



Aktuelle Entscheidungen im Arbeitsrecht 04/10

Kollektives Arbeitsrecht

Übernahme von Jugend- und Auszubildendenvertretern bei Einsatz von Leiharbeitnehmern

Ein Arbeitgeber kann verpflichtet sein, einen Jugend- und Auszubildendenvertreter nach erfolgreicher Beendigung der Ausbildung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu übernehmen, wenn es im Betrieb einen ausbildungsadäquaten Arbeitsplatz gibt, der mit einem Leiharbeiter besetzt ist. Nach § 78a Abs. 2 Satz 1 BetrVG gilt mit einem Auszubildenden, der Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung ist, im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis ein Arbeitsverhältnis als auf unbestimmte Zeit begründet, wenn er in den letzten drei Monaten vor der Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses vom Arbeitgeber schriftlich die Weiterbeschäftigung verlangt hat. Der Arbeitgeber kann nach § 78a Abs. 4 BetrVG bis zum Ablauf von zwei Wochen nach dem Ende des Berufsausbildungsverhältnisses beim Arbeitsgericht die Auflösung des Arbeitsverhältnisses beantragen, wenn ihm die Weiterbeschäftigung unter Berücksichtigung aller Umstände nicht zugemutet werden kann. Beschäftigt er auf dauerhaft eingerichteten, ausbildungsadäquaten Arbeitsplätzen Leiharbeiter, so kann es ihm zumutbar sein, einen solchen Arbeitsplatz für den zu übernehmenden Jugend- und Auszubildendenvertreter freizumachen. Die Zumutbarkeit richtet sich nach den Umständen des Einzelfalls. Dabei können das berechnete betriebliche Interesse an der Weiterbeschäftigung des Leiharbeitnehmers oder vertragliche Verpflichtungen des Arbeitgebers gegenüber dem Verleiher von Bedeutung sein.

Der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat deshalb den Beschluss eines Landesarbeitsgerichts aufgehoben, das ohne Prüfung der Umstände des Einzelfalls dem Antrag eines Unternehmens der Automobilindustrie auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit einer Jugend- und Auszubildendenvertreterin entsprochen hatte, obwohl in dem Beschäftigungsbetrieb zum Zeitpunkt der Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses Leiharbeiter beschäftigt waren. Das Bundesarbeitsgericht hat die Sache zur weiteren Prüfung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Dieses wird nunmehr zu klären haben, ob innerhalb der letzten drei Monate vor der Beendigung des Berufsausbildungsverhältnis-

ses im Betrieb ein ausbildungsadäquater Dauerarbeitsplatz mit einem Leiharbeiter besetzt war, den die Arbeitgeberin unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls der Jugend- und Auszubildendenvertreterin hätte übertragen müssen.

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 17. Februar 2010 - 7 ABR 89/08 – Pressemitteilung 13/10

Individualarbeitsrecht

Keine Altersdiskriminierung durch auf jüngere Arbeitnehmer beschränktes Angebot von Aufhebungsverträgen

Nimmt der Arbeitgeber die bei ihm beschäftigten über 55jährigen Arbeitnehmer aus dem Personenkreis aus, dem er im Rahmen einer Personalabbaumaßnahme den Abschluss von Aufhebungsverträgen gegen Abfindungen anbietet, liegt darin keine Diskriminierung wegen des Alters. Es fehlt bereits an einer unmittelbaren Benachteiligung wegen des Alters iSv. § 3 Abs. 1 Satz 1 AGG. Den älteren Arbeitnehmern bleibt ihr Arbeitsplatz erhalten. Sie werden deshalb nicht weniger günstig als die jüngeren Arbeitnehmer behandelt, die ihren Arbeitsplatz - wenn auch unter Zahlung einer Abfindung - verlieren.

Der 1949 geborene Kläger ist seit 1971 bei der Beklagten beschäftigt. Im Juni 2006 gab die Beklagte, bei der betriebsbedingte Beendigungskündigungen zu diesem Zeitpunkt tariflich ausgeschlossen waren, bekannt, dass Arbeitnehmer der Jahrgänge 1952 und jünger gegen Zahlung von Abfindungen freiwillig aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden könnten. Die von ihr festgelegte Abfindungshöhe richtete sich nach Dauer der Betriebszugehörigkeit und Höhe des monatlichen Entgelts. Die Beklagte behielt sich vor, den Wunsch von Arbeitnehmern, gegen Abfindung auszuscheiden, abzulehnen. Die Aufforderung des Klägers, auch ihm ein entsprechendes Angebot zu unterbreiten, wies die Beklagte zurück. Der Kläger verlangt von der Beklagten, ihm ein Angebot zum Abschluss eines Aufhebungsvertrags zu unterbreiten, das eine Abfindung iHv. insgesamt 171.720,00 Euro beinhaltet.

Die Klage blieb in allen Instanzen ohne Erfolg. Das neu geschaffene Diskriminierungsverbot wegen des Alters verfolgt wesentlich den Zweck, älteren Arbeitnehmern den Verbleib im Arbeitsleben zu ermöglichen. Es zwingt deshalb Arbeitgeber im Rahmen eines von ihnen geplanten Personalabbaus nicht dazu, auf



Verlangen älterer Arbeitnehmer mit diesen einen Aufhebungsvertrag gegen Zahlung einer Abfindung zu schließen. Der Kläger hat auch nicht hinreichend dargelegt, dass die Beklagte mit Arbeitnehmern der Jahrgänge 1951 und älter Aufhebungsverträge unter Zahlung von Abfindungen in der von ihr im Juni 2006 festgelegten Höhe geschlossen hat und damit von ihrer selbst gesetzten Regel abgewichen ist. Die Beklagte war deshalb auch unter dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung nicht verpflichtet, mit dem Kläger den begehrten Aufhebungsvertrag zu schließen.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 25. Februar 2010 - 6 AZR 911/08 – Pressemitteilung 18/10

Versetzung einer Tageszeitungsredakteurin in eine Entwicklungsredaktion

Nach § 106 Satz 1 GewO kann der Arbeitgeber den Inhalt der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit die Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrags oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind.

Die Klägerin ist seit 1994 bei der Beklagten, einem Zeitungsverlag, als Redakteurin beschäftigt. Sie war zuletzt in der Redaktion Reise/Stil tätig. Im Arbeitsvertrag haben die Parteien ua. geregelt:

„Der Verlag behält sich vor, dem Redakteur andere redaktionelle oder journalistische Aufgaben, auch an anderen Orten und bei anderen Objekten zu übertragen, wenn es dem Verlag erforderlich erscheint und für den Redakteur zumutbar ist...“

Die Beklagte versetzte die Klägerin mit Wirkung vom 19. Juni 2007 in die neu gebildete Service- und Entwicklungsredaktion. Dort sollte die Klägerin mit zwei weiteren Redakteurinnen und einem Teamleiter ua. eine Gesundheitsbeilage entwickeln. Mit ihrer Klage begehrt die Klägerin die Feststellung, dass die ausgesprochene Versetzung unwirksam ist. Sie verlangt außerdem Beschäftigung in der Redaktion Reise/Stil.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Die Revision der Beklagten blieb vor dem Neunten Senat ohne Erfolg. Nach dem Arbeitsvertrag ist die Beklagte nur berechtigt, der Klägerin eine Redakteurstätigkeit bei anderen Objekten/Produkten zu übertragen. Es gehört nicht zum Berufsbild des Redakteurs, nur neue Produkte zu entwickeln, ohne noch zur Veröffentlichung bestimmte Beiträge zu erarbeiten. Zudem übertrug die Beklagte der Klägerin keine anderen Produkte, sondern

entzog ihr ausschließlich die bisher bearbeiteten Produkte.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 23. Februar 2010 - 9 AZR 3/09 – Pressemitteilung 15/10

Pfändung der Abfindung aus einem Sozialplan

Wird in einem Sozialplan vereinbart, dass die Mitarbeiter berechtigt sind, eine Abfindung oder Teile davon durch Entgeltumwandlung in eine betriebliche Altersversorgung einzuzahlen, so unterliegt die Abfindung auch dann der Pfändung nach § 850 ZPO, wenn der Mitarbeiter die Einzahlung in die betriebliche Altersversorgung verlangt.

Landesarbeitsgericht Hamm, Leitsatz aus dem Urteil vom 12.11.2009 - 16 Sa 1765/08

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