



22. Leipziger Unternehmerfrühstück™

Aktuelle Rechtsprechung im Arbeitsrecht

Dirk Helge Laskawy

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht
Partner

Gliederung

- I. AGB-Kontrolle
- II. Arbeitnehmerüberlassung
- III. Arbeitszeit
- IV. Befristung
- V. Betriebsrat
- VI. Gleichbehandlung
- VII. Kündigung
- VIII. Sonderzuwendungen
- IX. Sozialplan
- X. Überstunden
- XI. Urlaubsanspruch

I. AGB-Kontrolle

**Keine Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Rückzahlung von
Fortbildungskosten bei unwirksamer Erstattungsklausel**

BAG Urteil vom 28.05.2013 – 3 AZR 103/12

BAG – Kurz notiert!

Keine Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Rückzahlung von Fortbildungskosten bei unwirksamer Erstattungsklausel

BAG Urteil vom 28.05.2013 – 3 AZR 103/12

Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG:

1. Klauseln in Allgemeinen Geschäftsbedingungen, die die Rückzahlung von Ausbildungskosten für jeden Fall einer vom Arbeitnehmer ausgesprochenen Kündigung vorsehen, ohne Kündigungen des Arbeitnehmers auszunehmen, die aus Gründen erfolgen, die der Sphäre des Arbeitgebers zuzurechnen sind, benachteiligen den Arbeitnehmer unangemessen und sind nach § 307 Abs. 1 S. 1 BGB unwirksam.
2. Ist eine Rückzahlungsklausel wegen unangemessener Benachteiligung des Arbeitnehmers nach § 307 Abs. 1 BGB unwirksam, kann der Arbeitgeber die Erstattung der aufgewandten Ausbildungskosten regelmäßig nicht nach den Vorschriften über die Herausgabe einer ungerechtfertigten Bereicherung nach §§ 812 ff. BGB verlangen. Dem stehen Sinn und Zweck des Rechtsfolgensystems des Rechts der Allgemeinen Geschäftsbedingungen entgegen.

II. Arbeitnehmerüberlassung

1. Berücksichtigung von Leiharbeitsverhältnissen bei der Sozialauswahl

BAG Urteil vom 20.06.2013 – 2 AZR 271/12

2. Auslegung von Prozesserkklärungen – Arbeitnehmerüberlassung und Rechtsmissbrauch

BAG Urteil vom 15.05.2013 – 7 AZR 494/11

1. Berücksichtigung von Leiharbeitsverhältnissen bei der Sozialauswahl

BAG Urteil vom 20.06.2013 – 2 AZR 271/12

Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG:

1. Der Arbeitgeber hat in die Sozialauswahl nach § 1 Abs. 3 S. 1 KSchG diejenigen Arbeitnehmer einzubeziehen, die objektiv miteinander vergleichbar sind. Vergleichbar sind Arbeitnehmer, die - bezogen auf die Merkmale des Arbeitsplatzes - sowohl aufgrund ihrer Fähigkeiten und Kenntnisse als auch nach dem Inhalt der von ihnen vertraglich geschuldeten Aufgaben austauschbar sind. Dies ist nicht nur bei identischen Arbeitsplätzen der Fall, sondern auch dann, wenn der Arbeitnehmer aufgrund seiner Tätigkeit und Ausbildung die zwar andere, aber gleichwertige Tätigkeit ausüben kann. An einer Vergleichbarkeit fehlt es, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer aus Rechtsgründen nicht einseitig auf den fraglichen anderen Arbeitsplatz um- oder versetzen kann. Die Sozialauswahl ist auf Arbeitnehmer desselben Betriebs beschränkt.

1. Berücksichtigung von Leiharbeitsverhältnissen bei der Sozialauswahl

2. Ein Betrieb ist die organisatorische Einheit, innerhalb derer der Arbeitgeber allein oder mit seinen Arbeitnehmern durch Einsatz technischer und immaterieller Mittel bestimmte arbeitstechnische Zwecke fortgesetzt verfolgt, die sich nicht in der Befriedigung von Eigenbedarf erschöpfen. Da mit und in einem Betrieb mehrere Zwecke verfolgt werden können, ist in erster Linie auf die Einheit der Organisation, nicht auf die Einheit der arbeitstechnischen Zweckbestimmung abzustellen. Erforderlich ist ein Leitungsapparat, um insbesondere in personellen und sozialen Angelegenheiten wesentliche Entscheidungen selbständig treffen zu können. Zum Betrieb eines Verleiherunternehmens gehören alle unter einer einheitlichen Leitung zusammengefassten, zu dem Zweck ihrer Überlassung an Dritte beschäftigten Arbeitnehmer. Der Betrieb umfasst nicht nur die einsatzfreien, sondern auch die im Einsatz befindlichen Arbeitnehmer.
3. Jedenfalls dann, wenn die Austauschbarkeit im Einsatz befindlicher Arbeitnehmer im Verhältnis zum Entleiher weder vertraglich noch nach Treu und Glauben (§ 242 BGB) ausgeschlossen ist, sind diese, sofern sie nach sonstigen arbeitsplatzbezogenen Kriterien vergleichbar sind, in die Sozialauswahl im Betrieb eines Verleiharbeitgebers einzubeziehen.

2. Auslegung von Prozessklärungen – Arbeitnehmerüberlassung und Rechtsmissbrauch

BAG Urteil vom 15.05.2013 – 7 AZR 494/11

Orientierungssatz der Richterinnen und Richter des BAG:

1. Nach der vor dem 01.12.2011 geltenden Rechtslage kam ein Arbeitsverhältnis zwischen einem Leiharbeiter und dem Entleiher nicht allein deswegen zustande, weil der Verleiher Arbeitnehmer nur an einen einzelnen Entleiher verlieh. Das gilt auch dann, wenn es sich um eine nicht mehr vorübergehende Arbeitnehmerüberlassung handelte.

III. Arbeitszeit

1. Anspruch auf Teilzeit – Rechtsmissbrauch

BAG Urteil vom 11.06.2013 – 9 AZR 786/11

2. Umfang der Arbeitszeit beim Fehlen einer ausdrücklichen Vereinbarung – betriebsübliche Arbeitszeit – Annahmeverzug

BAG Urteil vom 15.05.2013 – 10 AZR 325/12

BAG – Kurz notiert!

1. Anspruch auf Teilzeit – Rechtsmissbrauch

BAG Urteil vom 11.06.2013 – 9 AZR 786/11

Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG:

1. § 8 Abs. 1 und Abs. 4 S. 1 TzBfG räumen dem Arbeitnehmer unter den dort genannten Voraussetzungen einen Anspruch auf Verringerung der regelmäßigen Arbeitszeit und auf die von ihm gewünschte Verteilung der reduzierten Arbeitszeit ein. Die Bestimmungen enthalten keine Vorgaben hinsichtlich des Umfangs der Vertragsänderung. Insbesondere nennt die Vorschrift kein Mindestmaß der Verringerung der Arbeitszeit.
2. Ein Arbeitnehmer, der nur eine verhältnismäßig geringfügige Verringerung seiner Arbeitszeit und eine bestimmte Verteilung der reduzierten Arbeitszeit verlangt, handelt nicht per se rechtsmissbräuchlich. Besondere Umstände des Einzelfalls, die darauf schließen lassen, der Arbeitnehmer wolle die ihm gem. § 8 TzBfG zustehenden Rechte zweckwidrig dazu nutzen, unter Inkaufnahme einer unwesentlichen Verringerung der Arbeitszeit und der Arbeitsvergütung eine blockweise Freistellung durchzusetzen, können allerdings die Annahme eines Rechtsmissbrauchs rechtfertigen.

BAG – Kurz notiert!

2. Umfang der Arbeitszeit beim Fehlen einer ausdrücklichen Vereinbarung - betriebsübliche Arbeitszeit – Annahmeverzug

BAG Urteil vom 15.05.2013 – 10 AZR 325/12

Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG:

1. Wird im Arbeitsvertrag keine ausdrückliche Vereinbarung über die Dauer der Arbeitszeit getroffen, so ist anzunehmen, dass die Parteien die betriebsübliche Arbeitszeit vereinbaren wollen. Das gilt auch für außertarifliche Angestellte.
2. Verlangt der Arbeitnehmer auf der Grundlage einer Vereinbarung über ein Arbeitszeitkonto eine verstetigte Vergütung für einen bestimmten Zeitraum, obwohl er die geschuldete Arbeitsleistung in dem betreffenden Zeitraum nicht in vollem Umfang erbracht hat, ist sein Vortrag nur dann schlüssig, wenn er erkennen lässt, dass er einen Vorschuss und nicht eine bereits verdiente Vergütung verlangt.

IV. Befristung

Sachgrundlose Befristung – Rechtsmissbrauch – Umgehung des Anschlussverbots des § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG

BAG Urteil vom 15.05.2013 – 7 AZR 525/11

BAG – Kurz notiert!

Sachgrundlose Befristung – Rechtsmissbrauch – Umgehung des Anschlussverbots des § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG

BAG Urteil vom 15.05.2013 – 7 AZR 525/11

Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG:

1. Zur Rechtfertigung einer sachgrundlosen Befristung kann sich ein Vertragsarbeitgeber dann nicht auf § 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG berufen, wenn er den Vertrag in bewusstem und gewolltem Zusammenwirken mit dem letzten Vertragsarbeitgeber des Arbeitnehmers ausschließlich deshalb vereinbart hat, um das Anschlussverbot des § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG zu umgehen. Bei einer solchen rechtsmissbräuchlichen Vertragsgestaltung kommt aber kein - unbefristeter - Arbeitsvertrag mit dem letzten Vertragsarbeitgeber zustande.

BAG – Kurz notiert!

Sachgrundlose Befristung – Rechtsmissbrauch – Umgehung des Anschlussverbots des § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG

2. Die Ausnutzung der durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz vorgesehenen Gestaltungsmöglichkeiten kann unter bestimmten Voraussetzungen rechtsmissbräuchlich sein, etwa wenn mehrere rechtlich und tatsächlich verbundene Vertragsarbeitgeber in bewusstem und gewolltem Zusammenwirken mit einem Arbeitnehmer aufeinanderfolgende sachgrundlos befristete Arbeitsverträge ausschließlich deshalb schließen, um auf diese Weise das sog. Anschlussverbot des § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG zu umgehen.
3. Ob eine solche Vertragsgestaltung rechtsmissbräuchlich ist, ist unter Einbeziehung aller Umstände des Einzelfalls zu prüfen. Die Gesamtdauer der mit verschiedenen Vertragsarbeitgebern geschlossenen sachgrundlos befristeten Arbeitsverhältnisse ist (nur) ein in die Gesamtabwägung einzustellender Aspekt.

BAG – Kurz notiert!

Sachgrundlose Befristung – Rechtsmissbrauch – Umgehung des Anschlussverbots des § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG

4. Ein sich aus dem bewussten und gewollten Zusammenwirken mehrerer Personen bei den Vertragsgestaltungen ergebender Rechtsmissbrauch kann zur Folge haben, dass sich Rechte - die etwa durch die Zwischenschaltung eines "Strohmanns" umgangen werden sollen - gegen einen Dritten richten können. Entscheidend sind der Schutzzweck der umgangebenen Norm und die Frage, ob die Umgehung gerade - wie etwa bei einer solchen von § 613 a Abs. 1 S. 1 BGB - in der Verhinderung der gesetzlich an sich vorgesehenen Begründung eines Rechtsverhältnisses zu einem Dritten insgesamt oder lediglich in der Vermeidung oder Verkürzung einzelner Ansprüche liegt.
5. Bei einer rechtsmissbräuchlichen Ausnutzung der Zulässigkeit sachgrundloser Befristungsmöglichkeiten nach § 14 Abs. 2 TzBfG - konkret: bei einer Umgehung des Anschlussverbots nach § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG - besteht die mit Treu und Glauben nicht zu vereinbarende Rechtsfolge nicht in dem Vertragsschluss "an sich", sondern in der Rechtfertigung der in dem Vertrag vereinbarten Befristung nach § 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG. Der unredliche Vertragspartner kann sich auf eine solche Befristung nicht berufen.

V. Betriebsrat

1. Auch freigestellte BR-Mitglieder unterfallen der Arbeitszeiterfassung

BAG Beschluss vom 10.07.2013 – 7 ABR 22/12

2. Einsatz von Leiharbeitnehmern – Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats

BAG Beschluss vom 10.07.2013 – 7 ABR 91/11

BAG – Kurz notiert!

1. Auch freigestellte BR-Mitglieder unterfallen der Arbeitszeiterfassung

BAG Beschluss vom 10.07.2013 – 7 ABR 22/12

Orientierungssatz der Richterinnen und Richter des BAG:

1. Die betriebsverfassungsrechtliche Stellung vollständig von der beruflichen Tätigkeit freigestellter Betriebsratsmitglieder erfordert es nicht, sie von den Möglichkeiten zur Arbeitszeiterfassung auszunehmen, die in einer für ihr Arbeitsverhältnis geltenden Betriebsvereinbarung vorgesehen sind.

2. Einsatz von Leiharbeitnehmern – Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats

BAG Beschluss vom 10.07.2013 – 7 ABR 91/11

Der Betriebsrat des Entleiherbetriebs kann seine Zustimmung zum Einsatz von Leiharbeitnehmern verweigern, wenn diese dort nicht nur vorübergehend eingesetzt werden sollen.

Hintergrund

Nach § 14 Abs. 3 S. 1 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (*AÜG*) ist der Betriebsrat eines Entleiherbetriebs vor der Übernahme eines Leiharbeitnehmers nach § 99 Betriebsverfassungsgesetz (*BetrVG*) zu beteiligen. Nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG kann er seine Zustimmung zur Einstellung des Leiharbeitnehmers u. a. dann verweigern, wenn diese gegen ein Gesetz verstößt. Verweigert ein Betriebsrat seine Zustimmung, kann der Arbeitgeber nach § 99 Abs. 4 BetrVG beim Arbeitsgericht die gerichtliche Ersetzung der Zustimmung beantragen. In diesem Verfahren wird geprüft, ob die Zustimmungsverweigerung berechtigt ist.

2. Einsatz von Leiharbeitnehmern – Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats

Maßgeblich hierfür ist die zum Zeitpunkt der gerichtlichen Entscheidung geltende Rechtslage. Ein Gesetz i. S. v. § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG ist auch § 1 Abs. 1 S. 2 AÜG in der seit dem 01.12.2011 geltenden Fassung. Danach erfolgt die Überlassung von Arbeitnehmern an Entleiher „vorübergehend“. Die Bestimmung enthält nicht lediglich einen unverbindlichen Programmsatz, sondern untersagt die nicht nur vorübergehende Arbeitnehmerüberlassung. Sie dient zum einen dem Schutz der Leiharbeitnehmer. Zum andern soll sie auch die dauerhafte Aufspaltung der Belegschaft des Entleiherbetriebs in eine Stammbeslegschaft und eine entliehene Belegschaft verhindern. Der Betriebsrat des Entleiherbetriebs kann daher seine Zustimmung zur Einstellung von Leiharbeitnehmern verweigern, wenn diese im Entleiherbetrieb nicht nur vorübergehend beschäftigt werden sollen. Dabei kommt es nicht darauf an, ob und ggf. welche Rechtsfolgen sich aus einem Verstoß gegen § 1 Abs. 1 S. 2 AÜG für das Rechtsverhältnis des einzelnen Leiharbeitnehmers zum Entleiher ergeben.

2. Einsatz von Leiharbeitnehmern – Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats

Entscheidung

Anders als in den Vorinstanzen hatte daher vor dem Siebten Senat des Bundesarbeitsgerichts der Antrag eines Arbeitgebers keinen Erfolg, die vom Betriebsrat verweigerte Zustimmung zur dauerhaften Einstellung einer Leiharbeiterin gerichtlich zu ersetzen. Der Streitfall verlangte keine genaue Abgrenzung des Begriffs „vorübergehend“. Der Arbeitgeber beabsichtigte, die Leiharbeiterin ohne jegliche zeitliche Begrenzung statt einer Stammkraft einzusetzen. Das ist jedenfalls nicht mehr „vorübergehend“.

VI. Gleichbehandlung

1. Benachteiligung wegen der Weltanschauung

BAG Urteil vom 20.06.2013 – 8 AZR 482/12

2. Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung – Interessenkollision

BAG Urteil vom 22.08.2013 – 8 AZR 574/12

1. Benachteiligung wegen der Weltanschauung

BAG Urteil vom 20.06.2013 – 8 AZR 482/12

Wird ein Arbeitnehmer wegen seiner Weltanschauung oder wegen bei ihm vermuteter Weltanschauung benachteiligt, kann dies Entschädigungs- und Schadensersatzansprüche nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) auslösen. Voraussetzung in beiden Fällen ist, dass Indizien vorgetragen und bewiesen werden, die auf die Benachteiligung wegen einer (vermuteten) Weltanschauung hindeuten. Persönliche Einstellungen, Sympathien oder Haltungen sind keine „Weltanschauung“.

Hintergrund

Die Klägerin hat u. a. an der Pekinger Fremdsprachenuniversität Germanistik studiert. Mitglied einer politischen Partei war und ist sie nicht. Seit 1987 ist sie für die beklagte Rundfunkanstalt als arbeitnehmerähnliche Person in der China-Redaktion beschäftigt, wobei der letzte Honorarrahmenvertrag bis zum 31.12.2010 befristet war. Die Klägerin bearbeitete als Redakteurin vorwiegend nicht-politische Themen.

1. Benachteiligung wegen der Weltanschauung

Im April 2010 bewarb sie sich erfolglos für eine Festanstellung. Ende Juni 2010 teilte die Beklagte mit, dass sie über das Jahresende 2010 hinaus den befristeten Honorarrahmenvertrag nicht mehr verlängern werde. Die Klägerin erhielt die in diesem Fall vorgesehenen tariflichen Leistungen. Sie macht geltend, sie sei von der Beklagten benachteiligt worden, weil ihr diese - unzutreffend - eine Weltanschauung unterstellt habe. Die Beklagte habe bei ihr „Sympathie für die Volksrepublik China“ vermutet und „damit Unterstützung für die KP China“. Ihre Entlassung sei darauf zurückzuführen, dass die Beklagte angenommen habe, „sie sei gegenüber der Volksrepublik China zu regierungsfreundlich“. Die Beklagte habe sie daher wegen einer unterstellten, in der Sache aber nicht gegebenen Weltanschauung diskriminiert.

1. Benachteiligung wegen der Weltanschauung

Entscheidung

Die Klage blieb in allen drei Instanzen ohne Erfolg. Es kann dahinstehen, ob und wo heute noch eine „kommunistische Weltanschauung“ o.ä. existiert. Unbestritten lehnt die Klägerin derartiges für sich ab und ist auch nicht Mitglied der KP China. Sofern sie der beklagten Rundfunkanstalt vorhält, diese sei davon ausgegangen, sie hege Sympathie für die Volksrepublik China und berichte freundlich über deren Regierung, trägt sie keine Tatsachen vor, die den Schluss darauf zulassen, sie sei wegen einer ihr unterstellten Weltanschauung benachteiligt worden. Selbst wenn die Beklagte im Rahmen der ihr grundrechtlich garantierten Rundfunkfreiheit eine stärkere journalistische Distanz zu der Regierung in Peking durchsetzen wollte und deswegen die Zusammenarbeit mit der Klägerin beendet hätte, indizierte dies nicht, dass die Beklagte der Klägerin eine Weltanschauung unterstellt hätte. Im Übrigen bedeutet Sympathie für ein Land nicht Sympathie für eine die Regierung tragende Partei; schon gar nicht kann nach der Lebenserfahrung angenommen werden, dass deren weltanschauliche Fundierung, so sie eine hat, vom Sympathisanten geteilt wird. Der Senat hat daher wie die Vorinstanzen die Klage als unschlüssig abgewiesen.

2. Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung – Interessenkollision

BAG Urteil vom 22.08.2013 – 8 AZR 574/12

Bei der Entscheidung über die Bewerbung auch von schwerbehinderten Menschen ist die Schwerbehindertenvertretung selbst dann zu beteiligen, wenn die Vertrauensperson der Schwerbehinderten ebenfalls zu den Bewerbern gehört.

Hintergrund

Die Parteien streiten um eine Entschädigung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), weil sich der Kläger als schwerbehinderter Mensch bei der Entscheidung über seine Bewerbung diskriminiert sieht. Bei der Beklagten, einer Spielbank, waren zwei Beförderungsstellen als „Tischchef“ ausgeschrieben. Darauf bewarben sich auch der bei der Beklagten gewählte Schwerbehindertenvertreter und der Kläger, der stellvertretendes Mitglied der Schwerbehindertenvertretung ist. Die Beklagte teilte dem Schwerbehindertenvertreter mit, dass sie wegen der aus ihrer Sicht bestehenden Interessenkollision weder ihn noch den Kläger als seinen Stellvertreter an der Auswahlentscheidung beteiligen werde.

2. Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung – Interessenkollision

Sie entschied sich schließlich für zwei andere Kandidaten. Bei der Auswahlentscheidung sieht sich der Kläger als schwerbehinderter Mensch diskriminiert, worauf die unterlassene Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung hinweise.

Entscheidung

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision des Klägers hat vor dem Achten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Bei der Entscheidung über die Bewerbung des Klägers hätte die Schwerbehindertenvertretung nach § 81 SGB IX beteiligt werden müssen. Dem stand nicht entgegen, dass sich die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen selbst und der Stellvertreter auf eine der zu besetzenden Stellen beworben hatten. Einen möglichen Interessenkonflikt zwischen Bewerbern hätte der Kläger verhindern können, indem er nach § 81 Abs. 1 S. 10 SGB IX die Beteiligung des Schwerbehindertenvertreters als seines direkten Konkurrenten um die zu besetzende Stelle ausdrücklich hätte ablehnen können. Dagegen oblag es nicht dem Arbeitgeber, von der gesetzlich vorgeschriebenen Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung Abstand zu nehmen.

2. Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung – Interessenkollision

Der Senat hat die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Dieses wird zu klären haben, ob die Verletzung der Pflichten zur Förderung schwerbehinderter Menschen nach dem SGB IX vorliegend eine Benachteiligung des Klägers wegen seiner Behinderung indiziert und ob ggf. die Beklagte ihre Vorgehensweise so zu rechtfertigen vermag, dass ein Entschädigungsanspruch des Klägers nach AGG ausscheidet.

VII. Kündigung

1. Bestimmtheit einer ordentlichen Kündigung

BAG Urteil vom 20.06.2013 – 6 AZR 805/11

2. Betriebsbedingte Kündigung – freier Arbeitsplatz im Ausland

BAG Urteil vom 29.08.2013 – 2 AZR 809/12

VII. Kündigung

3. Kündigungsfrist – Klagefrist – Annahmeverzug

BAG Urteil vom 15.05.2013 – 5 AZR 130/12

4. Personenbedingte Kündigung – Untersuchungshaft

BAG Urteil vom 23.05.2013 – 2 AZR 120/12

BAG – Kurz notiert!

1. Bestimmtheit einer ordentlichen Kündigung

BAG Urteil vom 20.06.2013 – 6 AZR 805/11

Amtlicher Leitsatz der Richterinnen und Richter des BAG:

1. Eine Kündigung ist bestimmt und unmissverständlich zu erklären. Der Empfänger einer ordentlichen Kündigung muss erkennen können, wann das Arbeitsverhältnis enden soll. Dafür genügt bei einer ordentlichen Kündigung regelmäßig die Angabe des Kündigungstermins oder der Kündigungsfrist. Ein Hinweis auf die maßgebliche gesetzliche Regelung reicht aus, wenn der Erklärungsempfänger dadurch unschwer ermitteln kann, zu welchem Termin das Arbeitsverhältnis enden soll.

2. Betriebsbedingte Kündigung – freier Arbeitsplatz im Ausland

BAG Urteil vom 29.08.2013 – 2 AZR 809/12

Die aus § 1 Abs. 2 KSchG folgende Verpflichtung des Arbeitgebers, dem Arbeitnehmer zur Vermeidung einer Beendigungskündigung im Wege der Änderungskündigung eine Weiterbeschäftigung zu geänderten, möglicherweise auch zu erheblich verschlechterten Arbeitsbedingungen anzubieten, bezieht sich grundsätzlich nicht auf freie Arbeitsplätze in einem im Ausland gelegenen Betrieb des Arbeitgebers. Der Erste Abschnitt des Kündigungsschutzgesetzes ist gemäß § 23 Abs. 1 KSchG nur auf Betriebe anzuwenden, die in der Bundesrepublik Deutschland liegen. In diesem Sinne muss auch der Betriebsbegriff in § 1 Abs. 2 S. 1, S. 2 KSchG verstanden werden. Ob dies der Berücksichtigung von Beschäftigungsmöglichkeiten im Ausland entgegensteht, falls der Arbeitgeber seinen Betrieb als Ganzen oder einen Betriebsteil unter Wahrung der Identität verlagert, war nicht zu entscheiden.

2. Betriebsbedingte Kündigung – freier Arbeitsplatz im Ausland

Hintergrund

Die Beklagte ist ein Unternehmen der Textilindustrie mit Sitz in Nordrhein-Westfalen. Sie unterhält seit geraumer Zeit in der Tschechischen Republik eine Betriebsstätte, in der sie Verbandsstoffe herstellt. Die „Endfertigung“ der Stoffe erfolgte in einem am Sitz der Beklagten gelegenen Betrieb. In diesem war die Klägerin seit 1984 als Textilarbeiterin tätig. Im Juni 2011 beschloss die Beklagte, ihre gesamte Produktion in der tschechischen Betriebsstätte zu konzentrieren. In Deutschland sollte lediglich die Verwaltung nebst „kaufmännischem Bereich“ bestehen bleiben. Mit Blick hierauf erklärte die Beklagte gegenüber den an ihrem Sitz beschäftigten Produktionsmitarbeitern eine ordentliche Beendigungskündigung. Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, die Kündigung sei sozial ungerechtfertigt. Die Beklagte habe ihr durch den Ausspruch einer Änderungskündigung die Möglichkeit geben müssen, über einen Umzug zumindest nachzudenken.

2. Betriebsbedingte Kündigung – freier Arbeitsplatz im Ausland

Entscheidung

Die Kündigungsschutzklage blieb - wie in den Vorinstanzen - vor dem Zweiten Senat des Bundesarbeitsgerichts erfolglos. Aufgrund der Verlagerung der „Endfertigung“ in die - mehrere hundert Kilometer von ihrem Sitz entfernte - tschechische Betriebsstätte hatte die Beklagte keine Möglichkeit mehr, die Klägerin in einem inländischen Betrieb weiterzubeschäftigen. Umstände, unter denen ausnahmsweise eine Verpflichtung des Arbeitgebers zu erwägen wäre, Arbeitnehmer im Ausland weiterzubeschäftigen, lagen nicht vor.

3. Kündigungsfrist – Klagefrist – Annahmeverzug

BAG Urteil vom 15.05.2013 – 5 AZR 130/12

Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG:

1. Eine Kündigung zu einem bestimmten Datum ist ein anderes Rechtsgeschäft als eine Kündigung zu einem anderen Datum.
2. Eine vom Arbeitgeber mit zu kurzer Kündigungsfrist erklärte ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses kann nur dann in eine Kündigung zum richtigen Kündigungstermin umgedeutet werden, wenn sie nicht gemäß § 7 KSchG als rechtswirksam gilt.

3. Kündigungsfrist – Klagefrist – Annahmeverzug

3. Eine vom Arbeitgeber mit zu kurzer Kündigungsfrist zu einem bestimmten Datum erklärte ordentliche Kündigung, die den Zusatz "fristgemäß zum" enthält, kann als Kündigung zum richtigen Kündigungstermin ausgelegt werden, wenn es dem Arbeitgeber für den Arbeitnehmer erkennbar wesentlich um die Einhaltung der maßgeblichen Kündigungsfrist ging und sich das in die Kündigungserklärung aufgenommene Datum lediglich als das Ergebnis einer fehlerhaften Berechnung der zutreffenden Kündigungsfrist erweist.
4. Der Kündigende muss den Wirkungszeitpunkt seiner Willenserklärung so bestimmen, dass der Empfänger unschwer ermitteln kann, zu welchem Datum das Arbeitsverhältnis enden soll. Dieses Bestimmtheitsgebot ist nicht verletzt, wenn unstreitig (nur) die gesetzlichen Kündigungsfristen Anwendung finden und sich der Arbeitnehmer anhand von § 622 Abs. 2 S. 1 BGB die maßgebliche Kündigungsfrist in einem einfachen Rechenschritt selbst errechnen kann.

3. Kündigungsfrist – Klagefrist – Annahmeverzug

5. § 296 BGB findet keine Anwendung, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis wirksam ordentlich kündigt und die Parteien im Wege der Auslegung der Kündigungserklärung lediglich über den richtigen Beendigungstermin streiten.
6. Das in einer Kündigungsschutzklage liegende wörtliche Angebot der Arbeitsleistung durch den Arbeitnehmer wirkt nicht zurück.
7. Die Aufhebung der Arbeitspflicht bedeutet einen Verzicht des Arbeitgebers auf das Angebot der Arbeitsleistung, ein darüber hinausgehendes Absehen von den Erfordernissen des § 297 BGB bedarf der ausdrücklichen Vereinbarung.
8. Eine Klage auf Vergütung wegen Annahmeverzugs ist unschlüssig, wenn sich aus dem Sachvortrag des Arbeitnehmers Indizien für eine fehlende Leistungsfähigkeit ergeben und der Arbeitnehmer die selbst geschaffene Indizwirkung nicht ausräumt.

4. Personenbedingte Kündigung – Untersuchungshaft

BAG Urteil vom 23.05.2013 – 2 AZR 120/12

Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG:

1. Voraussetzung einer Kündigung wegen haftbedingter Arbeitsverhinderung ist, dass der Arbeitnehmer aller Voraussicht nach für eine verhältnismäßig erhebliche Zeit nicht in der Lage sein wird, seine arbeitsvertraglichen Verpflichtungen zu erfüllen.
2. Grundlage für die vom Arbeitgeber anzustellende Prognose muss nicht zwingend eine bereits erfolgte – rechtskräftige – strafgerichtliche Verurteilung sein. Die Erwartung, der Arbeitnehmer werde für längere Zeit an der Erbringung seiner Arbeitsleistung gehindert sein, kann auch im Fall der Untersuchungshaft berechtigt sein. Dann kommt es darauf an, ob die der vorläufigen Inhaftierung zugrunde liegenden Umstände bei objektiver Betrachtung mit hinreichender Sicherheit eine solche Prognose rechtfertigen.

4. Personenbedingte Kündigung – Untersuchungshaft

Da ohne rechtskräftige Verurteilung nicht auszuschließen ist, dass sich die Annahme als unzutreffend erweist, muss der Arbeitgeber vor Ausspruch der Kündigung alle zumutbaren Anstrengungen zur Aufklärung des Sachverhalts unternommen, insbesondere dem Arbeitnehmer Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben haben.

3. Die prognostizierte Nichterfüllung der Arbeitspflicht muss sich nachteilig auf das Arbeitsverhältnis auswirken. Da der Arbeitgeber im Fall der haftbedingten Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers typischerweise von der Lohnzahlungspflicht befreit ist, hängt es von der Dauer der Haft sowie Art und Ausmaß der betrieblichen Auswirkungen ab, ob die Inhaftierung geeignet ist, einen Grund zur Kündigung abzugeben. Das ist sie nicht, wenn es dem Arbeitgeber zuzumuten ist, für die Zeit des haftbedingten Arbeitsausfalls Überbrückungsmaßnahmen zu ergreifen und dem Arbeitnehmer den Arbeitsplatz bis zur Rückkehr aus der Haft frei zu halten.

4. Personenbedingte Kündigung – Untersuchungshaft

4. Jedenfalls dann, wenn im Kündigungszeitpunkt mit einer mehrjährigen haftbedingten Abwesenheit des Arbeitnehmers gerechnet werden muss, kann dem Arbeitgeber regelmäßig nicht zugemutet werden, lediglich vorläufige Maßnahmen zu ergreifen und auf eine dauerhafte Neubesetzung des Arbeitsplatzes zu verzichten.

VIII. Sonderzuwendungen

- 1. Anspruch auf Sonderzahlung aufgrund individueller konkludenter Abrede kann sich aus jährlichen Zahlungen einer Tantieme ergeben**

BAG Urteil vom 17.04.2013 – 10 AZR 251/12

- 2. Unklarheitenregel bei Freiwilligkeitsvorbehalt für eine Jahressonderzahlung**

BAG, Urteil vom 17.04.2013 – 10 AZR 281/12

BAG – Kurz notiert!

1. Anspruch auf Sonderzahlung aufgrund individueller konkludenter Abrede kann sich aus jährlichen Zahlungen einer Tantieme ergeben

BAG Urteil vom 17.04.2013 – 10 AZR 251/12

Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG:

1. Ein Anspruch auf eine Sonderzahlung aufgrund einer individuellen arbeitsvertraglichen konkludenten Abrede kann sich aus jährlichen Zahlungen einer Tantieme ergeben.
2. Das Zustandekommen einer konkludenten Vereinbarung ist nicht deshalb zu verneinen, weil Zahlungen in unterschiedlicher Höhe erfolgt sind. In diesem Fall kann dem Grunde nach ein Anspruch auf eine Sonderzahlung entstanden sein, über dessen Höhe der Arbeitgeber nach billigem Ermessen gemäß § 315 BGB zu entscheiden hat.

BAG – Kurz notiert!

1. Anspruch auf Sonderzahlung aufgrund individueller konkludenter Abrede kann sich aus jährlichen Zahlungen einer Tantieme ergeben

3. Die Auslegung von individuellem Leistungsverhalten im Hinblick auf das Zustandekommen einer konkludenten Vereinbarung folgt nicht den Grundsätzen der betrieblichen Übung. Das Rechtsinstitut der betrieblichen Übung enthält ein kollektives Element.

2. Unklarheitenregel bei Freiwilligkeitsvorbehalt für eine Jahressonderzahlung

BAG, Urteil vom 17.04.2013 – 10 AZR 281/12

Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG:

1. Wird die Zahlung eines 13. Gehalts im Arbeitsvertrag als „freiwillige Leistung“ bezeichnet, so genügt dieser Hinweis für sich genommen nicht, um einen Anspruch auf die Leistung auszuschließen.
2. Die Vereinbarung in Allgemeinen Geschäftsbedingungen, dass „die Zahlung eines 13. Gehalts eine freiwillige Leistung der Firma ist, die anteilig als Urlaubs- und Weihnachtsgeld gewährt werden kann“, begründet bei Anwendung der Unklarheitenregel des § 305c Abs. 2 BGB einen unbedingten Anspruch auf Zahlung.

IX. Sozialplan

1. Sozialplan – Benachteiligung wegen des Alters oder einer Schwerbehinderung

BAG Urteil vom 23.04.2013 – 1 AZR 916/11

2. Sozialplan – Ungleichbehandlung wegen des Alters

BAG Urteil vom 23.04.2013 – 1 AZR 25/12

BAG – Kurz notiert!

1. Sozialplan – Benachteiligung wegen des Alters oder einer Schwerbehinderung

BAG Urteil vom 23.04.2013 – 1 AZR 916/11

Orientierungssatz der Richterinnen und Richter des BAG:

1. Eine auf dem Merkmal der Behinderung beruhende mittelbare Benachteiligung i. S. der §§ 1, 3 Abs. 2, § 7 Abs. 1 AGG liegt nicht vor, wenn sich die Höhe der Sozialplanabfindung für rentennahe Arbeitnehmer nach der Bezugsmöglichkeit einer vorgezogenen Altersrente wegen Arbeitslosigkeit richtet und schwerbehinderte Arbeitnehmer die gleiche Sozialplanabfindung erhalten wie nicht behinderte Arbeitnehmer.

2. Sozialplan – Ungleichbehandlung wegen des Alters

BAG Urteil vom 23.04.2013 – 1 AZR 25/12

Orientierungssatz der Richterinnen und Richter des BAG:

1. Die Sozialplanabfindung von Arbeitnehmern, die sofort oder im Anschluss an Leistungen der Arbeitslosenversicherung - ggf. auch vorgezogenes - Altersruhegeld in Anspruch nehmen können (rentennahe Jahrgänge), darf im Vergleich zu den jüngeren Arbeitnehmern auf die Hälfte begrenzt werden.

X. Überstunden

**Überstundenvergütung – Anordnung, Billigung und Duldung von
Überstunden**

BAG Urteil vom 10.04.2013 – 5 AZR 122/12

Überstundenvergütung – Anordnung, Billigung und Duldung von Überstunden

BAG Urteil vom 10.04.2013 – 5 AZR 122/12

Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG:

1. Der Anspruch auf Vergütung von Überstunden setzt neben deren Leistung voraus, dass die Überstunden vom Arbeitgeber angeordnet, gebilligt, geduldet oder jedenfalls zur Erledigung der geschuldeten Arbeit notwendig gewesen sind. Die Darlegungs- und Beweislast hierfür trägt der Arbeitnehmer.
2. Für eine ausdrückliche Anordnung von Überstunden muss der Arbeitnehmer vortragen, wer wann auf welche Weise wie viele Überstunden angeordnet hat.

Überstundenvergütung – Anordnung, Billigung und Duldung von Überstunden

3. Für eine konkludente Anordnung von Überstunden muss der Arbeitnehmer darlegen, dass eine bestimmte angewiesene Arbeit innerhalb der Normalarbeitszeit nicht zu leisten oder ihm zur Erledigung der aufgetragenen Arbeiten ein bestimmter Zeitrahmen vorgegeben war, der nur durch die Leistung von Überstunden eingehalten werden konnte.
4. Mit der ausdrücklichen oder konkludenten Billigung von Überstunden ersetzt der Arbeitgeber die fehlende vorherige Anordnung schon geleisteter Überstunden. Dazu muss der Arbeitnehmer darlegen, wer wann auf welche Weise zu erkennen gegeben habe, mit der Leistung welcher Überstunden einverstanden zu sein.

Überstundenvergütung – Anordnung, Billigung und Duldung von Überstunden

5. Die Duldung von Überstunden bedeutet, dass der Arbeitgeber in Kenntnis einer Überstundenleistung diese hinnimmt und keine Vorkehrungen trifft, die Leistung von Überstunden fürderhin zu unterbinden. Dazu muss der Arbeitnehmer vortragen, von welchen wann geleisteten Überstunden der Arbeitgeber auf welche Weise wann Kenntnis erlangt haben soll und dass es im Anschluss daran zu einer weiteren Überstundenleistung gekommen ist. Erst wenn dieses feststeht, ist es Sache des Arbeitgebers, darzulegen, welche Maßnahmen er zur Unterbindung der von ihm nicht gewollten Überstundenleistung ergriffen hat.

XI. Urlaubsanspruch

- 1. Ersatzurlaub – Verzug des Arbeitgebers mit der Urlaubsgewährung –
Erfüllungsverweigerung**

BAG Urteil vom 14.05.2013 – 9 AZR 760/11

- 2. Abgeltung gesetzlichen Mindesturlaubs – Ausgleichsklausel**

BAG Urteil vom 14.05.2013 – 9 AZR 844/11

XI. Urlaubsanspruch

3. Gewährung von Urlaub durch unwiderrufliche Freistellung

BAG Urteil vom 16.07.2013 – 9 AZR 50/12

BAG – Kurz notiert!

1. Ersatzurlaub – Verzug des Arbeitgebers mit der Urlaubsgewährung – Erfüllungsverweigerung

BAG Urteil vom 14.05.2013 – 9 AZR 760/11

Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG:

1. Hat der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer rechtzeitig verlangten Urlaub nicht gewährt, wandelt sich der im Verzugszeitraum verfallene Urlaubsanspruch in einen auf Gewährung von Ersatzurlaub als Naturalrestitution gerichteten Schadensersatzanspruch um.
2. Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis und gewährt er dem Arbeitnehmer trotz einer entsprechenden Aufforderung während des Kündigungsrechtsstreits keinen Urlaub, gerät er im Regelfall auch ohne Mahnung seitens des Arbeitnehmers mit der Gewährung des Urlaubs in Verzug, wenn die Kündigung unwirksam ist. Vorbehaltlich besondere Umstände des Einzelfalls darf der Arbeitnehmer aus dem Verhalten des Arbeitgebers schließen, er verweigere die Urlaubsgewährung ernsthaft und endgültig.

2. Abgeltung gesetzlichen Mindesturlaubs – Ausgleichsklausel

BAG Urteil vom 14.05.2013 – 9 AZR 844/11

Orientierungssatz der Richterinnen und Richter des BAG:

1. Hatte der Arbeitnehmer nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses tatsächlich die Möglichkeit, die Abgeltung des ihm zustehenden gesetzlichen Mindesturlaubs in Anspruch zu nehmen, und schließt er einen Vergleich mit einer Ausgleichsklausel, der zufolge sämtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis „erledigt“ sind, erfasst diese grundsätzlich auch den Urlaubsabgeltungsanspruch. Der Wirksamkeit einer solchen Vereinbarung stehen weder § 13 Abs. 1 S. 3 BUrlG noch Art. 7 der Arbeitszeitrichtlinie entgegen.

3. Gewährung von Urlaub durch unwiderrufliche Freistellung

BAG Urteil vom 16.07.2013 – 9 AZR 50/12

Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG:

1. Die Erfüllung eines Anspruchs auf Erholungsurlaub setzt voraus, dass der Arbeitnehmer im Voraus durch eine unwiderrufliche Freistellungserklärung des Arbeitgebers zu Erholungszwecken von seiner sonst bestehenden Arbeitspflicht befreit wird.
2. Der Erfüllungswirkung steht nicht entgegen, dass eine Freistellungserklärung nicht erkennen lässt, an welchen Tagen der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zum Zwecke der Gewährung von Erholungsurlaub und an welchen Tagen er ihn zu anderen Zwecken freistellte.
3. Einer nicht näher bestimmten Urlaubsfestlegung kann der Arbeitnehmer regelmäßig entnehmen, dass der Arbeitgeber es ihm überlässt, die zeitliche Lage seines Urlaubs innerhalb des Freistellungszeitraums festzulegen.

3. Gewährung von Urlaub durch unwiderrufliche Freistellung

4. Es kommt nicht darauf an, ob der Arbeitgeber den Arbeitnehmer von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung freistellen durfte. Eine rechtswidrige Freistellung hat lediglich zur Folge, dass der Arbeitnehmer weiterhin einen Beschäftigungsanspruch geltend machen kann. Annahmeverzugsansprüche entstehen nicht. Denn mit der Freistellung bringt der Arbeitgeber zum Ausdruck, dass er auch ohne Arbeitsleistung die Vergütungsansprüche des Arbeitnehmers erfüllen werde.

Kontakt

Dirk Helge Laskawy

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Mediator (Universität Bielefeld)
Lehrbeauftragter der
HTWK Leipzig (FH)

aderhold-legal.de



Niederlassung
Dortmund

Westfalendamm 87
44141 Dortmund
T +49 (0)231 427 77 100

Niederlassung
Düsseldorf

Speditionstraße 23
40221 Düsseldorf
T +49 (0)211 447 33 0

Niederlassung
München

Lyonel-Feininger-Str. 26
80807 München
T +49 (0)89 30 66 83 0

Niederlassung
Leipzig

Prager Straße 17
04103 Leipzig
T +49 (0)341 449 24 0

Niederlassung
Berlin

Mommsenstraße 5
10629 Berlin
T +49 (0)30 88 72 06 47

Niederlassung
Frankfurt a.M.

Beethovenstraße 8-10
60325 Frankfurt am Main
Te +49 (0)69 153 92 49 55