



## Aktuelle Entscheidungen im Arbeitsrecht 04/09

### Kollektives Arbeitsrecht

#### **Verlängerung der Arbeitszeit eines Arbeitnehmers als mitbestimmungspflichtige Einstellung**

Die beklagte Arbeitgeberin hatte zunächst mit Zustimmung des Betriebsrates eine Mitarbeiterin als Teilzeitkraft auf der Basis von 20 Wochenstunden eingestellt. Der Betriebsrat stimmte der Einstellung zu. Nachdem die Arbeitnehmerin zwei Wochen tätig gewesen war, wurde ihre wöchentliche Arbeitszeit für einen Zeitraum von - zunächst - zwei Monaten einvernehmlich von 20 auf 37,5 Stunden erhöht. Hiervon unterrichtete die Arbeitgeberin den Betriebsrat, holte aber nicht erneut seine Zustimmung ein.

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei Einstellungen dient insbesondere den Interessen der schon beschäftigten Arbeitnehmer. Diese sind berührt, wenn der Umfang der bisher vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit eines (teilzeitbeschäftigten) Mitarbeiters nicht unbedeutend erhöht werden soll. Durch eine solche Erhöhung des Arbeitsvolumens werden regelmäßig dieselben mitbestimmungsrechtlich bedeutsamen Fragen aufgeworfen wie bei der Neueinstellung. Sie bedürfen einer erneuten Beurteilung durch den Betriebsrat. Allerdings löst nicht jede noch so geringe Erhöhung der vereinbarten Arbeitszeit das Mitbestimmungsrecht nach § 99 Abs. 1 BetrVG aus. Es muss sich auch nach ihrem quantitativen Umfang um eine nicht unerhebliche Erhöhung des Arbeitszeitvolumens handeln.

Das Bundesarbeitsgericht hält die in § 12 Abs. 1 Satz 3 TzBfG genannte Grenze von zehn Wochenstunden für maßgeblich. Ein Arbeitsvolumen von zehn Wochenstunden kommt typischerweise als Teilzeitarbeitsplatz ernsthaft in Betracht. Wird die Arbeitszeit eines Arbeitnehmers in diesem Umfang für die Dauer von mehr als einem Monat erhöht, sind die Belange der Belegschaft des Betriebes erkennbar berührt. Die Grenze ist daher auch im Hinblick auf den Sinn und Zweck des Mitbestimmungsrechts nach § 99 Abs. 1 BetrVG sachgerecht.

*Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 9. Dezember 2008  
– 1 ABR 74/07 –*

### Individualarbeitsrecht

#### **Arbeitskleidung - Kostenpauschale - Pfändungsschutz**

Gesetzliche Bestimmungen, insbesondere Unfallverhütungs- und Hygienevorschriften, schreiben für bestimmte Tätigkeitsbereiche das Tragen von Schutzkleidung vor. Der Arbeitgeber ist in diesem Fall verpflichtet, dem Arbeitnehmer die Schutzkleidung kostenlos zur Verfügung zu stellen. Fehlt eine derartige gesetzliche Verpflichtung, kann der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer grundsätzlich vereinbaren, dass dieser während der Arbeitszeit eine bestimmte Arbeitskleidung trägt, die ihm der Arbeitgeber zur Verfügung stellt. Vorbehaltlich einer entgegenstehenden kollektivrechtlichen Regelung kann auch vereinbart werden, dass sich der Arbeitnehmer an den Kosten beteiligt. Die Vertragsklausel darf den Arbeitnehmer allerdings nicht unbillig benachteiligen (§ 307 Abs. 1 Satz 1 i. V. m. § 307 Abs. 2 BGB). Ob dies der Fall ist, richtet sich nach den Vorteilen, die der Arbeitnehmer aus der Überlassung der Berufskleidung und ihrer Pflege und Ersatzbeschaffung durch den Arbeitgeber hat. Der Arbeitgeber ist berechtigt, einen wirksam vereinbarten pauschalen Kostenbeitrag vom monatlichen Nettoentgelt des Arbeitnehmers einzubehalten. Die Einbehaltung ist unwirksam, soweit das Nettoentgelt unpfändbar ist. Dieses zwingende Recht kann nicht durch Verrechnungsabrede umgangen werden.

Der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichtes hat der Klage einer Einzelhandelskauffrau auf Zahlung des von dem beklagten Verbrauchermarkt einbehaltenen „Kittelgeldes“ stattgegeben. Der Senat hat nicht entschieden, ob die von der Beklagten praktizierte Vertragsklausel wirksam ist, nach der die Arbeitnehmer den monatlichen Beitrag auch dann schulden, wenn sie infolge Urlaubs oder krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht gearbeitet haben. Die Einbehaltung der Beklagten scheiterte bereits an den Pfändungsschutzbestimmungen. Das monatliche Nettoentgelt der Klägerin lag mit rd. 800,00 EUR deutlich unter der Pfändungsgrenze.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 17. Februar 2009  
– 9 AZR 676/07 – Pressemitteilung 18/09*



### **Betriebsübergang - Widerspruch gegen den Übergang des Arbeitsverhältnisses - Rechtsmissbrauch**

Bei einem Betriebsübergang kann ein Arbeitnehmer nach § 613a Abs. 6 BGB dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf einen Betriebserwerber innerhalb eines Monats nach der Unterrichtung schriftlich widersprechen. Übt der Arbeitnehmer das Widerspruchsrecht aus, muss er dieses weder begründen noch bedarf es eines sachlichen Grundes. Zwar kann grundsätzlich auch die Ausübung des Widerspruchsrechts im Einzelfall rechtsmissbräuchlich erfolgen. Der widersprechende Arbeitnehmer verfolgt aber keine unzulässigen Ziele, wenn es ihm nicht ausschließlich darum geht, den Arbeitgeberwechsel zu verhindern, sondern wenn er mit dem Betriebserwerber über den Abschluss eines Arbeitsvertrages zu günstigeren Bedingungen verhandelt.

Der Kläger war bei der beklagten Sparkasse als Immobilienfachberater beschäftigt. Deren Immobilienvermittlungsgeschäft sollte auf eine Vertriebs-GmbH übertragen werden. Der Kläger widersprach dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf diese GmbH, erklärte sich aber bereit, als Beschäftigter der Sparkasse bei der GmbH im Wege der Personalstellung zu arbeiten. Bei seiner Auffassung, Arbeitnehmer der Beklagten zu sein, blieb der Kläger auch nach erfolglos verlaufenen Verhandlungen über den Abschluss eines neuen, besseren Arbeitsvertrages mit der GmbH und nachdem er schließlich im Betrieb der GmbH seine Arbeit fortsetzte.

Der Antrag des Klägers auf Feststellung eines Arbeitsverhältnisses zwischen den Parteien war in allen drei Instanzen erfolgreich. Auch der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichtes hielt die Ausübung des Widerspruchsrechts durch den Kläger nicht für rechtsmissbräuchlich und sein Festhalten am Arbeitsverhältnis mit der Beklagten nicht für treuwidrig. Es steht dem Arbeitnehmer frei, nach dem Widerspruch mit dem Betriebsveräußerer oder dem Betriebserwerber über ein Arbeitsverhältnis auf neuer Grundlage zu verhandeln. Auch mit der Arbeit für den Betriebserwerber hat sich der Kläger nicht widersprüchlich verhalten; zudem hat er stets auf seinem rechtlich zutreffenden Standpunkt beharrt, infolge seines Widerspruchs Arbeitnehmer der Beklagten geblieben zu sein.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19. Februar 2009  
– 8 AZR 176/08 – Pressemitteilung 20/09*

### **Weitere interessante Themen:**

#### **Wohn- und Betreuungsvertragsgesetz (WBVG) löst Heimgesetz ab:**

Das neue WBVG soll zum 1. September 2009 in Kraft treten. Für die Anwendbarkeit des Gesetzes kommt es nicht mehr auf die Einrichtungsform an, sondern ausschließlich auf die vertraglichen Vereinbarungen. Das Gesetz gilt für Verträge, die die Überlassung von Wohnraum mit Pflege- und Betreuungsleistungen verbinden. Ausgenommen sind Verträge, bei denen neben dem Wohnraum allgemeine Betreuungsleistungen, wie die Vermittlung von Pflegeleistungen, Notrufleistungen oder hauswirtschaftliche Versorgungsdienste angeboten werden. Eine Übergangsvorschrift stellt sicher, dass die Neuregelung erst sechs Monate nach ihrem Inkrafttreten Anwendung auf Verträge findet, die nach dem bisherigen Heimrecht abgeschlossen wurden. Für andere Altverträge wie Miet- und Dienstverträge im Bereich des Betreuten Wohnens gilt das Gesetz auch zukünftig nicht.

#### **Wichtige Vorschriften des WBVG:**

- Schriftlicher Informationsanspruch des Verbrauchers vor Vertragsschluss über Leistungen, Entgelte und das Ergebnis von Qualitätsprüfungen;
- Vertragsabschluss auf unbestimmte Zeit und schriftlich;
- Angemessenes Entgelt, bei Schlecht- oder Nichtleistung: Minderungsrecht des Verbrauchers;
- Bei Änderung des Pflege- und Betreuungsbedarfes Anspruch des Verbrauchers auf Vertragsanpassung, Ausnahmen möglich;
- Kündigungsrecht für Unternehmen nur aus wichtigem Grund, für Verbraucher kurzfristig möglich.

#### **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](mailto:kanzlei@brbgruppe.de)  
[www.brbgruppe.de](http://www.brbgruppe.de)