

PA – PRAXISWISSEN ARBEITSRECHT

Liebe Leserinnen und Leser,

ohne viele Vorworte hier ein paar spannende und praxisrelevante neue Entscheidungen des BAG.

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zduowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

1. Verlust des Sonderkündigungsschutzes Schwerbehinderter

BAG, Urteil vom 16.02.2012 (6 AZR 553/10), Pressemitteilung Nr. 12/12 vom 16.02.2012
Im Anschluss an PA 07/2011, Entscheidung 1

Bereits in seiner Entscheidung vom 7. Juli 2011 (s. PA 07/2011) hat das BAG die Frage offen gelassen, ob ein Arbeitnehmer bei der Einstellung nach einer Schwerbehinderung gefragt werden darf (und der Arbeitnehmer die Frage dann wahrheitsgemäß beantworten muss). Und auch in diesem Urteil musste das BAG die Frage – leider – nicht entscheiden:

Ein Arbeitnehmer hatte die Frage des Arbeitgebers – bzw. im konkreten Fall eines vorläufigen Insolvenzverwalters – nach einer bestehenden Schwerbehinderung verneint. Nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens sprach der Insolvenzverwalter eine Kündigung aus. Erst mit der Kündigungsschutzklage – also nach neuerer Recht-

sprechung rechtzeitig – informierte der Arbeitnehmer über seine Schwerbehinderung.

Nachdem das Arbeitsgericht die Kündigung noch mangels Zustimmung des Integrationsamtes für unwirksam hielt, stand das LAG Hamm schon auf dem Standpunkt, dass der Kläger sich unter dem Gesichtspunkt widersprüchlichen Verhaltens nicht mehr auf den Sonderkündigungsschutz der §§ 85 ff SGB IX berufen könne und wies die Klage ab.

Das BAG hat dies nun bestätigt und ausgeführt, dass der Arbeitgeber jedenfalls nach Ablauf der ersten sechs Monate das Recht hat, nach einer Schwerbehinderung zu fragen, um sich rechtstreu zu verhalten. Denn

zum einen gilt der Sonderkündigungsschutz nach § 90 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX erst nach sechs Monaten Dauer des Arbeitsverhältnisses und zum anderen gilt auch der Kündigungsschutz nach § 1 Abs. 1 KSchG nach sechs Monaten Bestand des Arbeitsverhältnisses. Da die Schwerbehinderung nach § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG das vierte Kriterium ist, welches im Rahmen der Sozialauswahl zu berücksichtigen ist, hat ein Arbeitgeber auch ein berechtigtes Interesse an einer wahrheitsgemäßen Auskunft, um überhaupt eine fehlerfreie Sozialauswahl vornehmen zu können.

Eine Diskriminierung oder entgegenstehende datenschutzrechtliche Belange sah das BAG nicht.

2. Abmeldepflicht von Betriebsratsmitgliedern

BAG, Beschluss vom 29.06.2011 (7 ABR 135/09) = NZA 1/2012 vom 10.01.2012, Seiten 47 ff.

Das BAG hat in dieser Entscheidung klargestellt, dass ein Betriebsratsmitglied grundsätzlich verpflichtet ist, sich bei seinem Arbeitgeber abzumelden, bevor er an seinem Arbeitsplatz Betriebsratstätigkeiten verrichtet; außerdem muss bei der Abmeldung die voraussichtliche Dauer der Betriebsratstätigkeit angegeben werden. Diese

Verpflichtung soll es dem Arbeitgeber ermöglichen, für die Dauer des Arbeitsausfalls die Arbeitseinteilung vorübergehend umzuorganisieren.

Wenn allerdings nach den Umständen des Einzelfalls, also wegen der Art der Arbeitsaufgabe oder der Dauer der Arbeitsunterbrechung eine vorübergehende Umorganisation nicht ernst-

haft in Betracht kommt, besteht auch keine vorherige Meldepflicht. In diesen Fällen ist das Betriebsratsmitglied aber verpflichtet, dem Arbeitgeber auf dessen Verlangen nachträglich die Gesamtdauer der in einem bestimmten Zeitraum geleisteten Betriebsratstätigkeit mitzuteilen.

3. Keine Vergütung für Mehrarbeit?

BAG, Urteil vom 22.02.2012 (5 AZR 765/10), Pressemitteilung Nr. 16/12 vom 22.02.2012
Im Anschluss an PA 06/2011, Entscheidung 1

Der Arbeitnehmer war als Lagerleiter bei 42 Wochenstunden zu einem Bruttomonatsentgelt von 1.800 EUR beschäftigt. Der Arbeitsvertrag sah vor, dass der Arbeitnehmer bei betrieblichem Erfordernis ohne besondere Vergütung zu Mehrarbeit verpflichtet war. Der Arbeitnehmer machte nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Vergütung für 968 Überstunden aus den vergangenen drei Jahren geltend.

Nachdem das Arbeitsgericht die Klage – aus meiner Sicht unverständlicher Weise, s. PA 06/2011 – abgewiesen hat, haben das LAG Sachsen-Anhalt und das BAG erkannt, dass die vertragliche Regelung wegen Verstoßes gegen das Transparenzgebot nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB unwirksam war, weil der Arbeitsvertrag nicht erkennen ließ, welche Arbeitsleistung der Arbeitnehmer für das Bruttoentgelt schuldet. Angesichts der Höhe des regelmäßigen Entgelts war die

Leistung von Überstunden nur gegen eine zusätzliche Vergütung zu erwarten, da der Arbeitnehmer kein herausgehobenes Entgelt bezog. Übrigens wäre dieses Ergebnis für den Arbeitgeber vermeidbar gewesen, wenn er in den Arbeitsvertrag eine wirksame Klausel mit Ausschlussfristen aufgenommen hätte, weil dieses Problem in aller Regel erst dann auftritt, wenn das Arbeitsverhältnis beendet wird (s. PA 11/2011 und 02/2012).

4. Stichtagsregelung bei Weihnachtsgeld zulässig

BAG, Urteil vom 18.01.2012 (10 AZR 667/10) = NZA 3/2012 vom 10.02.2012, Editorial

Das BAG hält bei einer Klausel über Weihnachtsgeld eine Stichtagsregelung für zulässig, nach der der Anspruch ausgeschlossen ist, wenn sich das

Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der Auszahlung in gekündigtem Zustand befindet, ohne das differenziert werden muss, wer aus welchem Grund kündigt.

IMPRESSUM

Herausgeber und Bearbeiter:
Rechtsanwalt Stefan von Zduowski
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Ludwigkirchplatz 2
10719 Berlin
www.praxiswissen-arbeitsrecht.de