



Aktuelle Entscheidungen im Arbeitsrecht 03/07

Kollektives Arbeitsrecht

Kosten für einheitliche Personalkleidung

Eine betriebliche Einigungsstelle kann nicht regeln, wer die Kosten einer einheitlichen Personalkleidung zu tragen hat. Nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG hat der Betriebsrat mitzubestimmen, wenn Arbeitnehmer zum Zwecke eines einheitlichen Erscheinungsbildes während der Arbeit eine bestimmte Kleidung tragen sollen. Können sich Arbeitgeber und Betriebsrat über eine solche Kleiderordnung nicht einigen, entscheidet die Einigungsstelle. Diese kann auch bestimmen, wer die Kleidung zu beschaffen hat. Sie kann nicht regeln, wer die hierfür anfallenden Kosten tragen muss. Regelungen über die Kostentragung betreffen nicht die Ordnung des Betriebes und das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb. Sie unterfallen daher nicht dem Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Die Kostentragung richtet sich nach gesetzlichen Bestimmungen sowie etwa vorhandenen arbeits- oder tarifvertraglichen Regelungen.

Der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichtes wies daher - wie schon die Vorinstanzen - den Antrag eines für ein Spielcasino errichteten Betriebsrates ab. Dieser hatte einen Einigungsstellenspruch über eine Kleiderordnung mit der Begründung angefochten, die Einigungsstelle habe nicht nur über die während des Dienstes zu tragende Kleidung, sondern auch über die Kosten entscheiden müssen. Entgegen der Auffassung des Betriebsrates belastet die Kleiderordnung, die im Wesentlichen das Tragen schwarzer oder mitternachtsblauer Anzüge/Kostüme vorschreibt, die Beschäftigten nicht unverhältnismäßig.

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 13. Februar 2007 - 1 ABR 18/06 - Pressemitteilung 10/07

Altersteilzeitarbeitsvertrag - rückwirkende Begründung?

Das Altersteilzeitgesetz selbst gewährt dem Arbeitnehmer keinen Anspruch auf den Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrages. Dort sind lediglich die Mindestbedingungen geregelt, die ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis erfüllen muss, damit die staatlichen Förderleistungen der Bundesagentur für Arbeit und die sozialversicherungsrechtlichen Vergünstigungen (z. B. vorzeitige Rente nach Altersteilzeit) in Anspruch genommen werden können.

Ein vertraglicher Anspruch kann sich aus einem für das Arbeitsverhältnis geltenden Tarifvertrag ergeben u. a. der für den öffentlichen Dienst geschlossene „Tarifvertrag Altersteilzeit“ für Arbeitnehmer ab Vollendung ihres 60. Lebensjahres gegenüber dem Arbeitgeber einen derartigen Anspruch. Der Arbeitgeber kann nur aus dringenden betrieblichen/dienstlichen Gründen ablehnen. Dass die üblicherweise mit einem Altersteilzeitarbeitsvertrag verbundenen Aufwendungen des Arbeitgebers die eines normalen Teilzeitarbeitsverhältnisses übersteigen, rechtfertigt noch nicht die Annahme entgegenstehender dringender betrieblicher Gründe. Hat der Arbeitnehmer seinen Anspruch rechtzeitig vor dem gewünschten Beginn der Altersteilzeit geltend gemacht, so kann der Arbeitgeber verurteilt werden, dem Antrag auf Vertragsabschluss auch **rückwirkend** zuzustimmen.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 23. Januar 2007 - 9 AZR 393/06 - Aus der Pressemitteilung Nr. 3/07

Individualarbeitsrecht

Kein Übergang des Kündigungsschutzes bei einem Betriebsübergang

Nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB tritt der Betriebserwerber in die Rechte und Pflichten aus dem im Zeitpunkt des Betriebsüberganges bestehenden Arbeitsverhältnisse ein. Der im Arbeitsverhältnis mit dem Betriebsveräußerer erwachsene Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz geht nicht mit dem Arbeitsverhältnis auf den Betriebserwerber über, wenn in dessen Betrieb die Voraussetzungen des § 23 Abs. 1 KSchG (Kleinbetriebsklausel) nicht vorliegen. Das Erreichen des Schwellenwertes des § 23 Abs. 1 KSchG und der dadurch entstehende Kündigungsschutz ist kein Recht des übergangenden Arbeitsverhältnisses.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 15. Februar 2007 - 8 AZR 397/06 - Aus der Pressemitteilung Nr. 15/07

Kein Anspruch auf Ersatz des Verdienstausfalls gegen einen Kollegen wegen einer Eigenkündigung

Kündigt der Arbeitnehmer wegen Beleidigungen oder Nötigungen durch einen Kollegen das Arbeitsverhältnis selbst, so wird von diesem Kollegen dem Arbeitnehmer gegenüber weder ein Recht an seinem Arbeitsplatz im Sinne des § 823 Abs. 1 BGB verletzt noch hat er gegenüber dem Kollegen gemäß § 823 Abs. 2 BGB



einen Anspruch auf Ersatz des Verdienstausfalls, der infolge der Eigenkündigung eintritt. Der Kläger und der Beklagte waren Arbeitnehmer der Firma C. Der Kläger wurde im August 2001 von einem anderen Arbeitnehmer tätlich angegriffen und verletzt. Dieser wurde dafür strafrechtlich belangt und zur Schmerzensgeldzahlung an den Kläger verurteilt. Während der sich an den Angriff anschließenden Arbeitsunfähigkeit rief der Beklagte, der im Unternehmen für Personalangelegenheiten zuständig war, den Kläger mehrfach an. Unter Verwendung von Formulierungen wie „Schauspieler“, „Simulant“, „Weib“, „Hure“, „Drecksack“ und „Arsch“, die er auf den Anrufbeantworter sprach, beschimpfte er den Kläger wegen der erfolgten Krankschreibung und nötigte ihn, die Strafanzeige gegen den Kollegen zurückzuziehen. Der Kläger kündigte deshalb schließlich sein Arbeitsverhältnis selbst auf. Mit der Klage verlangt er von dem Beklagten Ersatz seines Verdienstausfalls. Der Beklagte vertritt die Auffassung, dieser Schaden resultiere ausschließlich aus der Eigenkündigung des Klägers.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben. Auf die Revision des Beklagten hat der Senat das erstinstanzliche Urteil wieder hergestellt.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 18. Januar 2007 - 8 AZR 234/06 - Pressemitteilung 02/07-

Wegfall der Sozialversicherungsfreiheit eines Arbeitnehmers kein personenbedingter Kündigungsgrund

Nach § 1 Abs. 2 Kündigungsschutzgesetz ist die Kündigung eines Arbeitnehmers u. a. sozial gerechtfertigt, wenn sie durch Gründe in der Person des Arbeitnehmers bedingt ist. Der Arbeitgeber soll das Arbeitsverhältnis auflösen können, wenn der Arbeitnehmer die erforderliche Eignung und Fähigkeiten nicht (mehr) besitzt, um zukünftig die geschuldete Arbeitsleistung ganz oder teilweise zu erbringen. Der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichtes hat nunmehr diese Voraussetzungen für den Fall verneint, dass ein für eine Tätigkeit im Gepäckdienst eingestellter (Werk-)Student aufgrund seiner überlangen Studiendauer nach den sozialversicherungsrechtlichen Regelungen nicht mehr als Student sozialversicherungsfrei ist. Dieser Umstand stellt für die geschuldete Arbeitsleistung kein notwendiges Eignungsmerkmal dar. Der Kläger war der Auffassung, die Sozialversicherungsfreiheit sei keine persönliche Eigenschaft des Arbeitnehmers. Die Beklagte war demgegenüber der Auffassung, die Parteien hätten die persönli-

che Eigenschaft des Klägers als sozialversicherungsfreier ordentlicher Studierender zur Grundlage ihres Arbeitsvertrages gemacht. Falle diese Bedingung weg, müsse das Arbeitsverhältnis jedenfalls aus diesem Grund kündbar sein.

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Die Revision der Beklagten blieb vor dem Bundesarbeitsgericht erfolglos.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 18. Januar 2007 - 2 AZR 731/05 - Aus der Pressemitteilung Nr. 01/07

Weitere interessante Themen:

Neue Vorschriften an geschäftliche E-Mails – Anforderungen wie Geschäftsbriefe

Aufgrund des Gesetzes über elektronische Handelsregister und Genossenschaftsregister sowie das Unternehmensregister (EHUG) gelten für E-Mails seit dem 1. Januar 2007 dieselben Formvorschriften wie für alle übrigen Firmenbriefbögen. Das bedeutet, dass z. B. gemäß § 37a HGB nunmehr auch die Handelsregisternummer und das Registergericht des versendenden Unternehmens in jeder E-Mail anzugeben sind. Außerdem sind sämtliche gesetzliche Vertreter des Unternehmens anzugeben.

Die einschlägigen Vorschriften (§§ 37 a Abs.1, 125 Abs. 1 Satz 1 Handelsgesetzbuch, § 80 Abs. 1 Satz 1 Aktiengesetz, § 35 a Abs. 1 Satz 1 GmbH-Gesetz und § 25 a Genossenschaftsgesetz) sollten unbedingt beachtet werden. Bei fehlenden Angaben droht die Verhängung eines Bußgeldes durch das Registergericht oder eine kostenintensive Abmahnung durch Konkurrenten.

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