

// Im Blickpunkt

Einen Großteil der Zweifelsfragen, die sich im Zusammenhang mit der Elternzeit ergeben, behandelte *Bruns* bereits im ersten Teil seines Beitrags in Heft 7 (BB 2008, 330). Nunmehr beleuchtet er noch die Fragen der Vertretungskraft, des Urlaubs und des Sonderkündigungsschutzes. *Lembke* kommentiert zwei Parallelverfahren zur Auflösung eines Arbeitsverhältnisses durch den Abschluss eines Geschäftsführerdienstvertrages.

Armin Fladung, Verantwortlicher Redakteur Arbeitsrecht



// Standpunkt



von **Dr. Roland Gastell**,
Partner und FAArbR, BMH
Bräutigam & Partner, Berlin

Beendigung von Arbeitsverträgen – Aufhebung oder nachträgliche Befristung

Zwei Leit- und sieben Orientierungssätze – das Urteil des BAG vom 28.11.2007 (6 AZR 1108/06) hat es in sich: Kenntnis und Vertretung bei fristloser Kündigung durch eine GbR, Bestätigung und Anfechtung eines Aufhebungsvertrags wegen Drohung trotz Bedenkzeit, Abgrenzung zur nachträglichen Befristung. Gerade Letzteres spielt in der Praxis eine große Rolle. Arbeitnehmer greifen immer wieder Aufhebungsverträge an, da diese nicht auf eine Beendigung, sondern auf eine befristete Fortsetzung des Arbeitsvertrages gerichtet und unwirksam seien, da kein sachlicher Grund für die Befristung vorliege (vgl. BAG – 7 AZR 48/99, BB 2000, 1097). Aber wann zielt ein Aufhebungsvertrag auf eine befristete Fortsetzung, wann auf eine Beendigung ab? Hierzu das BAG: Für eine Befristung spricht, wenn der Beendigungstermin die Kündigungsfrist um ein Vielfaches überschreitet. Für eine Beendigung sprechen übliche Regelungen eines Aufhebungsvertrages (z.B. zu Freistellung, Urlaub, Abfindung, Zeugnis, Abgeltung, vorzeitigem Ausscheiden) oder ob der Arbeitnehmer die späte Beendigung gewünscht hat. Der sicherste Weg ist aber der Abschluss eines gerichtlichen Vergleichs, sei es vor Gericht, sei es im schriftlichen Verfahren (§ 278 ZPO). Ein Prozessvergleich wahrt nicht nur die Schriftform für Aufhebungs- und Befristungsabreden, sondern stellt auch einen sachlichen Grund für eine nachträgliche Befristung dar (BAG – 6 AZR 394/06).

Entscheidungen**BAG: Teilkündigung einer Betriebsvereinbarung**

Mit Urteil vom 6.11.2007 – 1 AZR 826/06 – entschied das BAG: Regeln die Betriebsparteien die Frage der Teilkündigung einer Betriebsvereinbarung nicht, so ist die Teilkündigung regelmäßig dann zulässig, wenn sie einen selbstständigen Regelungskomplex betrifft, der ebenso Gegenstand einer eigenständigen Betriebsvereinbarung sein könnte. Denn das Äquivalenzgefüge einer Betriebsvereinbarung werde – anders als bei Tarif- und Arbeitsverträgen – durch die Teilkündigung selbstständiger Regelungskomplexe in der Regel nicht gestört.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2008-385-1 unter www.betriebs-berater.de

BAG: Formulärmäßiger Klageverzicht und AGB-Kontrolle

Der zweite Senat entschied in seinem Urteil vom 6.9.2007 – 4 AZR 722/06 – wie folgt: Der formulärmäßige Verzicht auf eine Kündigungsschutzklage hält nach Einbeziehung des Arbeitsrechts in die AGB-Kontrolle einer Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 S. 1 BGB nicht stand. Ohne kompensatorische Gegenleistung des Arbeitgebers stellt ein Klageverzicht eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers dar.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2008-385-2 unter www.betriebs-berater.de

BAG: Mobbing durch Vorgesetzten – Schmerzensgeld

Der Arbeitgeber haftet nach § 278 BGB für Schäden, die einer seiner Arbeitnehmer dadurch erleidet, dass ihn sein Vorgesetzter schuldhaft in seinen Rechten verletzt, so das BAG in seinem Urteil vom 25.10.2007 – 8 AZR 593/06. Ob Rechte des Arbeitnehmers verletzt worden sind, muss von den Tatsachengerichten auf Grund einer Güter- und Interessenabwägung unter sorgsamer Würdigung aller Umstände des Einzelfalles beurteilt werden. Führt ein schuldhaftes dienstliches Verhalten eines Vor-

gesetzten dazu, dass ein ihm unterstellter Mitarbeiter psychisch erkrankt, so hat der Mitarbeiter gegen seinen Arbeitgeber Anspruch auf eine billige Entschädigung in Geld (Schmerzensgeld).

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2008-385-3 unter www.betriebs-berater.de

ArbG Hamburg: Entschädigung wegen Nichteinstellung einer „Nicht-Christin“

Das ArbG verurteilte in seiner Entscheidung vom 4.12.2007 – 20 Ca 105/07 – die Nordelbisch Evangelisch-Lutherische Kirche zur Zahlung einer Entschädigung nach § 15 AGG wegen Nichteinstellung einer „Nicht-Christin“. Das ArbG ließ eine Rechtfertigung nach § 9 AGG nicht gelten. Dieses Ergebnis wird auf eine EG-richtlinienkonforme Auslegung des § 9 AGG gestützt.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2008-385-4 unter www.betriebs-berater.de

Gesetzgebung**Nachbesserungsbedarf: AGG unzureichend umgesetzt?**

Die Europäische Kommission hat am 31.1.2008 mit einer förmlichen Aufforderung die erste Stufe eines Vertragsverletzungsverfahrens gegen Deutschland wegen unzureichender Umsetzung der Beschäftigungsrahmenrichtlinie (2000/78/EG) und der damit verbundenen Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf eingeleitet. Das AGG setze die EU-Vorgaben gegen Diskriminierung am Arbeitsplatz nur unzureichend um, teilte die Behörde mit. So verbiete das Gesetz zwar eine ungleiche Behandlung von Arbeitern wegen ihres Alters, ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Orientierung, der Religion, Rasse oder Herkunft. Das gelte jedoch nicht für Entlassungen. Weiterhin hätten Arbeitnehmer nur zwei Monate Zeit, um eine Beschwerde einzureichen und auf Schadensersatz zu klagen und der Schutz von Menschen mit Behinderungen sei unzureichend. Deutschland hat nun zwei Monate Zeit, um auf diese erste förmliche Aufforderung zu antworten.