



Berlin, den 10. Juni 2011

Sehr geehrte Leserinnen, sehr geehrte Leser,

mit dem Newsletter Arbeitsrecht erhalten Sie einen aktuellen Überblick über die TOP 5 wichtigsten Entscheidungen der letzten Wochen und Monate. Viel Spaß beim Lesen wünscht Ihnen

Ihr

Dr. Heiko Peter Krenz

Sensationelle neue Rechtsprechung zur Befristung ohne Sachgrund

BAG v. 6. April 2011, 7 AZR 716/09

Bislang konnten Arbeitsverträge ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von zwei Jahren befristet werden (§ 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG). Allerdings war diese Möglichkeit bislang ausgeschlossen, wenn mit dem Arbeitnehmer bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat (§ 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG). Das Bundesarbeitsgericht hat diese Rechtsprechung jetzt aufgeweicht:

Eine solche sog. „Zuvor-Beschäftigung“ liegt ab sofort nicht mehr vor, wenn ein früheres Arbeitsverhältnis mehr als drei Jahre (!) zurückliegt. Das ergibt nach -Auffassung der Richter die an ihrem Sinn und Zweck orientierte, verfassungskonforme Auslegung der gesetzlichen Regelung. Mit anderen Worten, im Gesetz steht dazu nichts und das Gericht hat seine Sichtweise der Dinge in das TzBfG hineininterpretiert. Dadurch soll Arbeitgebern ermöglicht werden, auf schwankende Auftragslagen und wechselnde Marktbedingungen durch befristete Einstellungen zu reagieren und für Arbeitnehmer eine Brücke zur Dauerbeschäftigung schaffen. Das bisherige umfassende Verbot war in der Praxis aber auch ein Einstellungshindernis, das jetzt durch die neue Rechtsprechung beseitigt wird.

Warum hat das Bundesarbeitsgericht gerade einen Zeitraum von drei Jahren angesetzt? Dieser Zeitraum entspricht der gesetzgeberischen Wertung, die in der regelmäßigen zivilrechtlichen Verjährungsfrist von eben drei Jahren zum Ausdruck kommt.



Geklagt hatte eine Lehrerin, die während ihres Studiums sechs Jahre zuvor kurzfristig für insgesamt 50 Stunden als studentische Hilfskraft gearbeitet hatte. Nach dem erfolgreichen Abschluss des Studiums wurde sie befristet in den Schuldienst übernommen. Nach Ablauf der Befristung hat die Klägerin erfolglos geklagt. Die mehr als sechs Jahre zurückliegende frühere Beschäftigung der Klägerin stand der sachgrundlosen Befristung ihres Arbeitsvertrags nach der neuen Rechtsprechung nicht entgegen.

Hinweis:

Im Klartext heißt das Folgendes: Arbeitgebern wird durch die neue Rechtsprechung die Einstellung von bereits früher beschäftigten Arbeitnehmern (z.B. als Student oder Praktikant) erleichtert, wenn diese Beschäftigung länger als drei Jahre zurückliegt. Auch für Arbeitnehmer ist die Rechtsprechung von Vorteil. Eine frühere Beschäftigung stellt nicht länger ein Einstellungshindernis dar.

Staffelung von Urlaubsansprüchen nach Lebensalter unwirksam wegen Verstoß gegen das AGG!

Landesarbeitsgericht Düsseldorf v. 18.01.2011, 8 Sa 1274/10

In Tarifverträgen und auch in Arbeitsverträgen finden sich zum Teil nach Lebensalter gestaffelte Urlaubsansprüche. D.h., mit ansteigendem Lebensalter erhalten Arbeitnehmer eine höhere Anzahl von Urlaubstagen. Das LAG Düsseldorf entschied hierzu, dass solche Staffelungen gegen das Verbot der Altersdiskriminierung verstoßen!

Vorliegend hatte eine inzwischen 24-jährige Arbeitnehmerin geklagt, die bei einer Einzelhandelskette beschäftigt war. Der für das Arbeitsverhältnis maßgebliche Tarifvertrag sieht auf der Grundlage einer 6-Tage-Woche nach dem Lebensalter gestaffelte Urlaubstage vor:

*bis zum vollendeten 20. Lebensjahr 30 Urlaubstage
nach dem vollendeten 20. Lebensjahr 32 Urlaubstage
nach dem vollendeten 23. Lebensjahr 34 Urlaubstage
nach dem vollendeten 30. Lebensjahr 36 Urlaubstage*



Durch die geringere Anzahl von Urlaubstagen wird die Klägerin wegen ihres Alters diskriminiert. Die nach dem Alter unterscheidende Regelung ist nicht gemäß § 10 AGG gerechtfertigt. Ein Grund oder Ziel für die Ungleichbehandlung liegt nämlich nicht vor. Der Arbeitnehmerin stehen daher aufgrund Verstoßes gegen das Verbot der Altersdiskriminierung nicht nur 34, sondern 36 Urlaubstage pro Jahr zu!

Das letzte Wort ist in dieser Sache aber noch nicht gesprochen. Es geht in die nächste Runde: Das LAG hat die Revision zu Bundesarbeitsgericht zugelassen.

Praxistipp:

Arbeitgebern ist zu raten, bestehende Arbeitsverträge und möglichst auch Tarifverträge auf eine gleiche Anzahl von Urlaubstagen umzustellen oder eine entsprechende Staffelung von der Betriebszugehörigkeit abhängig zu machen. Das ist unbedenklich. Der Arbeitgeber benötigt hierfür allerdings die Zustimmung der Arbeitnehmer bzw. der Gewerkschaft. Besonders im letzteren Fall dürften sich die Arbeitgeber ihre „Zähne ausbeißen“. Jedenfalls in neuen Arbeitsverträgen werden Staffellungen zukünftig nicht mehr auftauchen. Arbeitnehmer mit Altverträgen oder entsprechender Tarifbindung dürfen sich dagegen auf mehr Urlaub freuen, wenn das Bundesarbeitsgericht das Urteil bestätigen sollte!

Außerdienstliche Verfehlungen (hier: mehrjährige Haftstrafe) als Kündigungsgrund

BAG 24.3.11 – 2AZR 790/09, PM 24/11

Normalweise kann nur bei Fehlverhalten gekündigt werden, das sich im Rahmen des Arbeitsverhältnisses abspielt. Im Ausnahmefall gilt das aber auch für außerdienstliche Verfehlungen. Haben die einer strafgerichtlichen Verurteilung zu Grunde liegenden Taten keinen Bezug zum Arbeitsverhältnis, kommt trotzdem eine personenbedingte Kündigung in Betracht. Die Verbüßung einer mehrjährigen Freiheitsstrafe ist grundsätzlich geeignet, die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses zu rechtfertigen. Sowohl bei den Anforderungen an den Kündigungsgrund als auch bei der einzelfallbezogenen Interessenabwägung ist zu berücksichtigen, dass der Arbeitnehmer seine Leistungsunmöglichkeit und die damit einhergehende Störung des Arbeitsverhältnisses selbst zu vertreten hat.



Dem Arbeitgeber sind in solchen Fällen zur Überbrückung der Fehlzeit typischerweise geringere Anstrengungen und Belastungen zuzumuten als bei einer Verhinderung des Arbeitnehmers etwa wegen Krankheit. Jedenfalls dann, wenn gegen den Arbeitnehmer rechtskräftig eine Freiheitsstrafe von mehr als zwei Jahren verhängt worden ist, kann der Arbeitgeber den Arbeitsplatz i.d.R. dauerhaft neu besetzen und kündigen.

Vorliegend hat das Gericht festgestellt, dass der Kläger die Störung des Arbeitsverhältnisses dadurch zu vertreten hatte, dass er 2006 in Untersuchungshaft genommen wurde. 2007 wurde der Kläger zu einer Freiheitsstrafe von 4 Jahren und 7 Monaten verurteilt und außerdem die auf Bewährung ausgesetzte Freiheitsstrafe von 1 Jahr und 10 Monaten widerrufen. Daraufhin kündigte der Arbeitgeber im Jahr 2008. Die Kündigung war rechtswirksam.

Hinweis:

Verurteilungen zu mehrjährigen Freiheitsstrafen lohnen sich nicht. Bei Schwerestrafbarkeit, die im arbeitsrechtlichen Sinne allerdings erst bei einer Verurteilung zu einer Freiheitsstrafe von mehr als 2 Jahren vorliegt, kann der Arbeitgeber wirksam kündigen.

Betriebsratswahl bei Daimler unwirksam!

LAG Baden-Württemberg v. 29.4.2011, 7 TaBV 7/10

Anlässlich der Betriebsratswahl 2010 bei Daimler haben die Wahlvorstände 636 Mitarbeiter fälschlich als leitende Angestellte eingestuft, die infolgedessen nicht an der Wahl zum Betriebsrat, sondern als wahlberechtigt für die zeitgleich stattgefundene Wahl der leitenden Angestellten zum Sprecherausschuss angesehen wurden.

Nach Auffassung des LAG ist der Ausschluss von Führungskräften einer bestimmten Führungsebene von der Betriebsratswahl offensichtlich fehlerhaft erfolgt. Eine eigenständige Prüfung sei nicht durchgeführt worden. Der Wahlvorstand habe ohne Rücksicht auf das Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen eine von der Arbeitgeberin elektronisch zur Verfügung gestellte Liste der darin als leitende Angestellte aufgeführten Beschäftigten der in Rede stehenden Führungsebene übernommen, die wiederum auf einer Absprache aus dem Jahr 2001 mit dem damaligen Betriebsrat beruhe.



Die Betriebsratswahl wurde für unwirksam erklärt und muss wiederholt werden. Außerdem stehen die Führungskräfte jetzt unter der „Obhut“ des Betriebsrats. Hinzukommt, dass das Arbeitszeitgesetz auf Führungskräfte anwendbar ist.

Hinweis:

Auf die Einhaltung der Vorschriften über die Betriebsratswahl ist sorgfältig zu achten. Gerade das Thema leitende Angestellte ist dabei von Brisanz. Gerne werden Mitarbeiter in Führungspositionen vom Arbeitgeber als leitende Angestellte deklariert, obwohl das Betriebsverfassungsrecht strengste Kriterien für die Stellung als leitender Angestellter vorgibt (§ 5 Abs. 3, 4 BetrVG).

Fehleinstufungen können nicht nur für den Betrieb, sondern auch für das gesamte Unternehmen und für den Konzern fatale Folgen haben. Ist die Betriebsratswahl fehlerhaft, sind nicht nur die Betriebsvereinbarungen des örtlichen Betriebsrats, sondern auch die vom Gesamt- und Konzernbetriebsrat abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen hinfällig.

Für die zurückliegenden Wahlen gilt: Die in solchen Fällen maßgebliche Anfechtungsfrist von zwei Wochen ist verstrichen, sodass kein Anlass zur Sorge besteht! Die nächste Wahl kommt aber bestimmt.

Skandalöse Verhandlung vor Gericht

BAG v. 12. Mai 2010 – 2 AZR 544/08 –

Für großes Aufsehen und für berechtigte Empörung sorgte der kürzlich veröffentlichte Fall, den das Bundesarbeitsgericht zu entscheiden hatte, in dem ein Arbeitsrichter einen Kläger zum Abschluss eines Vergleichs praktisch gezwungen hatte. Die von Richtern gerne praktizierte „Vergleichsquetsche“ ist hier eindeutig überspannt worden.

Der Kläger hatte einen vor dem LAG Niedersachsen geschlossenen Vergleich angefochten. Nicht etwa, weil er sich vom Arbeitgeber bedroht fühlte, sondern wegen Drohung durch den vorsitzenden Richter!



Mit folgenden Sätzen versuchte der Richter, einen Vergleich herbeizuführen:

„Passen Sie auf, was Sie sagen; es wird sonst alles gegen Sie verwendet“.

„Manche muss man eben zu ihrem Glück zwingen.“

„Stimmen Sie dem jetzt endlich zu, ich will Mittag essen gehen.“

Der Druck wurde schließlich noch mit folgenden Aussagen erhöht:

„Wer bis zuletzt hofft [auf den geforderten Abfindungsbetrag von 150 TEUR], stirbt mit einem Lächeln.“

„Seien sie vernünftig. Sonst müssen wir Sie zum Vergleich prügeln.“

„Ich reiße Ihnen sonst den Kopf ab.“

„Sie werden sonst an die Wand gestellt und erschossen.“

Aufgrund der massiven Druckausübung kam es schließlich zum Vergleich, den der Kläger angefochten hat.

Das Bundesarbeitsgericht gab dem Kläger Recht. Das Verfahren wird jetzt vor dem LAG neu verhandelt. Aber nicht vor demselben Richter...

Hinweis:

Die rechtlichen Ausführungen in diesem Newsletter stellen keine verbindliche Rechtsberatung dar. Die in dem Newsletter enthaltenen Informationen geben die Rechtsprechung und die Rechtsentwicklung auszugsweise und in verkürzter Form wider. Eine individuelle Rechtsberatung, die den Besonderheiten des Einzelfalls entspricht, kann dadurch nicht ersetzt werden. Eine Haftung und Gewähr ist daher ausgeschlossen. Gerne steht Ihnen die Kanzlei Dr. Krenz für weitere Fragen zur Verfügung.