

Newsflash Arbeitsrecht I 2008

Aktuelle Rechtsprechung

Entscheidung des BAG vom 17. Januar 2008, 2 AZR 536 /06 Verhaltensbedingte Kündigung gegenüber leistungsschwachen Arbeitnehmern

Mit seiner Entscheidung vom 17. Januar 2008 setzt das BAG seine Rechtsprechung zur verhaltensbedingten Kündigung leistungsschwacher Arbeitnehmer fort. Bereits mit Urteil vom 11.12.2003 (2 AZR 667/02) hatte das BAG entschieden, dass eine langfristige Unterschreitung der Durchschnittsleistung von mehr als 1/3 durch den Arbeitnehmer als Leistungsmangel eingestuft werden und grundsätzlich zu einer verhaltensbedingten Kündigung führen kann. Diese Rechtsprechung hat das BAG jetzt weitergeführt.

Der Entscheidung vom 17. Januar 2008 lag folgender Sachverhalt zugrunde: Die Arbeitnehmerin war als Lager- und Versandarbeiterin bei einem Versandkaufhaus beschäftigt, wo sie Warensendungen für den Kundenversand verpackte. Dabei wiesen die von der Arbeitnehmerin gepackten Sendungen über einen längeren Zeitraum hinweg zumindest ca. dreimal so viele Packfehler auf wie es der durchschnittlichen Fehlerquote an vergleichbaren Arbeitsplätzen entsprach. Nachdem auch zwei Abmahnungen und weitere Maßnahmen die Fehlerquote der Arbeitnehmerin nicht gesenkt hatten, kündigte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis wegen qualitativer Minderleistung ordentlich.

Das BAG hat bereits in der Vergangenheit entschieden, dass die verhaltensbedingte Kündigung leistungsschwacher Arbeitnehmer nach § 1 Abs. 2 KSchG gerechtfertigt sein kann, wenn der Arbeitnehmer seine arbeitsvertraglichen Pflichten durch Schlechtleistung vorwerfbar verletzt. Diese Rechtsprechung führt es jetzt fort.

Vertragspflicht des Arbeitnehmers ist es, unter angemessener Ausschöpfung seiner persönlichen Leistungsfähigkeit zu arbeiten. Hiergegen verstößt der Arbeitnehmer nicht allein dadurch, dass er unterdurchschnittliche Leistungen erbringt.

Allerdings kann die längerfristige deutliche Überschreitung einer durchschnittlichen Fehlerquote je nach tatsächlicher Anzahl, Art und Schwere der Folgen dieser fehlerhaften Arbeitsleistung ein Anhaltspunkt dafür sein, dass der Arbeitnehmer seine vertraglichen Pflichten vorwerfbar verletzt. Dies kann auch bei einem längerfristigen Unterschreiten der Durchschnittsleistung um mehr als 1/3 der Fall sein. In einem solchen Fall hat der Arbeitgeber zunächst die objektiv messbaren Arbeitsergebnisse vorzutragen, aus denen sich Minderleistung ergibt. Ist dies erfolgt, ist es Sache des Arbeitnehmers hierauf zu entgegenen und gegebenenfalls darzulegen, warum er mit seiner unterdurchschnittlichen Leistung dennoch seine persönliche Leistungsfähigkeit ordnungsgemäß ausschöpft. Trägt der Arbeitnehmer derartige Umstände nicht vor, ist davon auszugehen, dass der Arbeitnehmer seine Leistungsfähigkeit nicht ausschöpft. In diesem Fall kommt auch eine ordentliche verhaltensbedingte Kündigung des Arbeitsverhältnisses in Betracht.



Sehr geehrte Leserin,
sehr geehrter Leser,

der vorliegende arbeitsrechtliche Newsflash gibt Ihnen einen kurzen Überblick über die aktuellen Entwicklungen im Arbeitsrecht.

Wir wünschen Ihnen eine informative Lektüre, für weitergehende Informationen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr Arbeitsrechts-Team
von White & Case

Ansprechpartner

Berlin
Klaus Sturm
Tel.: +49 30 880911-0
ksturm@whitecase.com

Dresden
Steffen Lindner
Tel.: +49 351 88881-0
slindner@whitecase.com

Düsseldorf/Hamburg
Karl-Dietmar Cohnen
Tel.: +49 211 49195-291
Tel.: +49 40 35005-396
kdcohnen@whitecase.com

Hamburg
Dr. Holger Meyer
Tel.: +49 40 35005-396
hmeyer@whitecase.com

Frankfurt
Frank-Karl Heuchemer
Tel.: +49 69 29994-0
fheuchemer@whitecase.com

München
Björn Theis
Tel.: +49 89 206043-740
btheis@whitecase.com

Entscheidung des BAG vom 25.10.2007 (6 AZR 662/06)

Kein Sonderkündigungsrecht nach § 12 KSchG bei Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit

Mit seiner Entscheidung vom 25.10.2007 (6 AZR 662/06) hat das BAG die bislang strittige Frage, ob § 12 KSchG bei Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit analog anzuwenden ist, entschieden.

Erhebt der Arbeitnehmer nach erfolgter Kündigung des Arbeitsverhältnisses Kündigungsschutzklage und stellt das Arbeitsgericht fest, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst worden ist, kann der Arbeitnehmer nach § 12 KSchG binnen einer Woche nach Rechtskraft des Urteils durch Erklärung gegenüber dem alten Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bei diesem verweigern.

Von Bedeutung ist diese Vorschrift für diejenigen Fälle, in denen der Arbeitnehmer während des Kündigungsschutzprozesses eine neue Tätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber aufgenommen hat. In diesem Falle steht er nach dem erfolgreichen Abschluss seines Kündigungsschutzprozesses in zwei Arbeitsverhältnissen. Die Vorschrift eröffnet dem Arbeitnehmer die Möglichkeit, sich für die Fortsetzung des einen oder des anderen Arbeitsverhältnisses zu entscheiden.

Nach seinem Wortlaut setzt § 12 KSchG für die Ausübung dieses Sonderkündigungsrechtes voraus, dass der Arbeitnehmer während des Laufs des Kündigungsschutzprozesses ein neues „Arbeitsverhältnis“ eingegangen ist.

Zweifelhaft war bisher, ob § 12 KSchG entsprechend zur Anwendung kommt, wenn der Arbeitnehmer während des Kündigungsschutzprozesses kein neues Arbeitsverhältnis einget, sondern sich selbstständig macht.

Diese Frage hat das BAG nunmehr mit Urteil vom 25.10.2007 geklärt und entschieden, dass dem Arbeitnehmer kein Sonderkündigungsrecht nach § 12 KSchG zusteht, wenn er sich selbstständig gemacht hat. Zur Begründung führt das BAG aus, dass es für die analoge Anwendung des § 12 KSchG an einer planwidrigen Regelungslücke fehlt.

Der systematische Zusammenhang zwischen § 12 und § 11 KSchG mache deutlich, dass der Begriff des „Arbeitsverhältnis“ in § 12 KSchG wörtlich zu nehmen sei. Nach § 11 KSchG muss sich der Arbeitnehmer Verdienst anrechnen lassen, den er in der Zeit nach Ablauf der Kündigungsfrist durch anderweitige „Arbeit“ verdient hat oder hätte verdienen können. „Arbeit“ i. S. d. § 11 KSchG kann auch die Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit sein (BAG, Urteil vom 11. Januar 2006, 5 AZR 98/05). Demgegenüber stelle das Gesetz in § 12 KSchG ausdrücklich auf das Eingehen eines „Arbeitsverhältnisses“ ab.

Zudem sei die Interessenlage bei der Eingehung eines Arbeitsverhältnisses und der Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit nicht gleich. Der Arbeitnehmer, der sich selbstständig mache, nehme nach gewonnenem Kündigungsschutzprozess sein altes Arbeitsverhältnis typischerweise nicht wieder auf. Auch greife die Sperrzeitenregelung des § 144 Abs. 1 Nr. 2 SGB III nur bei Ablehnung von Arbeitsangeboten, die sich auf die Begründung eines Arbeitsverhältnisses bezögen. Ferner bestehe auch nur bei Eingehung eines solchen die aus der persönlichen Abhängigkeit folgende besondere Pflichtenkollision.

Das Wahlrecht aus § 12 KSchG sei daher gerade für den Arbeitnehmer sinnvoll, der ein neues Arbeitsverhältnis eingegangen ist.

Fazit:

Ein Arbeitnehmer, der sich nach erfolgter Kündigung selbstständig gemacht hat, kann sich nicht mit einer Erklärung nach § 12 KSchG kurzfristig vom Arbeitsverhältnis lösen, wenn er mit seiner Kündigungsschutzklage erfolgreich war. Vielmehr kann er das Arbeitsverhältnis zum „alten“ Arbeitgeber nur durch eine ordentliche fristgemäße Kündigung beenden. Eine dennoch nach § 12 KSchG abgegebene Erklärung ist als ordentliche Kündigung zum nächstmöglichen Termin umzudeuten.

Von Bedeutung ist ferner, dass in diesem Fall bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch das gesetzliche Wettbewerbsverbot nach § 60 HGB weiter fortbesteht mit der Folge, dass der Arbeitnehmer während dieser Zeit keine Konkurrenzttätigkeit ausüben kann. Hieran ändert auch ein zuvor vom Arbeitgeber nach § 75 a HGB erklärter Verzicht auf ein im Arbeitsvertrag vereinbartes nachvertragliches Wettbewerbsverbot nichts.

Hinweis

Der Newsflash Arbeitsrecht ist ein reines Informationsschreiben und dient der allgemeinen Unterrichtung unserer Mandanten und anderer interessierter Personen. Der Newsflash Arbeitsrecht kann eine rechtliche Beratung im Einzelfall nicht ersetzen. Gerne stehen wir Ihnen für weiterführende Informationen oder konkrete Anfragen zur Verfügung.

www.whitecase.de

Entscheidung des BAG vom 06.09.2007, Az.: 2 AZR 722/06

Wirksamkeit eines Verzichts auf Kündigungsschutzklage

In seiner Entscheidung vom 06.09.2007 (2 AZR 722/06) hat das Bundesarbeitsgericht hervorgehoben, dass ein Verzicht auf die Kündigungsschutzklage in Allgemeinen Geschäftsbedingungen ohne Gegenleistung regelmäßig nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam ist.

Der Entscheidung lag dabei folgender Sachverhalt zugrunde: Die Arbeitnehmerin war in einem Verkaufsmarkt als Kassiererin beschäftigt. Durch die Arbeitgeberin wurde ihr die Kündigung auf einem Formular ausgesprochen, in dem es im Anschluss an die Kündigungserklärung hieß:

„Kündigung akzeptiert und mit Unterschrift bestätigt. Auf Klage gegen die Kündigung wird verzichtet.“

Dieses Formular wurde von der Arbeitnehmerin unterschrieben und von der Arbeitgeberin gegengezeichnet.

Das BAG hat der Kündigungsschutzklage der Arbeitnehmerin mit der Begründung stattgegeben, dass eine formularmäßige Verzichtserklärung ohne kompensatorische Gegenleistung nach § 307 Abs. 1 BGB unwirksam ist.

Mit Inkrafttreten des Gesetzes zur Schuldrechtsmodernisierung und der Einbeziehung des Arbeitsrechts nach § 310 Abs. 4 BGB in die AGB-Kontrolle unterliegt eine formularmäßige Verzichtserklärung der Inhaltskontrolle gemäß § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB. Eine unangemessene Benachteiligung in diesem Sinne ist regelmäßig dann anzunehmen, wenn der Arbeitnehmer im unmittelbaren Anschluss an eine Arbeitgeberkündigung ohne Gegenleistung in einem vom Arbeitgeber vorgelegten Formular auf die Erhebung der Kündigungsschutzklage verzichtet. Denn durch einen Klageverzicht wird von der gesetzlichen Regelung des § 4 Abs. 1 KSchG abgewichen; ohne Gegenleistung benachteiligt ein solcher formularmäßiger Verzicht den Arbeitnehmer unangemessen.

Allerdings bleibt auch nach der Entscheidung des BAG unklar, unter welchen Voraussetzungen ein Klageverzicht nicht unangemessen i. S. d. § 307 BGB ist, unter welchen Voraussetzungen also eine ausreichende kompensatorische Gegenleistung vorliegt. Das LAG Baden-Württemberg stellt in der vorhergehenden Entscheidung vom 19.07.2006 (Az.: 2 Sa 123/05) jedenfalls klar, dass von einer kompensatorischen Gegenleistung nur dann gesprochen werden kann, wenn der Arbeitgeber vor der Unterschrift des Arbeitnehmers und damit vor Abschluss des Klageverzichtsvertrags dem Arbeitnehmer Gegenleistungen versprochen hat. Auch insoweit fehlt aber eine klare Aussage, in welchem Umfang bzw. mit welchem Wert die Rechtsprechung hier Gegenleistungen akzeptieren würde. Damit verbleibt hier eine erhebliche Rechtsunsicherheit.

Das vorliegende Urteil reiht sich in mehrere Entscheidungen des BAG zum Verzicht auf Kündigungsschutz ein: Nach der ständigen Rechtsprechung des BAG kann der Arbeitnehmer nach Ausspruch der Kündigung grundsätzlich auf Kündigungsschutz verzichten (z. B. BAG, Urteil vom 03.05.1979, Az.: 2 AZR 679/77). Bereits in der Vergangenheit war ein Verzicht aber nur wirksam, wenn er nach Ausspruch der Kündigung erfolgte (z. B. Thüringer LAG, Urteil vom 05.09.2000, Az.: 7 Sa 654/99).

Fazit:

Der Verzicht des Arbeitnehmers auf den Kündigungsschutz ist grundsätzlich zulässig. Eine entsprechende Verzichtserklärung sollte deutlich und für den Arbeitnehmer verständlich formuliert sein.

Der Verzicht kann erst nach Ausspruch der Kündigung wirksam erfolgen. Bei einem formularmäßigen Verzicht ist die Gewährung einer angemessenen Gegenleistung erforderlich, wobei noch keine verlässlichen Maßstäbe dafür existieren, wann eine vom Arbeitgeber zugesagte Gegenleistung angemessen ist.

Gesetzesentwurf zur Vereinfachung des Verfahrens vor Arbeitsgerichten und Sozialgerichten

Gesetzesentwurf vom 14.11.2007 zur Vereinfachung des Verfahrens vor Arbeitsgerichten und Sozialgerichten

Die Bundesregierung hat am 14.11.2007 einen Gesetzesentwurf zur Änderung des Verfahrens vor den Arbeits- und Sozialgerichten beschlossen. Ziel ist eine Vereinfachung und Beschleunigung des gerichtlichen Verfahrens.

Im Bereich der Arbeitsgerichtsbarkeit sind insbesondere folgende Änderungen geplant: Mit der Einführung eines Gerichtsstands des Arbeitsorts sollen Arbeitnehmer ihre Klage wahlweise vor dem Arbeitsgericht erheben können, in dessen Bezirk sie gewöhnlich ihre Arbeit leisten. Danach soll örtlich dasjenige Arbeitsgericht zuständig sein, in dessen Bezirk der Arbeitnehmer „gewöhnlich seine Arbeit verrichtet oder zuletzt gewöhnlich verrichtet hat“. Mit dieser Gesetzesänderung soll Arbeitnehmern die Klageerhebung erleichtert werden.

Schließlich ist auch eine Änderung des Verfahrens bei der nachträglichen Zulassung von Kündigungsschutzklagen geplant. Bisher musste das Arbeitsgericht über den Antrag auf nachträgliche Zulassung einer Kündigungsschutzklage in einem gesonderten Zwischenverfahren entscheiden. Künftig soll das Verfahren über die nachträgliche Zulassung mit dem Verfahren über die Klage verbunden werden, sodass über die Zulassung der Klage durch Zwischenurteil entschieden werden kann.

Das Gesetz tritt am 01.04.2008 in Kraft.