



Aktuelle Entscheidungen im Arbeitsrecht 04/08

Betriebsbedingte Kündigung und freie Unternehmerentscheidung

Betriebsbedingte Gründe, die eine ordentliche Kündigung nach § 1 Abs. 2 KSchG rechtfertigen, liegen vor, wenn das Beschäftigungsbedürfnis für den Arbeitnehmer entfällt. Das ist u. a. dann der Fall, wenn der Arbeitgeber den Betrieb reorganisiert und nach dem neuen Konzept die bisherige Tätigkeit nicht mehr anfällt. Die Umgestaltung wird als so genannte freie Unternehmerentscheidung von den Gerichten für Arbeitssachen nicht auf ihre organisatorische oder betriebswirtschaftliche Zweckmäßigkeit überprüft, sondern allein darauf, ob sie willkürlich oder sonst missbräuchlich erfolgt ist. Entschließt sich der Arbeitgeber, bisher von Arbeitnehmern ausgeübte Tätigkeiten in Zukunft nicht mehr durch Arbeitnehmer, sondern durch selbstständige Unternehmer ausführen zu lassen, so entfällt in diesem Umfang das bisherige Beschäftigungsbedürfnis für Arbeitnehmer und ein betriebsbedingter Kündigungsgrund liegt vor.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 13. März 2008
- 2 AZR 1037/06 - Aus der Pressemitteilung 22/08*

Schaffung einer Rentnergesellschaft durch Ausgliederungen nach dem Umwandlungsgesetz

Durch Umwandlungen eines Unternehmensträgers können Rentnergesellschaften entstehen. Diese verfolgen nicht erwerbswirtschaftliche Zwecke, sondern dienen dazu, die betriebliche Altersversorgung abzuwickeln. Die Schaffung derartiger Gesellschaften ist umwandlungsrechtlich nicht zu beanstanden. Der Übergang der Verbindlichkeiten bedarf nicht der Zustimmung der Betriebsrentner und der bereits ausgeschiedenen Versorgungsanwärter. § 4 BetrAVG ist nicht anwendbar. Ein Widerspruchsrecht nach § 613 a BGB setzt voraus, dass im Zeitpunkt des Betriebsüberganges das Arbeitsverhältnis noch bestand. Den früheren Arbeitgeber trifft jedoch die arbeitsvertragliche Nebenpflicht, die Rentnergesellschaft - auch wenn sie in mehreren Schritten geschaffen wird - als neue Versorgungsschuldnerin ausreichend auszustatten.

Sie muss in die Lage versetzt werden, nicht nur die laufenden Betriebsrenten zu erfüllen, sondern auch, sie nach § 16 Abs. 1 BetrAVG anzupassen. Dafür hat der Senat Mindestanforderungen entwickelt, die zu beachten sind. Eine unzureichende Ausstattung kann Schadenersatzansprüche der Versorgungsberechtigten gegen den früheren Arbeitgeber auslösen.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 11. März 2008
- 3 AZR 358/06 - Aus der Pressemitteilung 18/08*

Außerordentliche Verdachtskündigung - Anhörung des Arbeitnehmers

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann nicht nur die vollendete Tat, sondern auch der schwerwiegende Verdacht einer strafbaren Handlung oder sonstigen schweren Pflichtverletzung einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung bilden. Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer vor Ausspruch der Kündigung zu den gegen ihn bestehenden Verdachtsmomenten anhören. In der Anhörung muss er den Arbeitnehmer über den erhobenen Vorwurf so unterrichten, dass der Arbeitnehmer dazu Stellung nehmen kann. Dabei sind keine überzogenen Anforderungen zu stellen. Weiß der Arbeitnehmer, hinsichtlich welcher Straftaten der Verdacht beim Arbeitgeber besteht, so ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, solange abzuwarten, bis der Arbeitnehmer die Ermittlungsakten der Staatsanwaltschaft eingesehen hat.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 13. März 2008
- 2 AZR 961/06 - Aus der Pressemitteilung 21/08*

Wer elementare Sicherheitsvorschriften nicht einhält, riskiert eine fristlose Kündigung

Vom Arbeitgeber erlassene elementare Sicherheitsvorschriften, die die Arbeitnehmer vor erheblichen Gesundheitsrisiken schützen sollen, sind von den Arbeitnehmern unbedingt einzuhalten. Andernfalls steht der Arbeitsplatz auf dem Spiel. Das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein hat in einer Entscheidung vom 14.08.2007 (5 Sa 150/07) ausgeführt, dass die Außerachtlassung der Sicherheitsvorschriften eine Pflichtverletzung



darstellt, die an sich geeignet ist, eine fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses zu rechtfertigen. Dazu ist nach Auffassung des Gerichts ausnahmsweise sogar keine vorherige Abmahnung notwendig, wenn der Arbeitnehmer aufgrund der Schwere seines Fehlverhaltens von vornherein nicht damit rechnen konnte, dass der Arbeitgeber dieses toleriert.

Aus der Pressemitteilung des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein 6/07

Ansprechpartnerin:

Frau Rechtsanwältin
Daniela Köteles-Yousefi

BRB Appel GbR
Heidenkampsweg 82
20097 Hamburg
Telefon: 040 72544-160
Telefax: 040 72544-111

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