

I. Aufhebung von Arbeitsverhältnissen

1. Aufhebungs- und Abwicklungsverträge - Sperrzeit

Aufhebungsverträge bedürfen seit dem 1. 5. 2000 wegen § 623 BGB der Schriftform. Zum Mindestinhalt des Aufhebungsvertrags gehört die Vereinbarung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu einem konkreten Zeitpunkt. Ein Abwicklungsvertrag setzt die Kündigung des Arbeitsverhältnisses voraus. Er regelt im Anschluss daran die Modalitäten der Abwicklung. Nach der Rspr. des BSG (Urteil vom 18.12.03 – B 11 AL 35/03 R) löst ein Abwicklungsvertrag die sozialrechtlichen Folgen eines Aufhebungsvertrags aus (Sperrfrist). Denn der Arbeitnehmer würde sich auch in einem solchen Fall aktiv an der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses beteiligen. Sofern der Arbeitnehmer einen wichtigen Grund hat, entfällt die Anordnung einer Sperrzeit. Einen wichtigen Grund einen Aufhebungsvertrag zu schließen besteht, wenn die betriebsbedingte Kündigung objektiv rechtmäßig wäre.

Bei Abwicklungsverträgen, die vor dem Arbeitsgericht geschlossen werden gilt, dass durch Erhebung der Kündigungsschutzklage der Arbeitnehmer zu erkennen gibt, dass er die Kündigung nicht hinnimmt und nur auf richterlichen Vorschlag einen Abwicklungsvertrag schließt. Deshalb i. d. R. kein Lösen des Beschäftigungsverhältnisses. Jedenfalls wird somit i. d. R. durch das Führen eines Kündigungsschutzprozesses wird eine Sperrzeit vermieden. Ansonsten dürfte bei dem Abschluss von Abwicklungsverträgen eine dreimonatigen Sperrzeit bei der Verhandlung über die Abfindungshöhe zu bedenken sein.

Folge der Entscheidung ist: Arbeitnehmer werden in Kündigungsschutzprozesse gezwungen, die durch außergerichtliche Abwicklungsverträge bisher vermieden wurden.

Freibeträge bei Abfindungen

Auf Abfindungen wegen einer vom Arbeitgeber veranlassten oder vom Gericht ausgesprochenen Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist Einkommensteuer zu entrichten, wobei Steuerschuldner der Arbeitnehmer ist. Jedoch gibt es nach Alter und Betriebszugehörigkeit gestaffelte Steuerfreibeträge. Seit 01.01.2004 gilt ein Freibetrag von EUR 7.200. Hat der Arbeitnehmer das 50. Lebensjahr vollendet und das Dienstverhältnis 15 Jahre bestanden, bleiben EUR 9.000 steuerfrei. Hat der Arbeitnehmer das 55. Lebensjahr vollendet und das Dienstverhältnis 20 Jahre bestanden, bleiben EUR 11.000 steuerfrei.

2. Folgen einer außergerichtlich erklärten unwiderruflichen Freistellung

In der Besprechung der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger am 5./6.7.2005 wurde fest gehalten, dass wenn z. B. durch einen Aufhebungsvertrag bzw. einen Abwicklungsvertrag zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber im gegenseitigen Einvernehmen eine unwiderrufliche Freistellung (Verzicht auf die geschuldete Arbeitsleistung) vereinbart wird, dass versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisses beendet wird. Die Folge ist: das Arbeitsverhältnis gilt sozialversicherungsrechtlich als beendet. Das bedeutet: der Arbeitnehmer ist ab dem Zeitpunkt der unwiderruflichen Freistellung nicht mehr krankenversichert, ihm stehen dem Grunde nach Leistungen durch die Agentur für Arbeit zu.

Wenn aber durch einen arbeitsgerichtlichen Vergleich oder durch ein Arbeitsgerichtsurteil das Ende des Arbeitsverhältnisses auf einen Zeitpunkt nach dem letzten Arbeitstag festgelegt und dem Arbeitnehmer für die Zeit nach Beendigung der tatsächlichen Arbeitsleistung das Ende des Arbeitsverhältnisses auf einen Zeitpunkt nach dem letzten Arbeitstag festgelegt wird und dem Arbeitnehmer für die Zeit nach Beendigung der tatsächlichen Arbeitsleistung das bisherige Arbeitsentgelt oder ein Teilarbeitsentgelt gezahlt wird, besteht das versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis bis zu dem durch Urteil oder Vergleich festgesetzten Ende des Arbeitsverhältnisses fort.

Was tun?

Arbeitnehmer sollten im Rahmen einer einvernehmlichen außergerichtlichen Beendigung des Arbeitsvertrags keiner unwiderruflichen Freistellung mehr zustimmen, da dies zu den oben genannten rechtlichen Nachteilen führt. Falls Freistellungen erwünscht sind, kann der Arbeitgeber einseitig eine Freistellung erklären oder man vereinbart eine widerrufliche Freistellung. In den meisten Fällen dürfte die Vereinbarung der Unwiderruflichkeit einer Freistellung aus Sicht des Arbeitnehmers nicht erforderlich sein, denn mit einer unwiderruflichen Freistellung will der Arbeitgeber Jahr in der Regel bewirken, dass er den betroffenen Arbeitnehmer nicht mehr im Betrieb hat.

3. Hinzuziehung eines Betriebsratsmitgliedes zu Personalgesprächen über Aufhebungsvertrag

In einem Betrieb schieden mehrere Arbeitnehmer durch Aufhebungsvertrag aus. Zu den jeweils vorangegangenen Personalgesprächen wurden Betriebsratsmitglieder nicht hinzugezogen. In einem Fall lehnte der Arbeitgeber den Wunsch eines Mitarbeiters nach Hinzuziehung eines Betriebsratsmitgliedes ausdrücklich ab.

Gem. § 82 Abs. 2 BetrVG kann ein Arbeitnehmer zu einem Personalgespräch über die Zusammensetzung seines Arbeitsentgeltes, Leistungsbeurteilung und seine berufliche Entwicklung im Betrieb ein Mitglied des Betriebsrates hinzuziehen. Allerdings soll dieser Anspruch nicht generell für alle Personalgespräche gelten. Es genügt aber, wenn die Gesprächsgegenstände zumindest teilweise identisch sind. Für Personalgespräche über den Abschluss eines Aufhebungsvertrages dürfte das in der Regel gelten (BAG 1 ABR 53/03 vom 16.11.2004).

II. Der Abfindungsanspruch (§ 1a KSchG)

§ 1a Abfindungsanspruch bei betriebsbedingter Kündigung besagt:

(1) 1Kündigt der Arbeitgeber wegen dringender betrieblicher Erfordernisse nach § 1 Abs. 2 Satz 1 und erhebt der Arbeitnehmer bis zum Ablauf der Frist des § 4 Satz 1 keine Klage auf Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist, hat der Arbeitnehmer mit dem Ablauf der Kündigungsfrist Anspruch auf eine Abfindung. 2Der Anspruch setzt den Hinweis des Arbeitgebers in der Kündigungserklärung voraus, dass die Kündigung auf dringende betriebliche Erfordernisse gestützt ist und der Arbeitnehmer bei Verstreichenlassen der Klagefrist die Abfindung beanspruchen kann.

(2) 1Die Höhe der Abfindung beträgt 0.5 Monatsverdienste für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses. 2§ 10 Abs. 3 gilt entsprechend. 3Bei der Ermittlung der Dauer des Arbeitsverhältnisses ist ein Zeitraum von mehr als sechs Monaten auf ein volles Jahr aufzurunden.

§ 1a beschränkt nicht die Vertragsfreiheit. Es besteht daher für die Arbeitsvertragsparteien weiter die Möglichkeit, durch eine einvernehmliche Regelung das Arbeitsverhältnis gegen Abfindung aufzulösen. Eine solche Möglichkeit der vertraglichen Gestaltung besteht auch noch, wenn bereits eine Kündigung ausgesprochen worden ist. Hierbei sind die Arbeitsvertragsparteien nicht an die Regelung in § 1a II gebunden. Vertraglich kann auch eine niedrigere Abfindung angeboten werden. Ebenso ist es zulässig, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Abfindung für Nichtklageerhebung bei einer personen- oder verhaltensbedingten Kündigung anbietet.

Die Erklärung kann wirksam nur vom Arbeitgeber oder einer entsprechend für Kündigungen bevollmächtigten Person abgegeben werden. Der Hinweis des Arbeitgebers "... bei Rechtskraft dieser Kündigung haben Sie einen Anspruch auf eine Abfindung..." erfüllt nicht die Voraussetzungen des § 1a KSchG, da der Begriff der Rechtskraft der Kündigung weitergehend ist als der des Verstreichenlassens der Klagefrist (LAG Hamm NZA 2005, 1123). Wird später nur über die Abfindung gestritten, wird nicht nachgeprüft, ob die Voraussetzungen für eine betriebsbedingte Kündigung tatsächlich vorlagen. Bei mehreren Kündigungen muss der Hinweis für jede Kündigung wiederholt werden. Wird wegen personen- oder verhaltensbedingten Gründen gekündigt, greift § 1a nicht. Es bleibt den Arbeitsvertragsparteien hier überlassen, sich vertraglich auf eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses und die Zahlung einer Abfindung zu einigen.

III. Arbeitsverträge und deren Vereinbarkeit mit einer Kontrolle der allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB)

Ein Arbeitsvertrag gilt als ein Verbrauchervertrag (BAG 5 AZR 572/04 v. 25.5.2005). Nach § 310 III Nr. 1 BGB gelten die AGB als vom Arbeitgeber gestellt, soweit sie nicht ausnahmsweise auf Veranlassung des Arbeitnehmers in den Vertrag aufgenommen worden sind. Bei mehrdeutigen Klauseln gilt die Unklarheitenregel des § 305 IIc BGB.

Es ist eine unangemessene Benachteiligung im Zweifel anzunehmen, wenn eine Bestimmung mit wesentlichen Grundgedanken der gesetzlichen Regelung, von der abgewichen wird, nicht zu vereinbaren ist. Eine unangemessene Benachteiligung liegt im Zweifel auch dann vor, wenn wesentliche Rechte oder Pflichten, die sich aus der Natur des Vertrags ergeben, so eingeschränkt werden, dass die Erreichung des Vertragszwecks gefährdet ist.

Zur Frage der Vereinbarkeit einer einzelvertraglichen Ausschlussfrist von sechs Wochen mit § 310 BGB hat der BAG entschieden. In Formulararbeitsverträgen können zweistufige Ausschlussklauseln vereinbart werden. Die Mindestfrist für die gerichtliche Geltendmachung derartiger Ausschlussklauseln beträgt drei Monate. Ist die Ausschlussfrist zu kurz bemessen benachteiligt sie den Arbeitnehmer unangemessen und ist deshalb unwirksam.

IV. Kann eine verhaltensbedingte Kündigung wegen Äußerung in Gewerkschaftseigenem Intranet erfolgen?

Ein Arbeitnehmer, der zugleich Vertrauensmann der Gewerkschaft ist, stellte in das gewerkschaftseigene Intranet, welches nur mit einem Passwort zugänglich war, Meinungsäußerungen ein. U. a. bezeichnete er einen Vertreter des Arbeitgebers als "Nazi". Dem Arbeitgeber wurde dieser Äußerung anonym zugetragen. Der Arbeitgeber kündigte daraufhin fristlos.

Zwar könne eine Bezeichnung als "Nazi" eine fristlose Kündigung oder eine ordentliche verhaltensbedingte Kündigung sozial rechtfertigen, es muss aber auch eine konkrete arbeitsvertragliche Pflichtverletzung vorliegen. Daran fehlte es hier. Denn die Äußerung war zwar "an sich" als Beleidigung anzusehen, jedoch wurde dieser Äußerung lediglich im nicht allgemein zugänglichen Intranet der Gewerkschaft veröffentlicht. (BAG 2 AZR 63/03 vom 24.6.2004). Der Kündigungsschutzklage wurde stattgegeben.

V. Sonderkündigungsschutz als Schwerbehinderte - erstmalige Kenntnis des Arbeitgebers durch Betriebsratsanhörung reicht bei Offensichtlichkeit der Schwerbehinderung aus

Ein Arbeitgeber kündigte einem Mitarbeiter ordentlich. Der Mitarbeiter war wegen einer Bandscheibenoperation nicht mehr für Arbeiten in Zwangshaltung einsetzbar, was durch eine betriebsärztliche Untersuchung bestätigt worden war. Der Betriebsrat hatte der Kündigung widersprochen und erklärt, dass der Mitarbeiter einen Antrag auf Anerkennung als Schwerbehinderter gestellt habe. Zuvor war dem Arbeitgeber davon nichts bekannt. Der Mitarbeiter erhob Kündigungsschutzklage mit dem Argument, dass die Kündigung wegen fehlender Zustimmung des Integrationsamtes unwirksam sei.

Der Sonderkündigungsschutz eines Schwerbehinderten tritt ein, wenn vor Zugang einer Kündigung ein Bescheid des Versorgungsamtes ergangen ist oder jedenfalls ein entsprechender Antrag gestellt wurde. Wenn die Schwerbehinderung für den Arbeitgeber offensichtlich ist, ist der Schwerbehinderte nicht verpflichtet den Arbeitgeber vor Ausspruch einer Kündigung über eine Antragstellung in Kenntnis zu setzen. Für den Sonderkündigungsschutz in einem solchen Fall ist es ausreichend, wenn der Arbeitgeber aus der Stellungnahme des Betriebsrates von der Schwerbehinderung bzw. von der Antragstellung Kenntnis hatte (BAG 2 AZR 675/03 vom 20.1.2005).

VI. Bewerbungsunterlagen - Auskunftsanspruch des Betriebsrates

Ein Arbeitgeber nahm eine Versetzung eines Arbeitnehmers auf einen anderen höher eingruppierten Arbeitsplatz vor und führte eine Höhergruppierung durch. Dieses teilte er dem Betriebsrat mit und erbat dessen Zustimmung. Der Betriebsrat forderte zunächst weitere Unterlagen an und widersprach vorsorglich für den Fall, dass die drei Tages Frist des § 99 Abs. 3 BetrVG in Gang gesetzt wurde. Der Arbeitgeber leitete ein Zustimmungsersetzungsverfahren ein.

Der Antrag auf Zustimmungsersetzung wurde abgewiesen. Denn zu den einem Betriebsrat vorzulegenden Bewerbungsunterlagen gem. § 99 Abs. 1 BetrVG gehören auch solche Unterlagen, die der Arbeitgeber anlässlich der Bewerbung über die Person des Bewerbers erstellt hat. Zu den vorlagepflichtigen Bewerbungsunterlagen gehören deshalb auch solche Unterlagen, die erst der Arbeitgeber im Rahmen des Bewerbungsverfahrens über die Bewerber gestellt hat.

Durch eine offensichtlich unvollständige Unterrichtung des Betriebsrates wird die Wochenfrist des § 99 Abs. 3 BetrVG auch dann nicht in Gang gesetzt, wenn der Betriebsrat zum Zustimmungersuchen des Arbeitgebers in der Sache Stellung nehmen (BAG 1 ABR 55/03 v. 14.12.2004)

VII. Freizeitausgleich eines teilzeitbeschäftigten Betriebsratsmitglieds bei Schulungsteilnahme

Ein teilzeitbeschäftigtes Betriebsratsmitglied hatte einer ver.di Schulung in Mosbach teilgenommen. Danach machte das Betriebsratsmitglied Freizeitausgleich für die Teilnahme an der Schulung geltend. Der Betrieb ist nicht tarifgebunden. Im Betrieb arbeiten Vollzeitkräfte 40 Stunden in der Woche. Es wird in dem Betrieb zu unterschiedlichen Arbeitszeiten gearbeitet. In der Abteilung des Betriebsratsmitgliedes arbeiten ausschließlich Teilzeitkräfte. Streitig war, ob das Betriebsratsmitglied Freizeitausgleich in Höhe von 40 Stunden erhält und ob teilzeitbeschäftigte Anspruch auf Teilnahme an einer Schulung über den Zeitraum einer Woche haben.

Gem. § 37 Abs. 6, Abs. 3 BetrVG hat ein teilzeitbeschäftigtes Betriebsratsmitglied für die außerhalb seiner Arbeitszeiten erfolgte Schulungsteilnahme Anspruch aufentsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes - allerdings begrenzt auf der Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers an dem jeweiligen Schultag. Für die Begrenzung des Ausgleichsanspruches ist grundsätzlich die betriebsübliche Arbeitszeit vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer maßgeblich. Ist die in einem Betrieb nicht einheitlich, sondern für verschiedene Abteilungen oder Arbeitnehmergruppen unterschiedlich festgelegt, kommt es auf der Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers der Abteilung oder Arbeitnehmergruppen an, der das Betriebsratsmitglied angehört. Fehlt ein solcher Arbeitnehmer ist die Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers anhand des für den Betrieb fachlich geltenden Tarifvertrages bei Fehlen eines solchen nach der Brancheüblichkeit zu bestimmen (BAG 9 AZR 631/03 vom 7.9.2004).

Beispielfälle zu aktueller Rechtsprechung

- 1.) Ein Arbeitnehmer, der zugleich Vertrauensmann der Gewerkschaft ist, stellte in das gewerkschaftseigene Intranet, welches nur mit einem Passwort zugänglich war, Meinungsäußerungen ein. U. a. bezeichnete er einen Vertreter des Arbeitgebers als "Nazi". Dem Arbeitgeber wurde diese Äußerung anonym zugetragen. Der Arbeitgeber kündigte daraufhin fristlos. Zu Recht?

- 2.) Ein Arbeitgeber kündigte einem Mitarbeiter ordentlich. Der Mitarbeiter war wegen einer Bandscheibenoperation nicht mehr für Arbeiten in Zwangshaltung einsetzbar, was durch eine betriebsärztliche Untersuchung bestätigt worden war. Der Betriebsrat hatte der Kündigung widersprochen und erklärt, dass der Mitarbeiter einen Antrag auf Anerkennung als Schwerbehinderter gestellt habe. Zuvor war dem Arbeitgeber davon nichts bekannt. Der Mitarbeiter erhob Kündigungsschutzklage mit dem Argument, dass die Kündigung wegen fehlender Zustimmung des Integrationsamtes unwirksam sei.

- 3.) Ein Arbeitgeber nahm eine Versetzung eines Arbeitnehmers auf einen anderen höher eingruppierten Arbeitsplatz vor und führte eine Höhergruppierung durch. Dieses teilte er dem Betriebsrat so mit und erbat dessen Zustimmung. Der Betriebsrat forderte zunächst weitere Unterlagen an und widersprach vorsorglich für den Fall, dass die drei Tages Frist des § 99 Abs. 3 BetrVG in Gang gesetzt wurde. Der Arbeitgeber leitete ein Zustimmungsersetzungsverfahren ein.

- 4.) Ein teilzeitbeschäftigtes Betriebsratsmitglied hatte an einer ver.di Schulung in Mosbach teilgenommen. Danach machte das Betriebsratsmitglied Freizeitausgleich für die Teilnahme an der Schulung geltend. Der Betrieb ist nicht tarifg ebunden. Im Betrieb arbeiten Vollzeitkräfte zu einer wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden in der Woche. Es wird in dem Betrieb zu unterschiedlichen Arbeitszeiten gearbeitet. In der Abteilung des Betriebsratsmitgliedes arbeiten ausschließlich Teilzeitkräfte. Streitig war, ob das Betriebsratsmitglied Freizeitausgleich in Höhe von 40 Stunden erhält und ob teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer überhaupt Anspruch auf Teilnahme an einer Schulung über den Zeitraum von einer Woche haben.