

Arbeitsrecht aktuell März/April 2010

Versetzungsrecht des Arbeitgebers

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. Vielfach enthalten Arbeitsverträge Regelungen zu dem Versetzungsrecht des Arbeitgebers. Im konkreten Fall begehrte eine Arbeitnehmerin die Feststellung, dass die ihr gegenüber durch den Arbeitgeber ausgesprochene Versetzung als unwirksam zu qualifizieren sei. Das BAG hielt im konkreten Fall die Versetzung einer Redakteurin für unwirksam, weil es bei der zugewiesenen Arbeit an der Erarbeitung zur Veröffentlichung bestimmter Beiträge fehlte.

BAG, Urt. v. 23.02.2010, 9 AZR 3/09

Keine automatische Pflicht zur Arbeitsaufnahme nach erfolgreichem Kündigungsschutzprozess

Hat der Arbeitnehmer erfolgreich gegen eine Kündigung geklagt, ist er zur Aufnahme der Arbeit erst dann wieder verpflichtet, wenn der Arbeitgeber ihn hierzu auffordert. Hierzu genügt eine Erklärung des Arbeitgebers, im Fall des Obsiegens im Kündigungsschutzprozess müsse auch die Arbeit wieder geleistet werden, nicht. Vielmehr muss der Arbeitgeber entweder dem Arbeitnehmer den Arbeitsplatz anbieten und zugleich erklären, die Arbeitsleistung als Erfüllung des bestehenden Arbeitsvertrages anzunehmen, oder die Parteien müssen ein Prozessarbeitsverhältnis vereinbaren.

LAG Berlin-Brandenburg, Urt. v. 05.11.2009, 26 Sa 1840/09

Wirksamkeit einer Zweckbefristung

Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) ist es zulässig, Arbeitsverhältnisse zu befristen. Wird ein Arbeitsverhältnis aus Gründen der Vertretung „für die Dauer der Erkrankung des Mitarbeiters X“ zweckbefristet, so entfällt der Sachgrund der Vertretung mit dem Tod des vertretenen Mitarbeiters X. Aus dem befristeten Beschäftigungsbedarf wird ein unbefristeter Beschäftigungsbedarf. Nichts anderes gilt im Fall einer sogenannten „Doppelbefristung“. Verstirbt in einem solchen Fall die „für die Dauer der Erkrankung des Mitarbeiters X / längstens bis zum 31.01.2010“ vertretene Arbeitskraft einige Monate vor Erreichen des 31.01.2010 und führt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis gleichwohl bis zum Erreichen des 31.01.2010 fort, so gilt das Arbeitsverhältnis gemäß § 15 Abs. 5 TzBfG als auf unbestimmte Zeit verlängert. Es endet nicht mit dem Erreichen des 31.01.2010.

LAG Hamm, Urt. v. 29.10.2009, 11 Sa 802/09

Bedrohung und Beleidigung gegenüber Kollegen als fristloser Kündigungsgrund

Wer seine Kollegen bedroht und beleidigt, stört den Betriebsfrieden und riskiert eine fristlose Kündigung. Dies gilt umso mehr, wenn ein solches Verhalten vorher bereits einmal vom Arbeitgeber abgemahnt worden ist, aber gleichwohl nicht abgestellt wurde. Im konkreten Fall traf eine Bäckereiverkäuferin der Vorwurf, Auszubildende und Kollegen bedroht und beleidigt zu haben. Das Arbeitsgericht hielt unter Berufung auf die durch die Mitarbeiterin an den Tag gelegte ungezügelter und aggressive Verhaltensweise den Betriebsfrieden für nachhaltig zerstört und die gedeihliche Zusammenarbeit in der Zukunft für unmöglich.

LAG Schleswig-Holstein, Urt. v. 21.10.2009, 3 Sa 224/09

Unzureichende Deutschkenntnisse als Kündigungsgrund

Ist ein Arbeitnehmer nicht in der Lage, in deutscher Sprache abgefasste Arbeitsanweisungen zu lesen, so kann eine ordentliche Kündigung gerechtfertigt sein. Es stellt keine nach § 3 Absatz 2 AGG verbotene mittelbare Benachteiligung wegen der ethnischen Herkunft dar, wenn der Arbeitgeber von seinen Arbeitnehmern die Kenntnis der deutschen Schriftsprache verlangt, soweit sie für deren Tätigkeit erforderlich ist. Der Arbeitgeber verfolgt ein im Sinne des Gesetzes legitimes, nicht diskriminierendes Ziel, wenn er – z. B. aus Gründen der Qualitätssicherung – schriftliche Arbeitsanweisungen einführt. Im konkreten Fall hatte der Arbeitnehmer die durch den Arbeitgeber angebotenen Deutschkurse abgelehnt. Auch nachfolgend wurden nach Beanstandungen der Arbeitsleistung durch den Arbeitgeber Maßnahmen zur Verbesserung der Deutschkenntnisse des Mitarbeiters angeboten. Darauf ging der Arbeitnehmer nicht ein. Sowohl Abmahnung als auch Kündigung des Arbeitsverhältnisses sind als rechtmäßig qualifiziert worden.

BAG, Urt. v. 28.01.2010, 2 AZR 764/08

Abfindung bei unwahrer ehrverletzender Begründung der Kündigung

Klagt der Arbeitnehmer erfolgreich gegen eine sozialwidrige Kündigung, kann er die gerichtliche Auflösung seines Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung verlangen, sofern das Verhalten des Arbeitgebers im Zusammenhang mit dem Ausspruch der Kündigung geeignet ist, die Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu begründen. Eine solche Unzumutbarkeit kann vorliegen, sofern der Arbeitgeber durch Aufstellung völlig haltloser Kündigungsgründe einem Mitarbeiter jegliches Verantwortungsbewusstsein abspricht.

LAG Schleswig-Holstein, Urt. v. 15.09.2009, 2 Sa 105/09

Abfindung der im Insolvenzverfahren erdienten Versorgungsanwartschaften

Besteht ein mit einer Versorgungszusage unterlegtes Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber, über dessen Vermögen das Insolvenzverfahren eröffnet wird, sind vor Insolvenzeröffnung erworbene Anwartschaften reine Insolvenzforderungen, die zur Tabelle angemeldet werden müssen. Für gesetzlich unverfallbare Anwartschaften aus einer Direktzusage tritt der Pensionsversicherungsverein ein. Besteht das Arbeitsverhältnis nach Insolvenzeröffnung mit Wirkung für die Insolvenzmasse fort, entstehen nach der Eröffnung weitere Anwartschaften zulasten der Masse. Diese können – unabhängig von ihrer Höhe – vom Verwalter durch eine Kapitalleistung abgefunden werden, wenn die Betriebs-tätigkeit vollständig eingestellt und das Unternehmen liquidiert wird (§ 3 Abs. 4 BetrAVG). Dadurch soll der Abschluss des Insolvenzverfahrens beschleunigt werden. Kommt es zu einem Betriebsübergang, hat der Verwalter dieses Recht nicht, wenn das Arbeitsverhältnis auf den Erwerber übergeht. In diesem Fall tritt der Erwerber in die Anwartschaften ein.

BAG, Urt. v. 22.12.2009, 3 AZR 814/07

Weihnachtsgatifikationen für Betriebsrentner

Gewährt ein Arbeitgeber seinen Betriebsrentnern in drei aufeinander folgenden Jahren vorbehaltlos eine Weihnachtsgatifikation in gleicher Höhe, so entsteht dadurch eine betriebliche Übung, die ihn zur Zahlung auch in den Folgejahren verpflichtet. Erklärt der Arbeitgeber den Betriebsrentnern gegenüber zu einem späteren Zeitpunkt, er gewähre die Gratifikation nur noch in den kommenden drei Jahren, und rechnet er sie ab diesem Zeitpunkt mit dem Hinweis „Versorgungsbezug freiwillige Leistung“ ab, lässt dies den Anspruch auch dann nicht entfallen, wenn die Versorgungsberechtigten den vom Arbeitgeber beabsichtigten Änderungen nicht widersprechen. Der Arbeitgeber kann sich nicht darauf berufen, es sei eine gegenläufige betriebliche Übung entstanden.

BAG, Urt. v. 16.02.2010, 3 AZR 123/08

Unsere Fachanwälte für Arbeitsrecht:



Peter C. Weyand
Rechtsanwalt, Notar
Büro Hamm



Dr. Herbert Lohmann
Rechtsanwalt
Büro Hamm



Ingo J. Padberg
Rechtsanwalt
Büro Leipzig



Frank Kott
Rechtsanwalt
Büro Leipzig/Halle



Dr. Stephan Renners
Rechtsanwalt
Büro Hamm

Betriebsrente – Gleichbehandlung von Arbeitern und Angestellten

Der bloße Statusunterschied zwischen Arbeitern und Angestellten rechtfertigt eine Ungleichbehandlung im Arbeitsverhältnis nicht. Etwas anderes gilt nur dann, wenn damit an Unterschiede angeknüpft wird, die eine derartige Ungleichbehandlung rechtfertigen. Dabei ist das Ziel, Unterschiede im durch die gesetzliche Rentenversicherung erreichten Versorgungsgrad auszugleichen, legitim. Damit die Ungleichbehandlung gerechtfertigt ist, müssen die unterschiedlichen Versorgungsgrade für die Gruppen tatsächlich bezeichnend sein. Dabei kommt es nicht auf die Durchschnittsberechnungen an. Entscheidend ist, ob die Gruppen hinsichtlich des Versorgungsgrades in sich ausreichend homogen und im Vergleich zueinander unterschiedlich sind.

Fehlt es an einer Rechtfertigung für eine schlechtere Behandlung von Arbeitern, steht diesen für Beschäftigungszeiten ab dem 01.07.1993 im Wege der Angleichung nach oben dieselbe Leistung zu wie Angestellten. Für Zeiträume vorher besteht Vertrauensschutz, da auch gesetzliche Regelungen an den bloßen Statusunterschied anknüpfen. Die Angleichung nach oben ist im Betriebsrentenrecht auch geboten, wenn die Ungleichbehandlung aufgrund einer Betriebsvereinbarung erfolgte. Der Anspruch richtet sich nicht nur gegen den Arbeitgeber, sondern auch gegen eine konzernübergreifende Gruppenunterstützungskasse, wenn der Arbeitnehmer zum Kreis der Berechtigten gehört.

BAG, Urt. v. 16.02.2010, 3 AZR 216/09