



Aktuelle Entscheidungen im Arbeitsrecht 12/07

Kollektives Arbeitsrecht

Ablösung eines Tarifvertrages über betriebliche Altersversorgung durch Betriebsvereinbarung nach Betriebsübergang?

Werden die Rechte und Pflichten aus einem Arbeitsverhältnis durch Rechtsnormen eines Tarifvertrages oder einer Betriebsvereinbarung geregelt, werden sie bei einem Betriebsübergang Inhalt des Arbeitsverhältnisses mit dem Betriebserwerber - § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB. Das gilt jedoch dann nicht, wenn die Rechte und Pflichten bei dem neuen Inhaber durch Rechtsnormen eines anderen Tarifvertrages oder durch eine andere Betriebsvereinbarung geregelt werden - § 613 a Abs. 1 Satz 3 BGB. Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass tarifvertraglich begründete Ansprüche auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nicht durch eine beim Erwerber geltende Betriebsvereinbarung abgelöst werden können. Der Sinn und Zweck des § 613 a BGB besteht darin, dem Arbeitnehmer bei einem Betriebsübergang die bisherigen Arbeitsbedingungen zu erhalten. Betriebsvereinbarungen zur betrieblichen Altersversorgung sind nur teilmitbestimmt; der Arbeitgeber bestimmt allein über die Dotierung. Schon aus diesem Grunde kommt eine Ablösung tariflich begründeter Versorgungsansprüche durch Betriebsvereinbarung im Wege der so genannten Überkreuzablösung nicht in Betracht.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 13. November 2007
- 3 AZR 191/06 - Aus der Pressemitteilung 84/07*

Individualarbeitsrecht

Ansprüche wegen „Mobbing“

Ein Oberarzt, der durch den Chefarzt seiner Abteilung in seiner fachlichen Qualifikation herabgewürdigt wird und deshalb psychisch erkrankt, hat gegen seinen Arbeitgeber Anspruch auf Schmerzensgeld. Die Entlassung des Chefarztes kann er im Regelfall nicht verlangen. Anspruch auf das Angebot eines gleichwertigen Arbeitsplatzes, an dem er nicht mehr den Weisungen des bisherigen Chefarztes untersteht, hat der Oberarzt nur dann, wenn ein solcher Arbeitsplatz in der Klinik vorhanden ist.

Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, der Chefarzt habe „mobbingtypische Verhaltensweisen“ gezeigt, die sowohl den zwischen-

menschlichen Umgang als auch die Respektierung der Position des Klägers als Erstem Oberarzt betroffen hätten. Dennoch hat es einen Schmerzensgeldanspruch verneint, weil der Chefarzt nicht habe erkennen können, dass der Kläger aufgrund der Auseinandersetzungen psychisch erkranken werde.

Das Bundesarbeitsgericht hat das Berufungsgericht aufgehoben und den Rechtsstreit an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen, da der Chefarzt die psychische Erkrankung des Klägers schuldhaft herbeigeführt habe. Für den Schmerzensgeldanspruch habe die Beklagte einzustehen, da der Chefarzt ihr Erfüllungsgeld sei. Über die Höhe des Schmerzensgeldes muss das Landesarbeitsgericht entscheiden. Auch ist noch zu prüfen, ob der Kläger unmittelbar Ansprüche gegen die Beklagte hat, weil diese möglicherweise ihre Verpflichtung verletzt hat, den Kläger vor gesundheitlichen Beeinträchtigungen am Arbeitsplatz zu schützen.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 25. Oktober 2007
- 8 AZR 593/06 - Aus der Pressemitteilung 77/07*

Kündigung eines schwerbehinderten Menschen

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen durch den Arbeitgeber bedarf nach § 85 SGB IX der vorherigen Zustimmung durch das Integrationsamt. Eine ohne diese Zustimmung erklärte Kündigung ist unwirksam. Hat das Integrationsamt der Kündigung zugestimmt, so kann der Arbeitgeber innerhalb eines Monats die Kündigung erklären (§ 88 Abs. 3 SGB IX). Das kann bei unverändertem Kündigungsgrund auch mehrfach geschehen.

Im Streitfall hatte das Integrationsamt auf Antrag der beklagten Arbeitgeberin der ordentlichen, auf eine langwierige Erkrankung der Klägerin gestützten Kündigung am 6. Oktober 2004 zugestimmt. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 2. November 2004. Nachdem Bedenken aufgefunden waren, ob die Kündigung formell rechtmäßig erklärt war, sprach die Beklagte am 4. November 2004 erneut und aus denselben Gründen eine weitere ordentliche Kündigung aus. Die Klägerin hat u. a. geltend gemacht, die zweite Kündigung sei schon deshalb unwirksam, weil durch die Kündigung vom 2. November 2004 die Zustimmung des Integrationsamtes „verbraucht“ gewesen sei. Die Beklagte habe für die Kündigung vom



4. November 2004 erneut die Zustimmung herbeiführen müssen.

Die Klage blieb - wie schon in den Vorinstanzen - auch vor dem Zweiten Senat des Bundesarbeitsgerichts erfolglos. Die Zustimmung des Integrationsamtes kann in Fällen der vorliegenden Art nicht „verbraucht“ werden. Sie beseitigt die für schwerbehinderte Menschen bestehende Kündigungssperre für die Dauer eines Monats. In diesem Zeitraum kann der Arbeitgeber bei gleich bleibendem Kündigungssachverhalt auch mehrfach kündigen, ohne eine erneute Zustimmung einholen zu müssen.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 8. November 2007
- 2 AZR 425/06 - Pressemitteilung 81/07*

Ausschluss der ordentlichen Kündigung – Klagfrist

Hat ein Arbeitnehmer rechtzeitig innerhalb von drei Wochen nach § 4 KSchG Kündigungsschutzklage erhoben, so kann er sich in diesem Verfahren nach § 6 KSchG bis zum Schluss der mündlichen Verhandlung erster Instanz auch auf andere, bisher nicht geltend gemachte Gründe für die Unwirksamkeit der Kündigung berufen. Der Ausschluss der ordentlichen Kündigung - hier durch Tarifvertrag - ist ein sonstiger Unwirksamkeitsgrund für eine Kündigung, der nach §§ 4 ff. KSchG rechtzeitig geltend gemacht werden muss. Es reicht nicht aus, dass der Arbeitnehmer im Prozess zwar die Anwendung eines Tarifvertrages auf das Arbeitsverhältnis erwähnt, aber den tarifvertraglichen Ausschluss der ordentlichen Kündigung nicht geltend macht. Ein entsprechender Tatsachenvortrag des Arbeitnehmers kann allerdings unter Umständen eine Hinweispflicht des Arbeitsgerichts nach § 6 Satz 2 KSchG auslösen.

Im Streitfall hat der Kläger vor dem Arbeitsgericht und dem Landesarbeitsgericht mit seiner Kündigungsschutzklage nur gerügt, die Kündigung sei sozialwidrig und verstoße gegen § 17 KSchG. Erstmals in der Revisionsinstanz machte er geltend, er sei ordentlich unkündbar, die Tarifvertragsparteien hätten in unzulässiger Weise die tariflichen Vorschriften über den Ausschluss der ordentlichen Kündigung nachträglich verschlechtert.

Die Klage blieb - wie schon in den Vorinstanzen - auch vor dem Zweiten Senat des Bundesarbeitsgerichts erfolglos. Auf einen tariflichen Ausschluss der ordentlichen Kündigung konnte der Kläger jedenfalls deshalb die Klage nicht mehr stützen, weil er einen solchen Unwirksamkeitsgrund nicht rechtzeitig nach §§ 4 ff. KSchG geltend gemacht hat. Über die Aus-

legung und Wirksamkeit der tariflichen Regelungen über den Sonderkündigungsschutz hatte der Senat deshalb nicht zu entscheiden.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 8. November 2007
- 2 AZR 314/06 – Pressemitteilung 80/07*

Weitere interessante Themen:

Die Bundesagentur für Arbeit aktualisiert die Durchführungsanweisung zur Sperrzeit

Unter bestimmten Voraussetzungen sind bei Aufhebungsverträgen - im Gegensatz zur bisherigen Verfahrensweise - generell keine Sperrzeiten zu befürchten.

Ein wichtiger Grund für den Abschluss eines Aufhebungsvertrages und damit ein Abschluss der Sperrzeit besteht im folgenden Fall:

- es wird eine Abfindung von 0,25 bis zu 0,5 Monatsentgelten pro Beschäftigungsjahr gezahlt,
- der Arbeitgeber hätte zum selben Zeitpunkt betriebsbedingt unter Einhaltung der Kündigungsfrist gekündigt und
- der Arbeitnehmer war nicht unkündbar.

Bei Aufgabe einer geringfügigen Beschäftigung kann eine Sperrzeit nur eintreten, wenn diese Beschäftigung zusammen mit einer weiteren geringfügigen Beschäftigung versicherungspflichtig war. Auch die Insolvenz des Arbeitgebers kann einen wichtigen Grund für die Aufgabe der Beschäftigung bilden.

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