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

NEWSLETTER ARBEITSRECHT
APRIL 2011

BVerfG, Beschluss vom 01.12.2010 – 1 BvR 1682/07 –
Zweistufige Ausschlussfrist

BAG, Urteil vom 28.4.2011 – 8 AZR 769/09 –
Arbeitgeber haften nur bei Vorsatz für Gesundheitsschäden wegen Arbeiten an asbesthaltigen Bauteilen

BAG, Urteil vom 20.4.2011 – 5 AZR 191/10 –
Widerruf einer Zulage in Altverträgen

BAG, Urteil vom 12.04.2011- 1 AZR 764/09
Ein Sozialplan darf die Höhe der Abfindung nach Altersstufen und Betriebszugehörigkeit bemessen.

BAG Urteil vom 06.04.2011 – 7 AZR 716/09 –
Sachgrundlose Befristungen: BAG lockert „Zuvor-Beschäftigungsverbot“

BAG, Urteil vom 09.11.2010 – 1 AZR 709/09 –
Betriebsänderung i.S.v. § 111 BetrVG in Kleinbetrieben

BAG, Urteil vom 28.10.2010 – 8 AZR 647/09 –
Erstattungsanspruch des Arbeitnehmers bei Unfallschäden am privaten Pkw

LAG Berlin-Brandenburg; Urteil vom 28.4.2011 – 25 Sa 2684/10 –
Abmahnung wegen einer Straftat schließt spätere Kündigung wegen derselben Pflichtverletzung aus

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

BVerfG, Beschluss vom 01.12.2010 – 1 BvR 1682/07 – Zweistufige Ausschlussfrist

EINLEITUNG:

Die zweite Stufe einer tariflichen Ausschlussfrist (fristgebundene Klageerhebung) für Ansprüche aus einem in seinem Bestand umstrittenen Arbeitsverhältnis wird durch eine auf den Bestand des Arbeitsverhältnisses gerichtete Klage gewahrt.

Ausschlussfristen, die die Geltendmachung eines Anspruchs aus dem Arbeitsverhältnis davon abhängig machen, dass Fristen eingehalten werden, sind weit verbreitet. Auch sog. zweistufige Ausschlussfristen sind nach gefestigter Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zulässig. Bei einer vertraglichen Ausschlussfrist, die AGB-rechtlich nur zulässig ist, wenn sie mind. 3 Monate beträgt, genügt nach der Rechtsprechung des 5. Senats auch die Kündigungsschutzklage zur gerichtlichen Geltendmachung. Das gilt aber nicht für tarifliche Ausschlussfristen. Für diese gilt die Kündigungsschutzklage oder eine andere auf den Bestand streitiger Arbeitsverhältnisse gerichtete Feststellungsklage nicht, um dem Erfordernis der gerichtlichen Geltendmachung von Ansprüchen aus den umstrittenen Arbeitsverhältnis fristwahrend zu genügen. Bei einer zweistufigen, tarifvertraglichen Ausschlussfrist kann mit der Bestandsschutzklage also immer nur die erste Stufe der Ausschlussfrist gewahrt werden. Die danach fristwahrend geltend gemachten Ansprüche des Arbeitnehmers werden durch den Klagabweisungsantrag des Arbeitgebers zurückgewiesen, sodass in diesem Fall nach der Rechtsprechung des 5. Senats eine gesonderte gerichtliche Geltendmachung der vom Bestand des Arbeitsverhältnis abhängigen Ansprüche, insbesondere der Entgeltansprüche,

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

erforderlich sei. Das Bundesarbeitsgericht hat diese Auslegung zweistufiger tarifvertraglicher Ausschlussfristen jetzt als überzogen angesehen.

SACHVERHALT:

Nach dem gewonnenen Bestandsschutzprozess machte der Arbeitnehmer klagweise Zahlungsansprüche aus Annahmeverzug gegen den Arbeitgeber geltend. Das Landesarbeitsgericht Köln wies die Klage in der Berufungsinstanz mit der Begründung ab, dass die zweistufige tarifliche Ausschlussfrist nicht eingehalten sei. Die an sich noch rechtzeitige auf das Bestehen des Arbeitsverhältnisses gerichtete Klage sei für die gerichtliche Geltendmachung der Ansprüche aus dem umstrittenen Arbeitsverhältnis nicht ausreichend gewesen.

ENTSCHEIDUNG:

Das Bundesverfassungsgericht hat die gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln gerichtete Verfassungsbeschwerde als offensichtlich begründet angesehen. Der Arbeitnehmer sei in seinem Grundrecht auf effektiven Rechtsschutz verletzt worden. Würde man die Auslegung des LAG, die mit der des 5. Senats des BAG übereinstimmt, billigen, müsste der Arbeitnehmer seine Entgeltansprüche einklagen, bevor feststehe, ob das zugrunde liegende Arbeitsverhältnis, von dem die Entgeltansprüche abhängen, bestehe oder nicht. Die Ausschlussfrist bürde dem Arbeitnehmer damit ein erhebliches Kostenrisiko auf. Dem Arbeitnehmer dürfe deshalb keine Obliegenheit zur Klageerhebung auferlegt werden, bevor nicht über den Bestand des Arbeitsverhältnisses entschieden wurde.

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:

Die Entscheidung ist zu begrüßen. In der Literatur wurde die Differenzierung zwischen tarifvertraglichen und arbeitsvertraglichen Ausschlussfristen in Bezug auf die Anforderungen an die Geltendmachung auf der zweiten Stufe schon länger kritisch gesehen.

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 28.4.2011 – 8 AZR 769/09 – Arbeitgeber haften nur bei Vorsatz für Gesundheitsschäden wegen Arbeiten an asbesthaltigen Bauteilen

EINLEITUNG:

Nach § 104 SGB VII sind Unternehmer ihren Beschäftigten sowie deren Angehörigen und Hinterbliebenen zum Ersatz des Personenschadens, den ein Versicherungsfall nach der gesetzlichen Unfallversicherung verursacht hat, nur verpflichtet, wenn sie den Versicherungsfall vorsätzlich herbeigeführt haben. Die Haftung des Arbeitgebers für Schäden, die Arbeitnehmer bei ihrer Beschäftigung erleiden, setzt daher Vorsatz des Arbeitgebers bzw. der für ihn handelnden Mitarbeiter voraus. In dem jetzt vom BAG entschiedenen Fall war fraglich, ob der Arbeitgeber haftet, wenn er Arbeitsanweisungen erteilt, die aus Gründen des Gesundheitsschutzes nicht oder zumindest nicht ohne besondere Schutzmaßnahmen hätten erteilt werden dürfen.

SACHVERHALT:

Der Arbeitnehmer war seit 1992 bei der als Betreuer für Asylbewerber in einem Asylbewerberheim einer Stadt beschäftigt. 1995 wurde er drei Monate lang auf Weisung seines zuständigen Abteilungsleiters und des Heimleiters zu Sanierungsarbeiten herangezogen. Die Sanierung wurde auf Anweisung des Gewerbeaufsichtsamtes eingestellt, weil bei den Arbeiten asbesthaltiger Staub freigesetzt worden war.
Der Arbeitnehmer verlangte wegen der Ausführung von Arbeiten an asbesthaltigen Bauteilen die Feststellung der Ersatzpflicht der Stadt für alle ihm entstandenen materiellen und immateriellen (Schmerzensgeld) Schäden sowie die Erstattung vorge-

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

richtlicher Mahnkosten. Die Stadt habe es grob fahrlässig unterlassen, ihm nötige Mittel des Arbeitsschutzes bereitzustellen. Darin liege angesichts der Erhöhung des Risikos einer Krebserkrankung ein Eingriff in die körperliche Unversehrtheit.
Die Stadt wandte dagegen ein, dass keine begründeten Anhaltspunkte dafür bestünden, dass der Kläger infolge der Arbeiten einen Gesundheitsschaden erlitten habe.
Arbeitsgericht und LAG wiesen die Klage ab. Auf die Revision des Klägers hob das BAG die Vorentscheidungen auf und wies die Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das LAG zurück.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

Angesichts der bisherigen Feststellungen des LAG könne noch nicht abschließend entschieden werden, ob dem Kläger ein Schadensersatzanspruch zustehe.
Eine Haftung der Stadt für mögliche Schäden, die der Arbeitnehmer aufgrund der Arbeiten mit asbesthaltigen Bauteilen erlitten habe, komme grundsätzlich in Betracht. Voraussetzung hierfür sei allerdings, dass der für den Arbeitnehmer zuständige Vorgesetzte ihm die Tätigkeit zugewiesen habe, obwohl ihm bekannt gewesen sei, dass er damit einer besonderen Asbestbelastung ausgesetzt war und dass er eine Gesundheitsschädigung zumindest billigend in Kauf genommen hat (sog. bedingter Vorsatz).
Ob diese Voraussetzungen für eine Haftung der Stadt vorlägen, müsse das LAG im zweiten Rechtsgang aufklären.

FAZIT:

Die Vorinstanzen hatte den Haftungsausschluss nach § 104 SGB VII überhaupt nicht geprüft, weil ihrer Auffassung nach allein durch das Einatmen von Asbestpartikel keine Gesundheitsverletzung festzustellen sei. Der Tatbestand des § 823 BGB sei damit nicht erfüllt. Das sah das BAG anders.

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 20.4.2011 – 5 AZR 191/10 – Widerruf einer Zulage in Altverträgen

Auch zehn Jahre nach der Schuldrechtsreform, mit der erstmals die Kontrolle von Arbeitsverträgen nach den Vorgaben des AGB-Rechts eingeführt wurde, schlummern noch viele Altverträge in den Akten, die der neuen Rechtslage noch nicht angepasst sind. Von großer praktischer Bedeutung ist deshalb die Frage, ob und gegebenenfalls unter welchen Voraussetzungen Arbeitgeber Vertrauensschutz genießen und sich darauf berufen dürfen, dass die Vertragsklausel bei Abschluss des Vertrages unbedenklich wirksam war.

Der Fünfte Senat entschied in seinem Urteil vom 12.1.2005 (BAG - 5 AZR 364/04, NZA 2005, 465) zu Widerrufsvorbehalten, dass ein Festhalten an der Unwirksamkeitsfolge zu einer Bindung an die vereinbarte Leistung ohne Widerrufsmöglichkeit führe. Damit werde unverhältnismäßig in die Privatautonomie eingegriffen. Deshalb sei die entstandene Lücke durch eine ergänzende Vertragsauslegung in der Weise zu schließen, dass jedenfalls wirtschaftliche Verluste als Voraussetzung des Widerrufs gegeben sein müssten.

Dagegen hat der Neunte Senat (BAG 19.12.2006 – 9 AZR 294/06, NZA 2007, 809) die Ansicht vertreten, das Vertrauen des Arbeitgebers auf die teilweise Aufrechterhaltung komme nur in Betracht, wenn er während der einjährigen Übergangsfrist des Art. 229 § 5 EGBGB erfolglos einen Versuch unternommen habe, den Vertrag den neuen Vorgaben anzupassen.
Der Zehnte Senat (BAG 30. 7. 2008 – 10 AZR 606/07, NZA 2008, 1173) hat schließlich Vertrauensschutz in denjenigen Fällen verneint, in denen nach dem 1.1.2002 eine Änderung des Arbeitsvertrages vereinbart wurde.

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

SACHVERHALT:

Ein Tierarzt ist bei einem Verein beschäftigt. Sein Arbeitsvertrag aus dem Jahre 1990 gewährt ihm eine Zulage. Der Verein machte zum Jahresende 2007 von dem vertraglich vorbehaltenen Widerruf Gebrauch, ohne dass er in der Übergangsfrist den Versuch gemacht hatte, den Vertrag anzupassen. Der Tierarzt klagte.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

Der Widerruf einer in Allgemeinen Geschäftsbedingungen versprochenen Leistung des Arbeitgebers dürfe nicht grundlos erfolgen. Seit dem 1. Januar 2002 müssten die Widerrufsgründe in der Vertragsklausel angegeben werden. Fehle diese Angabe, sei die Klausel nach § 308 Nr. 4, § 307 BGB unwirksam.
Die hierdurch entstandene Vertragslücke könne in den vor dem 1. Januar 2002 vereinbarten Klauseln im Wege ergänzender Vertragsauslegung geschlossen werden. Dabei sei es unerheblich, ob der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer in der gesetzlichen Übergangsfrist bis zum 31. Dezember 2002 eine Anpassung der Klausel an den strengeren Rechtszustand angetragen habe.

FAZIT:

Der 5. Senat hält erfreulicherweise an seiner großzügigen Haltung zum Vertrauensschutz bei Altverträgen fest. Bei einem Leistungsversprechen in Altverträgen, das unter einem nicht näher bestimmten und daher AGB-widrigen Widerrufsvorbehalt gestellt wurde, ist die ergänzende Vertragsauslegung damit zur Rettung der Klausel auch dann möglich, wenn sich der Arbeitgeber in der Zeit nach dem 1.1.2002 nicht um eine Anpassung der Klausel bemüht hatte. Die berechtigung zum Widerruf hängt

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

dann allerdings davon ab, dass der Arbeitgeber sich auf eine anerkennenswerte Begründung stützen kann. Zu Vorsicht ist aber allen Arbeitgebern geraten, die nach dem 1. Januar 2002 den Vertrag geändert haben, ohne bei dieser Gelegenheit die unzulässig gewordene Klausel anzupassen.

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 12.04.2011- 1 AZR 764/09
Ein Sozialplan darf die Höhe der Abfindung nach Altersstufen und Betriebszugehörigkeit bemessen.

EINLEITUNG:

Ob Sozialpläne Leistungen vorsehen dürfen, die nach dem Alter differenzieren und gegebenenfalls welche Grenzen dabei zu beachten sind, ist seit dem Inkrafttreten des AGG umstritten. § 10 Nr. 6 AGG gestattet Differenzierungen von Leistungen in Sozialplänen, wenn eine nach Alter oder Betriebszugehörigkeit gestaffelte Regelung geschaffen wurde, in der die wesentlich vom Alter abhängenden Chancen auf dem Arbeitsmarkt durch eine verhältnismäßig starke Betonung des Lebensalters erkennbar berücksichtigt worden sind, oder Beschäftigte von den Leistungen des Sozialplans ausgeschlossen werden, die wirtschaftlich abgesichert sind, weil sie, gegebenenfalls nach Bezug von Arbeitslosengeld, rentenberechtigt sind.

SACHVERHALT:

Nach einem zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbarten Sozialplan bestimmte sich die Höhe der Abfindung nach der Formel „Faktor x Betriebszugehörigkeit x Bruttomonatsgehalt“. Der Faktor betrug bis zum 29. Lebensjahr des Mitarbeiters 80 Prozent, ab dem 30. bis zum 39. Lebensjahr 90 Prozent und ab dem 40. Lebensjahr 100 Prozent. Eine bei der Kündigung 38-jährige Arbeitnehmerin erhielt eine Abfindung, die mit dem Faktor 90 Prozent errechnet worden war. Sie verlangte Zahlung der Abfindung mit einem Faktor von 100 Prozent. ArbG und LAG wiesen die Klage ab.

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:

Das BAG hat seine bisherige Rechtsprechung mit dem aktuellen Urteil fortgesetzt.
§ 10 Satz 3 Nr. 6 AGG sei mit Gemeinschaftsrecht vereinbar. Arbeitgeber und Betriebsrat dürften bei der Bemessung der Abfindungshöhe in einem Sozialplan gemäß § 10 Satz 3 Nr. 6 AGG Altersstufen bilden, weil ältere Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt typischerweise größere Schwierigkeiten als jüngere haben, eine Anschlussbeschäftigung zu finden. Die konkrete Ausgestaltung der Altersstufen im Sozialplan unterliege nach § 10 Satz 2 AGG einer Verhältnismäßigkeitsprüfung: Sie müsse geeignet und erforderlich sein, das von § 10 Satz 3 Nr. 6 AGG verfolgte Ziel tatsächlich zu fördern und dürfe die Interessen der benachteiligten Altersgruppen nicht unangemessen vernachlässigen. Das sei mit dem Verbot der Altersdiskriminierung im Recht der Europäischen Union vereinbar.
Die in dem Sozialplan des Unternehmens gebildeten Altersstufen seien auch unter dem Gesichtspunkt der Verhältnismäßigkeit nicht zu beanstanden. Die Betriebsparteien hätten davon ausgehen dürfen, dass die Arbeitsmarktchancen der über 40jährigen Mitarbeiter typischerweise schlechter sind als die der 30 bis 39jährigen. Die vereinbarten Abschläge für jüngere Arbeitnehmer seien nicht unangemessen.

FAZIT:

Nach § 10 Satz 3 Nr. 6 AGG, der eine Differenzierung nach Alter oder Betriebszugehörigkeit in Sozialplänen bei der Berechnung von Abfindungen ausdrücklich zulässt, stehen die Merkmale Alter und Betriebszugehörigkeit durch das Wort „oder“ in einem Alternativverhältnis. Schon das LAG hatte entschieden, dass § 10 Satz 3 Nr. 6 AGG insoweit als „oder“ bzw. „und“ zu lesen

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

ist. Der Wortlaut schließe eine kumulative Berücksichtigung beider Kriterien in einer Sozialplanregelung nicht aus. Zudem gehe § 10 Satz 3 Nr. 6 AGG auf entsprechende Rechtsprechung des BAG zu § 75 Abs. 1 Satz 2 BetrVG zurück (BAG, Urteil vom 26.07.1988 - 1 AZR 156/87, NZA 1989, 25; BAG, Urteil vom 31.07.1996 - 10 AZR 45/96, NZA 1997, 165). Dass der Gesetzgeber davon hätte abweichen wollen, sei nicht ersichtlich. Dem folgt jetzt im Ergebnis auch das BAG.
Die übliche Praxis einer Staffelung der Abfindung nach Alter und Betriebszugehörigkeit durch Verwendung einer Berechnungsformel muss also nicht geändert 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 06.04.2011 – 7 AZR 716/09 – Sachgrundlose Befristungen: BAG lockert „Zuvor-Beschäftigungsverbot“

EINLEITUNG:

Nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ist eine sachgrundlose Befristung unzulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Die rigide Fristenregelung ist stark kritisiert worden, weil selbst ein vor Jahrzehnten abgewickeltes und schon lange nicht mehr dokumentiertes Aushilfsarbeitsverhältnisse zwangsläufig zur Unwirksamkeit der Befristungsabrede führte, ohne dass dafür ein nachvollziehbarer rechtspolitischer Grund zu erkennen gewesen wäre.
Nach einer aktuellen Entscheidung des BAG ist § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG einschränkend auszulegen.

SACHVERHALT:

Die Arbeitnehmerin war beim Freistaat Sachsen aufgrund eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags vom 1.8.2006 bis 31.7.2008 als Lehrerin beschäftigt. Bereits sechs Jahre zuvor während ihres Studiums hatte sie innerhalb von drei Monaten insgesamt 50 Stunden als studentische Hilfskraft für den Freistaat gearbeitet. Mit ihrer Klage wandte sie sich gegen die Befristung ihres Arbeitsverhältnisses und machte dabei geltend, dass diese wegen ihrer Vorbeschäftigung beim Freistaat gegen § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG verstoße.
Die Entfristungsklage hatte in allen Instanzen keinen Erfolg.

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:

Eine „Zuvor-Beschäftigung“ im Sinne von § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG liege nach ihrem Zweck und unter Berücksichtigung der Berufswahlfreiheit der Arbeitnehmer nicht vor, wenn ein früheres Arbeitsverhältnis mehr als drei Jahre zurückliege.
Das ergäbe die an ihrem Sinn und Zweck orientierte, verfassungskonforme Auslegung der gesetzlichen Regelung. Diese solle zum einen Arbeitgebern ermöglichen, auf schwankende Auftragslagen und wechselnde Marktbedingungen durch befristete Einstellungen zu reagieren, und für Arbeitnehmer eine Brücke zur Dauerbeschäftigung schaffen. Zum andern sollten durch das Verbot der „Zuvor-Beschäftigung“ Befristungsketten und der Missbrauch befristeter Arbeitsverträge verhindert werden. Das Verbot könne allerdings auch zu einem Einstellungshindernis werden. Seine Anwendung sei daher nur insoweit gerechtfertigt, als dies zur Verhinderung von Befristungsketten erforderlich ist. Das sei bei lange Zeit zurückliegenden früheren Beschäftigungen typischerweise nicht mehr der Fall. Hier rechtfertige der Gesetzeszweck die Beschränkung der Vertragsfreiheit der Arbeitsvertragsparteien und die damit verbundene Einschränkung der Berufswahlfreiheit des Arbeitnehmers nicht. Die Gefahr missbräuchlicher Befristungsketten bestehe regelmäßig nicht mehr, wenn zwischen dem Ende des früheren Arbeitsverhältnisses und dem sachgrundlos befristeten neuen Arbeitsvertrag mehr als drei Jahre liegen. Dieser Zeitraum entspräche auch der gesetzgeberischen Wertung, die in der regelmäßigen zivilrechtlichen Verjährungsfrist zum Ausdruck kommt.

FAZIT:

Die Entscheidung hätte größte praktische Bedeutung, wenn sie mit der klaren Fristenregelung (drei Jahre) verallgemeinert und

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

auf alle nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG befristet abgeschlossenen Arbeitsverhältnisse angewandt werden kann. Bisher liegt sie nur als Presseerklärung vor. Bevor Arbeitgeber länger als drei Jahre zurückliegende Vorbeschäftigungen ignorieren können, sind die Entscheidungsgründe abzuwarten.

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 09.11.2010 – 1 AZR 709/09 – Betriebsänderung i.S.v. § 111 BetrVG in Kleinbetrieben

In Kleinbetrieben mit bis zu 20 Arbeitnehmern müssen für eine Betriebsänderung i.S.d. § 111 BetrVG durch alleinigen Personalabbau mind. 6 Arbeitnehmer betroffen sein.

EINLEITUNG:

Das Beteiligungsrecht des Betriebsrats knüpft seit der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes an die Unternehmens- und nicht mehr an die Betriebsgröße an. Daher hat ein Arbeitgeber im Falle einer Betriebsänderung auch in kleineren Betrieben mit bis zu 20 Arbeitnehmern einen Interessenausgleich zu versuchen, sofern in seinem Unternehmen mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigt sind. Führt der Arbeitgeber in einem Kleinbetrieb eine Betriebsänderung durch, ohne zuvor mit seinem Betriebsrat einen Interessenausgleich versucht zu haben, können Arbeitnehmer den Anspruch auf Nachteilsausgleich gem. § 113 BetrVG (Abfindung) geltend machen, selbst wenn sie von einer rechtmäßigen Kündigung betroffen sind.

Bei einer Betriebseinschränkung, die gem. § 111 Satz 3 Nr. 1 BetrVG als Betriebsänderung gesetzlich anerkannt ist, besteht das Problem, dass ein erheblicher Teil der Belegschaft betroffen sein muss, wenn die Betriebseinschränkung durch einen Personalabbau stattfindet. Der als maßgeblich angesehene Teil der Belegschaft bestimmt sich nach den gestaffelten Arbeitnehmerzahlen des § 17 Abs. 1 KSchG, wobei jedoch mind. 5 % der Belegschaft betroffen sein müssen. In einem Kleinbetrieb mit weniger als 20 Arbeitnehmern, der zu einem Unternehmen mit weiteren Betrieben und einer größeren Zahl von Arbeitnehmern

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

gehört, stellt sich die Frage, ob auf den Kleinbetrieb oder das Gesamtunternehmen als Bezugsgröße abzustellen ist und ob es auch in diesen Fällen bei der entsprechenden Anwendung des § 17 KSchG zur Festlegung des Schwellenwertes verbleibt.

SACHVERHALT:

Eine Spedition mit zahlreichen Niederlassungen im Bundesgebiet, in dem insgesamt mehrere hundert Arbeitnehmer beschäftigt werden, entschloss sich, den Speditionsbetrieb in der Niederlassung N nicht mehr mit einem eigenen Fuhrpark sondern durch die Inanspruchnahme von Transportdienstleistungen anderer Firmen abzuwickeln. Deshalb kündigte sie die Arbeitsverhältnisse von vier Kraftfahrern wegen beabsichtigter Stilllegung des eigenen Fuhrparks in der Niederlassung. Im zeitlichen Zusammenhang mit der Stilllegung des Fuhrparks schied auch noch ein fünfter Kraftfahrer altersbedingt aus. Ein gekündigter Arbeitnehmer nahm zwar die Kündigung seines Arbeitsverhältnisses hin, machte aber beim Arbeitsgericht eine Klage auf Zahlung eines Nachteilsausgleichs gem. § 113 BetrVG anhängig.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

Das BAG entschied, dass in Kleinbetrieben bis 20 Arbeitnehmer mind. 6 Arbeitnehmer betroffen sein müssen, um eine Betriebsänderung i.S.d. § 111 BetrVG durch alleinigen Personalabbau annehmen zu können.

Eine Betriebsänderung durch eine Einschränkung eines wesentlichen Betriebsteils i.S.v. § 111 Satz 3 Nr. 1 BetrVG setze voraus, dass in dem Betriebsteil ein „erheblicher Teil der Belegschaft“ beschäftigt sei. Maßgeblich seien insoweit die Zahlenwerte des § 17 I KSchG.

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

Bei der Prüfung könnten indes die Zahlenwerte des § 17 I KSchG nicht bezogen auf den Betriebsteil zugrunde gelegt werden. Von einer Einschränkung eines wesentlichen Betriebsteils i.S.v. § 111 Satz 3 Nr. 1 BetrVG könne vielmehr nur ausgegangen werden, wenn sie wesentliche Nachteile für erhebliche Teile der Belegschaft des Gesamtbetriebes zur Folge haben könne, ohne dass es darauf ankomme, ob die hiervon betroffenen Arbeitnehmer als solche des eingeschränkten Betriebsteils sein oder in anderen Teilen des Gesamtbetriebes beschäftigt seien.

In Kleinbetrieben mit bis zu 20 Arbeitnehmern könne nicht ohne weiteres auf die Zahlengrenzen des § 17 I KSchG zurückgegriffen werden. Diese Bestimmung setze voraus, dass im Betrieb mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigt werden. Unter Berücksichtigung des Zwecks des § 111 Satz 1 BetrVG, kleine Unternehmen vor einer finanziellen Überforderung durch Sozialpläne zu schützen, könne in Kleinbetrieben mit bis zu 20 Arbeitnehmern eine Betriebsänderung durch alleinigen Personalabbau nur angenommen werden, wenn hiervon mindestens 6 Arbeitnehmer betroffen seien.

Nach § 112 a Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BetrVG kann der Betriebsrat in Betrieben mit weniger als 60 Arbeitnehmern einen Sozialplan erzwingen, wenn 20 % der Belegschaft des Betriebes, mindestens jedoch 6 Arbeitnehmer entlassen werden. Der Gesetzgeber habe infolge der Änderung des § 111 Satz 1 BetrVG in der vormaligen Vorschrift des § 112 a Abs. 1 Nr. 1 BetrVG den Schwellenwert von „mehr als 20 Beschäftigten“ gestrichen. Nach der Gesetzesbegründung sollte dadurch erreicht werden, dass die Sozialplanpflicht bei reinem Personalabbau im bisherigen System bleibe. In § 111 Satz 1 BetrVG waren die Voraussetzungen für das Vorliegen einer Betriebsänderung dadurch erleichtert worden, dass der bisherige Schwellenwert von

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

mind. 20 Arbeitnehmern im Betrieb auf mind. 20 Arbeitnehmer im Unternehmen bezogen wurde. Hätte man in § 112 Abs. 1 a Nr. 1 BetrVG, der auf den Betrieb bezogen ist, nicht gestrichen, wären Personalabbaumaßnahmen im Unternehmen mit mehr als 20 Arbeitnehmern, aber mit Betrieben mit weniger als 20 Arbeitnehmern nicht sozialplanpflichtig gewesen, wenn die Betriebsänderung allein in der Entlassung von Arbeitnehmern besteht. Daraus würde deutlich, dass mit der Anknüpfung des Schwellenwertes in § 111 Satz 1 BetrVG an die Unternehmensgröße an den Tatbestandsvoraussetzungen für das Vorliegen einer konkreten Betriebsänderung nichts geändert werden sollte. Es sei gerade nicht Zweck der Gesetzesänderung gewesen, für Arbeitnehmer in Kleinbetrieben die Anforderungen an eine Betriebsänderung herabzusetzen. Es sollte lediglich verhindert werden, dass sich Unternehmen durch eine organisatorische Aufgliederung in einzelne Betriebseinheiten der Beteiligungsrechte des Betriebsrates nach § 111 BetrVG entziehen. Unter diesen Umständen sprächen die besseren Gründe dafür, auch in Kleinbetrieben mit bis zu 20 Arbeitnehmern eine Betriebsänderung durch alleinigen Personalabbau nur dann anzunehmen, wenn hierdurch die Mindestzahl des § 112 a Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BetrVG – 6 Arbeitnehmer – erreicht werde.

Zwar habe es sich bei dem stillgelegten Fuhrpark um einen wesentlichen Betriebsteil i.S.d. § 111 Satz 3 Nr. 1 BetrVG gehandelt, weil dort zum Zeitpunkt des Stillegungsbeschlusses 6 Arbeitnehmer beschäftigt gewesen seien. Der vom Arbeitgeber durchgeführte Personalabbau habe aber insgesamt lediglich 4 Arbeitnehmer betroffen. Das altersbedingte Ausscheiden des weiteren Fahrers habe in keinem kausalen Zusammenhang mit der Stilllegung gestanden.

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:

Die Entscheidung stellt klar, dass zur Beurteilung der Wesentlichkeit einer Betriebsänderung in Kleinbetrieben nicht auf die Gesamtarbeitnehmerzahl des Unternehmens abzustellen ist, sondern auf den Betrieb und dass zur Feststellung der maßgeblichen Schwellenwerte wie in größeren Betrieben auch § 17 Abs. 1 KSchG entsprechend zur Anwendung kommt. Aus der Vorschrift des § 112 a BetrVG hat das BAG aber eine Art Bagatellgrenze gewonnen, nach der auch im Kleinbetrieb mind. 6 Arbeitnehmer betroffen sein müssen. Ob die Begründung wirklich schlüssig ist, mag dahinstehen.

Ausdrücklich offen gelassen hat das BAG, ob ein Betriebsteil unabhängig von seiner quantitativen Betrachtung allein wegen seiner qualitativen Bedeutung für den Betrieb als „wesentlich" i.S.d. § 111 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG zu qualifizieren sein kann. In dem entschiedenen Fall hatte nach Auffassung des BAG der Betriebsteil Fuhrpark für den Betrieb Niederlassung keine besondere qualitative Bedeutung. Die qualitative Bedeutung des Betriebsteils wurde nach dem Umsatzanteil im Verhältnis zum Umsatz des Gesamtbetriebes bewertet. Der Umsatz des Fuhrparks lag bei 13 % und war damit nach Auffassung des BAG noch nicht erheblich.

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 28.10.2010 – 8 AZR 647/09 – Erstattungsanspruch des Arbeitnehmers bei Unfallschäden am privaten Pkw

EINLEITUNG:

Es gehört vielfach zum betrieblichen Alltag, dass Arbeitnehmer zur Erledigung ihrer arbeitsvertraglichen Aufgaben ihr privates Fahrzeug einsetzen; etwa wenn sie zu einem auswärtigen Besprechungstermin fahren. Kommt es dabei zum Unfall, stellt sich die Frage, ob, in welchem Umfang und gegebenenfalls nach welchen Haftungsgrundsätzen er die Schadensbeseitigung am eigenen Fahrzeug von seinem Arbeitgeber ersetzt verlangen kann.

SACHVERHALT:

Die Arbeitgeberin handelt mit technischem Schiffs- und Industriebedarf. Die bei ihr im Verkauf beschäftigten Arbeitnehmer verfügen für die Auslieferung von Waren über einen firmeneigenen Kleintransporter. Kleinere Sendungen werden aber gelegentlich auch durch Mitarbeiter an die Kunden ausgeliefert bzw. bei diesen abgeholt, wenn die Wohnung des Kunden auf dem Weg des Mitarbeiters von und zur Arbeit liegt. Die dadurch veranlassten Fahrten werden als Arbeitszeiten vergütet. Am 9. Mai 2007 ist ein Mitarbeiter nachmittags mit seinem Kraftfahrzeug zu einem Kunden gefahren, um dort für die Arbeitgeberin Kleinteile abzuholen. Er fuhr dabei auf ein vorausfahrendes Fahrzeug auf, nachdem dieses durch plötzliches Abbremsen zum Stillstand gekommen war.

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

ENTSCHEIDUNG:

Das BAG hat die Klage - wie schon zuvor das LAG Hamburg - im Ergebnis abgewiesen. Zwar müsse der Arbeitgeber in entsprechender Anwendung des § 670 BGB dem Arbeitnehmer an dessen Fahrzeug entstandene Unfallschäden ersetzen, wenn das Fahrzeug mit Billigung des Arbeitgebers in dessen Betätigungsbereich eingesetzt werde. Ein derartiger „Einsatz im Betätigungsbereich des Arbeitgebers“ liege vor, wenn ohne den Einsatz des Arbeitnehmerfahrzeugs der Arbeitgeber ein eigenes Fahrzeug einsetzen und damit dessen Unfallgefahr tragen müsste. Der Ersatzanspruch sei aber entsprechend den Regeln über die Arbeitnehmerhaftung begrenzt, sodass der Arbeitnehmer bei grober Fahrlässigkeit den Schaden selbst zu tragen habe (§ 254 BGB analog). Dem Kläger, der auf ein anderes Fahrzeug aufgefahren war, müsse sich grobe Fahrlässigkeit vorhalten lassen.

FAZIT:

Die Entscheidung ist durch die Übertragung der Grundsätze der Arbeitnehmerhaftung auf den Aufwendungsersatzanspruch sachgerecht.

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; Urteil vom 28.4.2011 – 25 Sa 2684/10 – Abmahnung wegen einer Straftat schließt spätere Kündigung wegen derselben Pflichtverletzung aus

EINLEITUNG:

Hat ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer wegen einer Straftat abgemahnt, kann er nach Verurteilung des Arbeitnehmers wegen der Straftat keine Kündigung mehr aussprechen. Das gilt auch, wenn die Pflichtverletzung ohne weiteres eine Kündigung gerechtfertigt hätte. Denn mit Ausspruch der Abmahnung verzichtet der Arbeitgeber auf ein diesbezügliches Kündigungsrecht.

SACHVERHALT:

Eine Justizangestellte war beim Land Brandenburg und in einem Amtsgericht u.a. für die Bearbeitung strafrechtlicher Ermittlungsverfahren zuständig. 2007 teilte sie einer Arbeitskollegin den Inhalt eines gegen deren Sohn gerichteten Durchsuchungsbeschlusses mit. Das Land erteilte der Klägerin wegen dieses Verhaltens im Jahr 2008 eine Abmahnung und setzte das Arbeitsverhältnis fort.
Die Justizangestellte wurde in einem nachfolgend eingeleiteten Strafverfahren gem. § 353b StGB wegen Verletzung des Dienstgeheimnisses und einer besonderen Geheimhaltungspflicht zu einer Freiheitsstrafe auf Bewährung verurteilt; die Verurteilung ist noch nicht rechtskräftig. Das Land kündigte daraufhin das Arbeitsverhältnis fristlos, hilfsweise fristgemäß. Die hiergegen gerichtete Klage hatte sowohl vor dem Arbeitsgericht als auch vor dem LAG Erfolg.

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:

Die Weitergabe des Inhalts des Durchsuchungsbeschlusses an die Mutter des Betroffenen hätte das Land grundsätzlich zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses berechtigt. Indem es die strafbare Verletzung des Dienstgeheimnisses jedoch lediglich abmahnt habe, habe das Land auf sein Kündigungsrecht wegen dieser Pflichtverletzung verzichtet. Es lägen auch keine neuen Tatsachen vor, die eine Kündigung rechtfertigen könnten.

FAZIT:

Das Urteil bestätigt die gefestigte Rechtsprechung des BAG, dass der Kündigungsvorwurf durch eine zuvor ausgesprochene Abmahnung des Arbeitgebers verbraucht 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

Sie brauchen detailliertere Informationen?
Sie hätten gerne ein persönliches Gespräch zu Themen dieser Ausgabe?
Sie haben Fragen zu unserer Veranstaltung?

Wir freuen uns, wenn Sie mit uns Kontakt aufnehmen.
info@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