



Newsletter Nr. 2 / 2010

Sehr geehrte Damen und Herren,

im aktuellen Newsletter geht es um neue und interessante Fragen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch arbeitgeberseitige Kündigungen und durch Aufhebungsverträge sowie um den Chefarztdienstvertrag und Betriebsratswahlen. In der nächsten Ausgabe unseres Newsletters werden wir Schwerpunkte auf Rechtsfragen für Vorstände und Geschäftsführer setzen. Zum Inhalt:

Kündigung: Alter vor Schönheit?.....	1
Stolperfallen beim Chefarztdienstvertrag.....	2
Kritische Äußerungen über den Arbeitgeber.....	2
Gleichbehandlung bei Aufhebungsverträgen?.....	3
Unveränderte Weiterbeschäftigung nach Änderungskündigung.....	3
Schmerzensgeld wegen Herausdrängens aus dem Arbeitsverhältnis.....	4
Unwirksamkeit von Betriebsratswahlen.....	5

Wenn bei Kündigungen Alter vor Schönheit gelten soll

In der Krise trennen sich Arbeitgeber verstärkt von älteren Mitarbeitern. Wer gute Chancen auf eine Abfindung oder den Job-erhalt hat, lesen Sie in einem Beitrag

auf **www.handelsblatt.com**, der in Zusammenarbeit mit der Kanzlei ABELN entstanden ist.

Link zum Beitrag:

<http://www.handelsblatt.com/arbeitsrecht-wenn-bei-kuendigungen-alter-vor-schoenheit-geht;2530610>

Stolperfallen beim Abschluss oder Änderung des Chefarztvertrages

In der Printausgabe Nr. 16 des Ärzteblatts finden Sie wichtige Tipps für den Abschluss oder die Änderung eines Chefarztdienstvertrages. Durch den steigenden Kostendruck der Krankenhausgesellschaften

findet seit einiger Zeit ein Umdenken statt, wodurch nicht nur der Wegfall der Privatliquidation gerechtfertigt werden soll, sondern auch neue Vergütungsmodelle begründet werden.

Einen Link zum Online-Beitrag werden wir auf unserer Website veröffentlichen, sobald er erscheint. Sie werden den Link dann unter der folgenden Adresse finden:

<http://www.abeln-arbeitsrecht.de/arbeitsrecht.php/cat/4/title/Publikationen>

Kritische Äußerungen über den Arbeitgeber rechtfertigen keine verhaltensbedingte Kündigung, wenn sie von der Meinungsfreiheit gedeckt sind

Folgenden verkürzten Fall hatte das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg (LAG) zu entscheiden:

Der Kläger rief in einem Rundschreiben Kollegen auf, bei einer Gerichtsverhandlung gegen den Arbeitgeber zu erscheinen. Im Rundschreiben äußerte der Kläger unter anderem: *„Wir greifen die verschärfte Ausbeutung an und weisen die Angriffe auf die politischen und gewerkschaftlichen Rechte zurück. - Wir lehnen die menschenverachtende Jagd auf Kranke ab.“* Als der Arbeitgeber hiervon erfuhr, kündigte er den Kläger aus verhaltensbedingten Gründen wegen schwerer und gezielter Loyalitätspflichtverletzung. Der Kläger wehrte sich mit einer Kündigungsschutzklage. Das LAG entschied, dass die Kündigung unwirksam war, weil sie nicht durch

Gründe im Verhalten des Klägers nach § 1 Abs. 2 KSchG bedingt ist. Selbstverständlich kann der Arbeitsvertrag durch Verletzung der Rücksichtnahmepflichten verletzt werden. Das war hier nicht der Fall. Denn die Äußerungen des Klägers dürfen nicht isoliert betrachtet werden, da die Parteien bereits seit Jahren im gerichtlichen Streit standen; es handelte sich um die fünfte Kündigung gegen den Kläger. Die Äußerungen beziehen sich auf einen alten Rechtsstreit, den schon das Bundesarbeitsgericht zugunsten des Klägers entschieden hatte. Diese Äußerungen waren hier im Einzelfall von der Meinungsfreiheit gedeckt und stellten keine rechtswidrige Schmähkritik dar. (Urteil des LAG Baden-Württemberg vom 10. Februar 2010 – Aktenzeichen 2 Sa 59/09).

Keine Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes, wenn individuelle Aufhebungsvereinbarungen geschlossen werden

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz keine Anwendung findet, wenn ein Arbeitgeber mit Arbeitnehmern individuelle Vereinbarungen über die Aufhebung eines Arbeitsverhältnisses trifft und Abfindungen zahlt, die dem Grunde und der Höhe nach wie in einer Betriebsvereinbarung geregelt sind. Der Fall: Beim Arbeitgeber existierte bereits ein Interessenausgleich und ein Sozialplan. Im Zuge der Neustrukturierung wurde vorgesehen, dass Mitarbeiter, die das Unternehmen innerhalb eines festgelegten Zeitraums verlassen würden, eine zusätzliche „Entscheidungsprämie“ neben der Abfindung gem. Sozialplan erhalten. Die Der Arbeitgeber behielt sich jedoch eine endgültige Entscheidung im Einzelfall vor. Der Arbeitnehmer forderte von sich aus vom Arbeitgeber den Abschluss eines Aufhebungsvertrages sowie die Zahlung einer

Abfindung, wobei der Arbeitgeber ablehnte. Der Arbeitnehmer erhob daraufhin Klage und berief sich auf den Gleichbehandlungsgrundsatz. Die Klage wurde abgewiesen und das BAG gab dem beklagten Arbeitgeber Recht: Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz gebietet dem Arbeitgeber, vergleichbare Arbeitnehmer oder Gruppen bei Anwendung einer selbstgesetzten Regelung gleich zu behandeln. Eine willkürliche Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer sowie eine sachfremde Gruppenbildung ist verboten. Hier genoss der Arbeitgeber jedoch Abschlussfreiheit. Er durfte selbst entscheiden, mit wem er einen Aufhebungsvertrag schließt – oder eben nicht. Er war nicht durch kollektivrechtliche Vorgaben oder eine Gesamtzusage rechtlich gebunden. (Urteil des BAG vom 17.12.2009 – Aktenzeichen 6 AZR 242/09)

Recht auf Weiterbeschäftigung „wie bisher“ auch nach Änderungskündigung

Das Arbeitsgericht Hamburg hatte über die - vertragsgemäße - Weiterbeschäftigung nach einer unwirksamen Änderungskündigung zu entscheiden – und entschied gegen eine Entschei-

dung des Bundesarbeitsgerichts aus dem Jahr 2009. Der verkürzte Fall: Die Arbeitgeberin sprach gegenüber einer Managerin eine Änderungskündigung aus, angeblich aus verhaltensbedingten

Gründen. Die Managerin wehrte sich gegen die Änderungskündigung mit einer (Änderungs-) Kündigungsschutzklage. Gleichzeitig beantragte die Managerin vor dem Arbeitsgericht, die Arbeitgeberin zur Weiterbeschäftigung zu unveränderten Bedingungen zu verurteilen. Ein Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf vertragsgemäße Beschäftigung. Stellt ein Arbeitsgericht fest, dass eine Kündigung unwirksam ist, hat der Arbeitgeber an der Nichtbeschäftigung des Arbeitnehmers grundsätzlich kein schützenswertes Interesse mehr. Dies gilt auch für Änderungskündigungen, wenn der Arbeitnehmer das Änderungsangebot des Arbeitgebers rechtzeitig unter dem Vorbehalt angenommen hat, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen nicht sozial ungerechtfertigt ist. Allerdings soll nach dem BAG bei einer unter Vorbehalt angenommenen Änderungskündigung der Arbeitgeber grundsätzlich nicht aufgrund des allgemeinen Wei-

terbeschäftigungsanspruchs verpflichtet sein, den Arbeitnehmer vorläufig zu den ursprünglichen Bedingungen weiterzubeschäftigen. Das Arbeitsgericht Hamburg sagt über das BAG hierzu: *„Diese Rechtsauffassung des Bundesarbeitsgerichts überzeugt nicht. Sie verkennt, dass der Weiterbeschäftigungsanspruch in Beendigungsfällen nicht lediglich auf den bloßen Fortbestand des Arbeitsverhältnisses gerichtet ist, sondern auch zu einem vorläufigen Inhaltsschutz der bisherigen Arbeitsbedingungen führt. Diesen vorläufigen Inhaltsschutz bei unter dem Vorbehalt arbeitsgerichtlicher Überprüfung angenommener Änderungsangebote abzulehnen erscheint weder als geboten noch als interessengerecht.*

(Arbeitsgericht Hamburg, Urteil vom 17.9.2009 – 17 Ca 179/09)

Anmerkung: Unter dem Gesichtspunkt, dass dem Arbeitnehmer unliebsame Aufgaben zugewiesen werden könnten, um den Druck etwas zu erhöhen, halten wir die Begründung des Arbeitsgerichts Hamburg für begrüßenswert.

Versucht der Arbeitgeber, den Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis zu drängen, kann er zu Schmerzensgeld verurteilt werden.

Möchte der Arbeitgeber unter Umgehung des Kündigungsschutzgesetzes nachhaltig und auf verschiedenen Ebenen einen Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis

herausdrängen bzw. ihn zur Eigenkündigung veranlassen, so verletzt der Arbeitgeber seine eigene Treue- und Fürsorgepflicht und auch das Persönlichkeitsrecht

des Arbeitnehmers. In diesem Fall kann der Arbeitnehmer Schmerzensgeld (im angesprochenen Fall 30.000 Euro) verlangen, da die Rechtsordnung ein derartiges Verhalten von Arbeitgebern missbilligt. Das Arbeitsgericht sagt hierzu: *„Von der Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts ist in einem solchen Falle dann auszugehen, wenn der Arbeitgeber fortgesetzt, ineinander übergreifend, aufeinander aufbauend mit seinen auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gerichteten Maßnahmen den Arbeitnehmer schikaniert, benachteiligt oder diskriminiert und*

damit ein von der Rechtsordnung nicht gebilligtes Ziel verfolgt (Mobbing).“

(Arbeitsgericht Cottbus, Urteil vom 8.7.2009 – 7 Ca 1960/08)

Anmerkung: Die Frage bleibt, ob die Grundsätze auch im Falle von offensichtlich rechtswidrigen Versetzungen oder Änderungskündigungen angewandt werden. Nicht selten werden gegenüber Führungskräften Maßnahmen ergriffen, die evident rechtswidrig sind unter dem Vorwand, die Führungskraft sei einer gesteigerten Loyalitätsverpflichtung ausgesetzt. Dies wird sicherlich eine Frage der Maßnahmen an sich sein.

Zur Unwirksamkeit von Betriebsratswahlen

Das Arbeitsgericht Kiel hatte sich mit der Unwirksamkeit einer Betriebsratswahl auseinanderzusetzen. Der Sachverhalt ist kurz zusammenzufassen: fast alles ging schief. Das Arbeitsgericht Kiel (Beschluss vom 21.10.2009 – 3 BV 23 b/09) musste feststellen, dass die Wahl an derart schwerwiegenden Mängeln leidet, so dass die Wahl nichtig war. Zunächst handelte es sich bei einer Betriebsstätte nicht um einen selbständigen Betriebsteil im Sinne des § 4 Abs. 1 Ziff. 1 Betriebsverfassungsgesetz. Ein selbständiger Betriebsteil setzt nämlich ein Mindestmaß an organisatorischer Selbständigkeit gegenüber dem Hauptbetrieb voraus. Wenigstens eine

Person mit Leitungsmacht sollte vorhanden sein, die Weisungsrechte des Arbeitgebers ausübt. Zum anderen war nach § 9 BetrVG nur ein Betriebsobmann zu wählen. Die Wahl der 4 Betriebsratsmitglieder machte die Wahl nichtig. Weiter hatten die Mitarbeiter die Einladungsfrist für die Wahlversammlung und die Frist von einer Woche zwischen Wahlversammlung und Betriebsratswahl nicht gewahrt.

Anmerkung: Arbeitnehmer, die Betriebsratswahlen initiieren, sollten sich anwaltlich beraten lassen oder zumindest Schulungen besuchen. Der Fall zeigt, wie viele Fehler trotz klarer Bestimmungen gemacht werden.