

Informationsschreiben Arbeitsrecht

Aktuelle Rechtsprechungsübersicht

Ausgabe Dezember 2013

BAG: Sonderzahlungen bei langandauernder Arbeitsunfähigkeit • BAG: Erstattung von Weiterbildungskosten • BAG: Benachteiligung wegen einer Weltanschauung • BAG: Sozialauswahl bei Leiharbeitnehmern • BAG: Wirksamkeit eines Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes • LAG Schleswig-Holstein: Wirksamkeit einer Ausgleichsvereinbarung

I. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 25. September 2013, 10 AZR 850/12 – Sonderzahlungen bei langandauernder Arbeitsunfähigkeit

Ein Arbeitnehmer war im gesamten Jahr 2010 arbeitsunfähig erkrankt. Im für das Arbeitsverhältnis aufgrund beiderseitiger Tarifbindung maßgeblichen Tarifvertrag war unter anderem geregelt: „Als jährliche Sonderzahlungen werden 100 % ... des Monatsentgelts bezahlt [...]. ... Für ruhende Arbeitsverhältnisse (bei Wehrpflicht, Ersatzdienst, Elternzeit, unbezahltem Urlaub) besteht kein voller Anspruch auf die Jahressonderzahlungen. Der Anspruch wird bei teilweiser Tätigkeit insoweit gewölftelt und anteilig für die Monate gewährt, in denen ganz oder teilweise gearbeitet worden ist.“ Der Arbeitgeber leistete für 2010 keine Sonderzahlung an den Arbeitnehmer.

Auf die Klage des Arbeitnehmers stellte das Bundesarbeitsgericht fest, daß die Parteien eines Tarifvertrages grundsätzlich frei darin sind zu vereinbaren, unter welchen Voraussetzungen eine Jahressonderzahlung gewährt werden soll sowie welche Umstände eine Kürzung bedingen sollen; vor allem können sie frei entscheiden, ob das Erbringen einer Arbeitsleistung Anspruchsvoraussetzung für eine Sonderzahlung sein soll. Vorliegend ergebe sich, daß ein Anspruch bei einem „ruhenden“ Arbeitsverhältnis nicht entstehen soll, wobei „Ruhend“ ein in der Rechtssprache gebräuchlicher Begriff und vorliegend aufgrund der gewählten Beispiele davon auszugehen sei, daß die Tarifparteien ihn in seiner rechtlichen Bedeutung hätten verwenden wollen; durch den Zusammenhang ergebe sich auch aus der anschließend Regelung zum etwaigen Entstehen eines Teilanspruchs kein eigenständiger Kürzungstatbestand. Da bei einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit ein Arbeitsverhältnis nicht ruhe und vorliegend eben der Anspruch auf Gewährung der Jahres-

**Rechtsanwalt
Mark Fröse**
Tätigkeitsschwerpunkte
Beamten-, Arbeits-, Straf-
und Vertragsrecht

**Rechtsanwalt
Wolfgang Reuter †**
FA für Arbeitsrecht
Tätigkeitsschwerpunkte
Beamten-, Arbeits- und
Vertragsrecht

**Rechtsanwältin
Katia Genkin, LL.M. ¹**
gepr. Übersetzerin (IHK)
Tätigkeitsschwerpunkte
Verkehrsrecht sowie
allg. Zivilrecht

**Rechtsanwalt
Dr. Richard Bley ¹**
Tätigkeitsschwerpunkte
Beamtenrecht, Wirtschafts-
und Steuerstrafrecht

Gladbacher Straße 6
40219 Düsseldorf
info@reuter-froese.de

Kooperationspartner:

RAe Scherello u. Kollegen
Leipzig
Insolvenz- und Vollstreckungsrecht

**Wirtschaftsprüfer Steuerberater
Hartmann & Partner, Gronau**
Steuerrecht

¹ freier Mitarbeiter

sonderzahlung nicht an eine Arbeitsleistung gebunden sei, sprach der Senat dem Arbeitnehmer den vollen Anspruch für 2010 zu.

II. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 6. August 2013, 9 AZR 442/12 – Erstattung von Weiterbildungskosten

Ein Arbeitgeber, der Krankenhäuser betreibt, ermöglichte einem Arbeitnehmer die Teilnahme an einer Weiterbildung. Hierzu schlossen die Parteien eine „Nebenabrede zum Arbeitsvertrag“, in welcher insbesondere geregelt war, daß der Mitarbeiter die „entstandenen Aufwendungen für die Weiterbildung, einschließlich der Lohnfortzahlungskosten“, gestaffelt nach Dauer des anschließenden Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise, zu erstatten hat, wenn er das Arbeitsverhältnis seinerseits beendet. Nach erfolgreichem Abschluß der Weiterbildung erklärte der Arbeitnehmer knapp zwei Jahre später die Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Der Arbeitgeber verlangte, entsprechend der in der Klausel vorgesehenen Staffelung, ein Drittel der Weiterbildungskosten, die er mit 9.346,28 € bezifferte.

Das Bundesarbeitsgericht stellte fest, daß es sich bei der Rückzahlungsklausel um eine Bestimmung im Sinne Allgemeiner Geschäftsbedingungen handele; eine solche Regelung müsse die tatbestandlichen Voraussetzungen für das Entstehen eines Rückzahlungsanspruchs an sich eben so klar erkennen lassen wie die Rechtsfolgen – also die Höhe der finanziellen Belastungen. Ohne daß Art und Berechnungsgrundlagen der zu erstattenden Kosten in der Klausel angegeben sind, könne der Arbeitnehmer sein Rückzahlungsrisiko nicht ausreichend abschätzen. Vorliegend war eine solche Bezifferung – oder zumindest hinreichend konkrete Bezeichnung der betroffenen Kosten und der vorzunehmenden Berechnung – nicht gegeben: Ein Rückzahlungsanspruch kam deshalb nicht in Betracht, da die Rückzahlungsabrede als nicht transparente AGB-Klausel ersatzlos entfiel.

III. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 20. Juni 2013, 8 AZR 482/12 – Benachteiligung wegen einer Weltanschauung

Eine Han-Chinesin war seit 1987 als freie Mitarbeiterin im Rahmen regelmäßig neu geschlossener „Honorarrahmenverträge“ als Radio- und Online-Redakteurin in der Chinaredaktion des Auftraggebers beschäftigt. Nachdem im Sommer 2008 diese Chinaredaktion wegen zu geringer Distanz zur offiziellen chinesischen Regierungsmeinung in Kritik geriet, wurde die Leitung der Redaktion einem Mitarbeiter mongolischer Herkunft übertragen. Seit Mitte 2009 wurde der Umfang der Beauftragung der Mitarbeiterin reduziert; die bewarb sich im Frühjahr 2010 um eine Festanstellung, die aber an eine – 34-jährige und damit rund 15 Jahre jüngere – Mitarbeiterin vergeben, deren Sprachkenntnisse „frischer“ seien. Anschließend wurde der Mitarbeiterin mitgeteilt, der bestehende Honorarrahmenvertrag werde nicht über Ende 2010 hinaus verlängert und fortgeführt. Sie begehrte nun Schadenersatz für eine Benachteiligung wegen der Weltanschauung, des Alters und der ethnischen Herkunft.

In Bestätigung der Instanzentscheidungen führte das Bundesarbeitsgericht aus, eine Benachteiligung wegen des Alters bestehe vorliegend nicht, da die „Frische“ von Sprachkenntnissen zum einen für eine Redaktion ein objektiv wünschenswertes Anforderungsmerkmal sein könnten, die zugleich unabhängig vom Alter sei. Eine Benachteiligung wegen ihrer ethnischen Herkunft habe die Klägerin nicht darlegen können. Und

auch eine Benachteiligung wegen einer Weltanschauung sah das Bundesarbeitsgericht nicht für gegeben an: Denn selbst wenn es zuträfe, so die Klägerin, daß der Auftraggeber ihr eine übergroße Sympathie für die Volksrepublik China unterstellt hätte, wäre dies keine Weltanschauung, auch ungeachtet der Frage, ob man überhaupt noch von einer „kommunistischen Weltanschauung“ sprechen könne, die allgemein eingenommen werden oder welche für die VR China handlungsbestimmend sein könnte; für die Mitarbeit in einer Redaktion sei der Vorwurf zu „freundlicher“ Berichterstattung eine sachliche Rüge mangelnder journalistischer Objektivität. Ein Schadenersatzanspruch nach dem AGG kam deswegen nach Auffassung des Senats nicht in Betracht.

IV. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 20. Juni 2013, 2 AZR 271/12 – Sozialauswahl bei Leiharbeitnehmern

Der Arbeitgeber betrieb eine gewerbliche Arbeitnehmerüberlassung und beschäftigte den Arbeitnehmer seit Oktober 2004 als Hilfskraft; dabei wurde der Arbeitnehmer bis September 2010 im Rahmen einer bestimmten Arbeitnehmerüberlassungsvereinbarung als Flugzeugreiniger eingesetzt. Ende September 2010 teilte der Entleiher dem Arbeitgeber nun mit, daß man den Arbeitnehmer nicht mehr benötige. Der Arbeitgeber zog ihn ab und erklärte ihm die ordentliche betriebsbedingte Kündigung. Der Arbeitnehmer verwies im Rahmen des Kündigungsschutzverfahrens darauf, daß der Arbeitgeber an einen anderen Kunden nach wie vor 150 Mitarbeiter überlasse; dazu habe der Arbeitgeber keine Sozialauswahl mit seinen hiervon betroffenen Arbeitnehmern vorgenommen. Der Arbeitgeber berief sich darauf, die Abmeldung des Arbeitgebers sei unter namentlichen Nennung durch den Auftraggeber erfolgt, woran er gebunden sei; bei Nichtbefolgen der Wünsche der Auftraggeber drohe ihm ansonsten ein Auftragsverlust, so daß vorliegend eine Sozialauswahl nicht erforderlich gewesen sei.

Das Bundesarbeitsgericht stellte hierzu fest, daß Arbeitnehmer eines gewerbliche Arbeitnehmerüberlassung betreibenden Arbeitgebers zwar für die Berechnung der Betriebsgröße nach § 23 Abs. 1 KSchG dem Entleiherbetrieb zuzurechnen seien; zugleich bleiben sie aber während der Zeit ihrer Arbeitsleistung beim Entleiher zumindest auch Angehörige des Betriebs des Verleihers. Für eine Sozialauswahl im Betrieb des Verleihers seien also alle vergleichbaren Arbeitnehmer, gleich in welchem Entleiherbetrieb sie tätig sind, einzubeziehen. Daß dem Arbeitgeber bei einem Einsatz des Arbeitnehmers, im Austausch für einen anderen Mitarbeitern, tatsächlich ein Auftragsentzug gedroht hätte, hatte der Arbeitgeber zwar behauptet, aber nicht ausreihend dargetan; allein die namentliche „Abmeldung“ des Arbeitgebers durch den Auftraggeber reichte hierfür nicht aus. Die Kündigung sah das Bundesarbeitsgericht nicht als sozial gerechtfertigt an.

V. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 23. Mai 2013, 2 AZR 991/11 – Wirksamkeit eines Zustimmungsbescheides des Integrationsamtes

Der seit 1992 als Elektriker beim Arbeitgeber beschäftigte Arbeitnehmer war als schwerbehinderter Mensch mit einem Grad der Behinderung von 60 anerkannt. Im April 2008 erschien ein Artikel in der örtlichen Presse, in welchem über Verfehlungen – die Durchführung von Arbeitsleistungen für den privaten Vorteil des Betriebsleiters – berichtet wurde; der Arbeitnehmer räumte hierzu auf Befragen durch den Arbeitgeber ein, sich dem recherchierenden Journalisten gegenüber entsprechend geäußert zu haben. Der Arbeitgeber beantragte unter dem 23. Mai 2008 die Zustimmung des Integra-

tionsamtes zu einer außerordentlichen Kündigung, die mit Bescheid vom 6. Juni 2008 erteilt wurde; am gleichen Tag erklärte der Arbeitgeber die Kündigung. Der Arbeitnehmer erhob Kündigungsschutzklage und wehrte sich verwaltungsgerichtlich auch gegen die Zustimmung des Integrationsamtes. Das Verwaltungsgericht hob den Zustimmungsbescheid mit Urteil vom 24. Juni 2010 auf; das Oberverwaltungsgericht änderte diese Entscheidung und wies die Anfechtungsklage des Arbeitnehmers unter dem 28. Januar 2013 ab.

Das Bundesarbeitsgericht stellte fest, daß – entgegen der Auffassung des der Kündigungsschutzklage stattgebenden Landesarbeitsgerichts – trotz der in erster Instanz erfolgreichen Anfechtung des Zustimmungsbescheids ein wirksamer Zustimmungsbescheid des Integrationsamtes vorgelegen habe: Nach § 88 Abs. 4 SGB IX haben ein Widerspruch und eine Anfechtungsklage gegen einen solchen Bescheid keine aufschiebende Wirkung. Damit sei bis zum Abschluß des verwaltungsgerichtlichen Verfahrens, an welchen die Arbeitsgerichtsbarkeit gebunden sei, von einem wirksamen Bescheid auszugehen. Den Interessen des Arbeitnehmers sei durch die Möglichkeit einer späteren Restitutionsklage hinreichend genüge getan; der Arbeitgeber werde aber so davor geschützt, daß der Arbeitnehmer durch das Einlegen von Rechtsmitteln im Verwaltungsverfahren eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, möglicherweise für längere Zeit, erzwingen kann. Deswegen wies der Senat die Kündigungsschutzklage ab.

VI. Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein, Urteil vom 24. September 2013, 1 Sa 61/13 – Wirksamkeit einer Ausgleichsvereinbarung

Der Arbeitnehmer war knapp zwei Monate als Krankenpfleger für den Arbeitgeber tätig; nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses suchte er den Arbeitgeber auf, erhielt diverse Arbeitspapiere, Lohnabrechnungen sowie einen Gehaltsscheck; dazu unterzeichnete er ein als „Empfangsbestätigung/Generalquittung“ überschriebenes Schriftstück, in welchem am Ende ausgeführt ist, daß „alle gegenseitigen Ansprüche, gleich aus welchem Rechtsgrund, aus dem Arbeitsverhältnis und in Verbindung mit dessen Beendigung erfüllt sind“. Der Arbeitgeber verlangte anschließende weitere Arbeitsvergütung und legte im Rahmen des arbeitsgerichtlichen Verfahrens das Bestehen solcher Ansprüche im einzelnen dar.

Das Landesarbeitsgericht stellte fest, daß es sich bei der dargestellten Erklärung um ein negatives Schuldanerkenntnis handele, wobei dieses aufgrund seiner Vorlage durch den Arbeitgeber als Allgemeine Geschäftsbedingungen zu betrachten sei. Gegen eine Einbeziehung in den Vertrag – als überraschende Klausel – hatte der Senat keine Bedenken, selbst wenn es, wie vom Arbeitnehmer vorgetragen, einen gewissen „Überumplungseffekt“ gegeben hätte. Eine „formularmäßige Verzichtserklärung ohne kompensatorische Gegenleistung“ stelle aber in der Regel eine unangemessene Benachteiligung dar; der in der vorliegenden Klausel enthaltene Verzicht auch des Arbeitgebers auf Ansprüche sei im typisierten Regelfall als eine solche Kompensation nicht geeignet. Deswegen ging das Landesarbeitsgericht von einer Unwirksamkeit der Ausgleichsquittung aus und bestätigte die Zahlungsansprüche des Arbeitnehmers.