



Aktuelle Entscheidungen im Arbeitsrecht 06/09

Kollektives Arbeitsrecht

Unzureichende Trennung zwischen tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Mitgliedern in der Satzung eines Arbeitgeberverbandes

Sieht ein Arbeitgeberverband eine Mitgliedschaft mit und eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung vor, muss durch die Satzung gewährleistet sein, dass nicht tarifgebundene Mitglieder keinen maßgebenden Einfluss auf tarifpolitische Entscheidungen haben können. Dazu gehört auch, dass nur die tarifgebundenen Mitglieder über die Verwendung des Arbeitskampffonds des Verbandes entscheiden können. Ist dies nicht sichergestellt, können keine Mitgliedschaften ohne Tarifbindung begründet werden.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 22. April 2009
– 4 AZR 111/08 – Aus der Pressemitteilung 40/09*

Individualarbeitsrecht

Vorzeitige Beendigung und Übertragung von Elternzeit

Die in Anspruch genommene Elternzeit kann durch die Arbeitnehmerin wegen der Geburt eines weiteren Kindes vorzeitig beendet werden. Der Arbeitgeber kann eine solche Beendigung nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich ablehnen (§ 16 Abs. 3 Satz 2 BErzGG/BEEG). Den durch die vorzeitige Beendigung verbleibenden Anteil von bis zu zwölf Monaten kann die Arbeitnehmerin mit Zustimmung des Arbeitgebers auf die Zeit nach Vollendung des dritten bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes übertragen (§ 15 Abs. 2 Satz 4 BErzGG/BEEG). Bei seiner Entscheidung über die Zustimmung ist der Arbeitgeber an billiges Ermessen gemäß § 315 BGB gebunden.

Die Klägerin ist seit 1999 bei der Beklagten beschäftigt. Für ihre am 4. Juli 2004 geborene Tochter nahm sie Elternzeit vom 3. September 2004 bis 3. Juli 2007 in Anspruch. Am 23. Juli 2006 wurde ihr Sohn geboren. Mit Schreiben an die Beklagte vom 16. August 2006 nahm sie für dieses Kind Elternzeit vom 19. September 2006 bis 22. Juli 2009 in Anspruch. Die Elternzeit für ihre Tochter sollte deshalb vorzeitig beendet und die dadurch verbleibende Elternzeit an die Elternzeit für den Sohn „dran-

gehängt“ werden. Die Beklagte lehnte mit Schreiben vom 21. September 2006 gegenüber der Klägerin ab, der Übertragung der restlichen Elternzeit für die Tochter auf die Zeit nach Ende der Elternzeit für den Sohn zuzustimmen. Die Klägerin hat Klage auf Zustimmung der Beklagten erhoben. Der Neunte Senat hat ebenso wie die Vorinstanzen der Klage stattgegeben. Die Klägerin hat die Elternzeit für ihre Tochter mit Erklärung aus dem Schreiben vom 16. August 2006 vorzeitig beendet. Der Beendigung entgegenstehende dringende betriebliche Gründe hat die Beklagte nicht dargelegt. Sie ist auch verpflichtet, der Übertragung der restlichen Elternzeit für die Tochter der Klägerin zuzustimmen. Ihre Weigerung entspricht nicht billigem Ermessen nach § 315 BGB. Sie hat nicht dargelegt, welche Nachteile ihr durch die Übertragung der Elternzeit entstehen würden.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 21. April 2009
– 9 AZR 391/08 – Pressemitteilung 35/09*

Lohnwucher

Nach § 138 Abs. 2 BGB ist ein Rechtsgeschäft nichtig, durch das sich jemand unter Ausbeutung der Zwangslage, der Unerfahrenheit oder des Mangels an Urteilsvermögen eines Anderen für eine Leistung Vermögensvorteile gewähren lässt, die in einem auffälligen Missverhältnis zu der Leistung stehen. Diese Regelung gilt auch für Arbeitsverhältnisse. Das Bundesarbeitsgericht hat ein auffälliges Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung angenommen, wenn die Arbeitsvergütung nicht einmal 2/3 eines in der betreffenden Branche und Wirtschaftsregion üblicherweise gezahlten Tariflohnes erreicht. Maßgebend ist der Vergleich mit der tariflichen Stunden- oder Monatsvergütung ohne Zulagen und Zuschläge, wobei auch die besonderen Umstände des Falles zu berücksichtigen sind. Eine bei Abschluss des Arbeitsvertrages danach nicht zu beanstandende Vergütung kann durch die Entwicklung des Tariflohnes wucherisch werden.

Die Klägerin war seit 1992 in dem Gartenbaubetrieb des Beklagten bei Hamburg als ungelernete Hilfskraft beschäftigt. Sie erhielt einen Stundenlohn von 6,00 DM netto, ab 1. Januar 2002 3,25 EUR netto. Die Parteien sind nicht tarifgebunden. Mit ihrer Klage verlangt die Klägerin für die Zeit von Dezember 1999 bis Mai 2002 unter dem Gesichtspunkt des Lohnwuchers eine Nachzahlung von knapp



37.000,00 EUR auf der Basis der tariflichen Vergütung. Der tarifliche Stundenlohn betrug insoweit zwischen 14,77 DM brutto und 7,84 EUR brutto. Die Klägerin arbeitete monatlich bis zu 352 Stunden.

Die Klage war in den Vorinstanzen unter Berücksichtigung der der Klägerin eingeräumten Sachleistungen, insbesondere einer Wohngelegenheit auf dem Betriebsgelände, erfolglos. Der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichtes hat das Urteil des Landesarbeitsgerichtes aufgehoben und die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Auch unter Einbeziehung der Sachbezüge betrug die gezahlte Stundenvergütung im Klagezeitraum weniger als 2/3 der tariflichen Stundenvergütung. Die Gesamtumstände, insbesondere die gesetzwidrig hohen und zudem unregelmäßigen Arbeitszeiten verdeutlichen die Ausbeutung der Klägerin. Allerdings hat das Landesarbeitsgericht weder die Üblichkeit des Lohns in den Gartenbaubetrieben der Region noch die Kenntnis des Beklagten vom Missverhältnis der beiderseitigen Leistungen ausdrücklich festgestellt. Das ist in der neuen Verhandlung nachzuholen.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 22. April 2009
– 5 AZR 436/08 – Pressemitteilung 38/09*

Mithören von Telefongesprächen – Beweisverwertungsverbot

Ermöglicht bei einem Telefongespräch einer der Gesprächspartner einer im Raum befindlichen weiteren Person zielgerichtet, das Gespräch heimlich mitzuhören, indem er z. B. den Raumlautsprecher des Telefons anstellt oder das Gerät vom Ohr weghält, verletzt er das Persönlichkeitsrecht des Gesprächspartners. Die Persönlichkeitsrechtsverletzung hat in diesen Fällen nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes zur Folge, dass der heimlich Mithörende nicht als Zeuge zum Gesprächsinhalt des Telefonats vernommen werden darf. Dagegen besteht dann, wenn der Angerufene nichts dazu beigetragen hat, dass der Dritte das Telefongespräch mithören konnte, kein Beweisverwertungsverbot. Das Interesse des Angerufenen an der Durchsetzung seiner im Einzelfall auch grundrechtlich geschützten Rechte in einem gerichtlichen Verfahren sowie das Interesse der Allgemeinheit an einer funktionsfähigen Rechtspflege und materiell richtigen Entscheidung überwiegen das Interesse des Anrufers am Schutz seines Persönlichkeitsrechts.

Das beklagte Zeitarbeitsunternehmen kündigte der Klägerin innerhalb der sechsmonatigen Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG. Zum Zeit-

punkt der Kündigung war die Klägerin arbeitsunfähig. Die Klägerin hält die Kündigung für sittenwidrig und hat geltend gemacht, sie sei unmittelbar vor der Kündigung von der Personaldisponentin der Beklagten angerufen worden. Diese habe ihr gesagt, sie solle trotz der Arbeitsunfähigkeit zur Arbeit kommen, andernfalls müsse sie mit einer Kündigung rechnen. Die Beklagte hat die behauptete Äußerung der Personaldisponentin bestritten. Für die Richtigkeit ihrer Behauptung hat sich die Klägerin auf das Zeugnis einer bei dem Telefonat anwesenden Freundin berufen, welche das Gespräch zufällig ohne ihr Wissen mitgehört habe.

Das Arbeitsgericht hat die Personaldisponentin als Zeugin vernommen und die Klage abgewiesen. Eine Vernehmung der Freundin der Klägerin hat es abgelehnt, weil insoweit ein Beweisverwertungsverbot bestehe. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Die Revision der Klägerin hatte vor dem Sechsten Senat des Bundesarbeitsgerichtes Erfolg. Die Sache wurde an das Landesarbeitsgericht zur weiteren Sachverhaltsaufklärung zurückverwiesen. Unter Zugrundelegung des Prozessvortrages der Klägerin würde die Kündigung eine nach § 612a BGB unzulässige Maßregelung darstellen. Das Landesarbeitsgericht durfte von der Vernehmung der Freundin der Klägerin als Zeugin nur absehen, wenn die Klägerin dieser zielgerichtet ermöglicht hatte, das Telefongespräch heimlich mitzuhören. Hierzu hat das Landesarbeitsgericht bislang keine Feststellungen getroffen.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 23. April 2009
– 6 AZR 189/08 – Pressemitteilung 41/09*

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
www.brbgruppe.de