

# Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts 2007

## Inhalt

1. Arbeitsvertragsrecht
2. AGB-Kontrolle
3. Befristung
4. Betriebliche Altersversorgung
5. Betriebsübergang
6. Gleichbehandlung
7. Kündigungsschutz
8. Schwerbehindertenrecht, SGB IX
9. Tarifrecht

### Hinweis:

Es handelt sich um eine Zusammenstellung wichtiger Entscheidungen aus dem Jahr 2007. In der Darstellung wird nicht zum Ausdruck gebracht, ob es sich um die amtlichen Leitsätze oder Orientierungssätze der Entscheidungen oder lediglich um die wichtigsten Informationen aus der Entscheidung handelt.

## 1. Arbeitsvertragsrecht

### **Annahmeverzug – Böswilliges Unterlassen von Erwerb**

Ein böswilliges Unterlassen von Erwerb im Sinne des § 615 Satz 2 BGB kann auch darin liegen, dass der Arbeitnehmer eine vertraglich nicht geschuldete Leistung ablehnt, die der Arbeitgeber von ihm in einem unstreitig bestehenden Arbeitsverhältnis verlangt.

→ BAG, Urteil vom  
7. Februar 2007 –  
5 AZR 422/06

### **Auflösung eines Arbeitsverhältnisses durch Abschluss eines Geschäftsführerdienstvertrages**

Schließt ein Arbeitnehmer mit dem Unternehmen, in dem er beschäftigt ist, einen schriftlichen Geschäftsführerdienstvertrag, wird vermutet, dass das bis dahin bestehende Arbeitsverhältnis mit Beginn des Geschäftsführerdienstverhältnisses einvernehmlich beendet wird. Durch den schriftlichen Geschäftsführervertrag wird auch das Schriftformerfordernis für den Aufhebungsvertrag gewahrt.

→ BAG, Urteil vom  
19. Juli 2007 –  
6 AZR 774/06

### **Schadensersatz wegen unterbliebener Information über das Bestehen einer Unfallversicherung**

Ein Arbeitgeber verletzt seine arbeitsvertragliche Aufklärungspflicht, wenn er den Arbeitnehmer nicht darüber unterrichtet, dass er zu dessen Gunsten eine Unfallversicherung abgeschlossen und ihm auf Grund einer Vereinbarung mit dem Versicherungsunternehmen einen Direktanspruch auf Leistungen aus dieser Versicherung eingeräumt hat.

→ BAG, Urteil vom  
26. Juli 2007 –  
8 AZR 707/06

### **Verringerung der Arbeitszeit**

Der Arbeitgeber kann nach § 8 Abs. 4 TzBfG die Zustimmung zu einem Verringerungsverlangen verweigern, wenn betriebliche Gründe entgegenstehen. Ein solches Verweigerungsrecht besteht, wenn die gewünschte Arbeitszeitreduzierung eine erhebliche Störung des im Betrieb praktizierten Arbeitszeitsystems bewirkt, weil der Arbeitgeber entweder den Arbeitnehmer, der den Teilzeitwunsch äußert, oder andere mittelbar betroffene Arbeitnehmer nicht mit der gesamten Arbeitszeit einsetzen kann.

→ BAG, Urteil vom  
13. November 2007  
– 9 AZR 36/07

## 2. AGB-Kontrolle

### Rückzahlung von Ausbildungskosten

Die Vereinbarung, wonach ein Arbeitnehmer vom Arbeitgeber übernommene Kosten für ein Fachhochschulstudium in jedem Fall anteilig zurückzahlen muss, wenn das Arbeitsverhältnis vor Ablauf einer bestimmten Zeit endet, ist zu weit gefasst. Sie ist unwirksam, weil eine Rückzahlungspflicht ohne Rücksicht auf den jeweiligen Grund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgelöst werden soll.

BAG, Urteil vom  
23. Januar 2007 –  
9 AZR 482/06

### Direktionsrecht - Versetzung

Behält sich ein Arbeitgeber in einem vorformulierten Arbeitsvertrag vor, den Arbeitnehmer entsprechend seinen Leistungen und Fähigkeiten mit einer anderen im Interesse des Unternehmens liegenden Tätigkeit zu betrauen und auch an einem anderen Ort zu beschäftigen, so stellt das keine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers dar.

BAG, Urteil vom  
13. März 2007 –  
9 AZR 433/06

### Freiwilligkeitsvorbehalt beim Entgelt

Sieht ein vom Arbeitgeber vorformulierter Arbeitsvertrag eine monatlich zu zahlende Leistungszulage unter Ausschluss jeden Rechtsanspruchs vor, benachteiligt dies den Arbeitnehmer unangemessen. Die Klausel ist unwirksam.

BAG, Urteil vom  
25. April 2007 –  
5 AZR 627/06

### Bezugnahme auf Tarifvertrag

Wird in einem Formulararbeitsvertrag eines tarifgebundenen Arbeitgebers der einschlägige Tarifvertrag in Bezug genommen, findet auch dann keine Transparenzkontrolle der Tarifbestimmungen statt, wenn der Arbeitnehmer nicht Mitglied der tarifschließenden Gewerkschaft ist.

BAG, Urteil vom  
28. Juni 2007 –  
6 AZR 750/06

### Bonuszahlung

Ein Verstoß gegen das Transparenzgebot liegt vor, wenn der Arbeitgeber in einem vorformulierten Arbeitsvertrag sich zu einer Bonuszahlung verpflichtet und im Widerspruch dazu in einer anderen Vertragsklausel einen Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf eine Bonuszahlung ausschließt. Eine Stichtagsregelung, die unabhängig von der Höhe der Bonuszahlung den Arbeitnehmer bis zum 30. September des Folgejahres bindet, ist zu weit gefasst.

BAG, Urteil vom  
24. Oktober 2007  
– 10 AZR 825/06

## 3. Befristung

### Abgrenzung zum Aufhebungsvertrag

Wird nach Zugang einer ordentlichen Arbeitgeberkündigung vor Ablauf der Klagefrist eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit einer Verzögerung von 12 Monaten vereinbart, so handelt es sich dabei in der Regel nicht um eine nachträgliche Befristung, sondern um einen Aufhebungsvertrag, wenn nach der Vereinbarung keine Verpflichtung zur Arbeitsleistung bestehen soll und zugleich Abwicklungsmodalitäten geregelt werden.

BAG, Urteil vom  
15. Februar 2007  
– 6 AZR 286/06

### Schriftform

Unterzeichnen die Arbeitsvertragsparteien nach Vertragsbeginn einen schriftlichen Arbeitsvertrag mit einer Befristung, die inhaltlich von einer vor Vertragsbeginn mündlich vereinbarten Befristung abweicht, enthält der Arbeitsvertrag eine eigenständige Befristungsabrede, die dem Schriftformgebot genügt.

BAG, Urteil vom  
13. Juni 2007 –  
7 AZR 700/06

### Verlängerung eines sachgrundlos befristeten Vertrages

Eine Verlängerung im Sinne des § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG setzt voraus, dass sie noch während der Laufzeit des zu verlängernden Vertrages vereinbart und dadurch grundsätzlich nur die Vertragsdauer geändert wird, nicht aber die übrigen Arbeitsbedingungen. Einer Verlängerung in diesem Sinne steht nicht entgegen, dass die Parteien in der Verlängerungsvereinbarung die Vertragsbedingungen des befristeten Arbeitsvertrages an die zum Zeitpunkt der Verlängerung geltende Rechtslage anpassen.

BAG, Urteil vom  
23. August 2007 –  
7 AZR 12/06

### Befristung im Anschluss an eine Ausbildung - BAT

Auf § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG kann nur die Befristung des ersten Arbeitsvertrages gestützt werden, den der Arbeitnehmer im Anschluss an seine Ausbildung oder sein Studium abschließt. Eine Vertragsverlängerung ist mit dem in dieser Vorschrift normierten Sachgrund nicht möglich.

BAG, Urteil vom  
10. Oktober 2007  
– 7 AZR 795/06

## 4. Betriebliche Altersversorgung

### Eingeschränkt unwiderrufliches Bezugsrecht in der Insolvenz

Dem Gemeinsamen Senat der obersten Gerichtshöfe des Bundes wird folgende Rechtsfrage zur Entscheidung vorgelegt: Gilt bei einem eingeschränkt unwiderruflichen Bezugsrecht aus einer Direktversicherung zur betrieblichen Altersversorgung ein in den Versicherungsvertrag aufgenommener Vorbehalt des Widerrufs für die Zeit bis zum Erreichen der gesetzlichen Unverfallbarkeit auch „für den Fall einer insolvenzbedingten Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum Versicherungsnehmer“?

BAG, Urteil vom  
22. Mai 2007 –  
3 AZR 334/06 (A)

### Auskunft über Rentenanwartschaft bei Betriebsübergang

§ 613a Abs. 5 BGB gibt keinen Anspruch auf Auskunft über die zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs erworbenen Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung, weil diese Anwartschaften nicht Folge des Betriebsübergangs sind. Der Auskunftsanspruch nach § 4a BetrAVG richtet sich nur gegen den Betriebserwerber, nicht den Veräußerer. Ein Anspruch gegen den Veräußerer kann sich jedoch nach Treu und Glauben ergeben.

BAG, Urteil vom  
22. Mai 2007 –  
3 AZR 834/05 und  
3 AZR 357/06

### Gesetzlicher Anspruch auf Entgeltumwandlung

Die sich aus dem Betriebsrentengesetz ergebende Pflicht zur Entgeltumwandlung ist mit dem Grundgesetz vereinbar. Ein Verstoß gegen das Grundgesetz, insbesondere gegen die in Art. 12 geschützte Berufsfreiheit, liegt nicht vor.

BAG, Urteil vom  
12. Juni 2007 –  
3 AZR 14/06

### Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gilt auch in der betrieblichen Altersversorgung. Die Regelung des § 2 Abs. 2 Satz 2 AGG, wonach für die betriebliche Altersversorgung das Betriebsrentengesetz „gilt“, enthält lediglich eine Kollisionsregel: Soweit sich aus den Bestimmungen des Betriebsrentengesetzes Anknüpfungen an die vom AGG erfassten Merkmale ergeben, soll es dabei verbleiben.

BAG, Urteil vom  
11. Dezember  
2007 –  
3 AZR 249/06

## 5. Betriebsübergang

### **Betriebsteilübergang**

Sächliche Betriebsmittel sind wesentlich, wenn bei wertender Betrachtungsweise ihr Einsatz den eigentlichen Kern des zur Wertschöpfung erforderlichen Funktionszusammenhangs ausmacht und wenn sie somit unverzichtbar zur auftragsgemäßen Verrichtung der Tätigkeiten sind. Ob sachliche Betriebsmittel identitätsprägend sind, richtet sich insbesondere nach der jeweiligen Eigenart des Betriebs.

→ BAG, Urteil vom  
29. März 2007 –  
8 AZR 474/06  
u. a.

### **Änderungskündigung – Einsatz als Leiharbeitnehmer**

Der Arbeitgeber kann gegenüber dem Arbeitnehmer, der einem Betriebsübergang widerspricht und für den keine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit besteht, eine Änderungskündigung mit dem Angebot aussprechen, ihn an den Betriebserwerber auszuleihen. Dies ist auch dann zulässig, wenn sich die Arbeitsbedingungen beim Betriebserwerber verschlechtern.

→ BAG, Urteil vom  
29. März 2007 –  
2 AZR 31/06

### **Erwerb von Betriebsmitteln durch mehrere Unternehmen**

Ein Betriebsübergang setzt voraus, dass die Identität des übernommenen Betriebs oder Betriebsteils gewahrt bleibt. Wenn unterschiedliche Unternehmen die einzelnen Betriebsmittel eines wegen Insolvenz stillgelegten Betriebs übernehmen, gehen die Arbeitsverhältnisse nicht gemäß § 613a BGB auf die Erwerber über.

→ BAG, Urteil vom  
26. Juli 2007 –  
8 AZR 769/06

### **Auswechslung KG-Gesellschafter,**

#### **Übernahme Buchhaltung und Personalverwaltungsaufgaben**

Ein Betriebsübergang liegt nicht vor, wenn allein die Gesellschafter einer Kommanditgesellschaft ausgewechselt werden. Die Übernahme der Buchhaltung und der Personalverwaltungsaufgaben eines Tochterunternehmens durch die Konzernmutter ist kein Betriebsübergang, wenn damit keine Übernahme von Betriebsmitteln oder Personal verbunden ist.

→ BAG, Urteil vom  
14. August 2007 –  
8 AZR 803/06

## 6. Gleichbehandlung

### Abfindung aus Sozialplan für Teilzeitbeschäftigte

Bietet der Arbeitgeber den Arbeitnehmern das freiwillige Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis gegen Abfindungszahlung an, stellt es keine unzulässige Benachteiligung dar, wenn er Teilzeitbeschäftigten nur eine Abfindung nach dem Grundsatz „pro rata temporis“ (§ 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG) zusagt.

BAG, Urteil vom  
13. Februar 2007 –  
9 AZR 729/05

### Gleichbehandlung nach Betriebsübergang

Der allgemeine Gleichbehandlungsgrundsatz findet auf freiwillige Lohnerhöhungen nach einer selbst gegebenen Regelung des Arbeitgebers auch dann Anwendung, wenn der Arbeitgeber zwischen seiner Stammelegschaft und den auf Grund eines Betriebsübergangs übernommenen Arbeitnehmern differenziert. Ein sachlicher Grund für eine Differenzierung kann in der Herstellung einheitlicher Arbeitsbedingungen liegen.

BAG, Urteil vom  
14. März 2007 –  
5 AZR 420/06 u. a.

### Beschäftigungszeit

Eine Tarifregelung, die vorsieht, dass Zeiten geringfügiger Beschäftigung, die vor einem bestimmten Stichtag zurückgelegt wurden, nicht als Beschäftigungszeit im Sinne des Tarifvertrags gelten, verstößt gegen das Benachteiligungsverbot und ist deshalb unwirksam.

BAG, Urteil vom  
25. April 2007 –  
6 AZR 746/06

### Geschlechtsbezogene Benachteiligung

Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz ist unter anderem dann verletzt, wenn der Arbeitgeber gegen eine Norm verstößt, die eine Benachteiligung von Arbeitnehmern ausdrücklich verbietet. Ein solches Verbot enthielt § 611a BGB (Benachteiligung wegen Geschlechts) bzw. enthält das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz.

BAG, Urteil vom  
14. August 2007 –  
9 AZR 943/06

### Sonderzahlung und Gleichbehandlungsgrundsatz

Ein Arbeitgeber, der nach von ihm gesetzten allgemeinen Regeln zusätzliche Leistungen (z. B. Sonderzahlungen) gewährt, ist an den Gleichbehandlungsgrundsatz gebunden. Nimmt er eine Gruppe von Arbeitnehmern von der Leistung aus, muss dies durch sachliche Kriterien gerechtfertigt, d. h. vom Zweck der Leistung, gedeckt sein. Dieser Zweck ergibt sich aus ihren tatsächlichen und rechtlichen Voraussetzungen.

BAG, Urteil vom  
26. Sept. 2007 –  
10 AZR 568/06 u. a.

## 7. Kündigungsschutz

### **Betriebsbedingte Kündigung -**

#### **Treuwidrige Vereitelung der Beschäftigungsmöglichkeit**

Die Berufung des Arbeitgebers auf die fehlende Möglichkeit zur Weiterbeschäftigung des betriebsbedingt gekündigten Arbeitnehmers ist treuwidrig, wenn der Personalüberhang erst durch die dauerhafte Neubesetzung des Arbeitsplatzes des Mitarbeiters entsteht, dessen Kündigung später für rechtsunwirksam erklärt wird.

BAG, Urteil vom  
1. Februar 2007 –  
2 AZR 710/05

#### **Sozialplan – Gleichbehandlungsgrundsatz**

Die Betriebsparteien können den Anspruch auf eine Sozialplanabfindung im Falle einer vom Arbeitgeber veranlassten Eigenkündigung des Arbeitnehmers an die Voraussetzung knüpfen, dass dem Arbeitnehmer zuvor ein – unzumutbares – Arbeitsplatzangebot gemacht wurde.

BAG, Urteil vom  
13. Februar 2007 –  
1 AZR 163/06

#### **Betriebsbedingte Kündigung – „freier“ Arbeitsplatz**

Arbeitsplätze von vorübergehend (wegen Urlaub, Krankheit usw.) abwesenden Mitarbeitern müssen den zur betriebsbedingten Kündigung anstehenden Stammarbeitnehmern nicht als „freie“ Arbeitsplätze zu deren Weiterbeschäftigung angeboten werden, wenn der Arbeitgeber das nachweisbare unternehmerische Konzept verfolgt, in diesen Vertretungsfällen befristet angestellte Aushilfen einzusetzen.

BAG, Urteil vom  
1. März 2007 –  
2 AZR 650/05

#### **Schriftform bei Klageverzichtvereinbarung**

Klageverzichtvereinbarungen, die im unmittelbaren zeitlichen und sachlichen Zusammenhang mit dem Ausspruch einer Kündigung getroffen werden, sind Auflösungsverträge im Sinne des § 623 BGB und bedürfen daher der Schriftform.

BAG, Urteil vom  
19. April 2007 –  
2 AZR 208/06

#### **Abfindung nach § 1a KSchG –**

##### **Zeitpunkt der Entstehung des Anspruchs**

Der Abfindungsanspruch des § 1a KSchG entsteht erst mit Ablauf der Kündigungsfrist der zugrunde liegenden betriebsbedingten Kündigung und ist daher nicht vererblich, wenn das Arbeitsverhältnis vor diesem Zeitpunkt durch Tod des Arbeitnehmers endet.

BAG, Urteil vom  
10. Mai 2007 –  
2 AZR 45/06

### **Nachteilsausgleich bei Betriebsänderung ohne Interessenausgleich – Anrechnung von Sozialplanansprüchen**

Ansprüche aus einem später vereinbarten Sozialplan können mit Ansprüchen auf Nachteilsausgleich (§ 113 Abs. 3 KSchG) jedenfalls dann verrechnet werden, wenn die Konsultationspflichten der Massenentlassungsrichtlinie eingehalten sind.

→ BAG, Urteil vom  
16. Mai 2007 –  
8 AZR 693/06

### **Kündigung wegen Surfens im Internet während der Arbeitszeit**

Auch wenn die private Nutzung des Internets im Betrieb nicht untersagt ist, kann sie eine erhebliche Pflichtverletzung darstellen und den Arbeitgeber zur Kündigung – nur bei exzessiver Nutzung ohne vorherige Abmahnung - berechtigen.

→ BAG vom  
31. Mai 2007 –  
2 AZR 200/06

### **Sozialauswahl und krankheitsbedingte Ausfallzeiten**

Nach § 1 Abs. 3 Satz 2 KSchG sind in die soziale Auswahl Arbeitnehmer nicht einzubeziehen, deren Weiterbeschäftigung im berechtigten betrieblichen Interesse liegt. Zur Begründung eines solchen Interesses kann sich der Arbeitgeber nicht allein darauf berufen, der gekündigte Arbeitnehmer sei besonders krankheitsanfällig.

→ BAG, Urteil vom  
31. Mai 2007 –  
2 AZR 306/06

### **Änderungskündigung und Namensliste**

Die gesetzliche Beweislastregel für Namenslisten im Interessenausgleich (§ 1 Abs. 5 KSchG) gilt nicht nur für Beendigungskündigungen, sondern auch für betriebsbedingte Änderungskündigungen.

→ BAG, Urteil vom  
19. Juni 2007 –  
2 AZR 304/06

### **Klagefrist in der Wartezeit**

Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis innerhalb der sechsmonatigen Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG außerordentlich, hat der Arbeitnehmer, der die Unwirksamkeit der Kündigung geltend machen will, gemäß § 13 Abs. 1 Satz 2, § 4 Abs. 1 KSchG innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung Kündigungsschutzklage zu erheben.

→ BAG, Urteil vom  
28. Juni 2007 –  
6 AZR 873/06

### **Verzicht auf Kündigungsschutzklage**

Der ohne Gegenleistung erklärte, formularmäßige Verzicht der Arbeitnehmers auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage stellt eine unangemessene Benachteiligung im Sinne von § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB dar.

→ BAG, Urteil vom  
6. September 2007  
– 2 AZR 722/06

### **Verdachtskündigung**

Auch wenn eine Straftat nicht nachgewiesen werden kann, ist eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund möglich. Voraussetzung ist aber, dass starke Verdachtsmomente vorliegen, die auf objektiven Tatsachen beruhen und geeignet sind, das für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses notwendige Vertrauen des Arbeitgebers zu zerstören, und dass der Arbeitgeber alle zumutbaren Anstrengungen zur Aufklärung des Sachverhalts unternommen, insbesondere dem Arbeitnehmer Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben hat.

→ **BAG, Urteil vom  
29. November 2007  
– 2 AZR 724/06 u.a.**

### **Abfindungsanspruch**

Liegen die Voraussetzungen des § 1a KSchG vor, beträgt die Höhe der Abfindung 0,5 Monatsverdienste für jedes Beschäftigungsjahr. Durch diese gesetzliche Regelung sind die Arbeitsvertragsparteien zwar nicht gehindert, eine geringere Abfindung zu vereinbaren. Will der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer allerdings eine geringere Abfindung anbieten, so muss er unmissverständlich erklären, dass sein Angebot kein solches nach § 1a KSchG sein soll.

→ **BAG, Urteil vom  
13. Dezember 2007  
– 2 AZR 807/06**

### **Abfindungsanspruch bei Rücknahme der Kündigungsschutzklage**

Die Erhebung einer Kündigungsschutzklage schließt ebenso wie ein Antrag auf nachträgliche Klagezulassung den Abfindungsanspruch nach § 1a KSchG aus. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitnehmer seine Klage oder seinen Antrag auf nachträgliche Klagezulassung wieder zurücknimmt.

→ **BAG, Urteil vom  
13. Dezember 2007  
– 2 AZR 971/06**

## 8. Schwerbehindertenrecht, SGB IX

### Sonderkündigungsschutz Schwerbehinderte

Der Sonderkündigungsschutz für Schwerbehinderte greift nur bei Kündigungen gegenüber Arbeitnehmern, die bei Kündigung bereits als Schwerbehinderte anerkannt sind oder den Antrag auf Anerkennung mindestens drei Wochen vor dem Zugang der Kündigung gestellt haben. Gleiches gilt für Arbeitnehmer, die einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind.

→ BAG, Urteil vom  
1. März 2007 –  
2 AZR 217/06

### Betriebliches Eingliederungsmanagement

Das Erfordernis eines betrieblichen Eingliederungsmanagements nach § 84 Abs. 2 SGB IX besteht für alle Arbeitnehmer, nicht nur für behinderte Menschen. Die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements ist keine formelle Wirksamkeitsvoraussetzung für den Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung. Die Regelung des § 84 Abs. 2 SGB IX stellt eine Konkretisierung des dem gesamten Kündigungsschutzrecht innewohnenden Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes dar.

→ BAG, Urteil vom  
12. Juli 2007 –  
2 AZR 716/06

### Wartezeit-Kündigung

Die Wirksamkeit einer Kündigung in der Wartezeit hängt nicht davon ab, ob der Arbeitgeber zuvor ein Präventionsverfahren und/oder ein betriebliches Eingliederungsmanagement durchgeführt hat.

→ BAG, Urteil vom  
28. Juni 2007 –  
6 AZR 750/06

### Zustimmung des Integrationsamts

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen bedarf der vorherigen Zustimmung durch das Integrationsamt. Die Zustimmung des Integrationsamts beseitigt die für schwerbehinderte Menschen bestehende Kündigungssperre für die Dauer eines Monats. In diesem Zeitraum kann der Arbeitgeber bei gleich bleibendem Kündigungssachverhalt auch mehrfach kündigen, ohne eine erneute Zustimmung einholen zu müssen.

→ BAG, Urteil vom  
8. November 2007 –  
2 AZR 425/06

## 9. Tarifrecht

### **Vertragliche Bezugnahme auf Tarifvertrag in der jeweils geltenden Fassung**

Eine Gleichstellungsabrede und damit die statische Wirkung einer Bezugnahmeklausel ist nur dann anzunehmen, wenn es hierfür aus Vertragswortlaut und/oder Begleitumständen bei Vertragsschluss hinreichende Ansatzpunkte gibt.

→ BAG, Urteil vom  
18. April 2007 –  
4 AZR 652/05

### **Tariflicher Sozialplan**

Ein Arbeitgeberverband kann firmenbezogene Verbandstarifverträge schließen, mit denen die Nachteile aus konkreten Betriebsänderungen ausgeglichen oder gemildert werden sollen. Für den Abschluss solcher Tarifverträge kann eine Gewerkschaft zum Streik aufrufen. Das Betriebsverfassungsgesetz schränkt diesbezüglich die Regelungsbefugnis der Tarifvertragsparteien nicht ein.

→ BAG, Urteil vom  
24. April 2007 –  
1 AZR 252/06

### **Eingruppierung**

Bei einem Rechtsstreit um die Eingruppierung, bei dem das Tätigkeitsmerkmal der angestrebten Vergütungsgruppe eine besondere quantitative Bestimmung bezüglich des Anteils einer bestimmten Anforderung enthält, ist gegebenenfalls auch ohne gesonderten Klageantrag das Tätigkeitsmerkmal der niedrigeren Vergütungsgruppe zu überprüfen.

→ BAG, Urteil vom  
6. Juni 2007 –  
4 AZR 407/06

### **Dynamische Bezugnahme auf bestimmte Tarifverträge – Teilbetriebsübergang mit Branchenwechsel**

Die dynamische Bezugnahme auf die Tarifverträge einer bestimmten Branche (so genannte kleine dynamischer Bezugnahmeklausel) begründet die individualrechtliche Geltung der in Bezug genommenen Tarifnormen. Diese gelten bei einem Teilbetriebsübergang mit Branchenwechsel auch im übergegangenen Arbeitsverhältnis – zumindest statisch – weiter und stellen eine günstigere Abmachung im Sinne von § 4 Abs. 3 Tarifvertragsgesetz dar.

→ BAG, Urteil vom  
29. August 2007 –  
4 AZR 765/06 und  
4 AZR 767/06