



Aktuelle Entscheidungen im Arbeitsrecht 07/08

Kollektives Arbeitsrecht

Blitzaustritt aus Arbeitgeberverband Arbeitsvertraglicher Ausschluss einer tariflichen Sonderzuwendung

Die unmittelbare und zwingende Wirkung von Tarifnormen bei beiderseitiger Tarifgebundenheit kann nicht durch ungünstigere arbeitsvertragliche Vereinbarungen beseitigt werden (§ 4 Abs. 3 TVG); dabei bleibt es auch bei einem Ausscheiden des Arbeitgebers aus dem Arbeitgeberverband. Der zum Zeitpunkt seines Austritts vollwirksame Tarifvertrag gilt weiter zwingend, bis er geendet hat oder geändert worden ist (§ 3 Abs. 3 TVG, so genannte Nachbindung). Danach wirken die Normen des Tarifvertrages nur noch nach (§ 4 Abs. 5 TVG) und können durch eine einzelvertragliche andere Abmachung - auch verschlechternd - abgeändert werden. Diese Nachwirkung tritt aber auch unabhängig davon, ob der Arbeitgeber noch tarifgebunden ist, immer dann ein, wenn der Tarifvertrag durch Kündigung oder infolge Fristablaufs geendet hat. Verweist ein Tarifvertrag auf die Regelungen eines anderen Tarifvertrages, tritt Nachwirkung auf jeden Fall ein, wenn der Verweisungstarifvertrag abläuft. Ob das auch gilt, wenn nur der in Bezug genommene Tarifvertrag endet, ob also der nachwirkende Geltungszustand des Bezugstarifvertrages auch im Geltungsbereich des Verweisungstarifvertrages eintritt, ist durch Auslegung des Verweisungstarifvertrages zu ermitteln.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 7. Mai 2008
– 4 AZR 229/07 – Aus der Pressemitteilung 37/08*

Tarifgebundenheit - Wechsel in eine OT-Mitgliedschaft

Ein Arbeitgeberverband kann in seiner Satzung eine Form der Mitgliedschaft vorsehen, die nicht zur Tarifgebundenheit nach § 3 Abs. 1 TVG führt (so genannte OT-Mitgliedschaft). Einer auch organisationsrechtlichen Trennung dieser Mitglieder vom „eigentlichen“ Arbeitgeberverband bedarf es nicht. Es muss allerdings bei dem so genannten Stufenmodell, nach dem unter einem Dach Arbeitgeber organisiert sind, die der Tarifgebundenheit unterliegen, zusammen mit solchen ohne Tarifgebundenheit

organisiert sind, durch die Satzung sichergestellt sein, dass eine direkte Einflussnahme von OT-Mitgliedern auf tarifpolitische Entscheidungen unterbleibt. In einem diesen Vorgaben entsprechenden Verband richtet sich der Wechsel aus der Mitgliedschaft mit Tarifgebundenheit in eine OT-Mitgliedschaft nach dem Satzungsrecht des Verbandes. Da der Arbeitgeberverband als Träger der Koalitionsfreiheit für die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie mitverantwortlich ist, sind im Vorfeld eines Tarifabschlusses einem kurzfristigen Wechsel in die OT-Mitgliedschaft tarifrechtlich wirksame Grenzen gezogen.

Der kurzfristige Statuswechsel in eine OT-Mitgliedschaft ist im Vorfeld eines Tarifabschlusses – ähnlich wie ein Blitzaustritt aus dem Arbeitgeberverband (vgl. dazu Senat 20. Februar 2008 - 4 AZR 64/07 - Pressemitteilung Nr. 15/08) – regelmäßig für den verhandelten Tarifvertrag tarifrechtlich unwirksam, wenn er der anderen Tarifvertragspartei nicht mitgeteilt worden oder bekannt geworden ist, weil dadurch typischerweise die Grundlagen des Tarifabschlusses gestört werden.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 4. Juni 2008
– 4 AZR 419/07 – Aus der Pressemitteilung 49/08*

Individualarbeitsrecht

AGB-Kontrolle einer doppelten Schriftformklausel

Vom Arbeitgeber vorformulierte Arbeitsvertragsklauseln sind gemäß § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam, wenn sie den Arbeitnehmer entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen. Nach § 305 b BGB haben individuelle Vertragsabreden vor Allgemeinen Geschäftsbedingungen Vorrang.

Der Kläger war von Mai 2002 bis zum 31. März 2006 für die Beklagte als Büroleiter in China mit dortigem Wohnsitz beschäftigt. Die Beklagte erstattete ihm und den anderen dort tätigen Mitarbeitern die Kosten für die Miete. Ab August 2005 verweigerte sie gegenüber dem mittlerweile gekündigten Kläger die Fortsetzung dieser Übung unter Berufung auf die im Arbeitsvertrag enthaltene Schriftformklausel. Nach dem Formularar-



beitsvertrag bedürfen Änderungen und Ergänzungen des Vertrages sowie der Verzicht auf das Schriftformerfordernis der Schriftform.

Der Neunte Senat hat, ebenso wie das Landesarbeitsgericht, der Klage stattgegeben. Der Erstattungsanspruch des Klägers folgt aus betrieblicher Übung. Die Schriftformklausel ist zu weit gefasst und daher gemäß § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam. Sie erweckt beim Arbeitnehmer, entgegen der Schutzvorschrift des § 305 b BGB, den Eindruck, auch eine mündliche individuelle Vertragsabrede sei wegen Nichteinhaltung der Schriftform gemäß § 125 Satz 2 BGB unwirksam.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 20. Mai 2008
– 9 AZR 382/07 – Pressemitteilung 39/08*

Kündigung eines Busfahrers wegen des Entzugs einer „betrieblichen Fahrerlaubnis“

Wird die in einem öffentlichen Personennahverkehrsunternehmen vom Arbeitgeber zusätzlich zum Führerschein erteilte „betriebliche Fahrerlaubnis“ dem Arbeitnehmer durch den Betriebsleiter entzogen, rechtfertigt dies für sich weder eine außerordentliche noch eine ordentliche Kündigung aus personenbedingten Gründen. Der Entzug einer zusätzlich vom Arbeitgeber zum Führerschein erteilten „betrieblichen Fahrerlaubnis“ steht nicht dem Verlust einer gesetzlichen Fahrerlaubnis gleich, da ihre Erteilung und ihr Entzug nach vom Arbeitgeber selbst erstellten Regeln erfolgt. Ansonsten hätte es der Arbeitgeber in der Hand, sich selbst Kündigungsgründe zu schaffen und die Regelungen zur verhaltensbedingten Kündigung bei Arbeitsvertragspflichtverletzungen zu umgehen.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 5. Juni 2008
– 2 AZR 984/06 – Aus der Pressemitteilung 50/08*

Weitere interessante Themen

Das neue Pflegezeitgesetz (PflegeZG)

Ab 1. Juli 2008 tritt das neue Pflegezeitgesetz in Kraft. Danach soll es Beschäftigten u. a. ermöglicht werden, für die Pflege naher Angehöriger in häuslicher Umgebung eine Freistellung durch den Arbeitgeber zu erhalten.

Darüber hinaus erhält der Beschäftigte auch einen Sonderkündigungsschutz von dem

Zeitpunkt der Ankündigung des Freistellungsbegehrens bis zum Ende der Pflegezeit.

Für Fragen zu diesem Thema stehen wir gern zur Verfügung.

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