

Liebe Leserinnen und Leser,

in der heutigen Ausgabe stelle ich Ihnen drei interessante und praxisrelevante neue Urteile des Bundesarbeitsgerichts vor.

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zduowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

1 BEM ist keine formelle Voraussetzung für eine Versetzung

BAG, Urteil vom 18. Oktober 2017 (10 AZR 47/17), Pressemitteilung 45/17

Der Kläger war als Maschinenbediener seit dem Jahr 2005 fast ausschließlich in der Nachschicht eingesetzt. Nach längeren Zeiten der Arbeitsunfähigkeit war mit dem Kläger ein nicht als BEM (betriebliches Eingliederungsmanagement) ausgestaltetes Krankenrückkehrgespräch geführt worden, in dessen Folge die Beklagte anordnete, dass der Kläger künftig in Wechselschicht (Frühschicht/Spätschicht) eingesetzt werden sollte. Der Kläger rügte, dass die Anordnung unwirksam sei, weil kein BEM durchgeführt worden sei; außerdem verstoße die Anordnung gegen billiges Ermessen. § 84 Abs. 2 SGB IX lautet auszugsweise:

"(2) Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im

Sinne des § 93, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement). Soweit erforderlich wird der Werks- oder Betriebsarzt hinzugezogen. Die betroffene Person oder ihr gesetzlicher Vertreter ist zuvor auf die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen. ..."

Das Arbeitsgericht hatte die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben. Mit der Revision hatte der Arbeitgeber Erfolg; in der

Pressemitteilung heißt es auszugsweise:

"... Die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements iSv. § 84 Abs. 2 SGB IX ist keine formelle Voraussetzung für die Wirksamkeit einer Versetzung. Dies gilt auch in den Fällen, in denen die Anordnung (auch) auf Gründe gestützt wird, die im Zusammenhang mit dem Gesundheitszustand des Arbeitnehmers stehen. Maßgeblich ist vielmehr, ob die Weisung des Arbeitgebers insgesamt billigem Ermessen iSv. § 106 Satz 1 GewO, § 315 Abs. 1 BGB entspricht. Dabei sind alle Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen. ..."

Da wegen des billigen Ermessens noch Feststellungen nachgeholt werden mussten, hat das BAG die Sache zur erneuten Entscheidung an das LAG zurückgegeben.

2 Wiedereinstellungsanspruch nur bei Geltung des KSchG?

BAG, Urteil vom 19.10.2017 (8 AZR 845/15), Pressemitteilung Nr. 46/17

Der Sachverhalt ist hier nicht näher von Interesse. Interessant ist jedoch, dass das Bundesarbeitsgericht einen (originären) Wiedereinstellungsanspruch, der ein richterrechtliches Rechtsinstitut darstellt und gesetzlich nicht geregelt ist, in Kleinbetrieben ablehnt, gleichzeitig aber deutlich macht, dass die Frage, ob eine Wiederein-

stellung als Ausfluss des Grundsatzes von Treu und Glauben in Betracht kommen könnte, offen lässt. Insoweit bleibt die Frage also letztlich doch ungeklärt, ob eine Wiedereinstellung im Kleinbetrieb vollständig ausgeschlossen ist:

"... Ein Wiedereinstellungsanspruch

kann grundsätzlich nur Arbeitnehmern zustehen, die zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung Kündigungsschutz nach dem KSchG genießen. Ob sich in Kleinbetrieben im Einzelfall ausnahmsweise aus § 242 BGB ein Wiedereinstellungsanspruch ergeben kann, bedurfte vorliegend keiner Entscheidung. ..."

3 Beidseitige Verlängerung der gesetzlichen Kündigungsfristen kann unangemessene Benachteiligung sein

BAG, Urteil vom 26.10.2017 (6 AZR 158/16), Pressemitteilung Nr. 48/17

Zugegeben, der Fall ist extrem: Der Arbeitgeber hatte eine Vereinbarung mit Arbeitnehmern getroffen, wonach die Kündigungsfristen gegen eine Erhöhung des Gehalts von 1.400 auf 2.400 EUR auf beiderseits drei Jahre verlängert wurden. Nachdem die Mitarbeiter herausfanden, dass sich auf den dienstlichen PC ein Überwachungsprogramm befand, kündigten mehrere Arbeitnehmer im Dezember 2014 mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende, also zum 31. Januar 2015. Der Arbeitgeber klagte auf Feststellung, dass die Arbeitsverhältnisse bis zum 31. Dezember 2017 fortbestehen. In der Pressemitteilung führt das Bundesarbeitsgericht aus:

"... Die in Allgemeinen Geschäftsbedingungen enthaltene Verlängerung der Kündigungsfrist benachteiligt den Beklagten im Einzelfall entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen. Sie ist deshalb nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam. Bei einer vom Arbeitgeber vorformulierten Kündigungsfrist, die die Grenzen des § 622 Abs. 6 BGB und des § 15 Abs. 4 TzBfG einhält, aber wesentlich länger ist als die gesetzliche Regelfrist des § 622 Abs. 1 BGB, ist nach Abwägung aller Umstände des Einzelfalls unter Beachtung von Art. 12 Abs. 1 GG zu prüfen, ob die verlängerte Frist eine unangemessene Beschränkung der beruflichen Bewegungsfreiheit dar-

stellt. Das Landesarbeitsgericht hat hier ohne Rechtsfehler eine solche unausgewogene Gestaltung trotz der beiderseitigen Verlängerung der Kündigungsfrist bejaht. Der Nachteil für den Beklagten wurde nicht durch die vorgesehene Gehaltserhöhung aufgewogen, zumal die Zusatzvereinbarung das Vergütungsniveau langfristig einfror."

IMPRESSUM

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