsrat sie deshalb ablehnt hat.

Der Kläger ist bei der Beklagten in deren Einrichtungshaus in Köln-Godorf beschäftigt. Die Beklagte zahlt als betriebliche Altersversorgung monatliche Prämien auf eine Direktversicherung als Kapitallebensversicherung. In einer Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) heißt es, die Arbeitsbedingungen einschließlich der Arbeitszeitregelungen sollten in allen Einrichtungshäusern im Wesentlichen gleich gestaltet werden. Dies solle in Ausübung des Mitbestimmungsrechtes der örtlichen Betriebsräte und unter Beachtung der jeweils geltenden tariflichen Bestimmungen erfolgen. Die Geschäftsleitung des jeweiligen Einrichtungshauses werde eine Gesamtzusage erteilen, die Prämien zur betrieblichen Altersversorgung für jeden Arbeitnehmer zu erhöhen, wenn diese GBV in den einzelnen Einrichtungshäusern durch Vereinbarung mit dem örtlichen Betriebsrat umgesetzt werde. Im Betrieb Köln-Godorf kam es in der Folgezeit zu einer Arbeitszeitregelung durch Spruch der Einigungsstelle. Dieser Spruch verlangt den dortigen Arbeitnehmern ein geringeres Maß an Flexibilität ab als die Bestimmungen der GBV, da nach der Begründung des Einigungsstellenspruchs die Bestimmungen der GBV tarifwidrig sind. Dies ändert nichts daran, dass die Zahlung der erhöhten Prämien an die Arbeitnehmer, denen eine große-

re Flexibilität abverlangt wird, gerechtfertigt ist. Für eine Maßregelung gibt es keine Anhaltspunkte. Die Klage blieb damit in allen Instanzen erfolglos.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 18. September 2007
- 3 AZR 639/06 - Pressemitteilung 65/07*

Befristung im Anschluss an eine Ausbildung

Die Befristung eines Arbeitsvertrages bedarf nach § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG zu ihrer Wirksamkeit eines sachlichen Grundes. Nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG liegt ein sachlicher Grund vor, wenn die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung erfolgt, um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern. Diese Vorschrift ermöglicht lediglich den einmaligen Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages nach dem Ende der Ausbildung. Weitere befristete Arbeitsverträge können nicht auf den in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG normierten Sachgrund gestützt werden. Dies hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts entschieden.

Die Parteien schlossen nach Beendigung der Ausbildung der Klägerin zur Bürokommunikationskauffrau einen bis zum 23. Juli 2004 befristeten Arbeitsvertrag ab. Das Arbeitsverhältnis wurde zunächst bis zum 26. Januar 2005 und durch einen weiteren Änderungsvertrag vom 9. Dezember 2004 bis zum 23. Juli 2005 verlängert.

Die gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund der Befristung zum 23. Juli 2005 gerichtete Klage hatte vor dem Siebten Senat des Bundesarbeitsgerichts – anders als in den Vorinstanzen – Erfolg. Die in dem Änderungsvertrag vom 9. Dezember 2004 vereinbarte Befristung ist mangels eines sie rechtfertigenden Sachgrundes unwirksam. Die Befristung kann nicht auf § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG gestützt werden, da sie nicht in dem ersten Arbeitsvertrag vereinbart wurde, den die Klägerin nach dem Ende ihrer Ausbildung abgeschlossen hat.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 10. Oktober 2007
- 7 AZR 795/06 - Pressemitteilung 71/07*

Ansprechpartnerin:

Frau Rechtsanwältin
Daniela Köteles-Yousefi

BRB Appel GbR
Sander Markt 20
21031 Hamburg
Telefon: 040 72544-160
Telefax: 040 72544-111

E-Mail: kanzlei@brbappel.de
www.brbappel.de