



Aktuelle Entscheidungen im Arbeitsrecht 01/10

Kein Abfindungsanspruch nach § 1a KSchG auch bei verspäteter Kündigungsschutzklage – Antrag auf nachträgliche Zulassung

Sowohl fristgerechte als auch verspätete Kündigungsschutzklagen schließen den Abfindungsanspruch nach § 1a KSchG aus. Bei einer nach Ablauf der dreiwöchigen Klagefrist eingereichten Kündigungsschutzklage kommt es dabei nicht darauf an, ob sie mit einem Antrag auf nachträgliche Zulassung verbunden ist. Nach Ansicht des BAG hat der Kläger keinen Anspruch auf die Abfindung. § 1a KSchG will gerichtliche Auseinandersetzungen der Arbeitsvertragsparteien über die Wirksamkeit der Kündigung gerade vermeiden. Diesem Zweck entspricht es, einem Arbeitnehmer die Abfindung zu versagen, wenn er die Kündigungsschutzklage verspätet erhebt und einen Antrag auf nachträgliche Klagezulassung nach § 5 KSchG stellt. Durch den Zulassungsantrag ist der Arbeitgeber mit einer gerichtlichen Auseinandersetzung konfrontiert, die mit dem Abfindungsangebot verhindert werden soll. Die Rücknahme der Klage lässt den Anspruch aus § 1a KSchG nicht wieder aufleben

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 20.08.2009 - 2 AZR 267/08

Oberärztin/Oberarzt – Neue Eingruppierungsregeln

Der Senat hat über sieben Eingruppierungsklagen entschieden, in denen es um die Eingruppierung als Oberärztin/Oberarzt ging. Sie waren teilweise erfolgreich, wurden aber überwiegend abgewiesen. Dabei hatte der Senat Gelegenheit, die neuen Tarifbestimmungen zu den einschlägigen Tätigkeitsmerkmalen auszuwerten.

Im Jahre 2006 sind die Tarifverträge zwischen dem Marburger Bund einerseits und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) sowie der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) andererseits in Kraft getreten. Sie sehen erstmals eine eigenständige Entgeltgruppe für Oberärzte vor, deren Vergütung um bis zu 1.300,00 Euro und damit deutlich über derjenigen für Fachärzte liegt. Die Tarifvertragsparteien haben diese Eingruppierung an die Voraussetzung gebunden, dass einem Oberarzt die medizinische Verantwortung u. a. für einen (VKA: selbständigen) Teilbereich einer Klinik bzw. Abteilung (VKA: ausdrücklich) vom Arbeitgeber übertragen worden ist. Dabei ist unter Teilbereich eine organisatorisch ab-

grenzbare Untergliederung zu verstehen, die zur Erfüllung eines medizinischen Zweckes auf Dauer mit Personen und Sachmitteln ausgestattet ist. Die Übertragung der medizinischen Verantwortung umfasst ein Aufsichts- und eingeschränktes Weisungsrecht für das unterstellte medizinische Personal in dem zugewiesenen Teilbereich. Im Hinblick auf die allgemeine ärztliche Verantwortungsstruktur und die unterschiedlichen hierarchischen Ebenen ist dabei für eine entsprechende Eingruppierung erforderlich, dass dem Oberarzt nicht nur Assistenzärzte nachgeordnet sind, sondern in aller Regel auch mindestens ein Facharzt unterstellt ist. Darüber hinaus beinhaltet die Anforderung, die medizinische Verantwortung müsse dem Oberarzt übertragen worden sein, auch, dass dieser für den betreffenden Teilbereich die Alleinverantwortung trägt, ungeachtet der ohnehin bestehenden Letztverantwortung des Chefarztes. Diese medizinische Verantwortung für einen Teilbereich muss in einer dem Arbeitgeber zurechenbaren Weise übertragen worden sein. Eine vor Inkrafttreten der Tarifverträge ausgesprochene „Ernennung“ zum „Oberarzt“ allein hat in aller Regel keine Bedeutung für die tarifgerechte Eingruppierung.

In einem der entschiedenen Fälle war der Kläger bis zum 31. Januar 2008 an einer Klinik der beklagten Universität als Facharzt für Herzchirurgie beschäftigt und wurde auf Veranlassung der Klinikleitung seit Mai 2006 auf den Arztbriefen, später auch in den Organisationsplänen der Klinik als Oberarzt bezeichnet. Seine Klage auf Vergütung nach der Entgeltgruppe Ä 3 (Oberärzte) des TV-Ärzte(TdL) blieb zuletzt auch vor dem Bundesarbeitsgericht schon deshalb erfolglos, weil auf seinen wechselnden Stationen nach den jeweiligen Organisationsplänen stets mindestens ein weiterer Oberarzt verantwortlich war. Sein Verweis auf das arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgebot scheiterte daran, dass er nicht im Einzelnen zu Kollegen mit gleichartiger und gleichwertiger Tätigkeit vorgetragen hatte, die - im Unterschied zu ihm - die begehrte Vergütung erhalten.

Bundesarbeitsgericht, Urteile vom 9. Dezember 2009, u. a. - 4 AZR 841/08 – Pressemitteilung 114/09



Freizeitausgleich für Bereitschaftsdienst

Leisten Beschäftigte in einem Krankenhaus eines kommunalen Arbeitgebers Bereitschaftsdienst, steht ihnen nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst für den Dienstleistungsbereich Krankenhäuser im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD-K) Bereitschaftsdienstentgelt zu. Anstelle der Auszahlung dieses Entgelts kann der Bereitschaftsdienst bei Ärztinnen und Ärzten bis zum Ende des dritten Kalendermonats durch entsprechende Freizeit abgegolten werden. Bei anderen Beschäftigten ist die Abgeltung nach der tariflichen Regelung nur zulässig, wenn ein Freizeitausgleich zur Einhaltung der Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes erforderlich oder in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung geregelt ist oder der Beschäftigte dem Freizeitausgleich zustimmt. Auf Zahlung von Bereitschaftsdienstentgelt iHv. 4.531,50 Euro geklagt hatte eine in dem Klinikum des beklagten Landkreises beschäftigte OP-Schwester. Der Beklagte hatte im März 2006 im Zusammenhang mit einer von der Klägerin gewünschten Aufstockung ihrer Arbeitszeit das Einverständnis mit der Abgeltung der Bereitschaftsdienste im Wege des Freizeitausgleichs zur Voraussetzung der Vertragsänderung gemacht und demgemäß die von der Klägerin im Anspruchszeitraum geleisteten Bereitschaftsdienste durch entsprechende Freizeit abgegolten. Die Klägerin hat gemeint, sie habe dennoch Anspruch auf Bereitschaftsdienstentgelt.

Die Klage hatte in allen Instanzen keinen Erfolg. Die Klägerin hat aufgrund der Abgeltung der von ihr geleisteten Bereitschaftsdienste durch entsprechende Freizeit keinen Anspruch auf Bereitschaftsdienstentgelt. Die nach § 8.1 Abs. 7 TVöD-K erforderliche Zustimmung der Beschäftigten zum Freizeitausgleich muss nicht ausdrücklich, sondern kann auch durch widerspruchslose Inanspruchnahme der gewährten Freizeit erklärt werden. Eine solche konkludente Zustimmung der Klägerin lag vor. Auf ihr Einverständnis mit der Abgeltung der Bereitschaftsdienste durch Freizeit vom März 2006 kam es deshalb nicht an.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19. November 2009 - 6 AZR 624/08 - Pressemitteilung 112/09

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