



Aktuelle Entscheidungen im Arbeitsrecht 08/06

Kollektives Arbeitsrecht

Erforderlichkeit der Hinzuziehung eines Sachverständigen durch den Betriebsrat

Es zählt zu den gesetzlichen Aufgaben des Betriebsrats nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), die in Formulararbeitsverträgen enthaltenen Bestimmungen auf ihre Vereinbarkeit mit den Vorgaben des Nachweisgesetzes sowie mit dem Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen zu überwachen. Das Überwachungsrecht umfasst keine Zweckmäßigkeitkontrolle, sondern nur eine Rechtskontrolle der in den Formulararbeitsverträgen enthaltenen Vertragsklauseln. Dabei muss der Betriebsrat vor der Hinzuziehung eines Sachverständigen nach § 80 Abs. 3 BetrVG alle ihm zur Verfügung stehenden Erkenntnisquellen nutzen, um sich das notwendige Wissen anzueignen. Die Beauftragung eines Sachverständigen ist daher nicht erforderlich, wenn sich der Betriebsrat nicht zuvor bei dem Arbeitgeber um die Klärung der offenen Fragen bemüht hat.

Bundesarbeitsgericht, Leitsätze des Beschlusses vom 16. November 2005 - 7 ABR 12/05

Individualarbeitsrecht

Abberufung eines durch mündlichen Vertrag bestellten Geschäftsführers – Sachliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichts

Nach einem aktuellen Beschluss des Landesarbeitsgerichtes Bremen gilt für den Fall, dass ein Arbeitnehmer mit dem zunächst ein schriftlicher Arbeitsvertrag geschlossen wurde und dieser nach einem Jahr Tätigkeit in dem Unternehmen durch mündlichen Vertrag und Eintragung im Handelsregister zum Geschäftsführer einer GmbH bestellt wird, folgendes: Wegen Verstoßes gegen die Formvorschrift des § 623 BGB (Schriftformerfordernis der Kündigung von Arbeitsverhältnissen) kann der Arbeitsvertrag nicht durch die Bestellung konkludent aufgehoben werden.

Wird der Geschäftsführer später abberufen und das bestehende „Anstellungsverhältnis“ schriftlich gekündigt, sind für die Kündigungsschutzklage die Arbeitsgerichte zuständig.

Beschluss des Landesarbeitsgerichtes Bremen vom 02. März 2006 – 3 Ta 9/06

Änderungskündigung zur Entgeltsenkung

Eine Änderungskündigung zur Entgeltsenkung ist nicht allein deshalb sozial gerechtfertigt, weil eine neue gesetzliche Regelung die Möglichkeit vorsieht, durch Parteivereinbarung einen geringeren (tariflichen) Lohn festzulegen, als er dem Arbeitnehmer bisher gesetzlich oder vertraglich zustand.

Das Bundesarbeitsgericht betont in seiner diesbezüglichen Entscheidung nochmals ausdrücklich seine bisherige Rechtsprechung, nach der die Dringlichkeit eines schwerwiegenden Eingriffs in das Leistungs-/Lohngefüge, wie es die Änderungskündigung zur Durchsetzung einer erheblichen Lohnsenkung darstellt, nur dann begründet ist, wenn bei einer Aufrechterhaltung der Personalstruktur weitere, betrieblich nicht mehr auffangbare Verluste entstehen. Diese Verluste müssen dabei absehbar zu einer Reduzierung der Belegschaft oder sogar zu einer Schließung des Betriebes führen.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 12. Januar 2006 - 2 AZR 126/05

Kein Übergang des Arbeitsverhältnisses nach § 613a BGB bei Vereinbarung über gemeinsame Betriebsführung (Gemeinschaftsbetrieb)

Geht ein Betrieb oder Betriebsteil durch Rechtsgeschäft auf einen anderen Inhaber über, so tritt dieser nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein. Erwerben verschiedene rechtlich selbständige Unternehmen vom insolvent gewordenen Arbeitgeber nur einzelne Betriebsmittel, führt dies dann zu einem Teilbetriebsübergang, wenn diese Betriebsmittel die Identität eines bereits zuvor beim Arbeitgeber organisatorisch verselbständigten Teilbetriebs prägen. Haben die Erwerber dieser Betriebsmittel zur Betriebsführung einen Gemeinschaftsbetrieb gebildet, so wird dieser Betrieb ebenfalls nicht gemäß § 613a BGB neuer Arbeitgeber. Zum einen bleiben bei einem Gemeinschaftsbetrieb die ihn errichtenden Unternehmen Arbeitgeber der bei ihnen beschäftigten Arbeitnehmer. Zum anderen wird auf die Betriebsführungsgesellschaft nichts, was die Identität einer wirtschaftlichen Einheit ausmacht, übertragen.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 16. Februar 2006 - 8 AZR 211/05 - Aus der Pressemitteilung 11/06



Befristeter Arbeitsvertrag und die Voraussetzungen der Verlängerung

Nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG ist die höchstens dreimalige Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrags bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren zulässig. Eine Verlängerung iSd. § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG setzt voraus, dass sie noch während der Laufzeit des zu verlängernden Vertrags vereinbart und nur die Vertragsdauer geändert wird, nicht aber die übrigen Arbeitsbedingungen. Andernfalls liegt der Neuabschluss eines befristeten Arbeitsvertrags vor, der nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ohne Sachgrund unzulässig ist, da zwischen den Parteien bereits ein Arbeitsverhältnis bestanden hat. Die einvernehmliche Änderung der Arbeitsbedingungen während der Laufzeit eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags ist nach ständiger Rechtsprechung jedoch möglich. Sie darf allerdings nicht im Zusammenhang mit der Vertragsverlängerung erfolgen. Eine derartige Vereinbarung unterliegt nicht der Befristungskontrolle. Sie enthält keine erneute, die bereits bestehende Befristungsabrede ablösende Befristung, die ihrerseits auf ihre Wirksamkeit überprüft werden könnte.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 18. Januar 2006 - 7 AZR 178/05

Weitere interessante Themen:

Gesetzliche Klarstellung zur Rentenversicherungspflicht von GmbH-Gesellschafter-Geschäftsführern:

Der Gesetzgeber hat auf das umstrittene Urteil des Bundessozialgerichts vom 24. November 2005 (siehe unsere „Blaue Beilage“ 06/06) nach dem GmbH - Gesellschafter – Geschäftsführer grundsätzlich rentenversicherungspflichtig seien, reagiert. Die Deutsche Rentenversicherung hatte bereits klargestellt, diesem Urteil über den entschiedenen Einzelfall hinaus nicht zu folgen.

Nach der gesetzlichen Klarstellung, können selbständige Gesellschafter-Geschäftsführer nur dann rentenversicherungspflichtig sein, wenn der Gesellschafter-Geschäftsführer oder die Gesellschaft regelmäßig keinen versicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigt, dessen Arbeitsentgelt regelmäßig 400 Euro im Monat übersteigt und die Gesellschaft, also nicht der Geschäftsführer selbst, auf Dauer und im Wesentlichen nur für einen Auftraggeber tätig ist.

Ansprechpartnerin:

Frau Rechtsanwältin
Daniela Köteles - Yousefi

BRB Appel GbR
Sander Markt 20
21031 Hamburg
Telefon: 040/725 44-160
Telefax: 040/725 44-111

E-Mail: kanzlei@brbappel.de

www.brbappel.de