

## **Arbeitsrecht aktuell**

### **Juli/August 2013**

#### **Auswahlentscheidung bei Versetzungen**

Will ein Arbeitgeber Beschäftigte aus dienstlichen Gründen versetzen, so hat er bei der Auswahl die Grundsätze billigen Ermessens zu beachten. Eine Auswahl, die nur Beschäftigte einbezieht, die vorher befristete Arbeitsverträge hatten, ist unzulässig. Die Klägerin war seit Juli 2009 bei der beklagten Bundesagentur für Arbeit als Fachassistentin im Rahmen eines auf den 31.12.2011 befristeten Arbeitsverhältnisses in der Agentur für Arbeit in Pirna beschäftigt. Im Rahmen eines anderweitigen arbeitsgerichtlichen Klageverfahrens ließ die Klägerin feststellen, dass die Befristung als unwirksam zu qualifizieren war und im Ergebnis ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht. Die beklagte Bundesagentur für Arbeit versetzte die Klägerin nachfolgend nach Weiden. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) bestätigte die Entscheidungen der Vorinstanzen und hat ausgeführt, dass eine Versetzung, die sich hinsichtlich der Auswahlentscheidung nur auf vorher befristete Beschäftigte bezieht, als Verstoß gegen das durch den Arbeitgeber zu beachtende billige Ermessen und damit als unwirksam zu qualifizieren ist.

**BAG, Urt. v. 10.07.2013, 10 AZR 915/12**

#### **Vertragliche Ausschlussklausel – Ausschluss der Haftung für Vorsatz**

Eine zwischen den Parteien des Arbeitsvertrages vereinbarte Ausschlussfrist ist regelmäßig dahin auszulegen, dass sie nur die von den Parteien für regelungsbedürftig gehaltenen Fälle erfassen soll. Eine Anwendung auch für die Fälle, die durch gesetzliche Verbote oder Gebote geregelt sind, ist dagegen regelmäßig nicht gewollt. Das BAG hat ausgeführt, dass im Fall der Vereinbarung einer individualvertraglichen Ausschlussfrist weder die Verjährung bei Haftung wegen Vorsatzes im Voraus durch Rechtsgeschäft erleichtert noch die Haftung wegen Vorsatzes dem Schuldner im Voraus erlassen werden kann. Anders wird dies in Bezug auf tarifvertragliche Ausschlussfristen beurteilt.

**BAG, Urt. v. 20.06.2013, 8 AZR 280/12**

#### **Bestimmtheit einer ordentlichen Kündigung – Kündigungsfrist**

Eine Kündigung muss bestimmt und unmissverständlich erklärt werden. Der Empfänger einer ordentlichen Kündigungserklärung muss erkennen können, wann das Arbeitsverhältnis enden soll. Regelmäßig genügt hierfür die Angabe des Kündigungstermins oder der Kündigungsfrist. Ausreichend ist aber auch ein Hinweis auf die maßgeblichen gesetzlichen Fristenregelungen, wenn der Erklärungsempfänger hierdurch unschwer ermitteln kann, zu welchem Termin das Arbeitsverhältnis enden soll.

**BAG, Urt. v. 20.06.2013, 6 AZR 805/11**

#### **Leistungsbonus und Freiwilligkeitsvorbehalt**

Ein Freiwilligkeitsvorbehalt im Zusammenhang mit einem zum Arbeitsentgelt zu rechnenden Leistungsbonus, der sich nach der individuellen Leistung des Arbeitnehmers im vorangegangenen Geschäftsjahr berechnet und mit dem unter anderem – neben der Grundvergütung – auch Überstunden-/Mehrarbeitsvergütung sowie Zeitzuschläge abgegolten sein sollen, ist unangemessen benachteiligend. Verweist der Arbeitgeber im Arbeitsvertrag ferner darauf, dass sich die Kürzung des unter Freiwilligkeitsvorbehalt besprochenen Leistungsbonus nach einer Dienstvereinbarung über das Bonussystem bestimme, so liegt darin ein Verstoß gegen das Transparenzgebot vor. Die Kürzung kann nur dann erfolgen, wenn vorher bereits ein Leistungsanspruch entstanden war. Ein Hinweis im Arbeitsvertrag, dass hinsichtlich der Zahlung eines „Bankbonus“ jeweils jährlich durch den Verwaltungsrat entschieden wird, erfasst nicht einen daneben zugesagten Leistungsbonus, wenn mit dem Versprechen kein derartiger Vorbehalt verbunden war. Ein solcher Vorbehalt in einer Dienstvereinbarung kann dem Leistungsbonus nicht entgegengesetzt werden, da dies zu Ungunsten des Arbeitnehmers vom Arbeitsvertrag abweicht.

**LAG München, Urt. v. 07.05.2013, 6 Sa 731/12**

## **Gleiches Arbeitsentgelt für Leiharbeitnehmer**

Leiharbeitnehmer haben nach den Grundsätzen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) Anspruch auf das gleiche Entgelt wie Arbeitnehmer des Entleiherbetriebs (Equal-Pay). Das gilt auch für Sonderleistungen wie das Weihnachtsgeld. Wird das Weihnachtsgeld an eine Stichtagsregelung geknüpft, so ist der Anspruch nur gegeben, wenn der Leiharbeitnehmer am Stichtag in dem betreffenden Unternehmen eingesetzt war.

**LAG Schleswig-Holstein, Urt. v. 21.05.2013, 2 Sa 398/12**

## **Erleichterung der sachgrundlosen Befristung durch Tarifvertrag**

Nach § 14 Abs. 2 S. 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) haben die Tarifvertragsparteien die Möglichkeit, die sachgrundlose Befristung gegenüber dem Gesetz zu erleichtern. Sie dürfen allerdings auch nach dieser Vorschrift die sachgrundlose Befristung nicht schrankenlos zulassen. Allein der Verweis auf „konjunkturelle Schwankungen“ genügt daher nicht. Enthält der Tarifvertrag jedoch eine zeitlich gestaffelte Verpflichtung, eine bestimmte Anzahl von Arbeitnehmern zu übernehmen, sind die Grenzen der tariflich zulässigen Regelungen auch unter Berücksichtigung der Berufsfreiheit der einzelnen Arbeitnehmer nicht überschritten.

**LAG Düsseldorf, Urt. v. 21.06.2013, 10 Sa 1747/12**

## **Teilnahme des Arbeitsunfähigen an Bewerbungsgespräch**

Die Teilnahme an einem Bewerbungsgespräch eines Arbeitnehmers während einer Krankschreibung rechtfertigt nicht ohne Weiteres eine Kündigung. Arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer müssen sich bemühen, möglichst schnell wieder gesund zu werden. Dies bedeutet allerdings nicht, dass sie stets das Bett zu hüten haben oder die eigene Wohnung nicht verlassen dürfen. Vielmehr ist die im Einzelfall jeweilige Krankheit ausschlaggebend dafür, welche Tätigkeiten einem Arbeitnehmer während der Zeit der Arbeitsunfähigkeit untersagt sind.

**LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urt. v. 05.03.2013, 5 Sa 106/12**

## **Benachteiligung wegen der Weltanschauung**

Wird ein Arbeitnehmer wegen seiner Weltanschauung oder wegen bei ihm vermuteter Weltanschauung benachteiligt, kann dies Entschädigungs- und Schadensersatzansprüche nach dem allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) auslösen. Voraussetzung in beiden Fällen ist, dass Indizien vorgetragen und bewiesen werden, die auf die Benachteiligung wegen einer (vermuteten) Weltanschauung hindeuten. Persönliche Einstellungen, Sympathien oder Haltungen sind keine „Weltanschauung“. Die Klägerin ist bei der Beklagten Rundfunkanstalt in der „China-Redaktion“ befristet beschäftigt. Eine Bewerbung auf eine unbefristete Stelle bei der Rundfunkanstalt blieb ohne Erfolg. Die Klägerin meint, die Beklagte habe ihr „Sympathie für die Volksrepublik China“ und „damit Unterstützung für die KP-China“ unterstellt und im Ergebnis wegen einer tatsächlich nicht gegebenen Weltanschauung diskriminiert. Die Klage blieb auch vor dem BAG ohne Erfolg. Die reklamierte Diskriminierung wurde durch das Gericht verneint.

**BAG, Urt. v. 20.06.2013, 8 AZR 482/12**

## **Ihre Berater im Arbeitsrecht:**



Peter C. Weyand  
Rechtsanwalt  
Büro Hamm



Frank Kott  
Rechtsanwalt  
Büro Leipzig



Dr. Stephan Renners  
Rechtsanwalt  
Büro Hamm



Katalin Winkler  
Rechtsanwältin  
Büro Hamm



Robert Runkel  
Rechtsanwalt  
Büro Leipzig