



Aktuelle Entscheidungen im Arbeitsrecht 07/07

Kollektives Arbeitsrecht

Nachteilsausgleich bei Betriebsänderung ohne Interessenausgleich – Anrechnung von Sozialplanansprüchen

Beginnt ein Unternehmen mit der Durchführung einer Betriebsänderung nach § 111 BetrVG, ohne zuvor mit dem Betriebsrat einen Interessenausgleich abgeschlossen oder ausreichend versucht zu haben, haben die von der Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer einen Anspruch auf Ausgleich der ihnen entstehenden wirtschaftlichen Nachteile nach § 113 Abs. 3 BetrVG. Mit diesem Nachteilsausgleich sind Ansprüche aus einem später vereinbarten Sozialplan nach §§ 112, 112a BetrVG zu verrechnen. Das gilt jedenfalls dann, wenn das Unternehmen vor Beginn der Betriebsänderung den Konsultationspflichten der EG-Massentlassungsrichtlinie genügt hat.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 16. Mai 2007 - 8 AZR 693/06 - Pressemitteilung Nr. 36/07

Individualarbeitsrecht

Kündigung wegen Surfens im Internet während der Arbeitszeit

Eine Kündigung aus verhaltensbedingten Gründen ist nach § 1 Abs. 2 KSchG sozial gerechtfertigt, wenn der Arbeitnehmer seine arbeitsvertraglichen Pflichten erheblich, in der Regel schuldhaft verletzt. Auch wenn die private Nutzung des Internets im Betrieb nicht untersagt ist, kann sie eine solche erhebliche Pflichtverletzung darstellen und den Arbeitgeber zur Kündigung ohne vorherige Abmahnung berechtigen. Ob sie das für eine Kündigung erforderliche Gewicht hat, hängt u. a. von ihrem Umfang, der etwa damit einhergehenden Versäumnung bezahlter Arbeitszeit oder einer durch die Art der Nutzung herbeigeführten Gefahr der Rufschädigung des Arbeitgebers ab. Der Kläger war seit 1999 bei der Beklagten als Bauleiter beschäftigt. Für seine Tätigkeit stand ihm ein dienstlicher PC zur Verfügung, den er nicht allein nutzte und für dessen Nutzung die Beklagte keine Vorgaben gemacht hatte. Bei einer Kontrolle des PC stellte die Beklagte fest, dass von dem PC häufig Internetseiten mit vorwiegend erotischem oder pornografischem Inhalt aufgerufen und dass Bilddateien mit solchem Inhalt abgespeichert worden waren. Mit Schreiben vom 6. Dezember 2004 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis fristgerecht, ohne den Kläger vorher abgemahnt zu haben. Mit seiner Kündigungsschutzklage hat sich der Kläger gegen diese Kündigung gewandt und die Vorwürfe

bestritten. Die Beklagte hat insbesondere geltend gemacht, der Kläger habe die während der privaten Internetnutzung nicht erledigte Arbeit in Überstunden nachgeholt und sich dies auch noch vergüten lassen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht sie abgewiesen. Die Revision des Klägers war erfolgreich und führte zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht zur weiteren Sachaufklärung. Ob der Kläger das Internet während der Arbeitszeit zu privaten Zwecken in kündigungsrelevanter Weise genutzt oder auch andere mit der Nutzung im Zusammenhang stehende Pflichtverletzungen begangen hat, konnte mangels entsprechender tatrichterlicher Feststellungen des Landesarbeitsgerichts noch nicht abschließend beurteilt werden.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 31. Mai 2007 - 2 AZR 200/06 - Pressemitteilung 39/07

Anspruch auf Elternteilzeit

Nach § 15 Abs. 6 BEEG/BERzGG (Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit) haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gegen ihren Arbeitgeber während der Elternzeit Anspruch auf eine zweimalige Verringerung ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit. Dieser Anspruch auf so genannte Elternteilzeit kann erstmals geltend gemacht werden, wenn die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer verbindlich festgelegt hat, für welche Zeiträume Elternzeit „verlangt“ wird (§ 16 Abs. 1 Satz 1 BEEG/BERzGG).

Der Arbeitgeber kann die Vereinbarung von Elternteilzeit nur aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen. Diese liegen u. a. vor, wenn der Arbeitsplatz nicht teilbar ist, der Arbeitnehmer mit der verringerten Arbeitszeit nicht eingeplant werden kann oder keine Beschäftigungsmöglichkeit besteht. Diese Umstände hat der Arbeitgeber darzulegen. Der Vortrag, der Arbeitsplatz sei nachbesetzt worden, genügt hierfür allein nicht. Dies gilt insbesondere dann, wenn der Arbeitgeber im Zusammenhang mit einer angekündigten Elternzeit den Personalbestand durch eine unbefristete Neueinstellung dauerhaft erhöht.

In dem vom Neunten Senat des Bundesarbeitsgerichts entschiedenen Rechtsstreit hatte die vollzeitbeschäftigte Klägerin Ende Oktober 2004 schriftlich beantragt, sie während der Elternzeit ab 1. März 2006 mit einer auf fünfzehn Stunden/Woche verringerten Arbeitszeit zu beschäftigen. Die genauen Daten der beabsichtigten Elternzeit werde sie noch mitteilen. Diese Festlegung erfolgte im Januar 2005 für die Dauer von zwei Jahren ab Geburt des Kindes. Den zuletzt im Januar 2006 gestellten Antrag der Klägerin



auf Elternteilzeit lehnte die Beklagte schriftlich ab und verwies u. a. darauf, der Arbeitsplatz der Klägerin sei mit einer „Ersatzkraft“ besetzt. Diese „Ersatzkraft“ hatte die Beklagte Anfang Oktober 2004 in Vollzeit und unbefristet eingestellt. Zu Recht ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, dass die Klägerin nicht die Zustimmung der Beklagten zu ihrem ersten Teilzeitantrag verlangen konnte. Er war verfrüht. Ob die Beklagte den neuerlichen Antrag berechtigt abgelehnt hat, konnte der Senat nicht entscheiden. Die bisher festgestellten Tatsachen ließen nicht den Schluss zu, die Beklagte verfüge wegen der Neueinstellung über keine Möglichkeit, die Klägerin mit einem Umfang von fünfzehn Stunden/Woche zu beschäftigen.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 5. Juni 2007 - 9 AZR 82/07 - Pressemitteilung 41/06

Sozialauswahl und krankheitsbedingte Ausfallzeiten

Nach § 1 Abs. 3 Satz 2 KSchG sind in die soziale Auswahl Arbeitnehmer nicht einzubeziehen, deren Weiterbeschäftigung im berechtigten betrieblichen Interesse liegt. Zur Begründung eines solchen Interesses kann sich der Arbeitgeber nicht allein darauf berufen, der gekündigte Arbeitnehmer sei besonders krankheitsanfällig. Die 1950 geborene, mit einem Grad von 50 schwer behinderte Klägerin war seit 1991 als Wirtschaftshilfe in dem von der Beklagten unterhaltenen Krankenhaus beschäftigt. Sie war ursprünglich auf der Intensivstation mit Reinigungs- und Servicearbeiten befasst. Nach einem Herzinfarkt arbeitete sie seit 1999 in der Wäscherei des Krankenhauses. Sie wies seither erhebliche Arbeitsunfähigkeitszeiten auf. Die Beklagte beschloss Anfang 2004, die Wäschearbeiten von einem Drittunternehmen ausführen zu lassen und die Wäscherei zu schließen. Nach Zustimmung des Integrationsamtes kündigte sie das Arbeitsverhältnis der Klägerin am 29. März 2004 fristgemäß. Mit ihrer Kündigungsschutzklage hat die Klägerin die Unwirksamkeit der Kündigung u. a. mit der Begründung geltend gemacht, die Sozialauswahl sei fehlerhaft, weil die Beklagte die auf der Intensivstation beschäftigten Arbeitnehmer, insbesondere die sozial stärkere Frau N., nicht berücksichtigt habe.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage mit der Begründung abgewiesen, die Weiterbeschäftigung von Frau N. liege im berechtigten betrieblichen Interesse, weil die Klägerin hohe Krankheitszeiten aufweise. Dem ist der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts nicht gefolgt. Er hat deshalb das Berufungsurteil aufgehoben und den Rechtsstreit zur Aufklärung weiterer Streitpunkte an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 31. Mai 2007 - 2 AZR 306/06 - Pressemitteilung 40/07

Arbeitspflicht einer Filmschauspielerin

Welche Arbeit der Arbeitnehmer zu leisten hat, ergibt sich in erster Linie aus dem Arbeitsvertrag. Der Arbeitgeber kann Inhalt und Umfang der Arbeitspflicht kraft seines Weisungsrechts im Rahmen des jeweiligen Arbeitsvertrages festlegen. Hiernach richtet sich auch, inwieweit ein Filmschauspieler Änderungen an seiner arbeitsvertraglich vorgesehenen Filmrolle hinnehmen muss. Die Vertragspartner bestimmen selbst über den Ausgleich ihrer gegenläufigen Interessen und grundrechtlich geschützten Positionen. Bei der Vertragsauslegung ist die Bedeutung der Freiheit der künstlerischen Betätigung für beide Vertragspartner angemessen zu berücksichtigen.

Im Streitfall hatte die Klägerin die Rolle der „Jennie“ in dem Film „mit dem voraussichtlichen Titel“ „Maria an Callas“ übernommen. Nach zwei Drehtagen wurde das Drehbuch u. a. dahin geändert, dass Jennie nicht mehr die 54jährige Schwägerin und Freundin der Hauptdarstellerin, sondern deren 60jährige Mutter war. Die Klägerin erklärte, sie werde als Jennie nur nach der bisherigen Drehbuchfassung tätig. Ihre Rolle wurde daraufhin anderweitig besetzt.

Der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat angenommen, die Klägerin hätte die geänderte Rolle gemäß dem Darstellervertrag spielen müssen. Die neue Drehbuchfassung habe den vertraglich festgelegten Kern der Rolle nicht geändert. Das vertraglich zu Grunde gelegte Rollenprofil der Klägerin sei gewahrt geblieben. Die Klage auf Vergütungszahlung für weitere 13 Drehtage war deshalb - wie auch schon in den Vorinstanzen - erfolglos.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 13. Juni 2007 - 5 AZR 564/06 - Pressemitteilung 45/07

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