



## Aktuelle Entscheidungen im Arbeitsrecht 05/09

### Kollektives Arbeitsrecht

#### Mitbestimmung bei Verschwiegenheitsklärung

Das Verlangen des Arbeitgebers nach der Abgabe inhaltlich standardisierter Erklärungen, in denen sich Arbeitnehmer zum Stillschweigen über bestimmte betriebliche Vorgänge verpflichten, unterliegt nicht in jedem Fall der Mitbestimmung des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Diese kommt in Betracht, wenn sich die Verschwiegenheitspflicht auf das so genannte Ordnungsverhalten der Arbeitnehmer bezieht und nicht schon gesetzlich geregelt ist. Ein so genannter Globalantrag des Betriebsrates, mit dem dieser die Mitbestimmungspflichtigkeit jeglichen Verlangens nach der Abgabe inhaltlich gleich lautender Schweigeverpflichtungen festgestellt wissen will, kann keinen Erfolg haben. Er erfasst auch Fälle, in denen sich die Schweigeverpflichtung auf das Arbeitsverhalten der Arbeitnehmer bezieht oder bereits gesetzliche Schweigepflichten - etwa nach § 17 UWG - bestehen. Der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichtes hat deshalb, wie schon die Vorinstanzen, den Antrag eines Betriebsrates abgewiesen, mit dem dieser die Feststellung begehrte, dass er in sämtlichen Fällen mitzubestimmen habe, in denen der Arbeitgeber von Arbeitnehmern den Abschluss formularmäßiger, standardisierter Verschwiegenheitsvereinbarungen verlangt.

*Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 10. März 2009  
- 1 ABR 87/07 - Pressemitteilung 25/09*

### Individualarbeitsrecht

#### Urlaubsabgeltung bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit

Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88/EG steht nach der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes in der Sache Schultz-Hoff vom 20. Januar 2009 (- C-350/06 und C-520/06 -) einzelstaatlichen Rechtsvorschriften entgegen, nach denen Arbeitnehmern, die wegen Krankheit den Jahresurlaub nicht in Anspruch nehmen können, am Ende des Arbeitsverhältnisses keine „finanzielle Vergütung“ gezahlt wird. Nationale Rechtsvorschriften dürfen diese Ansprüche nicht untergehen lassen. Der Neunte Senat hat § 7 Abs. 3 und 4 BUrlG bisher so ausgelegt, dass der Urlaubsabgeltungsanspruch erlischt, wenn der Urlaubsanspruch aufgrund der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit

des Arbeitnehmers bis zum Ende des Übertragungszeitraums nicht erfüllt werden kann. Daran hält der Senat nicht mehr fest. Die Klägerin war von August 2005 bis 31. Januar 2007 als Erzieherin für den beklagten Verein tätig. Sie erlitt im Juni 2006 einen Schlaganfall und war vom 2. Juni 2006 über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus zumindest bis August 2007 durchgehend arbeitsunfähig. Die Klägerin verlangt mit ihrer im Januar 2007 gestellten Klage u. a. Abgeltung der gesetzlichen Urlaubsansprüche aus den Jahren 2005 und 2006.

Der Neunte Senat hat diesen Teilen der Klage im Unterschied zu den Vorinstanzen stattgegeben. Ansprüche auf Abgeltung gesetzlichen Teil- oder Vollurlaubs erlöschen nicht, wenn der Arbeitnehmer bis zum Ende des Urlaubsjahres und/oder des Übertragungszeitraums erkrankt und deshalb arbeitsunfähig ist.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 24. März 2009  
- 9 AZR 983/07 - Aus der Pressemitteilung 31/09,  
siehe auch Blaue Beilage 03/09*

#### Sachgrundlose Befristung und kirchliche Arbeitsrechtsregelungen

Nach § 14 Abs. 2 Satz 1 Halbsatz 1 TzBfG ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig. Nach § 14 Abs. 2 Satz 3, § 22 Abs. 1 TzBfG kann die Höchstdauer der Befristung durch Tarifvertrag abweichend von Satz 1 festgelegt werden. In kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen kann von der Höchstbefristungsdauer nicht zu Ungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden.

Der Kläger ist bei der beklagten Arbeitgeberin, einer Organisation der Evangelischen Kirche, als Mitarbeiter im Verwaltungsdienst beschäftigt. Die Parteien schlossen im Februar 2004 einen für zwei Jahre sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrag, an den sich unmittelbar ein weiterer befristeter Arbeitsvertrag für die Zeit vom 1. März 2006 bis zum 31. Dezember 2006 anschloss. Nach einer von der bei der Beklagten gebildeten Arbeitsrechtlichen Kommission verabschiedeten Arbeitsrechtsregelung ist die Befristung eines Arbeitsvertrages nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG bis zur Dauer von drei Jahren möglich.

Die Klage, mit der der Mitarbeiter die Unwirksamkeit der letzten Befristung geltend gemacht hat, war in allen Instanzen erfolgreich. Die von der Arbeitsrechtlichen Kommission der Beklag-



ten beschlossene Regelung ist kein Tarifvertrag im Sinne des § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG. Das durch Art. 140 GG in Verbindung mit Art. 137 Abs. 3 WRV den Kirchen garantierte Selbstordnungs- und Selbstbestimmungsrecht gebietet es nicht, ihnen wie Tarifvertragsparteien zu ermöglichen, in ihren Arbeitsrechtsregelungen von den Vorgaben in § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG zu Ungunsten des Arbeitnehmers abzuweichen. Die sachgrundlose Befristung im dritten Beschäftigungsjahr des Arbeitnehmers war deshalb nicht statthaft.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 25. März 2009  
- 7 AZR 710/07 - Aus der Pressemitteilung 33/09*

## Kündigung des Arbeitnehmers

Spricht ein Arbeitnehmer eine schriftliche außerordentliche Kündigung aus, so kann er sich später regelmäßig nicht auf die Unwirksamkeit der Kündigung berufen.

In dem vom Zweiten Senat des Bundesarbeitsgerichtes entschiedenen Fall hatte der Kläger im August 2003 fristlos gekündigt, weil der Arbeitgeber mit Gehaltszahlungen im Verzug war. Einige Monate später verlangte der Kläger von der jetzigen Beklagten Zahlung der ausstehenden Gehälter mit der Begründung, die Beklagte sei Rechtsnachfolgerin seines Arbeitgebers, weil sie dessen Betrieb im September 2003 übernommen habe (Betriebsübergang, § 613a BGB). Seine zuvor ausgesprochene fristlose Kündigung sei unwirksam gewesen, weil kein wichtiger Grund vorgelegen habe. Die Beklagte hat den Betriebsübergang bestritten und eingewandt, das Arbeitsverhältnis habe schon vor dem behaupteten Betriebsübergang durch die fristlose Kündigung sein Ende gefunden.

Die Klage blieb - wie schon in den Vorinstanzen - auch vor dem Bundesarbeitsgericht erfolglos. Zwar bedarf auch die fristlose Kündigung des Arbeitnehmers nach § 626 Abs. 1 BGB eines wichtigen Grundes. Ein solcher wichtiger Grund kann z. B. dann vorliegen, wenn der Arbeitgeber mit Gehaltszahlungen in Rückstand ist und der Arbeitnehmer den Arbeitgeber deshalb abgemahnt hat. Fehlt es an einem wichtigen Grund, ist die dennoch ausgesprochene Kündigung unwirksam. Der Arbeitgeber kann die Unwirksamkeit der Kündigung auch gerichtlich geltend machen. Nimmt er die Kündigung jedoch hin, so kann sich der Arbeitnehmer, der zuvor selbst schriftlich gekündigt hat, regelmäßig nicht auf die Unwirksamkeit der Kündigung berufen. Andernfalls verstößt er gegen das Verbot widersprüchlichen Verhaltens.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 12. März 2009 - 2 AZR 894/07 - Pressemitteilung 26/09*

## Weitere interessante Themen:

### Abfindungen aus einem arbeitsgerichtlichen Vergleich sind zu berücksichtigendes Einkommen

Das Bundessozialgericht hat entschieden, dass die in einem arbeitsgerichtlichen Vergleich vereinbarte Abfindung beim Arbeitslosengeld II als Einkommen leistungsmindernd zu berücksichtigen ist.

Der Kläger übte bis Juni 2003 eine Beschäftigung aus. Seither ist er arbeitslos. Im Kündigungsschutzprozess gegen seinen früheren Arbeitgeber schloss er mit diesem vor dem Arbeitsgericht im April 2005 einen Vergleich. Darin verpflichtete sich der Arbeitgeber, ihm eine Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes in Höhe von 6.500 Euro zu zahlen. Wie das Bundessozialgericht nunmehr entschieden hat, durfte der Grundsicherungsträger die Abfindungsteilzahlungen bei der Berechnung des Arbeitslosengeldes II des Klägers als Einkommen bedarfsmindernd berücksichtigen. Der Gesetzgeber hat im SGB II - anders als noch bei dem bis Ende 2004 für die Arbeitslosenhilfe geltende Recht - bewusst darauf verzichtet, Abfindungszahlungen zu privilegieren und sie bei der Ermittlung des Bedarfs von der Anrechnung als Einkommen auszunehmen. Abfindungszahlungen fallen auch nicht unter die im SGB II berücksichtigungsfrei gestellten "zweckbestimmten Leistungen". Der 4. Senat des Bundessozialgerichtes versteht darunter Bestimmungen über den gesetzlichen oder privatrechtlichen Verwendungszweck. An einem solchen besonderen Verwendungszweck fehlt es bei Abfindungen. Der Arbeitgeber zahlt die Abfindung, weil der Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz verloren hat und sich der Arbeitgeber zur Abfindungszahlung verpflichtet hat. Dem Arbeitgeber ist es aber gleichgültig, wie der Empfänger die Zahlung verwendet.

*Bundessozialgericht, Urteil vom 3. März 2009  
- B 4 AS 47/08 R - Pressemitteilung 09/09*

## 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)