

PA – PRAXISWISSEN ARBEITSRECHT

Liebe Leserinnen und Leser,

ich wünsche Ihnen ein frohes neues Jahr. Die Gerichte waren auch im letzten Monat des vergangenen Jahres noch fleißig und haben uns am 11., 13. und 19. Dezember neue praxisrelevante Urteile "beschert", die ich Ihnen vorstellen möchte.

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zduowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

1 Auf Dank und gute Wünsche im Zeugnis besteht kein Anspruch

(im Anschluss an PA 11/2012, Entscheidung 2)

BAG, Urteil vom 11.12.2012 (9 AZR 227/11), Pressemitteilung des BAG Nr. 86/12

Mit diesem Urteil zementiert das Bundesarbeitsgericht seine in der PA 11/2012 dargestellte Entscheidung vom 20. Februar 2001 und folgt leider nicht der dort ebenfalls aufgezeigten Meinung des Arbeitsgerichts München vom 22. März 2012, wie ich dies bereits befürchtet hatte. In der Pressemitteilung heißt es auszugsweise:

"Der Arbeitgeber ist gesetzlich nicht verpflichtet, das Arbeitszeugnis mit Formulierungen abzuschließen, in denen er dem Arbeitnehmer für die geleisteten Dienste dankt, dessen

Ausscheiden bedauert oder ihm für die Zukunft alles Gute wünscht. ... Aussagen über persönliche Empfindungen des Arbeitgebers gehören damit nicht zum notwendigen Zeugnisinhalt. Ist der Arbeitnehmer mit einer vom Arbeitgeber in das Zeugnis aufgenommenen Schlussformel nicht einverstanden, kann er nur die Erteilung eines Zeugnisses ohne diese Formulierung verlangen. ... Auch wenn in der Praxis, insbesondere in Zeugnissen mit überdurchschnittlicher Leistungs- und Verhaltensbeurteilung, häufig dem Arbeitnehmer für seine Arbeit gedankt wird, kann daraus

mangels einer gesetzlichen Grundlage kein Anspruch des Arbeitnehmers auf eine Dankesformel abgeleitet werden."

Das Bundesarbeitsgericht hält sich dabei streng an den Gesetzeswortlaut des § 109 GewO. An der Lebenswirklichkeit orientiert sich diese Entscheidung – anders als das Arbeitsgericht München – jedoch nicht. Ein Zeugnis ohne solche Formulierungen wird daher wohl auch künftig recht offensichtlich eine Abwertung bedeuten.

2 Betriebsratsanhörung auch ohne Vollmacht wirksam

BAG, Urteil vom 13.12.2012 (6 AZR 348/11), Pressemitteilung des BAG Nr. 90/12

Die Entscheidung selbst hatte einen internationalen Bezug und soll wegen der Spezialität hier nicht dargestellt werden. Der vom Bundesarbeitsgericht aufgestellte Grundsatz ist gleichwohl relevant. In der Pressemitteilung heißt es auszugsweise:

"Der Betriebsrat kann die Anhörung zu einer beabsichtigten Kündigung durch einen Boten oder Vertreter des Arbeitgebers nicht entsprechend § 174 Satz 1 BGB zurückweisen, wenn der Anhörung keine Vollmachtsurkunde beigelegt ist. ... Der Zweck

des Anhörungserfordernisses steht einer entsprechenden Anwendung von § 174 BGB entgegen. Das Verfahren nach § 102 BetrVG ist nicht an Formvorschriften gebunden. Eine mündliche oder telefonische Anhörung ist möglich. Auch in einem solchen Fall beginnt die Wochenfrist des § 102 Abs. 2 Satz 1 BetrVG zu laufen. Hat der Betriebsrat Zweifel an der Boten- oder Vertreterstellung der ihm gegenüber bei der Anhörung auftretenden Person, kann er sich nach dem Gebot der vertrauensvollen

Zusammenarbeit unmittelbar gegenüber dem Arbeitgeber äußern."

Mit diesem Urteil in einem Kündigungsschutzprozess, in dem sich der klagende Arbeitnehmer auf die Zurückweisung der Anhörung durch den Betriebsrat berief, hat das Bundesarbeitsgericht anders als im oben dargestellten Fall die Lebenswirklichkeit getroffen. Denn den Betriebsparteien soll die Zusammenarbeit nicht durch Formvorschriften erschwert werden.

3 Keine Leiharbeitnehmer auf Dauerarbeitsplätzen!

(im Anschluss an PA 05/2009, Entscheidung 1)

LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 19.12.2012 (4 TaBV 1163/12), Pressemitteilung des LAG Nr. 45/12
(nicht rechtskräftig, Rechtsbeschwerde an das BAG wurde zugelassen)

"Mit Leiharbeitnehmern besetzte Dauerarbeitsplätze sind freie Arbeitsplätze", so lautete die Überschrift zu der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 3. März 2009 in der PA 05/2009. Dasselbe LAG hat nun noch einen draufgesetzt und bereits die Besetzung von Dauerarbeitsplätzen mit Leiharbeitnehmern für rechtswidrig erklärt. Dieser Tatbestand stellt zwar weder einen Unwirksamkeitsgrund nach § 9 AÜG, noch eine Ordnungswidrigkeit im Sinne des § 16 AÜG dar, so dass von Behördenseite wenig Ungemach zu drohen scheint, jedoch erfolgt der Einsatz in der Regel in größeren Betrieben, die meist über einen Betriebsrat verfügen. In der

Pressemitteilung heißt es auszugsweise:

"Die Einstellung eines Leiharbeitnehmers auf einem Dauerarbeitsplatz verstößt gegen § 1 Abs. 1 S. 2 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG). Der Betriebsrat kann deshalb der Einstellung nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) seine Zustimmung verweigern. ... Eine Arbeitnehmerüberlassung erfolge nach § 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG vorübergehend. Auch wenn das Gesetz eine zeitliche Höchstdauer der Arbeitnehmerüberlassung nicht (mehr) regelt und dem Arbeitgeber daher ein Einsatz von Leiharbeitnehmern im Interesse einer flexiblen Arbeitsge-

staltung weitgehend erlaubt sei, dürfe der Einsatz jedoch nicht auf Dauerarbeitsplätzen erfolgen. Dass die Beschäftigung des jeweiligen Leiharbeitnehmers vorübergehend erfolgen solle, sei dabei unerheblich."

Künftig wird die Flexibilität des Arbeitgebers also noch etwas mehr von dem guten Willen des Betriebsrats abhängen, sofern diese Entscheidung vor dem BAG Bestand haben wird.

IMPRESSUM

Herausgeber und Bearbeiter:
Rechtsanwalt Stefan von Zduowski
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Ludwigkirchplatz 2
10719 Berlin
www.praxiswissen-arbeitsrecht.de