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 2010

THEMEN DIESER AUSGABE

- BAG, Urteil vom 23.03.2010 – 9 AZR 128/09 –
  Schwerbehindertenzusatzurlaub verfällt bei Arbeitsunfähigkeit nicht
- BAG, Urteil vom 17.03.2010 – 5 AZR 317/09 –
  Bei Arbeit am Ostersonntag besteht Anspruch auf tariflichen Sonderzuschlag, nicht auf den tarifvertraglichen Feiertagszuschlag
- LAG Hannover, Beschluss vom 12.01.2010 – 1 TaBV 73/09 –
  Vorliegen einer Betriebsänderung durch Betriebseinschränkung auch ohne nennenswerten Personalabbau
- BAG, Urteil vom 10.12.2009 – 2 AZR 400/08 –
  Bedeutung des betrieblichen Eingliederungsmanagements für die Durchsetzung einer leidensgerechten Beschäftigung
- BAG, Urteil vom 08.12.2009 – 1 AZR 801/08 –
  Wegfall einer Sozialplanabfindung bei Arbeitsplatzvermittlung durch Arbeitgeber
- BAG, Urteil vom 13.10.2009 – 9 AZR 910/08 –
  Unteilbarkeit eines Vollzeitarbeitsplatzes kann Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit entgegenstehen
- BAG, Urteil vom 15.09.2009 – 3 AZR 173/08 –
  Rückzahlung von Fortbildungskosten

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 23.03.2010 – 9 AZR 128/09 – Schwerbehindertenzusatzurlaub verfällt bei Arbeitsunfähigkeit nicht

Nach der aufsehenerregenden „Schultz-Hoff"-Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs vom 20.01.2009 verfällt der gesetzliche Mindesturlaub nicht, wenn der Arbeitnehmer durch Erkrankung im Urlaubsjahr und im Übertragungszeitraum bis zum 31.03. des Folgejahres an der Inanspruchnahme des Urlaubs gehindert war.

Das BAG hat nun entschieden, dass auch der Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen gem. § 124 SGB IX ebenso wie der gesetzliche Mindesturlaub bei längerer Krankheit nicht verfällt.

Diese Schlussfolgerung war nicht selbstverständlich.

Der Schwerbehindertenurlaub gem. § 124 SGB IX beruht nicht auf Art. 7 der Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG. Der deutsche Gesetzgeber war also nicht verpflichtet, zusätzlich zum Mindesturlaub für schwerbehinderte Arbeitnehmer Urlaubsansprüche für schwerbehinderte Arbeitnehmer zu begründen. Das Bundesarbeitsgericht hat sich dennoch dazu entschieden, den Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen ebenso wie den gesetzlichen Mindesturlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz zu behandeln, der infolge längerer Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht verfällt.

SACHVERHALT:
Der schwerbehinderte Arbeitnehmer war seit 1971 im Außendienst für tätig. Von Anfang September 2004 bis zum Ende

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

des Arbeitsverhältnisses am 30. September 2005 war er wegen eines schweren Bandscheibenleidens arbeitsunfähig erkrankt. Im Mai 2005 verlangte er erfolglos, ihm den Urlaub für das Jahr 2004 zu gewähren.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

Der Zusatzurlaub schwerbehinderter Arbeitnehmer gehe über den arbeitsvertraglich oder tariflich geregelten Urlaubsanspruch hinaus. Der Arbeitgeber könne sich nicht darauf berufen, dass der arbeitsvertraglich vereinbarte oder der Tarifurlaub bereits den gesetzlichen Mindesturlaub und den Zusatzurlaub für schwerbehinderte Arbeitnehmer enthalte (BAG, Urteil vom 24.10.2006, 9 AZR 669/05).

FAZIT:

Bei langzeitkranken Arbeitnehmern, die als Schwerbehinderte auch Anspruch auf den Schwerbehindertenzusatzurlaub haben, muss der Arbeitgeber also bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht nur den gesetzlichen Mindesturlaub, sondern auch den Schwerbehinderten-Zusatzurlaub finanziell abgelten.

Die Arbeitsvertragsparteien können ein Verfallen von Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsansprüchen, die infolge Erkrankung vom Arbeitnehmer nicht in Anspruch genommen werden konnten, also nur für jene Teile des Urlaubs vereinbaren, die über dem gesetzlichen Mindesturlaub nach § 3 Abs. 1 Bundesurlaubsgesetz und ggf. dem Schwerbehinderten-Zusatzurlaub von 5 Tagen gem. § 125 SGB IX hinaus gewährt werden. Entsprechendes gilt für die Tarifvertragsparteien. Auch sie können nur hinsichtlich des tariflichen Mehrurlaubs eine Regelung treffen, dass der über den gesetzlichen Mindesturlaub und ggf. den Schwerbehinderten-Zusatzurlaub hinausgehende tarifliche Urlaubsanspruch erlischt, wenn der Urlaub wegen Krankheit des

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

Arbeitnehmers nicht erfüllt werden kann.

Enthält weder der Tarifvertrag, noch der Arbeitsvertrag eine Regelung, nach der der arbeitsvertraglich oder tariflich eingeräumte Mehrurlaub bei Arbeitsunfähigkeit verfällt, muss bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses der gesamte wegen Krankheit nicht verbrauchte Urlaub abgegolten werden. Eine Kürzung auf den gesetzlichen Mindesturlaub und den Schwerbehinderten-Zusatzurlaub ist dann nicht möglich.

Arbeitgebern ist deshalb dringend anzuraten, in die Arbeitsverträge eine Verfallklausel aufzunehmen, die wenigsten die übergesetzlichen Urlaubsansprüche an eine Inanspruchnahme im Urlaubsjahr bzw. im Übertragungszeitraum bindet.

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 17.03.2010 – 5 AZR 317/09 – Bei Arbeit am Ostersonntag besteht Anspruch auf tariflichen Sonderzuschlag, nicht auf den tarifvertraglichen Feiertagszuschlag

Arbeit an hohen kirchlichen Feiertagen wie Ostern oder Pfingsten löst nicht zwangsläufig einen Anspruch auf Feiertagszuschlag aus, wenn der Tarifvertrag den Feiertagszuschlag ausdrücklich an den gesetzlichen Feiertag knüpft. Selbst eine jahrelange Praxis, der zufolge Zuschläge ohne Rücksicht auf dieses tarifliche Tatbestandsmerkmal gewährt wurden, begründet keine Ansprüche der Arbeitnehmer aus betrieblicher Übung.

SACHVERHALT:

Der Arbeitgeber zahlte in der Vergangenheit für am Ostersonntag geleistete Arbeit stets einen Zuschlag von 125 % nach § 5 Abs. 1 f) des Manteltarifvertrages für die Brot- und Backwarenindustrie Niedersachsen/Bremen. Im Streitjahr erhielten die Arbeitnehmer dagegen nur den tariflichen Sonntagszuschlag in Höhe von 75 %. Die Differenz hat ein Arbeitnehmer unter Berufung auf die Praxis in den Vorjahren gerichtlich geltend gemacht. Sein Anspruch wurde jetzt in dritter Instanz vom BAG abgewiesen.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

§ 4 Abs. 5 MTV definiere zuschlagspflichtige Feiertagsarbeit als die an gesetzlichen Feiertagen geleistete Arbeit. Bei dieser tarifvertraglichen Regelung bestehe nach BAG kein Auslegungsspielraum. Ostersonntag und auch Pfingstsonntag seien nach fast allen einschlägigen Landesgesetzen, darunter auch Baden-Württemberg, keine gesetzlichen Feiertage. Der Umstand, dass Ostersonntag und auch der Pfingstsonntag in christlich geprägt-

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

ten Ländern nach allgemeinem Verständnis als Feiertage angesehen würden, ändere an der gesetzlichen Definition nichts.

Ein Arbeitnehmer, der Ostern oder Pfingsten arbeite, erhalte damit am Oster- und Pfingstmontag den tariflichen Feiertagszuschlag und am Oster- bzw. Pfingstsonntag nur den Sonntagszuschlag.

FAZIT:
Das Ergebnis mag befremdlich erscheinen, ist aber nach dem Wortlaut des Gesetzes konsequent.

Ein Anspruch des Arbeitnehmers auf betriebliche Übung scheidet in solchen Fällen im Übrigen regelmäßig aus, weil der Arbeitgeber in den Vorjahren eine vermeintliche tarifliche Verpflichtung erfüllte. Die vermeintliche Erfüllung einer gesetzlichen, vertraglichen oder tariflichen Verpflichtung begründet mangels Verpflichtungswillen des Arbeitgebers keine Ansprüche aus betrieblicher Übung.

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 Hannover, Beschluss vom 12.01.2010 – 1 TaBV 73/09 – Vorliegen einer Betriebsänderung durch Betriebseinschränkung auch ohne nennenswerten Personalabbau

Die Tragweite der Beteiligungsrechte des Betriebsrates bei Umstrukturierungsmaßnahmen des Arbeitgebers hängt wesentlich davon zu, ob die geplanten Maßnahmen die Qualität einer Betriebsänderung haben. Das LAG Hannover hat sich mit der Frage beschäftigt, wann von einer einheitlichen Unternehmerentscheidung auszugehen ist, und welche Anforderungen an Maßnahmen des Arbeitgebers zur Durchführung betrieblicher Veränderungen zu stellen sind, um eine Betriebsänderung gem. § 111 Satz 1 und 3 BetrVG annehmen zu können.

SACHVERHALT:

Ein bundesweit tätiger Filialist (Schlecker) betreibt in Niedersachsen in einer größeren Stadt ca. 40 Verkaufsstellen, in denen zwei bis drei Verkaufskräfte und eine sog. Verkaufsstellenverwalterin beschäftigt werden. Im Rahmen der normalen Geschäftstätigkeit wurden in den Jahren 2004 bis 2007 einzelne Verkaufsstellen geschlossen und teilweise an anderer Stelle wiedereröffnet, ohne dass deshalb Personalreduzierungen stattgefunden hätten. In den Jahren 2008 und 2009 wurden allerdings gegenüber den Vorjahren überdurchschnittlich viele Verkaufsstellen geschlossen, denen keine entsprechenden Neueröffnungen an anderer Stelle gegenüberstanden. Stattdessen wurden organisatorisch offenbar eigenständige sog. XL-Märkte eröffnet, die allerdings logistisch vom bisherigen Lager versorgt wurden. Im Zuge der Filialschließungen sind unstreitig in den Jahren 2008 und 2009 insgesamt lediglich fünf Kündigungen ausgesprochen worden.

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

Der für die Verkaufsstellen gebildete Betriebsrat verlangte die Aufstellung eines Sozialplans und beantragte beim Arbeitsgericht die Einrichtung einer Einigungsstelle. Der Arbeitgeber vertrat die Auffassung, dass die Schließung der Verkaufsstellen auch in den Jahren 2008 und 2009 jeweils auf Einzelfallentscheidungen beruhte, denen kein einheitliches unternehmerisches Konzept zugrunde gelegen habe. Angesichts der geringen Zahl von Arbeitgeberkündigungen seien durch die Schließung einzelner Verkaufsstellen auch keine wesentlichen Teile der Belegschaft und damit des Betriebes betroffen worden. Das Personal sei insgesamt im Bezirk um deutlich weniger als 10% verringert worden. Die Voraussetzungen einer Betriebsänderung lägen daher nicht vor.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

Das LAG hat anhand der vorliegenden Indizien angenommen, dass die verstärkte Schließung von Filialen auf einer einheitlichen Unternehmerentscheidung beruhte. Die Schließungen seien mit der Eröffnung neuer „XL-Märkte“ einhergegangen. Nicht nur im Betriebsratsbezirk, sondern bundesweit sei es zu Filialschließungen bei gleichzeitiger Eröffnung von XL-Märkten gekommen. Dies spreche für eine im Zusammenhang geplante und beschlossene Maßnahme und für ein einheitliches unternehmerisches Konzept.

Eine Betriebsänderung in Form der Betriebseinschränkung i.S.v. § 111 Satz 3 Nr. 1 BetrVG setze voraus, dass die Maßnahme zu einer erheblichen, ungewöhnlichen und nicht nur vorübergehenden Herabsetzung der Leistungsfähigkeit des Betriebes führe. Der Begriff der Betriebseinschränkung verlange dabei in der Regel, dass eine größere Zahl von Arbeitnehmern betroffen sei. Diese Anforderung ergebe sich daraus, dass sich die

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

Einschränkung auf den ganzen Betrieb oder auf wesentliche Betriebsteile beziehen müsse.

Nach § 111 Satz 1 BetrVG seien betriebliche Veränderungen als Betriebsänderungen im Sinne der Vorschrift zu qualifizieren, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile zur Folge haben könnten. Für den Begriff der Betriebsänderung sei es aber nicht erforderlich, dass tatsächlich Nachteile für die betroffenen Mitarbeiter entstünden. Der Eintritt von wirtschaftlichen Nachteilen für die Arbeitnehmer werde nach § 111 Satz 1 BetrVG vielmehr unterstellt, wenn eine Betriebsänderung gegeben sei.

Deshalb hat das LAG nicht entscheidend auf die geringe Zahl der gekündigten Arbeitnehmer abgestellt, sondern abstrakt auf die Einschränkung des Betriebes durch die Filialschließungen. Im Laufe von zwei Jahren waren insgesamt 13 Verkaufsstellen im Stadtbezirk geschlossen worden. Das entspricht 25 % der Filialen des gesamten Bezirks. Darin sah das LAG eine erhebliche Herabsetzung der Leistungsfähigkeit des Betriebes als Grundlage einer Betriebsänderung.

FAZIT:

Bei der rechtlichen Beurteilung einer Umstrukturierung mit Personalabbau unter dem Gesichtspunkt, ob ein Interessenausgleich und Sozialplan aufgestellt werden muss, darf der Arbeitgeber nicht nur auf die Schwellenwerte nach §§ 17 KSchG achten, die bei „reinen“ Personalabbaumaßnahmen von der Rechtsprechung im Rahmen des § 111 BetrVG als Kriterium für eine Betriebsänderung herangezogen werden, sondern auch auf die damit eventuell einhergehende strukturellen Veränderungen des Betriebes, die sich als Einschränkung i.S.v. § 111 Satz 3 Nr. 1 oder auch als

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

grundlegende Änderung der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen i.S.v. § 111 Satz Nr. 4 darstellen können.

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 10.12.2009 – 2 AZR 400/08 – Bedeutung des betrieblichen Eingliederungsmanagements für die Durchsetzung einer leidensgerechten Beschäftigung

Nach § 84 Abs. 2 SGB IX sind Arbeitgeber gehalten, bei längerer oder häufiger Erkrankung eines Arbeitnehmers ein sog. betriebliches Eingliederungsmanagement durchzuführen (BEM). Unterlässt der Arbeitgeber das durch das Auftreten erheblicher Fehlzeiten gebotene BEM, hat das Auswirkungen auf die Darlegungs- und Beweislast bei der Frage, ob für den Arbeitnehmer ein leidensgerechter Arbeitsplatz zur Verfügung steht oder das Beschäftigungsverhältnis durch geeignete Rehabilitationsmaßnahmen erhalten werden kann. Das BAG beschäftigt sich in seiner Entscheidung mit den rechtlichen Folgen eines vom Arbeitgeber durchgeführten BEM.

SACHVERHALT:

Eine Arbeitnehmerin war in einem Krankenhaus im „zentralen Hausdienst“ beschäftigt. Seit 2003 wies sie erhebliche Arbeitsunfähigkeitszeiten auf. In den Jahren 2004 und 2005 führte der Arbeitgeber mit ihr mehrere „Fehlzeiten- und Rückkehrgespräche“. Die von der Betriebsärztin empfohlene Reduzierung der Arbeitszeit oder eine Versetzung in die Bettenzentrale lehnte die Arbeitnehmerin ab. Im Jahr 2005 empfahl der behandelnde Arzt eine stufenweise Wiedereingliederung. Dies lehnte der Arbeitgeber mit der Begründung ab, die Arbeitnehmerin sei dem körperlich nicht gewachsen. Die im Januar 2006 eingeschaltete Betriebsärztin empfahl nach Durchführung von Gesprächen mit den Parteien eine stationäre Rehabilitationsmaßnahme. Diese lehnte nunmehr die Arbeitnehmerin wegen der Betreuung ihrer Kinder ab. Mit Schreiben vom 01.06.2006 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis zum 31.12.2006.

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

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

Werde das BEM unterlassen, müsse der Arbeitgeber von sich aus darlegen, weshalb denkbare Alternativen zu den bestehenden Beschäftigungsbedingungen mit der Aussicht auf Verminderung der Fehlzeiten nicht in Betracht kämen.

Habe das ordnungsgemäß durchgeführte BEM zu dem für den Arbeitnehmer negativen Ergebnis geführt, dass ein leidensgerechter Arbeitsplatz nicht zur Verfügung stünde und auch sonst keine geeigneten Maßnahmen in Betracht kämen, die Fehlzeiten zu reduzieren, könne sich der Arbeitgeber darauf berufen und genüge damit seiner Darlegungslast.

Habe das BEM dagegen zu einem für den Arbeitnehmer positiven Ergebnis geführt, z. B. indem Empfehlungen für eine Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses unter geänderten Arbeitsbedingungen oder die Durchführung einer Rehabilitation ausgesprochen worden seien, sei der Arbeitgeber daran gebunden und müsse die Empfehlung auch umsetzen.

Geschehe das nicht, müsse er von sich aus darlegen, weshalb die Maßnahme nicht durchführbar sei oder selbst bei einer Umsetzung nicht zu einer Reduzierung der Ausfallzeiten geführt hätte.

FAZIT:

Das BEM gem. § II SGB IX hat erhebliche Auswirkungen auf die Verhältnismäßigkeit einer krankheitsbedingten Kündigung. Drei Fälle sind zu unterscheiden:
Pflichtwidrig unterlassenes BEM: Der Arbeitgeber muss im Rahmen der Verhältnismäßigkeit von sich aus denkbare und vom Arbeitnehmer bereits genannte Beschäftigungsalternativen widerlegen.

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

Durchführung eines BEM mit negativem Ergebnis: Der Arbeitgeber genügt seiner Darlegungslast, wenn er auf das negative Ergebnis hinweist und behauptet, es bestünden keine anderen Beschäftigungsmöglichkeiten.
Durchführung des BEM mit positivem Ergebnis: Der Arbeitgeber muss darlegen, warum die empfohlene Maßnahme undurchführbar war oder damit keine Reduzierung von Arbeitsunfähigkeitszeiten verbunden gewesen wäre.

Arbeitgeber sollten vor Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung sorgfältig prüfen, ob die Durchführung eines BEM den Umständen nach angezeigt ist.

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 08.12.2009 – 1 AZR 801/08 – Wegfall einer Sozialplanabfindung bei Arbeitsplatzvermittlung durch Arbeitgeber

In diesem Fall war nicht streitig, ob ein Betriebsübergang vorlag, weil die Veräußerung des Betriebes im Zeitpunkt der Kündigung bereits absehbar war, sondern die Arbeitnehmerin begehrte die im Sozialplan für ausgeschiedene Mitarbeiter festgelegte Sozialplanabfindung. Strittig war, ob ein Ausschluss der Sozialplanabfindung bei Vermittlung eines Arbeitsplatzes durch den Arbeitgeber überhaupt zulässig ist, und welche Anforderungen an die Zumutbarkeit dieses Arbeitsplatzes zu stellen sind.

SACHVERHALT:
Anlässlich einer Betriebsschließung vereinbarten Arbeitgeber und Betriebsrat in einem Sozialplan, dass Arbeitnehmer, denen ein neuer Arbeitsplatz vermittelt werden kann, nur dann eine Abfindung erhalten, wenn das neue Arbeitsverhältnis während der Probezeit durch den neuen Arbeitgeber gekündigt wird. In der Kündigungsfrist teilte der Arbeitgeber einer von der Schließung betroffenen Arbeitnehmerin mit, der Betrieb werde voraussichtlich fortgeführt. Sie könne sich bei dem neuen Betriebsinhaber bewerben. Der neue Betriebserwerber schloss mit ihr einen Arbeitsvertrag und die Arbeitnehmerin begann ihr neues Arbeitsverhältnis im unmittelbaren Anschluss an die Kündigungsfrist zu einer nur ganz geringfügig geringeren Vergütung.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:
Eine Regelung, die einen Sozialplananspruch ausschließe, wenn dem Arbeitnehmer ein neuer Arbeitsplatz vermittelt wurde, ist nach Auffassung des BAG sachgerecht und mit dem Benachteiligungsverbot gem. § 75 Abs. 1 Satz 1 BetrVG verein-

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

bar. Durch die Vermittlung eines neuen Arbeitsplatzes trage der Arbeitgeber dazu bei, die aus der Betriebsänderung folgenden Nachteile für die Arbeitnehmer zu mildern. Der Begriff „Vermittlung“ sei dabei in einem weiten Sinne zu verstehen. Es erfordere ein Handeln des Arbeitgebers, das sich darin auswirkt, dass ein Arbeitsverhältnis mit einem Dritten begründet werde. Das Handeln könne in der Veräußerung von Betriebsteilen an Dritte gesehen werden, es erfasse aber auch andere Fälle des Tätigwerdens des Arbeitgebers.

FAZIT:
Interessant ist die Entscheidung vor allem deshalb, weil das BAG ausdrücklich klargestellt hat, dass an die Zumutbarkeit des vermittelten Arbeitsplatzes keine besonderen Anforderungen zu stellen seien, falls diese im Sozialplan nicht ausdrücklich geregelt sind. Solange die Sozialplanabfindung nur ausgeschlossen werde, wenn der Arbeitnehmer den auf Vermittlung des Arbeitgebers angebotenen Arbeitsplatz auch annehme, habe es der Arbeitnehmer selbst in der Hand, ob er die angebotenen Arbeitsbedingungen für zumutbar halte. Schließlich könne er sich durch Ablehnung des Angebots die Sozialplanabfindung sichern.

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 13.10.2009 – 9 AZR 910/08 – Unteilbarkeit eines Vollzeitarbeitsplatzes kann Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit entgegenstehen

Nach § 8 Abs. 4 Satz 1 TzBfG hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Verringerung seiner Arbeitszeit, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Nach dem Gesetzeswortlaut liegen entgegenstehende betriebliche Gründe vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht (§ 8 Abs. 4 Satz 2 TzBfG).

Verlangt eine zuvor vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmerin für die Zeit nach Ende ihrer Elternzeit Teilzeit, muss der Arbeitgeber prüfen, ob diesem Wunsch auch unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange entsprochen werden kann.

Nach der Rechtsprechung genügt es, wenn der Arbeitgeber rational nachvollziehbare Gründe vorträgt, die einer Verringerung der Arbeitszeit entgegenstehen. Die Gründe müssen allerdings hinreichend gewichtig sein. Der Arbeitgeber kann deshalb die Ablehnung nicht allein mit seiner abweichenden unternehmerischen Vorstellung von der „richtigen“ Arbeitszeitverteilung begründen.

Das BAG hatte jetzt zu entscheiden, ob das Argument des Arbeitgebers durchgreift, wonach der einzige Arbeitsplatz für die arbeitsvertragliche Aufgabe nicht teilbar sei.

SACHVERHALT:
Eine als „Artdirektorin“ bei einem Verlag bisher in Vollzeit tätige Arbeitnehmerin begehrte nach Ende einer zweijährigen Eltern-

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

zeit wegen der Betreuung ihres Kindes eine Verringerung der Arbeitszeit auf 20 Wochenstunden. Der Arbeitgeber hatte den Teilzeitwunsch mit der Begründung abgelehnt, die Arbeitnehmerin sei als Artdirektorin für den einheitlich optischen Auftritt des Verlages kreativ verantwortlich. Diese Aufgabe erfordere eine ungeteilte Vollzeittätigkeit und könne nicht auf mehrere Personen verteilt werden.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:
Die Prüfung der Gründe des Arbeitgebers erfolgt nach dem BAG in drei Stufen:

Zunächst sei festzustellen, ob der vom Arbeitgeber als erforderlich angesehenen Arbeitszeitregelung überhaupt ein betriebliches Organisationskonzept zugrunde liege und ggf. um welches Konzept es sich handele (1. Stufe).

Sodann sei zu untersuchen, inwieweit die aus dem Organisationskonzept folgende Arbeitszeitregelung dem Arbeitszeitverlangen tatsächlich entgegenstehe (2. Stufe).

Schließlich sei das Gewicht der entgegenstehenden betrieblichen Gründe zu untersuchen. Dabei sei die Frage zu klären, ob das betriebliche Organisationskonzept über die zugrunde liegende unternehmerische Aufgabenstellung durch die vom Arbeitgeber gewünschte Abweichung wesentlich beeinträchtigt werde (3. Stufe).

Im konkreten Fall kam das BAG bei der Anwendung dieser Grundsätze zu folgendem Ergebnis:

Die Entscheidung des Arbeitgebers, eine Arbeitsaufgabe nur ungeteilt von einer Person verrichten zu lassen, sei grundsätz-

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

lich ein tragfähiges Organisationskonzept. Diesem Konzept stehe eine Verringerung der Arbeitszeit auf 20 Wochenstunden entgegen.

Das BAG hat sich indessen nicht mit der Absicht des Arbeitgebers begnügt, den Arbeitsplatz nicht teilen zu wollen, sondern verlangt, dass die Unteilbarkeit des Arbeitsplatzes für die Einheitlichkeit des Marktauftrittes auch tatsächlich erforderlich ist. Denn die Teilbarkeit eines Vollzeitarbeitsplatzes könne dem Verringerungswunsch entgegenstehende betriebliche Gründe ausschließen.

Der Arbeitgeber hatte während der Elternzeit den Arbeitsplatz nicht durch einen Stellvertreter in Vollzeit besetzt, sondern die Aufgaben intern auf mehrere Mitarbeiter verteilt. Damit hatte der Arbeitgeber die Erforderlichkeit eines ungeteilten Arbeitsplatzes für einen einheitlichen Marketingauftritt zumindest während der Elternzeit selbst widerlegt.

FAZIT:
Die Entscheidung verdeutlicht, welche Anforderungen die Rechtsprechung an die Begründung des Arbeitgebers zur Abwehr des Teilzeitwunsches einer nach Elternzeit auf den Arbeitsplatz zurückkehrenden Arbeitnehmerin stellt. Der Arbeitgeber muss im Ergebnis darlegen und beweisen, dass das von ihm vorgetragene unternehmerische Konzept auch dann mit verringerter Arbeitszeit nicht zu verwirklichen ist, wenn alle zumutbaren organisatorischen Maßnahmen ausgeschöpft 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

BAG, Urteil vom 15.09.2009 – 3 AZR 173/08 – Rückzahlung von Fortbildungskosten

Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern über die Rückzahlung von Aufwendungen des Arbeitgebers für eine Fort- oder Ausbildung des Arbeitnehmers beschäftigen die Rechtsprechung seit Jahrzenten. Bei der nach der Einführung des Schuldrechtsmodernisierungsgesetzes unter AGB-Gesichtspunkten vorzunehmenden Beurteilung ist zu überprüfen, ob die Interessen des Arbeitnehmers an einer unbeschränkten Berufsausübung, die auch die Freiheit zum Arbeitgeberwechsel einschließt, mit den Interessen des Arbeitgebers an der Nutzung der auf seine Kosten erzielten Fort- oder Ausbildung angemessenen ausgeglichen sind und ob die Regelung hinreichend transparent ist.

SACHVERHALT:
Eine Apothekenhelferin, deren früherer Arbeitgeber nach ihrem Ausscheiden aufgrund einer Vereinbarung die Kosten einer Fortbildung zur „Fachberaterin Dermokosmetik“ vom Arbeitsentgelt einbehalten hatte, klagte auf ihre volle ungekürzte Vergütung. Die Vereinbarung war nach Abschluss der Schulungsmaßnahme, und nachdem der Arbeitgeber die Teilnahme an der für seinen Betrieb nützlichen Maßnahme nicht vergütet hatte, geschlossen worden.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:
Eine Klausel zur Rückzahlung von Aus- und Fortbildungskosten sei dann unwirksam, wenn die Bindungsdauer des Arbeitnehmers an sein Arbeitsverhältnis außer Verhältnis zu den aufgewandten Kosten des Arbeitgebers und zu dem für den Arbeitnehmer zu erwartendem Nutzen stehe. Grundsätzlich sei ein

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

genereller, typisierender, vom Einzelfall losgelöster Maßstab anzulegen. Bei Regelungen über die Rückzahlung von Ausbildungskosten gelte grundsätzlich:

Bei einer Fortbildungsdauer bis zu einem Monat ohne Verpflichtung zur Arbeitsleistung unter Fortzahlung der Bezüge sei eine Bindungsdauer bis zu sechs Monaten zulässig, bei einer Fortbildungsdauer bis zu zwei Monaten eine einjährige Bindung, bei einer Fortbildungsdauer von drei bis vier Monaten eine zweijährige Bindung, bei einer Fortbildungsdauer von sechs Monaten bis zu einem Jahr, keine längere Bindung als drei Jahre und bei einer mehr als zweijährigen Dauer eine Bindung von fünf Jahren.

Von dieser typisierenden Betrachtungsweise seien Abweichungen möglich. Die Bindungsfristen seien keine rechnerischen Gesetzmäßigkeiten, sondern richterrechtlich entwickelte Richtwerte, die einzelfallbezogenen Abweichungen zugänglich seien. Eine verhältnismäßig lange Bindung könne auch bei kürzerer Ausbildung gerechtfertigt sein, wenn der Arbeitgeber ganz erhebliche Mittel aufwende oder die Teilnahme an der Fortbildung dem Arbeitnehmer überdurchschnittlich große Vorteile brächte.

Vom Arbeitgeber vorformulierte Rückzahlungsklauseln unterlägen der AGB-Kontrolle. Auch eine im oben stehenden Sinne angemessene Klausel könne daher wegen Intransparenz (§ 307 Abs. 1 Satz 2 BGB) unwirksam sein.

Die Rückzahlungsvereinbarung halte der Inhaltskontrolle nach dem AGB-Recht nicht stand. Sie sei gem. § 307 Abs. 1 BGB unangemessen, denn bei einer Fortbildungsdauer von 7,5 Tagen

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

betrage die zulässige Bindungsdauer allenfalls 6 Monate. Der Unangemessenheit stünden auch nicht die besonderen Umstände des Vertragsschlusses entgegen. Zwar sei die Rückzahlungsvereinbarung erst nach dem Ende der Fortbildung getroffen worden; auch stehe die Arbeitnehmerin nicht mehr unter dem Druck, dass die Fortbildungsteilnahme vom Abschluss der Vereinbarung abhänge, allerdings sei die Vereinbarung hier jedoch erst geschlossen worden, nachdem der beklagte Apotheker das Arbeitsentgelt für die Dauer der Teilnahme einbehalten habe. Der Klägerin sei das Entgelt zwar gezahlt worden; sie habe sich dafür aber überlang binden müssen.

Fortbildung sei nach Ansicht des BAG Arbeitsleistung und entsprechend zu vergüten. Dies gelte jedenfalls bei kurzfristigen Schulungen zum Erwerb von Kenntnissen, die – wie hier – unmittelbar der im Arbeitsvertrag vereinbarten Tätigkeit dienten. Da der beklagte Apotheker 30 % Kosmetik-Kunden habe, seien ihm die erworbenen Kenntnisse seiner Mitarbeiterin unmittelbar zugute gekommen.

Ausdrücklich offen gelassen hat das BAG bei seiner Entscheidung, ob es für eine hinreichende Klarheit der Rückzahlungsklausel erforderlich ist, die zurückzuzahlenden Fortbildungskosten zu beziffern oder zumindest ihre Größenordnung anzugeben.

Obwohl in der aktuellen Entscheidung des BAG nicht explizit entschieden, wird die Angemessenheit einer Rückzahlungsklausel ferner beanstandet, wenn die Bindungsdauer nicht eine anteilige Reduzierung der Rückzahlungssumme für jeden Monat des weiteren Bestehens des Arbeitsverhältnisses ausdrücklich vorsieht, und wenn eine Rückzahlungsverpflichtung auch dann entsteht, wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis selbst aus Gründen kündigt, die im Bereich des Arbeitgebers liegen.

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

FAZIT:
Arbeitgeber müssen sich vor der Entsendung eines Arbeitnehmers zu einer Fortbildungsmaßnahme über die einschränkenden Voraussetzungen einer Vereinbarung über die Rückzahlung von Fortbildungskosten im Klaren sein und auf die Formulierung der Rückzahlungsvereinbarung besondere Sorgfalt verwenden. Die verbreitete Annahme, derartige Klauseln seien grundsätzlich unzulässig, ist allerdings verfehlt.

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