

Newsletter April 2018

Sehr geehrte Damen und Herren,

auf folgende für die betriebliche Praxis bedeutsame Entscheidungen aus der Rechtsprechung möchten wir Sie mit unserem Newsletter hinweisen:

1. (Kein) Wiedereinstellungsanspruch im Kleinbetrieb

Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis unter den Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) fallen, haben gegen den Arbeitgeber einen Wiedereinstellungsanspruch, wenn nach Ausspruch der Kündigung, jedoch vor Ablauf der Kündigungsfrist eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit entsteht oder das Arbeitsverhältnis aufgrund eines Betriebsübergangs auf einen neuen Inhaber übergeht.

Mit seinem Urteil vom 19.10.2017 stellt das Bundesarbeitsgericht klar, dass ein solcher Wiedereinstellungsanspruch nicht besteht, wenn das Arbeitsverhältnis nicht unter den sachlichen Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes fällt (Kleinbetrieb).

(BAG v. 19.10.2017 – 8 AZR 845/15 - PM Nr. 46/17)

2. Vereinbarung einer unangemessen langen Kündigungsfrist

Wird die gesetzliche Kündigungsfrist für den Arbeitnehmer in allgemeinen Arbeitsvertragsbedingungen erheblich verlängert, kann darin auch dann eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers im Sinne von § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB liegen, wenn diese Kündigungsfrist wechselseitig vereinbart ist. Im konkreten Fall war die Kündigungsfrist für beide Seiten durch Nachtragsvereinbarung auf drei Jahre zum Monatsende verlängert worden. Das sah das Bundesarbeitsgericht nach Abwägung aller Umstände des Einzelfalls und unter Beachtung von Art. 12 Abs. 1 GG als unangemessene Beschränkung der Berufsfreiheit und damit unwirksam an.

(BAG v. 26.10.2017 – 6 AZR 158/16 - PM Nr. 48/17)

3. Berücksichtigung von Leiharbeitnehmern bei Massenentlassungsanzeigen? – Vorlage an den EuGH

Der 2. Senat hat dem EuGH die Frage zur Entscheidung vorgelegt, ob und ggf. unter welchen Voraussetzungen Leiharbeitnehmer bei der Bestimmung der Zahl der in einem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer im Sinne des § 17 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 KSchG zu berücksichtigen sind.

(BAG v. 16.11.2017 – 2 AZR 90/17 (A) - PM Nr. 51/17)

4. Betriebsübergang – Weitergeltung einer dynamischen Verweisung auf AVR auch nach Betriebsübergang auf weltlichen Erwerber

Enthält der Arbeitsvertrag mit einem kirchlichen Arbeitgeber eine dynamische Verweisung auf die „*jeweils geltende Fassung*“ der Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR), so ist auch ein nicht kirchlicher Arbeitgeber nach Eintritt in den Arbeitsvertrag durch Betriebsübergang verpflichtet, die Änderungen der AVR wie z.B. Entgelterhöhungen im Arbeitsverhältnis nachzuvollziehen.

(BAG v. 23.11.2017 – 6 AZR 683/16 - PM Nr. 54/17)

5. (Keine) Haftung des Arbeitgebers für Impfschäden

Die Klägerin hatte sich auf Anregung und Kosten der Arbeitgeberin gegen Grippe impfen lassen. Die Impfung fand in den Räumlichkeiten der Arbeitgeberin statt. Das Bundesarbeitsgericht wies die auf einen angeblichen Impfschaden gestützte Schadensersatzklage ab, da die Arbeitgeberin für den behaupteten Impfschaden nicht verantwortlich sei. Zwischen ihr und der Klägerin sei ein Behandlungsvertrag nicht zustande gekommen. Auch aus dem Arbeitsverhältnis folge keine Pflicht zur Aufklärung über mögliche Risiken der Impfung.

(BAG v. 21.12.2017 – 8 AZR 853/16 – PM Nr. 58/17).

6. Befristung des Arbeitsvertrages eines Lizenzspielers der Fußballbundesliga

Die Befristung von Arbeitsverträgen mit Lizenzspielern der Fußballbundesliga ist regelmäßig wegen der Eigenart der Arbeitsleistung des Lizenzspielers nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG gerechtfertigt. Im kommerzialisierten und öffentlichkeitsgeprägten Spitzenfußballsport werden von einem Lizenzspieler im Zusammenspiel mit der Mannschaft sportliche Höchstleistungen erwartet und geschuldet, die dieser nur für eine begrenzte Zeit erbringen kann. Dies ist eine Besonderheit, die in aller Regel ein berechtigtes Interesse an der Befristung des Arbeitsverhältnisses begründet.

(BAG v. 16.01.2018 – 7 AZR 312/16 – PM Nr. 2/18).

7. Vollstreckungsabwehrklage – Beschäftigungstitel - Unmöglichkeit

Der Arbeitgeber kann im Rahmen einer Vollstreckungsabwehrklage nach § 767 ZPO nicht erfolgreich einwenden, ihm sei die Erfüllung eines rechtskräftig zuerkannten Beschäftigungsanspruchs auf einem konkreten Arbeitsplatz wegen dessen Wegfalls unmöglich, wenn er den arbeitsvertraglichen Beschäftigungsanspruch durch Zuweisung einer anderen vertragsgemäßen Tätigkeit erfüllen könnte.

(BAG v. 21.03.2018 – 10 AZR 560/16 – PM Nr. 17/18).

8. (Keine) Abänderung einer dynamischen Bezugnahme Klausel durch Betriebsvereinbarung

Eine individualvertraglich vereinbarte Vergütung nach tariflichen Grundsätzen kann durch eine Betriebsvereinbarung nicht zu Lasten des Arbeitnehmers abgeändert werden. Mit dem Kläger war arbeitsvertraglich eine Vergütung nach den „*jeweils geltenden Regelungen des BAT und nachfolgend des TVöD/VKA*“ vereinbart. Diese konnte nicht wirksam durch spätere Betriebsvereinbarung abgeändert werden.

(BAG v. 11.04.2018 – 4 AZR 119/17 – PM Nr. 18/18).

Münster, April 2018

Dr. Wienhold Schulte
 Fachanwalt f. Arbeitsrecht
 Fachanwalt f. Verwaltungsrecht
 Notar a.D.

Dr. Stephan Karlsfeld
 Fachanwalt f. Arbeitsrecht
 Fachanwalt f. Handels- u. Gesellschaftsrecht
 Notar

Silke Stiewe
 Fachanwältin f. Arbeitsrecht
 Zert. AnwaltMediatorin (DAA)

Sebastian Schulte
 Fachanwalt f. Arbeitsrecht