



Aktuelle Entscheidungen im Arbeitsrecht 08/09

Kollektives Arbeitsrecht

Wirksamkeit tariflicher Altersgrenzen von 60 Jahren für Piloten

Der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat den Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften (EuGH) um eine Vorabentscheidung zur Vereinbarkeit einer tariflichen Regelung über eine Altersgrenze von 60 Jahren für Piloten mit Gemeinschaftsrecht ersucht.

Der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat bisher tarifliche Altersgrenzen von 60 Jahren für Piloten in ständiger Rechtsprechung für wirksam gehalten. Nach Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) am 18. August 2006 und nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zu dem gemeinschaftsrechtlichen Grundsatz des Verbots der Diskriminierung wegen des Alters hängt es von der Auslegung von Gemeinschaftsrecht, insbesondere von Art. 2 Abs. 5, Art. 4 Abs. 1 und Art. 6 Abs. 1 RL 2000/78/EG ab, ob die bisherige Rechtsprechung des Senats aufrechterhalten werden kann.

Der Senat hat das Verfahren wie die Parallelverfahren 7 AZR 946/07 und 7 AZR 480/08 bis zur Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs im Vorabentscheidungsverfahren ausgesetzt.

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 17. Juni 2009 – 7 AZR 112/08 (A) – Aus der Pressemitteilung 61/09

Individualarbeitsrecht

Betriebsübergang - Callcenter

Übernimmt ein neu gegründetes Unternehmen die Aufgaben eines bisher für einen Konzern tätigen Callcenters, so kann auch dann ein Betriebsübergang vorliegen, wenn das neue Unternehmen wesentlich erweiterte und komplexere Callcenter-Dienstleistungen anbietet. Voraussetzung ist jedoch, dass ein nach Zahl und Sachkunde wesentlicher Teil des Personals übernommen wird. Dies gilt auch dann, wenn die übernommenen Mitarbeiter - aufbauend auf ihren bisherigen Fähigkeiten und Kenntnissen - noch zusätzlich geschult werden müssen, um die neuen Aufgaben erledigen zu können.

Die Beklagte zu 1) betrieb ein Callcenter, das für die A-Gruppe tätig war. Die Klägerin war dort als Trainerassistentin beschäftigt. Am 30. August 2006 wurde die Beklagte zu 2) gegründet. Deren Betriebszweck war die Fortführung

der Dienstleistungen der Beklagten zu 1), jedoch in erweitertem und komplexerem Umfang. Sowohl die Beklagte zu 1) als auch die Beklagte zu 2) sind 100 %ige Tochterunternehmen der A-Gruppe. Am 30. Juni 2006 beschloss die Beklagte zu 1) die Schließung ihres Callcenters zum 31. März 2007. Die Beklagte zu 2) hatte allen unbefristet Beschäftigten der Beklagten zu 1) den Abschluss neuer Arbeitsverträge zu geänderten Bedingungen angeboten. Von den 256 unbefristet beschäftigten Mitarbeitern nahmen 161 dieses Angebot an. Die Klägerin lehnte es ab. Die ca. 170 befristet eingestellten Mitarbeiter der Beklagten zu 1) erhielten ein solches Angebot nicht. Auf entsprechende Bewerbungen bei der Beklagten zu 2) stellte diese jedoch einen Großteil dieser Arbeitnehmer ein. Die Beklagte zu 1) kündigte der Klägerin am 29. September 2006 zum 31. März 2007.

Die Klägerin meint, es habe ein Betriebsübergang vorgelegen. Ihre Kündigung sei deshalb unwirksam. Das Landesarbeitsgericht hat ihre Klage abgewiesen. Vor dem Achten Senat des Bundesarbeitsgerichts hatte die Klage jedoch Erfolg. Der Senat hat einen Betriebsübergang bejaht. Bei dem von der Beklagten zu 1) betriebenen Callcenter standen für die wirtschaftliche Wertschöpfung die Tätigkeit der Mitarbeiter und nicht sächliche Betriebsmittel im Vordergrund. Die Beklagte zu 2) hat einen nach Zahl und Sachkunde wesentlichen Teil des Personals der Beklagten zu 1) übernommen. Das Erfordernis der Sachkunde ist auch dann erfüllt, wenn die übernommenen Mitarbeiter - aufbauend auf dem bereits vorhandenen Wissen und Können - noch weiter geschult werden müssen, um die schwierigeren und komplexeren neuen Aufgaben bei dem Betriebsübernehmer erbringen zu können.

Bundesarbeitsgericht: Urteil vom 25. Juni 2009 – 8 AZR 258/08 – Pressemitteilung 66/09

Freistellung von der Haftung – Ausschlussfrist

Der Anspruch des Arbeitnehmers, vom Arbeitgeber im Innenverhältnis von Schadensersatzansprüchen Dritter freigestellt zu werden, wird jedenfalls dann fällig, wenn der Arbeitnehmer im Außenverhältnis die Rechtsverteidigung gegen eine Verurteilung zum Schadensersatz einstellt.

Der Kläger ist bei der Beklagten als leitender Arzt der Frauenklinik angestellt. Aufgrund eines Fehlers bei der Entbindung kam es im



Januar 1997 zur Geburt eines schwerstbehinderten Kindes. Die Mutter des Kindes nahm daraufhin ab Mitte 1999 den Krankenhausträger, eine weitere Ärztin und den Kläger vor den Zivilgerichten auf Schadensersatz und Schmerzensgeld in Anspruch. Das Oberlandesgericht hat den Kläger zur Zahlung eines erheblichen Schmerzensgeldes verurteilt und festgestellt, dass er und die anderen Beklagten der Mutter und ihrem Kind zumindest teilweise zum Schadensersatz verpflichtet sind. Die Revision gegen sein Urteil hat das Oberlandesgericht nicht zugelassen. Dieses Urteil wurde dem Kläger am 29. November 2002 zugestellt. Die einmonatige Frist zur Einlegung einer Nichtzulassungsbeschwerde beim Bundesgerichtshof ließ der Kläger verstreichen. Mit Schreiben seines Rechtsanwaltes vom 16. Juli 2003 machte der Kläger gegenüber seiner Arbeitgeberin, der Beklagten, die Freistellung von den Schadensersatzansprüchen geltend, zu denen er verurteilt worden war.

Das Landesarbeitsgericht hat dem Kläger diesen Freistellungsanspruch zugesprochen. Die Revision der Beklagten war erfolgreich. Die Parteien hatten arbeitsvertraglich die Geltung der Ausschlussfrist nach § 70 BAT vereinbart. Danach verfallen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit vom Angestellten schriftlich geltend gemacht werden. Der Freistellungsanspruch war jedenfalls fällig geworden, nachdem der Kläger keine Nichtzulassungsbeschwerde gegen das Berufungsurteil des Oberlandesgerichts eingelegt und damit seine Rechtsverteidigung gegen die gerichtlich geltend gemachten Ansprüche seiner Patienten eingestellt hatte. Gerechnet ab dem 30. Dezember 2002 hätte der Kläger den Freistellungsanspruch gegenüber seiner Arbeitgeberin bis zum 30. Juni 2003 schriftlich geltend machen müssen. Das Schreiben seines Anwalts vom 16. Juli 2003 war verspätet.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 25. Juni 2009
– 8 AZR 236/08 – Pressemitteilung 65/09*

Abmahnung wegen Weigerung, an einem Personalgespräch teilzunehmen

Nach § 106 der Gewerbeordnung (GewO) kann der Arbeitgeber Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag oder Gesetz bereits festgelegt sind; außerdem können Weisungen zur Ordnung und dem Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb erfolgen. Das Weisungsrecht beinhaltet dagegen nicht die Befugnis, den Arbeitnehmer zur Teilnahme an einem Personalge-

spräch zu verpflichten, in dem es ausschließlich um eine bereits abgelehnte Vertragsänderung (hier: Absenkung der Arbeitsvergütung) gehen soll. Im entschiedenen Fall strebte die Beklagte (eine Einrichtung der Altenpflege) wegen wirtschaftlicher Schwierigkeiten eine Verminderung des 13. Gehalts ihrer Mitarbeiter an. Zu diesem Zweck fand am 1. November 2006 ein Gespräch mit einer Gruppe von Arbeitnehmerinnen statt, zu der auch die Klägerin (Altenpflegerin) gehörte. Die Arbeitnehmerinnen waren mit der Vertragsänderung nicht einverstanden. Daraufhin lud die Beklagte die Klägerin - ebenso wie andere Mitarbeiterinnen - zu einem Einzelgespräch für den 13. November 2006. Ziel des Gesprächs war es wiederum, die Klägerin zum Einverständnis mit der Verminderung des 13. Gehalts zu bewegen. Die Klägerin erschien, wie erbeten, im Büro des Personalleiters, erklärte jedoch, nur zu einem gemeinsamen Gespräch unter Einbeziehung der übrigen Mitarbeiterinnen bereit zu sein. Ein solches gemeinsames Gespräch lehnte die Beklagte ihrerseits ab und erteilte der Klägerin eine Abmahnung. Die Klägerin habe ihre Arbeitsleistung (in Form eines Personalgesprächs) verweigert.

Die von der Klägerin erhobene Klage auf Herausnahme der Abmahnung aus der Personalakte hatte - wie schon beim Landesarbeitsgericht - vor dem Zweiten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Die Klägerin war zur Teilnahme an dem Personalgespräch vom 13. November 2006 nicht verpflichtet. Die Weisung, an dem Gespräch teilzunehmen, betraf keinen der von § 106 GewO abgedeckten Bereiche. Sie betraf weder die Arbeitsleistung noch Ordnung oder Verhalten im Betrieb, sondern ausschließlich eine von der Beklagten gewünschte Änderung des Arbeitsvertrags.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 23. Juni 2009
– 2 AZR 606/08 – Pressemitteilung 62/09*

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