Aktuelle Entscheidungen im Arbeitsrecht 06/07

Kollektives Arbeitsrecht

Unwirksamkeit einer tariflichen Differenzierungsklausel

Tarifliche Differenzierungsklauseln sehen für Mitglieder der tarifschließenden Gewerkschaft höhere Leistungen vor als für nicht tarifgebundene Beschäftigte. Das kann z. B. durch so genannte Tarifausschlussklauseln geschehen, wonach bestimmte Leistungen nur den Mitgliedern der tarifschließenden Gewerkschaft gewährt werden sollen. Nach einer Entscheidung des Großen Senats des Bundesarbeitgerichtes vom 29. November 1967 sind Differenzierungsklauseln generell unwirksam. Der 4. Senat des BAG hatte sich erneut mit dieser Frage zu beschäftigen und hat im Ergebnis offen gelassen, ob die bisherige Rechtsprechung in Zukunft fortgesetzt wird.

Die zu prüfende Tarifausschlussklausel sei allerdings schon deswegen unwirksam, weil sie hinsichtlich der Gewerkschaftsmitgliedschaft als Voraussetzung für eine zusätzliche monatliche Leistung auf einen zurückliegenden Stichtag abstelle und damit auch Beschäftigte von der Leistung ausschließe, die nach diesem Stichtag in die Gewerkschaft eingetreten oder aus ihr ausgetreten seien.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 9. Mai 2007 - 4 AZR 275/06 - Aus der Pressemitteilung 31/07

Streik um tariflichen Sozialplan

Gewerkschaften dürfen zu Streiks für einen Tarifvertrag aufrufen, in dem wirtschaftliche Nachteile aus einer Betriebsänderung ausgeglichen oder gemildert werden sollen. Für die Aufstellung betriebsbezogener Sozialpläne sind zwar nach §§ 111, 112 Betriebsverfassungsgesetz Arbeitgeber und Betriebsrat zuständig. Das Betriebsverfassungsgesetz schränkt jedoch die Regelungsbefugnis von Tarifvertragsparteien nicht ein. Typische Sozialplaninhalte - wie Ansprüche auf Abfindungen oder Qualifizierungsmaßnahmen - sind zugleich tariflich regelbare Angelegenheiten. Ist der Arbeitgeber(verband) zum Abschluss eines entsprechenden Tarifvertrages nicht bereit, darf hierfür gestreikt werden. Die Gewerkschaften können mit dem Streik auch sehr weitgehende Tarifforderungen verfolgen. Der Umfang einer Streikforderung, die auf ein tariflich regelbares Ziel gerichtet ist, unterliegt wegen der durch Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz gewährleisteten Koalitionsbetätigungsfreiheit einer Gewerkschaft und im Interesse der Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie keiner gerichtlichen Kontrolle.

Der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichtes hat deshalb - wie schon die Vorinstanzen - die gegen solche Streikaufrufe der Industriegewerkschaft Metall gerichtete Unterlassungsklage eines Arbeitgeberverbandes abgewiesen.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 24. April 2007 - 1 AZR 252/06 - Pressemitteilung Nr. 27/07

Individualarbeitsrecht

Abfindung nach § 1a KSchG - Vererblichkeit

Nach der im Jahre 2004 eingeführten Vorschrift des § 1a KSchG hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Zahlung einer Abfindung in Höhe eines halben Monatsgehaltes pro Beschäftigungsjahr, wenn der Arbeitgeber betriebsbedingt kündigt, der Arbeitnehmer gegen die Kündigung nicht klagt und der Arbeitgeber mit der Kündigung auf das Bestehen des Anspruchs hingewiesen hat. Dieser Abfindungsanspruch entsteht, wie der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichtes am heutigen Tage entschieden hat, erst mit Ablauf der Kündigungsfrist und ist deshalb vorher nicht vererblich.

Die Kläger im Streitfall sind die Eltern und gesetzlichen Erben eines Arbeitnehmers, der bei der Beklagten seit 1980 beschäftigt war. Die Beklagte kündigte dessen Arbeitsverhältnis betriebsbedingt mit Schreiben vom 13. Oktober 2004 zum 30. April 2005. Sie bot ihm gleichzeitig eine Abfindung nach Maßgabe des § 1a KSchG in Höhe von 30.000,00 EUR an. Mit Rücksicht auf die erteilte Abfindungszusage erhob der Arbeitnehmer keine Kündigungsschutzklage. Er verstarb vor Ablauf der Kündigungsfrist am 22. April 2005.

Seine Eltern haben von der Beklagten die Zahlung der Abfindung verlangt. Die Klage blieb - wie schon in den Vorinstanzen - auch vor dem Bundesarbeitsgericht ohne Erfolg. Bei Eintritt des Erbfalles - wenige Tage vor Ablauf der Kündigungsfrist - war der Abfindungsanspruch noch nicht entstanden und konnte deshalb nicht auf die Kläger übergehen. Auf diese sich aus dem Gesetz ergebende Rechtslage brauchte die Beklagte den Arbeitnehmer nicht gesondert hinzuweisen.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 10. Mai 2007 - 2 AZR 45/06 –Pressemitteilung 32/07

Arbeitnehmerstatus eines Rundfunkmitarbeiters – Rückzahlung von Honoraren

Durch die Vereinbarung und Behandlung des Rechtsverhältnisses als freie Mitarbeit wird beim Dienstverpflichteten ein entsprechender Vertrauenstatbestand geschaffen. Erweist sich die Zusammenarbeit später als Arbeitsverhältnis, ist das Vertrauen des Arbeitnehmers grundsätzlich schützenswert.

Erhebt der Mitarbeiter Klage und macht die Einordnung des Rechtsverhältnisses als Arbeitsverhältnis geltend, muss er sich abschließend erklären, für welche Zeit er von einem Arbeitsverhältnis ausgeht. Nur insoweit braucht er mit einer Rückabwicklung zu rechnen. Mit der zwingend gebotenen Festlegung ist der Verzicht auf eine Geltendmachung der Arbeitnehmereigenschaft für weiter zurückliegende Zeiträume verbunden.

Bundesarbeitsgericht - Urteil vom 8.11.2006 - 5 AZR 706/05 - Leitsätze

Zwang zum Passivrauchen ist ein Kündigungsgrund für Arbeitnehmer - Arbeitsagentur darf in diesen Fällen keine Sperrzeiten verhängen

Arbeitnehmer, die sich an ihrem Arbeitsplatz vor dem Passivrauchen nicht schützen können und deren Arbeitgeber dagegen keine Abhilfe schaffen, können das Beschäftigungsverhältnis lösen und haben sofortigen Anspruch auf Arbeitslosengeld. Die Verhängung einer Sperrzeit wegen vorsätzlicher Herbeiführung der Arbeitslosigkeit ohne wichtigen Grund ist hier nicht zulässig.

Das Hessische Landessozialgericht hob damit das erstinstanzliche Urteil, das der Arbeitsagentur Recht gegeben hatte, auf. Der Kläger habe einen wichtigen Grund zur Aufgabe seines Arbeitsverhältnisses bei einem feinmechanischen Unternehmen gehabt. Im gesamten Betrieb sei mit Einverständnis des Arbeitgebers geraucht worden; der Kläger habe den Rauch nicht vertragen und sich den Gefahren des Passivrauchens nicht aussetzen wollen; seine Intervention beim Firmenchef sei ohne Erfolg geblieben; er habe daher das Beschäftigungsverhältnis lösen dürfen, ohne mit einer anschließenden Sperrzeit beim Arbeitslosengeld bestraft zu werden.

Die zuständigen Richter hielten die gesundheitlichen Gefahren durch Passivrauchen für ausreichend wissenschaftlich nachgewiesen. Da das Passivrauchen auch in kleinen Dosen und in nur kurzer Zeit zu Tumoren führen könne, sei der Kläger nicht verpflichtet gewesen, über einen bestimmten Zeitraum an seinem „verqualmten“ Arbeitsplatz auszuharren. Er habe vielmehr den im Gesetz vorgesehenen „wichtigen“ Grund gehabt, sein Arbeitsverhältnis sofort zu lösen, nachdem seine Bemühungen um einen rauchfreien Arbeitsplatz gescheitert waren. Von einer grob fahrlässigen Herbeiführung der Arbeitslosigkeit könne hier nicht die Rede sein, eine Sperrzeit habe daher auch nicht verhängt werden dürfen.

Landessozialgericht Hessen, Urteil vom 8. Mai 2007 - L 6 AL 24/05 - Aus der Pressemitteilung Nr. 18/07

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