

Arbeitsrecht

Verringerung und Verlängerung der Arbeitszeit nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz

■ Seite 2

Verweigerung nicht vertragsgemäßer Arbeit durch Arbeitnehmer kann Ansprüche auf Annahmeverzugsvergütung beseitigen

(BAG vom 7. Februar 2007 – 5 AZR 422/06, Rechtsprechungsänderung!)

■ Seite 3

Aufhebungsvertrag oder nachträgliche Befristung?

(BAG vom 15. Februar 2007 – 6 AZR 286/06)

■ Seite 4

Änderungskündigung zum Zweck der Arbeitnehmerüberlassung an den Betriebserwerber nach Widerspruch gegen den Betriebsübergang

(BAG vom 29. März 2007 – 2 AZR 31/06)

■ Seite 5

Verwirkung des Widerspruchsrechts bei Betriebsübergang

(BAG vom 15. Februar 2007 – 8 AZR 431/06)

■ Seite 6

Entziehung eines Dienstwagens bei Freistellung

(BAG vom 19. Dezember 2006 – 9 AZR 294/06)

■ Seite 7

Bildung eines „Gemeinsamen Gesamtbetriebsrats“ aus Arbeitnehmern verschiedener Unternehmen?

(BAG vom 13. Februar 2007 – 1 AZR 184/06)

■ Seite 8

Streik zur Durchsetzung eines Tarifsozialplans

(BAG vom 24. April 2007 – 1 AZR 252/06)

■ Seite 9

Aktuelle Veranstaltungen und Veröffentlichungen

■ Seite 10

Verringerung und Verlängerung der Arbeitszeit nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz

Mit dem zum 1. Januar 2001 in Kraft getretenen Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG) wurde dem arbeitsmarktpolitischen Ziel Rechnung getragen, eine sozial verträgliche Gestaltung von Teilzeitarbeit zu regeln. Seither begründet § 8 TzBfG zusätzlich zu den spezialgesetzlichen Normen der § 15 BEEG und § 81 Abs. 5 Satz 3 SGB IX, die nur für besondere Arbeitnehmergruppen gelten, einen Anspruch auf Arbeitszeitverringerung für alle Arbeitnehmer. Sechs Jahre nach dem Inkrafttreten sind zwar noch nicht alle streitigen Fragen geklärt, mehr Rechtssicherheit ist aber in jedem Fall geboten. Arbeitgeber, die mit Teilzeitverlangen konfrontiert sind, können bei genauer Kenntnis der Rechtslage unerwünschte und/oder betriebsstörende Teilzeitarbeitsverhältnisse unter Umständen verhindern.

Verringerung der Arbeitszeit gemäß § 8 TzBfG

Auf § 8 TzBfG kann sich derjenige berufen, der länger als sechs Monate im Betrieb eines Arbeitgebers, in dem in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer tätig sind, beschäftigt ist, § 8 Abs. 1 und Abs. 5 TzBfG.

Das Gesetz stellt für die Umsetzung des Verlangens des Arbeitnehmers auf Arbeitszeitverringerung grundsätzlich auf die so genannte Vertragslösung ab. Danach sollen Arbeitgeber und Arbeitnehmer die bestehende Arbeitszeitregelung möglichst einvernehmlich ändern (BAG vom 18. Februar 2003 – 9 AZR 164/02). Für den Fall, dass sich die Parteien nicht einigen, hat der Arbeitnehmer einen einklagbaren Anspruch auf Zustimmung des Arbeitgebers sowohl hinsichtlich der Verringerung der vertraglichen Arbeitszeit als auch hinsichtlich ihrer Verteilung. Jedoch besteht der Anspruch auf wunschgemäße Verteilung der Arbeitszeit nur im Zusammenhang mit der Verringerung der Arbeitszeit. Ein isolierter Verteilungsanspruch kann nicht auf § 8 TzBfG gestützt werden (BAG vom 23. November 2004 – 9 AZR 644/03).

Der Arbeitnehmer hat die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit spätestens drei Monate vor deren geplanten Beginn geltend zu machen, § 8 Abs. 5 S. 1 TzBfG. Die Einhaltung dieser Mindestfrist ist keine materiell-rechtliche Wirksamkeitsvoraussetzung für die Verringerung (BAG vom 20. Juli 2004 – 9 AZR 626/03). Ein zu kurzfristig gestelltes Teilzeitverlangen kann dahingehend ausgelegt werden, dass es sich auf den frühestmöglichen Zeitpunkt bezieht, zu dem der Arbeitnehmer die Verringerung verlangen kann. Jedoch löst ein zu kurz bemessener Arbeitnehmerantrag wegen des formalisierten

Verfahrens im § 8 TzBfG nicht die Genehmigungsfiktion des § 8 Abs. 5 S. 2 und 3 TzBfG aus, d. h. eine Verringerung der Arbeitszeit in dem vom Arbeitnehmer gewünschten Umfang wird entgegen der gesetzlichen Regelung nicht fingiert (BAG vom 20. Juli 2004 – 9 AZR 626/03).

Gemäß § 8 Abs. 4 S. 1 TzBfG hat der Arbeitgeber der beabsichtigten Verringerung der Arbeitszeit zuzustimmen und ihre Verteilung entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers festzulegen, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Hierzu zählen rational nachvollziehbare und hinreichend gewichtige Gründe des Arbeitgebers (BAG vom 18. Februar 2003 – 9 AZR 164/02). Ein betrieblicher Grund liegt insbesondere vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht. Da § 8 Abs. 4 TzBfG die persönlichen Belange des Arbeitnehmers nicht berücksichtigt, findet eine Interessenabwägung zwischen ihnen und den betrieblichen Gründen des Arbeitgebers nicht statt (BAG vom 9. Dezember 2003 – 9 AZR 16/03).

Das Vorliegen entgegenstehender betrieblicher Gründe wird vom BAG anhand einer dreistufigen Prüfungsfolge überprüft (BAG vom 19. August 2003 – 9 AZR 452/02).

Auf der ersten Stufe wird geprüft, ob bzw. welches betriebliche Organisationskonzept der vom Arbeitgeber im Betrieb angewendeten Arbeitszeitregelung zu Grunde liegt (BAG vom 30. September 2003 – 9 AZR 665/02).

Auf einer zweiten Stufe ist zu prüfen, inwieweit diese Arbeitszeitregelung dem Verlangen des Arbeitnehmers auf Verringerung der Arbeitszeit tatsächlich entgegensteht. Es wird festgestellt, ob für den Arbeitnehmer mit seinem Teilzeitwunsch unter Wahrung des Organisationskonzepts eine Beschäftigungsmöglichkeit besteht oder ob sich diese durch zumutbare Maßnahmen herstellen lässt (BAG vom 14. Oktober 2003 – 9 AZR 636/02).

Auf der dritten Stufe ist zu fragen, ob die vom Arbeitnehmer gewünschte Abweichung die in § 8 Abs. 4 S. 2 TzBfG genannten besonderen betrieblichen Belange oder das betriebliche Organisationskonzept und die ihm zu Grunde liegende unternehmerische Aufgabenstellung wesentlich beeinträchtigt.

Eine wesentliche Beeinträchtigung des Organisationskonzeptes sowie des Arbeitsablaufes ist dann gegeben, wenn das durch

den Wegfall der Vollzeitarbeit vorhandene Arbeitsvolumen trotz ausreichender Bemühungen des Arbeitgebers nicht kompensiert werden kann, da eine geeignete, neu einzustellende Ersatzkraft nicht vorhanden ist (BAG vom 9. Dezember 2003 – 9 AZR 16/03). Eine wesentliche Beeinträchtigung in Form „unverhältnismäßiger Kosten“ gem. § 8 Abs. 5 S. 2 TzBfG ist jedenfalls dann gegeben, wenn sich der Arbeitsplatz „nicht mehr rechnet“. Hingegen ist ein einmaliger Aufwand seitens des Arbeitgebers, der typischer Weise mit personellen Veränderungen verbunden ist, keine wesentliche Beeinträchtigung (BAG vom 23. November 2004 – 9 AZR 644/03), wozu grundsätzlich auch die für die Einarbeitung einer Ersatzkraft anfallenden Kosten zählen (BAG vom 21. Juni 2005 – 9 AZR 409/04).

Der gut beratene Arbeitgeber, der sich gegen einen Teilzeitan-spruch wehren will, argumentiert bereits vom ersten Gespräch mit dem Arbeitnehmer an mit einem schlüssigen Organisations-konzept, mit dem sich eine Teilzeitarbeit nicht vereinbaren lässt. Wird hier in der ersten Reaktion zu viel Flexibilität ge-zeigt, wird jedes Organisationskonzept, das später im Rahmen des arbeitsgerichtlichen Verfahrens dargelegt wird, potenziell unglaubhaft.

Verlängerung der Arbeitszeit gemäß § 9 TzBfG – BAG vom 8. Mai 2007 – 9 AZR 874/06

Im umgekehrten Fall des § 9 TzBfG ist der Arbeitgeber verpflichtet, einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen. Dem Wunsch des

Arbeitnehmers nach Verlängerung seiner Arbeitszeit dürfen allerdings nicht dringende betriebliche Gründe oder Arbeits-zeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenstehen.

In dem vom BAG am 8. Mai 2007 entschiedenen Fall klagte ein bei einem Automobilclub als Disponent mit 20 Stunden wöchentlich beschäftigter Arbeitnehmer auf Zustimmung zur Verlängerung seiner regelmäßigen vertraglichen Arbeitszeit auf 36 Stunden, hilfsweise 40 Stunden wöchentlich. Bei der Auswahl der vom Arbeitgeber neu geschaffenen Disponen-tenstellen wurde der Arbeitnehmer mit der Begründung nicht berücksichtigt, dass die neuen Arbeitsplätze mit einer regel-mäßigen Arbeitszeit von 40 Stunden wöchentlich geschlossen werden sollten.

Während noch die Vorinstanz die Klage abgewiesen hatte, entschied das BAG, dass der Kläger einen Anspruch auf ver-tragliche Verlängerung seiner Arbeitszeit hat. Das Gericht sah in den neu geschaffenen Disponentenstellen einen „entspre-chenenden Arbeitsplatz“ im Sinne des § 9 TzBfG, so dass der Arbeitgeber den Wunsch des Arbeitnehmers nach Verlänge-rung der Arbeitszeit hätte bevorzugt berücksichtigen müssen.

Dr. Marko Loose
marko.loose@luther-lawfirm.com
 Telefon +49 (89) 23714 24736

Verweigerung nicht vertragsgemäßer Arbeit durch Arbeitnehmer kann Ansprüche auf Annahmever-zugsvergütung beseitigen

(BAG vom 7. Februar 2007 – 5 AZR 422/06, Rechtsprechungsänderung!)

Der Fall

Der beklagten Arbeitgeberin wurde im Januar 2004 der ein-zige Lkw des Betriebes, auf dem der klagende Arbeitnehmer als Kraftfahrer eingesetzt war, entwendet. Die Beklagte ließ daraufhin die Transporte durch Spediteure durchführen. Mit Schreiben vom 29. April 2004 erklärte sie dem Kläger eine ordentliche Änderungskündigung zum 30. November 2004 und bot dem Kläger an, ab dem 1. Dezember 2004 im Restholz-bereich mit der bisherigen Vergütung weiter zu arbeiten. Die

Beklagte ordnete gleichzeitig an, dass der Kläger die Tätigkeit im Restholzbereich bereits ab dem 1. Mai 2004 ausüben solle. Der Kläger weigerte sich, der Weisung nachzukommen und bestand auf einer vertragsgemäßen Beschäftigung während der Kündigungsfrist. Er erschien weiter täglich zur Arbeit und bot seine Arbeitsleistung als Lkw-Fahrer tatsächlich an. Das Änderungsangebot nahm der Kläger unter Vorbehalt an und erhob Änderungsschutzklage. Nachdem eine unwirksame außerordentliche Kündigung der Beklagten vorangegangen

war, kündigte der Kläger im Oktober 2004 das Arbeitsverhältnis selbst zum 30. November 2004. Der Kläger hatte Annahmeverzugsvergütung für die Zeit vom 1. Mai bis 30. November 2004 eingeklagt. Die Vorinstanzen haben die Ansprüche auf Annahmeverzugsvergütung zugesprochen. In die Revision zum BAG ist jedoch nur der Vergütungsanspruch für Mai 2004 gelangt.

Die Entscheidung

Das BAG hob das Urteil des LAG auf und verwies die Sache zurück. Nach Auffassung des BAG war die Frage, ob der Kläger eine anderweitige Verwendung seiner Arbeitskraft böswillig unterlassen hatte, noch nicht zur Entscheidung reif. § 615 S. 2 BGB stelle wie auch § 11 S. 1 Nr. 2 KSchG darauf ab, ob dem Arbeitnehmer nach Treu und Glauben sowie unter Beachtung des Grundrechts auf freie Arbeitsplatzwahl die Aufnahme einer anderweitigen Tätigkeit zumutbar ist. Eine Anrechnung böswillig unterlassenen Verdienstes komme auch dann in Betracht, wenn die Beschäftigungsmöglichkeit bei dem Arbeitgeber besteht, der sich mit der Annahme der Dienste des Arbeitnehmers in Verzug befindet. Die Unzumutbarkeit der Arbeit kann sich aus verschiedenen Gesichtspunkten ergeben (z. B. Person des Arbeitgebers, Art der Arbeit oder Arbeitsbedingungen, sonstige vertragsrechtliche Umstände). Ein Arbeitnehmer handle dann böswillig, wenn ihm ein Vorwurf daraus gemacht werden kann, dass er während des Annahmeverzugs trotz Kenntnis aller objektiven Umstände vorsätzlich untätig bleibt oder die Aufnahme der Arbeit bewusst verhindert. Nach Meinung des BAG ist dabei die nichtvertragsgemäße Arbeit nicht ohne Weiteres mit unzumutbarer Arbeit i. S. des § 615 S. 2 BGB gleichzusetzen. Grundsätzlich darf

die Unzumutbarkeit der Arbeit im bestehenden Arbeitsverhältnis nicht anders beurteilt werden als nach Ablauf der Kündigungsfrist. Das Gesetz macht zudem keinen Unterschied danach, ob die Arbeitsmöglichkeit bei dem bisherigen oder einem anderen Arbeitgeber besteht. Auch objektiv vertragswidrige Arbeit kann deshalb nach den konkreten Umständen des Einzelfalls zumutbar i. S. des § 615 S. 2 BGB sein. Das BAG gab in diesem Zusammenhang ausdrücklich seine gegenteilige frühere Rechtsprechung (BAG vom 3. Dezember 1980 – 5 AZR 477/78) auf.

Unser Kommentar

Mit dieser Änderung seiner Rechtsprechung erschwert es das BAG den Arbeitnehmern, von vornherein vertraglich nicht geschuldete Arbeitsleistungen abzulehnen und dennoch einen (sicheren) Anspruch auf Annahmeverzugsvergütung zu haben. Allerdings kommt es nun auf eine umfassende Abwägung der beiderseitigen Interessen an, so dass für beide Parteien im Vorhinein nicht sicher voraussehbar ist, wie diese Interessenabwägung am Ende ausfällt. Für die Arbeitgeber eröffnet sich die Möglichkeit, bei objektivem Wegfall der bisherigen Beschäftigungsmöglichkeit zur Vermeidung der Annahmeverzugsvergütungsansprüche anderweitige, vertraglich nicht geschuldete Tätigkeiten auch unter Überschreitung der Reichweite des Direktionsrechts anzubieten.

Dr. Karsten Umnuss
karsten.umnuss@luther-lawfirm.com
Telefon +49 (89) 23714 17385

Aufhebungsvertrag oder nachträgliche Befristung?

(BAG vom 15. Februar 2007 – 6 AZR 286/06)

Der Fall

Die Klägerin war bei der Beklagten als Software-Entwicklerin beschäftigt. Im Rahmen einer Rationalisierungsmaßnahme schlossen die Parteien eine formularmäßige Vereinbarung, die als „Ergänzung zum Arbeitsvertrag“ bezeichnet wurde. In dieser Vereinbarung war geregelt, dass die Klägerin zum 1. Februar 2003 in eine „betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit“ übertreten werde und dort keine Verpflichtung zur Arbeitsleistung bestehen soll. Das Arbeitsverhältnis sollte spätestens mit Ablauf des 29. Februar 2004 enden. Ferner wurden Vereinbarungen zur Abfindung, Zeugniserteilung und Rückgabe von Firmeneigentum getroffen. Die Klägerin stellte sich nach Un-

terzeichnung der Vereinbarung auf den Standpunkt, dass die Vereinbarung eine unzulässige nachträgliche Befristung des Arbeitsverhältnisses darstelle. In den ersten Instanzen war die Klage auf Feststellung des Fortbestehens des Arbeitsverhältnisses über den 29. Februar 2004 hinaus erfolgreich.

Die Entscheidung

Die Revision der Beklagten hatte Erfolg. Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts handelte es sich bei der Vereinbarung um einen Aufhebungsvertrag, der geeignet war, das Arbeitsverhältnis wirksam zu beenden. Dabei nahm das Bundesarbeitsgericht zur Abgrenzung von Aufhebungsvertrag und nachträglicher Befristung Stellung. Die Abgrenzung rich-

tet sich nicht nach der von den Parteien gewählten Vertragsbezeichnung, sondern nach dem Regelungsgehalt der getroffenen Vereinbarung. Ein Aufhebungsvertrag liege dann vor, wenn die Vereinbarung über das vorzeitige Ausscheiden eines Arbeitnehmers nach ihrem Regelungsgehalt auf eine alsbaldige Beendigung der arbeitsvertraglichen Beziehungen gerichtet sei. Eine nachträgliche Befristung sei hingegen insbesondere dann anzunehmen, wenn der von den Parteien gewählte Beendigungszeitpunkt die jeweilige Kündigungsfrist um ein Vielfaches überschreite und es an weiteren Vereinbarungen im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses fehle, wie sie im Aufhebungsvertrag typischerweise getroffen werden. Dazu gehören insbesondere Freistellungen, Urlaubsregelungen und Abfindungen. In dem zu entscheidenden Fall erachtete das BAG die Freistellung der Klägerin und die Vereinbarung weiterer Abwicklungsmodalitäten als maßgeblich für die Qualifizierung als Aufhebungsvertrag.

Wegen der weiteren Frage, ob die an versteckter Stelle stehende Beendigungsvereinbarung eine überraschende Klausel gemäß § 305c Abs. 1 BGB darstelle und somit nicht Vertrags-

bestandteil geworden sei, verwies das Bundesarbeitsgericht den Rechtsstreit zur weiteren Aufklärung des Sachverhalts zurück.

Unser Kommentar

Bei Abschluss eines Aufhebungsvertrages mit einer Abwicklungsfrist, die die an sich anwendbare Kündigungsfrist weit übersteigt, ist die Vereinbarung sehr sorgfältig zu formulieren. Jeder Anschein einer bloß befristeten Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit einer damit eventuell verbundenen Umgehung des gesetzlichen Bestandsschutzes ist zu vermeiden. Gerade beim Versuch der „Verlängerung“ einer vereinbarten Probezeit durch Abschluss eines Aufhebungsvertrages mit langer Auslauffrist kann dem Arbeitgeber oft vorgehalten werden, das Arbeitsverhältnis werde unzulässigerweise befristet.

Martina Ziffels

martina.ziffels@luther-lawfirm.com

Telefon +49 (40) 18067 12195

Änderungskündigung zum Zweck der Arbeitnehmerüberlassung an den Betriebserwerber nach Widerspruch gegen den Betriebsübergang

(BAG vom 29. März 2007 – 2 AZR 31/06)

Der Fall

Der Kläger war bei der Beklagten, einer Flughafengesellschaft, in der Abteilung Bodenverkehrsdienste tätig. Zur Vermeidung weiteren Verlustgeschäfts übertrug die Beklagte diese Abteilung auf eine Tochtergesellschaft, die aufgrund anderer Tarifbindung kostengünstiger arbeiten konnte. Der Kläger widersprach – wie ein Großteil seiner Kollegen – dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses nach § 613a BGB. Mangels anderweitiger Beschäftigungsmöglichkeit sprach die Beklagte daraufhin eine Änderungskündigung aus. Hierin wurde dem Kläger die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses im Wege der Arbeitnehmerüberlassung an die Tochtergesellschaft zu den dort geltenden schlechteren Tarifbedingungen angeboten. Der Kläger macht die Unwirksamkeit der Änderungskündigung geltend; insbesondere die damit verbundene Absenkung der Vergütung um 20 % sei nicht gerechtfertigt. Die Beklagte habe den Überhang an Arbeitnehmern bewusst hervorgerufen,

um schlechtere Konditionen durchzusetzen; ihre Vorgehensweise sei daher rechtsmissbräuchlich.

Die Entscheidung

Wie schon in den Vorinstanzen blieb die Klage des Arbeitnehmers gegen die Änderungskündigung erfolglos. Das Urteil betont, dass die unternehmerische Entscheidung zur Ausgliederung bis zur Grenze offener Unsachlichkeit, Unvernünftigkeit und Willkür nicht zur Überprüfung der Arbeitsgerichte steht. Insofern ist auch unbeachtlich, dass die Beklagte insgesamt wirtschaftlich gut in der Lage gewesen wäre, die defizitäre Abteilung weiterzuführen. Dem Einwand der Rechtsmissbräuchlichkeit setzt das BAG die Feststellung entgegen, dass die Auslagerung der Abteilung auf eine finanziell, wirtschaftlich und organisatorisch eigenständige Gesellschaft stattgefunden hat, auf deren Arbeitsbedingungen die Beklagte auch keinen Einfluss ausübt (anders im Falle von BAG v. 26. September

2002 – 2 AZR 636/01). Die Auslagerung dient neben dem Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit der Abteilung gerade auch dem Erhalt der dortigen Arbeitsplätze. Die angebotenen geänderten Arbeitsbedingungen halten einer Angemessenheitskontrolle stand und sind vom Kläger billigerweise hinzunehmen. Insofern greift das BAG erneut den Grundsatz auf, dass eine betriebsbedingte Änderungskündigung zur Vermeidung einer Beendigungskündigung stets zulässig ist (BAG v. 23. Juni 2005 – 2 AZR 642/04). Anschließend unterwirft das BAG jedoch die künftige geringere Vergütung noch einer gesonderten Angemessenheitskontrolle. Als tarifliche Vergütung weicht sie nicht von der für die betreffende Tätigkeit üblichen Vergütung i. S. d. § 612 Abs. 2 BGB ab und ist daher verhältnismäßig.

Unser Kommentar

Das Urteil zeigt, dass in Fällen, in denen nicht wegen deren Vorrang eine Änderungskündigung zwingend ausgesprochen

werden muss, der Ausspruch einer Beendigungskündigung für den Arbeitgeber häufig den einfacheren Weg darstellt. Hätte die Beklagte nicht – wozu sie keineswegs verpflichtet war – beschlossen, sich als Leiharbeitgeberin zu betätigen und die widersprechenden Arbeitnehmer an ihre Tochtergesellschaft zu überlassen, so hätten betriebsbedingte Beendigungskündigungen ohne das Erfordernis einer besonderen Angemessenheitskontrolle (= einfacher) ausgesprochen werden können.

Cristina Baier

cristina.baier@luther-lawfirm.com

Telefon +49 (711) 9338 12894

Verwirkung des Widerspruchsrechts bei Betriebsübergang

(BAG vom 15. Februar 2007 – 8 AZR 431/06)

Der Fall

Der Beklagte hatte aufgrund eines Werkvertrages die Durchführung von Schlachtarbeiten in einem Schlachthof übernommen. Der Kläger war dort für den Beklagten als Fleischer tätig. Zum 31. Dezember 2004 kündigte der Eigentümer des Schlachthofes den Werkvertrag mit dem Beklagten und vergab die Schlachtarbeiten ab 1. Januar 2005 an E.

Der Beklagte teilte dem Kläger am 30. Dezember 2004 mit, dass die Schlachtarbeiten zukünftig von E durchgeführt werden und daher sein Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten auf E als neuem Arbeitgeber übergehe. Der Kläger vertrat die Ansicht, dass kein Betriebsübergang vorliege und verlangte vom Beklagten die Zahlung von Annahmeverzugslohn. Im Gütetermin vom 22. Februar 2005 vor dem Arbeitsgericht erklärte der Klägervertreter, dass einem Betriebsübergang nicht widersprochen worden sei, da ein solcher nicht vorläge. Das Arbeitsgericht hat der Klage größtenteils stattgegeben; das LAG hat die Klage insgesamt abgewiesen. Aufgrund der Entscheidung des LAG widersprach der Kläger am 4. Mai 2006 vorsorglich dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses.

Die Entscheidung

Die Revision des Klägers hatte keinen Erfolg. Der Achte Senat des BAG hat festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis des Klägers zum 1. Januar 2005 im Wege des Betriebsübergangs auf E übergegangen ist und ab diesem Zeitpunkt Vergütungsansprüche gegen den Beklagten entfallen sind. Nach Ansicht des BAG liegt kein wirksamer Widerspruch des Klägers gegen den Übergang des Arbeitsverhältnisses auf E gemäß § 613a Abs. 6 BGB vor. Das BAG hat dahinstehen lassen, ob der Kläger ordnungsgemäß unterrichtet wurde und daher die Widerspruchsfrist des § 613a Abs. 6 BGB von einem Monat zu beachten war oder aufgrund einer unvollständigen Unterrichtung die Frist zur Erklärung eines Widerspruchs nicht ausgelöst wurde. Jedenfalls – so das BAG – habe der Kläger mit seinem vorsorglich erklärten Widerspruch am 4. Mai 2006, also 16 Monate nach dem Betriebsübergang, sein Recht zu widersprechen, verwirkt.

Unser Kommentar

Mit der vorliegenden Entscheidung bestätigt das BAG seine bisherige Rechtsprechung, dass das Recht des Arbeitnehmers, dem Übergang des Arbeitsverhältnisses zu widersprechen – unabhängig davon, ob die Unterrichtung der vom Betriebsübergang betroffenen Arbeitnehmer ordnungsgemäß

war – wegen Verwirkung ausgeschlossen sein kann. Verwirkt ist dieses Recht, wenn der Arbeitgeber aufgrund des Verhaltens des Arbeitnehmers berechtigterweise nicht mehr mit einem Widerspruch rechnen musste. Entscheidend hierfür sind die konkreten Umstände des Einzelfalls. Da eine zeitliche Höchstgrenze für die Ausübung des Widerspruchsrechts nicht existiert, kann nur dringend dazu geraten werden, die betroffenen Arbeitnehmer ordnungsgemäß über einen Betriebsübergang zu unterrichten. Nur auf diese Weise werden das einmonatige Widerspruchsrecht ausgelöst und die wirtschaftlichen Folgen

des Betriebsübergangs kalkulierbar. Denn erst wenn die Widerspruchsfrist abgelaufen ist, steht fest, welche Arbeitnehmer beim Betriebsveräußerer verbleiben und welche auf den Betriebserwerber übergehen.

Michaela Christmann

michaela.christmann@luther-lawfirm.com

Telefon +49 (6196) 592 25088

Entziehung eines Dienstwagens bei Freistellung

(BAG vom 19. Dezember 2006 – 9 AZR 294/06)

Der Fall

Der Arbeitgeber hatte dem Arbeitnehmer einen Dienstwagen auch zur privaten Nutzung überlassen. Nach Eigenkündigung des Arbeitnehmers stellte der Arbeitgeber ihn bis zum Ablauf der Kündigungsfrist frei und verlangte die Herausgabe des Dienstwagens. Der Arbeitnehmer kam dieser Forderung nach, erhob jedoch Klage auf Zahlung eines Nutzungsausfallschadens in Höhe des zu versteuernden geldwerten Vorteils. Der Arbeitgeber sei nicht berechtigt gewesen, ihm das Recht zur privaten Nutzung des Dienstwagens vorzeitig zu entziehen.

Die Entscheidung

Nachdem das Arbeitsgericht der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht einen Schadensersatzanspruch des Arbeitnehmers jedoch unter Hinweis darauf, dass sachliche Widerrufsgründe tatsächlich vorgelegen hätten (Freistellung), verneint hatte, entschied das Bundesarbeitsgericht zugunsten des Arbeitnehmers. Das Bundesarbeitsgericht unterzog die im Fall formularmäßig geregelte Dienstwagenüberlassung einer Kontrolle nach AGB-Recht und stellte fest, dass eine Klausel, die den jederzeitigen Widerruf der Privatnutzung ohne Angabe von Sachgründen ermöglicht, als für den Arbeitnehmer unzumutbar im Sinne des § 308 Nr. 4 BGB anzusehen und daher unwirksam sei. Auch wenn der Widerruf im konkreten Einzelfall zumutbar erscheine, weil ein Sachgrund vorliegt, sei der Widerruf unwirksam, da die sachlichen Widerrufsgründe eben nicht im Vertrag benannt seien. Fehlen solche Sachgründe im Vertrag, könne der Arbeitgeber die Überlassung des Dienstwagens nicht widerrufen. Das Bundesarbeitsgericht führte zudem aus, dass auch kein Raum für eine ergänzende Vertragsauslegung gegeben sei. Es sei daher nicht zu prüfen, was die

Parteien vereinbart hätten, wenn ihnen die Unwirksamkeit der Widerrufsklausel bekannt gewesen wäre.

Unser Kommentar

Das Urteil des Bundesarbeitsgerichts entfaltet nicht nur Wirkung für zukünftig abzuschließende Arbeitsverträge, sondern betrifft zudem auch die Behandlung von Altverträgen. Enthalten bestehende Regelungen keine sachlichen Gründe für die Entziehung des Dienstwagens, sollte im Einzelfall geprüft werden, ob und ggf. bei welcher Gelegenheit versucht werden könnte, mit dem Mitarbeiter eine Änderungsvereinbarung zu treffen. Entscheidend ist sowohl für etwaige Änderungsvereinbarungen als auch für Neuverträge, dass eine Widerrufsklausel für den Arbeitnehmer erkennbare Sachgründe aufzählt, bei deren Vorliegen eine (entschädigungslose) Rückforderung des Fahrzeuges möglich ist. Leider benennt das Bundesarbeitsgericht keine Gründe, die zum Widerruf berechtigen können. Als denkbare Widerrufsgründe könnten jedoch möglicherweise die Freistellung von der Arbeitsleistung, ein Entzug der Fahrerlaubnis oder eine Änderung des Aufgabenbereiches des Arbeitnehmers (vom Außen- in den Innendienst) in Betracht kommen. Die einzelnen Gründe hängen jedoch im Einzelfall insbesondere auch vom Anlass der Überlassung ab und bedürfen daher einer konkreten Betrachtung.

Dr. Mark Oelmüller

mark.oelmueller@luther-lawfirm.com

Telefon +49 (201) 9220 24025

Bildung eines „Gemeinsamen Gesamtbetriebsrats“ aus Arbeitnehmern verschiedener Unternehmen?

(BAG vom 13. Februar 2007 – 1 AZR 184/06)

Der Fall

In einer Unternehmensgruppe mit mehreren Unternehmen war von den Arbeitnehmern ein als „Gesamtbetriebsrat“ bezeichnetes Gremium gebildet worden. Die Arbeitnehmer waren bei den jeweiligen Unternehmen angestellt, arbeiteten aber operativ eng zusammen. Mit diesem „Gesamtbetriebsrat“ schlossen die Unternehmen in einer Umstrukturierungsphase einen Interessenausgleich und einen Sozialplan. Eine Arbeitnehmerin, deren Arbeitsverhältnis in diesem Zusammenhang endete, erhob Klage auf Zahlung der Sozialplanabfindung.

Die Entscheidung

Bei der Untersuchung, ob der Arbeitnehmerin die geltend gemachte Sozialplanabfindung zusteht, prüft das BAG, ob der Sozialplan überhaupt wirksam abgeschlossen wurde. Hieran hat das BAG erhebliche Zweifel, weil der Vertragspartner, der sog. „Gesamtbetriebsrat“, entgegen der zwingenden Vorschrift des § 47 Abs. 1 BetrVG gebildet worden ist. Danach wird ein Gesamtbetriebsrat in einem Unternehmen errichtet, in dem mehrere Betriebsräte bestehen. Der Gesamtbetriebsrat ist also am Unternehmen = Rechtsträger (z. B.: XY GmbH) ausgerichtet. Es ist nicht vorgesehen, dass mehrere Unternehmen, auch nicht innerhalb eines Konzerns, einen „Gemeinsamen Gesamtbetriebsrat“ bilden (so auch bereits das BAG vom 11. Dezember 1987 – 7 ABR 49/87). Da das BAG den Sachverhalt aber nicht dahingehend aufklären konnte, ob die Voraussetzungen für eine ausnahmsweise mögliche andere Gestaltung vorlagen, hat es den Rechtsstreit ans LAG München zurückverwiesen.

Unser Kommentar

Vertretungsstrukturen der Arbeitnehmer, die von den üblichen Regelungen des BetrVG abweichen, finden sich in vielen Betrieben und Unternehmen. Hier ist Vorsicht geboten: Da die gesetzlichen Vertretungsstrukturen grundsätzlich zwingend sind, tragen Vereinbarungen mit solchen Gremien das Risiko der Unwirksamkeit in sich. Noch hat das BAG diese Frage zwar offen gelassen; allein die Unsicherheit dient aber weder den Arbeitgebern noch den Arbeitnehmern. Einen Lösungsweg eröffnet jedoch die Vereinbarung abweichender Vertretungsstrukturen gemäß § 3 Abs. 1 BetrVG. So ist es etwa nach § 3 Abs. 1 Ziffer 3 BetrVG möglich, auch gänzlich andere Vertretungsstrukturen zu bilden, soweit dies insbesondere aufgrund der Betriebs-, Unternehmens- oder Konzernorganisation oder

aufgrund anderer Formen der Zusammenarbeit von Unternehmen einer wirksamen und zweckmäßigen Interessenvertretung der Arbeitnehmer dient. Diese besonders weitgehende Abweichung kann allerdings nur durch Tarifvertrag vereinbart werden, während § 3 BetrVG bei anderen, weniger eingreifenden Strukturen auch eine Regelung durch Betriebsvereinbarung zulässt.

Ein Hinweis für die Praxis: Die Bildung eines „örtlichen“ gemeinsamen Betriebsrats für einen Gemeinschaftsbetrieb zweier oder mehrerer Unternehmen ist von der o. g. Entscheidung nicht berührt und bleibt zulässig – ein solcher Betriebsrat knüpft schließlich nicht an das Unternehmen an, sondern an den Betrieb (= Standort oder Werk).

Dr. Kathrin Pietras

kathrin.pietras@luther-lawfirm.com

Telefon +49 (6196) 592 27059

Streik zur Durchsetzung eines Tarifsozialplans

(BAG vom 24. April 2007 – 1 AZR 252/06)

Der Fall

Der Arbeitgeber beschloss, seine Produktion teilweise zu verlegen. Im Werk Kiel sollten daher 562 Arbeitsplätze wegfallen. Mit dem Betriebsrat wurden Interessenausgleichsverhandlungen begonnen. Mit Schreiben vom 20. Dezember 2002 erhob die IG Metall gegenüber dem Arbeitgeber formal die Forderung nach einem Tarifvertrag zur Abmilderung sozialer Härten, der folgende Regelungen enthalten sollte: Kündigungsfrist von 3 Monaten zum Quartalsende zzgl. zwei Monaten pro Beschäftigungsjahr; bei Kündigung Anspruch auf Qualifizierungsmaßnahmen für die Dauer von bis zu 24 Monaten unter Fortzahlung der vollen Vergütung und Tragung der Qualifizierungskosten durch den Arbeitgeber; Abfindungen i.H.v. zwei Monatsgehältern pro Beschäftigungsjahr. Zur Durchsetzung rief die Gewerkschaft die Belegschaft zum Streik auf, die die Produktion für einige Tage stilllegte. Im Rahmen einer Klage auf Schadensersatz gegen die IGM war entscheidend, ob ein solcher Streik rechtmäßig war.

Die Entscheidung

Das BAG hielt den Streik für rechtmäßig, weshalb sich die Gewerkschaft nicht schadensersatzpflichtig gemacht habe. Die Forderungen seien tariflich regelbare Ziele, und deshalb sei auch ein Streik um diese Forderungen zulässig. Das in § 111 ff. BetrVG vorgesehene Verfahren zum Interessenausgleich zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat mitsamt der Möglichkeit, einen Sozialplan zu erzwingen, habe keine Sperrwirkung gegenüber einer tariflichen Regelung zum Ausgleich von Nachteilen, die durch die Betriebsänderung entstehen. Der Gesetzgeber sei in § 112 Abs. 1 Satz 4 BetrVG vielmehr von einem Nebeneinander von Sozialplan und Tarifvertrag ausgegangen. Für das Verhältnis beider Regelungsebenen gelte das Günstigkeitsprinzip. Von einer Verletzung der Kampfparität könne nicht gesprochen werden. Im Gegenteil könne sich die kampflöse Erzwingbarkeit eines betrieblichen Sozialplans sogar negativ auf die Streikwilligkeit der Arbeitnehmer auswirken. Mit den Streikaufrufen müsse die Gewerkschaft nicht bis zum Ende der Verhandlungen über einen Interessenausgleich warten. Schließlich sei der Streik auch nicht wegen einer bestehenden Friedenspflicht rechtswidrig. Die entsprechenden Bestimmungen des Manteltarifvertrages (insbesondere die Kündigungsfristen waren geregelt) waren von der Gewerkschaft gekündigt worden und wurden zwischen den Tarifpartnern neu verhandelt.

Unser Kommentar

Nach dieser Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts werden sich Arbeitgeber bei größeren Personalabbaumaßnahmen einem Zangenangriff von Gewerkschaft und Betriebsrat ausgesetzt sehen, die je für sich auf unterschiedlichen Wegen versuchen werden, zum gleichen Ziel zu gelangen. Ziel der Gewerkschaften ist dabei nur vordergründig eine tarifliche soziale Entschädigung; letztlich soll über exorbitante Entschädigungen – die also nunmehr erstreikbar sind – ein so starker wirtschaftlicher Druck auf das Unternehmen ausgeübt werden, dass das Management von der Betriebsänderung als solcher Abstand nimmt. Offen fordern darf die Gewerkschaft dies aus verfassungsrechtlichen Gründen nicht, weshalb es des „Vehikels“ eines Sozialtarifvertrages bedarf. Das BAG hat sich letztlich dafür entschieden, diesen Zusammenhang nicht zu sehen. Die Konsequenz wird sein, dass der Arbeitgeber größere Personalabbaumaßnahmen konsequent und langfristig vorbereiten muss, und zwar sowohl auf juristischen wie wirtschaftlichem Feld, um nicht Schäden zu erleiden, die selbst ein konfrontativer Betriebsrat allein nie anrichten könnte.

Axel Braun
axel.braun@luther-lawfirm.com
Telefon +49 (221) 9937 25744

Aktuelle Veranstaltungen

Termin	Thema/Referent	Veranstalter/Ort
20.09.2007	Betriebliches Eingliederungsmanagement (Dr. Kathrin Pietras)	DGFP, Frankfurt a. M.
01.10.2007	AGB im Arbeitsrecht (Dr. Robert von Steinau-Steinrück)	C. H. Beck, Frankfurt a. M.
09.10.2007	Betriebsbedingte Kündigung/Management Diagnostik (Dr. Sigrid Anschütz, Dr. Henning-Alexander Seel)	Luther/von Rundstedt Hannover
10.10.2007	Betriebsbedingte Kündigung/Management Diagnostik (Dr. Sigrid Anschütz, Dr. Henning-Alexander Seel)	Luther/von Rundstedt Hannover
17.10.2007	Arbeitsrecht im öffentlichen Dienst (Axel Braun)	DGFP Frankfurt a.M.
23.10.2007	Update Arbeitsrecht (Dr. Robert von Steinau-Steinrück)	C. H. Beck, München
06.11.2007	Internet- und E-Mail-Nutzung – ein Risiko für Arbeitgeber? (Dietmar Heise, Cristina Baier)	Luther Stuttgart
14.11.2007	Arbeitsrechtliche Möglichkeiten im Umgang mit Low-Performern (Dr. Roman Frik)	DGFP, Stuttgart
20.11.2007	Der Prokurist: Rechte, Pflichten, Haftungsfragen (Martina Buhr)	ConVent Seminare Düsseldorf
20.11.2007	ProPer Executive (Axel Braun)	DGFP Düsseldorf
22.11.2007	Update Arbeitsrecht (Dr. Robert von Steinau-Steinrück)	C. H. Beck, Mannheim
26.11.2007	Optimale Gestaltung von Arbeitsverträgen (Dr. Robert von Steinau-Steinrück)	C. H. Beck, Frankfurt a. M.
14.12.2007	Optimale Gestaltung von Arbeitsverträgen (Dr. Robert von Steinau-Steinrück)	C. H. Beck, München

Haftungsausschluss

Obgleich dieser Newsletter sorgfältig erstellt wurde, wird keine Haftung für Fehler oder Auslassungen übernommen. Die Informationen dieses Newsletters stellen keinen anwaltlichen Rechtsrat dar und ersetzen keine auf den Einzelfall bezogene anwaltliche Beratung. Hierfür stehen unsere Ansprechpartner an den einzelnen Standorten zur Verfügung.

Impressum

Verleger: Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Brückenstraße 2, 50667 Köln, Telefon +49 (221) 9937 0, Telefax +49 (221) 9937 110, contact@luther-lawfirm.com

V.i.S.d.P.: Dr. Roman Frik, LL.M., Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Mittlerer Pfad 13, 70499 Stuttgart, Telefon +49 (711) 9338 100, Telefax +49 (711) 9338 110, roman.frik@luther-lawfirm.com

Grafische Gestaltung/Art Direction: Vischer & Bernet GmbH, Agentur für Marketing und Werbung, Mittelstraße 11/1, 70180 Stuttgart, Telefon +49 (711) 23960 0, Telefax +49 (711) 23960 49, contact@vischer-bernet.de

Druck: Zarbock GmbH & Co. KG, Sontraer Straße 6, 60386 Frankfurt a. M., Telefon +49 (69) 420903 0, Telefax +49 (69) 420903 50, team@zarbock.de

Ansprechpartner

Berlin

Dr. Robert von Steinau-Steinrück
Telefon +49 (30) 52133 0

Düsseldorf

Hans-Christian Ackermann
Telefon +49 (211) 5660 0

Eschborn/Frankfurt a. M.

Dr. Thomas Thees
Telefon +49 (6196) 592 0

Essen

Stefanie Prehm
Telefon +49 (201) 9220 0

Hamburg

Dr. Volker Schneider
Telefon +49 (40) 18067 0

Hannover

Sebastian Fedder
Telefon +49 (511) 5458 0

Köln

Axel Braun
Telefon +49 (221) 9937 0

Leipzig/Dresden

Dagmar Stabernack
Telefon +49 (341) 5299 0

München

Dr. Karsten Umnuß
Telefon +49 (89) 23714 0

Nürnberg

Thorsten Walther
Telefon +49 (911) 9277 0

Stuttgart/Mannheim

Dietmar Heise
Telefon +49 (711) 9338 0

Als zentraler Ansprechpartner für allgemeine Anfragen zum Arbeitsrecht steht Ihnen Axel Braun, Telefon +49 (221) 9937 0, zur Verfügung.

Alle Ansprechpartner erreichen Sie per E-Mail unter: vorname.nachname@luther-lawfirm.com

Die Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH beschäftigt rund 230 Anwälte und berät in allen Bereichen des Wirtschaftsrechts. Zu den Mandanten zählen mittelständische und große Unternehmen sowie die öffentliche Hand. Luther unterhält Büros an 13 deutschen Standorten sowie in Ankara, Brüssel, Budapest, Istanbul und Singapur und gehört dem internationalen Kanzleiverbund PMLG (Pinsent Masons Luther Group) an. Die Rechtsanwaltsgesellschaft verfolgt einen interdisziplinären Beratungsansatz durch enge Kooperation mit Beratern aus anderen Disziplinen.

Berlin, Dresden, Düsseldorf, Eschborn/Frankfurt a. M., Essen, Hamburg, Hannover, Köln, Leipzig, Mannheim, München, Nürnberg, Stuttgart | Ankara, Brüssel, Budapest, Istanbul, Singapur