

Arbeitsrecht aktuell **November/Dezember 2010**

Haushaltsbefristung und europäisches Unionsrecht

Nach § 14 Abs. 1 Nr. 7 TzBfG liegt ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses vor, wenn der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und er entsprechend beschäftigt wird. Die Möglichkeit, mit dieser Begründung die Befristung von Arbeitsverhältnissen zu rechtfertigen, besteht nur im öffentlichen Dienst. In der Privatwirtschaft ist die Regelung nicht anwendbar.

Die Klägerin wehrt sich gegen die Befristung von insgesamt 13 befristeten Arbeitsverträgen von Juli 1996 bis Dezember 2006 als Justizangestellte eines Bundeslandes. Der Haushaltsplan des beklagten Landes sah für das Jahr 2006 vor, dass vorübergehend frei werdende Haushaltsmittel für die Beschäftigung von Aushilfskräften in Anspruch genommen werden können. Darauf und auf § 14 Abs. 1 Nr. 7 TzBfG hat sich das beklagte Land zur Rechtfertigung der Befristung des letzten mit der Klägerin geschlossenen Vertrages berufen.

Das Bundesarbeitsgericht hat für klärungsbedürftig gehalten, ob es unter Berücksichtigung des allgemeinen Gleichheitssatzes mit der Rahmenvereinbarung vereinbar ist, für den öffentlichen Dienst zusätzlich einen Grund zur Befristung von Arbeitsverträgen vorzusehen, der in der Privatwirtschaft nicht zur Verfügung steht. Die Frage ist weder vom EuGH abschließend geklärt, noch ist ihre Beantwortung offenkundig. Deshalb ist die Frage zur Vorabentscheidung vorgelegt worden.

BAG, Beschl. v. 27.10.2010, 7 AZR 485/09 (A)

Klage auf Bonushöhe

Teilt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine ausdrücklich als „vorläufig“ bezeichnete Bonushöhe mit, stellt die angekündigte Bonussumme noch nicht eine verbindliche Zusage einer Höhe nach bestimmten Bonus dar. Daher kann der Arbeitgeber den Bonus später noch auf 10 % der ursprünglich ins Auge gefassten Bonussumme reduzieren.

Hessisches LAG, Urt. v. 20.09.2010, 7 Sa 2082/09

Kündigung trotz Betrugshandlung im Umfang von 160,00 € unwirksam

Betrügt ein Arbeitnehmer den Arbeitgeber um 160,00 €, schafft er hiermit zwar ohne Weiteres einen Kündigungsgrund „an sich“; ist er jedoch bereits 40 Jahre beanstandungsfrei bei dem Arbeitgeber beschäftigt, kann ein einmaliger Betrug selbst in Höhe von 160,00 € eine fristlose Kündigung nicht rechtfertigen. Dem steht das in der langjährigen unbeanstandeten Beschäftigungszeit erworbene „Vertrauenskapital“ entgegen, das durch die einmalige Verfehlung nicht vollständig zerstört worden ist.

LAG Berlin-Brandenburg, Urt. v. 16.09.2010, 2 Sa 509/10

Wirksamkeit einer Dienstvereinbarung – Bindung der Betriebsrente an die Entwicklung der aktiv Beschäftigten

Eine Dienstvereinbarung über das Ruhegeld ehemaliger Beschäftigter eines öffentlichen Nahverkehrsunternehmens bestimmt, dass sich das Ruhegeld bei einer Änderung des Einkommens der aktiv Beschäftigten erhöht oder vermindert. Die Auslegung ergibt, dass dies auch dann gilt, wenn die Verringerung des Arbeitsentgelts der aktiv Beschäftigten auf einer Verkürzung der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit beruht. Zweck dieser Dienstvereinbarung ist es, den Lebensstandard der Betriebsrentner entsprechend dem Verdienstniveau und dem Lebensstandard der Aktiven zu verändern. Dies entspricht den von Dienststelle und Personalvertretung zu beachtenden Grundsätzen von Recht

und Billigkeit, sofern die bei Eintritt des Versorgungsfalles zu zahlende Ausgangsrente unberührt bleibt. Soweit die Dienstvereinbarung eine Verringerung der bereits erdienten Ausgangsrente ermöglicht, ist die Regelung unbillig und deshalb unwirksam.

Dies hat das Bundesarbeitsgericht zur Revision eines Betriebsrentners entschieden, dessen Betriebsrente herabgesetzt wurde, weil die Tarifentgelte der aktiv Beschäftigten entsprechend einer Verkürzung der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit um 6,41% gesenkt worden waren. Die Revision war erfolgreich.

BAG, Urt. v. 26.10.2010, 3 AZR 711/08

Kein generelles Verbot von Streiks in kirchlichen Einrichtungen

Sind die Arbeitsbedingungen von kirchlichen Einrichtungen durch (kirchliche) Tarifverträge geregelt, können weder das verfassungsrechtlich geschützte Selbstbestimmungsrecht der Kirche und ihrer Einrichtungen noch der Grundsatz der Arbeitskämpfparität ein generelles Streikverbot rechtfertigen.

LAG Hamburg, Urt. v. 01.09.2010, 28 Ca 105/10

Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes – Kleinbetriebsklausel

Nach § 23 Abs. 1 des Kündigungsschutzgesetzes genießen Arbeitnehmer in Betrieben, in denen in der Regel nur 10 oder weniger Arbeitnehmer beschäftigt sind, keinen Kündigungsschutz. Die darin liegende Ungleichbehandlung zwischen Arbeitnehmern größerer und kleinerer Betriebe verstößt nicht gegen Art. 3 GG. Sie ist sachlich gerechtfertigt, weil Kleinbetriebe typischerweise durch enge persönliche Zusammenarbeit, geringere Finanzausstattung und einen Mangel an Verwaltungskapazität geprägt sind. Auch wenn ein Unternehmer mehrere Kleinbetriebe unterhält, werden die Zahlen der dort Beschäftigten nicht automatisch zusammengerechnet, wenn es sich tatsächlich um organisatorisch hinreichend verselbständigte Einheiten und deshalb um selbständige Betriebe handelt. Es ist aber sicherzustellen, dass damit aus dem Geltungsbereich des Gesetzes nicht auch Einheiten größerer Unternehmen herausfallen, auf die die typischen Merkmale des Kleinbetriebs (enge persönliche Zusammenarbeit etc.) nicht zutreffen. Das wiederum ist nicht stets schon dann der Fall, wenn dem Betrieb auch nur eines dieser typischen Merkmale fehlt. Maßgebend sind vielmehr die Umstände des Einzelfalls.

BAG, Urteil vom 28.10.2010, 2 AZR 992/08

Aufladung eines Elektrorollers für 1,8 Cent – Kündigung unwirksam.

Lädt der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz den Akku seines privat genutzten Elektrorollers für Stromkosten in Höhe von 1,8 Cent auf, so rechtfertigt die Stromentwendung eine Kündigung zumindest dann nicht, wenn der Arbeitnehmer schon langjährig in dem Betrieb beschäftigt ist und der Arbeitgeber das Aufladen privater Handys und den Betrieb digitaler Bilderrahmen duldet. In einem solchen Fall hätte der Kündigung eine Abmahnung vorausgehen müssen.

LAG Hamm, Urt. v. 02.09.2010, 16 Sa 260/10

Besetzung einer Professorenstelle an einer Hochschule

Gemäß Art. 33 Abs. 2 GG hat jeder Deutsche nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt (Bewerbungsverfahrensanspruch). Der Bewerbungsverfahrensanspruch besteht allerdings nur solange, wie die Stelle noch nicht besetzt ist. Mit der endgültigen Übertragung der Stelle auf den Mitbewerber geht der Anspruch unter. Der unterlegene Bewerber kann allenfalls Schadensersatz verlangen. Dies setzt voraus, dass bei ordnungsgemäßer Durchführung des Auswahlverfahrens ihm als Bestgeeignetem die Stelle hätte übertragen werden müssen.

BAG, Urt. v. 12.10.2010, 9 AZR 554/09

Unsere Fachanwälte für Arbeitsrecht:



Peter C. Weyand
Rechtsanwalt, Notar
Büro Hamm



Dr. Herbert Lohmann
Rechtsanwalt
Büro Hamm



Ingo J. Padberg
Rechtsanwalt
Büro Leipzig



Frank Kott
Rechtsanwalt
Büro Leipzig/Halle



Dr. Stephan Renners
Rechtsanwalt
Büro Hamm