



Aktuelle Entscheidungen im Arbeitsrecht 11/06

Kollektives Arbeitsrecht

Rückwirkende Verschlechterung des Tarifentgelts durch Sanierungstarifvertrag

Tarifvertragsparteien können einen Tarifvertrag während seiner Laufzeit rückwirkend ändern und in tarifliche Rechte eingreifen. Dieser Gestaltungsspielraum ist aber begrenzt. Schutzwürdiges Vertrauen der Normunterworfenen darf nicht verletzt werden. Ob und ggf. mit Wirkung zu welchem Zeitpunkt die Tarifunterworfenen mit einer rückwirkenden Regelung rechnen müssen, ihr also kein schützenswertes Vertrauen entgegenstellen können, ist eine Frage des Einzelfalles. In der Regel müssen Beschäftigte nicht damit rechnen, dass in bereits entstandene Ansprüche eingegriffen wird, auch wenn sie noch nicht erfüllt oder noch nicht fällig sind. Anders ist dies nur dann, wenn bereits vor der Entstehung des Anspruchs hinreichende Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass die Tarifvertragsparteien verschlechternd in diesen Anspruch eingreifen werden.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 11. Oktober 2006
– 4 AZR 486/05 – Aus der Pressemitteilung 61/06*

Individualarbeitsrecht

Vergütung für geleistete Bereitschaftsdienste eines Arztes

Die Parteien stritten über die Höhe der Vergütung für geleistete Bereitschaftsdienste. Der Kläger war Assistenzarzt in der Privatklinik der Beklagten. Zusätzlich zu seiner wöchentlichen Arbeitszeit von 38,5 Stunden leistete er regelmäßig wöchentlich einen Bereitschaftsdienst von 16:30 Uhr oder 17:00 Uhr bis 8:00 Uhr des Folgetages und zweiwöchentlich einen 24-stündigen Bereitschaftsdienst. Die Vergütung der Bereitschaftsdienste war im Arbeitsvertrag mit einem gegenüber der Normalvergütung erhöhten Stundensatz vereinbart, wobei "als Basis 8,25 Stunden bzw. 13,2 Stunden zu Grunde gelegt" wurden. Die Beklagte zahlte aufgrund dieser Regelung für die Dauer eines Bereitschaftsdienstes im Ergebnis etwa 68 % der Vergütung der regulären Arbeitszeit.

Die Klage, mit der der Kläger eine Bezahlung seiner Bereitschaftsdienste in Höhe von 125 % der Vergütung seiner Normalarbeitszeit erstrebt, war in allen drei Instanzen erfolglos. Der Bereitschaftsdienst stellt eine Leistung des

Arbeitnehmers dar, die wegen der insgesamt geringeren Inanspruchnahme des Arbeitnehmers niedriger als die so genannte Vollarbeit vergütet werden darf. Daran ändert die Rechtsprechung des Gerichtshofes der Europäischen Gemeinschaften nichts, nach der Bereitschaftsdienst Arbeitszeit ist. Die pauschale Vergütungsvereinbarung der Parteien richtete sich an einer während der Bereitschaftsdienste maximal zu erwartenden Vollarbeit aus. Das ist zulässig. Der Kläger hat nicht Freizeit ohne Vergütung geopfert, sondern für die geleisteten Bereitschaftsdienste insgesamt eine Vergütung erhalten, die nicht als unangemessen bezeichnet werden kann. Auf die Frage, ob die Bereitschaftsdienste nach dem Arbeitszeitgesetz zulässig waren, kommt es nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts nicht an.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 28. Januar 2004
– 5 AZR 530/02 – Aus der Pressemitteilung 5/04*

Stilllegung einer Betriebsabteilung – Vorrangiger Kündigungsschutz für aktives Mitglied der Betriebsvertretung

Steht nach Stilllegung einer Betriebsabteilung nur eine begrenzte Zahl von Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten in einer anderen Abteilung des Betriebes zur Verfügung, genießen die aktiven Mandatsträger nach dem Sinn und Zweck von § 15 Kündigungsschutzgesetz bei der Besetzung der Stellen Vorrang vor den im Nachwirkungszeitraum sonderkündigungsgeschützten Ersatzmitgliedern.

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, mit allen ihm zur Verfügung stehenden Mitteln für die Weiterbeschäftigung eines Mitgliedes der Betriebsvertretung zu sorgen. Dem Mandatsträger ist hierbei grundsätzlich eine gleichwertige Stelle anzubieten. Sollte ein solcher Arbeitsplatz nicht frei sein, so ist dieser durch Umverteilung oder sogar durch eine Kündigung freizumachen. Sollte kein gleichwertiger Arbeitsplatz vorhanden sein, so hat der Arbeitgeber den Mandatsträger zu geänderten Arbeitsbedingungen zu übernehmen und hierfür gegebenenfalls eine Änderungskündigung auszusprechen.

Diese Verpflichtungen des Arbeitgebers entfallen, wenn eine Übernahme in eine andere Betriebsabteilung nicht möglich ist, weil der Mandatsträger dort nicht in wirtschaftlich vertretbarer Weise eingesetzt werden kann.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 02. März 2006
– 2 AZR 83/05 –*



Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes – Stichtagsbezogene Betrachtung der Mitarbeiterzahl

Nach § 23 Abs. 1 Satz 2 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) genießen Arbeitnehmer in Betrieben, in denen in der Regel fünf oder weniger Arbeitnehmer beschäftigt werden, keinen allgemeinen Kündigungsschutz. Nach Satz 3 der Norm in der seit dem 1. Januar 2004 geltenden Fassung gilt das KSchG in Betrieben, in denen in der Regel zehn oder weniger Arbeitnehmer beschäftigt werden, nicht für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nach dem 31. Dezember 2003 begonnen hat; diese Arbeitnehmer sind bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer nach Satz 2 bis zur Beschäftigung von in der Regel zehn Arbeitnehmern nicht zu berücksichtigen.

Der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts hat nunmehr entschieden, dass bei einem späteren Absinken der Zahl der am 31. Dezember 2003 beschäftigten Arbeitnehmer auf fünf oder weniger Personen keiner der im Betrieb verbleibenden "Alt-Arbeitnehmer" weiterhin Kündigungsschutz genießt, soweit in dem Betrieb - einschließlich der seit dem 1. Januar 2004 eingestellten Personen - insgesamt nicht mehr als zehn Arbeitnehmer beschäftigt werden. Dies gilt auch dann, wenn für ausgeschiedene "Alt-Arbeitnehmer" andere Arbeitnehmer eingestellt worden sind. Eine solche "Ersatzeinstellung" reicht nach Wortlaut sowie Sinn und Zweck der Besitzstandsregelung des § 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG für deren Anwendung nicht aus.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 21. September 2006
– 2 AZR840/05 – Aus der Pressemitteilung 59/06*

Erfüllung des Urlaubsanspruches – Zu Unrecht genommener freier Tag

Für einen vom Arbeitnehmer im Vorjahr aufgrund einer rückwirkenden Tarifvertragsänderung zu Unrecht genommenen freien Tag hatte der Arbeitgeber nachträglich entschieden, diesen freien Tag auf den Urlaubsanspruch des Folgejahres anzurechnen. Dies war nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes unzulässig. Ein im Vorjahr genommener freier Tag erfüllt nicht den Urlaubsanspruch für das kommende Jahr.

Eine Urlaubsgewährung im Vorgriff auf das nächste Urlaubsjahr sei ebenso unzulässig, wie eine Anrechnung zuviel gewährter Freizeit des Vorjahres auf den Urlaubsanspruch des nächsten Jahres.

*Bundesarbeitsgericht Urteil vom 11. Juli 2006
– 9 AZR 535/05 –*

Außerordentliche Kündigung bei Manipulation am Bremssystem eines betrieblichen Transportfahrzeugs

Der Kläger hatte nach einer Auseinandersetzung mit einem Kollegen das Bremssystem an dem Fahrzeug manipuliert, welches der Kollege an diesem Tag benutzen sollte. Der Kollege konnte das Fahrzeug ausrollen lassen, so dass es zu keinem Personenschaden und auch zu keinem Sachschaden kam. Der Kläger war der Auffassung, der Kündigung sei keine einschlägige Abmahnung vorausgegangen.

Das Landesarbeitsgericht Hamm hat hier entschieden, dass der Arbeitnehmer durch sein Verhalten einen erheblichen Vertrauensbruch zum Arbeitgeber verursacht hat und daher eine Abmahnung entbehrlich war. Auch die vorzunehmende Interessenabwägung führte nicht zu einer Entscheidung zugunsten des Klägers (der Kläger hat elf Kinder). Vorsätzliche Manipulationen am Bremssystem eines betrieblichen Transportfahrzeuges, welches von einem anderen Arbeitnehmer bedient wird, sind an sich geeignet, einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB darzustellen, so das Landesarbeitsgericht Hamm. Die außerordentliche Kündigung war rechtmäßig.

*Landesarbeitsgericht Hamm, Urteil vom 14. Juni 2006
– 18 Sa 2183/05 –*

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