

Newsletter

Arbeitsrecht

Mai 2008

Verlängerung eines sachgrundlos
befristeten Arbeitsvertrages

Verzicht auf das Kündigungsrecht
durch Abmahnung

Ordnungsgemäße Unterzeichnung einer Kündigung

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Bonuszahlung bei unterlassener Zielvereinbarung

Paginierung der Personalakte

Neues zu „Ein-Euro-Jobs“

Keine Sperrzeit bei Abschluss eines
Aufhebungsvertrages



Das Bundesarbeitsgericht hat in mehreren Urteilen noch einmal klargestellt, welche inhaltlichen Anforderungen an die Vereinbarung einer Verlängerung eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrages zu stellen sind.

Nach § 14 Abs. 2 Satz 1 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) ist die höchstens dreimalige Verlängerung eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrages bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren zulässig. Eine solche Verlängerung liegt nach Auffassung des für die Befristungen zuständigen 7. Senats des BAGs nur vor, wenn sie noch während der Laufzeit des zu verlängernden Vertrages vereinbart und dadurch grundsätzlich nur die Vertragsdauer geändert wird, nicht aber die übrigen Arbeitsbedingungen. Anderenfalls handelt es sich um den Neuabschluss eines befristeten Arbeitsvertrages, dessen sachgrundlose Befristung gemäß § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG wegen des bereits zuvor bestehenden Arbeitsvertrages unzulässig ist. Diesen Grundsatz hat das BAG schon früh nach Inkrafttreten des TzBfG aufgestellt und ist dafür von erheblichen Teilen des Schrifttums mitunter scharf kritisiert worden. In mehreren aktuellen Entscheidungen hat das BAG seine Rechtsprechung bekräftigt und klarstellend auch noch einmal darauf hingewiesen, dass die Verlängerungsvereinbarung grundsätzlich auch dann zu einem unbefristeten Arbeitsverhältnis führt, wenn die geänderten Arbeitsbedingungen für den Arbeitnehmer günstiger sind.

Das BAG sah bereits den Entfall eines ordentlichen Kündigungsrechts im Anschlussvertrag als eine solche Änderung von Arbeitsbedingungen an. In dem mit Urteil vom 20. Februar 2008 entschiedenen Fall (Aktenzeichen: 7 AZR 786/06) hatten die Parteien in dem ursprünglichen befristeten Arbeitsvertrag vereinbart, dass das Arbeitsverhältnis während seiner Laufzeit ordentlich gekündigt werden könne. Vor Ablauf dieses Vertrages schlossen die Parteien einen weiteren befristeten Arbeitsvertrag, in dem keine beiderseitige ordentliche Kündigungsmöglichkeit mehr enthalten war. Anders als das Berufungsgericht, das eine rechtswirksame Befristungsabrede angenommen hatte, hielt das BAG die Befristung für unwirksam, weil die Parteien eine Vereinbarung über das im Ausgangsvertrag enthaltene ordentliche Kündigungsrecht nicht mehr getroffen hatten. Damit hätten die Parteien die bisherigen Arbeitsbedingungen nicht unverändert gelassen. Ähnlich ging es einem Arbeitgeber, der mit der Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages den Stundenlohn des Arbeitnehmers um 0,50 Euro brutto erhöhte – dem Arbeitneh-

Verlängerung eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrages

BAG, Urteil vom 16. Januar 2008 – 7 AZR 603/06;
Urteil vom 20. Februar 2008 – 7 AZR 786/06

„Verlängerung“ nur bei sonst unveränderten Arbeitsbedingungen

Selbst Änderungen zu Gunsten des Arbeitnehmers machen Befristung unwirksam

Verlängerung eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrages

mer also eigentlich etwas Gutes tun wollte. Das wird er bereut haben, denn auch die schlichte Lohnerhöhung führte bei sonst identischen Arbeitsbedingungen nach Auffassung des BAGs zur Unwirksamkeit der Befristungsabrede und damit zum Entstehen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses (Urteil vom 23. August 2006 – 7 AZR 12/06). Gleiches gilt für eine Vereinbarung, mit der gleichzeitig mit der Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrages die Wochenarbeitszeit verändert wird (Urteil vom 16. Januar 2008 – 7 AZR 603/06: von 20 auf 30 Stunden).

Die für den Arbeitgeber ungünstigen Folgen treten nach Auffassung des BAGs allerdings nicht ein, wenn der Arbeitnehmer auf die Änderung der Arbeitsbedingungen einen Anspruch hat oder die Vertragsbedingungen lediglich an die zum Zeitpunkt der Verlängerung geltende Rechtslage angepasst werden. Dies ist dann der Fall, wenn die Veränderung auf einer Vereinbarung beruht, die bereits zuvor von den Arbeitsvertragsparteien getroffen worden war oder vom Arbeitgeber zumindest zuvor verbindlich zugesagt worden war. Auch die Gewährung einer erhöhten Arbeitsvergütung an alle Arbeitnehmer könne dazu führen, dass der Arbeitgeber den befristet beschäftigten Arbeitnehmer nicht von der Erhöhung ausnehmen dürfe und sich der Anspruch auf ein höheres Entgelt bereits aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz ergebe. Schließlich sei es auch unschädlich, in der Verlängerungsvereinbarung Regelungen zur Probezeit oder zum Ausschluss der ordentlichen Kündigung vor Arbeitsantritt wegzulassen, da für derartige Bestimmungen kein Bedarf mehr bestehe. Unabhängig davon hat das BAG auch noch herausgestellt, dass Veränderungen von Arbeitsbedingungen während der Laufzeit des Ausgangs- oder Folgevertrages nicht ausgeschlossen sind (Urteil vom 23. August 2006 – 7 AZR 12/06).

Ausnahmen sind nur in engem Rahmen möglich

Fazit: Soll die Vergütung eines sachgrundlos befristet beschäftigten Arbeitnehmers erhöht (oder sollen sonstige Arbeitsbedingungen verändert) werden, darf dies grundsätzlich nicht gleichzeitig mit der Verlängerungsvereinbarung erfolgen. Es empfiehlt sich, derartige Änderungen nur während der Laufzeit der einzelnen Verträge vorzunehmen. Die Verlängerungsvereinbarung selbst sollten Arbeitgeber knapp halten: Den sichersten Weg geht der Arbeitgeber, der in einer solchen Vereinbarung ausschließlich regelt, dass die Laufzeit des befristeten Vertrages bis zu einem kalendermäßig bestimmten Zeitpunkt verlängert wird. Schließen die Parteien hingegen – was in der Praxis häufig geschieht – einen vollständigen neuen Vertrag ab, besteht die Gefahr, dass sich (bei Verwendung eines zwischenzeitlich geänderten Mustervertrages möglicherweise sogar unbewusst!) Veränderungen von Arbeitsbedingungen „einschleichen“, die zum Entstehen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses führen.

Verzicht auf das Kündigungsrecht durch Abmahnung

BAG, Urteil vom 13. Dezember 2007 – 6 AZR 145/07

Mahnt der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer wegen einer Pflichtverletzung ab, verzichtet er damit gleichzeitig auf das Recht zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses wegen des abgemahnten Fehlverhaltens. Dieser allgemeine Grundsatz gilt nach einer neueren Entscheidung des BAG auch dann, wenn die kündigungsschutzrechtlichen Vorschriften auf das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht anwendbar sind.

Der Arbeitnehmer befand sich noch in der Probezeit. Während der ersten sechs Monate des Bestehens des Arbeitsverhältnisses bedarf eine Kündigung durch den Arbeitgeber keiner sozialen Rechtfertigung (§ 1 Abs. 1 KSchG). Der Arbeitgeber mahnte den Arbeitnehmer ab und sprach am selben Tag eine ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus. Nach Ansicht des BAGs spricht dies dafür, dass die Kündigung wegen der abgemahnten Pflichtverletzung erfolgt sei. Damit sei sie aber unwirksam, weil der Grundsatz des „Verbrauchs des Kündigungsrechts“ auch für Abmahnungen gelte, die innerhalb der Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG erklärt werden. Es sei dann Sache des Arbeitgebers darzulegen, dass ihn andere Gründe als die abgemahnte Pflichtwidrigkeit dazu bewogen haben, den Arbeitnehmer zu kündigen. Dabei sei es unerheblich, ob diese vom Arbeitgeber behaupteten Gründe die Kündigung sozial rechtfertigen, wenn der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Kündigung noch keinen Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz gehabt habe (Urteil vom 13. Dezember 2007 – 6 AZR 145/07).

Die Entscheidung zeigt, wie leicht es dem Arbeitgeber widerfahren kann, eine Kündigung rechtsunwirksam zu machen, für die es – im Kleinbetrieb oder während der „Probezeit“ (Wartezeit) – noch nicht einmal eines Kündigungsgrundes bedarf. Zwar hat das BAG im Urteil gleich schon den Ausweg aufgezeigt, über den sich der Arbeitgeber im Kündigungsschutzprozess „retten“ kann. Diese Möglichkeit hat der Arbeitgeber aber regelmäßig dann nicht, wenn im Betrieb ein Betriebsrat gebildet ist und dieser vor Ausspruch der Kündigung nicht gemäß § 102 BetrVG auch mit den Gründen angehört worden war, die den Arbeitgeber – neben der abgemahnten Pflichtwidrigkeit – zur Kündigung des Arbeitnehmers bewogen haben mögen.

Kündigungsrecht wird auch bei Abmahnung während der Probezeit verbraucht

Fazit: Erfüllt ein Arbeitnehmer während der sechsmonatigen Wartezeit nicht die in ihn gesetzten Erwartungen und will der Arbeitgeber deshalb eine Probezeitkündigung aussprechen, ist eine vorherige Abmahnung nicht nur entbehrlich, sondern kann sogar zur Unwirksamkeit der Kündigung führen.



Seit Inkrafttreten des § 623 BGB sind Kündigungen nur formwirksam, wenn sie schriftlich erfolgen. Die gesetzliche Schriftform ist gemäß § 126 BGB nur gewahrt, wenn die Kündigung vom Kündigenden eigenhändig unterschrieben ist. Das Bundesarbeitsgericht hat in zwei jüngeren Entscheidungen zu diesen Formerfordernissen Stellung genommen und die Anforderungen weiter konkretisiert.

Für eine ordnungsgemäße Unterzeichnung der Kündigung reicht es nicht aus, wenn das Kündigungsschreiben lediglich mit einem Namenskürzel paraphiert worden ist. Nach dem äußeren Erscheinungsbild muss erkennbar sein, dass der Unterzeichner seinen vollen Namen und nicht nur eine Abkürzung hat niederschreiben wollen, wobei das BAG hier durchaus einen großzügigen Maßstab anwendet. Denn auf die Lesbarkeit des Namenszuges kommt es nicht an (Urteil vom 24. Januar 2008 – 6 AZR 519/07). Auch muss der Arbeitgeber bzw. dessen gesetzlicher Vertreter die Kündigung nicht persönlich unterschreiben, er kann hiermit auch einen Angestellten beauftragen. Unterzeichnet dieser die Kündigung auf einem Briefbogen mit dem Briefkopf des Arbeitgebers, spricht dies dafür, dass der Angestellte als Vertreter des Arbeitgebers und nicht als dessen Bote gehandelt hat. Nach Ansicht des BAGs ändert daran auch der Zusatz „i. A.“ vor der Unterschrift in der Regel nichts (Urteil vom 13. Dezember 2007 – 6 AZR 145/07). Trotz dieser arbeitgeberfreundlichen Entscheidung des BAGs ist bei Kündigungen, die Bevollmächtigte des Arbeitgebers unterschreiben, Vorsicht geboten: In der Regel wird es erforderlich sein, dem Kündigungsschreiben eine Originalvollmacht des Arbeitgebers beizufügen. Fehlt eine solche, besteht das Risiko, dass der Arbeitnehmer die Kündigung gemäß § 174 BGB zurückweist und damit unwirksam macht.

Ordnungsgemäße Unterzeichnung einer Kündigung

BAG, Urteil vom 13. Dezember 2007 – 6 AZR 145/07; Urteil vom 24. Januar 2008 – 6 AZR 519/07

Unterschrift mit vollem Namen erforderlich

Fazit: Es reicht nicht aus, wenn Kündigungsschreiben vom Arbeitgeber lediglich mit einem Namenskürzel paraphiert werden. Auf eine Lesbarkeit des Namenszuges kommt es allerdings nicht an.



Lange Zeit war in Rechtsprechung und Schrifttum umstritten, welche Rechtsfolgen eine Verletzung der Pflicht zum betrieblichen Eingliederungsmanagement gemäß § 84 Abs. 2 SGB IX in Bezug auf die Wirksamkeit einer personenbedingten Kündigung hat und ob diese Vorschrift ausschließlich für Schwerbehinderte oder gar für alle erkrankten Arbeitnehmer gilt. Diese Fragen hat das BAG in seinem Urteil vom 12. Juli 2007 (Aktenzeichen: 2 AZR 716/06) größtenteils beantwortet.

Danach besteht das Erfordernis eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) nach § 84 Abs. 2 SGB IX für alle Arbeitnehmer, sofern sie nur innerhalb von zwölf Monaten zumindest sechs Wochen arbeitsunfähig gewesen sind, nicht nur für behinderte Menschen. Dessen Durchführung sei jedoch keine formelle Wirksamkeitsvoraussetzung für eine krankheitsbedingte Kündigung. Die Vorschrift des § 84 Abs. 2 SGB IX stelle vielmehr eine Konkretisierung des dem gesamten Kündigungsschutzrecht innewohnenden Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes dar.

In dem vom BAG entschiedenen Fall wandte sich der Arbeitnehmer gegen die personenbedingte Kündigung seines Arbeitsverhältnisses. Der Arbeitgeber hatte eine krankheitsbedingte Kündigung erklärt, nachdem der 45-jährige Arbeitnehmer für einen Zeitraum von 24 Monaten ohne Unterbrechung arbeitsunfähig erkrankt war und einen konkreten Genesungstermin nicht hatte nennen können. Ursache der Arbeitsunfähigkeit war eine Beeinträchtigung der Wirbelsäule des Arbeitnehmers durch einen Bandscheibenvorfall, der zwei Operationen erforderlich gemacht hatte. Der Arbeitnehmer war mehr als 20 Jahre in dem Betrieb damit beschäftigt gewesen, Werkstücke aus Metallbehältern zu entnehmen, sie in eine Maschine einzuspannen und im Fertigungsprozess bearbeiten zu lassen, sie danach in einem weiteren Behälter abzulegen und diesen mit einem Handhubwagen zu transportieren. Eine Weiterbeschäftigung auf dem bisherigen Arbeitsplatz schied nach einem arbeitsmedizinischen Sachverständigengutachten aus. Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht wiesen die Klage ab, vor dem Bundesarbeitsgericht war der Arbeitnehmer erfolgreich.

Das BAG argumentierte damit, dass der Anwendungsbereich der Vorschriften über das BEM nicht auf schwerbehinderte Arbeitnehmer beschränkt sei. Das BEM enthalte keine neuen

Betriebliches Eingliederungsmanagement

BAG, Urteil vom 12. Juli 2007 – 2 AZR 716/06

BEM grundsätzlich bei allen länger erkrankten Arbeitnehmern erforderlich

BEM nicht auf schwerbehinderte Arbeitnehmer beschränkt

Betriebliches Eingliederungsmanagement

materiellrechtlichen Pflichten, sondern begründe eine Verfahrenspflicht des Arbeitgebers, einen innerbetrieblichen Suchprozess zu organisieren und zu diesem Zweck internen und externen Sachverstand zu mobilisieren. Im Zweifel hat der Arbeitgeber die Rehabilitationsträger einzuschalten, die hier auch unterstützend gemäß §§ 33, 34 SGB IX tätig werden können. Ziel des BEM ist es, innerbetriebliche Lösungen zu finden und auf diese Weise einerseits die Arbeitsunfähigkeit zu überwinden und andererseits eine reale Integration von zumindest zeitweilig erkrankten Arbeitnehmern in den Arbeitsprozess dauerhaft zu gewährleisten. Allerdings stehe ein unterlassenes BEM einer Kündigung dann nicht entgegen, wenn sie auch durch das BEM nicht hätte verhindert werden können. Hierzu trage aber der Arbeitgeber die volle Darlegungs- und Beweislast. Er dürfe sich durch seine dem Gesetz widersprechende Untätigkeit in Bezug auf das BEM keine darlegungs- und beweisrechtlichen Vorteile verschaffen.

In der Praxis wirkt sich die Entscheidung des BAGs für den Arbeitgeber nachhaltig aus: Bislang genügte er seiner Darlegungslast mit der pauschalen Erklärung, dass Arbeitsplatz und Arbeitsorganisation nicht angepasst werden könnten und eine andere Beschäftigungsmöglichkeit nicht gegeben sei. Es war dann Sache des Arbeitnehmers, diese Behauptung zu widerlegen. Nun muss der Arbeitgeber, wenn er ein BEM nicht oder nicht ordnungsgemäß angeboten hat, im Prozess vortragen, dass und aus welchen Gründen weder eine Anpassung des Arbeitsplatzes noch eine andere Beschäftigungsmöglichkeit zur Verfügung stehen. Weiter muss der Arbeitgeber zur Rechtfertigung einer krankheitsbedingten Kündigung darlegen, dass auch bei einer nach § 84 Abs. 2 Satz 4 SGB IX rechtlich vorgeschriebenen Einschaltung der Servicestellen keine Lösung hätte erreicht werden können. Hierauf muss dann der Arbeitnehmer substantiiert erwidern. Fehlt hingegen ein solcher Vortrag des Arbeitgebers, ist der Kündigungsschutzklage ohne Weiteres stattzugeben, weil der Arbeitgeber seiner Darlegungslast nicht nachgekommen ist.

Unterlassenes BEM macht krankheitsbedingte Kündigung nicht unwirksam, erschwert aber deren Rechtfertigung im Prozess

Fazit: In der Praxis ist vor Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung eines länger erkrankten Arbeitnehmers – ggf. unter Einschaltung externer Stellen – stets zu prüfen, ob künftigen Fehlzeiten entweder durch eine Anpassung des Arbeitsplatzes oder der Arbeitsorganisation oder durch eine Versetzung entgegengewirkt werden kann. Auch ist zu prüfen, ob eine stufenweise Wiedereingliederung als milderes Mittel in Betracht kommt.



Das Bundesarbeitsgericht hat sich mit Urteil vom 12. Dezember 2007 erstmals zu der Frage geäußert, ob der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Bonuszahlung bei einer unterlassenen Zielvereinbarung hat.

Um die Mitarbeitermotivation zu steigern, schließen Unternehmen mit ihren Arbeitnehmern vielfach Bonusvereinbarungen. Neben dem festen Grundgehalt soll der Arbeitnehmer eine leistungsabhängige Vergütung erhalten. Wie hoch diese leistungsabhängige Vergütung ist, hängt davon ab, in welchem Umfang der Arbeitnehmer die zuvor mit dem Arbeitgeber vereinbarten Ziele erreicht hat. Doch was geschieht, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer es versäumen, konkrete Ziele zu vereinbaren?

Ob und ggf. in welchem Umfang der Arbeitnehmer bei unterlassener Zielvereinbarung einen Anspruch auf Bonuszahlung hat, ist in der instanzgerichtlichen Rechtsprechung und im Schrifttum heftig umstritten gewesen. Vereinzelt wurde vertreten, dass der Arbeitnehmer keinen Bonusanspruch habe. Denn es seien keine Ziele vereinbart worden, die er hätte erreichen müssen, um den Bonus zu erlangen. Nach anderer Auffassung sollte der Arbeitnehmer bei unterlassener Zielvereinbarung Anspruch auf den maximal zu erlangenden Bonus haben. Da der Arbeitgeber durch das Unterlassen einer Zielvereinbarung den Eintritt einer Bedingung treuwidrig verhindere, sei der Arbeitnehmer so zu stellen, als sei diese Bedingung eingetreten. Nach einer vermittelnden Ansicht sollte nach billigem Ermessen gemäß § 315 BGB vom Gericht zu ermitteln sein, welche Ziele die Arbeitsvertragsparteien vereinbart hätten und in welchem Umfang der Arbeitnehmer diese Ziele erreicht hätte. Dieser vermittelnden Linie folgt im Ergebnis nun auch das Bundesarbeitsgericht. Grundsätzlich könne der Arbeitnehmer Schadensersatz verlangen, wenn eine Zielvereinbarung aus Gründen, die der Arbeitgeber zu vertreten hat, nicht getroffen wird. Die Höhe des Schadens habe das Gericht unter Würdigung aller Umstände nach freier Überzeugung zu bestimmen. In diesem Zusammenhang ist zu berücksichtigen, dass der Bonus seine Funktion als zusätzlicher Anreiz nur erfüllt, wenn realistische Ziele vereinbart werden, die der Arbeitnehmer grundsätzlich erfüllen kann. Auch ein etwaiges Mitverschulden des Arbeitnehmers am Unterlassen der Zielvereinbarung ist zu berücksichtigen.

Um bei unterlassener Zielvereinbarung einen Bonusanspruch zu erlangen, muss der Arbeitnehmer daher darlegen, dass gerade die unterlassene Zielvereinbarung zu einem Schaden geführt hat.

Bonuszahlung bei unterlassener Zielvereinbarung

BAG, Urteil vom 12. Dezember 2007 – 10 AZR 97/07

Erfolgsabhängige Vergütung hängt von Zielvereinbarung ab

Was kann der Arbeitnehmer verlangen, wenn keine Zielvereinbarung abgeschlossen wurde?

Da das BAG dogmatisch die Lösung über einen Schadensersatzanspruch gewählt hat, kommt ein Bonusanspruch des Arbeitnehmers nur bei einem Verschulden des Arbeitgebers in Betracht. Ein Bonusanspruch ist demnach ausgeschlossen, wenn den Arbeitgeber an dem Unterlassen der Zielvereinbarung kein Verschulden traf. Der Arbeitnehmer hat die Obliegenheit, sich von sich aus um den Abschluss einer Zielvereinbarung zu kümmern. Unterlässt er dies, wird ein etwaig bestehender Bonusanspruch aufgrund seines Mitverschuldens erheblich zu reduzieren sein.

Bonuszahlung bei unterlassener Zielvereinbarung

Anspruch hängt vom jeweiligen Verschulden der Parteien ab

Fazit: Bei unterlassener Zielvereinbarung hat der Arbeitnehmer nur unter bestimmten Voraussetzungen einen Anspruch auf Bonuszahlung. Durch entsprechende Gestaltung der Bonusvereinbarung kann das finanzielle Risiko des Arbeitgebers eingeschränkt werden.

Die Personalakte eines Arbeitnehmers soll wahrheitsgemäß und möglichst umfassend Aufschluss geben über die Person des Arbeitnehmers und seinen beruflichen Werdegang. In die formellen Personalakten sind daher alle Unterlagen aufzunehmen, die sich materiell auf das Arbeitsverhältnis beziehen. Das Führen von „Geheimakten“ ist unzulässig.

Dem BAG lag folgender Fall zur Entscheidung vor: Der Arbeitnehmer stellte bei Einsicht in seine Personalakte fest, dass die darin enthaltenen Unterlagen nicht fortlaufend nummeriert waren. Er hielt die Akte für ein bloßes „Sammelsurium von Blättern“ und meinte, der Arbeitgeber könne jederzeit Unterlagen aus seiner Personalakte entfernen, ohne dass dies nachvollzogen werden könne. Damit sei nicht mehr sichergestellt, dass die Akte sämtliche Unterlagen und Schriftstücke enthalte, die sich mit seiner Person und der Entwicklung seines Arbeitsverhältnisses befassen.

Paginierung der Personalakte

BAG, Urteil vom 16. Oktober 2007 – 9 AZR 110/07

Fortlaufende Seitenzahlen verhindern nicht das Entfernen einzelner Blätter aus der Personalakte

Paginierung der Personalakte

Sie ermögliche daher keine vollständige und wahrheitsgemäße Auskunft über ihn. Mit seiner Klage verlangte er die nachträgliche und zukünftige Paginierung seiner Personalakte. Die Klage blieb in allen drei Instanzen erfolglos. Mit seinem pragmatischen Urteil vom 16. Oktober 2007 (Aktenzeichen: 9 AZR 110/07) stellte das BAG klar, dass der Arbeitgeber über die Art und Weise der Personalaktenführung allein entscheide. Dem Arbeitnehmer sei nicht geholfen, wenn der Arbeitgeber die Blätter in der Personalakte mit fortlaufenden Seitenzahlen versehe. Denn dann könne er immer noch die durch Herausnahme von Unterlagen entstehende Lücke durch nummerierte Fehlblätter schließen. Auch könne der Arbeitgeber aus Rechtsgründen verpflichtet sein, z. B. eine unberechtigte Abmahnung aus der Personalakte zu entfernen.

Fazit: Über die Art und Weise, wie Personalakten zu führen sind, entscheidet der Arbeitgeber allein.



In der aktuellen Presseberichterstattung werden die „Ein-Euro-Jobs“ nach wie vor thematisiert. Das BAG hat sich in zwei Entscheidungen zu einigen arbeits- und betriebsverfassungsrechtlichen Aspekten des Einsatzes von „Ein-Euro-Jobbern“ durch Arbeitgeber geäußert.

Im Schrifttum war umstritten, welchen arbeitsrechtlichen Status „Ein-Euro-Jobber“ haben. Diese Frage hat das BAG mit Urteil vom 26. September 2007 (Aktenzeichen: 5 AZR 857/06) beantwortet: Danach begründen Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung, wie sie in § 16 Abs. 3 Satz 2 SGB II geregelt sind, ein von Rechtssätzen des öffentlichen Rechts geprägtes Rechtsverhältnis und kein Arbeitsverhältnis. Dabei

Neues zu „Ein-Euro-Jobs“

BAG, Urteil vom 26. September 2007 – 5 AZR 857/06; Beschluss vom 2. Oktober 2007 – 1 ABR 60/06

BAG beendet Diskussion um „Ein-Euro-Jobs“

Neues zu „Ein-Euro-Jobs“

bleibt es auch, wenn die gesetzlichen Zulässigkeitschranken überschritten werden. Gleichwohl stellt die Beschäftigung von „Ein-Euro-Jobbern“ betriebsverfassungsrechtlich eine Einstellung dar, über die der Betriebsrat mitzubestimmen hat (Beschluss vom 2. Oktober 2007 – 1 ABR 60/06).

Die Klägerin bezog Arbeitslosengeld II. Der für die Eingliederung in Arbeit zuständige Grundsicherungsträger schlug der Klägerin die Tätigkeit zur Unterstützung der Raumpflegerin in einer Schule der beklagten Gemeinde vor. Die Klägerin schloss mit dem Grundsicherungsträger eine Eingliederungsvereinbarung. Danach sollte sie zusätzlich zum Arbeitslosengeld II eine Mehraufwandsentschädigung von 1,25 Euro pro Stunde erhalten. Die wöchentliche Arbeitszeit sollte 20 Stunden betragen. Die Klägerin sollte die üblichen Arbeiten einer Raumpflegerin leisten. Mit ihrer Klage machte die Klägerin das Bestehen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses im Verhältnis zur Beklagten geltend und verlangte die übliche von der Beklagten ihren Raumpflegerinnen gewährte Bruttovergütung abzüglich erhaltenen Arbeitslosengelds und Mehraufwandsentschädigung. Sie sei bei der Beklagten als reguläre Raumpflegerin eingesetzt worden. Es bestehe ein dauerhafter Bedarf für ihre Tätigkeit. Wegen des Fehlens der sozialrechtlichen Voraussetzungen sei ein Arbeitsverhältnis zustande gekommen. Die Klägerin blieb in allen Instanzen erfolglos. Vereinbaren Grundsicherungsträger und Hilfebedürftige eine Arbeitsgelegenheit mit Mehraufwandsentschädigung, so besteht die Eingliederungshilfe nicht in der Verschaffung einer auf einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis beruhenden Beschäftigungsmöglichkeit, sondern in der öffentlich-rechtlichen Bereitstellung einer Arbeitsgelegenheit. Das BAG stellt in seinem Urteil vom 26. September 2007 klar, dass die Einbeziehung eines (privaten) Dritten als Maßnahmeträger nicht dazu führe, dass das Rechtsverhältnis zwischen dem Hilfebedürftigen und dem Dritten privatrechtlich gestaltet ist. Ein privatrechtliches Rechtsverhältnis entstehe auch dann nicht, wenn bei der Verschaffung der Arbeitsgelegenheit die gesetzlichen Zulässigkeitschranken nach § 16 Abs. 3 SGB II für Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung nicht eingehalten werden. Die gesetzlichen Vorgaben des „öffentlichen Interesses“ und der „Zusätzlichkeit der Arbeit“ sollen Verdrängungs- und Mitnahmeeffekte verhindern. Sie bezwecken nicht den Schutz des Hilfebedürftigen, sondern den Schutz privatwirtschaftlicher Unternehmen vor Konkurrenz.

Mit Beschluss vom 2. Oktober 2007 hat das BAG aber entschieden, dass die Beschäftigung erwerbsfähiger Hilfebedürftiger (§ 16 Abs. 3 Satz 1 SGB II – sog. Ein-Euro-Jobber) eine Einstellung

„Ein Euro-Jobber“ sind keine Arbeitnehmer ...


... aber der Betriebsrat hat mitzubestimmen, wenn „Ein-Euro-Jobber“ im Betrieb tätig werden

Neues zu „Ein-Euro-Jobs“

sei. Der Betriebsrat habe gemäß § 99 Abs. 1 BetrVG mitzubestimmen. Unerheblich sei, dass kein Arbeitsverhältnis begründet wird. Eine Einstellung setze nicht notwendig die Begründung eines Arbeitsverhältnisses voraus. Maßgebend sei, ob die zu verrichtenden Tätigkeiten ihrer Art nach weisungsgebunden und dazu bestimmt sind, der Verwirklichung arbeitstechnischer Zwecke des Betriebes zu dienen, wie sie vom Betriebsinhaber organisiert werden. Nach ständiger Rechtsprechung des BAG liegt eine Einstellung nach § 99 Abs. 1 BetrVG vor, wenn Personen in den Betrieb eingegliedert werden, um zusammen mit den dort schon beschäftigten Arbeitnehmern arbeitstechnische Zwecke durch weisungsgebundene Tätigkeit zu verwirklichen. Diese notwendige Eingliederung ist auch bei der Beschäftigung von „Ein-Euro-Jobbern“ gegeben. Den Einwand des Arbeitgebers, er treffe keine Auswahlentscheidung, bei der der Betriebsrat mitbestimmen könne, da die Agentur für Arbeit ihm erwerbsfähige Hilfebedürftige vorschlage, ließ das BAG nicht gelten: Der Arbeitgeber konnte die von der Agentur vorgeschlagenen Personen, die sich bei ihm vorzustellen hatten, ablehnen.

Fazit: Durch die Beschäftigung von „Ein-Euro-Jobbern“ wird ein Arbeitsverhältnis nicht begründet. Gleichwohl stellt deren Einsatz betriebsverfassungsrechtlich eine Einstellung dar, bei der der Betriebsrat nach § 99 BetrVG zu beteiligen ist.

Keine Sperrzeit bei Abschluss eines Aufhebungsvertrages

 Aufhebungsverträge werden für die betriebliche Praxis wieder attraktiver: Die Bundesagentur für Arbeit hat ihre Verwaltungspraxis zur Sperrzeit geändert.

Bislang war in der einschlägigen Durchführungsanweisung der Bundesagentur für Arbeit vorgesehen, dass der Abschluss eines Aufhebungsvertrages grundsätzlich zu einer Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe nach § 144 SGB III führt. Dies machte den Abschluss

Neue Durchführungsanweisung der Bundesagentur für Arbeit

Keine Sperrzeit bei Abschluss eines Aufhebungsvertrages

eines Aufhebungsvertrages für Arbeitnehmer wenig attraktiv und in der Folge für Arbeitgeber teurer. Dies sollte sich nun ändern, nachdem die Bundesagentur für Arbeit ihre Durchführungsanweisungen zur Sperrzeit neu gefasst hat. Unverändert gilt der Grundsatz, dass ein Arbeitsloser trotz Arbeitsaufgabe keine Sperrzeit erhält, wenn er einen wichtigen Grund für die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses hatte. Ein solcher wichtiger Grund für den Abschluss eines Aufhebungsvertrages ist nach der neuen Durchführungsanweisung nun auch anzunehmen, wenn

- eine Abfindung von 0,25 bis zu 0,5 Monatsentgelten pro Beschäftigungsjahr gezahlt wird,
- der Arbeitgeber betriebsbedingt unter Einhaltung der Kündigungsfrist zum selben Zeitpunkt gekündigt hätte,
- die Kündigungsfrist eingehalten worden wäre und
- der Arbeitnehmer nicht unkündbar war.

Liegen diese Voraussetzungen vor, tritt eine Sperrzeit nicht ein. Insbesondere prüft die Bundesagentur für Arbeit dann nicht mehr, ob der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers – statt einen Aufhebungsvertrag zu schließen – auch rechtmäßig hätte kündigen können. Diese Grundsätze gelten allerdings nicht, wenn im Aufhebungsvertrag eine Abfindung außerhalb der Bandbreite von 0,25 bis 0,5 Monatsentgelten pro Beschäftigungsjahr vereinbart wird. In solchen Fällen geht die Agentur davon aus, dass sich der Arbeitgeber z. B. zur Zahlung einer höheren Abfindung nur deshalb veranlasst sah, weil keine Gründe vorlagen, die eine Kündigung hätten rechtfertigen können. Deshalb wird die Agentur bei Abfindungen außerhalb der Bandbreite von 0,25 bis 0,5 Monatsentgelten pro Beschäftigungsjahr wie bisher die Rechtmäßigkeit einer hypothetischen Kündigung prüfen. Für den Arbeitnehmer kann es also durchaus attraktiv sein, bei den Verhandlungen über den Abschluss eines Aufhebungsvertrages bei der Abfindungshöhe Augenmaß zu wahren und keine zu hohen Forderungen zu stellen, weil er anderenfalls das Risiko hat, mit einer Sperrzeit belegt zu werden.

Wann liegt ein wichtiger Grund für einen Aufhebungsvertrag vor?

Keine weitergehende Einzelfallprüfung durch die Arbeitsagentur, wenn der in der Durchführungsanweisung vorgegebene Rahmen eingehalten ist

Fazit: Durch die Änderung der Verwaltungspraxis zur Sperrzeit für das Arbeitslosengeld wird der Abschluss eines Aufhebungsvertrages für die betriebliche Praxis wieder interessant. Allerdings muss sich die Abfindung in einer Bandbreite von 0,25 bis 0,5 Monatsgehältern bewegen.

Dieser Newsletter beinhaltet keinen Rechtsrat. Die enthaltenen Informationen sind sorgfältig recherchiert, geben die Rechtsprechung und Rechtsentwicklung jedoch nur auszugsweise wieder und können eine den Besonderheiten des einzelnen Sachverhaltes gerecht werdende individuelle Beratung nicht ersetzen.

Verantwortlicher Redakteur:

Stephan Altenburg

Berlin

Friedrichstraße 149
D-10117 Berlin
T +49 (0)30 88 00 97-0
F +49 (0)30 88 00 97-99

Brüssel

Avenue Louise 140
B-1050 Brüssel
T +32 (0)2 646 20-00
F +32 (0)2 646 20-40

Chemnitz

Weststraße 16
D-09112 Chemnitz
T +49 (0)371 38 203-0
F +49 (0)371 38 203-100

Düsseldorf

Cecilienallee 5
D-40474 Düsseldorf
T +49 (0)211 600 55-00
F +49 (0)211 600 55-050

Frankfurt am Main

Grüneburgweg 102
D-60323 Frankfurt am Main
T +49 (0)69 975 61-0
F +49 (0)69 975 61-200

Hamburg

Bleichenbrücke 9
D-20354 Hamburg
T +49 (0)40 35 52 80-0
F +49 (0)40 35 52 80-80

Köln

Magnusstraße 13
D-50672 Köln
T +49 (0)221 20 52-0
F +49 (0)221 20 52-1

München

Prinzregentenstraße 48
D-80538 München
T +49 (0)89 540 31-0
F +49 (0)89 540 31-540

Zürich

Bahnhofstraße 3
CH-8001 Zürich
T +41 (0)44 200 71-00
F +41 (0)44 200 71-01