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 DEZEMBER 2009

Themen dieser Ausgabe

- BAG, Urteil vom 18.08.2009 – 9 AZR 517/08 – Teilzeitbegehren während der Erziehungszeit
- BAG, Beschluss vom 21.07.2009 – 1 ABR 35/08 – Zustimmungsverweigerung des Betriebsrates zur Übernahme eines Leiharbeitnehmers
- BAG, Urteil vom 02.09.2009 – 7 AZR 233/08 – Zulässigkeit einer befristeten Erhöhung der Arbeits zeit ohne Angabe des Befristungsgrundes in der zugrunde liegenden schriftlichen Vereinbarung
- LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 07.12.2009 – Az. 23 TaBV 1016/09 – Tarifgemeinschaft christlicher Gewerkschaften für Leiharbeit nicht tariffähig

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 18.08.2009 – 9 AZR 517/08 – Teilzeitbegehren während der Erziehungszeit

Bei einem Teilzeitverlangen nach § 8 TzBfG kann der Arbeitnehmer den Antrag auf eine Verringerung der Arbeitszeitdauer auch mit dem Wunsch einer geänderten Arbeitszeit verbinden, z.B. statt in der 5-Tage-Woche in der 4-Tage-Woche arbeiten zu wollen.

Der Arbeitnehmer kann sein auf § 8 TzBfG gestütztes Teilzeitverlangen in der Weise mit einem konkreten Wunsch nach der Verteilung der Arbeitszeit verbinden, dass er sein Änderungsangebot von der gewünschten Arbeitszeitverteilung abhängig macht. Das entspricht ständiger Rechtsprechung des BAG. Der Arbeitgeber darf dann das Angebot des Arbeitnehmers auf Verringerung seiner Arbeitszeit (bei entsprechender Verteilung) nur annehmen oder ablehnen. Erklärt er sich mit der vom Arbeitnehmer gewünschten Verteilung der Arbeitszeit nicht einverstanden, lehnt er damit das Änderungsangebot des Arbeitnehmers ab und der Teilzeitanspruch gem. § 8 TzBfG ist nicht erfüllt, sodass der Klageweg eröffnet ist.

Die in § 8 Abs. 2 bis 5 TzBfG vorgesehene Verknüpfung der Verringerung der Arbeitszeiten mit ihrer Neuverteilung berücksichtige den Umstand, dass die wirtschaftlich nachteilige Arbeitszeitverkürzung für den Arbeitnehmer häufig nur sinnvoll sei, wenn sie ihm auch hinsichtlich der Arbeitszeitverteilung die nötigen Freiräume eröffne. Der Arbeitnehmer solle durch die Arbeitszeitreduzierung eine größere Zeitsouveränität erlangen.

Der Arbeitgeber kann also nicht die vom Arbeitnehmer verlangte Verringerung der Arbeitszeit akzeptieren, dann aber die Neu-

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

verteilung nach Wunsch des Arbeitnehmers ablehnen, wenn der Arbeitnehmer in seinem Antrag zum Ausdruck gebracht hat, dass beides voneinander abhängen soll.

In dem konkreten Fall hatte der Arbeitnehmer eine Verringerung der wöchentlichen Arbeitszeit um lediglich vier Stunden in der Woche beantragt, gleichzeitig aber eine Neuverteilung seiner Arbeitszeit gewünscht. Der Neuverteilungsanspruch im Zusammenhang mit dem Verringerungsanspruch nach § 8 TzBfG bestehe auch bei einem geringfügigen Verringerungswunsch. Der Änderungsanspruch nach § 8 Abs. 1 IV Satz 1 TzBfG sei nicht an einen bestimmten Umfang der Verringerung der Arbeitszeit gebunden. Der Einwand des Rechtsmissbrauchs (§ 242 BGB) stehe nicht entgegen.

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, Beschluss vom 21.07.2009 – 1 ABR 35/08 – Zustimmungsverweigerung des Betriebsrates zur Übernahme eines Leiharbeitnehmers

Ein Verstoß gegen das Gleichstellungsgebot von §§ 3 I Nr. 3, 3, 9 Nr. 2 AÜG („Equal-Pay-Gebot) begründet für den Betriebsrat des Entleiherbetriebes kein Zustimmungsverweigerungsrecht nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG gegen die Übernahme eines Leiharbeiters.

Der Betriebsrat kann seine Zustimmung zu einer personellen Maßnahme gem. § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG nur verweigern, wenn die Maßnahme selbst gegen ein Gesetz, einen Tarifvertrag oder eine sonstige Norm verstößt. Geht es um die Übernahme eines Leiharbeitnehmers in den Betrieb des Entleihers, muss diese als solche untersagt sein.

Dazu genügt es nicht, dass einzelne Vertragsbedingungen des eingestellten oder übernommenen Arbeitnehmers rechtswidrig sind. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei Einstellungen ist kein Instrument zur umfassenden Vertragsinhaltskontrolle. Der Zustimmungsverweigerungsgrund des § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG ist bei Einstellung lediglich dann gegeben, wenn der Zweck der Verbotsnorm nur dadurch erreicht werden kann, dass die Einstellung insgesamt unterbleibt.

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 02.09.2009 – 7 AZR 233/08 – Zulässigkeit einer befristeten Erhöhung der Arbeitszeit ohne Angabe des Befristungsgrundes in der zugrunde liegenden schriftlichen Vereinbarung

Das Transparenzgebot des § 307 I Satz 2 BGB erfordere es nicht, dass bei der ausschließlich kalendermäßigen Befristung einer Arbeitszeiterhöhung der Grund für die Befristung schriftlich vereinbart werden muss. Es genüge, dass die Arbeitsvertragsparteien das Beendigungsdatum im Vertrag festgelegt haben.

Ein unbefristet in Teilzeit beschäftigter Arbeitnehmer wird durch die Verabredung einer befristeten Erhöhung seiner Arbeitszeit regelmäßig nicht i.S.v. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unangemessen benachteiligt, wenn die Befristung der Geltungsdauer für die erhöhte Arbeitszeit auf Umständen beruht, die die Befristung des Arbeitsvertrages insgesamt nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG sachlich rechtfertigen könnte. Anhaltspunkte, die trotz Sachgrund eine befristete Aufstockung der Arbeitszeit ausnahmsweise als unangemessen erscheinen lassen, können aber z.B. darin bestehen, dass der Arbeitnehmer vor Abschluss des befristeten Vertrages dem Arbeitgeber Kund getan hat, dass er gerne länger arbeiten wolle und der Arbeitgeber dem nicht entsprochen hat, obwohl ein freier Arbeitsplatz vorhanden war, auf dem der Arbeitnehmer seinen Wunsch auf erhöhte Arbeitszeit hätte verwirklichen können.

Das Schriftformgebot gem. § 14 Abs. 4 TzBfG finde auf die Befristung einzelner Arbeitsbedingungen keine Anwendung. Das TzBfG verlange bei der Befristung eines Arbeitsvertrages keine Vereinbarung über den Sachgrund. Es genüge vielmehr, dass der Rechtfertigungsgrund nach § 14 Abs. 1 und 2 TzBfG für die Befristung bei Vertragsschluss vorliege.

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

Nach ständiger Rechtsprechung des BAG besteht kein Zitiergebot für den die Befristung rechtfertigenden Grund. Die Wertungen des TzBfG sind bei der Auslegung und Anwendung des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB (Transparenzgebot) auch bei der befristeten Änderung von Arbeitsbedingungen zu berücksichtigen. Daraus folgt, dass es bei einer Befristung von Arbeitsbedingungen grundsätzlich keiner Ausführung von Gründen im Vertrag bedarf.

Die Befristung einer Arbeitszeiterhöhung im Rahmen eines unbefristet geschlossenen Arbeitsvertrages hält der Inhaltskontrolle nach § 307 I 1 BGB grundsätzlich stand.

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

LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 07.12.2009 – Az. 23 TaBV 1016/09 – Tarifgemeinschaft christlicher Gewerkschaften für Leiharbeit nicht tariffähig

Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg bestätigt die Entscheidung des Arbeitsgerichts Berlin vom 01.04.2009, wonach die Tarifgemeinschaft christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalservice-Agenturen (CGZP) nicht tariffähig ist. Die Rechtsbeschwerde zum Bundesarbeitsgericht wurde zugelassen.

Durch die Einführung des tarifdispositiven Gleichbehandlungsgebotes (Equal-Pay/Equal-Treatment) gem. §§ 9 Nr. 2, 3 I Nr. 3 AÜG sind Arbeitgeber, die Arbeitnehmerüberlassung betreiben, gezwungen, auf ihre Arbeitsverhältnisse Tarifverträge zur Anwendung zu bringen, weil sie anderenfalls ihren Arbeitnehmern für die Zeit der Überlassung an einen anderen Arbeitgeber dasjenige Entgelt zahlen müssten, das ein vergleichbarer Arbeitnehmer im Entleiherbetrieb bezöge. Viele Unternehmen der Zeitarbeit haben deshalb die Tarifverträge der christlichen Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalservice-Agenturen (CGZP) in ihren Arbeitsverträgen mit ihren Leiharbeitnehmern in Bezug genommen.

Nach der Entscheidung des LAG Berlin-Brandenburg fehlt der CGZP die Tariffähigkeit. Die von ihr abgeschlossenen Tarifverträge sind damit unwirksam und ihre Inbezugnahme im Tarifvertrag befreit nicht von der Verpflichtung, den Arbeitnehmern ein vergleichbares Arbeitsentgelt zu gewähren.

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

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