



## Aktuelle Entscheidungen im Arbeitsrecht 08/07

### Kollektives Arbeitsrecht

#### Rechtmäßigkeit eines Unterstützungsstreiks

Gewerkschaftliche Streiks, die der Unterstützung eines in einem anderen Tarifgebiet geführten Hauptarbeitskampfes dienen, unterfallen der durch Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz gewährleisteten Betätigungsfreiheit von Gewerkschaften. Dieses Grundrecht schützt alle koalitionspezifischen Verhaltensweisen. Es überlässt deshalb den Koalitionen die Wahl der Mittel, mit denen sie die Regelung von Arbeitsbedingungen durch Tarifverträge erreichen wollen. Zu diesen Mitteln gehört auch der Unterstützungsstreik. Seine Zulässigkeit richtet sich - wie bei anderen Arbeitskämpfmaßnahmen - nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Er ist daher rechtswidrig, wenn er zur Unterstützung des Hauptarbeitskampfes offensichtlich ungeeignet, nicht erforderlich oder unangemessen ist.

Der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichtes wies, anders als die Vorinstanzen, die Klage eines Druckereiuunternehmens ab, das von der Gewerkschaft ver.di wegen eines Unterstützungsstreiks Schadensersatz verlangte. Die Klägerin druckt u. a. die Zeitung für ein zum selben Konzern gehörendes Verlagsunternehmen. Dort führte ver.di einen Arbeitskampf um den Abschluss eines neuen Tarifvertrages für Redakteure an Tageszeitungen. Zu dessen Unterstützung rief sie die Beschäftigten der Klägerin zu einem befristeten Streik auf. Daraufhin legten 20 Arbeitnehmer für eine Nachschicht die Arbeit nieder. Dieser Unterstützungsstreik war rechtmäßig. Die Gewerkschaft ver.di durfte ihn für geeignet und erforderlich zur Unterstützung ihres Hauptarbeitskampfes halten; der Streik war unter Berücksichtigung der Rechtspositionen der Klägerin nicht unangemessen.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19. Juni 2007  
- 1 AZR 396/06 - Pressemitteilung 48/07*

### Individualarbeitsrecht

#### Änderungskündigung und Namensliste

Im Kündigungsschutzprozess muss regelmäßig der Arbeitgeber die Tatsachen beweisen, die die Kündigung bedingen (§ 1 Abs. 2 Satz 4 KSchG). Anders kann es bei Betriebsänderungen (z. B. Stilllegungen, Verlegungen, grund-

legenden Änderungen der Organisation) sein: Vereinbaren in einem solchen Fall Arbeitgeber und Betriebsrat einen so genannten Interessenausgleich und bezeichnen darin die zu Kündigenden namentlich, so ändert sich nach dem Gesetz (§ 1 Abs. 5 KSchG) die beweiserrechtliche Lage zu Gunsten des Arbeitgebers. Es greift eine gesetzliche Vermutung dafür ein, dass die Kündigungen durch betriebliche Erfordernisse bedingt sind, d. h. im Kündigungsschutzprozess muss nicht der Arbeitgeber die Betriebsbedingtheit beweisen, sondern der Arbeitnehmer muss die Vermutung der Betriebsbedingtheit widerlegen. Die Sozialauswahl kann in diesen Fällen nur noch auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden. Diese im Gesetz vorgesehene Regelung gilt nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes vom 19. Juni 2007 nicht nur für Beendigungskündigungen, sondern auch für betriebsbedingte Änderungskündigungen. Hier wird - wenn ein Interessenausgleich mit Namensliste vorliegt - zu Gunsten des Arbeitgebers vermutet, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen durch betriebliche Erfordernisse veranlasst war. Außerdem ist auch hier die Sozialauswahl nur auf grobe Fehlerhaftigkeit zu überprüfen.

Im entschiedenen Fall hatte die Beklagte der in einem Bahnhof in Sachsen beschäftigten Klägerin im Rahmen einer Betriebsänderung (Umstrukturierung mit erheblichem Personalabbau) Ende 2004 fristgemäß gekündigt und eine Weiterbeschäftigung in Dortmund angeboten. In einem Interessenausgleich mit Namensliste war auch die Klägerin benannt. Die Klägerin lehnte die Beschäftigung in Dortmund ab. Sie bestritt das Vorliegen betrieblicher Gründe und hielt den angebotenen Ortswechsel für unzumutbar. Die Klage blieb - wie schon in den Vorinstanzen - auch beim Bundesarbeitsgericht erfolglos. Die Klägerin konnte die gesetzliche Vermutung der Betriebsbedingtheit nicht widerlegen. Einen anderen freien Arbeitsplatz als den ihr angebotenen hat sie nicht benannt. Die Sozialauswahl war nicht grob fehlerhaft.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19. Juni 2007  
- 2 AZR 304/06 - Pressemitteilung 47/07*

#### Klagefrist bei außerordentlicher Kündigung innerhalb der Wartezeit

Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis innerhalb der sechsmonatigen Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG außerordentlich, hat der Arbeitnehmer, der die Unwirksamkeit der Kün-



digung geltend machen will, gemäß § 13 Abs. 1 Satz 2, § 4 Satz 1 KSchG innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung Kündigungsschutzklage zu erheben. Die abweichende frühere Rechtsprechung (BAG 17. August 1972 - 2 AZR 415/71 - BAGE 24, 401) ist durch die zum 1. Januar 2004 in Kraft getretene Änderung des Kündigungsschutzgesetzes überholt.

Der Kläger war seit dem 8. November 2004 bei der Beklagten als Kraftfahrer beschäftigt. Nach vorheriger Abmahnung kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis am 1. März 2005 wegen Arbeitsverweigerung fristlos. Mit seiner am 31. März 2005 beim Arbeitsgericht eingegangenen Kündigungsschutzklage hat der Kläger die Unwirksamkeit der außerordentlichen Kündigung geltend gemacht. Die Klage war in allen Instanzen ohne Erfolg. Da der Kläger die Drei-Wochen-Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage versäumt hatte, gilt die außerordentliche Kündigung gemäß § 13 Abs. 1 Satz 2 i. V. m. § 7 KSchG als wirksam. Ob der Kündigungsgrund der Arbeitsverweigerung tatsächlich vorlag, war nicht mehr zu prüfen.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 28. Juni 2007  
- 6AZR 873/06 - Pressemitteilung 50/07*

## **Kündigung schwer behinderter Arbeitnehmer**

Nach § 85 SGB IX bedarf die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwer behinderten Menschen durch den Arbeitgeber der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes. Dies gilt nach § 90 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX nicht, wenn das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Zugesanges der Kündigungserklärung ohne Unterbrechung noch nicht länger als sechs Monate bestanden hat. Wird allerdings das Arbeitsverhältnis allein auf Veranlassung des Arbeitgebers für einen verhältnismäßig kurzen Zeitraum unterbrochen, so kann sich der Arbeitgeber je nach den Umständen auf die von ihm selbst gesetzte Ursache der Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses nicht berufen. Zeiten eines früheren Arbeitsverhältnisses mit demselben Arbeitgeber sind dann anzurechnen, wenn das neue Arbeitsverhältnis in einem engen sachlichen Zusammenhang mit dem früheren Arbeitsverhältnis steht. Ob dies der Fall ist, beurteilt sich insbesondere nach dem Anlass und der Dauer der Unterbrechung sowie der Art der Weiterbeschäftigung.

Die schwer behinderte Klägerin, die eine Ausbildung für das Lehramt für Sonderpädagogik absolviert hat, war zunächst aufgrund eines befristeten Arbeitsvertrages vom 10. Februar 2004 mit 18 Pflichtstunden bis zum Beginn der

Sommerferien am 21. Juli 2004 an einer Schule für Lernbehinderte eingesetzt. Zu Beginn des neuen Schuljahres am 6. September 2004 schlossen die Parteien einen unbefristeten Vertrag über die Beschäftigung der Klägerin als Lehrerin an öffentlichen Sonderschulen mit 27,5 Pflichtstunden. Der Einsatz der Klägerin erfolgte an einer Schule für geistig Behinderte in einem anderen Schulamtsbezirk. Mit Schreiben vom 25. Februar 2005 kündigte das beklagte Land, ohne zuvor die Zustimmung des Integrationsamtes eingeholt zu haben, das Arbeitsverhältnis zum 31. Mai 2005.

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Die Revision des beklagten Landes blieb erfolglos. Die Annahme eines engen sachlichen Zusammenhanges zwischen beiden Arbeitsverhältnissen scheidet nicht daran, dass das beklagte Land die Klägerin während der Schulferien nicht beschäftigt hat und der Einsatz an verschiedenen Schulen in verschiedenen Schulamtsbezirken erfolgt ist. Auch im Übrigen hält sich die Bewertung der tatsächlichen Umstände durch das Landesarbeitsgericht im Bewertungsspielraum der Tatsacheninstanz.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19. Juni 2007  
- 2 AZR 94/06 - Pressemitteilung 46/07*

## **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](mailto:kanzlei@brbappel.de)

[www.brbappel.de](http://www.brbappel.de)