

SACHSEN-ANHALT!

WIR
SETZEN
AKZENTE

Aktuelles Arbeitsrecht 2008

29. Februar 2008

HAUS DER WIRTSCHAFT



I. Aktuelle Rechtsprechung zum Kündigungsschutz

1. Formelle Fehlerquellen
2. Verhaltensbedingte Kündigung
3. Krankheitsbedingte Kündigung
4. Sonderkündigungsschutz für Schwerbehinderte
5. Personenbedingte Kündigung
6. Betriebsbedingte Kündigung
7. Abfindungsanspruch nach § 1a KSchG



II. Befristungsrecht

1. Begriff der Befristung
2. Befristungen mit Sachgrund
3. Befristungen ohne Sachgrund
4. Tatsächliche Fortsetzung
5. Schriftform
6. Form und Durchführung
7. Informationspflicht
8. Ende des befristeten Arbeitsverhältnisses
9. Vertrauensschutz



III. AGB-Kontrolle

1. Tarifvertragliche Bezugnahmeklauseln
2. Freiwilligkeitsvorbehalt

IV. Betriebsübergang

1. Verwirkung des Widerspruchsrechts
2. Übergang des Kündigungsschutzes
3. Fortgeltung in Bezug genommener Tarifverträge
4. Mangelhafte Unterrichtung



V. Ausweitung des Streikrechts

1. Solidaritätsstreik
2. Tarifsozialplan

VI. Exkurse

1. Entwurf eines Gesetzes zur strukturellen Weiterentwicklung der Pflegeversicherung
2. Elternzeit für Großeltern



I. Aktuelle Rechtsprechung im Kündigungsschutz

1. Formelle Fehlerquellen

SACHSEN-ANHALT!

WIR
SETZEN
AKZENTE

1. BAG-Urteil vom 28.06.2007, 6 AZR 873/06

Fristlose Kündigungen innerhalb der 6-monatigen Wartezeit des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) müssen **innerhalb der Klagefrist** des § 4 KSchG (3 Wochen nach Zugang der Kündigungserklärung) erhoben werden.

Achtung: Aufgabe der bisherigen Rechtsprechung des BAG!



I. Aktuelle Rechtsprechung im Kündigungsschutz

1. Formelle Fehlerquellen

SACHSEN-ANHALT!

WIR
SETZEN
AKZENTE

2. BAG-Urteil vom 20.09.2006, 6 AZR 82/06

Wird eine Kündigung vom Vertreter des Kündigungsberechtigten mit dem Zusatz „i. V.“ unterschrieben, muss die **Bevollmächtigung** zur Kündigungserklärung dem Kündigungsempfänger **vorher mitgeteilt sein**. Ansonsten kann der Arbeitnehmer die Kündigung i. S. d. § 174 S. 1 BGB unverzüglich zurückweisen.

Für das Schriftformerfordernis des § 623 BGB muss der Vertreter das Vertretungsverhältnis anzeigen. Der Zusatz „i. V.“ reicht hierfür. Die Person des Ausstellers muss feststehen; er muss identifiziert werden können. Einer Lesbarkeit des Namenszuges bedarf es hierfür nicht.



I. Aktuelle Rechtsprechung im Kündigungsschutz

1. Formelle Fehlerquellen

SACHSEN-ANHALT!

WIR
SETZEN
AKZENTE

3. BAG-Urteil vom 24.01.2008, 6 AZR 519/07

Eine Kündigung muss i. S. d. § 623 BGB **schriftlich** erfolgen, d.h. sie muss **vom Kündigenden persönlich unterzeichnet** sein.

Ein Namenskürzel ist dafür nicht ausreichend.



UVE®

VIM®

UVE®

I. Aktuelle Rechtsprechung im Kündigungsschutz

2. Verhaltensbedingte Kündigung

SACHSEN-ANHALT!

WIR
SETZEN
AKZENTE

1. BAG-Urteil vom 31.05.2007, 2 AZR 200/06

Surfen im Internet während der Arbeitszeit

Das BAG erkennt private Nutzung des Internets oder des Dienst-PCs während der Arbeitszeit grundsätzlich als **kündigungsrelevante Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten** an.

Allerdings muss es sich hierbei um eine **erhebliche Pflichtverletzung** handeln.



1. Aktuelle Rechtsprechung im Kündigungsschutz

2. Verhaltensbedingte Kündigung

SACHSEN-ANHALT!

WIR
SETZEN
AKZENTE

Diese ist anzunehmen,

- a) bei Herunterladen einer **erheblichen Menge von Daten** aus dem Internet auf betriebliche Datensysteme, wenn damit die Gefahr möglicher **Vireneinfizierung** oder anderer **Störungen des Betriebssystems** verbunden sein könnten oder bei Herunterladen von Daten, bei denen es zu einer möglichen **Rufschädigung** des Arbeitgebers kommen könnte (pornografische Darstellungen),
- b) wenn durch die private Nutzung des zur Verfügung gestellten Internetanschlusses dem Arbeitgeber **zusätzliche Kosten** entstehen (unberechtigte Inanspruchnahme von Betriebsmitteln),
- c) der Arbeitnehmer wegen der privaten Nutzung des Internets während der Arbeitszeit seine **arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung nicht erbringt**.



1. Aktuelle Rechtsprechung im Kündigungsschutz

2. Verhaltensbedingte Kündigung

SACHSEN-ANHALT!

WIR
SETZEN
AKZENTE

Grundsätzlich besteht vor Ausspruch der verhaltensbedingte Kündigung ein **Abmahnungserfordernis**.

Es kann nur **fehlen**, wenn die private Nutzung des Internets oder das Aufrufen bestimmter Internetseiten **ausdrücklich untersagt** ist oder es sich um eine **exzessive Nutzung** des Internets zu privaten Zwecken handelt.



UVE®

VIM®

UVE®

1. Aktuelle Rechtsprechung im Kündigungsschutz

2. Verhaltensbedingte Kündigung

SACHSEN-ANHALT!

WIR
SETZEN
AKZENTE

2. BAG-Urteil vom 07.12.2006, 2 AZR 182/06

Kündigungsvoraussetzung des Präventionsverfahrens gemäß § 84 S. 1 SGB IX auch bei verhaltensbedingten Kündigungen?

Das Präventionsverfahren nach § 84 S. 1 SGB IX ist keine formelle Wirksamkeitsvoraussetzung für den Ausspruch einer Kündigung. Das Verfahren stellt nur eine Konkretisierung des dem Kündigungsschutzrecht immanenten Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes dar.



1. Aktuelle Rechtsprechung im Kündigungsschutz

2. Verhaltensbedingte Kündigung

3. BAG-Urteil vom 17.01.2008, 2 AZR 536/06

Kündigung leistungsschwacher Mitarbeiter

Auch eine über einen längeren Zeitraum qualitativ erhebliche unterdurchschnittliche Leistung (dreifach erhöhte Fehlerquote) rechtfertigt allein noch keine Kündigung aus verhaltensbedingten Gründen, auch nicht bei vorangegangener einschlägiger Abmahnung.

Allerdings kann eine **langfristig deutliche Überschreitung der durchschnittlichen Fehlerquote** - je nach Fehleranzahl, Art, Schwere und Folge der fehlerhaften Arbeitsleistung - ein **Anhaltspunkt für eine vorwerfbare arbeitsvertragliche Pflichtverletzung** sein.

SACHSEN-ANHALT!

WIR
SETZEN
AKZENTE



I. Aktuelle Rechtsprechung im Kündigungsschutz

3. Krankheitsbedingte Kündigung

SACHSEN-ANHALT!

WIR
SETZEN
AKZENTE

BAG-Urteil vom 12.07.2007, 2 AZR 716/06

Betriebliches Eingliederungsmanagement nach § 84 Abs. 2 SGB IX

Das betriebliche Eingliederungsmanagement ist nicht als Wirksamkeitsvoraussetzung für den Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung anzusehen. Es ist lediglich ein Präventionsverfahren.



I. Aktuelle Rechtsprechung im Kündigungsschutz

4. Sonderkündigungsschutz für Schwerbehinderte

SACHSEN-ANHALT!

WIR
SETZEN
AKZENTE

BAG-Urteil vom 01.03.2007, 2 AZR 217/06

Die Vorfrist des § 90 Abs. 2a SGB IX gilt **auch für** Schwerbehinderten **gleichgestellte** Arbeitnehmer.

Der Arbeitgeber muss vor Kündigung eines schwerbehinderten Menschen oder eines Gleichgestellten die Zustimmung des Integrationsamtes dann einholen, wenn zum Zeitpunkt der Kündigung die Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch oder als Gleichgestellter nachgewiesen ist oder der **Antrag** auf Anerkennung einer Schwerbehinderung oder einer Gleichstellung **mindestens 3 Wochen vor dem Zugang der Kündigung** gestellt wurde.



UVE®

VIM®

UVE®

I. Aktuelle Rechtsprechung im Kündigungsschutz

5. Personenbedingte Kündigung

SACHSEN-ANHALT!

WIR
SETZEN
AKZENTE

BAG-Urteil vom 18.01.2007, 2 AZR 731/05

Ist das Fehlen eines vertraglich zugesicherten Studentenstatus ein persönlicher Kündigungsgrund?

Verliert ein Arbeitnehmer den im Arbeitsvertrag vorausgesetzten Studentenstatus und muss der Arbeitgeber nicht geplante Sozialversicherungsbeiträge zahlen, ist dies kein personenbedingter Kündigungsgrund.

Personenbedingte Kündigungsgründe i. S. d. § 1 Abs. 2 S. 1 KSchG liegen nur dann vor, wenn der Arbeitnehmer die erforderlichen Eignungen oder Fähigkeiten nicht mehr besitzt, um zukünftig die geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen. Die Eigenschaft „ordentlicher Student“ ist kein notwendiges Eignungsmerkmal für die geschuldete Arbeitsleistung.



I. Aktuelle Rechtsprechung im Kündigungsschutz

6. Betriebsbedingte Kündigung

SACHSEN-ANHALT!

WIR
SETZEN
AKZENTE

1. BAG-Urteil vom 09.11.2006, 2 AZR 812/05

Kündigung im Rahmen einer Betriebsänderung

Änderung der Rechtsprechung des BAG = Aufgabe der Domino-Theorie

Bei der Verwendung eines Punktesystems im Rahmen der Sozialauswahl zur Feststellung der sozialstärkeren und damit zu kündigenden Arbeitnehmern führt nicht jeder Fehler im Rahmen der Punktebewertung zur Sozialwidrigkeit der Kündigung. Der **Fehler muss ursächlich sein**, d.h. hätte der Arbeitnehmer auch bei richtiger Sozialauswahl anhand des Punktesystems zur Kündigung angestanden, ist die Kündigung nicht wegen fehlerhafter Sozialauswahl unwirksam.



I. Aktuelle Rechtsprechung im Kündigungsschutz

6. Betriebsbedingte Kündigung

SACHSEN-ANHALT!

WIR
SETZEN
AKZENTE

2. BAG-Urteil vom 16.10.2006, 2 AZR 473/05

Gewichtung von Gesichtspunkten für die Sozialauswahl

Bei Verwendung von sogenannten Auswahlrichtlinien i. S. d. § 95 Abs. 1 BetrVG im Rahmen von betriebsbedingten Kündigungen zur Sozialauswahl müssen die gesetzlich vorgeschriebenen **Sozialauswahlkriterien angemessen berücksichtigt** werden, d.h. jedes der genannten Sozialkriterien, (Lebensalter, Betriebszugehörigkeit, Unterhaltspflichten und Schwerbehinderung) muss vorkommen und die Bewertung der Kriterien im Verhältnis zueinander muss so erfolgen, dass **keines der Kriterien subsidiär eingreift oder faktisch verdrängt** wird.



I. Aktuelle Rechtsprechung im Kündigungsschutz

6. Betriebsbedingte Kündigung

SACHSEN-ANHALT!

WIR
SETZEN
AKZENTE

3. BAG-Urteil vom 18.10.2006, 2 AZR 676/05

Betriebsbedingte Kündigung nach Zusammenlegen zweier Betriebsteile

Die bei einer betriebsbedingten Kündigung zu führende Sozialauswahl i. S. d. § 1 Abs. 3 S. 1 KSchG bleibt betriebsbezogen, auch wenn sich der Arbeitgeber ein betriebsübergreifendes Versetzungsrecht im Konzern vorbehalten hat.



I. Aktuelle Rechtsprechung im Kündigungsschutz

6. Betriebsbedingte Kündigung

SACHSEN-ANHALT!

WIR
SETZEN
AKZENTE

4. BAG-Urteil vom 31.05.2007, 2 AZR 306/06

Berücksichtigung von Leistungsträgern

Die **besonders hohe Krankheitsanfälligkeit** eines Arbeitnehmers begründet bei der Sozialauswahl **kein berechtigtes betriebliches Interesse** i. S. d. § 1 Abs. 3 S. 2 KSchG, einen anderen vergleichbaren Arbeitnehmer, der weniger schutzbedürftig ist, weiterzubeschäftigen.



I. Aktuelle Rechtsprechung im Kündigungsschutz

7. Abfindungsanspruch nach § 1a KSchG

SACHSEN-ANHALT!

WIR
SETZEN
AKZENTE

BAG-Urteil vom 10.05.2007, 2 AZR 845/06

Der nach § 1a Abs. 1 S. 1 KSchG versprochene Abfindungsanspruch **entsteht** erst mit **Ablauf der Kündigungsfrist**.

Er ist **nicht vererblich**.

Es besteht für den Arbeitgeber **keine Verpflichtung**, auf die **Nichtvererblichkeit** des Abfindungsanspruches hinzuweisen.



UVE®

VIM®

UVE®

II. Befristungsrecht

1. Begriff der Befristung

SACHSEN-ANHALT!

WIR
SETZEN
AKZENTE

Die Befristung

- im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt
- nach wie vor eine „Baustelle“

Aus sozialstaatlichen Gründen ist die **uneingeschränkte Befristung** von Arbeitsverhältnissen **nicht zulässig**.



II. Befristungsrecht

2. Befristungen mit Sachgrund

SACHSEN-ANHALT!

WIR
SETZEN
AKZENTE

§ 14 Abs. 1 TzBfG

→ führt **8 sachliche Gründe** auf

→ diese Aufstellung ist jedoch **nicht abschließend**; die Rechtsprechung kann deshalb noch weitere Sachgründe anerkennen



II. Befristungsrecht

2. Befristungen mit Sachgrund

a) vorübergehender betrieblicher Mehrbedarf an Arbeitsleistungen

- es müssen konkrete tatsächliche Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass die anfallende Arbeit in absehbarer Zeit wieder mit der normalen Belegschaftsstärke bewältigt werden kann



II. Befristungsrecht

2. Befristungen mit Sachgrund

SACHSEN-ANHALT!

WIR
SETZEN
AKZENTE

b) Erstbeschäftigung nach Ausbildung oder Studium

Nach einer Entscheidung des 7. Senats vom 10. Oktober 2007 (7 AZR 795/06) kann auf diesen Sachgrund **nur die Befristung des ersten Arbeitsvertrages** gestützt werden, den der Arbeitnehmer im Anschluss an seine Ausbildung oder sein Studium abschließt.



II. Befristungsrecht

2. Befristungen mit Sachgrund

SACHSEN-ANHALT!

WIR
SETZEN
AKZENTE

c) Vertretung eines anderen Arbeitnehmers

→ Urlaub, Krankheit, Wehr- oder Ersatzdienst etc.

d) Eigenart der Arbeitsleistung

→ z. B. Rundfunkmitarbeiter und Kulturschaffende



II. Befristungsrecht

2. Befristungen mit Sachgrund

e) befristete Erprobung von Arbeitnehmern

Ein Grund für die Erprobung fehlt dann, wenn der Arbeitnehmer bereits ausreichend Zeit bei dem Arbeitgeber mit der gleichen Aufgabenstellung beschäftigt war und der Arbeitgeber die Fähigkeiten des Arbeitnehmers deshalb voll beurteilen konnte.



II. Befristungsrecht

2. Befristungen mit Sachgrund

f) in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe

→ z. B. ausdrücklicher Wunsch des Arbeitnehmers

g) begrenzte Haushaltsmittel

h) gerichtlicher Vergleich



II. Befristungsrecht

2. Befristungen mit Sachgrund

SACHSEN-ANHALT!

WIR
SETZEN
AKZENTE

i) sonstige, nicht im Gesetz geregelte sachliche Gründe

Das Vorliegen eines sachlich rechtfertigenden Grundes ist jedenfalls dann nicht anzunehmen, wenn ein „verständiger und sozial denkender Arbeitgeber einen unbefristeten Arbeitsvertrag abgeschlossen hätte“.

j) unzulässige Gründe



II. Befristungsrecht

2. Befristungen mit Sachgrund - Einzelprobleme

Einzelprobleme

- Entfällt nach Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses der Befristungsgrund, so bleibt die Befristung trotzdem wirksam.
- Kettenbefristungen
 - ➔ wiederholte Aneinanderreihung befristeter Verträge **grundsätzlich zulässig**
 - ➔ **Beachte:** mit zunehmender Dauer der Beschäftigung bei dem selben Arbeitgeber wächst nach Auffassung der Rechtsprechung die Abhängigkeit des Arbeitnehmers und damit auch seine Schutzbedürftigkeit



II. Befristungsrecht

2. Befristungen mit Sachgrund

- Befristung einzelner Vertragsbedingungen

➔ mittlerweile unterliegt die Befristung einzelner Bedingungen des Arbeitsverhältnisses ausschließlich der AGB-Inhaltskontrolle

- nachträgliche Befristung

➔ nachträgliche Befristung eines bereits bestehenden bisher unbefristeten Arbeitsverhältnisses ist möglich, da hierzu auch eine Änderungskündigung erfolgen könnte



II. Befristungsrecht

3. Befristungen ohne Sachgrund

§ 14 Abs. 2 TzBfG

- bis zu einer Höchstdauer von **zwei Jahren** ist eine Befristung auch ohne Sachgrund möglich
- **Auffangfunktion**: Wurde zunächst ein nicht zutreffender Sachgrund für die Befristung gewählt, so kann bei Nichtvorliegen dieses Sachgrundes hilfsweise auf § 14 Abs. 2 TzBfG ausgewichen werden.



II. Befristungsrecht

3. Befristungen ohne Sachgrund

SACHSEN-ANHALT!

WIR
SETZEN
AKZENTE

a) zweijährige Befristung

- insgesamt **dreimalige Verlängerung** innerhalb der zwei Jahre möglich
- **Vorsicht:** falls der Arbeitnehmer bereits irgendwann zuvor einmal im Betrieb befristet oder unbefristet beschäftigt war, würde sich ein solcher Arbeitsvertrag automatisch und sofort in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis umwandeln
- **Fragerecht**
- **nicht** als Arbeitsverhältnis gelten in diesem Zusammenhang das Ausbildungsverhältnis sowie die Leiharbeit



II. Befristungsrecht

3. Befristungen ohne Sachgrund

SACHSEN-ANHALT!

WIR
SETZEN
AKZENTE

Verlängerung

- ➔ **Vorsicht:** ausschließlich die Laufzeit des Vertrages kann verlängert werden
- ➔ Vertragsänderungen von befristeten Verträgen sollten zeitlich vor oder nach der Vertragsverlängerung vereinbart werden



UVE[®]

VIM[®]

UVE[®]

II. Befristungsrecht

3. Befristungen ohne Sachgrund

b) vierjährige Befristung

- während der ersten vier Jahre nach der Gründung eines Unternehmens ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne sachlichen Grund bis zu einer **Höchstdauer** von **vier Jahren** möglich
- in diesem Zeitraum kann dann auch häufiger als dreimal eine Verlängerung vereinbart werden
- **Beachte:** es muss sich um wirkliche **Neugründungen von Unternehmen** handeln (nicht Umstrukturierungen)



II. Befristungsrecht

3. Befristungen ohne Sachgrund

c) über 52 Jahre alte Arbeitnehmer

- ➔ Arbeitnehmer, welche das 52. Lebensjahr bereits vollendet haben, können bis zu einer Dauer von **fünf Jahren** uneingeschränkt sachgrundlos befristete Arbeitsverträge erhalten
- ➔ Nachweis der Zweckrichtung (**berufliche Eingliederung arbeitsloser Älterer**)
- ➔ Nachweis ist erbracht, wenn Arbeitnehmer zuvor mindestens vier Monate
 - beschäftigungslos gewesen ist,
 - Transferkurzarbeitergeld bezogen hat oder
 - an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme teilgenommen hat



II. Befristungsrecht

3. Befristungen ohne Sachgrund

SACHSEN-ANHALT!

WIR
SETZEN
AKZENTE

- beschäftigungslos heißt praktisch „gar nichts tun“
- es ist somit genau darauf zu achten, was der Arbeitnehmer in den letzten vier Monaten vor Aufnahme der befristeten Tätigkeit genau getan hat
- **Fragerecht**



II. Befristungsrecht

4. Tatsächliche Fortsetzung

SACHSEN-ANHALT!

WIR
SETZEN
AKZENTE

Tatsächliche Fortsetzung

Nach § 15 Abs. 5 TzBfG gilt ein Arbeitsverhältnis als auf unbestimmte Zeit verlängert, wenn es nach Ablauf der Zeit, für die es eingegangen ist, mit Wissen des Arbeitgebers **fortgesetzt** wird und der **Arbeitgeber nicht** unverzüglich **widerspricht**.



UWE[®]

VIM[®]

UWE[®]

II. Befristungsrecht

5. Schriftform

SACHSEN-ANHALT!

WIR
SETZEN
AKZENTE

BAG vom 13. Juni 2007, 7 AZR 700/06

Eine **mündliche** Befristungsabrede ist nach § 14 Abs. 4 TzBfG, § 125 S. 1 BGB **nichtig**.

Ausnahme:

Es wurde vor Vertragsbeginn gar keine Befristung oder eine abweichende Befristung mündlich vereinbart.



II. Befristungsrecht

6. Form und Durchführung

Unterschieden wird zwischen

→ **Zeitbefristung**
(genaues Beendigungsdatum)

und

→ **Zweckbefristung**
(z. B. als Ersatz für kranken Mitarbeiter)

SACHSEN-ANHALT!

WIR
SETZEN
AKZENTE



UVE®

VIM®

UVE®

II. Befristungsrecht

7. Informationspflicht

SACHSEN-ANHALT!

WIR
SETZEN
AKZENTE

Der Arbeitgeber hat

- die befristet eingestellten Arbeitnehmer über Angebote für unbefristete Stellen zu informieren (Aushang etc.),
- den Betriebsrat zu beteiligen,
- den Betriebsrat über die Anzahl der unbefristet beschäftigten Mitarbeiter / über ihren Anteil an der Gesamtbelegschaft zu informieren.



UVE[®]

VIM[®]

UVE[®]

II. Befristungsrecht

8. Ende des befristeten Arbeitsverhältnisses

SACHSEN-ANHALT!

WIR
SETZEN
AKZENTE

Eine Kündigung ist nicht erforderlich.

Beachte:

Hinweispflicht (2-Wochen-Frist) bei Zweckbefristung!

Eine vorherige **ordentliche Kündigung** ist grundsätzlich **ausgeschlossen**.

Aber:

Das Recht zur ordentlichen Kündigung kann **ausdrücklich vereinbart** werden.



II. Befristungsrecht

9. Vertrauensschutz

SACHSEN-ANHALT!

WIR
SETZEN
AKZENTE

Vertrauensschutz

Konnte der Arbeitnehmer damit rechnen, nach Ablauf der Befristung unbefristet beschäftigt zu werden, und hat ihn der Arbeitgeber während der Befristungsdauer in diesem Glauben bestärkt, kann dadurch ein Anspruch auf Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses entstehen.



III. AGB-Kontrolle

1. Tarifvertragliche Bezugnahmeklauseln

SACHSEN-ANHALT!

WIR
SETZEN
AKZENTE

1. BAG vom 14.12.2005, 4 AZR 536/04

Bisherige ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts:

War in einem vorformulierten Arbeitsvertrag **auf** einen **einschlägigen Tarifvertrag** in der jeweils geltenden Fassung **Bezug genommen**, wurde das als **Gleichstellungsabrede** ausgelegt.

D.h., der Arbeitgeber der eine solche Klausel verwendet hat, wollte lediglich die möglicherweise fehlende Tarifbindung des Arbeitnehmers ersetzen und das Arbeitsverhältnis sollte an der dynamischen Entwicklung des in Bezug genommenen Tarifvertrages solange teilnehmen, wie der Arbeitgeber selbst tarifgebunden war.



III. AGB-Kontrolle

1. Tarifvertragliche Bezugnahmeklauseln

SACHSEN-ANHALT!

WIR
SETZEN
AKZENTE

Die dynamische Entwicklung endet aber, wenn der Arbeitgeber selbst nicht mehr an den Tarifvertrag gebunden ist, also bei Austritt aus dem Arbeitgeberverband oder durch Herausfallen des Betriebes aus dem Geltungsbereich des Tarifvertrages etc.

In diesem Urteil kündigte das BAG einen Rechtsprechungswechsel an.



III. AGB-Kontrolle

1. Tarifvertragliche Bezugnahmeklauseln

2. BAG vom 18.04.2007, 4 AZR 652/05

Neue Rechtsprechung:

Eine **einzelvertraglich vereinbarte dynamische Bezugnahmeklausel** (es gilt der Tarifvertrag der XY-Branche in seiner jeweils geltenden Fassung) beinhaltet eine **konstitutive Verweisungsklausel**, die infolge eines Tarifaustritts oder eines sonstigen Wegfalls der Tarifgebundenheit des Arbeitgebers nicht berührt wird.

Ist die Klausel jedoch vor dem 01.01.2002 vereinbart worden, ist sie wie eine Gleichstellungsabrede im Sinne der früheren Rechtsprechung des BAG auszulegen (Vertrauensschutz).



III. AGB-Kontrolle

2. Freiwilligkeitsvorbehalt

BAG vom 25.04.2007, 5 AZR 627/06

Der vertraglich vereinbarte Ausschluss eines Rechtsanspruchs auf einen Teil des laufenden Entgelts (hier Leistungszulage) in einem vorformulierten Arbeitsvertrag benachteiligt den Arbeitnehmer entgegen dem Gebot von Treu und Glauben unangemessen.

Er ist gemäß § 307 Abs. 1 S. 1 BGB unwirksam.



IV. Betriebsübergang

1. Übergang des Kündigungsschutzes

SACHSEN-ANHALT!

WIR
SETZEN
AKZENTE

BAG vom 15.02.2007, 8 AZR 397/06

Der **Kündigungsschutz** nach dem Kündigungsschutzgesetz geht **nicht** mit dem Arbeitsverhältnis auf den Betriebserwerber **über**, wenn in dem Betrieb des Erwerbers die Voraussetzungen des § 23 Abs. 1 KSchG (Schwellenwert) nicht vorliegen.



IV. Betriebsübergang

2. Fortgeltung in Bezug genommener Tarifverträge

SACHSEN-ANHALT!

WIR
SETZEN
AKZENTE

1. BAG vom 19.09.2007, 4 AZR 711/06

Die bis zu einem Betriebsübergang **normativ geltenden Rechte und Pflichten aus einem Tarifvertrag** werden mit dem Übergang eines Arbeitsverhältnisses im Wege eines Betriebsübergangs **auf einen nicht tarifgebundenen Arbeitgeber** nach der Auffangregelung des § 613a Abs. 1 S. 2 BGB **Inhalt des** nunmehr zwischen dem Arbeitnehmer und dem Betriebserwerber bestehenden **Arbeitsverhältnisses**.



IV. Betriebsübergang

2. Fortgeltung in Bezug genommener Tarifverträge

SACHSEN-ANHALT!

WIR
SETZEN
AKZENTE

2. BAG vom 29.08.2007, 4 AZR 765/06

Der einzelvertraglich vereinbarte Tarifvertrag genießt auch den **Schutz durch das Günstigkeitsprinzip** gegenüber einem beim Erwerber normativ kraft Allgemeinverbindlichkeitserklärung i.V.m. § 613a Abs. 1 S. 3 BGB geltenden anderen Tarifvertrag.



IV. Betriebsübergang

3. Mangelhafte Unterrichtung

BAG vom 31.01.2008, 8 AZR 1116/06

Bei einem Betriebsübergang muss der bisherige Arbeitgeber oder der neue Betriebsinhaber die betroffenen Arbeitnehmer auch darüber unterrichten (§ 613a Abs. 5 BGB), dass der Betriebs-erwerber nur die beweglichen Anlageteile des Betriebes, nicht aber das Betriebsgrundstück, übernimmt.



V. Ausweitung des Streikrechts

1. Solidaritätsstreik

BAG vom 19.06.2007, 1 AZR 396/06

Bisher:

Solidaritätsstreiks sind im Regelfall unzulässig.

Neu:

Solidaritätsstreiks sind grundsätzlich zulässig.

Solidaritätsstreiks sind jedoch **unverhältnismäßig**, wenn sie bezogen auf das Kampfziel

- ◆ offensichtlich ungeeignet,
- ◆ offensichtlich nicht erforderlich oder
- ◆ unangemessen sind.

SACHSEN-ANHALT!

WIR
SETZEN
AKZENTE



V. Ausweitung des Streikrechts

1. Solidaritätsstreik

SACHSEN-ANHALT!

WIR
SETZEN
AKZENTE

Kriterien für Angemessenheitsprüfung im Einzelfall

- ◆ räumliche, branchenmäßige, wirtschaftliche Nähe oder Ferne zum Hauptarbeitskampf,
- ◆ Konzernzugehörigkeit,
- ◆ enge wirtschaftliche Verflechtung aufgrund Produktions-, Dienstleistungs- oder Lieferbeziehungen,
- ◆ Gewerkschaftsidentität,
- ◆ „Einmischung“ in Hauptarbeitskampf,
- ◆ Schwerpunkt des Kampfgeschehens.



V. Ausweitung des Streikrechts

2. Tarifsozialplan

BAG vom 24.04.2007, 1 AZR 252/06

- ➔ Gewerkschaften dürfen für einen Tarifsozialplan streiken

- ➔ Arbeitgeber kann von zwei Seiten in die Mangel genommen werden:
 1. Gewerkschaft: Streik
 2. Betriebsrat: Einigungsstelle



VI. Exkurse

Gesetz zur strukturellen Weiterentwicklung der Pflegeversicherung

SACHSEN-ANHALT!

WIR
SETZEN
AKZENTE

Einführung einer Pflegezeit für Beschäftigte

- ➔ bei Akutereignis Fernbleiben von der Arbeit **bis zu 10 Arbeitstagen** möglich (sogenannte „kurzzeitige Arbeitsverhinderung“)
- ➔ in diesem Fall Verpflichtung des Arbeitgebers zur **Entgeltfortzahlung** nur, **wenn** aus anderweitigen arbeitsrechtlichen Vorschriften (z. B. § 616 BGB) oder aus Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung etc. **ableitbar**
- ➔ **berufstätige Angehörige** eines Pflegebedürftigen sollen **bis zu 6 Monate** voll oder teilweise von Arbeit **freigestellt** werden können
- ➔ Nachweis der Pflegebedürftigkeit des Angehörigen durch **Bescheinigung des medizinischen Dienstes**



Einführung einer Pflegezeit für Beschäftigte

- ➔ Anspruch auf Freistellung besteht jedoch nur für Arbeitnehmer in Unternehmen mit **mindestens 16 Beschäftigten**
- ➔ Ausgestaltung in Anlehnung an Elternzeit nach BEEG
- ➔ umfassender **Kündigungsschutz für Dauer der Pflegezeit**
- ➔ Recht für Arbeitnehmer auf Rückkehr und auf Erhalt der bisherigen Arbeitsbedingungen
- ➔ **Ankündigung** der Pflegezeit-Inanspruchnahme bis spätestens **10 Tage vor deren Beginn**
- ➔ bei nur teilweiser Freistellung muss der Arbeitnehmer die gewünschte Dauer und Verteilung der Arbeitszeit angeben



VI. Exkurse

Elternzeit für Großeltern

SACHSEN-ANHALT!

WIR
SETZEN
AKZENTE

Elternzeit für Großeltern

- ➔ **beschränkt auf Ausnahmefälle**
- ➔ wenig attraktiv, da in diesem Fall kein Anspruch auf Elterngeld besteht



SACHSEN-ANHALT!

WIR
SETZEN
AKZENTE

Danke für Ihre Aufmerksamkeit



LVM[®]

VIM[®]

VME[®]