



Aktuelle Entscheidungen im Arbeitsrecht 05/06

Kollektives Arbeitsrecht

Dynamische Verweisung auf Tarifvertrag

Im Zweifel zu Lasten des Arbeitgebers

Bei Fehlen einer Tarifbindung des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers kommen nicht für allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge regelmäßig nicht unmittelbar auf das Arbeitsverhältnis zur Anwendung. Arbeitsverträge verweisen häufig auf den Inhalt von Tarifverträgen. Das ist zulässig. Ob die Arbeitsvertragsparteien eine statische Verweisung allein auf das bei Vertragsabschluss geltende Tarifrecht oder eine dynamische Verweisung auf das jeweils geltende Tarifrecht vereinbart haben, ist durch Auslegung zu ermitteln. Bei der Auslegung von Formulararbeitsverträgen gehen Zweifel zu Lasten des Arbeitgebers.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 9. November 2005 - 5 AZR 128/05 – Aus der Pressemitteilung 67/05

Individualarbeitsrecht

Außerordentliche Kündigung nach Skiurlaub während einer Arbeitsunfähigkeit

Ein Arbeitnehmer, der als ärztlicher Gutachter für Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen bei einem Medizinischen Dienst der Krankenkassen (MDK) beschäftigt ist und während seiner eigenen längeren Arbeitsunfähigkeit wegen einer Meningoenzephalitis trotz erkannter Krankheitssymptome im Hochgebirge Ski läuft, verletzt seine arbeitsvertraglichen Pflichten in so erheblicher Weise, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund nach § 626 BGB fristlos beenden kann.

Das Arbeitsgericht hat der Kündigungsschutzklage stattgegeben. Auf die Berufung des Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen.

Die Revision des Klägers hatte keinen Erfolg. Der Kläger hat seine Pflicht zu einem gesundheitsfördernden Verhalten erheblich verletzt. Er durfte während seiner Erkrankung, die nach seinen eigenen Ausführungen u. a. mit erheblichen Konzentrationsschwächen verbunden war, keine sportlichen Freizeitaktivitäten ausüben, die - wie das alpine Skilaufen - an die Konzentration und die allgemeine Fitness nicht unerhebliche Anforderungen stellen.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 2. März 2006 - 2 AZR 53/05 – Aus der Pressemitteilung Nr. 16/06

Sachgrundlose Befristungen in Arbeitsverträgen mit älteren Arbeitnehmern unwirksam

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat entschieden, dass § 14 III Satz 4 Teilzeitbefristungsgesetz (TzBfG), welcher eine sachgrundlose Befristung für Arbeitnehmer ab dem 52. Lebensjahr vorsieht, gegen das Verbot der Altersdiskriminierung verstößt. Die Vorschrift des derzeit geltenden TzBfG sei nicht differenziert genug.

Nach dem Urteil des EuGH sollen deutsche Gerichte § 14 III Satz 4 TzBfG unangewendet lassen.

EuGH, Urteil vom 22. November 2005 – C - 144/04

Widerspruch bei gesetzlich angeordnetem Übergang von Arbeitsverhältnissen

Nach § 613a Abs. 6 BGB kann ein Arbeitnehmer dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses widersprechen, wenn der Betrieb, in dem er beschäftigt ist, infolge eines Rechtsgeschäfts auf einen anderen Inhaber übergeht. Die Vorschrift findet auf den gesetzlich angeordneten Übergang eines Arbeitsverhältnisses keine Anwendung. Auch eine sinnngemäße Anwendung kommt nicht in Betracht, wenn ein Gesetz zur Überleitung von Arbeitsverhältnissen von einem Land auf eine Stiftung des öffentlichen Rechts ausdrücklich nur auf die Anwendung der rechtserhaltenden Regelungen gegen den neuen Arbeitgeber nach § 613a Abs. 1 - 4 BGB verweist. Der darin gleichzeitig enthaltene Ausschluss eines Widerspruchsrechts verstößt auch nicht gegen das Grundrecht der Berufsfreiheit (Art. 12 Abs. 1 GG), wenn überwiegende Belange des Gemeinwohls die Erhaltung der Funktionsfähigkeit des übergehenden Betriebes gebieten und die Interessen der Belegschaft hierdurch nicht unverhältnismäßig beeinträchtigt werden.

Der Kläger war bei dem beklagten Land als Bühnenhandwerker in einem Opernhaus beschäftigt. Auf Grund eines Gesetzes übernahm eine Stiftung die Trägerschaft und die Betriebsmittel der Staatsoper Unter den Linden, der Deutschen Oper Berlin und der Komischen Oper Berlin. Das Gesetz ordnete zudem den Übergang der Arbeitsverhältnisse der bei den Opernhäusern beschäftigten Arbeitnehmer an. Der Kläger und zahlreiche Arbeitnehmer widersprachen dem Übergang des Arbeitsverhältnisses.



Mit der Klage verlangt der Kläger die Feststellung, dass sein Arbeitsverhältnis auf Grund seines Widerspruchs nicht von dem beklagten Land auf die Stiftung übergegangen ist.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision des Klägers blieb erfolglos.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 2. März 2006 - 8 AZR 124/05 – Pressemitteilung Nr. 15/06

Der Urlaubsanspruch der arbeitnehmerähnlichen Personen richtet sich grundsätzlich nach denselben Bestimmungen wie der Urlaubsanspruch der Arbeitnehmer. Sie haben ebenfalls Anspruch auf bezahlte Freistellung. Bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ist der Urlaub abzugelten.

BAG, Urteil vom 15. November 2005 - 9 AZR 626/04 – Aus der Pressemitteilung 69/05

Kündigung; Zugangsvereitelung

Besteht das Arbeitsverhältnis eines schwerbehinderten Arbeitnehmers bei Zugang der Kündigung ohne Unterbrechung noch nicht länger als sechs Monate, so bedarf die Kündigung nicht der Zustimmung des Integrationsamtes (§ 90 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX) und ist nicht auf ihre soziale Rechtfertigung zu überprüfen (§ 1 Abs. 1 KSchG). Einem Zugang der Kündigung in den ersten sechs Monaten steht es gleich, wenn der Arbeitnehmer den Zugang vor Ablauf von sechs Monaten treuwidrig vereitelt hat. Der Empfänger einer Kündigung kann sich nach Treu und Glauben nicht auf den verspäteten Zugang der Kündigung berufen, wenn er die Zugangsverzögerung selbst zu vertreten hat. Er muss sich dann so behandeln lassen, als habe der Kündigende die entsprechenden Fristen gewahrt. Dies gilt allerdings nur dann, wenn der Kündigende alles Erforderliche und ihm Zumutbare getan hat, damit seine Kündigung den Adressaten erreichen konnte.

Die Voraussetzungen einer treuwidrigen Zugangsvereitelung hat das Bundesarbeitsgericht in dem zu entscheidenden Fall bejaht. Dem Arbeitgeber war während der gesamten Dauer des Arbeitsverhältnisses die richtige Anschrift des Arbeitnehmers nicht bekannt. Der Arbeitnehmer hatte vielmehr, nachdem er von der Absicht, ihm zu kündigen, erfahren hatte, dem Arbeitgeber erneut als seine Anschrift eine Wohnung angegeben, aus der er schon vor Beginn des Arbeitsverhältnisses ausgezogen war und unter der die Zustellung des Kündigungsschreibens erfolglos blieb.

BAG, Urteil vom 22. September 2005 - 2 AZR 366/04 – Pressemitteilung 57/05

Urlaub für arbeitnehmerähnliche Personen

Nach dem Bundesurlaubsgesetz (§ 1 BUrlG) haben Arbeitnehmer in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Als Arbeitnehmer im Sinne des Gesetzes gelten auch Personen, die *trotz selbständiger Tätigkeit* (Anmerkung der Redaktion) wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind (§ 2 BUrlG).