

NEWSLETTER ARBEITSRECHT 2/2007

Inhaltsverzeichnis

Rente statt mit 65 nun mit 67: Auswirkungen auf die Gestaltung von Arbeitsverträgen?	1
Die Neuregelung zur Altersbefristung in § 14 Abs. 3 TzBfG: Neue Beschäftigungschancen für ältere Menschen seit dem 01.05.2007	1
Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verstößt zum Teil gegen das Europarecht.....	2
Das Fragerecht des Arbeitgebers nach Schwerbehinderungen von Bewerbern.....	3
Fristlose Kündigung während der Probezeit: Geltung der 3-wöchigen Klagefrist.....	4
Vererblichkeit eines Abfindungsanspruchs nach § 1a KSchG.....	4
Unfall mit einem Privatfahrzeug anlässlich einer Dienstreise.....	5
Anspruch des Teilzeitbeschäftigten auf Verlängerung seiner Arbeitszeit, § 9 TzBfG	6

Rente statt mit 65 nun mit 67: Auswirkungen auf die Gestaltung von Arbeitsverträgen?

Nun ist es endgültig beschlossene Sache: Das Renteneintrittsalter wird ab dem Jahr 2012 bis zum Jahr 2029 schrittweise von 65 auf 67 Jahren angehoben. Nachdem der Deutsche Bundestag am 09.03.2007 die Anhebung des Renteneintrittsalters entschieden hat, billigte auch der Bundesrat am 30.03.2007 die Neuregelung (abgedruckt in BT-Drucks. 16/3794).

Im Rahmen der heftigen Diskussionen um die Rente mit 67 wurde bislang ein Aspekt so gut wie gar nicht erörtert: Zahlreiche Arbeitsverträge enthalten eine Klausel, wonach das Arbeitsverhältnis mit der Vollendung des 65. Lebensjahres endet. Bedeutet dies nun, dass der Arbeitsvertrag endet, bevor der Arbeitnehmer das neue Renteneintrittsalter erreicht hat? Muss er ab seinem 65. Lebensjahr sogar mit Arbeitslosigkeit oder mit Rentenkürzungen rechnen? Grund genug, die sich daraus ergebende Fragestellung juristisch einmal näher zu beleuchten.

Entgegen einer langläufigen Meinung endet ein Arbeitsverhältnis nicht automatisch mit Erreichen eines bestimmten Alters. Es bedarf vielmehr zur Beendigung des Vertragsverhältnisses eines konkreten Beendigungsaktes, also einer Kündigung oder eines Aufhebungsvertrages. Auf der anderen Seite wird das Erreichen einer bestimmten Altersgrenze sowohl vom Gesetz als auch von der Rechtsprechung nicht schematisierend als personenbedingter Kündigungsgrund angesehen. Um die sich hieraus ergebenden Schwierigkeiten zu umgehen, ist in zahlreichen Arbeitsverträgen geregelt, dass das Arbeitsverhältnis spätestens mit Erreichen eines bestimmten Alters endet. Diese so genannten Altersgrenzenklauseln haben daher eine eigenständige Funktion und sollten in keinem Arbeitsvertrag fehlen.

Es ist empfehlenswert, die eingetretene Änderung des Renteneintrittsalters von 65 auf 67 Jahren bei der künftigen Vertragsgestaltung dergestalt zu berücksichtigen, dass ein Arbeitsvertrag nicht mehr auf das Erreichen des 65. Lebensjahres zeitlich begrenzt ist, sondern auf den Eintritt der so genannten Regelaltersrente abstellt. Für neu abzuschließende Arbeitsverträge bietet sich beispielsweise folgende Formulierung an: *„Der Arbeitsvertrag endet ohne Kündigung mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das Alter erreicht, ab dem er erstmals einen Anspruch auf gesetzliche Regelaltersrente erwirbt“*. Diese Klausel vermeidet bewusst die Festlegung auf ein bestimmtes Alter, sondern verweist auf die entsprechenden gesetzlichen Regelungen in den §§ 35 und 235 SGB VI, welche die jeweils gültigen Regelaltersrenten festlegen. Durch die schrittweise Anhebung kann die Regelaltersrente in der Übergangsphase von 2012 bis 2029 zwischen dem 65. und dem 67. Lebensjahr liegen. Die vorstehend zitierte Klausel dürfte also dem Bestimmtheitsanfordernis arbeitsvertraglicher Regelungen im Sinne des § 307 Abs. 1 S. 2 BGB entsprechen, da das jeweils geltende Regelrenteneintrittsalter gesetzlich

festgelegt ist und sich durch einen Blick in das Gesetz entnehmen lässt. Zudem berücksichtigt die Klausel auch den Umstand, dass sich die SPD eine nochmalige Überprüfung des Gesetzes für das Jahr 2010 vorbehalten hat.

Für bereits bestehende Arbeitsverträge, die ausdrücklich auf die Vollendung des 65. Lebensjahres abstellen, hat der Gesetzgeber vorgesorgt und durch eine Änderung des § 41 S. 2 SGB VI eine Klarstellung mit auf den Weg gebracht. Enthält demnach der Arbeitsvertrag einen früheren Beendigungstermin als das neue Regelrenteneintrittsalter, gilt der Arbeitsvertrag gegenüber dem Arbeitnehmer trotzdem so, als wäre er von vornherein auf das Erreichen der neuen Regelaltersrente befristet. Das bedeutet, der Arbeitnehmer hat ein Recht darauf, trotz eines bis zum 65. Lebensjahr begrenzten Arbeitsvertrages bis zum Eintritt der neuen Regelaltersrente bei seinem Arbeitgeber zu arbeiten.

Dies gilt nur dann nicht, wenn der Arbeitnehmer die hiervon abweichende Altergrenze von 65 Jahren innerhalb eines Zeitraums von 3 Jahren vor Erreichen dieser Grenze erstmals vereinbart hat oder eine vertraglich bereits bestehende Altersgrenze von 65 gegenüber seinem Arbeitgeber innerhalb der 3 Jahre vor Erreichen dieser Altersgrenze nochmals ausdrücklich bestätigt hat. Nur dann ist der Arbeitnehmer hieran gebunden. Eine vertraglich vereinbarte Altersgrenze von 65 Jahren in derzeit bestehenden Arbeitsverträgen gilt mit anderen Worten nur dann fort, sofern sich der Arbeitnehmer innerhalb der letzten 3 Jahre vor Vollendung seines 65. Lebensjahres bewusst hierfür entscheidet.

Festzuhalten bleibt nach alledem, dass für Arbeitnehmer mit Arbeitsverträgen, die bis zum 65. Lebensjahr begrenzt sind, vor dem Eintritt der neuen Regelaltersrente keine Arbeitslosigkeit oder eine Kürzung ihrer Rentenansprüche droht. Die schrittweise Anhebung des Renteneintrittsalters von 65 auf 67 Jahren sollte bei der Neugestaltung von Arbeitsverträgen zwar berücksichtigt werden, bei alten Arbeitsverträgen mit Altersgrenzen von 65 Jahren besteht aber kein akuter Handlungsbedarf.

Die Neuregelung zur Altersbefristung in § 14 Abs. 3 TzBfG: Neue Beschäftigungschancen für ältere Menschen seit dem 01.05.2007

Es ist allgemein bekannt, dass gerade unter älteren Beschäftigten tendenziell eine sehr viel höhere Arbeitslosenquote besteht, als unter jüngeren Beschäftigten. Der Gesetzgeber ist daher schon seit mehreren Jahren mit mehr oder weniger Erfolg bestrebt, dies zugunsten von älteren Beschäftigten zu ändern.

Bereits im Jahre 2002 führte der deutsche Gesetzgeber in § 14 Abs. 3 S. 4 TzBfG (Teilzeit- und Befristungsgesetz) eine Regelung ein, wonach Arbeitnehmer, die mindestens 52 Jahre alt waren, ohne sachlichen Grund und ohne zeitliche Grenzen befristet eingestellt werden konnten. Durch diese er-

leichterte Befristungsmöglichkeit wollte der Gesetzgeber einen Anreiz zur bevorzugten Einstellung älterer Menschen schaffen. Dabei hatte der Gesetzgeber seinerzeit aber nicht bedacht, dass gerade eine solche Regelung gegen das im Europarecht schon seit längerer Zeit verankerte Verbot der Altersdiskriminierung verstoßen könnte. Es kam wie es wahrscheinlich kommen musste: Der Europäische Gerichtshof (EuGH) erklärte diese Vorschrift im Jahre 2005 für europarechtswidrig und ordnete an, dass die deutschen Gerichte die bis dato bestehende Regelung in § 14 Abs. 3 TzBfG nicht mehr anwenden durften. Dies hatte zur Folge, dass Arbeitgeber eine solche sachgrundlose und zeitlich unbegrenzte Befristung mit älteren Arbeitnehmern nicht mehr vereinbaren konnten (EuGH, Urteil vom 22.11.2005, Az.: C 144/04 Rechtssache Mangold ./ Helm).

Es hat nun fast eineinhalb Jahre gedauert, bis der Gesetzgeber einen neuen Anlauf zur Umsetzung dieser – an sich sehr sinnvollen – Idee zur Förderung älterer Menschen wagte: Zum 01.05.2007 ist nun das „Gesetz zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Menschen“ in Kraft getreten, mit dem die Befristung von Arbeitsverträgen neu einzustellender, älterer Arbeitnehmer neu geregelt wird.

Zwar wird auch nach der neuen Fassung des § 14 Abs. 3 TzBfG künftig eine kalendermäßige Befristung eines Arbeitsverhältnisses ohne das Erfordernis eines sachlichen Grundes möglich sein, sofern der Arbeitnehmer bei Beginn des Beschäftigungsverhältnisses das 52. Lebensjahr vollendet hat. Neu ist aber, dass die Befristung zeitlich nur noch bis maximal fünf Jahre andauern darf, wobei allerdings innerhalb dieses maximalen Zeitraums die mehrfache Befristung des Arbeitsverhältnisses möglich ist. Neu ist aber auch, dass der betreffende Arbeitnehmer vor dem Eintritt in ein solches befristetes Arbeitsverhältnis mindestens 4 Monate lang beschäftigungslos gewesen sein muss (§ 119 Abs. 1 Nr. 1 SGB III) bzw. Transferkurzarbeitergeld erhalten oder an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme teilgenommen haben muss.

Gerade in der zur Zeit andauernden konjunkturellen Hochphase mit einem ausgeprägten Mangel an Fachkräften besteht für Arbeitgeber nun die Möglichkeit, von dem Erfahrungsschatz älterer Mitarbeiter zu profitieren, ohne dabei auch die wirtschaftlichen Risiken einer Festanstellung tragen zu müssen.

Hieraus ergibt sich interessanterweise die nachstehende Folgefrage: Können Arbeitgeber nun unter diesem Gesichtspunkt sogar aktiv nach 52-jährigen und älteren Mitarbeitern suchen, um dieses Flexibilisierungsinstrument in Anspruch zu nehmen? Diese Frage hat ihre Berechtigung daraus, dass nach dem § 1 AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) eine unterschiedliche Behandlung von Mitarbeitern aufgrund ihres Alters grundsätzlich nicht zulässig ist. Im Rahmen dessen ist eine Be-

nachteiligung jüngerer Mitarbeiter nämlich genauso unzulässig, wie eine Benachteiligung älterer Mitarbeiter. Es ist ersichtlich, dass aufgrund der Regelung in § 14 Abs. 3 TzBfG eine erhebliche Verbesserung der Einstellungsbedingungen für ältere Mitarbeiter einhergeht, wodurch wiederum jüngere Bewerber benachteiligt werden können.

Das AGG hält aber an zwei Stellen die Antwort für diese Frage parat: Nach § 10 AGG ist eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters zulässig, wenn sie objektiv und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Dabei muss das angewandte Mittel angemessen und erforderlich sein. Es dürfte unbestritten sein, dass die Förderung älterer Menschen entsprechend dem Sinn und Zweck des § 14 Abs. 3 TzBfG ein solches angemessenes und vor allem legitimes Ziel auch im Sinne des AGG darstellt. Darüber hinaus ist mit § 5 AGG festgeschrieben, dass unterschiedliche Behandlungen von Mitarbeitern dann zulässig sind, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen werden sollen. Der Gesetzgeber hat vor allem in seinen Gesetzesbegründungen zu § 5 AGG klargestellt, dass damit gezielte Maßnahmen zur Förderung bisher benachteiligter Gruppen (wie behinderter oder älterer Menschen) zulässig sind. Auch hier ist also ersichtlich, dass die bevorzugte Einstellung von älteren Mitarbeitern lediglich die für sie bislang bestehenden erheblichen Nachteile ausgleicht. Damit dürfte die aktive Suche nach älteren Mitarbeitern letztlich keine Benachteiligung jüngerer Mitarbeiter im Sinne des § 1 AGG darstellen.

Es sprechen daher einige Argumente dafür, eine bislang nur auf jüngere Mitarbeiter konzentrierte Einstellungspraxis zu überdenken. Denn flankierend ist darüber hinaus mit dem „Gesetz zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Menschen“ das Modell des Kombilohns für Arbeitnehmer ab 50 Jahren (im Falle eines Anspruchs auf Zahlung von Arbeitslosengeld I von mehr als 120 Tagen) eingeführt worden. Auch sind die Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten von älteren Arbeitnehmern weiter ausgebaut worden. Ein Blick in dieses neue Gesetz kann sich daher sehr lohnen.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verstößt zum Teil gegen das Europarecht

Es gibt nicht viele Gesetze, die bereits während des Gesetzgebungsverfahrens für derartige politische und juristische Diskussionen gesorgt haben, wie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Nun sorgt das AGG wieder einmal für erhebliche Schlagzeilen, obwohl dieses sehr junge Gesetz erst seit dem 18.08.2006 in Kraft ist.

Stein des Anstoßes ist die Regelung in § 2 Abs. 4 AGG. Nach dieser Vorschrift sollen für arbeitsrechtliche Kündigung ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz gelten. Das AGG soll damit bei einer Über-

prüfung der Rechtswirksamkeit einer arbeitsrechtlichen Kündigung nicht angewandt werden. Das Arbeitsgericht Osnabrück (Aktenzeichen: 3 Ca 778/06) hat sich nun aber in einem – allerdings noch nicht rechtskräftigen – Urteil vom 05.02.2007 dafür ausgesprochen, dass der § 2 Abs. 4 AGG gegen das geltende Europarecht verstößt. Bemerkenswert hieran ist vor allem, dass ein solches Urteil von vielen Arbeitsrechtlern regelrecht erwartet worden ist.

Zahlreiche Arbeitsrechtsexperten weisen den Gesetzgeber schon seit geraumer Zeit darauf hin, dass sie die Ausklammerung arbeitsrechtlicher Kündigungen aus dem Anwendungsbereich des AGG, also die Regelung in § 2 Abs. 4 AGG, für europarechtswidrig halten. Denn das AGG ist keine Erfindung des deutschen Gesetzgebers, sondern es beruht letztlich auf einer Umsetzung von vier EU-Richtlinien in das deutsche Recht, welche das europäische Antidiskriminierungsrecht vorgeben. Zu diesen EU-Richtlinien ist jedoch seit langem anerkannt, dass sie auch vor Benachteiligungen bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen schützen, also auch bei arbeitsrechtlichen Kündigungen Anwendung finden (vgl. Art. 3 Abs. 1 c der EU-Richtlinie 2000/78/EG, Art. 5 der EU-Richtlinie 2002/73/EG). Überdies enthält das AGG selbst einen erheblichen Widerspruch: Nach § 2 Abs. 1 Nr. 2 AGG soll das Gesetz auf sämtliche Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich der Bedingungen von Entlassungen anwendbar sein – worunter schon vom Wortlaut auch arbeitsrechtliche Kündigungen erfasst sind –, während nach § 2 Abs. 4 AGG arbeitsrechtliche Kündigungen von der Anwendbarkeit des AGG wiederum ausgenommen werden sollen.

Diese Widersprüche sind vom ArbG Osnabrück nun aufgegriffen worden. Soweit ersichtlich, hat das ArbG Osnabrück als erstes Arbeitsgericht die Regelung in § 2 Abs. 4 AGG für europarechtswidrig erklärt. In dem zu beurteilenden Fall ging es um betriebsbedingte Kündigungen eines deutschen Automobilherstellers. Dieser hatte sich zuvor im Rahmen eines Sozialplans und eines Interessenausgleichs mit dem Betriebsrat darüber geeinigt, mehr als 600 Arbeitsplätze abzubauen. Um den Anstieg des Durchschnittsalters der Arbeitnehmer in dem Betrieb zu verhindern, fasste der Automobilhersteller – entsprechend einer bislang gängigen Praxis – die Mitarbeiter in Altersgruppen zusammen und sprach in jeder Gruppe gegenüber einem bestimmten Prozentsatz von Mitarbeitern eine Kündigung aus. Das ArbG Osnabrück erkannte jedoch in dieser Vorgehensweise eine Diskriminierung älterer Arbeitnehmer, weil ohne diese Altersgruppierung letztlich weniger ältere Arbeitnehmer gekündigt worden wären. Das ArbG Osnabrück wandte damit das AGG entgegen der ausdrücklichen Regelung in § 2 Abs. 4 AGG auf einen arbeitsrechtlichen Kündigungssachverhalt an und erklärte diejenigen Kündigungen für rechtswidrig, die vor dem Arbeitsgericht angegriffen worden sind.

Die Rechtsansicht des ArbG Osnabrück wird im Rahmen der Berufung von dem Landesarbeitsgericht Niedersachsen überprüft (Aktenzeichen: 16 Sa 280/07). Es steht auch zu erwarten, dass sich das Bundesarbeitsgericht mit dieser Angelegenheit noch beschäftigen wird. Allerdings ist kaum zu prognostizieren, dass diese Gerichte in Bezug auf die europarechtswidrige Regelung in § 2 Abs. 4 AGG eine abweichende Entscheidung treffen werden. Derweil werden Arbeitgeber eine gewisse Zeit lang mit einer sehr unklaren Rechtslage leben müssen. Hier ist auf den Widerspruch hinzuweisen, dass auf der einen Seite bei einer betriebsbedingten Kündigung im Sinne des § 1 Abs. 3 S. 1 KSchG das Lebensalter eines Arbeitnehmers im Rahmen der Sozialauswahl mit zu berücksichtigen ist. Auf der anderen Seite darf ein Mitarbeiter nach den §§ 1 und 7 AGG gerade nicht wegen seines Alters benachteiligt werden. Es ist kaum vorherzusagen, wie sich dieser Widerspruch in der Zukunft genau auflösen wird. Dagegen ist aber eines mit Gewissheit festzustellen: das Thema „AGG“ bleibt auch in der Zukunft spannend.

Das Fragerecht des Arbeitgebers nach Schwerbehinderungen von Bewerbern

Arbeitgeber dürfen Bewerber um eine Arbeitsstelle im Rahmen des Einstellungsgesprächs nur sehr eingeschränkt nach einer möglichen Schwerbehinderung befragen. Arbeitnehmer sind lediglich verpflichtet, darüber Auskunft zu geben, ob sie unter körperlichen, geistigen oder seelischen Beeinträchtigungen leiden, durch die sie für die vorgesehene Tätigkeit ungeeignet sind. Ein generelles Fragerecht nach einer bestehenden Schwerbehinderung besteht dagegen nicht. Diese Rechtslage hat das Landesarbeitsgericht Hamm am 19. Oktober 2006 in einer neuen Entscheidung zu dieser sehr praxisrelevanten Problematik bestätigt.

In dem vorliegenden Fall hatte ein Arbeitnehmer geklagt, der durch einen Schlaganfall zu 60 % schwerbehindert war. Der Kläger wurde als Industriereiniger und Staplerfahrer in dem beklagten Unternehmen eingesetzt. Als der schwerbehinderte Mitarbeiter in zwei Fällen die vom Arbeitgeber angeordnete Mehrarbeit ablehnte, erhielt er zwei Abmahnungen. Hiergegen setzte er sich vor dem Arbeitsgericht zur Wehr. Im Rahmen des Klageverfahrens verwies er auf seine Schwerbehinderung und auf Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz. Als der Kläger kurz darauf auch noch erkrankte, focht sein Arbeitgeber den Arbeitsvertrag gem. § 123 BGB wegen einer arglistigen Täuschung an. Der Arbeitgeber begründete dies damit, dass ihm die Behinderung des Klägers bis zur Abmahnung nicht bekannt gewesen sei.

Das Gericht gab jedoch dem Kläger und nicht seinem Arbeitgeber Recht. Es wies in seinem Urteil darauf hin, dass schwerbehinderte Mitarbeiter nicht benachteiligt werden dürfen.

Der beklagte Arbeitgeber habe nach Ansicht des Gerichts sogar noch selber angegeben, dass er den Kläger bei wahrheitsgemäßer Beantwortung der Frage nach einer Behinderung gar nicht erst eingestellt, also benachteiligt hätte. Außerdem habe der Arbeitgeber in dem konkreten Fall nicht nachweisen können, dass dem Kläger eine entscheidende Funktion oder Fähigkeit fehle, um seine Arbeit sachgerecht ausüben zu können. Die Schwerbehinderung führte jedenfalls nicht dazu, dass der Kläger für die vorgesehene Tätigkeit als Industriereiniger und Staplerfahrer generell ungeeignet war. Daher hätte der Kläger in dem Bewerbungsgespräch vor seiner Einstellung auch nicht generell nach dem Bestehen einer Schwerbehinderung befragt werden dürfen (LAG Hamm, Urteil vom 19.10.2006, Az.: 15 Sa 740/06).

Fristlose Kündigung während der Probezeit: Geltung der 3-wöchigen Klagefrist

Erhält ein Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber die Kündigung seines Arbeitsverhältnisses, hat der Arbeitnehmer nur 3 Wochen lang die Möglichkeit, sich hiergegen zu wehren, indem er rechtzeitig eine Kündigungsschutzklage bei dem Arbeitsgericht einreicht, § 4 KSchG. Versäumt der Arbeitnehmer diese 3-wöchige Frist, gilt die Kündigung des Arbeitgebers „ohne wenn und aber“ als rechtswirksam, § 7 KSchG.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in einem Urteil vom 28.06.2007 nun klargestellt, dass diese 3-wöchige Frist auch dann gilt, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis noch innerhalb der sechsmonatigen Probezeit außerordentlich, d. h. fristlos, kündigt. Das Gericht verwies in seiner Urteilsbegründung auf die Regelung in § 13 Abs. 1 S. 2 KSchG und hob damit eine hiervon abweichende, frühere Rechtsprechung auf (BAG, Urteil vom 17.08.1972, Az.: 2 AZR 415/71). Diese Rechtsprechung ist durch die Änderungen des Kündigungsschutzgesetzes zum 01.01.2004 nämlich obsolet geworden.

In dem zu beurteilenden Fall ging es um die fristlose Kündigung eines Kraftfahrers. Dieser wurde von seinem Arbeitgeber am 08.11.2004 eingestellt. Nachdem der Kraftfahrer wegen einer Arbeitsverweigerung von seinem Arbeitgeber bereits abgemahnt worden ist, kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis infolge einer erneuten Arbeitsverweigerung – noch innerhalb der Probezeit – am 01.03.2005 fristlos. Hiergegen wollte sich der Kraftfahrer zur Wehr setzen. Seine entsprechende Kündigungsschutzklage ging aber erst am 31.03.2005, also nach Ablauf der 3-wöchigen Frist, beim Arbeitsgericht ein.

Seine Klage blieb in allen Instanzen ohne Erfolg, da die Frist des § 4 KSchG von ihm nicht eingehalten worden ist. Die Gerichte befanden die außerordentliche Kündigung gemäß dem § 13 Abs. 1 S. 2 in Verbindung mit dem § 7 KSchG als rechtswirksam. Auf die Frage, ob der Kündigungsgrund der Arbeits-

verweigerung im vorliegenden Fall tatsächlich vorlag, kam es wegen der Fristversäumnis nicht mehr an und wurde demzufolge von den Gerichten erst gar nicht geprüft (vgl. BAG, Urteil vom 28.06.2007, Az.: 6 AZR 873/06).

Vererblichkeit eines Abfindungsanspruchs nach § 1a KSchG

Viele Kündigungsrechtsstreitigkeiten enden schon in der ersten Güteverhandlung mit einem arbeitsgerichtlichen Vergleich, bei dem sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer darüber verständigen, dass das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis beendet wird und der Arbeitgeber an den Arbeitnehmer eine bestimmte Geldsumme als Abfindung zahlt. Häufig haben Arbeitnehmer allein nur deswegen eine Kündigungsschutzklage erhoben, um den Arbeitgeber zur Zahlung einer bis dato nicht angebotenen Abfindung zu bewegen. Oft sind sie gar nicht an dem Fortbestand eines gekündigten Arbeitsverhältnisses interessiert.

Um diese Praxis ein wenig einzudämmen und eine einfach zu handhabende sowie unbürokratische Alternative zu einem solchen Gerichtsverfahren zu schaffen, hat der Gesetzgeber mit Wirkung zum 01.01.2004 mit § 1a KSchG folgende Regelung eingeführt: Kündigt der Arbeitgeber fristgemäß aus betriebsbedingten Gründen, erteilt der Arbeitgeber in der Kündigungserklärung sowohl einen Hinweis auf die Betriebsbedingtheit der Kündigung als auch einen Hinweis auf den Anspruch auf eine Abfindung nach § 1a KSchG, so dass der Arbeitnehmer infolge dessen die 3-wöchige Frist zur Einreichung der Klagefrist verstreichen lässt, erhält der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Zahlung einer Abfindung in Höhe von einem halben Monatsgehalt pro Beschäftigungsjahr.

Was geschieht aber mit diesem Abfindungsanspruch nach § 1a KSchG, sofern das Arbeitsverhältnis nach Verstreichen der 3-wöchigen Klagefrist aber noch vor Ablauf der Kündigungsfrist aus anderen Gründen, wie z. B. dem Tod des Arbeitnehmers, endet?

Über diese Rechtsfrage, also die Frage nach dem Entstehungszeitpunkt dieses Anspruchs, hatte das BAG am 10.05.2007 zu entscheiden. In dem zu beurteilenden Sachverhalt haben die Eltern eines Arbeitnehmers auf Auszahlung einer Abfindung geklagt. Ihr Sohn war bei dem beklagten Arbeitgeber seit 1980 beschäftigt. Der Arbeitgeber kündigte dessen Arbeitsvertrag aus betriebsbedingten Gründen mit Schreiben vom 13.10.2004 zum 30.04.2005. Gleichzeitig bot der Arbeitgeber dem Sohn eine Abfindung in Höhe von 30.000,00 € nach § 1a KSchG an. In Anbetracht dieser angebotenen Abfindung verzichtete der Sohn auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage. Am 22.04.2005 – also 8 Tage vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses – verstarb der Sohn. Seine Eltern verlangten nun als gesetzliche Erben vom Arbeitgeber die Auszahlung der 30.000,00 €.

Dies jedoch ohne Erfolg. Das BAG wies in seinem Urteil darauf hin, dass der von den Eltern eingeklagte Abfindungsanspruch – auch wenn nur wenige Tage vor Ablauf der Kündigungsfrist – noch nicht entstanden war und daher auch nicht im Wege der gesetzlichen Erbfolge auf die Eltern übergehen konnte. Das Gericht stellte zudem klar, dass der Arbeitgeber auf diese sich aus dem Gesetz ergebende Rechtslage bei Ausspruch der Kündigung nicht gesondert hinweisen musste (BAG, Urteil vom 10.05.2007, Az.: 19 Sa 1491/05).

Unfall mit einem Privatfahrzeug anlässlich einer Dienstfahrt

Im Arbeitsalltag kommt es immer wieder vor, dass ein Arbeitnehmer anlässlich einer Dienstfahrt für seinen Arbeitgeber sein eigenes Privatfahrzeug benutzt. Wer aber haftet für die Reparaturkosten, sofern der Arbeitnehmer bei einer solchen Dienstfahrt einen Verkehrsunfall erleidet? Was passiert insbesondere dann, wenn der Unfall aus einer Vorschädigung am Privatfahrzeug resultiert?

Über eine solche Rechtsfrage hatte das BAG am 23.11.2006 zu entscheiden. Eine Malerin arbeitete für eine Leiharbeitsfirma und wurde auf verschiedenen Baustellen im gesamten Bundesgebiet eingesetzt. Im Arbeitsvertrag war zwischen den Parteien festgelegt, dass die Fahrzeiten von und zu den Baustellen nicht als Arbeitszeit gewertet werden sollen. Am 17.12.2004 erlitt die Malerin auf der Rückfahrt von einer Baustelle in Würzburg mit ihrem Privat-PKW auf der Autobahn A 3 einen Verkehrsunfall. Dieser Verkehrsunfall ereignete sich deswegen, weil ein an der Außenseite stark poröser Reifen geplatzt war. Die Malerin hatte den Gebrauchtwagen erst einen Monat zuvor am 17.11.2004 erworben, wobei ihr der Verkäufer im schriftlichen Kaufvertrag die Fahrbereitschaft des Fahrzeugs zugesichert hatte. Die Reparaturkosten zur Instandsetzung des Fahrzeugs betrugen rund 3.900,00 €, welche die Malerin nun von ihrem Arbeitgeber ersetzt verlangte.

Sowohl das Arbeitsgericht als auch das Landesarbeitsgericht Düsseldorf wiesen die Klage der Malerin mit der Begründung ab, dass der Reifen eine Vorschädigung aufgewiesen hätte und dass die Unfallursache alleine auf die Verkehrsuntauglichkeit des Fahrzeuges zurückzuführen sein. Die Verantwortlichkeit des Unfalls resultiere damit allein aus dem persönlichen Lebensbereich der Malerin und nicht aus dem betrieblichen Bereich des Arbeitgebers. Die weitergehende Frage, ob die Malerin auf Wunsch des Arbeitgebers oder aus ihrem eigenen Wunsch mit ihrem Fahrzeug gefahren sei, solle nach Ansicht der beiden Gerichte in einem solchen Fall unerheblich sein.

Dieser Beurteilung folgte das Bundesarbeitsgericht jedoch nicht. Es hob die Entscheidungen der Vorinstanzen auf und verwies die Angelegenheit zur erneuten Beurteilung an das Landesarbeitsgericht Düsseldorf zurück. Es müsse noch aufgeklärt wer-

den, ob die Malerin von ihrem Arbeitgeber aufgefordert wurde, das eigene Fahrzeug zu nutzen, anstatt eines Fahrzeugs des Arbeitgebers.

Zur Begründung verwies das BAG auf seine ständige Rechtsprechung, wonach Arbeitnehmer gem. § 670 BGB analog gegen ihren Arbeitgeber einen Anspruch auf Ersatz der Reparaturkosten haben, wenn sie das Fahrzeug mit Billigung des Arbeitgebers in dessen Betätigungsfeld einsetzen und dabei einen Verkehrsunfall erleiden. Ein Einsatz im Betätigungsbereich des Arbeitgebers liegt dann vor, wenn ohne den Einsatz des Privatfahrzeugs des Arbeitnehmers der Arbeitgeber ein Firmenfahrzeug stellen müsste und damit dessen Unfallgefahr tragen müsste. Dies ist vor allem dann gegeben, wenn der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber sogar dazu aufgefordert wird, das eigene Privatfahrzeug statt ein Firmenfahrzeug zu benutzen. Darauf, ob das Privatfahrzeug nicht uneingeschränkt fahrtüchtig sei, komme es nach Ansicht des BAG – also entgegen der Ansicht der Vorinstanzen – nicht an. Aus einer dienstlich veranlassten Fahrt kann nämlich nicht aufgrund der Verkehrsuntüchtigkeit des Fahrzeugs automatisch eine Privatfahrt werden. Anders verhält es sich nur dann, wenn es dem Arbeitnehmer von Seiten des Arbeitgebers freigestellt ist, ob dieser für die Bewältigung der dienstlichen Wegstrecke öffentliche Verkehrsmittel oder sein eigenes Auto nutzt. Nur in solchen Fällen erfolgt die Nutzung des Privatfahrzeugs nicht im Betätigungsbereich des Arbeitgebers.

Ein grundsätzlich bestehender Ersatzanspruch des Arbeitnehmers nach § 670 BGB analog kann also nicht von vornherein durch ein Verschulden des Arbeitnehmers ausgeschlossen werden, sondern allenfalls im Wege eines so genannten Mitverschuldens gem. § 254 BGB gemindert werden. Für die Beurteilung eines solchen Mitverschuldens des Arbeitnehmers sollen die Grundsätze der beschränkten Arbeitnehmerhaftung angewandt werden. Für den vorliegenden Fall bedeutet dies folgendes: Eine Mithaftung der Malerin entfällt, wenn sie lediglich aufgrund leichtester Fahrlässigkeit den Reifenmangel nicht erkannt hat bzw. es unterlassen hat, die Reifen auf ihre Verkehrstauglichkeit genau zu prüfen (BAG, Urteil vom 23.11.2006, Az.: 8 AZR 701/05).

Sofern das LAG Düsseldorf im weiteren Verlauf dieser Angelegenheit zu dem Ergebnis gelangt ist, dass die Malerin von Seiten des Arbeitgebers sogar angewiesen wurde, ihr Privatfahrzeug dienstlich zu nutzen und sollte ihr in Bezug auf die Vorschädigung am Reifen lediglich eine leichte Fahrlässigkeit nachzuweisen sein, wird der Arbeitgeber im vollen Umfang für den eingetretenen Schaden gehaftet haben.

Anspruch des Teilzeitbeschäftigten auf Verlängerung seiner Arbeitszeit, § 9 TzBfG

Viele Arbeitgeber haben in der Vergangenheit schon Bekanntschaft mit der Regelung in § 8 TzBfG (Teilzeit- und Befristungsgesetz) gemacht, wonach Arbeitnehmer bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen einen Anspruch auf Verringerung ihrer Arbeitszeit haben können. Dass ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer andererseits aber auch einen Anspruch auf Verlängerung seiner Arbeitszeit haben kann, ist vielen bislang unbekannt.

Denn der § 9 TzBfG verpflichtet den Arbeitgeber, einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach einer Verlängerung seiner vertraglichen Arbeitszeit angezeigt hat, bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen. Hierbei handelt es sich zugunsten des Arbeitnehmers um einen einklagbaren Rechtsanspruch. Eine Ausnahme von diesem Grundsatz gilt nur dann, wenn dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer dem Wunsch nach Verlängerung der Arbeitszeit entgegenstehen. Die Einzelheiten zu dieser Regelung in § 9 TzBfG sind juristisch bislang jedoch noch weitgehend ungeklärt.

Insoweit ist eine Entscheidung des BAG vom 08.05.2007 zu dieser Thematik von besonderer Bedeutung. In dem zu beurteilenden Fall war der klagende Arbeitnehmer bei einem Automobilclub als Disponent in der Pannenhilfe mit 20 Wochenstunden wöchentlich beschäftigt. In dem zugrunde liegenden Arbeitsvertrag haben die Parteien die Anwendung der jeweiligen Tarifverträge des Kraftfahrzeuggewerbes Bayern vereinbart. Nach dem entscheidenden Manteltarifvertrag beträgt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Mitarbeiters 36 Stunden und kann auf 40 Wochenstunden verlängert werden. Nachdem der Automobilclub im August 2005 vier neu zu besetzende Vollzeitdisponentenstellen ausschrieb, verlangte der Kläger von dem Automobilclub die Zustimmung zur Verlängerung seiner regelmäßigen Arbeitszeit auf 36, hilfsweise auf 40 Wochenstunden. Der Automobilclub lehnte das Ansinnen des Klägers jedoch mit der Begründung ab, dass keine entsprechenden Arbeitsplätze im Sinne des § 9 TzBfG zu besetzen seien. Konkret wies der Automobilclub darauf hin, dass die neuen Arbeitsplätze tariffrei mit einer regelmäßigen Arbeitszeit von 40 Stunden pro Woche besetzt werden sollten.

Das Bundesarbeitsgericht folgte der Argumentation des Automobilclubs jedoch nicht. Die Richter waren vielmehr der Ansicht, dass der klagende Mitarbeiter einen Anspruch auf Verlängerung seiner Arbeitszeit habe. Denn der Automobilclub habe „entsprechende Arbeitsplätze“ für Disponenten in Vollzeit besetzen wollen. Darauf, dass diese Stellen künftig ohne Tarifbindung besetzt werden sollten, könne es nach Ansicht der Richter nicht ankommen. Die Wünsche des klagenden Teilzeitmitarbeiters hätten daher

bevorzugt berücksichtigt werden müssen. Zur Aufklärung der weiteren Frage, ob die Disponentenstellen tatsächlich einen Beschäftigungsumfang von 36 oder 40 Stunden erforderten, verwies das BAG die Angelegenheit an das LAG Düsseldorf zurück (BAG, Urteil vom 08.05.2007, Az. 9 AZR 874/06).

Haftungsausschluss

Dieser Newsletter fasst die wichtigsten gesetzgeberischen und gerichtlichen Entwicklungen des Arbeitsrechts aus dem zweiten Quartal des Jahres 2007 zusammen. Obwohl die darin enthaltenen Informationen sorgfältig recherchiert sind, wird für die Vollständigkeit und Richtigkeit der in diesem Newsletter enthaltenen Informationen keine Haftung übernommen. Die Entwicklungen des Arbeitsrechts werden zudem nur auszugsweise und in gekürzter Form dargestellt. Der Newsletter beinhaltet daher keinen Rechtsrat und kann eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen.

Weitere Informationen zur Rechtsanwaltskanzlei Dr. Christian Salzbrunn erhalten Sie im Internet über die Homepage <http://www.ra-salzbrunn.de>.

Rechtsanwaltskanzlei
Dr. Christian Salzbrunn
Alt-Pempelfort 3
40211 Düsseldorf
Tel.: 0211 / 1752089-0
Fax: 0211 / 1752089-9
info@ra-salzbrunn.de