



Aktuelle Entscheidungen im Arbeitsrecht 02/08

Kollektives Arbeitsrecht

Aktienoptionen für Betriebsratsmitglieder

Nach § 37 Abs. 4 BetrVG darf das Arbeitsentgelt von Betriebsratsmitgliedern nicht geringer bemessen werden als das Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung. Dadurch soll sichergestellt werden, dass Mitglieder des Betriebsrates weder in wirtschaftlicher noch in beruflicher Hinsicht gegenüber vergleichbaren Arbeitnehmern mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung Nachteile erleiden. Zum Arbeitsentgelt i. S. d. § 37 Abs. 4 BetrVG gehört nur das vom Arbeitgeber aufgrund des Arbeitsvertrages geschuldete Arbeitsentgelt. Leistungen eines Dritten können Arbeitsentgelt i. S. d. § 37 Abs. 4 BetrVG darstellen, wenn der Arbeitgeber diese Leistungen versprochen hat. Dies hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts entschieden.

Die in den Vereinigten Staaten ansässige Muttergesellschaft einer deutschen GmbH gewährte ausgewählten Arbeitnehmern der GmbH Optionen, die diese nach Maßgabe der von der amerikanischen Gesellschaft festgelegten Optionsbedingungen zum Bezug von Aktien der Muttergesellschaft berechtigten. Dem bei der inländischen Gesellschaft beschäftigten Kläger wurden in den Jahren 2000 und 2001 Aktienoptionen zugeteilt. Nach seiner Wahl in den Betriebsrat erhielt er in den Jahren 2002 bis 2005 keine Aktienoptionen der Muttergesellschaft.

Seine gegenüber der inländischen Arbeitgeberin erhobene Klage auf Verschaffung von Aktienoptionen für die Jahre 2002 bis 2005 blieb in den Vorinstanzen erfolglos. Auf die Revision des Klägers hat der Siebte Senat den Rechtsstreit an die Vorinstanz zurückverwiesen. Das Landesarbeitsgericht muss nun aufklären, ob die Aktienoptionen aufgrund des mit der deutschen Tochtergesellschaft abgeschlossenen Arbeitsvertrages erbracht werden.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 16. Januar 2008
- 7 AZR 887/06 - Pressemitteilung 03/08*

Individualarbeitsrecht

Kündigung gegenüber leistungsschwachen Arbeitnehmern

Die verhaltensbedingte Kündigung gegenüber einem leistungsschwachen Arbeitnehmer kann nach § 1 Abs. 2 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) gerechtfertigt sein, wenn der Arbeitnehmer seine arbeitsvertraglichen Pflichten dadurch vorwerfbar verletzt, dass er fehlerhaft arbeitet. Ein Arbeitnehmer genügt - mangels anderer Vereinbarungen - seiner Vertragspflicht, wenn er unter angemessener Ausschöpfung seiner persönlichen Leistungsfähigkeit arbeitet. Er verstößt gegen seine Arbeitspflicht nicht allein dadurch, dass er die durchschnittliche Fehlerhäufigkeit aller Arbeitnehmer überschreitet. Allerdings kann die längerfristige deutliche Überschreitung der durchschnittlichen Fehlerquote je nach tatsächlicher Fehlerzahl, Art, Schwere und Folgen der fehlerhaften Arbeitsleistung ein Anhaltspunkt dafür sein, dass der Arbeitnehmer vorwerfbar seine vertraglichen Pflichten verletzt. Legt der Arbeitgeber dies im Prozess dar, so muss der Arbeitnehmer erläutern, warum er trotz erheblich unterdurchschnittlicher Leistungen seine Leistungsfähigkeit ausschöpft.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 17. Januar 2008
- 2 AZR 536/06 - Pressemitteilung 05/08*

Verlängerung eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrages nach § 14 Abs. 2 TzBfG

Nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG ist die höchstens dreimalige Verlängerung eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrages bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren zulässig. Eine Verlängerung i. S. d. § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG setzt voraus, dass sie noch während der Laufzeit des zu verlängernden Vertrages vereinbart und dadurch grundsätzlich nur die Vertragsdauer geändert wird, nicht aber die übrigen Arbeitsbedingungen. Andernfalls handelt es sich um den Neuabschluss eines befristeten Arbeitsvertrages, dessen Befristung wegen des bereits bisher bestehenden Arbeitsverhältnisses nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ohne Sachgrund nicht zulässig ist. Die Änderung des Vertragsinhaltes anlässlich einer Verlängerung i. S. d. § 14 Abs. 2 TzBfG ist u. a. zulässig, wenn



der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Verlängerung einen Anspruch auf die Vertragsänderung hatte. Dies hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichtes in Fortführung seiner bisherigen Rechtsprechung zu § 14 Abs. 2 TzBfG entschieden.

Die Klägerin wurde von der Beklagten am 1. September 2004 zunächst für ein Jahr mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 20 Stunden befristet eingestellt. Am 11. Juli 2005 vereinbarten die Parteien für die Zeit ab dem 1. September 2005 ein befristetes Arbeitsverhältnis für ein weiteres Jahr mit einer Wochenarbeitszeit von 30 Stunden.

Die Vorinstanzen haben der Befristungskontrollklage stattgegeben. Die Revision der Beklagten hatte keinen Erfolg. Die Befristung zum 31. August 2006 ist unwirksam. Bei der Vereinbarung vom 11. Juli 2005 handelt es sich nicht um eine Vertragsverlängerung i. S. v. § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG, da die Dauer der Arbeitszeit geändert wurde und nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichtes hierauf kein Anspruch der Klägerin bestand.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 16. Januar 2008
- 7 AZR 603/06 - Pressemitteilung 02/08*

Abgelehnte Bewerber haben kein Einsichtsrecht in andere Bewerbungen

Es besteht kein Anspruch eines abgelehnten Bewerbers auf Auskunftserteilung, hier in Form einer Vorlage der Bewerbungsunterlagen des ausgewählten Bewerbers, im Rahmen einer Entschädigungsklage.

Voraussetzung für einen Entschädigungsanspruch gemäß § 15 Abs. 2 des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes ist, dass der Arbeitgeber gegen das sich aus § 7 Abs. 1 i. V. m. § 1 AGG ergebende Benachteiligungsverbot verstößt. Die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen von Indizien, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes (Rasse, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Identität) vermuten lassen, trägt diejenige Partei, die sich auf eine solche Benachteiligung beruft.

Im vorliegenden Falle waren weder in den Stellenausschreibungen noch in den Absageschreiben der beklagten Arbeitgeberin Anhaltspunkte enthalten, aus denen sich eine Wahrscheinlichkeit für eine Benachteiligung ergeben habe. Der Vortrag der Klägerin, sie sei als über 45 Jahre alte Frau nicht-deutscher Herkunft nicht zu einen Bewerber-

gespräch geladen worden, reicht nach Auffassung des Gerichts als Beweis nicht aus, denn es gibt keinen Erfahrungssatz des Inhalts, dass Bewerber mit den persönlichen Merkmalen der Klägerin nur wegen dieser Merkmale nicht zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden. Der Klägerin kommen auch keine Beweiserleichterungen im Sinne eines gegen die Beklagte gerichteten Auskunftsanspruches zu Gute. Ein Auskunftsanspruch im Zusammenhang mit Klagen wegen einer behaupteten Diskriminierung bei Einstellungen wird zu Recht in der herrschenden Literatur abgelehnt.

Eine allgemeine nicht aus besonderen Rechtsgründen abgeleitete Pflicht zur Auskunftserteilung besteht nicht. Der Arbeitgeber ist daher nicht verpflichtet, abgelehnten Stellenbewerbern Auskunft über die Person des- oder derjenigen zu erteilen, der bzw. die eingestellt wurde.

Landesarbeitsgericht Hamburg, Urteil vom 9. November 2007 - H 3 Sa 102/07 -

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@brbgruppe.de
www.brbappel.de