



Terminvorschau

2/2010

April – Juni

Für die Verhandlung des Zweiten Senats am 10. Juni 2010, 11.30 Uhr, - 2 AZR 541/09 - stehen für die Vertreter der Presse 20 Plätze zur Verfügung. Anmeldungen sind bis zum 28. Mai 2010 möglich (E-Mail: pressestelle@bundesarbeitsgericht.de). Die Vergabe der Plätze richtet sich nach dem Eingang der Anmeldungen.

Die übrigen Plätze für Zuhörer werden nach der Reihenfolge des Erscheinens vergeben. Voranmeldungen sind nicht möglich.

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

April 2010

Datum	Uhrzeit	Senat	Stichwort	Seite
20.04.	11.15 Uhr	1	Tariffähigkeit einer Arbeitnehmervereinigung	5
20.04.	11.15 Uhr	3	Wirksamkeit eines „Anlernvertrags“ in einem anerkannten Ausbildungsberuf; TV-Mindestlohn	7
21.04.	12.00 Uhr	4	ERA-Strukturkomponente bei Betriebsübergang auf einen tarifungebundenen Arbeitgeber im Jahr 2004	8
21.04.	10.30 Uhr	10	Karenzentschädigung; „überschießendes“ Wettbewerbsverbot	9
22.04.	11.00 Uhr	6	Maßgebliche Vergütungsgruppe für Strukturausgleich gem. § 12 TVÜ-Bund bei Bewährungsaufstieg	10
22.04.	11.30 Uhr	6	Neuberechnung des Vergleichsentgelts gem. § 5 TVÜ-L nach Beendigung des Wehrdienstes des Sohnes?	11

Mai 2010

Datum	Uhrzeit	Senat	Stichwort	Seite
04.05.	9.30 Uhr	9	Anspruch auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrags im öffentlichen Dienst	12
04.05.	10.00 Uhr	9	Urlaubsabgeltung nach langandauernder und fortdauernder Arbeitsunfähigkeit	13
05.05.	9.00 Uhr	7	Vergütungsansprüche freigestellter Betriebsratsmitglieder für Betriebsratsarbeit nach Schließung des Betriebs	14
12.05.	9.30 Uhr	10	Vorverlegung der Fälligkeit durch betriebliche Übung bei tariflich bestimmter Fälligkeitsregelung; Ausschlussfrist	15
18.05.	9.00 Uhr	3	Gesamtversorgungssysteme: Anrechnung von Witwerpensionen auf BetrAV	16
18.05.	9.00 Uhr	3	Gesamtversorgungssysteme: Anrechnung der eigenen gesetzlichen Rente(n) auf betriebliche Hinterbliebenenrente	18
19.05.	9.45 Uhr	4	Nach einem Betriebsübergang auf einen Tarifungebundenen eintretende Tariflohnerhöhung bei vorheriger dynamischer Verweisung auf das Tarifwerk	19
20.05.	10.30 Uhr	6	Altersdiskriminierung durch tarifliche Vergütung nach Lebensaltersstufen; Perpetuierung durch die Vorschriften zur Überleitung in den TVöD?	20

Juni 2010

Datum	Uhrzeit	Senat	Stichwort	Seite
10.06.	11.30 Uhr	2	Fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit einer Kassiererin; Einlösung aufgefundener Leergutbons im Wert von 1,30 Euro	21
16.06.	10.30 Uhr	4	Ansprüche aus dem Tarifvertrag über Begleitmaßnahmen im Zusammenhang mit dem Beschluss des Deutschen Bundestags vom 20. Juni 1991 zur Vollendung der Einheit Deutschlands (UmzugsTV) bei einer Behördenverlegung nach Berlin	23
23.06.	11.15 Uhr	7	Kinderbetreuungskosten für Betriebsratsmitglieder	24
23.06.	10.30 Uhr	10	Weihnachtsgeld; betriebliche Übung/AGB-Kontrolle	25

20. April 2010

Erster Senat

Tariffähigkeit einer Arbeitnehmervereinigung

1. ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (RAe. Hummel, Kaleck, Berlin),
2. Gewerkschaft Neue Brief- und Zustelldienste (GNBZ) (RAe. Thieß ua., Hamburg),
3. Deutscher Gewerkschaftsbund (RAe. Schindele, Eisele, Gerstner & Collegen, Landshut),
4. Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände,
5. Bundesministerium für Arbeit und Soziales,
6. Christlicher Gewerkschaftsbund (CGB),
7. Kommunikationsgewerkschaft DPV,
8. Arbeitgeberverband Neue Brief- und Zustelldienste e.V. (RAe. Heuking, Kühn, Lüer, Wojtek, Berlin)

- 1 ABR 101/09 -

Das Verfahren betrifft die Frage der Tariffähigkeit der Gewerkschaft Neue Brief- und Zustelldienste (GNBZ). Antragstellerin ist die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di. Sie schloss am 29. November 2007 mit dem Arbeitgeberverband Postdienste e.V. (AGV Post) einen „Tarifvertrag zur Regelung der Mindestlöhne in der Branche Postdienste (TV Mindestlohn)“. Dieser sieht für Briefzusteller einen Mindestbruttolohn von 9,00 Euro pro Stunde in den neuen und von 9,80 Euro pro Stunde in den alten Bundesländern vor. Durch die nach § 1 Abs. 3a Arbeitnehmerentsendegesetz am 28. Dezember 2007 erlassene Verordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales finden die Normen dieses Tarifvertrags auch auf alle nicht an ihn gebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer Anwendung, die unter seinen Geltungsbereich fallen. Die GNBZ wurde am 8. Oktober 2007 gegründet. Nach § 2.4 ihrer Satzung sind ihre wesentlichen Ziele „die Mitwirkung am Wohl der privaten Brief- und Zeitungszustellungsunternehmen sowie die Wahrung und Verfolgung der berufspolitischen und tariflichen Interessen ihrer ordentlichen und außerordentlichen Mitglieder“. Nach eigenen Angaben hat die GNBZ rund 1.300 Mitglieder. Die Vorstandsmitglieder arbeiten bis auf eine Ausnahme in geschäftsleitenden Positionen, und zwar überwiegend in der PIN-Group. Mit Schreiben vom 17. und 24. Oktober 2007 warben die PIN AG sowie die PIN Mail Münsterland GmbH für einen Beitritt zur GNBZ. Am 11. Dezember 2007 schloss die GNBZ mit dem zu 8) beteiligten Arbeitgeberverband einen „Tarifvertrag zur Regelung von Mindestarbeitsbedingungen für Mehrwertbriefdienstleistungen“. Er sieht einen Mindestbruttolohn von 6,50 Euro pro Stunde für die neuen Bundesländer und von 7,50 Euro pro Stunde für die alten Bundesländer vor.

In dem vorliegenden Verfahren begehrt ver.di die Feststellung, dass die GNBZ keine tariffähige Gewerkschaft ist und dies auch zum Zeitpunkt des Abschlusses des Tarifvertrags vom 11. Dezember 2007 nicht war. Sie behauptet, die GNBZ sei auf Betreiben der Arbeitgeberseite gegründet und von ihr organisatorisch und personell ausgestattet worden. Sie werde vornehmlich von der Arbeitgeberseite finanziert. Von ihren Mitgliedsbeiträgen könne sie die anfallenden Kosten nicht bestritten haben. Die GNBZ sowie die erstinstanzlich erstmals Beteiligte zu 8) sind der Auffassung, die Anträge seien rechtsmissbräuchlich. Sie dienten nur dazu, das Monopol der Deutschen Post AG gegenüber Wettbewerbern abzusichern. Im Übrigen seien die Anträge unbegründet.

Das Arbeitsgericht hat den Anträgen entsprochen. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerden der Beteiligten zu 2) und 8) zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht

zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgen die Beteiligten zu 2) und 8) ihr Begehren, die Klage abzuweisen, weiter.

LAG Köln,
Beschluss vom 20. Mai 2009 - 9 TaBV 105/08 -

20. April 2010

Dritter Senat

Wirksamkeit eines „Anlernvertrags“ in einem anerkannten Ausbildungsberuf; TV-Mindestlohn

T. (RA. Robiński, Müden/Aller) ./.
M. (RAe. Habel, Böhm & Partner, Erfurt)

- 3 AZR 317/08 -

In dem Rechtsstreit geht es ua. darum, ob ein „Anlernvertrag“ mit einer unter dem tariflichen Mindestlohn liegenden Vergütung rechtmäßig sein kann. Die am 26. April 1984 geborene Klägerin war zunächst vom 1. März bis zum 31. August 2005 bei dem beklagten Malermeister im Rahmen eines Vertrags über eine Einstiegsqualifizierung zum Ausbildungsberuf Malerin und Lackiererin tätig. Das Angebot des Beklagten zum Abschluss eines Berufsausbildungsvertrags lehnte die Klägerin ab, weil sie nicht zur Berufsschule gehen wollte. Die Parteien schlossen sodann für die Zeit vom 1. September 2005 bis zum 31. August 2007 einen „Anlernvertrag für die Vermittlung von Grundkenntnissen und Fertigkeiten in dem Beruf Maler- und Lackiererin - Gestaltung und Instandhaltung“. Sie vereinbarten eine monatliche Vergütung iHv. 550,00 Euro brutto. Von diesem Anlernvertrag existieren zwei unterschiedliche Exemplare; der von der Klägerin vorgelegte Vertrag weist eine wöchentliche Bildungs- bzw. Arbeitszeit von 40 Stunden, der vom Beklagten vorgelegte Vertrag eine solche von 25 Stunden wöchentlich aus. Die Klägerin schloss zudem mit der Ehefrau des Beklagten für die Zeit ab dem 1. September 2005 einen Arbeitsvertrag als Haushaltshilfe und zur Gartenpflege mit einer regelmäßigen Arbeitszeit von monatlich 45 Stunden bei einem Stundenlohn von 7,50 Euro.

Mit ihrer Klage begehrt die Klägerin weiteren Lohn iHv. 11.876,89 Euro brutto. Sie beruft sich dabei auf den TV-Mindestlohn im Maler- und Lackiererhandwerk, der gem. einer Verordnung des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit auch für alle nicht tarifgebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer Anwendung findet. Sie ist der Auffassung, in Wahrheit liege ein Arbeitsverhältnis vor. Der Beklagte schulde ihr deshalb nach den einschlägigen Tarifsätzen für Hilfsarbeiter einen Stundenlohn von 7,85 Euro brutto. Der Beklagte ist der Auffassung, er schulde keine weitere Vergütung. Es habe sich um ein Rechtsverhältnis eigener Art gehandelt. Dass er Maßnahmen ergriffen habe, um einer ziellosen Jugendlichen den Eintritt in das Berufsleben zu erleichtern bzw. überhaupt zu ermöglichen, ohne die Inanspruchnahme von staatlichen Fördermitteln zu suchen, könne nicht zu seinen Lasten gehen. Darüber hinaus beruft er sich auf die zweimonatige Ausschlussfrist des RTV für gewerbliche Arbeitnehmer im Maler- und Lackiererhandwerk.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihr auf die Berufung der Klägerin iHv. 3.803,47 Euro stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht für den Beklagten zugelassenen Revision verfolgt dieser sein Begehren, die Klage vollständig abzuweisen, weiter.

LAG Niedersachsen,
Urteil vom 21. Februar 2008 - 7 Sa 659/07 -

21. April 2010

Vierter Senat

ERA-Strukturkomponente bei Betriebsübergang auf einen tarifungebundenen Arbeitgeber im Jahr 2004

B. ua. (IG Metall Köln-Leverkusen, Köln; Uhlenbruch, Vormbaum-Heinemann und Schabram, Köln) ./.
O. GmbH (RAe. Küttner ua., Köln)

- 4 AZR 755/08 -

Die überwiegend tarifgebundenen Kläger machen gegen die Beklagte Ansprüche nach einem Tarifvertrag geltend. Mit allen sechs Klägern waren - überwiegend vor dem Jahre 2002 - Arbeitsverträge durch die frühere - tarifgebundene - Betriebsinhaberin geschlossen worden. Darin wurde auf „die Tarifverträge“ in ihrer jeweiligen Fassung verwiesen. Im September 2004 trat die - nicht mehr tarifgebundene - Beklagte in die Arbeitsverhältnisse ein.

Der Tarifvertrag zur Einführung des Entgeltrahmenabkommens (ERA) vom 18. Dezember 2003 sieht nach einer Vorbereitungsphase eine vierjährige Einführungsphase ab dem 1. März 2005 vor. Ab dem 1. März 2009 gilt das ERA nach dem Tarifvertrag verbindlich für alle Betriebe. § 4c) des ebenfalls am Ende 2003 abgeschlossenen und im März 2004 geänderten Tarifvertrags ERA-Anpassungsfonds (TV ERA-APF) bestimmt, dass ab März 2006 bis zur betrieblichen ERA-Einführung die „ERA-Strukturkomponenten“ iHv. 2,79 % als Einmalzahlung geleistet werden, wenn das ERA im Betrieb noch nicht eingeführt worden ist.

Während die Beklagte als „freiwillige Sonderzahlung“ für 2006 Beträge ausgezahlt hat, die in ihrer Höhe § 4c) TV ERA-APF entsprechen, unterließ sie solche Zahlungen für 2007 entsprechend einer Ankündigung.

Mit ihrer Klage streben die Kläger die Feststellung an, dass die Beklagte als Betriebsübernehmerin verpflichtet ist, bis zur ERA-Einführung die tarifliche „ERA-Strukturkomponente“ weiterzuzahlen, weil der TV ERA-APF vor dem Betriebsübergang abgeschlossen und in Kraft getreten sei. Die Beklagte beruft sich ua darauf, dass die Einführungsphase des ERA erst am 1. März 2005 und damit nach dem Betriebsübergang begonnen habe.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihr auf die Berufung der Kläger stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihr Begehren, die Klage abzuweisen, weiter.

LAG Köln,
Urteil vom 17. Juli 2008 - 10 Sa 1234/07 -

21. April 2010

Zehnter Senat

Karenzentschädigung; „überschießendes“ Wettbewerbsverbot

B. (RAe. Ting und Kollegen, Trier) ./.
U. AG (Vereinigung Trierer Unternehmer, Trier)

- 10 AZR 288/09 -

In dem Rechtsstreit geht es um die zulässige Reichweite eines sog. nachvertraglichen Wettbewerbsverbots. Der Kläger war bei der Beklagten, die Fenster und Türen herstellt, als Produktionsmanager beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis endete am 31. August 2003. Im Jahre 1996 hatten die Parteien ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart. Danach war der Kläger verpflichtet, während der Dauer von zwei Jahren ab Beendigung des Anstellungsverhältnisses nicht für Unternehmen in Deutschland tätig zu sein, die mit der Beklagten konkurrierten. Im Gegenzug verpflichtete sich die Beklagte zur Zahlung einer Karenzentschädigung. Als Konkurrenzunternehmen sollte jedes Unternehmen angesehen werden, das sich mit der Herstellung oder dem Vertrieb von Fenstern, Türen, Fensterläden, Isolier- und Funktionsgläsern oder spezifischen EDV-Programmen für eine dieser Branchen befasst. In der Zeit vom 1. September 2003 bis zum 28. Februar 2005 war der Kläger als selbstständiger Handelsvertreter für ein Unternehmen tätig, das Fenster und Türen vertreibt.

Mit seiner Klage begehrt der Kläger die Zahlung der vereinbarten Karenzentschädigung. Er ist der Auffassung, ein Wettbewerbsverbot könne nur im Hinblick auf solche Wettbewerber verbindlich sein, die denselben Kundenkreis bedienen. Das Unternehmen, bei dem er tätig gewesen sei, veräußere nur an Endverbraucher, während die Beklagte ausschließlich den Fachhandel beliefere. Nach Ansicht der Beklagten ist das Wettbewerbsverbot hinsichtlich jeglicher Konkurrenztaetigkeit wirksam und verbindlich. Da der Kläger gegen das Wettbewerbsverbot verstoßen habe, stehe ihm auch die vereinbarte Karenzentschädigung nicht zu.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der auf seine Nichtzulassungsbeschwerde hin vom Bundesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter.

LAG Rheinland-Pfalz,
Urteil vom 18. Dezember 2008 - 2 Sa 378/08 -

22. April 2010

Sechster Senat

Maßgebliche Vergütungsgruppe für Strukturausgleich gem. § 12 TVÜ-Bund bei Bewährungsaufstieg

S. (RAe. Obst, Schuh & Voigt, Heidelberg) ./.
Bundesrepublik Deutschland (RA. Kutzki, Karlsruhe)

- 6 AZR 962/08 -

Die Parteien streiten um die Zahlung eines sog. Strukturausgleichs beim Übergang vom BAT zum TVöD. Die Klägerin ist seit dem 15. März 1989 bei einer Forschungsanstalt als Angestellte zuletzt im Umfang der halben tariflichen Wochenarbeitszeit beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien fand kraft beidseitiger Tarifgebundenheit zunächst der Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT), seit dem 1. Oktober 2005 dann der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) Anwendung. Die Klägerin erhielt aufgrund ihrer Tätigkeit zunächst Vergütung nach VergGr. VIb Fallgruppe 1 der Anlage 1a zum BAT, Teil II Abschnitt L Unterabschnitt II. Aufgrund eines Aufstiegs erhielt sie seit dem 1. Januar 1997 Vergütung nach VergGr. Vc Fallgruppe 2 der Anlage 1a zum BAT, Teil II Abschnitt L Unterabschnitt II. Im Rahmen der Überleitung in den TVöD erhielt die Klägerin Entgelt nach Entgeltgruppe 8 Stufe 6.

Mit ihrer Klage begehrt die Klägerin die Zahlung eines Strukturausgleichs nach § 12 TVÜ-Bund iVm. der Anlage 3 zum TVÜ-Bund anteilig im Umfang ihrer Teilzeitbeschäftigung von 20,00 Euro brutto pro Monat, beginnend ab Oktober 2007. Sie ist der Auffassung, nach dem Wortlaut der Anlage 3 zum TVÜ-Bund komme es auf ihre tatsächliche Vergütungsgruppe bei Inkrafttreten des TVÜ an. Die Beklagte ist der Auffassung, der Klägerin stehe der von ihr geltend gemachte Anspruch nicht zu. Nach der Anlage 3 zum TVÜ-Bund komme es nicht auf die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des TVÜ gezahlten Vergütungsgruppe an, sondern auf die originäre Vergütungsgruppe der Klägerin, also die VergGr. VIb BAT. Diese begründe im konkreten Fall der Klägerin keinen Anspruch auf Strukturausgleich.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihr Klagebegehren weiter.

LAG Baden-Württemberg - Kammern Mannheim -,
Urteil vom 22. Oktober 2008 - 13 Sa 77/08 -

22. April 2010

Sechster Senat

**Neuberechnung des Vergleichsentgelts gem. § 5 TVÜ-L
nach Beendigung des Wehrdienstes des Sohnes?**

L. (RAe. Raab, Schneider, Emrich-Ventulett, Kaiserslautern) ./.
Land Rheinland-Pfalz (RAe Jenrich u. Kollegen, Mainz)

- 6 AZR 966/08 -

Die Parteien streiten um die Höhe des familienbezogenen Ortszuschlags. Der Kläger ist als Verwaltungsangestellter im Dienste des beklagten Landes tätig. Das Arbeitsverhältnis wurde einvernehmlich zum 1. November 2006 in den TV-L übergeleitet. Bis zum 31. März 2006 erhielt der Kläger einen familienbezogenen Ortszuschlag Stufe 2 iHv. 609,26 Euro monatlich. Er war damit einem Verheirateten gleichgestellt, weil er seinen Sohn in seinen Haushalt aufgenommen hatte und ihm Unterhalt gewährte. Der Sohn leistete sodann vom 1. April 2006 bis zum 31. Dezember 2006 seinen Grundwehrdienst ab. Deshalb erhielt der Kläger ab dem 1. April 2006 nur noch familienbezogenen Ortszuschlag der Stufe 1 iHv. 502,36 Euro und zwar auch nach dem Ende des Wehrdienstes seines Sohnes, obwohl ab Januar 2007 wieder Kindergeld gezahlt wurde. Das beklagte Land beruft sich darauf, dass nach dem Übergangstarifvertrag (§ 5 TVÜ-L) die Vergütung im Monat Oktober 2006 maßgeblich sei.

Mit seiner Klage begehrt der Kläger die Feststellung, dass im Rahmen der Besitzstandszulage ab 1. Januar 2007 bis zum Ablauf seines Kindergeldbezugs für den Sohn die Vergleichsberechnung mit dem familienbezogenen Ortszuschlag vorzunehmen sei. § 5 TVÜ-L sei entsprechend auszulegen. Andernfalls sei aufgrund der Ableistung des Wehrdienstes seines Sohnes eine nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung insbesondere im Verhältnis zu Alleinerziehenden mit Töchtern gegeben. Es sei zudem willkürlich, für den kinderbezogenen Anteil eine Übergangsregelung zu schaffen und den familienbezogenen Anteil nicht zu regeln. Nach Auffassung der Beklagten ist der Stichtag in § 5 TVÜ-L auf Dauer für die Berechnung des Vergleichsentgelts maßgeblich. Gerade bei tariflichen Regelungen seien derartige Stichtagsregelungen durchaus üblich und ihre bewusst in Kauf genommenen Rechtsfolgen seien auch nicht aus verfassungsrechtlichen Gesichtspunkten zu kritisieren und anzugreifen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage auf die Berufung des beklagten Landes abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt der Kläger die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung.

LAG Rheinland-Pfalz,
Urteil vom 12. August 2008 - 5 Sa 702/07 -

4. Mai 2010

Neunter Senat

**Anspruch auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrags
im öffentlichen Dienst**

R. (RAe. Pauly & Partner, Bonn) ./.
Bundesrepublik Deutschland (RAe. Jacobsen ua., Berlin)

- 9 AZR 155/09 -

Der Fall betrifft die Voraussetzungen eines Anspruchs auf einen Altersteilzeitvertrag im öffentlichen Dienst des Bundes. Der im November 1946 geborene Kläger ist Leiter eines Fachreferats im Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung. Im Januar 2004 wurde die Bauverwaltung der Oberfinanzdirektion Berlin mit dem Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung zusammengelegt. In diesem Zusammenhang wurde mit zahlreichen Beschäftigten der Bauverwaltung der Oberfinanzdirektion eine Altersteilzeitvereinbarung geschlossen. Aufgrund verschiedener Rundschreiben des Bundesministeriums des Innern erfolgte die Bewilligung von Altersteilzeit ab dem 17. Februar 2006 nur noch im Wege der kontinuierlichen Teilzeit. In einem Rundschreiben des Bundesministers der Finanzen vom 20. Dezember 2007 wurde sodann darauf hingewiesen, dass Neueinstellungen zur Nachbesetzung nicht mehr möglich seien. Der Kläger beantragte mit Schreiben vom 26. Januar 2007 Altersteilzeit im Teilzeitmodell ab dem 1. April 2007 mit einer Verteilung der Arbeitszeit auf drei Arbeitstage pro Woche. Die Beklagte lehnte dies am 5. März 2007 ab. Sie bezog sich auf dienstliche Gründe sowie das Überschreiten der gesetzlichen Überforderungsklausel, weil die Altersteilzeitquote inzwischen neun Prozent betrug.

Mit seiner Klage begehrt der Kläger die Verurteilung der Beklagten zum Abschluss eines Altersteilzeitvertrags im Teilzeitmodell nach Maßgabe des Tarifvertrags Altersteilzeit ab dem 1. April 2007; hilfsweise begehrt er die Verurteilung der Beklagten zu dem Abschluss eines entsprechenden Altersteilzeitvertrags im Blockmodell. Seiner Ansicht nach kann sich die Beklagte auf die gesetzliche Überforderungsklausel nicht berufen, da der einschlägige Tarifvertrag die Fünf-Prozent-Quote nicht vorsehe. Zudem habe die Beklagte auch nach Überschreiten der Überlastungsquote noch in mindestens 30 Fällen Altersteilzeitverträge abgeschlossen. Zur Vermeidung von Engpässen könne seine Arbeit anders organisiert werden. Die Beklagte ist der Ansicht, dass ein Anspruch des Klägers auf Abschluss eines Altersteilzeitverhältnisses weder im Teilzeit- noch im Blockmodell gegeben sei. Der Tarifvertrag Altersteilzeit sehe ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis nur „auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes“ vor, weshalb die unstreitige Überschreitung der in § 3 AltTZG genannten Quote die Entstehung eines Anspruchs hindere. Sowohl dem Teilzeit- als auch dem Blockmodell stünden auch dringende betriebliche Belange entgegen. Der Kläger sei als Referatsleiter nicht entbehrlich; er könne sein Arbeitspensum auch nicht in Teilzeit erledigen. Auch eine Hilfskraft könne nicht zur Verfügung gestellt werden. Der Altersteilzeit im Blockmodell stünde insbesondere entgegen, dass eine Nachbesetzung nicht möglich sei.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter.

LAG Berlin-Brandenburg,
Urteil vom 6. November 2008 - 18 Sa 785/08

4. Mai 2010

Neunter Senat

Urlaubsabgeltung nach langandauernder und fortdauernder Arbeitsunfähigkeit

B. (RAe. Rausch & Hering, Frechen) ./.

N. (RAe. Neusser & Muhs, Pulheim)

- 9 AZR 183/09 -

Der Kläger war seit dem 1. August 2006 als Verkaufsfahrer bei der Beklagten beschäftigt. Er hatte einen jährlichen Urlaubsanspruch von 26 Tagen. Seit dem 26. Mai 2007 war der Kläger durchgehend arbeitsunfähig erkrankt. Der Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis zum 15. Juli 2007. Diese Kündigung griff der Kläger mit am 5. Juli 2007 eingegangener Kündigungsschutzklage an und verlangte später im Wege der Klageerweiterung Urlaubsabgeltung für 26 Urlaubstage. In einem am 16. Mai 2008 geschlossenen gerichtlichen Teilvergleich vereinbarten die Parteien ua., dass das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 31. Juli 2007 sein Ende gefunden habe.

Mit seiner Klage begehrt der Kläger, dessen Arbeitsunfähigkeit über den 13. Juni 2008 hinaus andauerte, die noch streitig gebliebene Urlaubsabgeltung iHv. 2.427,88 Euro. Er ist der Auffassung, die frühere ständige Rechtsprechung, wonach ein Urlaubsabgeltungsanspruch verfallt, wenn er bis zum Ablauf des Kalenderjahrs bzw. des anschließenden Übertragungszeitraums wegen Arbeitsunfähigkeit nicht genommen werden könne, sei mit Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG nicht zu vereinbaren. Diesbezüglich nimmt er in der Revisionsinstanz Bezug auf das Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom 20. Januar 2009 in Sachen Schultz-Hoff. Zumindest der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch von vier Wochen sei ihm daher abzugelten.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter.

LAG Köln,

Urteil vom 26. Januar 2009 - 5 Sa 944/08 -

5. Mai 2010

Siebter Senat

**Vergütungsansprüche freigestellter Betriebsratsmitglieder
für Betriebsratsarbeit nach Schließung des Betriebs**

1. W., 2. J. (RAe. Kohls & Coll., Berlin) ./.
Deutsche Post AG (RAe. Görg ua., Köln)

- 7 AZR 728/08 -

Der Kläger und die Klägerin waren beamtete, zuletzt freigestellte Mitglieder des Betriebsrats einer Niederlassung der Beklagten. Der Kläger wurde mit Ablauf des 31. Dezember 2001 in den Ruhestand versetzt, die Klägerin mit Ablauf des 31. Dezember 2002. Die Niederlassung wurde am 1. Januar 2002 geschlossen. Die Kläger übten weiter umfangreiche Betriebsratsarbeit aus, im Wesentlichen ab dem Jahr 2003.

Die Kläger begehren für die von ihnen ausgeübte Betriebsratstätigkeit für die Zeit nach Schließung der Niederlassung Vergütung von jeweils über 30.000,00 Euro. Sie sind der Auffassung, für ihre Betriebsratstätigkeit stehe ihnen in entsprechender Anwendung von § 37 Abs. 3 Satz 3 BetrVG der geltend gemachte Vergütungsanspruch zu. Die Beklagte vertritt die Auffassung, dass den Klägern ein Vergütungsanspruch für ihre Tätigkeit nicht zustehe. Mit dem Eintritt in den Ruhestand sei ihre Mitgliedschaft im Betriebsrat erloschen. Auch eine entsprechende Anwendung von § 37 Abs. 3 Satz 3 BetrVG scheide aus. An die Stelle des Arbeitsentgelts sei bei den Klägern deren Ruhegehalt getreten.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Kläger zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgen die Kläger ihr Klagebegehren weiter.

LAG Saarland,
Urteil vom 14. Mai 2008 - 2 Sa 100/07 -

12. Mai 2010

Zehnter Senat

Vorverlegung der Fälligkeit durch betriebliche Übung bei tariflich bestimmter Fälligkeitsregelung; Ausschlussfrist

J. (DGB Rechtsschutz GmbH, Kassel) ./.
H. GmbH & Co. (NBV Norddeutscher Baugewerbeverband e.V., Hamburg)

- 10 AZR 289/09 -

Der Kläger ist seit dem Jahre 1994 bei der Beklagten als Maurer beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet der Tarifvertrag über die Gewährung eines 13. Monatseinkommens im Baugewerbe vom 21. Mai 1997 (TV 13. ME), zuletzt idF vom 29. Oktober 2003, Anwendung. Dieser Tarifvertrag sieht vor, dass die erste Hälfte des 13. Monatseinkommens jeweils im November des Anspruchsjahrs ausgezahlt wird, die zweite Hälfte im April des Folgejahres. Abweichend von dieser Regelung zahlte die Beklagte seit Jahrzehnten das komplette 13. Monatseinkommen mit der Vergütung für den Monat November, also spätestens am 15. Dezember eines Jahres. Für das Jahr 2005 erfolgte keine Zahlung. In einem Vorverfahren hatte der Kläger die erste Hälfte des 13. Monatseinkommens eingeklagt.

Mit seiner am 4. Mai 2006 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage begehrt der Kläger die Zahlung der zweiten Hälfte der Sonderzuwendung für das Jahr 2005. Seiner Auffassung nach hat er seine Klage rechtzeitig erhoben. Die zweite Hälfte des 13. Monatseinkommens sei gem. der tariflichen Bestimmung erst mit Zahlung des Aprillohns und daher am 15. Mai 2006 fällig gewesen. Die Beklagte ist der Auffassung, die Klage sei nicht rechtzeitig erhoben worden. Da stets spätestens am 15. Dezember die gesamte Sondervergütung gezahlt worden sei, sei sie auch entsprechend fällig geworden. Somit habe der Kläger die Forderung nicht innerhalb der in § 15 BRTV-Bau festgelegten Ausschlussfrist von zwei Monaten nach Fälligkeit ihr gegenüber schriftlich erhoben.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der auf seine Nichtzulassungsbeschwerde hin vom Bundesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter.

LAG Schleswig-Holstein,
Urteil vom 7. Januar 2009 - 6 Sa 189/08 -

18. Mai 2010

Dritter Senat

Gesamtversorgungssysteme: Anrechnung von Witwerpensionen auf BetrAV

H. (RAe. Krömer, Steger, Westhoff, Düsseldorf) ./.
R. AG (RAe. Tschöpe, Schipp, Clemenz, Gütersloh)

- 3 AZR 80/08 -

Es geht im Streitfall darum, ob die betriebliche Altersrente des Klägers gekürzt werden kann, weil er nach dem Tod seiner Ehefrau eine Witwerpension erhält. Der am 6. April 1929 geborene Kläger war bis zum 30. Juni 1994 bei der Beklagten beschäftigt und bezieht seit dem 1. Juli 1994 eine betriebliche Altersrente. Die Versorgungsansprüche des Klägers richten sich nach einer Gesamtbetriebsvereinbarung über die „Richtlinien für die Ruhegeld- und Hinterbliebenenversorgung der Beklagten“ (RL 89). In § 6 Abs. 1 RL 89 heißt es unter der Überschrift „Anrechnung von Renten und Einkommen aus Tätigkeit“, es sei davon auszugehen, dass das Belegschaftsmitglied durch seine Versetzung in den Ruhestand durch das Unternehmen nicht besser gestellt wird, als es sich vorher bei dem Unternehmen bezüglich seines Einkommens iSd. § 5 gestanden hat. In § 6 Abs. 5 RL 89 sind prozentuale Höchstgrenzen in Abhängigkeit zu den vollendeten Dienstjahren aufgeführt, welche das Gesamtmonatseinkommen eines Ruhegeldempfängers (Ruhegeld, staatliche Renten, soweit nicht von der Anrechnung ausgenommen und Einkommen aus einer Tätigkeit in einem anderen Arbeitsverhältnis) nicht überschreiten darf; andernfalls erfolgt entsprechende Kürzung. Die für den Kläger einschlägige Höchstgrenze nach 30 Dienstjahren beträgt 75 % der Berechnungsgrundlage.

Am 13. August 2005 verstarb die Ehefrau des Klägers, die Landesbeamtin war und zuletzt eine Pension erhielt. Das Landesamt setzte das nach dem BeamtVersG an den Kläger zu zahlende Witwergeld auf monatlich 1.768,86 Euro brutto fest. Mit Wirkung zum 1. Dezember 2005 berechnete die Beklagte die betriebliche Altersrente neu und kürzte die Versorgungsleistung von bisher 3.648,76 Euro brutto auf monatlich 2.222,67 Euro brutto.

Mit seiner Klage wendet sich der Kläger gegen die Kürzung seiner Altersrente. Er ist der Auffassung, eine Anrechnung der Witwerrente nach § 6 Abs. 2, 5 RL 89 komme nicht in Betracht. Witwerrenten oder Witwerpensionen aus von Dritten erworbenen Versorgungsrechten seien dort nicht erwähnt. Zudem unterliege die Anrechnung von Hinterbliebenenbezügen im öffentlichen Dienst Beschränkungen. Dem Beamten müsse bei Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Erwerbs- und/oder Erwerbseinkommen nach § 53 Abs. 5 BeamtVersG mindestens ein Betrag von 20 % der Versorgungsbezüge verbleiben; gleiches gelte nach § 54 Abs. 3 BeamtVersG beim Zusammentreffen mehrerer Versorgungsbezüge. Die RL 89 sähe die Anrechnung nur bei Rentenbeginn vor. Nachträglich eintretende Umstände müssten unberücksichtigt bleiben. Die Anrechnung verstoße auch gegen § 5 Abs. 2 und verletze den Gleichbehandlungsgrundsatz, weil Doppelverdienerehen ohne sachlichen Grund schlechter gestellt würden. Nach Auffassung der Beklagten ist die Anrechnung durch § 6 Abs. 5 RL 89 gedeckt. Das Witwergeld sei zur Vermeidung einer Höherversorgung zu berücksichtigen. Die Summe der Alterseinkünfte des Klägers bleibe im Übrigen gleich. Der Kläger könne sich weder auf § 53 Abs. 5 BeamtVersG noch auf Art. 6 Abs. 1 GG stützen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter.

LAG Düsseldorf,
Urteil vom 7. September 2007 - 10 Sa 904/07 -

18. Mai 2010

Dritter Senat

Gesamtversorgungssysteme: Anrechnung der eigenen gesetzlichen Rente(n) auf betriebliche Hinterbliebenenrente

M. (RAe. Dr. Purrucker & Partner, Reinbek) ./.
R. AG (RAe. Tschöpe, Schipp, Clemenz, Gütersloh)

- 3 AZR 97/08 -

Hier streiten die Parteien um die Frage, ob die betriebliche Witwenrente der Klägerin gekürzt werden darf, weil sie selbst gesetzliche Altersrente bezieht. Die Klägerin ist die Witwe des am 22. August 2005 verstorbenen A. M.. Dieser war bis zum Eintritt in den Ruhestand bei der Beklagten und deren Rechtsvorgängerin tätig und bezog ab dem 1. August 1985 ein betriebliches Ruhegeld aufgrund einer Gesamtbetriebsvereinbarung über die „Richtlinien für die Ruhegeld- und Hinterbliebenenversorgung bei der R. AG“ (RL 66). Nach § 6 Ziff. 2 der Gesamtbetriebsvereinbarung wird das Ruhegeld um die Hälfte derjenigen Beträge vermindert, die dem Belegschaftsmitglied aufgrund jeweils bestehender Gesetze über Versicherungen, Pensionen und dergleichen zustehen. § 6 Ziff. 5 der Gesamtbetriebsvereinbarung enthält Höchstgrenzen des Ruhegelds zusammen mit weiteren Einnahmen aus einer Tätigkeit in einem anderen Arbeitsverhältnis. Werden diese überschritten, erfolgt eine entsprechende Kürzung. Nach § 10 Nr. 2 RL 66 erhält die Witwe ein Witwengeld iHv. 60 % desjenigen Ruhegelds, das der Verstorbene nach der RL erhalten hat. Gem. § 10 Ziff. 5 RL werden auf das Witwen- und Waisengeld die Leistungen der Sozialversicherungsträger sowie etwaige Einnahmen aus Tätigkeit in einem Arbeitsverhältnis gem. den Vorschriften des § 6 entsprechend angerechnet. Nach § 10 Nr. 6 RL 66 darf das Gesamteinkommen der Hinterbliebenen (Witwen-, Waisengeld, staatliche Renten und Einnahmen aus Tätigkeit in einem Arbeitsverhältnis) einen bestimmten Prozentsatz des Gesamteinkommens iSd. in § 6 Ziff. 6 genannten Höchstgrenzen nicht überschreiten.

Die Klägerin begehrt mit ihrer Klage eine um 239,59 Euro höhere Betriebsrente. Sie ist der Auffassung, dass das Witwengeld zu niedrig berechnet sei, da ihre eigene (gesetzliche) Altersrente nicht leistungssenkend anzurechnen sei. Zum einen werde bereits die Hälfte ihrer gesetzlichen Hinterbliebenenrente (sog. „große Witwenrente“) leistungssenkend angerechnet. Zum anderen stelle § 10 Ziff. 5, 6 RL 66 keine besondere und eindeutige Rechtsgrundlage für eine Anrechnung dar, da lediglich auf eine entsprechende Anrechnungsklausel für das Ruhegeld verwiesen werde. Die Anrechnungsklausel sei auch nicht unmissverständlich formuliert. Die Beklagte hält ihre Berechnung des Witwengeldes der Klägerin für zutreffend. Die Anrechnung sowohl der großen Witwenrente mit deren hälftigen Betrag als auch die eigene Altersrente der Klägerin in voller Höhe stütze sich auf die Systematik der RL 66.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ohne Zulassung der Revision die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der auf ihre Nichtzulassungsbeschwerde hin vom Bundesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihr Klagebegehren weiter.

LAG Düsseldorf,
Urteil vom 7. August 2007 - 6 Sa 315/07 -

19. Mai 2010

Vierter Senat

Nach einem Betriebsübergang auf einen Tarifungebundenen eintretende Tariflohnerhöhung bei vorheriger dynamischer Verweisung auf das Tarifwerk

K. (RAe. Diehl ua., Werdau) ./.
P.-Klinik GmbH (RAe. Anton, Heinekamp, Teufel, Bayreuth)

- 4 AZR 823/08 -

Der Kläger ist seit dem Jahre 1985 in der Klinik der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgänger beschäftigt. Während der Rechtsvorgänger tarifgebunden war und der BAT-O (VKA) Anwendung fand, ist die Beklagte nicht tarifgebunden. Der Kläger selbst ist tarifgebunden. Der Arbeitsvertrag des Klägers idF des Änderungsvertrags aus dem Jahr 1994 sah eine dynamische Verweisung auf die jeweiligen tariflichen Regelungen des BAT-O vor.

Mit seiner Klage begehrt der Kläger die Zahlung der zum 1. Mai 2004 im Vergütungs-TV-O (VKA) vereinbarten Lohnerhöhungen sowie eine für November 2004 in diesem Tarifvertrag vorgesehene tarifliche Einmalzahlung. Außerdem verlangt er die Feststellung, dass die Beklagte ab dem 1. Oktober 2010 Vergütung nach dem bis zum 31. Dezember 2009 auf 100 % West angepassten Bemessungssatz Ost der für den Kläger geltenden Vergütungsgruppe zu bezahlen hat. Der Kläger ist der Auffassung, dass ihm diese Vergütungsansprüche zustünden, da sie bereits im Vergütungstarifvertrag vom 31. Januar 2003 bestimmt worden seien und damit bereits zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs festgestanden hätten. Nach Ansicht der Beklagten hat der Kläger lediglich einen Anspruch auf Vergütung nach den tarifvertraglichen Regelungen des BAT-O, die bei Wegfall der Tarifgebundenheit auf Arbeitgeberseite durch den Betriebsübergang zum 1. April 2004 gegolten haben. Die späteren Tarifierhöhungen stünden ihm daher nicht mehr zu. Ein Anspruch lasse sich auch nicht aus der budgeterhöhenden BAT-Ost-West-Angleichung herleiten.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der auf seine Nichtzulassungsbeschwerde hin vom Bundesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter.

Sächsisches LAG,
Urteil vom 15. Januar 2008 - 7 Sa 71/07 -

20. Mai 2010

Sechster Senat

Altersdiskriminierung durch tarifliche Vergütung nach Lebensaltersstufen; Perpetuierung durch die Vorschriften zur Überleitung in den TVöD?

H. (RAe. Heinle, Baden, Redeker, Bonn) ./.
Eisenbahn-Bundesamt (RAe Meyer-Köring, Bonn)

- 6 AZR 319/09 -

Die Klägerin macht geltend, ihre tarifliche Vergütung sei zu niedrig, weil sie - mittelbar - an eine nach ihrer Meinung altersdiskriminierende Regelung des BAT anknüpft. Die zum Zeitpunkt ihrer Einstellung 41 Jahre alte Klägerin ist seit dem 1. Februar 2004 als vollzeitbeschäftigte Angestellte für die Beklagte tätig. Gem. § 2 des Arbeitsvertrags der Parteien richtet sich das Arbeitsverhältnis nach dem Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Bereich des Bundes jeweils geltenden Fassung. Aufgrund der damals geltenden tarifvertraglichen Bestimmungen für die Zuordnung der sog. Lebensaltersstufen ergab sich für die Klägerin zum Einstellungstermin die Eingruppierung in die Lebensaltersstufe 35. Zum 1. Oktober 2005 ist der BAT außer Kraft getreten und durch den TVöD ersetzt worden. Ebenfalls am 1. Oktober 2005 wäre die Klägerin in ihrer bis dahin geltenden VergGr. IVa BAT in die Lebensaltersstufe 37 aufgestiegen. Die Beklagte hat die Klägerin zu diesem Datum nach Maßgabe der Bestimmungen des TVÜ-Bund in die Entgeltgruppe 11, Stufe 3+ übergeleitet. Zum 1. Oktober 2007 erfolgte sodann gem. § 6 Abs. 1 TVÜ-Bund eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 11, Stufe 4.

Mit ihrer Klage begehrt die Klägerin die Feststellung, dass sie in Stufe 5 der Entgeltgruppe 11 des TVöD einzustufen ist. Die Klägerin ist der Ansicht, dass aufgrund der altersdiskriminierenden Regelungen des BAT eine Anpassung ihrer Vergütung nach oben vorzunehmen sei, weshalb ihr mindestens die nächsthöhere Altersstufe (39) zugestanden habe, so dass dann eine Überleitung in die Stufe 5 der Entgeltgruppe 11 des TVöD zum 1. Oktober 2007 geboten sei. Die Beklagte beruft sich darauf, dass die Klägerin zum 1. Oktober 2005 entsprechend der damaligen Vorschriften in den TVöD übergeleitet worden sei. Die Vergütung der Klägerin richte sich nunmehr nicht mehr nach den Lebensaltersstufen des BAT, sondern nach den Entgeltgruppen des TVöD, welche nicht mehr an das Alter anknüpften. Vielmehr hätten die Tarifvertragsparteien jetzt ein Vergütungssystem festgelegt, das ein leistungsbezogenes Entgelt vorsehe. Ein etwaiger aus dem BAT abgeleiteter Verstoß gegen das Verbot der Altersdiskriminierung könne sich auf die Entlohnung der in ein neues Entgeltsystem übergeleiteten Arbeitnehmer nicht weiter auswirken. Die Überleitungsvorschriften des TVÜ-Bund trügen dem Vertrauensschutz der Arbeitnehmer ausreichend Rechnung.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihr Klagebegehren weiter.

LAG Köln,
Urteil vom 6. Februar 2009 - 8 Sa 1016/08 -

Dem Senat liegen am selben Tag zwei weitere Verfahren (- 6 AZR 148/09 - und - 6 AZR 481/09 -) mit gleich gelagerten Sachverhalten vor.

10. Juni 2010

Zweiter Senat

Fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit einer Kassiererin; Einlösung aufgefundener Leergutbons im Wert von 1,30 Euro

E. (1. RA. Hopmann, Berlin, 2. RA. Niemerg, Berlin) ./.
K. AG (RAin. Schindler-Abbes, Hannover)

- 2 AZR 541/09 -

Der Fall betrifft eine sog. „Bagatellkündigung“. Die im Jahre 1958 geborene Klägerin ist seit April 1977 bei der Beklagten und deren Rechtsvorgängerinnen beschäftigt. Die Beklagte betreibt diverse Lebensmittelläden; in einem solchen ist die Klägerin bei einer Arbeitswoche von 30 Stunden als Kassiererin tätig. Ende des Jahres 2007 beteiligte sich die Klägerin - ursprünglich als eine von mehreren, schließlich als einzige der insgesamt 36 Beschäftigten ihrer Filiale - an drei jeweils einige Tage andauernden Streiks.

Am 12. Januar 2008 fand eine Verkäuferin der Filiale im Kassensbereich des sog. Backshops zwei Leergutbons im Wert von 48 Cent bzw. 82 Cent. Beide Bons trugen das Datum dieses Tages. Der Filialleiter bat die Klägerin, die ihm übergebenen Bons für den Fall, dass sich ein Kunde melden würde, an einer geeigneten Stelle im Kassensbüro abzulegen. Würde eine solche Meldung ausbleiben, sollten sie als sog. Fehlbons bei der Leergutabrechnung verbucht werden. Die Klägerin kam der Bitte nach und legte die Bons an einer offen einsehbaren Stelle des sämtlichen Mitarbeitern der Filiale zugänglichen Kassensbüros ab.

Am 22. Januar 2008 kaufte die Klägerin selbst in der Filiale ein. Dabei übergab sie der kassierenden Kollegin zwei Leergutbons im Wert von 48 Cent und 82 Cent, die zu ihren Gunsten registriert wurden und den Einkaufspreis um 1,30 Euro minderten. Die Bons trugen das Datum vom 12. Januar 2008 und waren nicht, wie dies aufgrund einer geltenden und praktizierten Anweisung erforderlich gewesen wäre, vom Filialleiter abgezeichnet. Die beiden seinerzeit aufgefundene Leergutbons befanden sich nicht mehr im Kassensbüro. In den zur Aufklärung der Herkunft der eingelösten Bons mit der Klägerin geführten Gesprächen gab diese als denkbare Möglichkeit für ihren Besitz an den Bons an, dass sowohl ihre Töchter Zugang zu ihrem Portemonnaie hätten als auch eine Kollegin ihr Portemonnaie in Händen gehabt habe, da sie diese am 21. oder 22. Januar 2008 gebeten habe, es in ihren Spind zu legen. Mit Schreiben vom 22. Februar 2008 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis nach Anhörung des Betriebsrats fristlos, hilfsweise fristgemäß zum 30. September 2008.

Mit ihrer Klage begehrt die Klägerin die Feststellung der Unwirksamkeit dieser Kündigung. Sie behauptet, sie habe jedenfalls nicht wissentlich Bons eingelöst, die ihr nicht zugestanden hätten. Unter Verhältnismäßigkeitsgesichtspunkten habe die Beklagte allenfalls eine Abmahnung aussprechen können. Die Beklagte ist der Ansicht, ihre Kündigung habe das Arbeitsverhältnis beendet. Die Klägerin habe schwerwiegend gegen ihre arbeitsvertraglichen Pflichten verstoßen. Jedenfalls bestehe der dringende Verdacht eines erheblichen Vertrauensbruchs. Einer Abmahnung habe es nicht bedurft.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit ihrer durch das Bundesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihr Klagebegehren weiter.

LAG Berlin-Brandenburg,
Urteil vom 24. Februar 2009 - 7 Sa 2017/08 -

Für die Teilnahme an der Verhandlung in dieser Sache stehen für die Vertreter der Presse 20 Plätze zur Verfügung. Anmeldungen sind bis zum 28. Mai 2010 möglich (E-Mail: pressestelle@bundesarbeitsgericht.de). Die Vergabe der Plätze richtet sich nach dem Eingang der Anmeldungen.

Die übrigen Plätze für Zuhörer werden nach der Reihenfolge des Erscheinens vergeben. Voranmeldungen sind nicht möglich.

16. Juni 2010

Vierter Senat

Ansprüche aus dem Tarifvertrag über Begleitmaßnahmen im Zusammenhang mit dem Beschluss des Deutschen Bundestags vom 20. Juni 1991 zur Vollendung der Einheit Deutschlands (UmzugsTV) bei einer Behördenverlegung nach Berlin

W. (RA. Dr. Wetter, München) ./.
Bundesrepublik Deutschland (RAe. Böhmer & Kollegen,
Gräfelfing)

- 4 AZR 928/08 -

Der Kläger ist seit dem Jahre 1987 bei dem Bundesnachrichtendienst (BND) in dessen Zentrale in Pullach als Angestellter beschäftigt. In dem zugrunde liegenden Arbeitsvertrag hatten die Parteien die Geltung des Bundes-Angestellentarifvertrags (BAT) und „die diesen ergänzenden, ändernden oder an seine Stelle tretenden Tarifverträge sowie die sonstigen zwischen den Tarifvertragspartnern abgeschlossenen Tarifverträge“ vereinbart.

Nachdem bereits die Leitungsebene und die Abteilung III sowie einzelne Bereiche der Abteilung, der auch der Kläger angehört, von Pullach nach Berlin verlegt worden waren, wurde im Jahr 2007 auch der Bereich des Klägers nach Berlin verlegt; der Kläger selbst wurde mit Wirkung zum 6. Februar 2007 zur Dienststelle Berlin versetzt. Nachdem aufgrund einer Entscheidung des damaligen Chefs des Bundeskanzleramts der Tarifvertrag über Begleitmaßnahmen im Zusammenhang mit dem Beschluss des Deutschen Bundestags vom 24. Juni 1996 (UmzugsTV) aufgrund der Verlegung einzelner Behördenteile nach Berlin auf die versetzten Mitarbeiter angewendet worden war, entschied der im Frühjahr 2006 amtierende Chef des Bundeskanzleramts am 6. März 2006, den Umzugstarifvertrag mit Wirkung ab 15. März 2006 auf die Beschäftigten des BND nicht mehr anzuwenden.

Mit seiner Klage begehrt der Kläger die Feststellung, dass die Beklagte verpflichtet ist, auf ihn anlässlich seiner Umsetzung zum Dienort Berlin den UmzugsTV vom 26. Juni 1996 anzuwenden. Nach seiner Auffassung liegen dessen Voraussetzungen vor. Die Verlagerung von Teilen des Bundesnachrichtendienstes nach Berlin stehe zumindest in mittelbarem Zusammenhang mit der Verlegung des Parlaments- und Regierungssitzes von Bonn nach Berlin. Selbst wenn die diesem Tarifvertrag entsprechenden Leistungen bislang freiwillig erfolgt sein sollten, müsse er mit den vor dem 15. März 2006 nach Berlin versetzten Beschäftigten gleich behandelt werden. Zudem handele es sich lediglich um eine etappenweise Verlegung seiner Abteilung. Die Beklagte betont, dass die Verlagerung der restlichen Teile der Abteilung nach Berlin eine rein organisatorische Maßnahme aufgrund innerbehördlicher Überlegungen gewesen sei, die nicht im Zusammenhang mit der Verlagerung der Bundesregierung nach Berlin gestanden habe.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihr Begehren, die Klage abzuweisen, weiter.

LAG München,
Urteil vom 17. Juni 2008 - 6 Sa 17/08 -

Kinderbetreuungskosten für Betriebsratsmitglieder

1. G. (RAe. Spengler & Kollegen, Würzburg),
2. Betriebsrat der H & M GmbH (RAe. Spengler & Kollegen, Würzburg),
3. H. GmbH & Co. KG (RAe. DLA Piper, Hamburg)

- 7 ABR 103/08 -

Der Rechtsstreit betrifft die Frage, ob bzw. unter welchen Voraussetzungen ein Betriebsratsmitglied vom Arbeitgeber Kinderbetreuungskosten ersetzt verlangen kann für Zeiten, in denen es wegen Betriebsratsstätigkeit mehrtägig nicht zu Hause ist. Die zu 1) beteiligte Antragstellerin war im Jahr 2005 Vorsitzende des zu 2) beteiligten Betriebsrats und zugleich des Gesamtbetriebsrats am Sitz der zu 3) beteiligten Arbeitgeberin in Hamburg. Sie nahm in der Zeit vom 20. bis 22. Juni 2005 an einer Sitzung des Gesamtbetriebsrats und anschließend vom 22. bis 24. Juni 2005 an einer Betriebsräteversammlung in Hamburg teil. Auch in der Zeit vom 19. bis 22. Juli 2005 nahm sie an einer Sitzung des Gesamtbetriebsrats in Hamburg teil. Die Entfernung vom Wohnort der zu 1) beteiligten Antragstellerin nach Hamburg beträgt mehr als 500 km. In ihrem Haushalt leben neben ihren beiden minderjährigen Kindern (11 und 12 Jahre), die sie allein erzieht, auch ihre volljährige berufstätige Tochter. Die Antragstellerin ließ ihre beiden minderjährigen Kinder in den beiden Abwesenheitszeiträumen von einer dritten Person ganztätig sowie über Nacht betreuen. Für die Betreuung und Aufsichtsführung vereinbarte sie mit der Betreuungsperson einen Pauschalsatz von 30,00 Euro pro Tag und Kind. Für die insgesamt zehntägige Betreuung der beiden Kinder bezahlte sie insgesamt 600,00 Euro.

Mit ihrem Antrag begehrt die Antragstellerin die Erstattung der Kinderbetreuungskosten von der Arbeitgeberin. Sie ist wie der beteiligte Betriebsrat der Auffassung, die Kinderbetreuungskosten seien durch die Tätigkeit des Betriebsrats entstandene Kosten iSv. § 40 Abs. 1 BetrVG, welche der Arbeitgeber zu tragen habe. Die Aufwendung der Kinderbetreuungskosten sei für die Durchführung der Betriebsratsstätigkeit der Antragstellerin notwendig gewesen. Die beteiligte Arbeitgeberin lehnte die Erstattung der Betreuungskosten ab. Ihrer Ansicht nach handelt es sich dabei um Kosten der persönlichen Lebensführung des Betriebsratsmitglieds, welche im Grundsatz nicht erstattungsfähig seien. Sie seien auch nicht erforderlich. Die volljährige Tochter der Antragstellerin, die im streitgegenständlichen Zeitraum teilweise Urlaub hatte, habe die Betreuung der Geschwister übernehmen können. Die Kosten seien auch nicht betriebsbedingt, sondern betriebsratsbedingt entstanden. Eine Kostenerstattung stelle auch eine gem. § 78 Abs. 2 BetrVG unzulässige Bevorzugung der Antragstellerin dar.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Beschwerde der Arbeitgeberin den Antrag zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgen die Antragsteller ihr Begehren weiter.

LAG Nürnberg,
Beschluss vom 27. November 2008 - 5 TaBV 79/07 -

23. Juni 2010

Zehnter Senat

Weihnachtsgeld; betriebliche Übung/AGB-Kontrolle

C. (RAe. Quakenack, Sachs, Badke & Viereg, Cottbus) ./.
K. (RAe. Göpfert & Kollegen, Cottbus)

- 10 AZR 380/09 -

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer Klausel im Arbeitsvertrag, mit der sich der Arbeitgeber die Freiwilligkeit der Zahlung von Weihnachtsgeld vorbehielt. Die Klägerin war bei dem Beklagten vom 1. Juli 1994 bis zum 31. Dezember 2007 als Zahnärztin beschäftigt. Grundlage des Arbeitsverhältnisses war ein schriftlicher Arbeitsvertrag von Juni 1994. Darin war ua. ein Bruttomonatsgehalt von 2.500,00 DM vereinbart. Im Übrigen enthielt der Arbeitsvertrag folgende Klausel:

„Alle darüber hinausgehenden Leistungen und Vergütungen des Praxisinhabers sind freiwilliger Natur, sie bleiben es auch bei mehrfacher Leistung, das Erweisen eines Rechtsanspruchs ist ausdrücklich ausgeschlossen.“

Seit Beginn des Arbeitsverhältnisses zahlte der Beklagte der Klägerin jeweils im November eines Jahres eine in der Abrechnung als Weihnachtsgeld bezeichnete Zuwendung in Höhe der Hälfte des jeweiligen Bruttomonatsentgelts. Nach den jährlichen Einkommenssteigerungen erhielt die Klägerin zuletzt ab dem Jahr 2002 eine monatliche Vergütung iHv. 3.400,00 Euro brutto. Für das Jahr 2007 erfolgte keine Zahlung eines Weihnachtsgelds.

Die Klägerin begehrt mit ihrer Klage die Zahlung eines Weihnachtsgelds für das Jahr 2007 iHv. 1.700,00 Euro brutto. Sie ist der Auffassung, der Freiwilligkeitsvorbehalt im Arbeitsvertrag sei gem. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam, da er sie unangemessen benachteilige. Der Vertrag sei nicht im Einzelnen ausgehandelt, sondern vom Arbeitgeber gestellt worden. Deshalb stehe ihr ein Anspruch aus betrieblicher Übung zu. Der Beklagte behauptet, der Arbeitsvertrag sei zwischen den Parteien ausgehandelt worden. Änderungswünsche der Klägerin seien in den verwendeten Formulartext einarbeitet worden. Der Freiwilligkeitsvorbehalt im Arbeitsvertrag verhindere das Entstehen eines Rechtsanspruchs aufgrund betrieblicher Übung. Darüber hinaus habe er bei der Zahlung der Gratifikation in jedem Jahr nochmals mündlich erklärt, dass diese freiwillig erfolge.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Beklagten zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Beklagte sein Begehren, die Klage abzuweisen, weiter.

LAG Berlin-Brandenburg,
Urteil vom 19. Februar 2009 - 20 Sa 2078/08 -