



Aktuelle Entscheidungen im Arbeitsrecht 08/08

Kollektives Arbeitsrecht

Tarifliche „Altersgrenze 65“ wirksam

Tarifliche Altersgrenzen, die die Beendigung des Arbeitsverhältnisses für den Zeitpunkt des Erreichens der sozialversicherungsrechtlichen Regelaltersgrenze vorsehen, sind zulässig. Die hierin liegende Befristung des Arbeitsverhältnisses ist nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts durch einen sachlichen Grund iSv. § 14 Abs. 1 TzBfG gerechtfertigt, wenn der Arbeitnehmer aufgrund der Beschäftigung eine gesetzliche Altersrente erwerben kann. Der Wirksamkeit einer derartigen tariflichen Altersgrenzenregelung stehen auch das gemeinschaftsrechtliche Verbot der Diskriminierung wegen des Alters und die Vorgaben aus der Richtlinie 2000/78/EG nicht entgegen. Die Ungleichbehandlung ist durch ein legitimes Ziel aus der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik iSd. Art. 6 Abs. 1 der RL 2000/78/EG gerechtfertigt. Dies hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts zu einer vor Inkrafttreten des AGG vereinbarten tariflichen Altersgrenze entschieden.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 18. Juni 2008 – 7 AZR 116/07 – Aus der Pressemitteilung 51/08

Individualarbeitsrecht

Verringerung der Arbeitszeit

Der Arbeitnehmer kann sein Angebot auf Verringerung der regelmäßigen Arbeitszeit gem. § 8 Abs. 2 TzBfG davon abhängig machen, dass der Arbeitgeber auch seinem Verteilungswunsch zustimmt. Er unterbreitet damit ein einheitliches Vertragsangebot. Der Arbeitnehmer darf aufgrund des Ergebnisses der Erörterung nach § 8 Abs. 3 TzBfG seinen Verteilungswunsch erstmals äußern oder einen vorher geäußerten Verteilungswunsch ändern. Danach ist er hieran gebunden.

Die Klägerin ist seit 1995 in der Rechtsanwaltskanzlei des Beklagten als Rechtsanwaltsfachangestellte mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden beschäftigt. Nachdem die Parteien ihren Wunsch auf Verringerung der Arbeitszeit erörtert hatten, beantragte sie im Januar 2006 eine Verringerung der Arbeitszeit auf 33 Stunden bei einer Verteilung von Montag bis Donnerstag von 8.30 Uhr bis 12.30 Uhr und von 13.00 Uhr bis 16.00 Uhr sowie am Freitag von 8.30 Uhr bis 13.30 Uhr. Das lehnte die Beklagte mit Schreiben vom 16. Januar

2006 ab. Mit ihrer beim Arbeitsgericht erhobenen Klage hat sie eine entsprechende Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit geltend gemacht. Im Verlaufe des Prozesses hat sie ihren Verteilungswunsch mehrfach geändert. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Der Neunte Senat hat das klageabweisende Urteil des Arbeitsgerichts wiederhergestellt. Die Klägerin durfte ihren Verteilungswunsch nicht mehr im Prozess ändern. Ihr verbleibt nur, erneut die Verringerung der Arbeitszeit zu beantragen und „dabei“ (§ 8 Abs. 2 Satz 2 TzBfG) die Festlegung der nunmehr gewünschten Verteilung zu verlangen.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 24. Juni 2008 – 9 AZR 514/07 – Pressemitteilung 52/08

Änderungskündigung wegen Wegfalls des Arbeitsplatzes als Hausmeister

Eine Änderungskündigung wegen Wegfalls des bisherigen Arbeitsplatzes ist unwirksam, wenn der Arbeitgeber die an sich notwendigen Anpassungen nicht auf das unbedingt erforderliche Maß beschränkt, sondern darüber hinausgehende - nicht notwendige - Änderungen vornehmen will.

Der Kläger war seit 1990 bei der beklagten Kirchengemeinde als Hausmeister in einem Gemeindehaus beschäftigt. Nach dem auf das Arbeitsverhältnis Anwendung findenden BAT-KF ist er ordentlich unkündbar. Das Gemeindehaus wurde zum 1. Oktober 2006 geschlossen. Die Beklagte bot dem Kläger die Stelle eines Küsters in ihrer Gemeindekirche unter der Bedingung an, dass er in die Küsterwohnung einziehe. Nachdem der Kläger dies abgelehnt hatte, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 7. April 2006 und bot ihm dessen Fortsetzung als Küster und Hausmeister der Kirche ab dem 1. Januar 2007 an, verbunden mit dem Bezug der Dienstwohnung. Der Kläger nahm das Änderungsangebot nicht - auch nicht unter Vorbehalt - an.

Der vom Kläger gegen die Änderungskündigung erhobene Klage hat das Bundesarbeitsgericht - wie schon die Vorinstanzen - stattgegeben. Die Änderungskündigung ist unwirksam, weil das Änderungsangebot der Gemeinde sich nicht auf das unbedingt erforderliche Maß beschränkt hat. Es bestand keine Notwendigkeit, vom Kläger den Bezug der Dienstwohnung zu verlangen. Der Kläger hatte die vorherige Tätigkeit unweit der Gemeinde-



Kirche ebenfalls von seiner privaten Wohnung aus verrichtet, ohne dass es zu Unzuträglichkeiten gekommen wäre. Die Küsterordnung der evangelischen Kirche verlangt ebenfalls nicht zwingend, dass der Kläger in unmittelbarer Nähe der Kirche wohnt.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 26. Juni 2008 – 2 AZR 147/07 – Pressemitteilung 54/08

Sittenwidrigkeit von Stundenlöhnen

Ein Stundenlohn, der um mehr als ein Drittel unter der üblichen tariflichen Vergütung liegt, ist nach Auffassung des Landesarbeitsgerichtes Bremen (LAG) sittenwidrig. Wegen der grundsätzlichen Bedeutung der Sache hat das LAG die Revision zum Bundesarbeitsgericht zugelassen. Der Arbeitgeber ist nach Auffassung des Gerichts in einem solchen Fall auch ohne beiderseitige Tarifbindung verpflichtet, den einschlägigen tariflichen Stundenlohn zu zahlen.

Die Klägerin war als Aushilfskraft in Supermärkten der Beklagten im Rahmen eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses beschäftigt. Die Parteien hatten einen Stundenlohn von fünf Euro vereinbart. Der Gehalts- und Lohnvertrag für den Einzelhandel Bremen und Bremerhaven sieht für gewerblich beschäftigte Arbeitnehmer eine Mindestvergütung von 9,70 Euro vor.

Das LAG verurteilte die Beklagte, wie bereits zuvor das ArbG, zur Zahlung des tariflichen Stundenlohns. Die vereinbarte Vergütung von fünf Euro pro Stunde sei sittenwidrig, da sie mehr als ein Drittel unter der einschlägigen tariflichen Vergütung liege. An die Stelle der sittenwidrigen Lohnvereinbarung träten die tariflichen Regelungen.

LAG Bremen, Urteil vom 17.06.2008, Az. 1 Sa 29/08

Weitere interessante Themen

Kein Zuschlag zur Miete bei wegen unwirksamer Schönheitsreparaturklausel vom Vermieter zu tragenden Schönheitsreparaturen

Ein Vermieter ist nicht berechtigt, einen Zuschlag zur ortsüblichen Miete zu verlangen, wenn der Mietvertrag eine unwirksame Klausel zur Übertragung der Schönheitsreparaturen enthält und der Vermieter aufgrund dessen selbst die Schönheitsreparaturen übernehmen muss. Nach dem Urteil des Bundesgerichtshofs vom 09.07.2008 kann der Vermieter gemäß § 558 Abs. 1 Satz 1 BGB lediglich die Zustimmung zur Erhöhung der Miete bis zur ortsüblichen Vergleichsmiete verlangen. Einen darüber hinausgehenden Zuschlag sehe das Gesetz nicht vor.

Bundesgerichtshof, Urteil vom 9. Juli 2008 - VIII ZR 181/07

Wichtige Hinweise für Pflegeeinrichtungen im Hinblick auf das Pflegezeitgesetz

Wie bereits in der letzten „Blauen Beilage“ bekannt gemacht, ist das neue Pflegezeitgesetz seit dem 1. Juli 2008 in Kraft getreten. Danach soll es Beschäftigten u. a. ermöglicht werden, für die Pflege naher Angehöriger in häuslicher Umgebung eine Freistellung durch den Arbeitgeber zu erhalten.

Insbesondere Pflegeeinrichtungen kann hierdurch ein erheblicher Personalausfall drohen. Gerade bei neu abzuschließenden Arbeitsverträgen kann Problemen mit einem ggf. entstehenden Ausfall eines Arbeitnehmers zu Beginn des Beschäftigungsverhältnisses entgegenge wirkt werden.

Sprechen sie uns an...

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