



Terminvorschau

2/2011

April – Juni 2011

Sind zu einer Sitzung eine größere Zahl von Zuhörern oder Vertretern der Medien zu erwarten, werden Platzkarten ausgegeben. Die Hälfte der Platzkarten wird auf entsprechende Vorbestellung bei der jeweiligen Senatsgeschäftsstelle reserviert. Die übrigen Platzkarten werden am Sitzungstag in der Reihenfolge des Eintreffens der Interessenten ausgegeben.

Ob die angegebenen Termine bestehen geblieben sind, erfragen Sie bitte bei der entsprechenden Senatsgeschäftsstelle des Bundesarbeitsgerichts.

April 2011

Datum	Uhrzeit	Senat	Stichwort	Seite
07.04.	10:15 Uhr	8	Vorliegen eines Betriebsübergangs	5
12.04.	10:30 Uhr	1	Sozialplanabfindung; Altersdiskriminierung; Erforderlichkeit einer betriebsbezogenen Betrachtung	6
12.04.	9:00 Uhr	9	Anspruch eines angestellten Lehrers auf Erstattung von Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer	7
12.04.	10:30 Uhr	9	Haftung von Arbeitgeberrepräsentanten für fehlende Insolvenzversicherung des Wertguthabens für Altersteilzeit: Wie wirkt sich eine bei Übernahme des Betriebs fehlende Absicht aus, in Kenntnis der Versicherungspflicht keine Insolvenzversicherung abzuschließen?	8
13.04.	10:45 Uhr	10	Arbeitnehmerstatus einer Beleghebamme	10
14.04.	9:30 Uhr	6	Anspruch auf Strukturausgleich gemäß § 12 TVÜ-Bund bei Herabgruppierung nach dem Stichtag und bei Anspruch auf Ortszuschlag der Stufe 4 vor der Überleitung	11
14.04.	10:15 Uhr	6	Zugang einer Kündigung: Ehegatte als Empfangsbote?	12
19.04.	9:30 Uhr	3	Abdingbarkeit des Anspruchs nach § 1a BetrAVG; einschlägiger Tarifvertrag	13
20.04.	11:40 Uhr	5	Sittenwidrige Lohnvereinbarung im Bauhauptgewerbe; übliche Vergütung; Auslandseinsatz in Dänemark; tariflicher Mindestlohn als übliche Vergütung?	15
20.04.	12:00 Uhr	5	Widerruf einer in AGB geregelten übertariflichen Zulage; Altfall	16
28.04.	11:15 Uhr	8	Schadensersatz wegen Arbeit an asbesthaltigen Bauteilen	

Mai 2011

Datum	Uhrzeit	Senat	Stichwort	Seite
12.05.	9:45 Uhr	2	Kündigung und Anfechtung des Arbeitsvertrags eines Angestellten der Steuerverwaltung wegen Mitgliedschaft in der NPD und Aktivitäten für sie	18
17.05.	9:00 Uhr	1	Gewerkschaftlicher Anspruch auf Beseitigung der Folgen von tarifwidrigen Betriebsvereinbarungen/Regelungsabreden; Prozessführungsbefugnis; Aktivlegitimation; Bestimmtheit des Klageantrags (§ 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO); Regelungssperre des § 77 Abs. 3 BetrVG	19
17.05.	9:30 Uhr	9	Erfüllung künftiger Urlaubsansprüche durch eine vor Beginn des Urlaubsjahres erfolgte Freistellungserklärung; Auswirkungen der Entscheidung des Gerichtshofs der Europäischen Union vom 20. Januar 2009 (Schultz-Hoff)	20
17.05.	10:00 Uhr	9	Urlaubskürzung nach § 17 Abs. 1 BEEG; Kürzung und Berechnung der Urlaubsdauer nach § 17 MTV Metall- und Elektroindustrie Saarland	21
18.05.	9:30 Uhr	4	Verbandsaustritt des Arbeitgebers unter Nichteinhaltung der satzungsmäßigen Kündigungsfrist; Bestehen von Vergütungsansprüchen	22
18.05.	9:00 Uhr	5	Zeiten des Umkleidens und der Desinfektion als vergütungspflichtige Arbeitszeit; Wirksamkeit einer Dienstvereinbarung; betriebliche Übung	23
18.05.	10:00 Uhr	10	Funktionszulage für Angestellte im Schreibdienst aufgrund einer Nebenabrede zum Arbeitsvertrag	24
19.05.	10:45 Uhr	6	Auslegung eines Sanierungstarifvertrags mit Insolvenzklausel - Wirksamkeit der Insolvenzklausel - Insolvenzanfechtung	25
26.05.	10:00 Uhr	8	Betriebsübergang; Kündigung des bisherigen Betriebsinhabers; Anwendung des § 613a BGB bei grenzüberschreitendem Vorgang	26
31.05.	10:00 Uhr	3	Gezillmerte Tarife; Rechtsfolgen etwaiger unzulässiger Gestaltung; Aufklärungspflicht	27

Juni 2011

Datum	Uhrzeit	Senat	Stichwort	Seite
07.06.	9:45 Uhr	1	Sozialplan; Erwerbsunfähigkeitsrente; Ungleichbehandlung wegen Behinderung; Vertrauensschutz	28
09.06.	9:30 Uhr	6	Unterlassene Kündigungsanhörung eines Betriebsrats, dessen Wahl wegen Verkennung des Anwendungsbereichs des BetrVG erfolgreich angefochten wurde	29
15.06.	11:15 Uhr	10	Betreuung von Pflegekindern als abhängige Beschäftigung - Zweckbefristung	30
21.06.	10:30 Uhr	9	§ 9 TzBfG Aufstockung: Organisationsermessen des Arbeitgebers, nur Teilzeitplätze einzurichten, um Überstunden abzubauen?; ABG-Kontrolle nach § 307 Abs. 1 BGB hinsichtlich der Festlegung der Arbeitszeit?	31
22.06.	9:00 Uhr	8	Entschädigung wegen Diskriminierung aufgrund von Rasse und ethnischer Zugehörigkeit; Teilnahme an einem Deutschkurs	32
22.06.	10:30 Uhr	8	Schadensersatz; Wegeunfall; Bereitschaftsdienst	33
29.06.	10:30 Uhr	5	Einzelvertragliche Vergütungsregelung eines Chefarztes	34
29.06.	10:30 Uhr	7	Ab- und Rückmeldepflicht von Betriebsratsmitgliedern bei Verrichtung von Betriebsratstätigkeit an ihrem Arbeitsplatz - Globalantrag - hinreichende Bestimmtheit des (Hilfs-)Antrags - Antragsänderung	35

7. April 2011

Achter Senat

Vorliegen eines Betriebsübergangs

M. (RAe. Bach, Wandner, Haak, Erfurt) ./.
Abwasserzweckverband Südharz
Streitverkündeter: Trinkwasser Zweckverband Südharz
(beide: RAe. Dr. Illgen & Kollegen, Sangerhausen)

- 8 AZR 730/09 -

Die Parteien streiten darüber, ob das Arbeitsverhältnis des Klägers durch Betriebsübergang auf den Beklagten übergegangen ist, sowie über die Wirksamkeit zweier ordentlicher Kündigungen, die der Beklagte vorsorglich ausgesprochen hat.

Der Kläger war seit 1. September 2001 bei der W. GmbH beschäftigt. Deren Gesellschafter sind je zur Hälfte der Beklagte und der Streitverkündete. Die W. GmbH führte vor allem die Abwasserentsorgung und die Trinkwasserversorgung für den Beklagten und den Streitverkündeten durch. Nach der Kündigung des Vertrags mit der W. GmbH nahmen der Beklagte und der Streitverkündete diese Aufgabe selbst wahr. Sie übernahmen hierzu verschiedene bewegliche und unbewegliche Betriebsmittel. Dem Kläger wurde nicht angeboten, seine Tätigkeit beim Beklagten oder Streitverkündeten fortzusetzen. Er war inzwischen zum Vorsitzenden des bei der W. GmbH neu errichteten Betriebsrats gewählt worden.

Nach Zustellung der auf Feststellung des Bestands eines Arbeitsverhältnisses mit dem Beklagten gerichteten Klage kündigte der Beklagte das Arbeitsverhältnis vorsorglich mit Schreiben vom 8. Mai 2007 und vom 15. Juni 2007. Der Kläger hat daraufhin auch Kündigungsschutzklage erhoben.

Der Kläger ist der Ansicht, sein Arbeitsverhältnis sei durch (Teil-)Betriebsübergang auf den Beklagten übergegangen. Die nach dem Betriebsübergang ausgesprochenen Kündigungen seien sozialwidrig. Der Beklagte hat bestritten, dass es sich um einen (Teil-)Betriebsübergang handle.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seine Anträge weiter.

LAG Sachsen-Anhalt,
Urteil vom 9. Juli 2009 - 5 Sa 73/08 -

12. April 2011

Erster Senat

Sozialplanabfindung; Altersdiskriminierung; Erforderlichkeit einer betriebsbezogenen Betrachtung

R. (RAe. Kappel & Hoth, Leipzig) ./.
G. GmbH (RAe. Kessel + Partner, Düsseldorf)

- 1 AZR 764/09 -

Die Parteien streiten über die Höhe einer Sozialplanabfindung.

Unternehmensgegenstand der Beklagten ist die Vermietung von Arbeitsbühnen. Im Rahmen einer Umstrukturierung des Unternehmens schlossen die Beklagte und der bei ihr gebildete Betriebsrat unter dem 5. Oktober 2007 einen Sozialplan. Die Höhe der vorgesehenen Abfindungen wird nach der Betriebszugehörigkeit und dem Bruttomonatsgehalt berechnet. Die Abfindung beläuft sich bis zum 29. Lebensjahr eines Arbeitnehmers auf 80 %, ab dem 30. bis zum 39. Lebensjahr auf 90 % und ab dem 40. Lebensjahr auf 100 % des zu errechnenden Betrags. Im Fall der 1969 geborenen Klägerin ergab sich ein Abfindungsanspruch iHv. 90 % des aus Betriebszugehörigkeit und Bruttomonatsgehalt errechneten Betrags.

Die Klägerin macht den Differenzbetrag zwischen der gezahlten Abfindung und der ungekürzten Abfindung geltend. Sie ist der Auffassung, es gebe keinen sachlichen Grund, Arbeitnehmern nach Vollendung des 40. Lebensjahres den vollen Abfindungsbetrag und jüngeren Arbeitnehmern nur eine gekürzte Abfindung zu gewähren. Hinsichtlich der Chancen auf dem Arbeitsmarkt ergebe sich kein signifikanter Unterschied. Die Beklagte meint, die Differenzierung im Sozialplan sei gerechtfertigt, weil ältere Arbeitnehmer generell schlechtere Chancen hätten, einen neuen Arbeitsplatz zu finden.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihren Antrag weiter.

Sächsisches LAG,
Urteil vom 18. September 2009 - 3 Sa 640/08 -

12. April 2011

Neunter Senat

Anspruch eines angestellten Lehrers auf Erstattung von Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer

T. (dbb beamtenbund und tarifunion, Hamburg) ./.
Land Niedersachsen (RAe. Neef, Schrader, Straube, Hannover)

- 9 AZR 14/10 -

Die Parteien streiten darüber, ob das beklagte Land dem Kläger Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer erstatten muss.

Der Kläger ist beim beklagten Land als Lehrer angestellt und unterrichtet an der Gesamtschule in S. die Fächer Mathematik, Biologie und Chemie. Das für die 100 beschäftigten Lehrkräfte vorhandene Lehrerzimmer ist mit 50 Sitzplätzen an 17 Tischen ausgestattet. Die erforderlichen Vor- und Nachbereitungen zum Unterricht verrichtet der Kläger in seinem häuslichen Arbeitszimmer. Der Kläger verlangte mit Schreiben vom 18. Dezember 2006 vom Landkreis, ihm ein seinem häuslichen Arbeitszimmer entsprechendes Arbeitszimmer zur Verfügung zu stellen oder sein häusliches Arbeitszimmer zum ortsüblichen Mietzins zu mieten. Das lehnte der Landkreis ab.

Der Kläger verlangt mit seiner Klage eine Aufwandsentschädigung iHv. 120,00 Euro monatlich seit Januar 2007. Der Kläger hat vorgetragen, aufgrund der räumlichen Situation im Lehrerzimmer sei ihm die Unterrichtsvor- und -nachbereitung dort nicht möglich. Das beklagte Land ist der Auffassung, die in der Schule zur Verfügung stehenden Arbeitsmöglichkeiten seien ausreichend. Aufgrund von Teilzeitbeschäftigungen und unterschiedlichen Stundenplänen seien im Lehrerzimmer nicht ständig alle Lehrkräfte anwesend. Darüber hinaus könnten nicht belegte Klassenräume genutzt werden.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag weiter.

LAG Niedersachsen,
Urteil vom 9. November 2009 - 6 Sa 1114/08 -

12. April 2011

Neunter Senat

Haftung von Arbeitgeberrepräsentanten für fehlende Insolvenzsicherung des Wertguthabens für Altersteilzeit: Wie wirkt sich eine bei Übernahme des Betriebs fehlende Absicht aus, in Kenntnis der Versicherungspflicht keine Insolvenzsicherung abzuschließen?

K. (RAe. Dupré, Schmidt, d'Oleire, Berlin)
Streitverkündete: S. AG (RA. Altenburg, München) ./.
1. J. (RAe. Unit: Consult, Koblenz)
2. S. (RAe. Spitzweg Partnerschaft, München)
3. M.
4. G.
5. S. (zu 3., 4. und 5. RAe. Wellensiek ua., Düsseldorf)

- 9 AZR 229/10 -

Der Kläger nimmt die Beklagten als frühere Geschäftsführer der ihn beschäftigenden Gesellschaften auf Schadensersatz wegen unterbliebener Insolvenzsicherung des Wertguthabens aus Altersteilzeit in Anspruch.

Der als Servicetechniker beschäftigte Kläger schloss 2003 mit seiner früheren Arbeitgeberin, der SI. GmbH, einen durch den Beklagten zu 1. unterzeichneten Altersteilzeitarbeitsvertrag. Es wurde vereinbart, dass die Arbeitsphase vom 1. Juli 2004 bis 31. Dezember 2006 und die Freistellungsphase vom 1. Januar 2007 bis 30. Juni 2009 dauern sollte. Die S. AG informierte ihre Tochtergesellschaften - unter ihnen auch die SI. GmbH - als Konzernobergesellschaft im Juli 2004 über die Verpflichtung zur Vornahme einer Insolvenzsicherung. Im Jahr 2005 wurde die SI. GmbH durch sog. Share Deal an die A. GmbH, deren Geschäftsführer der Beklagte zu 2. ist, übertragen. Auf einer Betriebsversammlung informierten die Beklagten zu 1., 2. und 3. die Belegschaft darüber, dass eine Insolvenzsicherung wie gesetzlich vorgeschrieben abgeschlossen werden sollte. Im Mai 2007 wurde die A. GmbH veräußert. Ihre Betriebe wurden auf verschiedene Standortgesellschaften übertragen, deren Geschäftsführer die Beklagten zu 4. und 5. sind. Über deren Vermögen wurde im Oktober 2007 das Insolvenzverfahren eröffnet, ohne dass zuvor eine Versicherung des Wertguthabens aus Altersteilzeit für den Insolvenzfall abgeschlossen worden war.

Der Kläger will festgestellt wissen, dass die Beklagten als Gesamtschuldner verpflichtet sind, ihm den durch die fehlende Insolvenzsicherung entstandenen Schaden zu ersetzen. Der Kläger ist der Auffassung, alle Beklagten hätten gegen ihre Verpflichtungen zur Insolvenzsicherung nach § 8a AltTZG verstoßen. Deshalb seien sie schadensersatzpflichtig. Die Beklagten meinen, sie seien nicht haftbar.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag weiter.

LAG Berlin-Brandenburg,
Urteil vom 2. Oktober 2009 - 22 Sa 579/09 -

* § 8a Abs. 1 Halbs. 1 AltTZG lautet:

„Führt eine Vereinbarung über die Altersteilzeitarbeit im Sinne von § 2 Abs. 2 zum Aufbau eines Wertguthabens, ... ist der Arbeitgeber verpflichtet, das Wertguthaben einschließlich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag mit der ersten Gutschrift in geeigneter Weise gegen das Risiko seiner Zahlungsunfähigkeit abzusichern; ...“

Anmerkung: Es handelt sich um eine Parallele zu der Sache - 9 AZR 36/10 -, die am selben Tag verhandelt wird.

13. April 2011

Zehnter Senat

Arbeitnehmerstatus einer Beleghebamme

R. (RA. Kindsgrab, Essen) ./.
K. GmbH (RAe. Buse, Heberer, Fromm, Essen)

- 10 AZR 800/09 -

Die Parteien streiten darüber, ob zwischen ihnen ein Arbeitsverhältnis besteht.

Die Klägerin arbeitet als ausgebildete Hebamme in dem von der Beklagten betriebenen Krankenhaus. Sie hatte sich mit etwa zehn weiteren Hebammen zu einer „Hebammengemeinschaft“ in der Rechtsform einer Gesellschaft bürgerlichen Rechts zusammengeschlossen. Die Beklagte stellte der Hebammengemeinschaft eine Standardausrüstung an Einrichtungsgegenständen zur Verfügung. Die Tätigkeit jeder einzelnen Hebamme ist durch einen mit der Beklagten geschlossenen Beleghebammenvertrag näher geregelt, der keine Vergütungsansprüche der Hebammen vorsieht. Darüber hinaus besteht ein gesonderter Nutzungsvertrag über Räumlichkeiten des Krankenhauses, in denen die Hebammengemeinschaft ihre Praxis betreibt. Im Dezember 2008 schloss die Hebammengemeinschaft die Klägerin mit Wirkung vom 31. März 2009 aus der Gesellschaft aus.

Die Klägerin will festgestellt wissen, dass zwischen ihr und der Beklagten ein Arbeitsverhältnis besteht. Sie hat vorgetragen, sie sei persönlich abhängig gewesen, weil sie den Weisungen der Beklagten bzw. ihres ärztlichen Personals unterworfen gewesen sei. Die Beklagte ist der Ansicht, die Klägerin sei als Mitglied der Hebammengemeinschaft selbständig tätig gewesen.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihren Klageantrag weiter.

LAG Düsseldorf,
Urteil vom 3. September 2009 - 11 Sa 608/09 -

14. April 2011

Sechster Senat

Anspruch auf Strukturausgleich gemäß § 12 TVÜ-Bund bei Herabgruppierung nach dem Stichtag und bei Anspruch auf Ortszuschlag der Stufe 4 vor der Überleitung

Dr. D. (RAe. Dr. Niemann & Kollegen, Göttingen) ./.
D. e. V. (RAe. Redeker, Sellner, Dahs & Widmaier, Bonn)

- 6 AZR 726/09 -

Die Parteien streiten darüber, ob dem Kläger ein Anspruch auf Strukturausgleich aus § 12 TVÜ-Bund iVm. Anlage 3 iHv. monatlich 50,00 Euro brutto zusteht.

Der Kläger ist beim Beklagten seit 1. März 1997 beschäftigt. Kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahme finden auf das Arbeitsverhältnis der Tarifvertrag für die Angestellten der Beklagten iVm. dem Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) und den diesen ergänzenden oder ändernden Tarifverträgen Anwendung. Bis zum 31. Juli 2007 belief sich die Vergütung des Klägers nach der VergGr. Ia Fallgruppe 1a Teil I der Anlage 1a zum BAT mit Ortszuschlag der Stufe 4 auf monatlich 5.091,61 Euro brutto. Zum 1. August 2007 wurde der Kläger rechtswirksam in die VergGr. Ib Fallgruppe 1a Teil 1 der Anlage 1a zum BAT herabgruppiert. Er erhielt ab diesem Zeitpunkt eine monatliche Vergütung iHv. 4.081,14 Euro brutto sowie eine jederzeit widerrufliche, anrechenbare Zulage iHv. 460,00 Euro brutto. Zum 1. Oktober 2007 wurde der Kläger nach Maßgabe des TVÜ-Bund in den TVöD übergeleitet.

Der Kläger will festgestellt wissen, dass ihm ab 1. Oktober 2007 ein monatlicher Strukturausgleich iSv. § 12 TVÜ-Bund iHv. 50,00 Euro brutto zusteht. Er ist der Auffassung, dem Anspruch stehe weder seine Herabgruppierung zum 1. August 2007 noch der Umstand entgegen, dass er früher den Ortszuschlag der Stufe 4 bezogen habe. Eine andere Auslegung des § 12 TVÜ-Bund verstoße gegen Art. 3 und 6 GG. Der Kläger hat in der Revisionsinstanz zudem eine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes gerügt. Der Beklagte meint, der Kläger habe keinen Anspruch auf Strukturausgleich aus § 12 TVÜ-Bund.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision erstrebt der Kläger die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung.

LAG Niedersachsen,
Urteil vom 10. September 2009 - 5 Sa 85/09 -

* § 12 Abs. 1 TVÜ-Bund lautet:

„Aus dem Geltungsbereich des BAT/BAT-O übergeleitete Beschäftigte erhalten ausschließlich in den in Anlage 3 TVÜ-Bund aufgeführten Fällen zusätzlich zu ihrem monatlichen Entgelt einen nicht dynamischen Strukturausgleich. Maßgeblicher Stichtag für die anspruchsbegründenden Voraussetzungen (Vergütungsgruppe, Lebensaltersstufe, Ortszuschlag, Aufstiegszeiten) ist der 1. Oktober 2005, sofern in Anlage 3 TVÜ-Bund nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist.“

14. April 2011

Sechster Senat

Zugang einer Kündigung: Ehegatte als Empfangsbote?

Y. (RAe. Bechem und Reisdorf, Köln sowie in Untervollmacht
RAe. Kirsch, Langer, Schubert, Erfurt) ./.
B. GmbH & Co. KG (RAe. Kösters, Bonn)

- 6 AZR 687/09 -

Die Parteien streiten zuletzt noch über den Zeitpunkt des Zugangs einer ordentlichen Arbeitgeberkündigung und den sich daraus ergebenden Zeitpunkt der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses.

Die Klägerin war bei der Beklagten seit 3. Februar 2003 beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis fand das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung. Nach einem Konflikt mit der Klägerin entschied sich die Beklagte, das Arbeitsverhältnis ordentlich zu kündigen. Das Kündigungsschreiben vom 31. Januar 2008 wurde dem Ehemann der Klägerin am selben Tag mit der Bitte übergeben, es an die Klägerin weiterzuleiten.

Die Klägerin will festgestellt wissen, dass ihr Arbeitsverhältnis nicht mit dem 29. Februar 2008, sondern erst mit dem 31. März 2008 beendet wurde. Sie hat behauptet, ihr Ehemann habe ihr das Kündigungsschreiben erst am 1. Februar 2008 übergeben. Die Beklagte ist der Ansicht, der Ehemann der Klägerin sei als Empfangsbote anzusehen und habe die Kündigung bereits am 31. Januar 2008 erhalten. Damit sei die Kündigung der Klägerin an diesem Tag zugegangen und die Kündigungsfrist zum 29. Februar 2008 gewahrt.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihren Klageantrag weiter.

LAG Köln,
Urteil vom 7. September 2009 - 2 Sa 210/09 -

19. April 2011

Dritter Senat

Abdingbarkeit des Anspruchs nach § 1a BetrAVG; einschlägiger Tarifvertrag

F. (RAe. Hummel, Kaleck, Berlin) ./.
M. e. V. (RAe. Schülzchen & Berg, Bonn)

- 3 AZR 154/09 -

Der Kläger verlangt vom Beklagten Entgeltumwandlung nach § 1a BetrAVG.

Der Arbeitsvertrag des seit 1980 beim Beklagten beschäftigten Klägers verweist auf den Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) und die diesen ändernden und ergänzenden bzw. ersetzenden Tarifverträge sowie auf den Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (ATV). Nach der Regelung der Nr. 1.3 der Anlage 5 zum ATV „besteht die Möglichkeit der Entgeltumwandlung ... derzeit - einheitlich für alle Arbeitnehmer - nicht“. Die Regelungen des BAT wurden mit Wirkung vom 1. Oktober 2005 durch den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) ersetzt. Mit Schreiben vom 16. August 2007 beantragte der Kläger beim Beklagten Entgeltumwandlung nach § 1a BetrAVG. Der Beklagte lehnte den Antrag ab.

Mit seiner Klage macht der Kläger einen Anspruch auf Entgeltumwandlung aus § 1a BetrAVG geltend. Er ist der Auffassung, der Anspruch sei nicht durch Nr. 1.3 der Anlage 5 zum ATV ausgeschlossen. Arbeitsvertraglich seien lediglich einzelne Teile des geschlossenen tariflichen Systems des öffentlichen Dienstes vereinbart worden. Der ATV sei damit kein einschlägiger Tarifvertrag iSd. § 17 Abs. 3 Satz 2 BetrAVG. Der Beklagte meint, der Anspruch aus § 1a BetrAVG sei durch den ATV wirksam ausgeschlossen worden. Die Auslegung des Arbeitsvertrags sowie dessen Handhabung in der Praxis ergebe, dass das gesamte Tarifrecht des öffentlichen Dienstes auf das Arbeitsverhältnis des Klägers Anwendung finde.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag weiter.

LAG München,
Urteil vom 28. Januar 2009 - 9 Sa 488/08 -

* § 1a Abs. 1 Satz 1 BetrAVG lautet:

„Der Arbeitnehmer kann vom Arbeitgeber verlangen, dass von seinen künftigen Entgeltansprüchen bis zu 4 vom Hundert der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung durch Entgeltumwandlung für seine betriebliche Altersversorgung verwendet werden.“

* § 17 Abs. 3 BetrAVG lautet:

„Von den §§ 1a, 2 bis 5, 16, 18a Satz 1, §§ 27 und 28 kann in Tarifverträgen abgewichen werden. Die abweichenden Bestimmungen haben zwischen nichttarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern Geltung, wenn zwischen diesen die Anwendung der einschlägigen

tariflichen Regelung vereinbart ist. Im Übrigen kann von den Bestimmungen dieses Gesetzes nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden.“

20. April 2011

Fünfter Senat

Sittenwidrige Lohnvereinbarung im Bauhauptgewerbe; übliche Vergütung; Auslandseinsatz in Dänemark; tariflicher Mindestlohn als übliche Vergütung?

S. (DGB Rechtsschutz GmbH, Kassel) ./.
E. (RAe. Wolff & Rambow, Ludwigslust)

- 5 AZR 171/10 -

Die Parteien streiten darüber, ob der Beklagte dem Kläger für geleistete Arbeit noch weitere Vergütung schuldet.

Der Kläger war im Handwerksbetrieb des Beklagten als Maurer beschäftigt. Nach dem Arbeitsvertrag war eine Tätigkeit des Klägers innerhalb der Bundesrepublik Deutschland vorgesehen. Er sollte hierfür bei einer regelmäßigen Arbeitszeit von 40 Wochenstunden eine Vergütung von 1.500,00 Euro brutto erhalten.

Mit seiner Zahlungsklage macht der Kläger weitergehende Vergütungsansprüche geltend. Er hält die getroffene Vergütungsvereinbarung wegen der geringen Höhe des Entgelts für sittenwidrig und damit nichtig. Der Beklagte schulde ihm als Vergütung den in Dänemark üblichen Mindestlohn für Bauhandwerker, jedenfalls aber den nach den Tarifverträgen für das Baugewerbe in Deutschland vorgesehenen Mindestlohn West. Der Beklagte hält die im Arbeitsvertrag getroffene Vergütungsregelung für wirksam. Die Tarifverträge des Baugewerbes seien auf das Arbeitsverhältnis des Klägers nicht anwendbar.

Das Arbeitsgericht hat der Klage in Höhe des Mindestlohns West stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat dem Kläger lediglich den Mindestlohn Ost zugesprochen und die Klage im Übrigen abgewiesen. Mit der vom Bundesarbeitsgericht für beide Parteien zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen weitergehenden Klageantrag und der Beklagte das Ziel der Abweisung der gesamten Klage.

LAG Mecklenburg-Vorpommern,
Urteil vom 10. September 2009 - 1 Sa 52/09 -

20. April 2011

Fünfter Senat

**Widerruf einer in AGB geregelten übertariflichen Zulage;
Altfall**

Dr. K. (RAe. Dahme, Brunhöber, Rüller, München) ./.
T. e. V. (RAe. Kranzbühler & Partner, München)

- 5 AZR 191/10 -

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit des Widerrufs einer Zulage.

Der Kläger ist beim Beklagten, der sich mit Vorsorgemaßnahmen gegen Tierseuchen in der Landwirtschaft beschäftigt, als Tierarzt tätig. Der Arbeitsvertrag sieht vor, dass dem Kläger zum Ausgleich der Arbeitnehmeranteile an den Sozialversicherungsbeiträgen eine widerrufliche Zulage in entsprechender Höhe gewährt wird. Ursprünglich passte der Beklagte die Höhe der Zulage an die Erhöhung der Sozialversicherungsbeiträge an. 1992 widerrief er diese Anpassung aus wirtschaftlichen Gründen. In einem darauffolgenden Musterprozess erklärte das Bundesarbeitsgericht den Widerruf mit Urteil vom 10. Juli 1996 - 5 AZR 977/94 - für wirksam. Mit Schreiben vom 19. September 2007 widerrief der Beklagte die Zulage zum 31. Dezember 2007 unter Hinweis auf wirtschaftliche Gründe insgesamt.

Gegen diesen zuletzt erfolgten Widerruf wendet sich der Kläger. Mit seiner Zahlungs- und Feststellungsklage macht er eine Zulage iHv. zuletzt 417,21 Euro monatlich über den 31. Dezember 2007 hinaus geltend. Er ist der Auffassung, der Widerruf sei unwirksam, weil keine wirtschaftlichen Gründe bestünden. Der Beklagte meint, auch wenn die Widerrufsklausel nach Inkrafttreten des Schuldrechtsmodernisierungsgesetzes unwirksam geworden sei, müsse die dadurch entstandene Lücke im Wege ergänzender Vertragsauslegung geschlossen werden. Danach sei der Widerruf als zulässig anzusehen, weil sich der Beklagte in einer schwierigen wirtschaftlichen Situation befinde.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision erstrebt der Beklagte die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung.

LAG München,
Urteil vom 8. Dezember 2009 - 7 Sa 584/09 -

28. April 2011

Achter Senat

Schadensersatz wegen Arbeit an asbesthaltigen Bauteilen

P. (RAe. Graf & Coll., Dessau-Roßlau) ./.
Stadt Dessau-Roßlau (RAe. Dr. Hother & Quast, Dessau-
Roßlau)

- 8 AZR 769/09 -

Die Parteien streiten über einen Schadensersatzanspruch wegen der Arbeiten an asbesthaltigen Bauteilen. Der Kläger ist bei der Beklagten seit 1. Februar 1992 beschäftigt. Er war zunächst als Betreuer für Asylbewerber im Asylbewerberheim Dessau tätig und wurde dort vom 1. Februar 1995 bis 5. Mai 1995 zu Sanierungsarbeiten herangezogen. Nach einem Hinweis darauf, dass bei den Sanierungsarbeiten asbesthaltiger Staub freigesetzt werde, verfügte das Gewerbeaufsichtsamt Dessau am 5. Mai 1995 die Einstellung der Arbeiten.

Der Kläger verlangt von der Beklagten wegen der Ausführung von Arbeiten an asbesthaltigen Bauteilen Schadensersatz, Schmerzensgeld und die Erstattung vorgerichtlicher Mahnkosten. Er ist der Auffassung, die Beklagte habe es grob fahrlässig unterlassen, ihm nötige Mittel des Arbeitsschutzes bereitzustellen. Darin liege angesichts der Erhöhung des Risikos einer Krebserkrankung ein Eingriff in die körperliche Unversehrtheit. Die Beklagte hat vorgebracht, beim Kläger bestünden keine begründeten Anhaltspunkte dafür, dass infolge der Arbeiten ein Gesundheitsschaden eingetreten sei.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seine Klageanträge weiter.

LAG Sachsen-Anhalt,
Urteil vom 10. Juli 2009 - 9 Sa 348/08 -

12. Mai 2011

Zweiter Senat

Kündigung und Anfechtung des Arbeitsvertrags eines Angestellten der Steuerverwaltung wegen Mitgliedschaft in der NPD und Aktivitäten für sie

L. (RA Knop, Dessau) ./.
Land Baden-Württemberg (RAe. Thomsen ua., Karlsruhe)

- 2 AZR 479/09 -

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer außerordentlichen, hilfsweise ordentlichen Arbeitgeberkündigung sowie über die Wirksamkeit einer Anfechtung des Arbeitsvertrags.

Der Kläger trat 2003 als Verwaltungsangestellter in die Dienste des beklagten Landes. Er ist im Druck- und Versandzentrum der Oberfinanzdirektion K. mit der Erstellung von Bescheiden und behördlichen Schreiben betraut. Der Kläger war vor Aufnahme seiner Tätigkeit auf seine politischen Treuepflichten hingewiesen worden und hatte sich zu den Grundsätzen der freiheitlichen demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bekannt. Nach einer Mitteilung des Landesamts für Verfassungsschutz an die Oberfinanzdirektion betätigte sich der Kläger im Jahr 2007 für die NPD, indem er ua. mit Newslettern auf Veranstaltungen hinwies, an denen er teilweise auch selbst teilnahm. Er führte bei einer dieser Veranstaltungen durch das Programm und war Verantwortlicher für die Gründung des sog. Stützpunkts Karlsruhe der Jugendorganisation der NPD. Nachdem die Oberfinanzdirektion den Kläger abgemahnt hatte, nahm der Kläger erneut an einer Veranstaltung der NPD teil. Das beklagte Land sprach daraufhin die fristlose, hilfsweise ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus und erklärte die Anfechtung des Arbeitsvertrags wegen arglistiger Täuschung.

Dagegen wendet sich der Kläger. Er macht mit seiner Feststellungsklage die Unwirksamkeit der Kündigungen und der Anfechtung des Arbeitsvertrags geltend. Darüber hinaus will er weiterbeschäftigt werden. Er ist der Auffassung, er habe dem beklagten Land keinerlei Veranlassung gegeben, den Arbeitsvertrag zu beenden. Er habe sich zu jeder Zeit zur freiheitlichen demokratischen Grundordnung bekannt. Etwas anderes ergebe sich auch nicht aus seinen Aktivitäten für die NPD und/oder deren Jugendorganisation, die beide nicht wegen Verfassungsfeindlichkeit verboten seien. Das beklagte Land meint, der Kläger habe es getäuscht, indem er seine parteipolitischen Betätigungen verschwiegen habe. Außerdem habe er durch diese Aktivitäten grob gegen seine Pflichten verstoßen und sei damit aus personenbedingten Gründen für die weitere Ausübung der geschuldeten Tätigkeit nicht geeignet.

Das Arbeitsgericht hat die Anfechtung und die außerordentliche Kündigung für unwirksam gehalten. Es hat jedoch die ordentliche Kündigung als gerechtfertigt angesehen und die Klage insoweit sowie hinsichtlich des Weiterbeschäftigungsantrags abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage auch im Hinblick auf die ordentliche Kündigung stattgegeben und lediglich den Weiterbeschäftigungsantrag abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt das beklagte Land seinen Antrag weiter, die Klage in vollem Umfang abzuweisen.

LAG Baden-Württemberg,
Urteil vom 2. Juni 2009 - 14 Sa 101/08 -

17. Mai 2011

Erster Senat

Gewerkschaftlicher Anspruch auf Beseitigung der Folgen von tarifwidrigen Betriebsvereinbarungen/Regelungsabreden; Prozessführungsbefugnis; Aktivlegitimation; Bestimmtheit des Klageantrags (§ 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO); Regelungssperre des § 77 Abs. 3 BetrVG

IG Metall (RAe. Oberberg, Hasche, Dudda, Kiel) ./.
P. GmbH (RAe. Jacobsen + Confurius, Hamburg)

- 1 AZR 473/09 -

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte verpflichtet ist, die Folgen einer aus Sicht der Klägerin tarifwidrigen Betriebsvereinbarung zu beseitigen.

Bei der tarifgebundenen Rechtsvorgängerin der Beklagten war für den Außen- und den Innendienst jeweils ein Betriebsrat nach § 3 BetrVG gebildet worden. Der einschlägige Manteltarifvertrag sah eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 35 Stunden vor, eröffnete dabei aber die Möglichkeit, mit bis zu 13 % aller Beschäftigten eines Betriebs eine längere Arbeitszeit zu vereinbaren. Im Dezember 2005 schloss die Rechtsvorgängerin der Beklagten mit den Betriebsräten des Außen- und Innendienstes jeweils Betriebsvereinbarungen ab, nach denen die Arbeitnehmer verpflichtet waren, zusätzlich zu den 35 Wochenstunden regelmäßig weitere fünf Wochenstunden oder weitere fünf Stunden Mehrarbeit zu leisten. Als Ausgleich hierfür war die Zahlung eines Bonus' vorgesehen. Nachdem die Klägerin die Rechtsvorgängerin der Beklagten aufgefordert hatte, die aus ihrer Sicht tarifwidrigen Betriebsvereinbarungen zu beseitigen, „überführten“ die Betriebsparteien die Betriebsvereinbarungen mit Wirkung vom 4. August 2008 in Regelungsabreden. Am 6. August 2008 wurde die Rechtsvorgängerin der Beklagten auf die nicht tarifgebundene Beklagte verschmolzen.

Die Klägerin begehrt mit ihrer Klage die Verurteilung der Beklagten, den Arbeitnehmern anzubieten, Mehrarbeitsstunden und verfallene Zeitguthaben durch Freizeit oder Bezahlung abzugelten. Sie ist der Auffassung, die Rechtsvorgängerin der Beklagten habe durch den Abschluss der tarifwidrigen Betriebsvereinbarungen gegen § 87 Abs. 1 Eingangshalbsatz, § 77 Abs. 3 BetrVG und Art. 9 Abs. 3 GG verstoßen. Deshalb habe die Klägerin einen Beseitigungsanspruch aus §§ 1004, 823 BGB iVm. Art. 9 Abs. 3 GG. Die Beklagte meint, die Klage laufe im Ergebnis auf die Geltendmachung individueller Ansprüche hinaus. Im Übrigen stünden die Betriebsvereinbarungen im Einklang mit den Vorgaben des Manteltarifvertrags.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihre Klageanträge weiter.

LAG Hamburg,
Urteil vom 18. Juni 2009 - 2 Sa 176/08 -

17. Mai 2011

Neunter Senat

Erfüllung künftiger Urlaubsansprüche durch eine vor Beginn des Urlaubsjahres erfolgte Freistellungserklärung; Auswirkungen der Entscheidung des Gerichtshofs der Europäischen Union vom 20. Januar 2009 (Schultz-Hoff)

S. (RA. Fischer, Frankfurt am Main) ./.

C. AG & Co. KGaA (RAe. Clifford, Chance, Frankfurt am Main)

- 9 AZR 189/10 -

Die Parteien streiten darüber, ob der Kläger Anspruch auf Ersatzurlaub für fünf im Jahr 2007 nicht gewährte Urlaubstage hat.

Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger am 13. November 2006 zum 31. März 2007 und stellte ihn mit sofortiger Wirkung unter Anrechnung auf seine Urlaubsansprüche und unter Fortzahlung der Bezüge von der Arbeit frei. Nachdem das Arbeitsgericht rechtskräftig die Unwirksamkeit der Kündigung festgestellt hatte, gewährte die Beklagte dem Kläger im Zeitraum vom 8. Oktober bis 2. November 2007 Urlaub. Einen weiteren Urlaubsantrag des Klägers für den Zeitraum vom 19. Dezember 2007 bis 28. Dezember 2007 lehnte sie ab.

Der Kläger macht die Gewährung von fünf Resturlaubstagen, hilfsweise die Abgeltung des Urlaubs geltend. Er ist der Ansicht, der Arbeitgeber sei erst dann berechtigt, dem Arbeitnehmer durch Freistellung Urlaub zu gewähren, wenn die Urlaubsansprüche bereits entstanden seien. Außerdem fehle es an einer konkreten Angabe zu den Urlaubstagen, wie sie nach der neuesten Rechtsprechung in der Folge der Entscheidung Schultz-Hoff des Gerichtshofs der Europäischen Union geboten sei. Die Beklagte meint, auch in den Fällen, in denen der Freistellungszeitraum über die Kalenderjahresgrenze hinausreiche, müsse die Freistellungserklärung nicht am 1. Januar des Folgejahres wiederholt werden.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der vom Bundesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seine Klageanträge weiter.

Hessisches LAG,

Urteil vom 27. August 2009 - 11/18 Sa 1114/08 -

* Das Urteil des Gerichtshofs der Europäischen Gemeinschaften (heute: Union) vom 20. Januar 2009 (- C-350/06 und C-520/06 - [Schultz-Hoff]) ist abgedruckt in NZA 2009, 135 - 139.

17. Mai 2011

Neunter Senat

Urlaubskürzung nach § 17 Abs. 1 BEEG; Kürzung und Berechnung der Urlaubsdauer nach § 17 MTV Metall- und Elektroindustrie Saarland

S. (DGB Rechtsschutz GmbH, Kassel) ./.
S. GmbH & Co. KG (Verband der Metall- und Elektroindustrie des Saarlandes e. V., Saarbrücken)

- 9 AZR 197/10 -

Die Parteien streiten darüber, in welchem Umfang die Beklagte den Urlaubsanspruch des Klägers wegen Elternzeit kürzen durfte.

Der Kläger ist bei der Beklagten als Sachbearbeiter im Vertrieb beschäftigt. Für 2008 stand ihm nach § 17 Nr. 1 MTV ein tariflicher Urlaubsanspruch von 30 Tagen zu. Hinzu kam ein Zusatzurlaubsanspruch von fünf Tagen wegen einer Schwerbehinderung. § 17 Nr. 5 MTV sieht vor, dass bei einer Arbeitsleistung an weniger als drei Viertel der nach dem Schichtplan im Kalendermonat anfallenden Arbeitstage kein Urlaubsanspruch besteht. Der Kläger nahm im Zeitraum vom 16. August 2008 bis 15. Oktober 2008 Elternzeit in Anspruch. Die Beklagte kürzte daraufhin seinen Urlaubsanspruch wegen der Elternzeit um sechs Tage.

Mit der Klage verlangt der Kläger von der Beklagten, ihm für das Urlaubsjahr 2008 drei weitere Urlaubstage auf seinem Urlaubskonto gutzuschreiben. Er ist der Auffassung, die Beklagte sei nur für den Monat September nach § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG zur Kürzung des Urlaubs um drei Tage berechtigt gewesen. Weitere volle Kalendermonate, in denen er Elternzeit in Anspruch genommen habe, gebe es nicht. Im Übrigen könne die Regelung des BEEG nicht durch Tarifvertrag eingeschränkt werden. Die Beklagte meint, im Zeitraum von August bis Oktober 2008 sei nach § 17 Nr. 5 MTV schon überhaupt kein Urlaubsanspruch des Klägers entstanden, weil der Kläger weniger als drei Viertel der nach dem Schichtplan anfallenden Arbeitstage erbracht habe.

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht mit der Maßgabe, dass die drei weiteren Urlaubstage dem Urlaubskonto 2009 hinzuzufügen sind. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter.

LAG Saarland,
Urteil vom 25. November 2009 - 2 Sa 36/09 -

* § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG lautet:

„Der Arbeitgeber kann den Erholungsurlaub, der dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin für das Urlaubsjahr zusteht, für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel kürzen.“

18. Mai 2011

Vierter Senat

Verbandsaustritt des Arbeitgebers unter Nichteinhaltung der satzungsmäßigen Kündigungsfrist; Bestehen von Vergütungsansprüchen

B. (DGB Rechtsschutz GmbH, Kassel) ./.
B. GmbH & Co. KG (Vereinigung Bergischer Unternehmerverbände e. V., Leverkusen)

- 4 AZR 457/09 -

Die Parteien streiten über Vergütungsansprüche aus einem Flächentarifvertrag.

Die Klägerin ist Mitglied der IG Metall und im Unternehmen der Beklagten als Maschinenarbeiterin beschäftigt. Die Beklagte stellt Türbänder und Türscharniere her. Anfang März 2007 beantragte die Beklagte beim Arbeitgeberverband die sofortige einvernehmliche Beendigung ihrer langjährigen Mitgliedschaft. Der Vorstand des Arbeitgeberverbands stimmte einem Ausscheiden zum 30. April 2007 unter der Voraussetzung zu, dass die Beklagte mit Wirkung vom 1. Mai 2007 einem unter demselben Unternehmensdachverband bestehenden Arbeitgeberverband ohne Tarifbindung beitrete. Die Zustimmung erfolgte unter dem 24. April 2007. Am 8. Mai 2007 wurde ein tarifliches Entgeltabkommen für die Metall- und Elektroindustrie getroffen.

Mit ihrer Klage macht die Klägerin Zahlungsansprüche auf der Grundlage des tariflichen Entgeltabkommens geltend. Sie ist der Ansicht, die Mitgliedschaft der Beklagten im Arbeitgeberverband habe satzungsrechtlich nicht zum 30. April 2007 beendet werden können. Insoweit sei eine längere Kündigungsfrist vorgesehen, die auch durch einvernehmliche Beendigung nicht unterlaufen werden könne. Die Beklagte ist der Auffassung, die Beendigung ihrer Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband zum 30. April 2007 sei wirksam. Deshalb könne die Klägerin keine Vergütungsansprüche aus dem erst später geschlossenen Tarifvertrag herleiten.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihren Klageantrag weiter.

LAG Düsseldorf,
Urteil vom 17. März 2009 - 17 Sa 848/08 -

18. Mai 2011

Fünfter Senat

Zeiten des Umkleidens und der Desinfektion als vergütungspflichtige Arbeitszeit; Wirksamkeit einer Dienstvereinbarung; betriebliche Übung

R. (RAe. Bondzio, Siegner, Stahl, Jung, Kassel) ./.
R. gGmbH (Kommunaler Arbeitgeberverband Baden-Württemberg, Stuttgart)

- 5 AZR 181/10 -

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger die seinerseits für das Umkleiden und Desinfizieren der Hände aufgewendeten Zeiten zu vergüten.

Der Kläger ist seit 1992 als Krankenpfleger auf der Intensivstation des Kreiskrankenhauses in S. tätig. Auf das Arbeitsverhältnis fanden ursprünglich die Bestimmungen des BAT und ab Oktober 2005 die des TVöD-K Anwendung. Im Oktober 2008 ging das Arbeitsverhältnis im Wege eines Betriebsübergangs auf die Beklagte über. Der Rechtsvorgänger der Beklagten setzte noch bis Ende 2006 für die Zeiten des täglichen Umziehens und der Desinfektion eine Arbeitszeit von zwölf Minuten an und vergütete sie entsprechend. Nachdem er die bestehenden Dienstvereinbarungen zur Regelung der Wege- und Umkleidezeiten gekündigt hatte, stellte er diese Zahlungen zum 1. Januar 2007 ein.

Der Kläger begehrt mit seiner Zahlungs- und Feststellungsklage ab 1. Januar 2007 Vergütung für die Zeit des Umkleidens und der Desinfektion im Umfang von zwölf Minuten pro Arbeitstag. Er ist der Ansicht, der Anspruch folge aus betrieblicher Übung. Über Jahre hinweg sei bei der Beklagten eine Zeitgutschrift von zwölf Minuten je Arbeitstag praktiziert worden. Da die gekündigte Dienstvereinbarung lediglich sechs Minuten vorgesehen habe, könne sich die Beklagte nicht darauf stützen, sie habe lediglich die Verpflichtung aus der Dienstvereinbarung erfüllen wollen. Die Beklagte meint, die Vergütungserwartung des Klägers für die Zeiten des Umkleidens und der Desinfektion sei nicht gerechtfertigt. Dass der Kläger verpflichtet sei, diese Maßnahmen des Gesundheitsschutzes durchzuführen, ändere daran nichts.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Beklagte zur Zahlung einer Vergütung lediglich für die auf die Desinfektion anfallenden Zeiten verurteilt und die Klage im Übrigen abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht für beide Parteien zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seine weitergehende Klage und die Beklagte das Ziel der Abweisung der gesamten Klage.

LAG Baden-Württemberg,
Urteil vom 8. Februar 2010 - 3 Sa 24/08 -

18. Mai 2011

Zehnter Senat

Funktionszulage für Angestellte im Schreibdienst aufgrund einer Nebenabrede zum Arbeitsvertrag

K. (RAe. Prof. Haase & Splettstößer-Heise, Berlin) ./.
Stiftung Preußischer Kulturbesitz (RAe. Kiermeier, Haseler,
Grosse, Dresden)

- 10 AZR 346/10 -

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin eine Funktionszulage für Angestellte im Schreibdienst entsprechend der Nebenabrede zum Arbeitsvertrag vom 27. Februar 1995 ungekürzt weiterzuzahlen. Die getroffene Nebenabrede lautet:

„Eine Zulage nach der Protokollnotiz Nr. 6 zu Teil II Abschn. N Unterabschn. I der Anlage 1 a zum BAT in der am 31. Dezember 1983 geltenden Fassung steht bis zu einer tariflichen Neuregelung nur nach Maßgabe der Nummer 1 des Rundschreibens des Bundesministers des Inneren vom 2. September 1986 - D III 1 - 220 254/9 - in seiner jeweiligen Fassung zu.“

Nach Überleitung der Klägerin in den TVöD zum 1. Oktober 2005 zahlte die Beklagte der Klägerin die Zulage zunächst ungekürzt weiter. Bei einer tariflichen Entgelterhöhung im Jahr 2008 rechnete sie die Zulage zunächst zu einem Drittel und zum 1. Januar 2009 zusätzlich zu einem weiteren Drittel an.

Mit ihrer Klage macht die Klägerin die ungekürzte Schreibkräftezulage geltend. Sie ist der Auffassung, bei der Nebenabrede handle es sich um eine überraschende Klausel iSv. § 305c BGB. Ein Widerruf scheitere - zumal er bislang nicht erfolgt sei - zudem an der Regelung des § 308 Nr. 4 BGB. Danach sei ein in Allgemeinen Geschäftsbedingungen vereinbarter Änderungsvorbehalt unwirksam. Die Beklagte meint, mit der tariflichen Neuregelung und der Überleitung der Klägerin in den TVöD sei der frühere Anspruch auf Zahlung der Funktionszulage entfallen. Die dennoch erfolgte weitere Zahlung habe unter dem Vorbehalt der Anrechnung bei Entgelterhöhungen gestanden.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision erstrebt die Klägerin die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung.

LAG Berlin-Brandenburg,
Urteil vom 9. Dezember 2009 - 20 Sa 1136/09 -

19. Mai 2011

Sechster Senat

Auslegung eines Sanierungstarifvertrags mit Insolvenzklausel - Wirksamkeit der Insolvenzklausel - Insolvenzanfechtung

W. (DGB Rechtsschutz GmbH, Kassel) ./.
Dr. B. als Insolvenzverwalter über das Vermögen der A. GmbH
(RAe. Wellensiek ua., Heidelberg)

- 6 AZR 644/09 -

Die Parteien streiten zuletzt noch über die Feststellung von Forderungen der Klägerin iHv. 21.696,81 Euro brutto zur Insolvenztabelle.

Die tarifgebundene Klägerin leitet ihre Forderungen aus einem zwischen der Schuldnerin nach ihrem Verbandsaustritt mit der IG Metall abgeschlossenen Anerkennungsvertrag vom 26. Mai 2004 ab, der die Geltung von Tarifverträgen der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie vorsieht. Ein Sanierungstarifvertrag vom selben Tag iVm. weiteren Ergänzungsvereinbarungen hatte die daraus resultierenden Ansprüche zunächst „gesperrt“ oder entfallen lassen. Zugleich wurden die Ansprüche statistisch erfasst und den Arbeitnehmern in einem sog. „Besserungsschein“ jährlich gutgeschrieben. Zum Jahresende sollte eine Prüfung erfolgen, ob der individuelle Sanierungsbeitrag nach Lage des Unternehmens zurückgezahlt werden kann. Nr. 16 des Sanierungstarifvertrags bestimmt, dass dessen Regelungen für den Fall eines Insolvenzantrags gegenstandslos werden, womit die Beschäftigten wieder unter den Anerkennungstarifvertrag fallen. Nach der zum 1. Mai 2008 erfolgten Eröffnung des Insolvenzverfahrens meldete die Klägerin die ihr im Besserungsschein gutgeschriebenen Forderungen zur Insolvenztabelle an. Der Beklagte hat die Forderungen bestritten.

Die Klägerin macht die Feststellung ihrer Forderungen zur Insolvenztabelle geltend. Sie ist der Auffassung, sie habe nicht auf die im Besserungsschein gutgeschriebenen Ansprüche verzichtet und sei wegen Nr. 16 des Sanierungstarifvertrags berechtigt, diese nach dem Eintritt des Insolvenzfalls zur Insolvenztabelle anmelden. Der Beklagte hält Nr. 16 des Sanierungstarifvertrags nach §§ 119 iVm. 105 InsO für unwirksam. Ansprüche auf tarifliche Leistungen könne die Klägerin allenfalls „ex nunc“ geltend machen. Darüber hinaus beruft der Beklagte sich auf die Regelungen zur Insolvenzanfechtung nach §§ 129 f. InsO.

Die Vorinstanzen haben die Forderungen der Klägerin zur Insolvenztabelle festgestellt. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Beklagte seinen Klageabweisungsantrag weiter.

LAG Rheinland-Pfalz,
Urteil vom 30. Juni 2009 - 3 Sa 31/09 -

26. Mai 2011

Achter Senat

Betriebsübergang; Kündigung des bisherigen Betriebsinhabers; Anwendung des § 613a BGB bei grenzüberschreitendem Vorgang

L. (RA Nesensohn, Freiburg) ./.
G. GmbH (RAe. Görg ua., Köln)

- 8 AZR 37/10 -

Die Parteien streiten zuletzt noch über die Wirksamkeit von zwei ordentlichen Arbeitgeberkündigungen.

Der schwerbehinderte Kläger ist bei der Beklagten seit Juni 1998 als Vertriebsingenieur im Teilbereich „Buck Valve“ beschäftigt. Daneben gibt es bei der Beklagten noch den Teilbereich „Pulvertechnologieanlagen“. Nachdem der Teilbereich „Buck Valve“ nicht fortgeführt werden sollte, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger nach Einschaltung des Integrationsamts und Erstattung einer Massenentlassungsanzeige ordentlich unter dem 24. Oktober 2008 und dem 27. Oktober 2008 jeweils zum 28. Februar 2009. Der Kläger erhielt ebenso wie zehn weitere gekündigte Arbeitnehmer ein Arbeitsvertragsangebot der G. AG in B.

Der Kläger will die Unwirksamkeit der Kündigungen festgestellt wissen. Er hat betriebsbedingte Gründe bestritten. Er meint, die Vorschriften über die Massenentlassungsanzeige seien nicht eingehalten worden. Darüber hinaus seien die Kündigungen wegen eines Betriebsübergangs erfolgt und damit nach § 613a Abs. 4 BGB unwirksam. Die Beklagte hält die Kündigungen für sozial gerechtfertigt. Ein Betriebsübergang habe nicht stattgefunden. Die Vorschrift des § 613a BGB sei auf grenzüberschreitende Maßnahmen ohnehin nicht anwendbar.

LAG Baden-Württemberg,
Urteil vom 15. Dezember 2009 - 22 Sa 45/09 -

31. Mai 2011

Dritter Senat

Gezillmerte Tarife; Rechtsfolgen etwaiger unzulässiger Gestaltung; Aufklärungspflicht

T. (RA Dr. Fiala, München) ./.
B. eG (Arbeitgeberverband Region Braunschweig e. V., Braunschweig)

- 3 AZR 379/09 -

Die Parteien streiten über Schadensersatz- bzw. Ausgleichsansprüche wegen einer betrieblichen Altersversorgung.

Der am 18. November 1950 geborene Kläger war in der Zeit vom 1. Mai 2002 bis 30. September 2005 bei der Beklagten, einer Bäckerei- und Konditorengenossenschaft, als Betriebsstättenleiter beschäftigt. Ein Versicherungsvertreter informierte die Arbeitnehmer über Gestaltungsmöglichkeiten der betrieblichen Altersversorgung. Nach Abstimmung mit der Beklagten entschied sich der Kläger für eine Rentenversicherung im Wege der Entgeltumwandlung bei der Gerling U-Kasse mit einem jährlichen Beitrag von 15.000,00 Euro. Der anlässlich des Ausscheidens des Klägers aus dem Arbeitsverhältnis erteilte Bescheid über unverfallbare Versorgungsanwartschaften weist eine Anwartschaft auf jährliche Altersrente iHv. 2.758,13 Euro aus. In die versicherungsmathematische Berechnung dieser Werte ging ein, dass die Vermittlungsprovision vollumfänglich im ersten Versicherungsjahr verrechnet wurde (sog. Zillmerung), so dass am Ende des ersten Jahres nach einer Prämienzahlung von 15.000,00 Euro ein Rückkaufswert iHv. lediglich 4.800,25 Euro bestand.

Mit seiner Klage macht der Kläger die Differenz zwischen diesen beiden Beträgen und hilfsweise Schadensersatz geltend. Er ist der Auffassung, die vereinbarte Entgeltumwandlung verstoße gegen das BetrAVG und das AGB-Recht. Entgeltumwandlungsvereinbarungen, die gezillmerte Tarife vorsähen, seien unwirksam. Das Gebot der Wertgleichheit sei verletzt. Die Beklagte habe auch gegen ihre Beratungs- und Informationspflichten verstoßen. Die Beklagte meint, sie habe ihre Arbeitnehmer lediglich ermutigt, etwas für ihre private Altersvorsorge zu tun und dabei ihre Pflichten nicht verletzt. Die Problematik von gezillmerten Versicherungsverträgen sei ihr nicht bekannt gewesen.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seine Klageanträge weiter.

LAG Niedersachsen,
Urteil vom 5. Mai 2009 - 11 Sa 107/08 B -

7. Juni 2011

Erster Senat

Sozialplan; Erwerbsunfähigkeitsrente; Ungleichbehandlung wegen Behinderung; Vertrauensschutz

K. (RAe. Schlütter, Bornheim, Seitz, Köln) ./.
S. GmbH (RAe. Grüter ua., Duisburg)

- 1 AZR 34/10 -

Die Parteien streiten über eine Sozialplanabfindung.

Der mit einem Grad der Behinderung von 50 schwerbehinderte Kläger war bei der Beklagten als Schichtelektriker beschäftigt. Kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahme findet die Ausschlussfrist des § 27 Abs. 2 MTV Papierindustrie, nach der alle Ansprüche spätestens einen Monat nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses gerichtlich verfolgt werden müssen, Anwendung. Nach einem Arbeitsunfall im Dezember 2001 war der Kläger bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 31. Juli 2008 durchgehend arbeitsunfähig erkrankt. Seit 1. April 2003 bezog er eine zunächst befristete Rente wegen voller Erwerbsminderung, die ihm seit 1. Juli 2009 unbefristet gewährt wird. Daneben bezieht der Kläger eine Betriebsrente. Zum 31. Dezember 2007 legte die Beklagte ihr Werk in D. vollständig still. Bereits am 13. März 2007 hatte sie mit dem Betriebsrat einen Interessenausgleich und Sozialplan abgeschlossen. Durch nachträgliche Ergänzungsvereinbarung der Betriebsparteien vom 10. Oktober 2007 wurden Arbeitnehmer, die am 4. Oktober 2006 unter Bezug einer befristeten vollen Erwerbsminderungsrente nicht beschäftigt wurden, von den Sozialplanleistungen ausgeschlossen.

Nach betriebsbedingter Kündigung der Beklagten verlangt der Kläger mit der Klage eine Sozialplanabfindung. Die zunächst auf einen Betrag iHv. 133.463,44 Euro gerichtete Klage ist erst außerhalb der Ausschlussfrist des § 27 Abs. 2 MTV Papierindustrie auf einen Betrag von 222.700,60 Euro erweitert worden. Der Kläger ist der Auffassung, der nachträglich vereinbarte Ausschluss sei unwirksam, weil die Zahlung der Erwerbsminderungsrente untrennbar mit dem Merkmal der Behinderung in Zusammenhang stehe. Die tarifliche Verfallklausel sei unwirksam, weil sie wegen der unangemessen kurzen Frist gegen die guten Sitten verstoße. Die Beklagte meint, es sei nicht zu beanstanden, wenn die Betriebsparteien Arbeitsverhältnisse, die nur noch formal bestünden, von den Leistungen des Sozialplans ausnähmen, gerade weil die betroffenen Arbeitnehmer anderweitig abgesichert seien.

Das Arbeitsgericht hat der Klage in Höhe eines Betrags von 123.463,44 Euro stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage insgesamt abgewiesen. Mit seiner vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag weiter.

LAG Düsseldorf,
Urteil vom 21. Dezember 2009 - 16 Sa 577/09 -

9. Juni 2011

Sechster Senat

**Unterlassene Kündigungsanhörung eines Betriebsrats,
dessen Wahl wegen Verkennung des Anwendungsbereichs
des BetrVG erfolgreich angefochten wurde**

S. (RAe. Mansholt & Lodzik, Darmstadt) ./.
Stadt Frankfurt am Main (RAe. Grundstein & Thieme, Frankfurt
am Main)

- 6 AZR 132/10 -

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer in der Wartezeit ausgesprochenen ordentlichen Arbeitgeberkündigung.

Der Kläger wurde von der Beklagten befristet für die Zeit vom 1. April 2008 bis 31. Dezember 2010 eingestellt. Die Parteien vereinbarten eine sechsmonatige Probezeit. Mit seinem Einverständnis wurde der Kläger der Rhein-Main Jobcenter GmbH, einer von der Beklagten und der Agentur für Arbeit nach § 44 SGB II gegründeten Arbeitsgemeinschaft, zur Dienstleistung zugewiesen. Die Rhein-Main Jobcenter GmbH erteilte fachliche Weisungen, ohne Arbeitgeberin des ihr zur Verfügung gestellten Personals zu sein. Am 13. August 2008 fand bei ihr eine Betriebsratswahl statt, die durch Beschluss des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 3. September 2009 für unwirksam erklärt wurde. Bereits mit Schreiben vom 22. September 2008 hatte die Beklagte das Arbeitsverhältnis des Klägers nach Beteiligung der bei ihr gebildeten Personalvertretung, aber ohne Anhörung des neu gewählten Betriebsrats gekündigt.

Mit seiner Klage macht der Kläger die Unwirksamkeit der Kündigung geltend. Er ist der Ansicht, die Kündigung sei wegen der unterbliebenen Beteiligung des Betriebsrats unwirksam. Die Beklagte meint, das Betriebsverfassungsgesetz sei unanwendbar, weil es bei der Rhein-Main Jobcenter GmbH keinen Betrieb im Sinne dieses Gesetzes gegeben habe. Daran ändere auch der Umstand nichts, dass es vor dem Kündigungsausspruch zu der - erfolgreich angefochtenen - Wahl eines Betriebsrats gekommen sei.

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter.

Hessisches LAG,
Urteil vom 18. Dezember 2009 - 19/3 Sa 323/09 -

15. Juni 2011

Zehnter Senat

Betreuung von Pflegekindern als abhängige Beschäftigung - Zweckbefristung

S. (RAe. Katzenberger ua., Bad Wildbad) ./.
St. (RAe. Vogel, Volz, Kress, Stuttgart)

- 10 AZR 154/10 -

Die Parteien streiten darüber, ob zwischen ihnen ein Arbeitsverhältnis zustande kam und - wenn ja - ob es aufgrund einer Befristung endete.

Nach einem unter dem 5. August 2005 geschlossenen und als Dienstvertrag überschriebenen Vertrag verpflichtete sich der Kläger, zwei unter Amtsvormundschaft stehende Kinder in seiner Familie unterzubringen und zu betreuen. Nach dem Vertrag ist das Dienstverhältnis für die Zeit der Unterbringung der Kinder befristet. Es endet nach dem Auszug der Kinder im darauffolgenden Monat. Das Kreisjugendamt teilte der Beklagten mit, dass die Betreuung der Pflegekinder seines Erachtens ungenügend sei. Daraufhin gab die Beklagte die beiden Kinder zu einer anderen Familie in Pflege.

Mit seiner Klage macht der Kläger den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses - hilfsweise des Dienstverhältnisses - sowie Weiterbeschäftigung über den 31. August 2008 hinaus geltend. Er ist der Auffassung, die Befristung seines Arbeitsvertrags sei mangels sachlichen Grundes unwirksam. Jedenfalls habe die Beklagte den Eintritt des Zwecks der Befristung entgegen Treu und Glauben herbeigeführt. Die Beklagte meint, bei dem geschlossenen Vertrag habe es sich um ein freies Dienstverhältnis gehandelt. Ungeachtet dessen liege ein Sachgrund für die Befristung vor, weil das Dienstverhältnis speziell für die Betreuung der Kinder vereinbart worden sei.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seine Klageanträge weiter.

LAG Baden-Württemberg,
Urteil vom 28. Januar 2010 - 3 Sa 47/09 -

21. Juni 2011

Neunter Senat

§ 9 TzBfG Aufstockung: Organisationsermessen des Arbeitgebers, nur Teilzeitplätze einzurichten, um Überstunden abzubauen?; ABG-Kontrolle nach § 307 Abs. 1 BGB hinsichtlich der Festlegung der Arbeitszeit?

A. (RAe. Dr. Jung & Partner, Köln) ./.
F. GmbH (RAe. Fritze, Wicke, Seelig, Düsseldorf)

- 9 AZR 238/10 -

Die Parteien streiten über den zeitlichen Umfang der Beschäftigungspflicht im Arbeitsverhältnis und hilfsweise über die Aufstockung des Arbeitsvolumens.

Die Klägerin ist bei der Beklagten als Flugsicherheitsfachkraft auf dem Flughafen in K. beschäftigt. Im Arbeitsvertrag ist vereinbart, dass die Klägerin verpflichtet ist, im monatlichen Durchschnitt 150 Stunden zu arbeiten. Der einschlägige, für allgemeinverbindlich erklärte Manteltarifvertrag für das Wach- und Sicherheitsgewerbe sieht für Vollzeitbeschäftigte eine tarifliche Mindestarbeitszeit von 160 Stunden monatlich und eine Regelarbeitszeit von 260 Stunden im Durchschnitt eines Kalenderjahres vor. Bei der Berechnung der von der Klägerin in der Vergangenheit geleisteten durchschnittlichen monatlichen Arbeitsstunden gelangten die Parteien zu unterschiedlichen Ergebnissen.

Mit ihrer Klage macht die Klägerin eine Beschäftigung im Umfang von 180 Stunden geltend. Hilfsweise verlangt sie die Zustimmung der Beklagten zur Aufstockung der Arbeitszeit auf 160 Stunden im Monat. Die Klägerin ist der Ansicht, die Arbeitszeitklausel im Arbeitsvertrag sei wegen unangemessener Benachteiligung nach § 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB unwirksam. Die dadurch entstandene Lücke sei durch Heranziehung der tatsächlichen Handhabung zu schließen, durch die die arbeitsvertragliche Vereinbarung ohnehin geändert worden sei. Die Beklagte ist der Auffassung, ihre unternehmerische Entscheidung, nur Teilzeitarbeitsplätze unter Aufstockung des Mitarbeiterstamms einzurichten, um das Entstehen von Überstunden zu vermeiden, sei rechtlich nicht zu beanstanden. Deshalb habe die Klägerin keinen Anspruch auf Zustimmung zur Aufstockung des vertraglich vereinbarten Umfangs der monatlichen Arbeitszeit.

Das Arbeitsgericht hat der Klägerin einen Beschäftigungsanspruch im Umfang von 160 Stunden zugesprochen. Das Landesarbeitsgericht hat die Beklagte auf den Hilfsantrag verurteilt, einer Aufstockung der monatlichen Arbeitszeit auf 160 Stunden zuzustimmen, und die Klage im Übrigen abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht für beide Parteien zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihren Klageantrag weiter, soweit ihm das Landesarbeitsgericht nicht stattgegeben hat. Die Beklagte verfolgt das Ziel der Abweisung der gesamten Klage.

LAG Köln,
Urteil vom 25. Januar 2010 - 2 Sa 963/09 -

Anmerkung: Es handelt sich um eine Parallele zu der Sache - 9 AZR 236/10 -, die am selben Tag verhandelt wird.

22. Juni 2011

Achter Senat

Entschädigung wegen Diskriminierung aufgrund von Rasse und ethnischer Zugehörigkeit; Teilnahme an einem Deutschkurs

K. (RAe. SCHLARMANN von GEYSO, Hamburg) ./.
K. GmbH (RAe. Poppe ua., Pinneberg)

- 8 AZR 48/10 -

Die Parteien streiten über einen Entschädigungsanspruch der Klägerin aus § 15 Abs. 2 AGG.

Die Klägerin ist nach einer Unterbrechung seit Januar 1992 bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgänger als Reinigungskraft und Vertretung der Kassenkräfte in dem von der Beklagten bewirtschafteten Schwimmbad beschäftigt. Die Klägerin ist im ehemaligen Jugoslawien geboren. Ihre Muttersprache ist Kroatisch. Mit Schreiben vom 18. Mai 2006 forderte der Geschäftsführer der Beklagten die Klägerin zur Teilnahme an einem Deutschkurs auf. Die Klägerin kam dieser Aufforderung nicht nach. Daraufhin mahnte die Beklagte die Klägerin am 17. August 2007 ab.

Mit ihrer Klage verlangt die Klägerin von der Beklagten eine Entschädigung iHv. 15.000,00 Euro. Die Klägerin hat geltend gemacht, sie sei von der Beklagten wegen ihrer Rasse und ethnischen Zugehörigkeit diskriminiert worden. Die Beklagte hat vorgebracht, sie habe die Klägerin nicht diskriminiert, sondern lediglich beschrieben, dass auf dem Arbeitsplatz der Klägerin ausreichende Deutschkenntnisse unabdingbar seien.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihren Klageantrag weiter.

LAG Schleswig-Holstein,
Urteil vom 23. Dezember 2009 - 6 Sa 158/09 -

22. Juni 2011

Achter Senat

Schadensersatz; Wegeunfall; Bereitschaftsdienst

A. (RAe. Dr. Blanke, Werner, Dr. Fritz, Deggendorf) ./.
K. gGmbH (RAe. Graßinger & Koll., München)

- 8 AZR 102/10 -

Die Parteien streiten über einen Schadensersatzanspruch des Klägers.

Der Kläger war im Zeitraum vom 1. Juli 2006 bis 30. September 2008 in der Klinik der Beklagten als Oberarzt beschäftigt. Im Arbeitsvertrag wird auf die Vorschriften des TVöD und des besonderen Teils Krankenhäuser (BT-K) Bezug genommen. Am 6. Januar 2008 erlitt der Kläger auf dem Weg in die Klinik während einer Rufbereitschaft einen Unfall mit seinem privaten Pkw.

Mit seiner Klage verlangt der Kläger Ersatz der im Zusammenhang mit der Reparatur seines Pkw entstandenen Kosten. Er ist der Auffassung, bei der Fahrt zum Klinikum habe es sich um eine Dienstfahrt gehandelt, weil Rufbereitschaft zur Arbeitszeit zähle. Die Beklagte meint, es habe sich bei der Fahrt um keine betriebliche Tätigkeit gehandelt. Außerdem habe der Kläger grob fahrlässig gehandelt.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag weiter.

LAG München,
Urteil vom 15. Dezember 2009 - 6 Sa 637/09 -

29. Juni 2011

Fünfter Senat

Einzelvertragliche Vergütungsregelung eines Chefarztes

Prof. Dr. S. (RA. Jansen, Düsseldorf) ./.
K. (KPMG Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Essen)

- 5 AZR 161/10 -

Die Parteien streiten über die zutreffende Eingruppierung des Klägers.

Der Kläger ist in dem vom Beklagten betriebenen Krankenhaus als leitender Abteilungsarzt für Allgemein- und Thorax-Chirurgie (Chefarzt) tätig. Der Beklagte wandte im Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrags im Jahr 1996 den Bundes-Angestelltentarifvertrag in kirchlicher Fassung für den Bereich der Evangelischen Kirche im Rheinland, der Evangelischen Kirche von Westfalen und der Lippischen Landeskirche sowie ihrer Diakonischen Werke (BAT-KF) an. Nach § 5 Nr. 1 des Arbeitsvertrags erhält der Kläger für seine Tätigkeit eine Vergütung nach der Vergütungsstufe BAT I KF. Im Jahre 2007 wurde der BAT-KF im Anschluss an die tariflichen Neuregelungen für den öffentlichen Dienst grundlegend neu gefasst. Der Beklagte ordnete den Kläger nun der Entgeltgruppe 15Ü des BAT-KF nF zu und gewährte ihm seit 1. Oktober 2008 eine Vergütung iHv. 5.885,97 Euro brutto monatlich.

Dagegen wendet sich der Kläger mit seiner Eingruppierungsfeststellungsklage. Er ist der Auffassung, seit dem Inkrafttreten der Neufassung des BAT-KF habe er Anspruch auf Vergütung nach der Entgeltgruppe Ä4 Stufe 3 gemäß den Anlagen 6 TV-Ärzte-KF und 7 TVÜ-Ärzte-KF. Nach dieser Entgeltgruppe belief sich die Vergütung ab 1. Juli 2007 monatlich auf 7.900,00 Euro brutto und ab 1. Januar 2008 auf 8.130,00 Euro brutto. Der Beklagte ist der Ansicht, die im Arbeitsvertrag vorgesehene VergGr. I des BAT aF sei im Zuge der tariflichen Neuregelung durch die Entgeltgruppe 15Ü des BAT-KF nF ersetzt worden. Das folge aus den Bestimmungen der „Arbeitsrechtsregelung zur Ergänzung der Übergangsregelungen im Zuge der Neufassung des BAT-KF und des MTArb-KF“.

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Mit der vom Bundesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Beklagte seinen Klageabweisungsantrag weiter.

LAG Düsseldorf,
Urteil vom 23. Oktober 2009 - 9 Sa 595/09 -

29. Juni 2011

Siebter Senat

Ab- und Rückmeldepflicht von Betriebsratsmitgliedern bei Verrichtung von Betriebsratstätigkeit an ihrem Arbeitsplatz - Globalantrag - hinreichende Bestimmtheit des (Hilfs-)Antrags - Antragsänderung

1. Betriebsrat der D. GmbH (RAe. Wohlfahrt, Dr. Gutmann, Pitterle, Zeller, Stuttgart),
2. D. GmbH (RAe. Gleiss Lutz, Frankfurt am Main)

- 7 ABR 135/09 -

Die Beteiligten streiten darüber, ob Betriebsratsmitglieder verpflichtet sind, sich beim Arbeitgeber abzumelden und sich später wieder anzumelden, wenn sie ihre Betriebsratstätigkeit am Arbeitsplatz ausüben.

Die zu 2. beteiligte Arbeitgeberin beschäftigt in ihrem Unternehmen, das sich mit automobiler Marktforschung beschäftigt, am Standort in O. rund 220 Arbeitnehmer. Der Beteiligte zu 1. ist der für den Betrieb gebildete Betriebsrat. Er besteht aus neun Mitgliedern, die überwiegend in der EDV, teilweise auch in der Datenerfassung und in der Telefonzentrale beschäftigt sind. Die Arbeitgeberin teilte dem Betriebsrat mit Schreiben vom 26. Oktober 2007 mit, dass sich die Betriebsratsmitglieder nach ihrer Auffassung für jede Betriebsratstätigkeit beim jeweiligen Vorgesetzten ab- und wieder anzumelden hätten.

Der Betriebsrat will festgestellt wissen, dass eine solche Pflicht bei Verrichtung der Betriebsratstätigkeit am Arbeitsplatz nicht besteht. Hilfsweise macht er geltend, eine Ab- und Anmeldepflicht bestehe jedenfalls dann nicht, wenn die Arbeit im Einzelfall nicht umorganisiert werden müsse. Das Betriebsratsmitglied müsse eigenverantwortlich entscheiden können, ob die wegen der Betriebsratstätigkeit am Arbeitsplatz ausgefallene Arbeit nachgeholt werden könne. Vor allem bei kurzen Unterbrechungen der Arbeitstätigkeit sei eine Ab- und Anmeldung weder möglich noch geboten. Die Arbeitgeberin meint, ihr Organisationsinteresse, das die Ab- und Anmeldepflicht begründe, bestehe unabhängig davon, ob ein Betriebsratsmitglied den Arbeitsplatz zur Erledigung von Betriebsratstätigkeiten verlasse oder nicht.

Die Vorinstanzen haben die Anträge des Betriebsrats abgewiesen. Mit der vom Bundesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Betriebsrat seine Anträge weiter.

LAG Baden-Württemberg,
Beschluss vom 15. Mai 2009 - 18 TaBV 6/08 -