

DER ARBEITSRECHTSREPORT

herausgegeben von den Rechtsanwälten der Sozietät

GLAUBER & PARTNER



INHALT

EDITORIAL

BAG Aktuell:

- Sachgrundlose Befristung trotz „Zuvor-Beschäftigung“

Aus der Rechtsprechung:

- Änderungskündigung bei Teilbetriebsschließung
- Übergabe Kündigung an Ehegatten
- Widerruf Dienstwagenüberlassung
- Private Nutzung betrieblicher Tankkarte
- Herausgabe von Betriebsvereinbarungen

EDITORIAL

Die zweite Ausgabe des ARBEITSRECHTSREPORTS im Jahre 2011 soll Ihnen einen Überblick über wichtige Entscheidungen des BAG sowie der Instanzgerichte in der letzten Zeit geben.

Hinweisen möchten wir Sie insbesondere auf die in der Rubrik BAG AKTUELL dargestellte Entscheidung, wonach nunmehr sachgrundlose Befristungen für die Dauer von zwei Jahren auch mit solchen Arbeitnehmern vereinbart werden dürfen, die zuvor zwar bereits in einem Arbeitsverhältnis zum Unternehmen standen, deren Beschäftigung jedoch länger als drei Jahre zurückliegt.

Wir hoffen, dass der ARBEITSRECHTSREPORT wiederum Ihr Interesse findet.

BAG AKTUELL:

Sachgrundlose Befristung trotz „Zuvor-Beschäftigung“
BAG, Urteil vom 06.04.2011 (Az.: 7 AZR 716/09)

Das BAG hatte sich mit der für die Personalarbeit besonders relevanten Frage zu befassen, ob eine sachgrundlose Befristung wirksam vereinbart werden kann, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein Arbeitsverhältnis bestanden hat.

§ 14 Abs. 2 S. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) verbietet seinem Wortlaut nach eine sachgrundlose Befristung, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Dies nahm eine Arbeitnehmerin zum Anlass, die Entfristung ihres Arbeitsvertrages mit der Begründung geltend zu machen, sie sei sechs Jahre zuvor während ihres Studiums innerhalb von drei Monaten insgesamt 50 Stunden als studentische Hilfskraft für den Arbeitgeber tätig gewesen. Daher habe ihre befristete Einstellung gar nicht wirksam ohne Sachgrund erfolgen können.

Mit seiner Entscheidung gelangt das BAG zu dem Ergebnis, dass die mehr als sechs Jahre zurückliegende Beschäftigung der Arbeitnehmerin bei demselben Arbeitgeber der sachgrundlosen Befristung ihres Arbeitsvertrages nicht entgegenstand. Zwar verbiete § 14 Abs. 2 TzBfG eine sachgrundlose Befristung, wenn mit dem Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat, eine „Zuvor-Beschäftigung“ in diesem Sinne liege aber nicht vor, wenn ein früheres Arbeitsverhältnis mehr als drei Jahre zurückliegt. Dies ergebe die an Ihrem Sinn und Zweck orientierte, verfassungskonforme Auslegung des § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG.

Die Möglichkeit der sachgrundlosen Befristung von Arbeitsverträgen bis zur Dauer von zwei Jahren soll dem Arbeitgeber ermöglichen, auf schwankende Auftragslagen und wechselnde Marktbedingungen zu reagieren und für den Arbeitnehmer eine Brücke zur Dauerbeschäftigung schaffen. Das Verbot der „Zuvor-Beschäftigung“ nach § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG schränkt die Möglichkeit einer sachgrundlosen Befristung ein, um Befristungsketten und den Missbrauch befristeter Arbeitsverträge

Vorbeschäftigung als
Hindernis für sachgrund-
lose Befristung?

Sachgrundlose Befristung
zulässig, wenn „Zuvor-
Beschäftigung“ länger als
3 Jahre zurückliegt.



zu verhindern. Es kann damit allerdings auch zu einem Einstellungshindernis werden. Seine Anwendung ist daher nach Auffassung des BAG nur insoweit gerechtfertigt, als dies zur Verhinderung von Befristungsketten erforderlich ist. Das sei bei lange zurückliegenden früheren Beschäftigungen typischerweise nicht mehr der Fall.

Hierzu führt das BAG weiter aus, dass die Gefahr missbräuchlicher Befristungsketten regelmäßig nicht mehr bestehe, wenn zwischen dem Ende des früheren Arbeitsverhältnisses und dem sachgrundlos befristeten neuen Arbeitsvertrag mehr als drei Jahre liegen. Dieser Zeitraum entspreche auch der gesetzgeberischen Wertung, die in der regelmäßigen zivilrechtlichen (dreijährigen) Verjährungsfrist zum Ausdruck komme.

Für die Zukunft bietet diese wünschenswerte Klarstellung des BAG deutlich erleichterte Befristungsmöglichkeiten. Bitte sprechen Sie uns an, sollten für Sie ergänzende Fragen zu dieser Thematik bestehen.

Fazit:
Zukünftig erleichterte Befristungsmöglichkeiten.

AUS DER RECHTSPRECHUNG:

Wirksame Änderungskündigung bei Stilllegung eines Betriebsteils BAG, Urteil vom 12.08.2010 (Az.: 2 AZR 945/08)

Mit dieser Entscheidung hat das BAG die Anforderungen an eine wirksame Änderungskündigung bei Stilllegung eines Betriebsteils und Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten der betroffenen Arbeitnehmer an anderen Orten weiter konkretisiert.

Seine bisherige Rechtsprechung bekräftigend stellte das BAG zunächst fest, dass eine betriebsbedingte Änderungskündigung nur dann sozial gerechtfertigt sei, wenn sich der Arbeitgeber bei Vorliegen eines Kündigungsgrundes darauf beschränkt hat, dem Arbeitnehmer lediglich solche Änderungen anzubieten, die dieser billigerweise hinnehmen muss. In Anwendung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes müsse sich die angetragene Vertragsanpassung auf das unbedingt erforderliche Maß beschränken.

Änderungskündigung muss Änderungen auf das erforderliche Maß beschränken.

Liegen aufgrund der Stilllegung eines Betriebsteils an sich Gründe für eine Änderungskündigung vor und stehen gleichzeitig für eine weitere Beschäftigung der betroffenen Arbeitnehmer freie Arbeitsplätze an anderen Orten zur Verfügung, die vom bisherigen Arbeitsort räumlich unterschiedlich weit entfernt liegen, habe der Arbeitgeber im Rahmen einer sozialen Auswahl analog § 1 Abs. 3 KSchG zu entscheiden, wem er die Weiterbeschäftigung an dem näher gelegenen Ort anbietet, wenn die Zahl der am näher gelegenen Arbeitsort zur Verfügung stehenden Arbeitsplätze geringer als die Zahl der insgesamt zu versetzenden Arbeitnehmer ist. Gleiches gelte, wenn der Arbeitgeber Arbeitnehmern vor Ausspruch einer Änderungskündigung die einvernehmliche Versetzung auf einen freien Arbeitsplatz anbietet. Denn der Arbeitgeber dürfe eine Auswahlentscheidung nach § 1 Abs. 3 KSchG nicht dadurch vermeiden, dass er zunächst die freien, günstiger gelegenen Arbeitsplätze auf freiwilliger Basis besetzt. Eine solche vorgezogene Stellenbesetzung sei vielmehr als treuwidrig anzusehen.

Vorgezogene Stellenbesetzung ist treuwidrig.

Weiter hat das BAG mit dieser Entscheidung klargestellt, dass bei der Prüfung der sozialen Auswahl – auch im Fall der Änderungskündigung – nach § 1 Abs. 3 KSchG allein die Kriterien Betriebszugehörigkeit, Unterhaltungspflichten, Lebensalter und Schwerbehinderung maßgebend sind. Dieser abschließende Katalog darf daher nicht etwa aus sozialen Erwägungen abgeändert oder erweitert werden – z.B. im Hinblick auf eine Betreuungsleistung ohne entsprechende gesetzliche Unterhaltspflicht.

Zugang einer Kündigung bei Übergabe des Kündigungsschreibens an den Ehegatten außerhalb der Wohnung BAG, Urteil vom 09.06.2011 (Az.: 6 AZR 687/09)

Die Parteien stritten über den Zeitpunkt des Zugangs einer Kündigung. Die Arbeitgeberin hatte dem Ehegatten der Arbeitnehmerin an dessen Arbeitsplatz (bei einem anderen Arbeitgeber) ein Kündigungsschreiben für die Arbeitnehmerin übergeben, welches der Ehegatte der Arbeitnehmerin erst



einen Tag später – und damit im Folgemonat – weiter gab. Hierzu stellt das BAG zunächst fest, dass die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses als Willenserklärung unter Abwesenden erst dann wirksam wird, wenn sie dem Kündigungsgegner zugegangen ist. Der Kündigende trägt also das Risiko der Übermittlung und des Zugangs der Kündigungserklärung. Diese ist erst dann zugegangen, wenn sie so in den Machtbereich des Arbeitnehmers gelangt ist, dass dieser unter gewöhnlichen Umständen und unter Berücksichtigung der Verkehrsauffassung von ihrem Inhalt Kenntnis nehmen kann.

Wenn ein Kündigungsschreiben einer Person übergeben wird, die mit dem Arbeitnehmer in einer Wohnung lebt und die aufgrund ihrer Reife und Fähigkeit geeignet erscheint, das Schreiben an den Arbeitnehmer weiterzuleiten, ist diese nach der Verkehrsanschauung als Empfangsbote des Arbeitnehmers anzusehen. Dies sei in der Regel bei Ehegatten der Fall, so das BAG. Achtung: Die Kündigungserklärung des Arbeitgebers geht dem Arbeitnehmer allerdings nicht bereits mit der Übermittlung an den Empfangsboten zu, sondern erst dann, wenn mit der Weitergabe der Erklärung unter gewöhnlichen Umständen zu rechnen ist.

Das BAG gelangt vorliegend zu dem Ergebnis, dass der Ehegatte bei der Übergabe des Kündigungsschreibens Empfangsbote war. Dem stehe nicht entgegen, dass ihm das Schreiben an seinem Arbeitsplatz außerhalb der Wohnung übergeben wurde. Entscheidend sei vielmehr, dass unter normalen Umständen nach der Rückkehr des Ehegatten in die gemeinsame Wohnung mit einer Weiterleitung des Kündigungsschreibens an die Arbeitnehmerin noch am selben Tag zu rechnen war. Im vorliegenden Fall scheiterte daher der Versuch, den Kündigungszugang durch zunächst unterlassene Weiterleitung des Kündigungsschreibens in den Folgemonat zu verschieben.

Diese Entscheidung des BAG führt zu einer begrüßenswerten Reduzierung der Möglichkeiten, sich der Zustellung einer Kündigung, Abmahnung etc. zu entziehen bzw. diese zumindest zu verzögern.

Widerruf der Überlassung eines Dienstfahrzeugs nach Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraums LAG Düsseldorf, Urteil vom 28.10.2010 (Az.: 11 Sa 522/10)

Das BAG hat bereits geklärt, dass die Überlassung eines Dienstfahrzeugs als Teil der Arbeitsvergütung nur so lange geschuldet ist, wie der Arbeitgeber Arbeitsentgelt schuldet, und sei es – wie im Falle von Krankheit und Beschäftigungsverboten – ohne Erhalt einer Gegenleistung, vgl. BAG, Urteil vom 11.10.2000 (Az. 5 AZR 240/99). Im Anschluss an diese Entscheidung hat das LAG Düsseldorf darauf erkannt, dass der Arbeitgeber grundsätzlich das Recht habe, dem Arbeitnehmer im Falle krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit mit dem Ende des sechswöchigen Entgeltfortzahlungszeitraums (§ 3 Abs. 1 S. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz) das Dienstfahrzeug entschädigungslos zu entziehen.

Der Arbeitgeber könne unter bestimmten Umständen, nämlich nach dem Inhalt des Arbeitsvertrages bzw. einer hiervon losgelösten Vereinbarung jedoch verpflichtet sein, die Überlassung des Dienstfahrzeugs auch über die sechswöchige Frist der Entgeltfortzahlung hinaus zu gestatten, so das LAG Düsseldorf weiter. Dies könne insbesondere bei einem von dem Arbeitnehmer für das Fahrzeug zu zahlenden Eigenanteil der Fall sein. Die vom Arbeitgeber eingeräumte Nutzungsmöglichkeit des Dienstfahrzeugs sei nämlich nur insoweit Arbeitsentgelt, als die Nutzung von ihm finanziert werde. Ein Widerruf der Überlassung sei in derart gelagerten Fällen zwar auch nicht ausgeschlossen, insoweit sei aber eine vertragliche Regelung erforderlich. Das LAG Düsseldorf hat in diesem Zusammenhang ausdrücklich darauf hingewiesen, dass auch ein im Verhältnis zum Wert der Fahrzeugüberlassung geringer Eigenanteil des Arbeitnehmers einer Entziehung des Fahrzeugs ohne einen geeigneten Widerrufsvorbehalt entgegenstehe.

Bei der Aufnahme eines Widerrufsvorbehalts in Standard-Arbeitsverträge, die damit einer AGB-Kontrolle gemäß § 305 ff. BGB unterliegen, ist darauf zu achten, dass ein Widerruf aus beliebigen Gründen nach der Rechtsprechung des BAG nicht wirksam vereinbart werden kann. Vielmehr sind die Voraussetzungen und der Umfang der vorbehaltenen Widerrufsmöglichkeiten in der vertraglichen Regelung möglichst konkret zu bezeichnen. Bitte sprechen Sie uns an, wenn wir Ihnen mit geeigneten Formulierungen behilflich sein können.

Ehegatte des Arbeitnehmers ist grundsätzlich geeigneter Empfangsbote für Kündigungen etc.

Kündigungsübergabe auch außerhalb der Wohnung möglich.

Eigenanteil des Arbeitnehmers kann Widerruf der Dienstfahrzeugüberlassung entgegenstehen.

Widerrufsgründe müssen im Vertrag konkret bezeichnet werden.

Nutzung einer dem Arbeitnehmer überlassenen Kredit- und Tankkarte für private Zwecke LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 15.03.2011 (Az.: 2 Sa 526/10)

Die Parteien stritten in diesem vom LAG Schleswig-Holstein entschiedenen Fall über die Zahlung von Vergütung. Dem lag folgender Sachverhalt zugrunde:

Die Arbeitgeberin hatte dem Arbeitnehmer im Rahmen seiner Tätigkeit eine Vollmacht für das Firmenkonto erteilt und eine Kreditkarte sowie eine Tankkarte überlassen. Über das Konto der Arbeitgeberin kaufte der Arbeitnehmer diverse Gegenstände, u.a. ein privates Flugticket. Mit der Tankkarte betankte er Fahrzeuge mit fünf verschiedenen Kraftstoffarten im Wert von über € 2.000,00. Als die Arbeitgeberin dies bemerkte, stellte sie sämtliche Lohnzahlungen ein. Die ausstehende Vergütung verrechnete sie in voller Höhe mit Schadensersatzansprüchen. Der Arbeitnehmer hielt die Verrechnung für unzulässig und macht mit seiner Klage noch ausstehende Vergütung geltend. Er vertritt die Ansicht, dass er über die Konten sowie die Tankkarte frei habe verfügen dürfen. Die Arbeitgeberin müsse das Gegenteil beweisen.

Das LAG Schleswig-Holstein hat – wie schon die Vorinstanz – darauf erkannt, dass der Arbeitnehmer von der Arbeitgeberin keine Vergütungszahlung mehr verlangen konnte. Die Arbeitgeberin habe zu Recht mit Schadensersatzansprüchen wegen missbräuchlicher Verwendung der Kredit- und Tankkarten aufgerechnet. Überlasse die Arbeitgeberin einem Arbeitnehmer Kredit- und Tankkarten, so dürfe dieser damit grundsätzlich nur Ausgaben für dienstliche Zwecke tätigen. Das gelte selbst dann, wenn dies nicht ausdrücklich besprochen wurde. Eine Berechtigung zur Nutzung der Karten auch für private Zwecke müsse der Arbeitnehmer im Streitfall darlegen und beweisen.

Eine Berechtigung zur privaten Nutzung einer Firmentankkarte ist vom Arbeitnehmer zu beweisen.

Kein Anspruch des Arbeitnehmers auf Aushändigung von Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträgen LAG Köln, Urteil vom 20.01.2010 (Az.: 3 Sa 420/09)

Das LAG Köln hatte sich im vorliegenden Fall mit der Frage zu befassen, ob ein Arbeitnehmer einen Anspruch gegen den Arbeitgeber auf Aushändigung von Betriebsvereinbarungen hat. Die Arbeitgeberin wendet in ihrem Betrieb verschiedene Betriebsvereinbarungen an, die lediglich nach Anmeldung im Personalbüro einsehbar sind. Der Arbeitnehmer verlangte ohne vorherige Einsicht in die Betriebsvereinbarungen und unter Zurückweisung des Angebots der Arbeitgeberin, ihm diese zu erläutern, die Herausgabe von Kopien der Betriebsvereinbarungen, hilfsweise die leihweise Überlassung der Betriebsvereinbarungen, um selbst Kopien fertigen zu können.

Mit seiner Entscheidung gelangte das LAG Köln zu dem Ergebnis, dass der Arbeitnehmer gegen die Arbeitgeberin weder einen Anspruch auf Aushändigung der von ihm geltend gemachten Kopien von Betriebsvereinbarungen noch einen Anspruch darauf habe, ihm die Vereinbarungen leihweise auszuhändigen, damit er sich hiervon Kopien fertigen könne. Hierfür fehle es an einer erforderlichen Anspruchsgrundlage. Etwas anderes folge auch nicht aus einer Abwägung des Schutzinteresses des Arbeitnehmers gegenüber den Interessen des Arbeitgebers. Von dem Arbeitnehmer könne nämlich jedenfalls zunächst verlangt werden, dass er das Angebot der Arbeitgeberin nutzt, sich die Unterlagen im Betrieb anzusehen und sich diese im Einzelnen erläutern zu lassen. Keinesfalls könne er ein solches Angebot von vornherein ablehnen und den Arbeitgeber auf eine Pflicht zur Herausgabe sämtlicher Unterlagen verweisen. Eine solche Verpflichtung könne zwar in Einzelfällen bezogen auf konkret zu benennende einzelne Vereinbarungen bestehen, ein allgemeiner Herausgabeanspruch stehe dem Arbeitnehmer jedoch nicht zu.

Grundsätzlich lediglich Anspruch auf Einsichtnahme in und Erläuterung von Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen.

GLAUBER & PARTNER

Rathausstraße 13 | D - 20095 Hamburg
Tel. + 49 - 40 - 32 33 99 - 0 | Fax + 49 - 40 - 32 33 99 - 11
rechtsanwaelte@glauber.de | www.glauber.de

Ihre Ansprechpartner im Arbeitsrecht sind:

Rechtsanwälte und
Fachanwälte für Arbeitsrecht

Dr. Dirk Uhlmannsiek
Dr. Andreas Wiegrefe