THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

AKTUELLES - AUSGABE MÄRZ 2009

Themen dieser Ausgabe

- EuGH, Urteil vom 12.02.2009 - Betriebsvorgang gemäß § 613 a auch bei Verlust der organisatorischen Selbstständigkeit des übertragenen Betriebsteils beim Erwerber

- BAG, Urteil vom 10.12.2008 – 10 AZR 889/07 – Anspruch auf variable Entgeltbestandteile bei unterbliebener Zielvereinbarung

- Arbeitsgericht München, Urteil vom 02.10.2008 – 13 Ca 17197/07
  Kündigung wegen Korruption ist unwirksam, wenn der Arbeitgeber an den Bestechungsvorgängen selbst mitwirkt (Siemens)

- BAG, Urteil vom 12.03.2009 – 12 AZR 894/07
  Arbeitnehmer müssen sich auch an eine unwirksame außerordentliche Eigenkündigung festhalten lassen, wenn der Arbeitgeber sie akzeptiert hatte.

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

EuGH, Urteil vom 12.02.2009 – C-466/07– Betriebsübergang auch bei Verlust der organisatorischen Selbstständigkeit des übertragenen Betriebsteils beim Erwerber

Der Europäische Gerichtshof äußert sich in seinem Urteil vom 12.02.2009 zu der Frage, ob die Richtlinie 2001/23/EG vom 12.03.2001 gemäß Artikel 1 I lit. a und b für den Übergang eines Betriebsteils voraussetze, dass der Erwerber den vom Veräußerer übernommenen Betriebsteil als organisatorisch selbstständige Einheit fortführt oder ob die Rechtsfolgen des Betriebsübergangs auch eintreten, wenn der Erwerber die zuvor selbstständig bestehende organisatorische Teileinheit auflöst und in seine eigene betriebliche Struktur integriert.

Gemäß Artikel 1 I lit. b der Richtlinie 2001/23/EG, muss sich der Übergang auf eine betriebliche Einheit im Sinne einer organisierten Zusammensetzung von Ressourcen zur Verfolgung einer wirtschaftlichen Haupt- oder Nebentätigkeit beziehen, die auch nach dem Übergang ihre „Identität“ bewahrt. Daraus hat der für den Betriebsübergang zuständige Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts geschlossen, sei für einen Betriebsübergang nach § 613 a BGB zu verlangen, dass auch der Erwerber die beim Betriebsveräußerer vorhandene betriebliche Organisationsstruktur im Wesentlichen beibehält.

Der EuGH hebt hervor, dass die Anforderung, der zufolge der übergehende Betriebsteil auch im Erwerberbetrieb seine wirtschaftliche Einheit bewahren müsse, im Hinblick auf die Zielsetzung der Richtlinie eng auszulegen sei. Die Änderungen der Organisationsstruktur der übertragenen Einheit durch den Erwerber stehe der Anwendung der Richtlinie 2001/23/EG nicht

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

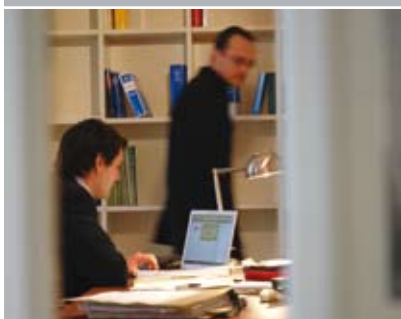
Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

entgegen. Die Vorschrift Artikel 1 I lit. b der Richtlinie 2001/23/EG betone nicht nur das Merkmal der Organisation der übertragenen Einheit, sondern auch das der Verfolgung einer wirtschaftlichen Tätigkeit durch den Erwerber. Maßgeblich sei die funktionelle Verknüpfung zwischen den übertragenen materiellen und immateriellen Betriebsmitteln des Betriebsteils (der EUGH spricht von Faktoren) und die Frage, ob deren Nutzung es dem Erwerber erlaube, derselben oder einer gleichartigen wirtschaftlichen Tätigkeit nachzugehen.

Der EuGH hat damit erneut ein wesentliches Abgrenzungsmerkmal der deutschen höchst richterlichen Rechtsprechung zur Feststellung eines Betriebsübergangs aus den Angeln gehoben. Das Urteil wird dazu führen, dass der Anwendungsbereich des § 613 a BGB wieder erheblich erweitert wird.



THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

BAG, Urteil vom 10.12.2008 – 10 AZR 889/07 – Anspruch auf variable Entgeltbestandteile bei unterbliebener Zielvereinbarung

Im Angestelltenbereich nehmen Vertragsgestaltungen zu, mit denen dem Arbeitnehmer neben seiner festen Vergütung ein zusätzliches, der Höhe nach variables Entgelt zugesagt wird. Die konkrete Festlegung des variablen Gehalts erfolgt dabei nach dem Erreichungsgrad der zuvor zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbarter Ziele. Bei der Umsetzung dieser Vertragsgestaltung kommt es gerade in der Trennungsphase häufig zu dem Problem, dass eine Zielvereinbarung mit dem Arbeitnehmer nicht zu Stande gekommen ist und das variable Entgelt nach dem vertraglich vorgesehenen Konzept deshalb nicht festgestellt werden kann.

Insbesondere im gekündigten Arbeitsverhältnis machen Arbeitnehmer in dieser Situation häufig überzogene Entgeltansprüche unter Berufung auf eine hohe Auszahlung im Vorjahr oder entsprechende Entgeltzahlungen an Arbeitskollegen geltend.

Nach dem Urteil des BAG vom 10.12.2008 kann der Arbeitgeber bei nicht abgeschlossenen Zielvereinbarungen nach Ablauf der Zielperiode gemäß § 280 Abs. 1 und 3 BGB i.V.m. §§ 283 Satz 1, 2; 252 BGB verpflichtet sein, dem Arbeitnehmer wegen der entgangenen Vergütung Schadenersatz zu leisten. Die Festlegung von Zielen werde mit Ablauf der Zielperiode unmöglich. Habe es der Arbeitgeber zu vertreten, dass der Zielerreichungsgrad nicht festgestellt werden kann, hafte er dem Arbeitnehmer deshalb auf Schadenersatz.

In der Regel obliegt es dem Arbeitgeber, die Initiative zur Füh-

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

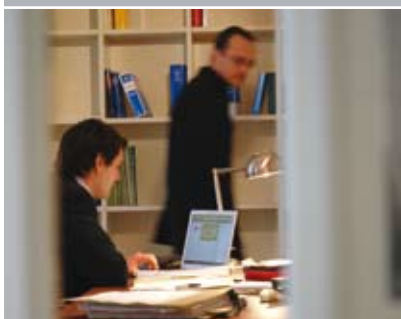
Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

rung eines Gesprächs mit dem Arbeitnehmer über eine Zielvereinbarung zu ergreifen. Bleibt er untätig, verletzt er insoweit seine vertragliche Nebenpflicht. Weist der Arbeitgeber allerdings nach, dass er seiner Verpflichtung zur Festlegung der Ziele für die Zielperiode nachgekommen ist, scheidet ein Schadensersatzanspruch aus. Der Versuch einer Festlegung kann dafür ausreichend sein. Hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer z.B. angemessene Ziele vorgeschlagen, auf die sich der Arbeitnehmer aber nicht einlässt, indem er sie zurückweist oder dazu schweigt, hat der Arbeitgeber das Nichtzustandekommen der Zielvereinbarung nicht zu vertreten und er haftet nicht. Das BAG betont aber, dass die vom Arbeitgeber vorgeschlagenen Ziele auch unter den in der Zielperiode maßgeblichen wirtschaftlichen Bedingungen realistisch sein müssen. Haben sich die Rahmenbedingungen für den Arbeitnehmer z.B. nicht unwesentlich verschlechtert, kann der Vorschlag des Arbeitgebers zur Fortführung der Ziele aus der vorangegangenen Zielperiode unter Umständen nicht ausreichend sein.

Hat der Arbeitnehmer dem Grunde nach Anspruch auf Schadenersatz, stellt sich die Frage nach der Berechnung. Das BAG hat dazu ausgeführt, dass der Arbeitnehmer die Umstände darzulegen habe, aus denen sich nach dem gewöhnlichen Verlauf der Dinge oder unter den besonderen Umständen seines Falles der von ihm behauptete Zielerreichungsgrad ergebe. Dem Arbeitnehmer kämen dabei Beweiserleichterungen zu Gute. Notfalls könne das Gericht den Zielerreichungsgrad auch schätzen.

Ist auch der Arbeitnehmer im Hinblick auf die Zielvereinbarung untätig geblieben und hat er selbst keine Verhandlungen über die ihm zu stellenden Ziele verlangt, kann dieses Verhalten im Rahmen des Mitverschuldens nach § 254 BGB anspruchsmindernd berücksichtigt werden.



THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

Arbeitsgericht München, Urteil vom 02.10.2008 – 13 Ca 17197/07: Kündigung wegen Korruption ist unwirksam, wenn der Arbeitgeber an den Bestechungsvorgängen selbst mitwirkt (Siemens).

Der durch Urteil des Arbeitsgerichts München vom 02.10.2008 entschiedene Fall betrifft einen in der Öffentlichkeit viel diskutierten Sachverhalt. Die Firma Siemens hatte einem leitenden Angestellten und Mitglied des oberen Führungskreises mit dem Vorwurf fristlos gekündigt, er habe zum Zwecke beabsichtigter Schmiergeldzahlungen als Bonuszahlungen getarnte Überweisungen der Firma auf sein Privatkonto abgehoben und an seinen Vorgesetzten sowie an einen anderen Mitarbeiter bar ausgezahlt.

Das Arbeitsgericht München ist der Auffassung, die Kündigung verstoße gegen das Verbot widersprüchlichen Verhaltens und sei daher treuwidrig. Ein Arbeitgeber, der an einer Entstehung des Kündigungsgrundes selbst mitgewirkt oder das dem Arbeitnehmer vorgeworfene Verhalten selbst initiiert oder geduldet habe, könne anschließend auf dieses Verhalten keine Kündigung mit der Begründung stützen, sein Vertrauen in den Arbeitnehmer sei dadurch zerstört worden.

Im Fall Siemens mag die Entscheidung überzeugen. Die Einlassung des Arbeitnehmers zur Verteidigung gegen eine verhaltensbedingte Kündigung, mit der Behauptung, der Arbeitgeber habe das ihm vorgeworfene Verhalten geduldet oder gar initiiert, ist als wohlfeile Verteidigungsstrategie weit verbreitet. Die Entscheidung wird Versuche der Arbeitnehmer befördern, den Arbeitgeber im Kündigungsschutzprozess über eine verhaltensbedingte Kündigung zum Mittäter zu machen.

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

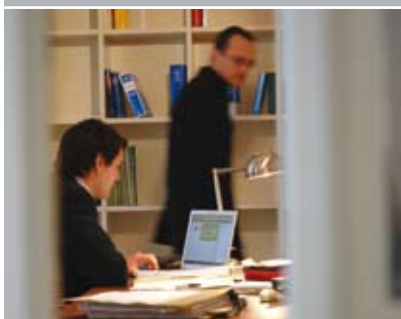
Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

BAG, Urteil vom 12.03.2009 – 12 AZR 894/07: Arbeitnehmer müssen sich auch an eine unwirksame außerordentliche Eigenkündigung festhalten lassen, wenn der Arbeitgeber sie akzeptiert hatte.

Spricht ein Arbeitnehmer eine schriftliche außerordentliche Kündigung aus, kann er sich anschließend regelmäßig nicht auf deren Unwirksamkeit berufen. Das BAG hat in dem oben zitierten Urteil jetzt klargestellt, dass es gegen das Verbot widersprüchlichen Verhaltens verstoße, wenn ein Arbeitnehmer sich gegen eine zuvor von ihm ausgesprochene vom Arbeitgeber dann aber akzeptierte außerordentliche Kündigung mit der Begründung wende, die Kündigung sei mangels eines wichtigen Grundes rechtlich nicht wirksam gewesen. Zwar bedürfe auch die fristlose Kündigung des Arbeitnehmers nach § 626 Abs. 1 BGB zu ihrer Rechtfertigung eines wichtigen Grundes, z.B ein Zahlungsrückstand des Arbeitgebers mit der Vergütung. Fehle es daran, sei die dennoch ausgesprochene Kündigung unwirksam. Der Arbeitgeber könne die Unwirksamkeit der Kündigung grundsätzlich auch gerichtlich geltend machen (z.B. zur Begründung einer Schadensersatzforderung). Nehme allerdings der Arbeitgeber die Kündigung hin, so könne sich der Arbeitnehmer, der zuvor selbst schriftlich gekündigt habe, regelmäßig nicht auf die Unwirksamkeit der Kündigung berufen. Andernfalls verstoße er gegen das Verbot widersprüchlichen Verhaltens.

Die Entscheidung wird vor allem in den Fällen praktisch, in denen der Arbeitnehmer unter einem Vorwand außerordentlich kündigt, um bereits vor Ablauf der für ihn maßgebenden ordentlichen Kündigungsfrist zu einem anderen Arbeitgeber wechseln zu können. Zerschlägt sich die Gelegenheit zum Wechsel des Arbeitgebers, kann der Arbeitnehmer nicht in das von ihm außer-



THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

ordentlich gekündigte Arbeitsverhältnis zurückkehren, wenn der Arbeitgeber die Kündigung akzeptiert hatte. Zu diesem Ergebnis gelangt man auch, wenn man die außerordentliche Kündigung des Arbeitnehmers und das die Kündigung akzeptierende Verhalten des Arbeitgebers als Willenserklärungen zum Abschluss eines Aufhebungsvertrages wertet.

Impressum:
Der THOMSEN RECHTSANWÄLTE Newsletter ist ein kostenloser Service. Die Verfasser übernehmen keine Gewähr für die Richtigkeit der übermittelten Informationen. Bitte beachten Sie, dass diese Informationen eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen können.

Herausgeber:
THOMSEN RECHTSANWÄLTE
Stabelstr. 10
76133 Karlsruhe
Ansprechpartner (ViSdP):
Rechtsanwalt Klaus Thomas Thomsen