

NEWSLETTER ARBEITSRECHT

1/14

Rechtsprechung

Gehaltsanpassung durch Änderungskündigung

Eine Änderungskündigung zur Umgestaltung von vertraglichen Nebenleistungen kann bereits dann sozial gerechtfertigt sein, wenn eine wesentliche Änderung der äußeren Verhältnisse eintritt, die für die Vereinbarung der Nebenleistung bestimmend waren.

Der zwischen den Parteien geschlossene Arbeitsvertrag sieht eine feste monatliche Vergütung sowie eine monatliche Arbeitszeit von „bis zu 260 Stunden“ vor. Der Arbeitgeber möchte sowohl die Arbeitszeit als auch die Gehaltsstruktur ändern und bietet den Arbeitnehmern für die Zukunft einen Bruttostundenlohn von 7,87 EUR sowie eine wöchentliche Regelarbeitszeit von 40 Stunden an. Als der Arbeitnehmer das Angebot nicht annimmt, spricht der Arbeitgeber eine Änderungskündigung aus.

Das BAG hält die vom Arbeitnehmer erhobene Änderungsschutzklage für begründet. Eine soziale Rechtfertigung für die Änderungen der Arbeitsbedingungen i.S. von § 2 S. 1, § 1 II KSchG liegt nicht vor. Bei einer Änderungskündigung aus betrieblichen Gründen ist das Änderungsangebot des Arbeitgebers daran zu messen, ob es durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt ist und sich darauf beschränkt, solche Änderungen vorzusehen, die der Arbeitnehmer billigerweise hinnehmen muss. Der Arbeitgeber kann sich nicht darauf berufen, dass die bisherige Arbeitszeitgrenze von 260 Stunden die Vorschriften des § 3 ArbZG verletzt. Das Arbeitsentgelt wird unabhängig von der abgerufenen und tatsächlich geleisteten Arbeitszeit geschuldet. Somit liegt in der vertraglichen Abrede als solche keine Rechtsverletzung, die eine Änderungskündigung rechtfertigen könnte. Der Arbeitgeber kann sich auch nicht auf die von der Rechtsprechung zur Reduzierung von vertraglichen Nebenleistungen entwickelten Grundsätze berufen. Nach der Rechtsprechung kann dringendes betriebliches Änderungserfordernis für solche Nebenleistungen dann vorliegen, wenn diese an Umstände anknüpfen, die nicht notwendig während der gesamten Dauer des Arbeitsverhältnisses vorliegen müssen. Ändern sich die Umstände, die Anlass für die Gewährung der Nebenleistung waren, kann ein Beharren auf der erst vereinbarten Leistung unter dem Gesichtspunkt einer möglichen Störung der Geschäftsgrundlage als unbillig erscheinen und damit eine Änderungskündigung sozial rechtfertigen. Im Streitfall handelt es sich jedoch nicht um eine Nebenleistung in dem beschriebenen Sinn. Der Arbeitgeber will sich nicht nur von einer Regelung über die pauschalierte Abgeltung von etwaigen Überstunden lösen. Er strebt vielmehr eine grundsätzliche Neuordnung des Gehalts sowie der geschuldeten Arbeitszeit an, indem die frühere Pauschalarbeitszeitabrede durch eine Vereinbarung zur Vergütung der tatsächlich erbrachten Arbeitszeit ersetzt werden soll. Bei einer derartigen Sachlage kann keine Rede davon sein, dass die angestrebten Änderungen nur einen Randbereich der vertraglichen Vereinbarungen im Sinne einer Nebenleistung betreffen. Zudem hat der Arbeitgeber nicht dargelegt, inwieweit bestimmte Umstände für den Abschluss der ursprünglichen Vergütungsabrede bestimmt gewesen sind, die sich im Nachhinein wesentlich geändert hätten. Schließlich lässt sich die Änderungskündigung auch nicht nach den Grundsätzen über eine mögliche Entgeltreduzie-

zung durch Kündigung rechtfertigen. Dafür wäre erforderlich, dass der Arbeitgeber einen umfassenden Sanierungsplan erstellt hat und dem Betrieb unter Beibehaltung der bisherigen Vertragsregelungen nicht mehr auffangbare Verluste entstünden, die zu Massenentlassungen oder gar einer Schließung des Betriebs führen.

Praxishinweis: Das BAG bestätigt seine bisherige Rechtsprechung zur Änderungskündigung bei Nebenabreden bzw. zwecks Entgeltreduzierung. Die Entscheidung macht deutlich, dass von so genannten „Nebenleistungen“ nur in Ausnahmefällen ausgegangen werden kann. Insbesondere dürfen Nebenleistungen nicht unmittelbar das Verhältnis von Leistung und Gegenleistung berühren. Sie müssen außerdem anlässlich konkreter „Begleitumstände“ versprochen werden, wie etwa die Zusage einer verbilligten Werkwohnung im Hinblick auf den Ausgleich von Mietpreisschwankungen auf dem freien Mietmarkt (BAG, NJW 1982, 2687) oder die Zusage einer kostenlosen Beförderung zum Betriebs Hof mangels öffentlichem Verkehrsanschluss (BAG, NZA 2003, 1029). Nur dann gelten erleichterten Voraussetzungen für eine Änderung dieser Vertragsbestandteile.

BAG, Urteil vom 20.6.2013 – 2 AZR 396/12

Kündigung bei Untersuchungshaft

Die Anordnung einer Untersuchungshaft rechtfertigt eine personenbedingte Kündigung nur dann, wenn es dem Arbeitgeber nicht zumutbar ist, durch vorübergehende Maßnahmen die Zeit bis zur Rückkehr des Arbeitnehmers zum Arbeitsplatz zu überbrücken. Das ist regelmäßig der Fall, wenn dem Arbeitnehmer eine mehr als zweijährige Haftstrafe droht.

Der in der Automobilindustrie beschäftigte Arbeitnehmer muss im Jahr 2008 für einen Monat wegen eines Verstoßes gegen das Betäubungsmittelgesetz in Untersuchungshaft. Im Anschluss daran wird er zu einer Freiheitsstrafe von zwei Jahren auf Bewährung verurteilt. Im September 2010 wird der Arbeitnehmer erneut wegen des angeblichen Betriebs einer „Haschisch-Plantage“ festgenommen und vorläufig inhaftiert. Der Arbeitgeber fordert daraufhin den Prozessbevollmächtigten des Arbeitnehmers auf, zum Sachstand der Untersuchungshaft Stellung zu nehmen. Im Oktober teilte dieser mit, dass ein Ende der Inhaftierung im Moment nicht absehbar sei. Der Arbeitgeber kündigt daraufhin das Arbeitsverhältnis ordentlich. Im Februar 2001 wird gegen den Kläger rechtskräftig eine Freiheitsstrafe von drei Jahren verhängen.

Das BAG hält die gegen die Kündigung erhobene Kündigungsschutzklage für unbegründet. Die Kündigung ist aus Gründen in der Person des Arbeitnehmers gem. § 1 II KSchG sozial gerechtfertigt. Voraussetzung einer Kündigung wegen haftbedingter Arbeitsverhinderung ist, dass der Arbeitnehmer aller Voraussicht nach für eine verhältnismäßig erhebliche Zeit nicht in der Lage sein wird, seine arbeitsvertraglichen Verpflichtungen zu erfüllen. Maßgebend ist insoweit eine objektive Prognose im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigungserklärung. Die tatsächliche Entwicklung nach Kündigungsausspruch kann nur in Grenzen Berücksichtigung finden. Grundlage der Prognose muss nicht zwingend eine bereits erfolgte strafrechtliche Verurteilung sein. Der Arbeitgeber muss alle zumutbaren Anstrengungen zur Aufklärung des Sachverhalts unternehmen und insbesondere auch dem Arbeitnehmer Gelegenheit zur Stellungnahme geben. Ferner ist zu prüfen, inwieweit es dem Arbeitgeber zumutbar ist, für die Zeit des prognostizierten haftbedingten Arbeitsausfalls Überbrückungsmaßnahmen zu ergreifen. Das ist lediglich dann entbehrlich, wenn dem Arbeitnehmer eine Haftstrafe von mehr als zwei Jahren droht. In diesem Fall ist es dem Arbeitgeber regelmäßig nicht zumutbar, eine Aushilfskraft einzustellen, da die Möglichkeit der sachgrundlos befristeten Einstellung gesetzlich für den Zeitraum von 24 Monaten begrenzt ist. Im Streitfall befand sich der Arbeitnehmer bei Zugang der Kündigung bereits mehrere Wochen in Untersuchungshaft. Der Arbeitgeber hat über den Prozessbevollmächtigten des Arbeitnehmers die Möglichkeit zu einer Klärung des Sachverhalts

ergriffen und die Auskunft erhalten, dass ein kurzfristiges Ende der Inhaftierung nicht absehbar sei. Vor dem Hintergrund der bereits früher erfolgten Verurteilung auf Bewährung war insoweit die objektive Prognose gerechtfertigt, dass der Kläger mit einer mehrjährigen Haftstrafe zu rechnen hätte, die nicht nochmals zur Bewährung ausgesetzt werden konnte.

Praxishinweis: Die Entscheidung macht deutlich, dass der Ausspruch einer Kündigung wegen (vorläufiger) Inhaftierung für Arbeitgeber ein schwieriges Unterfangen ist. Letztlich bürdet das BAG dem Arbeitgeber das volle Risiko einer (Fehl-) Einschätzung hinsichtlich der strafrechtlichen Beurteilung des Verhaltens des Arbeitnehmers und des möglichen Fortgangs des Strafverfahrens auf. Kann der Arbeitgeber nicht darlegen, dass zum Kündigungszeitpunkt bereits greifbare Anhaltspunkte für eine langjährige Verurteilung vorlagen, ist die ausgesprochene Kündigung selbst dann unwirksam, wenn später tatsächlich eine Verurteilung erfolgt. Umgekehrt wirken sich im Laufe des Strafvollzugs überraschend auftretende Hafterleichterungen grundsätzlich nicht auf eine einmal in zulässiger Weise ausgesprochene Kündigung aus. In letzterem Fall kann lediglich ein Wiedereinstellungsanspruch in Betracht kommen, wenn sich die Sachlage noch vor Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist zu Gunsten des Arbeitnehmers ändert.

BAG, Urteil vom 23.5.2013 – 2 AZR 120/12

Direktionsrecht – Bestimmung des Arbeitsorts

Die Bestimmung eines Orts im Arbeitsvertrag, an dem die Arbeit zu beginnen ist, schließt spätere Änderungen des Orts der Arbeitsleistung kraft Direktionsrecht nicht aus.

Die Arbeitnehmerin ist als Flugbegleiterin beschäftigt. Der Arbeitsvertrag sieht vor, dass sie für den „Beschäftigungsort Münster/Osnabrück eingestellt“ wird. Der Arbeitgeber entschließt sich, den Standort Münster/Osnabrück zu schließen und das Flugpersonal künftig nur noch von den Standorten Düsseldorf oder Hamburg aus einzusetzen. Er spricht daher gegenüber der Arbeitnehmerin eine Versetzung nach Düsseldorf aus. Die Arbeitnehmerin klagt dagegen vor dem Arbeitsgericht.

Das BAG hält die Versetzung für rechtmäßig. Das Direktionsrecht im Hinblick auf die Bestimmung des Arbeitsorts gem. § 106 GewO des Arbeitgebers war nicht vertraglich eingeschränkt und die getroffene Entscheidung entspricht billigem Ermessen. Bei der Prüfung einer Versetzung ist zunächst festzustellen, ob ein bestimmter Tätigkeitsinhalt oder Tätigkeitsort vertraglich festgelegt ist und welchen Inhalt ein gegebenenfalls vereinbarter Versetzungsvorbehalt hat. Fehlt es an einer abschließenden Festlegung des Orts der Arbeitsleistung im Arbeitsvertrag, ergibt sich der Umfang der Weisungsrechte des Arbeitgebers aus § 106 GewO. Weist der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen anderen Arbeitsort zu, so unterliegt die Versetzung der Ausübungskontrolle gem. § 315 III BGB. Im vorliegenden Fall ergibt die Auslegung der vertraglichen Vereinbarung, dass der Einsatzort der Arbeitnehmerin nicht vertraglich festgelegt ist. Die Formulierung, dass die Arbeitnehmerin am Flughafen Münster/Osnabrück „eingestellt“ wird, enthält keine vertragliche Beschränkung des Direktionsrechts. Die er betreffende Passage ist mit „Beginn der Tätigkeit“ überschrieben und legt lediglich fest, wo die Arbeitnehmerin bei Vertragsbeginn ihre Arbeit aufnehmen soll. Die Regelung bestimmt somit den Ort der *erstmaligen* Ausübung des Direktionsrechts, schränkt dieses aber nicht dauerhaft ein. Die Versetzung nach Düsseldorf entspricht allerdings nicht deshalb allein billigem Ermessen, weil der Arbeitgeber die unternehmerische Entscheidung zur Schließung des Standorts Münster/Osnabrück getroffen hat. Dieser Umstand ist lediglich als ein Aspekt in die Interessenabwägung einzustellen. Anzeichen für eine Missbräuchlichkeit der Entscheidung sind nicht erkennbar. Der Arbeitgeber setzt damit seine langfristigen Planungen um. Das Interesse der Arbeitnehmerin an der Beibehaltung des bisherigen Einsatzorts muss demgegenüber zurücktreten. Sie erhält auf Grund des abgeschlossenen Sozialplans einen nicht unbeachtlichen finanziellen Ausgleich.

Praxishinweis: Mit seiner Entscheidung trägt das BAG im Wesentlichen der allgemeinen Verkehrsauffassung im Hinblick auf das Berufsbild des Flugbegleiters Rechnung. Danach kann diese Personengruppe von vornherein nicht von einem „ortsfesten“ Arbeitseinsatz ausgehen. Unter diesem Blickwinkel scheint die vorgenommene Auslegung des Arbeitsvertrags gerechtfertigt. In anderen Branchen empfiehlt es sich für Arbeitgeber, im Arbeitsvertrag neben der eventuellen Erwähnung eines bestimmten Arbeitsorts festzulegen, dass der Arbeitnehmer unabhängig davon im gesamten Unternehmen eingesetzt werden kann. Mit dieser Formulierung wird eine Konkretisierung des Direktionsrechts nach Auffassung des BAG regelmäßig vermieden.

BAG, Urteil vom 28.8.2013 – 10 AZR 569/12

Verpflichtung zur Beantragung elektronischer Signatur

Arbeitnehmer sind grundsätzlich verpflichtet, auf Weisung ihres Arbeitgebers bei einem Zertifizierungsdiensteanbieter eine qualifizierte elektronische Signatur zu beantragen und die elektrische Signaturkarte bei ihrer Tätigkeit zu nutzen.

Die Arbeitnehmerin arbeitet bei einem Wasser- und Schifffahrtsamt. Auf Grund einer Vorgabe der Bundesregierung beschließt die Behörde, ihre Ausschreibungen auf ein elektronisches Vergabesystem umzustellen. Die Arbeitgeberin schließt daher mit dem Personalrat eine „Dienstvereinbarung für Nutzung qualifizierter digitaler Signaturen“. Darin ist bestimmt, dass die Arbeitnehmer bei einem privaten Zertifizierungsdiensteanbieter unter Mitteilung ihrer Personalausweisdaten eine entsprechende Signatur beantragen und diese in Ausübung ihrer Tätigkeit verwenden. Die Arbeitnehmerin widersetzt sich der Anweisung und verlangt vor dem Arbeitsgericht die Feststellung ihrer Rechtswidrigkeit.

Das BAG hält die Klage für unbegründet. Die Weisung der Arbeitgeberin ist nach § 106 GewO zulässig. Die Weisung verstößt nicht gegen die Bestimmungen des BDSG. Insbesondere ist der Arbeitgeber im Hinblick auf die Beantragung der elektronischen Signaturkarte nicht selbst eine datenverarbeitende Stelle. Dies ist vielmehr der private Zertifizierungsdiensteanbieter (vgl. § 3 VII BDSG). Die Behörde selbst ist weder in die Beschaffung noch in die Verarbeitung der Antragsdaten eingeschaltet. Zwischen ihr und dem Zertifizierungsdiensteanbieter besteht auch kein Auftragsverhältnis i.S. von § 3 VII, § 11 BDSG. Auch im Zusammenhang mit der Datenerhebung durch den Zertifizierungsdiensteanbieter ist ein Verstoß gegen das BDSG nicht erkennbar. Insoweit ist die Datenerhebung nach § 4 I BDSG zulässig, da die einschlägige Dienstvereinbarung eine Rechtsvorschrift im Sinne der Norm darstellt. Diese Rechtsvorschrift gilt für die Arbeitnehmerin unmittelbar und zwingend. Eine individuelle Einwilligung der Arbeitnehmerin in die Datenverarbeitung gem. § 4 a BDSG war daher nicht erforderlich. Die Weisung entspricht auch billigem Ermessen, da der mit der Weitergabe der erforderlichen Daten verbundene Eingriff in das informationelle Selbstbestimmungsrecht der Arbeitnehmerin nicht besonders erheblich ist und der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse an der Umstellung seines Vergabesystems auf die elektronische Signatur hat. Die von der Arbeitnehmerin zu übermittelnden Daten werden nicht der allgemeinen Öffentlichkeit, sondern nur einem äußerst kleinen Personenkreis bekannt. Konkrete Tatsachen, die auf eine Möglichkeit des Missbrauchs der Personalausweisdaten durch den Zertifizierungsdiensteanbieter hindeuten, hat die Arbeitnehmerin nicht vorgetragen.

Ausblick: In dem Urteil die Grenzen des Persönlichkeits- und Datenschutzes im Arbeitsverhältnis deutlich. Letztlich lässt sich das Ergebnis nur damit begründen, dass die Beantragung der elektronischen Signatur auf der Grundlage des Signaturgesetzes nur durch natürliche Personen und nicht durch ein Unternehmen oder eine Dienststelle möglich ist. Stünde der Arbeitnehmerin ein Verweigerungsrecht zu, wäre ein wichtiger Bereich organisatorischer Entscheidungen den Beschäftigten überlassen. Ebenso wie das BAG hat auch der BayVGH für Beamte entschieden.

BAG, Urteil vom 25.9.2013 – 10 AZR 270/12

Nachrichten

Arbeitsrecht im Koalitionsvertrag

Die angehenden Regierungsparteien haben sich unter anderem auf die Einführung eines verbindlichen Mindestlohns zum 1.1.2015 von 8,50 Euro brutto je Stunde verständigt, wobei Abweichungen davon für eine Übergangszeit von maximal zwei Jahren durch Tarifvertrag zulässig sein sollen. In die Erarbeitung des Gesetzes sollen Arbeitgeber und Arbeitnehmer aus allen Branchen eingebunden werden. Parallel dazu soll das Arbeitnehmerentsendegesetz auf weitere Branchen erweitert werden. Im Bereich des Tarifrechts will die Koalition Allgemeinverbindlicherklärungen erleichtern sowie im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung den Missbrauch von Werkverträgen bekämpfen. Auch die Einführung erweiterter Informations- und Unterrichtsrechte des Betriebsrats ist geplant, um verdeckte Arbeitnehmerüberlassung besser zu sanktionieren. Geplant ist außerdem die gesetzliche Festlegung der Abgrenzungskriterien zwischen Zeitarbeit und Werkverträgen. Darüber hinaus will man die Überlassungshöchstdauer auf 18 Monate begrenzen und den Einsatz von Leiharbeitnehmern als Streikbrecher verbieten. Im Teilzeitrecht ist die Einführung eines erweiterten Rückkehranspruchs auf den ursprünglichen Vollzeitarbeitsplatz (d.h. eine Wiederaufstockung der einmal reduzierten Arbeitszeit) vorgesehen. Schließlich soll der Grundsatz der Tarifeinheit gesetzlich festgeschrieben werden.