



Aktuelle Entscheidungen im Arbeitsrecht 09/08

Kollektives Arbeitsrecht

Mitbestimmung bei „Ethik-Richtlinien“

Der Betriebsrat hat mitzubestimmen, wenn der Arbeitgeber durch so genannte Ethik-Richtlinien („codes of conduct“) das Verhalten der Beschäftigten und die betriebliche Ordnung regeln will. Kein Mitbestimmungsrecht besteht bei Vorgaben, mit denen lediglich die geschulte Arbeitsleistung konkretisiert werden soll. Der Mitbestimmung entzogen sind auch Angelegenheiten, die gesetzlich abschließend geregelt sind. Ausländische Vorschriften, die für börsennotierte Unternehmen die Einführung von Ethik-Richtlinien vorsehen, schließen die Mitbestimmungsrechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz aber nicht aus. Ethik-Richtlinien können sowohl mitbestimmungspflichtige als auch mitbestimmungsfreie Teile enthalten. Das Mitbestimmungsrecht an einzelnen Regelungen begründet nicht notwendig ein Mitbestimmungsrecht am Gesamtwerk. Der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichtes wies daher - anders als das Landesarbeitsgericht - einen Antrag ab, mit dem der Konzernbetriebsrat des deutschen Tochterunternehmens einer US-amerikanischen Gesellschaft ein Mitbestimmungsrecht an der Gesamtheit von konzernweit eingeführten Ethik-Richtlinien festgestellt wissen wollte; das Regelwerk enthält auch mitbestimmungsfreie Bestimmungen. Auf entsprechende Hilfsanträge des Konzernbetriebsrates stellte das Bundesarbeitsgericht jedoch fest, dass dieser an bestimmten Regelungen, wie etwa der Verpflichtung der Arbeitnehmer, Interessenkonflikte schriftlich zu melden, zu beteiligen ist.

*Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 22. Juli 2008
– 1 ABR 40/07 – Aus der Pressemitteilung 58/08*

Individualarbeitsrecht

Freiwilligkeitsvorbehalt bei Sonderzahlungen

Der Arbeitgeber kann bei Sonderzahlungen - anders als bei laufendem Arbeitsentgelt - grundsätzlich einen Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf die Leistung für künftige Bezugszeiträume ausschließen. Er kann sich die Entscheidung vorbehalten, ob und in welcher Höhe er künftig Sonderzahlungen gewährt. Für die Wirksamkeit eines solchen Freiwilligkeitsvorbehaltes kommt es nicht auf den vom Arbeitgeber mit der Sonderzahlung verfolgten

Zweck an. Der Vorbehalt ist auch dann wirksam, wenn der Arbeitgeber mit der Sonderzahlung ausschließlich im Bezugszeitraum geleistete Arbeit zusätzlich honoriert. Der Arbeitgeber muss auch nicht jede einzelne Sonderzahlung mit einem Freiwilligkeitsvorbehalt verbinden. Es genügt ein entsprechender Hinweis im Arbeitsvertrag. Ein solcher Hinweis muss in einem Formulararbeitsvertrag allerdings dem Transparenzgebot gerecht werden. Er muss deshalb klar und verständlich sein. Daran fehlt es, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einerseits im Formulararbeitsvertrag eine Sonderzahlung in einer bestimmten Höhe ausdrücklich zusagt und eine andere Vertragsklausel in Widerspruch dazu regelt, dass der Arbeitnehmer keinen Rechtsanspruch auf die Sonderzahlung hat.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 30. Juli 2008
– 10 AZR 606/07 – Aus der Pressemitteilung 59/08*

Betriebsrisiko in einem witterungsabhängigen Unternehmen

Nach § 615 BGB kann der Arbeitnehmer die vereinbarte Vergütung auch dann verlangen, wenn die Arbeit ausfällt und der Arbeitgeber das Risiko des Arbeitsausfalls trägt. Zur Nachleistung der Arbeit ist der Arbeitnehmer nicht verpflichtet. Er muss sich jedoch anrechnen lassen, was er in dieser Zeit anderweitig verdient oder zu verdienen vorsätzlich unterlässt oder wegen des Arbeitsausfalls an Unkosten einspart.

Die Beklagte betreibt einen Zement- und Baustoffhandel. Der Kläger war bei ihr als Lkw-Fahrer beschäftigt. Gemäß dem Arbeitsvertrag sollte ein Festlohn in Höhe von 1.300,00 EUR monatlich für die Zeit von März bis November eines jeden Jahres gezahlt werden. Für die übrigen Monate war nur die Auszahlung von zuvor „aufgesparter“ Vergütung vorgesehen. Der Kläger lieferte den von ihm gefahrenen Firmen-Lkw Ende November bei der Beklagten ab. Das Fahrzeug wurde abgemeldet und der Kläger mit dem Hinweis nach Hause geschickt, die Arbeit werde bei Bedarf, spätestens am 1. März, wieder abgerufen. Die Beklagte beruft sich für dieses Vorgehen darauf, dass der Betrieb im Winter witterungsbedingt regelmäßig zum Stillstand komme.

Der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichtes hat dem Kläger die Vergütung von monatlich 1.300,00 EUR auch für die Zeit von Dezember bis Februar zugesprochen. Das Arbeitsverhältnis war weder zum 30. November befristet



noch hatten die Parteien ein Ruhen der beiderseitigen Hauptpflichten vereinbart. Die Voraussetzungen für eine wirksame Vereinbarung von Abrufarbeit lagen nicht vor. Die Beklagte trug nach § 615 Satz 3 BGB das Risiko des witterungsbedingten Arbeitsausfalls. Diese gesetzliche Regelung ist auch nicht wirksam im Arbeitsvertrag abbedungen worden.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 9. Juli 2008
– 5 AZR 810/07 – Aus der Pressemitteilung 56/08*

Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes - Darlegungs- und Beweislast

Nach § 23 Abs. 1 KSchG bedürfen ordentliche Kündigungen in Kleinbetrieben keiner sozialen Rechtfertigung. Kleinbetriebe sind u. a. solche, die in der Regel zehn oder weniger Arbeitnehmer beschäftigen. Will ein Arbeitnehmer im Prozess geltend machen, eine ordentliche Kündigung sei sozial ungerechtfertigt und deshalb unwirksam, so muss er darlegen und beweisen, dass die nach § 23 Abs. 1 KSchG erforderliche Beschäftigtenzahl (mehr als zehn Arbeitnehmer) erreicht ist. Der Arbeitnehmer genügt seiner Darlegungslast bereits dann, wenn er die ihm bekannten Anhaltspunkte dafür vorträgt, dass kein Kleinbetrieb vorliegt. Der Arbeitgeber muss sich daraufhin vollständig zur Anzahl der Beschäftigten erklären. Bleibt auch nach Beweiserhebung unklar, ob die für den Kündigungsschutz erforderliche Beschäftigtenzahl erreicht ist, geht dieser Zweifel zu Lasten des Arbeitnehmers. Damit wurde die bisherige Rechtsprechung durch das Bundesarbeitsgericht bestätigt.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 26. Juni 2008
– 2 AZR 264/07 – Aus der Pressemitteilung 55/08*

Weitere interessante Themen

Zahnärztliche Altersgrenze von 68 Jahren europarechtswidrig?

In einem Rechtsstreit über die Höchstaltersgrenze für Vertragszahnärzte hat das SG Dortmund beschlossen, den Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften um Auslegung des europarechtlichen Verbotes der Altersdiskriminierung zu bitten. Nach deutschem Recht endet die Zulassung von Zahnärzten, Ärzten und Psychotherapeuten zur Teilnahme an der Versorgung von "Kassenpatienten" mit Ablauf des Kalendervierteljahres, in dem der jeweilige Zahnarzt, Arzt oder Psychotherapeut das 68. Lebensjahr vollendet. Eine im April 1939 geborene Zahnärztin aus Hagen, die infolge

dieser Regelung ihre Zulassung verloren hat, hält diese Regelung für europarechtswidrig.

Das europäische Recht verbietet zwar eine Altersdiskriminierung, lässt eine Ungleichbehandlung aber zu, wenn diese erforderlich und angemessen ist, um legitime beschäftigungspolitische, soziale, demografische und ähnliche Ziele zu erreichen. So kann eine Höchstaltersgrenze, z. B. im Interesse der Verteilungsgerechtigkeit zwischen den Generationen, zulässig sein, wenn nicht genügend Arbeitsplätze vorhanden sind. Anders als bei Ärzten und Psychotherapeuten hält das Gericht entsprechende gesellschaftspolitische Erwägungen zur Höchstaltersgrenze bei Vertragszahnärzten nicht mehr für gerechtfertigt, nachdem in diesem Bereich alle übrigen Zulassungsbeschränkungen aufgehoben worden sind, weil der Gesetzgeber insoweit keinen Bedarf mehr sieht.

Die Höchstaltersgrenze für Vertragszahnärzte ließe sich deshalb nur noch unter dem Gesichtspunkt rechtfertigen, dass nach allgemeiner Lebenserfahrung das Leistungsvermögen mit zunehmendem Alter nachlässt und von einer eingeschränkten Leistungsfähigkeit Gefahren für die Patienten ausgehen. Mit dieser Begründung hat das BVerfG die Höchstaltersgrenze als verfassungsgemäß angesehen, mangels Zuständigkeit aber keine europarechtliche Überprüfung vorgenommen.

Vor diesem Hintergrund hat sich das Sozialgericht an den EuGH gewandt, der für die Auslegung europarechtlicher Vorschriften zuständig ist und den die nationalen Gerichte in Zweifelsfällen anrufen können. Es bittet insbesondere um Klärung, ob das europäische Verbot der Altersdiskriminierung die Annahme einer auf allgemeine Lebenserfahrung gestützten Einschränkung der Leistungsfähigkeit als Rechtfertigung einer Höchstaltersgrenze ausschließt.

*Sozialgericht Dortmund, Beschluss vom 28. Juni 2008
– S 16 KA 117/07 – Aus der Pressemitteilung vom 21. Juli 2008*

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