



Terminvorschau

4/2010

Oktober – Dezember

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.

Oktober 2010

Datum	Uhrzeit	Senat	Stichwort	Seite
05.10.	10.30 Uhr	1	Tariffähigkeit einer Arbeitnehmervereinigung	5
05.10.	12.00 Uhr	1	Androhung von Ordnungshaft gegen den Geschäftsführer bei einer Unterlassungsverpflichtung im Beschlussverfahren	7
06.10.	9.45 Uhr	7	Wirksamkeit der Sachgrundbefristung eines Arbeitsvertrags; Diskriminierung wegen des Alters	8
12.10.	10.30 Uhr	9	Anwendung des Art. 33 Abs. 2 GG auf Einrichtungen in kirchlicher Trägerschaft?	9
19.10.	10.15 Uhr	6	Höhe des Verheiratetenanteils im Ortszuschlag eines gemäß BAT teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers nach Überleitung seiner Ehefrau vom BAT in den TVöD	10
20.10.	10.30 Uhr	4	Ausübung eines Zustimmungsvorbehalts im Rahmen einer Tariföffnungsklausel	11
26.10.	10.00 Uhr	3	Betriebsrentenanpassung; Abwicklungs- oder/und Rentnergesellschaft; wirtschaftliche Leistungsfähigkeit	12
26.10.	11.45 Uhr	3	Ruhegeldkürzung; Auslegung einer Dienstvereinbarung	13
27.10.	9.00 Uhr	10	Rückforderung einer gewährten Sonderzahlung; Rückzahlungsvorbehalt; AGB-Kontrolle	14
28.10.	9.00 Uhr	8	Schadensersatz wegen geschlechtsspezifischer Benachteiligung bei einer Beförderung	15
28.10.	11.15 Uhr	8	Schadensersatz und Schmerzensgeld wegen Mobbing	16

November 2010

Datum	Uhrzeit	Senat	Stichwort	Seite
16.11.	9.00 Uhr	9	Anspruch auf Einsicht in die Personalakte nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses?	17
16.11.	10.30 Uhr	9	Betriebliches Verbesserungswesen; Entscheidung der paritätischen Kommission; Nichtzulassung eines Rechtsbeistandes	18
17.11	9.30 Uhr	4	Einwirkungspflicht einer Tarifvertragspartei auf ein Verbandsmitglied im Rahmen der Pflicht zur Durchführung eines Tarifvertrags	19
17.11.	11.45 Uhr	4	Anwendung des Tarifrechts nach einem Betriebsübergang	20
30.11.	9.30 Uhr	3	Anrechnung der gesetzlichen Rente auf die betriebliche Altersversorgung; Auslegung von Versorgungsrichtlinien	21

Dezember 2010

Datum	Uhrzeit	Senat	Stichwort	Seite
08.12.	10.00 Uhr	10	Betriebliche Übung; vertraglich vereinbarter Freiwilligkeitsvorbehalt; AGB-Kontrolle	22
14.12.	10.30 Uhr	1	Tariffähigkeit einer Arbeitnehmervereinigung	23
14.12.	9.30 Uhr	3	Energiekostenbeihilfe als Leistung der betrieblichen Altersversorgung?; Regelungsmacht der Betriebspartner für Betriebsrentner	25
14.12.	9.00 Uhr	9	Überlassung des Dienstwagens für Privatzwecke; Nutzungsausfallentschädigung für die Zeit nach Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraums	26
15.12.	11.30 Uhr	4	Anwendung von Tarifverträgen auf ein Arbeitsverhältnis; OT-Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband	27
16.12.	10.15 Uhr	6	Sondervergütungen für Chormitglieder	28
16.12.	11.15 Uhr	6	Stufenzuordnung eines Oberarztes gemäß TV-Ärzte/VKA	29

Tariffähigkeit einer Arbeitnehmervereinigung

1. Industriegewerkschaft Metall (RAe. Schindele, Eisele, Gerster & Collegen, Landshut),
2. Gewerkschaft für Kunststoffgewerbe und Holzverarbeitung im CGB (RAe. Kolb, Blickhan & Partner, Gera),
3. Bundesverband Holz und Kunststoff,
4. Innungsverband Raum und Ausstattung Westfalen-Lippe,
5. Bundesinnungsverband des Deutschen Modellbauer-Handwerks,
6. Bundesrepublik Deutschland,
7. Deutscher Gewerkschaftsbund,
8. Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände,
9. Christlicher Gewerkschaftsbund Deutschland,
10. Fachverband Schreinerhandwerk Bayern,
11. Fachverband Leben Raum Gestaltung Hessen,
12. Verband des Tischlerhandwerks Niedersachsen/Bremen,
13. Fachverband des Tischlerhandwerks NRW,
14. Landesfachverband Holz und Kunststoff Rheinland Pfalz,
15. Fachverband Holz und Kunststoff Mecklenburg-Vorpommern,
16. Fachverband Holz und Kunststoff e.V. Hamburg,
17. Fachverband Holz und Kunststoff Schleswig-Holstein,

- 1 ABR 88/09 -

Die Beteiligten streiten über die Tariffähigkeit der Gewerkschaft für Kunststoffgewerbe und Holzverarbeitung im CGB (GKH).

Antragstellerin ist die IG Metall. Zu ihren satzungsmäßigen Aufgaben gehört seit 2000 auch der Abschluss von Tarifverträgen für die Betriebe - einschließlich der Handwerksbetriebe - der Holzbearbeitung sowie der Holz- und Kunststoffverarbeitung. In zwei Bundesländern hat die IG Metall Flächentarifverträge für das Tischlerhandwerk abgeschlossen.

Die GKH wurde im März 2003 gegründet. Nach § 1 ihrer Satzung ist sie eine unabhängige Gewerkschaft, deren Organisationsbereich sich auf das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland erstreckt und die Bereiche des holz- und kunststoffverarbeitenden Handwerks sowie des Modellbauerhandwerks umfasst. Zu ihren Aufgaben gehört die Regelung der Arbeitsbedingungen durch Tarifverträge. Die GKH beschäftigt keine hauptamtlichen Mitarbeiter. Sie wird im Nebenamt durch sieben Mitglieder des Hauptvorstands geführt. Die Betreuung ihrer Mitglieder findet in bundesweit 17 Sekretariaten der Christlichen Gewerkschaft Metall durch deren Rechtssekretäre statt. Bis Herbst 2007 hatte die GKH ca. 60 Flächentarifverträge in mehreren Bundesländern für verschiedene Handwerke sowie Mantel- und Entgelttarifverträge für das Tischlerhandwerk in Mitteldeutschland abgeschlossen.

Die IG Metall begehrt die Feststellung, dass es sich bei der GKH nicht um eine tariffähige Gewerkschaft handelt. Sie ist der Ansicht, die GKH erfülle nicht die für die Tariffähigkeit einer Arbeitnehmervereinigung erforderlichen Voraussetzungen. Aufgrund der geringen Anzahl und wegen der Zusammensetzung ihrer Mitgliedschaft fehle ihr die Durchsetzungskraft. Bei den von ihr abgeschlossenen Tarifverträgen handele es sich um Schein- oder Gefälligkeits-

tarifverträge. Sowohl in finanzieller als auch in struktureller Hinsicht fehle der GKH die notwendige organisatorische Leistungsfähigkeit. Die GKH ist der Auffassung, sie sei tariffähig. Sie habe bereits in nennenswertem Umfang aktiv in das Tarifgeschehen eingegriffen. Ihr Organisationsbereich sei durch einen hohen Spezialisierungsgrad gekennzeichnet. Die von ihr abgeschlossenen Tarifverträge würden auf 90 % der Arbeitsverhältnisse in ihrem Organisationsgebiet angewendet.

Das Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben den Antrag zurückgewiesen. Mit ihrer vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt die IG Metall ihren Antrag weiter.

LAG Hamm,
Beschluss vom 13. März 2009 - 10 TaBV 89/08 -

5. Oktober 2010

Erster Senat

Androhung von Ordnungshaft gegen den Geschäftsführer bei einer Unterlassungsverpflichtung im Beschlussverfahren

1. Betriebsrat der K. GmbH (RAe. Dingeldein ua., Darmstadt),
2. K. GmbH (Hessenmetall, Darmstadt)

- 1 ABR 71/09 -

Das Verfahren betrifft die Frage, ob dem Arbeitgeber bzw. seinem gesetzlichen Vertreter Ordnungshaft angedroht werden kann, um eine im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren titulierte Unterlassungsverpflichtung durchzusetzen.

Bei der Arbeitgeberin existiert eine Betriebsvereinbarung zur Jahresarbeitszeit, die eine Arbeitszeiterfassung der Arbeitnehmer vorsieht. Nachdem zwischen den Beteiligten Streit darüber entstanden war, ob die Zeiterfassung auch für eine Reihe von außertariflich beschäftigten Mitarbeitern mit einem erheblichen Anteil von Reisezeiten galt, leitete der Betriebsrat ein Beschlussverfahren beim Arbeitsgericht ein. Das Arbeitsgericht gab der Arbeitgeberin antragsgemäß auf, es zu unterlassen, Mitarbeiter aus der Zeiterfassung herauszunehmen und verpflichtete die Arbeitgeberin, eine Zahl namentlich benannter Arbeitnehmer dazu zu veranlassen, an der Zeiterfassung teilzunehmen. Hinsichtlich der titulierten Unterlassungspflicht drohte es der Arbeitgeberin für den Fall der Zuwiderhandlung ein Ordnungsgeld, ersatzweise Ordnungshaft gegen die Geschäftsführer an. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde der Arbeitgeberin zurückgewiesen. Mit ihrer vom Bundesarbeitsgericht insoweit zugelassenen Rechtsbeschwerde wendet sich die Arbeitgeberin gegen die Androhung der Ordnungshaft. Nach der Zivilprozessordnung kann dem Schuldner zur Durchsetzung einer titulierten Unterlassungsverpflichtung Ordnungshaft angedroht werden. Die Arbeitgeberin ist der Ansicht, die Androhung von Ordnungshaft sei nach der Vorschrift des § 23 Abs. 3 BetrVG, in der Ordnungshaft nicht erwähnt ist, unzulässig. Diese Vorschrift bilde eine allgemeine Grenze für die Festlegung von Zwangsmaßnahmen im Rahmen betriebsverfassungsrechtlicher Unterlassungsansprüche.

Hessisches LAG,
Beschluss vom 16. Oktober 2008 - 5/9 TaBV 239/07 -

6. Oktober 2010

Siebter Senat

Wirksamkeit der Sachgrundbefristung eines Arbeitsvertrags; Diskriminierung wegen des Alters

M. (RAe. Bartholme, Picht, Marsberg) ./.
Land Nordrhein-Westfalen (RAe. Streitböcker, Speckmann,
Hamm)

- 7 AZR 238/09 -

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer Befristung sowie Schadensersatz und Entschädigung wegen Altersdiskriminierung.

Die 1967 geborene Klägerin war seit 2003 beim beklagten Land als Bewährungshelferin im Geschäftsbereich des Präsidenten des Oberlandesgerichts H. auf der Grundlage von sechs befristeten Arbeitsverträgen tätig. Der vorletzte Vertrag hatte eine Laufzeit vom 1. Januar 2007 bis 12. November 2007. Der letzte Vertrag aus Oktober 2007 begann am 12. November 2007 und lief bis zum 31. Dezember 2007. Als Sachgrund war in diesem Vertrag angegeben: „Vorübergehend freie Haushaltsmittel (§ 6 Abs. 8 HG). Aus Anlass der Elternzeit der Sozialinspektorin B.“. Vor Abschluss des letzten Arbeitsvertrags hatte der Präsident des Oberlandesgerichts der Klägerin mitgeteilt, dass aushilfsweise beschäftigte Bewährungshelfer/-innen befristete Arbeitsverträge längstens bis zu dem Zeitpunkt erhielten, in dem sie das 33. Lebensjahr vollendeten. Ausnahmsweise sollten im Kalenderjahr 2007 Aushilfskräfte, die das 33. Lebensjahr bereits vollendet hatten, bis zum 31. Dezember 2007 beschäftigt werden.

Mit ihrer im Januar 2008 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage wendet die Klägerin sich gegen die Wirksamkeit ihrer Befristung. Hilfsweise begehrt sie die Zahlung von entgangenem Verdienst sowie eine Entschädigung. Die Klägerin ist der Ansicht, die Befristung sei sachlich nicht gerechtfertigt. Ihre Weiterbeschäftigung sei nur wegen ihres Alters abgelehnt worden. Die Beklagte ist der Auffassung, die Befristung sei wirksam. Eine Diskriminierung wegen des Alters liege nicht vor. Nach dem Bewährungshelfergesetz seien die Aufgaben der Bewährungshelfer in der Regel durch Beamte zu erfüllen. Die Altersgrenze für eine Verbeamtung liege nach der Laufbahnverordnung bei maximal 33 Jahren. Da die Beamten in der Regel aus dem Pool der befristeten Beschäftigten rekrutiert werden würden, müsse die Altersgrenze zur Gewährleistung einer großen Auswahl geeigneter Bewerber auch bei diesen beachtet werden.

Das Arbeitsgericht hat dem Hauptantrag der Klägerin stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten den Hauptantrag und den auf Ersatz des entgangenen Verdienstes gerichteten Hilfsantrag abgewiesen. Dem Hilfsantrag der Klägerin auf Gewährung einer Entschädigung hat es stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgen die Parteien ihr jeweiliges Klagebegehren weiter.

LAG Hamm,
Urteil vom 26. Februar 2009 - 17 Sa 923/08 -

12. Oktober 2010

Neunter Senat

Anwendung des Art. 33 Abs. 2 GG auf Einrichtungen in kirchlicher Trägerschaft?

Dr. G. (RAe. Börgers ua., Berlin) ./.
Evangelische Fachhochschule Berlin (RAe. Hogan & Hartson
Raue, Berlin)

- 9 AZR 554/09 -

Die Parteien streiten über die Wiederholung eines Auswahlverfahrens für die Besetzung einer Stelle, hilfsweise um Schadensersatz.

Die Beklagte ist eine Fachhochschule im Bereich der evangelischen Kirche. Sie hat die Rechtsform einer Körperschaft des öffentlichen Rechts. Der Kläger ist Volljurist. Ab dem Wintersemester 2005/2006 erteilte die Beklagte ihm Lehraufträge. Zum Wintersemester 2008/2009 schrieb die Beklagte in einer Tageszeitung eine W2-Professur für Sozialrecht aus. Hierauf bewarb sich der Kläger. Im Juni 2008 hielt er eine Probevorlesung. Anfang Juli 2008 teilte die Beklagte ihm mit, dass er nicht auf die Berufungsliste gesetzt worden sei.

Mit seiner Klage begehrt der Kläger die Wiederholung des Auswahlverfahrens zur Stellenbesetzung unter seiner Beteiligung nach den Kriterien des Art. 33 Abs. 2 GG. Hilfsweise verlangt er festzustellen, dass die Beklagte ihn finanziell so stellen muss, als wäre er entsprechend der Ausschreibung eingestellt worden. Der Kläger vertritt die Auffassung, die Beklagte sei als Körperschaft des öffentlichen Rechts an Art. 33 Abs. 2 GG gebunden. Sie habe ein öffentliches Amt ausgeschrieben. Im Rahmen des staatlichen Bildungsauftrags werde sie im Wege mittelbarer Staatsverwaltung tätig. Das Auswahl- und Listenbesetzungsverfahren sei ermessensfehlerhaft gewesen. Die Beklagte ist der Meinung, dass Art. 33 Abs. 2 GG auf sie keine Anwendung finde. Die staatliche Anerkennung als Hochschule führe nicht dazu, dass sie Teil der mittelbaren Staatsverwaltung werde.

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

LAG Berlin-Brandenburg,
Urteil vom 4. Dezember 2008 - 18 Sa 2121/08 -

Art. 33 Abs. 2 GG lautet:

„Jeder Deutsche hat nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amte.“

19. Oktober 2010

Sechster Senat

Höhe des Verheiratetenanteils im Ortszuschlag eines gemäß BAT teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers nach Überleitung seiner Ehefrau vom BAT in den TVöD

K. (RAe. Bondzio, Siegner, Stahl, Jung, Kassel) ./.
Freistaat Bayern (RAe. Brune, Forgách & Kollegen, München)

- 6 AZR 305/09 -

Die Parteien streiten über die Höhe des dem Kläger zustehenden Ortszuschlags.

Der Kläger ist seit 1995 mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 19,25 Stunden beim beklagten Land beschäftigt. Auf sein Arbeitsverhältnis war bis zum 31. Oktober 2006 der Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) anwendbar. Seit dem 1. November 2006 gilt für den Kläger der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L). Ursprünglich erhielten der Kläger und seine ebenfalls nach dem BAT beschäftigte Ehefrau den Verheiratetenanteil im Ortszuschlag jeweils zur Hälfte. Zum 1. Oktober 2005 wurde die Ehefrau in den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) übergeleitet. Dabei wurde für das Vergleichsentgelt der Ortszuschlag der Stufe 1 zugrunde gelegt. Auch nach der Überleitung der Ehefrau zahlte das beklagte Land dem Kläger den Verheiratetenanteil im Ortszuschlag nur zur Hälfte.

Mit seiner Klage begehrt der Kläger den vollen Verheiratetenanteil. Der Kläger ist der Ansicht, dies ergebe sich aus § 29 Abschnitt B Abs. 5 Satz 2 BAT. Nach Überleitung des Arbeitsverhältnisses seiner Ehefrau in den TVöD könne sein Ehegattenanteil nicht mehr gekürzt werden. Seit dieser Zeit habe seine Ehefrau keinen Anspruch mehr auf den hälftigen Verheiratetenanteil. Die Beklagte ist der Auffassung, dem Kläger stehe wegen seiner Teilzeitbeschäftigung nur der hälftige Verheiratetenanteil zu.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter.

LAG München,
Urteil vom 17. Dezember 2008 - 5 Sa 329/08 -

20. Oktober 2010

Vierter Senat

Ausübung eines Zustimmungsvorbehalts im Rahmen einer Tariföffnungsklausel

Industrieverband Steine und Erden Baden-Württemberg e.V.
(RAe. Gleiss Lutz, Stuttgart) ./.
Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt
(RAin. Harting-Schuler, Frankfurt am Main)

- 4 AZR 105/09 -

Der Rechtsstreit betrifft die Frage, ob dem Arbeitgeberverband ein Anspruch gegen die tarifschließende Gewerkschaft auf Erteilung der Zustimmung zu einer vom Tarifvertrag abweichenden Betriebsvereinbarung zusteht.

Die Parteien haben den ab Mai 2005 gültigen Rahmentarifvertrag für die Beschäftigten der Steine- und Erden-Industrie in Baden-Württemberg geschlossen. Der Rahmentarifvertrag enthält eine Öffnungsklausel für Betriebsvereinbarungen, die auszugsweise wie folgt lautet:

„Die abweichenden betrieblichen Regelungen unterliegen dem Zustimmungsvorbehalt der Tarifvertragsparteien, die insbesondere prüfen, ob die Betriebsvereinbarung den Rahmen der Öffnungsklausel nicht überschreiten. Die Notwendigkeit der abweichenden Regelung muss anhand nachvollziehbarer Kriterien begründet werden. Bei Einvernehmen der Betriebsparteien und Konformität mit den tariflichen Bestimmungen sollen die Tarifvertragsparteien ihre Zustimmung erteilen.

Die S. KG, ein Mitgliedsunternehmen des klagenden Verbandes, vereinbarte mit ihrem Betriebsrat wegen wirtschaftlicher Schwierigkeiten eine „Betriebsvereinbarung zur Jahresabschlussvergütung 2005“. Danach sollte die tarifliche Jahresabschlussvergütung für das Jahr 2005 von 100 % des tariflichen Bruttomonatsentgelts auf 775,00 Euro brutto abgesenkt werden. Der Kläger erteilte die Zustimmung zu dieser Betriebsvereinbarung. Die beklagte Gewerkschaft verweigerte sie.

Mit seiner Klage begehrt der Industrieverband, die Gewerkschaft zur Erteilung der Zustimmung zu verurteilen. Er ist der Auffassung, die Verweigerung der Zustimmung unterliege der gerichtlichen Prüfung. Die Gewerkschaft habe die begehrte Zustimmung zu Unrecht nicht erteilt. Die Beklagte ist der Ansicht, dass die tarifliche Zustimmungsregelung nicht justiziabel sei. Zudem hätten keine tiefgreifenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten bei der S. KG vorgelegen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des klagenden Verbandes der Klage stattgegeben. Mit der auf ihre Nichtzulassungsbeschwerde hin vom Bundesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihr Begehren weiter, die Klage abzuweisen.

Hessische LAG,
Urteil vom 6. März 2008 - 9 Sa 798/07 -

26. Oktober 2010

Dritter Senat

Betriebsrentenanpassung; Abwicklungs- oder/und Rentnergesellschaft; wirtschaftliche Leistungsfähigkeit

B. (RAe. Heither & von Morgen, Berlin) ./.
T. GmbH (RA. Dr. Langohr-Plato, Köln)

- 3 AZR 502/08 -

Die Parteien streiten über eine Betriebsrentenanpassung.

Der Kläger war bis März 1998 bei der Beklagten beschäftigt. Die Beklagte, eine 100 %ige Tochter der E. GmbH, war ursprünglich ein Straßenbauunternehmen. Aufgrund von Umstrukturierungsmaßnahmen übt sie seit 2003 keine operative Tätigkeit mehr auf dem Gebiet des Straßenbaus aus. Ihre geschäftlichen Aktivitäten bestehen - neben Abwicklungsarbeiten - in der Vermögensverwaltung sowie der Bewirtschaftung ihres Vermögens und einiger Beteiligungen. Die Beklagte, die noch einen Arbeitnehmer beschäftigt, zahlt etwa 1.800 ehemaligen Arbeitnehmern Betriebsrenten in einem Gesamtvolumen von derzeit ca. 4,3 Mio. Euro jährlich. Insgesamt hat sie gegenüber ca. 3.000 Personen Versorgungsverpflichtungen. In der Zeit von 2003 bis 2006 veräußerte die Beklagte Beteiligungen an anderen Unternehmen und erzielte dafür insgesamt ca. 36,3 Mio. Euro.

Der Kläger verlangt zum 1. Dezember 2005 eine Erhöhung seiner Betriebsrente um 4,6 %. Er ist der Ansicht, die Beklagte sei verpflichtet, die Renten anzupassen. Es handele sich bei ihr faktisch um eine Rentner-, jedenfalls aber um eine Abwicklungsgesellschaft. Daher müsse weder auf Investitionsbedarf noch darauf Rücksicht genommen werden, ob genügend Eigenkapital zur Verfügung stehe. Maßgebend für die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit seien allein die erzielten Einkünfte, aufgrund derer die Beklagte die Betriebsrentenanpassung über Jahre hinaus erfüllen könne. Unabhängig hiervon müsse zur Beurteilung der Leistungsfähigkeit der Beklagten auch die wirtschaftlich gute Situation ihrer Muttergesellschaft herangezogen werden. Die Beklagte ist der Auffassung, sie sei zur Rentenanpassung nicht verpflichtet. Es handele sich bei ihr weder um eine Rentner- noch um eine Abwicklungsgesellschaft. Selbst bei Letzterer müsse dem Versorgungsschuldner eine angemessene Eigenkapitalverzinsung verbleiben, woran es bei ihr fehle. Aus dem von ihr vorgelegten Gutachten einer Wirtschaftsprüfungsgesellschaft für die Geschäftsjahre 2003 bis 2008 ergebe sich eine Eigenkapitalauszehrung, so dass sie berechtigt sei, vor Erhöhung der Betriebsrenten verlorene Vermögenssubstanz wieder aufzubauen.

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

LAG Hamm,
Urteil vom 20. Mai 2008 - 4 Sa 1738/07 -

Dem Senat liegt am selben Tag ein weiteres Verfahren (- 3 AZR 503/08 -) vor, welches hinsichtlich des Sachverhalts gleich gelagert ist.

26. Oktober 2010

Dritter Senat

Ruhegeldkürzung; Auslegung einer Dienstvereinbarung

K. (RAe. Dr. Weigel, Döring, Teipel, Korbach) ./.
Berliner Verkehrsbetriebe (RAe. Otto, Knaisch, Berlin)

- 3 AZR 711/08 -

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte das Ruhegeld des Klägers kürzen durfte.

Der Kläger erhält von der Beklagten eine betriebliche Altersversorgung auf Grundlage einer Dienstvereinbarung (DV). Nach der DV richtet sich die Höhe des Ruhegelds ua. nach den ruhegeldfähigen Dienstbezügen und der ruhegeldfähigen Dienstzeit. § 30 Abs. 1 DV regelt, dass sich das Ruhegeld „erhöht oder vermindert ... , sobald sich das ruhegeldfähige Einkommen der vergleichbaren im Dienst befindlichen Arbeitnehmer ändert“. Die Beklagte wendet seit September 2005 den Tarifvertrag zur Regelung der Arbeitsbedingungen bei den Nahverkehrsbetrieben im Land Berlin (TV-N) an. § 6 der zum 1. September 2005 in Kraft getretenen Anwendungsvereinbarung sieht für die Arbeitnehmer der Beklagten eine Absenkung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 39 auf 36,5 Stunden bei gleichzeitiger proportionaler Entgeltabsenkung um 6,41 % vor. Die Beklagte kürzte das Ruhegeld um diesen Prozentsatz.

Mit seiner Klage wendet der Kläger sich gegen diese Kürzung. Er ist der Auffassung, diese sei von den Ruhegeldbestimmungen nicht mehr gedeckt. § 30 Abs. 1 DV erfasse lediglich voraussehbare Gehaltsschwankungen, nicht aber außergewöhnliche Einschnitte. Zudem sei die Absenkung der Arbeitszeit unverständlich; sie diene lediglich der Auslagerung von Mitarbeitern auf andere Unternehmen. Die Beklagte ist der Ansicht, die Ruhegeldkürzung sei wegen der Bindung der Versorgungsbezüge an die ruhegeldfähigen Dienstbezüge der aktiven Arbeitnehmer zulässig. Dies sei auch sachgerecht, da die betriebliche Altersversorgung von den Aktivbeschäftigten erwirtschaftet bzw. vom Land Berlin als Gewährträger übernommen werden müsse. Die Gründe für die Entgeltabsenkung der Arbeitnehmer seien unerheblich.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit der vom Bundesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter.

LAG Berlin-Brandenburg,
Urteil vom 26. Februar 2008 - 7 Sa 2293/07 -

27. Oktober 2010

Zehnter Senat

Rückforderung einer gewährten Sonderzahlung; Rückzahlungsvorbehalt; AGB-Kontrolle

K. gGmbH (RAe. Dr. Heß, Heyder, Kuhn-Régnier, Prof. Dr. Klie, Freiburg) ./.
R. (RA. Heinzl, Herne)

- 10 AZR 324/09 -

Die Parteien streiten darüber, ob der Beklagte als früherer Arbeitnehmer nach Beendigung seines Arbeitsverhältnisses eine für das Jahr 2007 gewährte Sonderzahlung zurückzahlen muss.

Die Klägerin betreibt ein Seniorenstift. Der Beklagte war dort als Serviceleiter tätig. In seinem Arbeitsvertrag war vereinbart, dass das im November gezahlte 13. Monatsgehalt zurückzahlen ist, wenn „der Mitarbeiter bis einschließlich 31. März des Folgejahres aus eigenem Verschulden oder auf eigenen Wunsch“ ausscheidet. Mit Schreiben vom 4. Januar 2008 kündigte die Klägerin das Arbeitsverhältnis des Beklagten fristlos.

Die Klägerin macht geltend, der Beklagte sei wegen eigenen Verschuldens bei ihr ausgeschieden. Grund für die Kündigung seien erhebliche Verstöße gegen Vertragspflichten gewesen. Der Beklagte habe Anlass zu Zweifeln an seiner Redlichkeit begründet, da er in seiner Kellnerbörse neben vereinnahmten Beträgen auch privates Geld aufbewahrt habe. Zudem treffe ihn den Vorwurf einer Unterschlagung, weil er vereinnahmte Beträge nicht korrekt abgeführt habe. Der Beklagte weist die Vorwürfe zurück. Zudem ist er der Ansicht, dass die im Arbeitsvertrag enthaltene Rückzahlungsklausel intransparent sowie zu weit gefasst und daher unwirksam sei.

Das Arbeitsgericht hat der Klage auf Rückzahlung des 13. Monatsgehalts stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Beklagten zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Beklagte sein Begehren weiter, die Klage abzuweisen.

LAG Hamm,
Urteil vom 5. Februar 2009 - 8 Sa 1665/08 -

28. Oktober 2010

Achter Senat

Schadensersatz wegen geschlechtsspezifischer Benachteiligung bei einer Beförderung

S. (RAe. Steinkühler ua., Berlin) ./.
S. GmbH (RAe. Baker & McKenzie, Berlin)

- 8 AZR 483/09 -

Die Parteien streiten über Schadensersatz wegen geschlechtsspezifischer Benachteiligung bei einer Beförderung.

Die Klägerin ist seit April 2002 bei der Beklagten, zuletzt als „Marketing Director International Division“, beschäftigt. Sie ist die einzige weibliche Abteilungsleiterin von insgesamt drei Abteilungsleitern im Bereich „International Marketing“. Im September 2005 wurde die Stelle des Bereichsleiters vakant. Die Auswahlentscheidung der Beklagten für die Neubesetzung der Stelle fiel auf einen der beiden männlichen Abteilungsleiter. Zum Zeitpunkt dieser Entscheidung war die Klägerin schwanger.

Mit ihrer Klage begehrt die Klägerin die Zahlung von Schadensersatz. Sie ist der Ansicht, sie sei bei der Beförderungsentscheidung wegen ihres Geschlechts benachteiligt worden. Die für sie negative Auswahlentscheidung beruhe auf ihrer Schwangerschaft und anschließender Mutterschaft. Bei der Bekanntgabe der Auswahlentscheidung sei sie auf ihre familiäre Situation hingewiesen worden. Die Beklagte vertritt die Auffassung, die Klägerin habe keine hinreichenden Indizien für eine geschlechtsspezifische Benachteiligung vorgetragen. Zudem hätten sachliche Gründe für eine Beförderung des männlichen Bewerbers gesprochen.

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

Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg,
Urteil vom 12. Februar 2009 - 2 Sa 2070/08 -

28. Oktober 2010

Achter Senat

Schadensersatz und Schmerzensgeld wegen Mobbing

H. (RA. Heinze, Jüterbog) ./.
Land Mecklenburg-Vorpommern (RAe. Geiersberger, Glas,
Rostock)

- 8 AZR 546/09 -

Die Parteien streiten über die Zahlung von Schadensersatz und Schmerzensgeld wegen Mobbings.

Der Kläger ist diplomierter Jurist und Kriminologe. Seit 1993 ist er beim beklagten Land beschäftigt. Er war dem Landeskriminalamt zugeteilt und dort als Dezernent und stellvertretender Dezernatsleiter tätig. Ab Dezember 2005 wurde der Kläger auf Dauer zum Landesamt für Brand- und Katastrophenschutz versetzt. Dort hat er den Dienstposten eines Dezernatsleiters inne. Hintergrund für diese Versetzung war ein Konflikt mit dem Direktor des Landeskriminalamts. Seit Juni 2005 ist der Kläger arbeitsunfähig erkrankt.

Mit seiner Klage begehrt der Kläger ein angemessenes Schmerzensgeld, welches 35.000,00 Euro nicht unterschreiten sollte, sowie die Zahlung von entgangenem Entgelt iHv. ca. 6.000,00 Euro. Ferner begehrt er die Feststellung, dass das beklagte Land verpflichtet ist, für die Zeit ab Januar 2008 entstandene Entgeltdifferenzen auszugleichen und alle weiteren materiellen und immateriellen Schäden zu ersetzen, die durch Mobbing in der Zeit von 1997 bis 2006 entstanden sind. Der Kläger ist der Meinung, er sei durch seine Vorgesetzten, leitende Mitarbeiter des Landeskriminalamtes und der Polizeiabteilung des Innenministeriums systematisch gemobbt worden. Aufgrund dieser Anfeindung sei er inzwischen ernsthaft erkrankt. Das beklagte Land ist der Auffassung, es liege kein fortgesetztes Mobbingverhalten vor.

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 Mecklenburg-Vorpommern,
Urteil vom 13. Januar 2009 - 5 Sa 112/08 -

16. November 2010

Neunter Senat

Anspruch auf Einsicht in die Personalakte nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses?

K. (RA. Mohl, München) ./.

D. AG (RAe. Laqua, Zumschlinge, Paetsch, Hundhammer, Kühnl, Fredrichs & Kollegen, München)

- 9 AZR 573/09 -

Die Parteien streiten darüber, ob dem Kläger nach Beendigung seines Arbeitsverhältnisses ein Anspruch auf Einsicht in seine Personalakte zusteht.

Der Kläger war vom Anfang 2006 bis Ende Juni 2007 bei der Beklagten, einer Versicherungsgesellschaft, als Leiter des Schadensbüros tätig. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses führten die Parteien einen Rechtsstreit über das dem Kläger von der Beklagten erteilte Zeugnis. Das Verfahren endete mit einem Vergleich.

Mit seiner Klage verlangt der Kläger von der Beklagten, ihm Einsicht in seine Personalakte zu gewähren. Hilfsweise begehrt er die Herausgabe seiner Personalakte zum Zwecke der Einsichtnahme. Er macht geltend, die Beklagte habe ihm Illoyalität vorgeworfen. Anhand der von der Beklagten geführten Personalakte müsse er erfahren, welcher Sachverhalt damit gemeint sei. Es bestehe der Verdacht, dass seine Personalakte Unrichtiges enthalte. Zudem ergebe sich sein Anspruch aus § 34 BDSG. Die Beklagte ist der Auffassung, für die Klage bestehe kein Rechtsschutzbedürfnis. Der Zeugnisrechtsstreit sei beendet. Objektive Anhaltspunkte für eine fortwirkende Benachteiligung habe der Kläger nicht dargetan.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit der vom Bundesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter.

LAG München,

Urteil vom 14. Januar 2009 - 11 Sa 460/08 -

16. November 2010

Neunter Senat

Betriebliches Verbesserungswesen; Entscheidung der paritätischen Kommission; Nichtzulassung eines Rechtsbeistandes

1. C.,
2. K.

(beide RAe., Bode, Dornieden, Bochum) ./.

A. GmbH (AGV der Eisen- und Metallindustrie für Bochum und Umgebung, Bochum)

- 9 AZR 629/09 -

Die Parteien streiten über die Höhe einer Prämie für einen betrieblichen Verbesserungsvorschlag.

Die Kläger waren bis 2006 bzw. 2008 in der Lackiererei der Beklagten beschäftigt. Die Beklagte produziert Automobile. Bei ihr gilt eine Betriebsvereinbarung zum betrieblichen Vorschlagswesen. Ende 2000 reichten die Kläger einen Verbesserungsvorschlag ein, der 2003 angenommen und umgesetzt wurde. Der Verbesserungsvorschlag sah vor, dass die Mitarbeiter bereits vor der Lackierung der Fahrzeuge einen Vermerk an diesen anbringen, welche Karosserien aufgrund eines sog. Durchschliffs der Grundierung metallblank sind und nachgearbeitet werden müssen. Die Kläger, die für ihren Verbesserungsvorschlag zunächst eine Prämie iHv. insgesamt ca. 11.000,00 Euro erhalten hatten, reklamierten im November 2006 die Höhe ihrer Prämie bei der Bewertungskommission. Dies führte zur Zahlung eines weiteren Betrags iHv. ca. 7.400,00 Euro im März 2007. Die dennoch von den Klägern aufrechterhaltene Reklamation wies die Kommission zurück. Hiergegen riefen die Kläger die nach der Betriebsvereinbarung vorgesehene Berufungskommission an. Diese wies nach Anhörung der Kläger die Reklamation ebenfalls zurück. Eine Beteiligung des Bevollmächtigten der Kläger an der Sitzung lehnte die Berufungskommission ab.

Mit ihrer Klage verlangen die Kläger die Zahlung einer höheren Prämie. Sie machen geltend, die Entscheidung der Bewertungskommission sei grob fehlerhaft und verstoße gegen grundlegende Verfahrensvorschriften. Der durch ihren Verbesserungsvorschlag erzielte Einspareffekt müsse unter Einbeziehung sämtlicher durchgeschliffener Karosserien berechnet werden. Die Berufungskommission hätte zur Sachverhaltsaufklärung weitere, von ihnen benannte Personen anhören müssen. Die Nichtzulassung ihres Rechtsbeistands sei unzulässig gewesen. Die Beklagte ist der Auffassung, die Entscheidung der Kommission sei inhaltlich und formell richtig. Die Teilnahme des Anwalts an der Sitzung der Kommission sei nach der Betriebsvereinbarung nicht vorgesehen. Der durch den Verbesserungsvorschlag erzielte Einspareffekt beschränke sich auf die Fahrzeuge mit hellen Farblacken; bei dunklen Farbtönen sei keine Nacharbeit erfolgt.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der vom Bundesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgen die Kläger ihr Begehren weiter.

LAG Hamm,
Urteil vom 28. Januar 2009 - 3 Sa 1334/08 -

17. November 2010

Vierter Senat

Einwirkungspflicht einer Tarifvertragspartei auf ein Verbandsmitglied im Rahmen der Pflicht zur Durchführung eines Tarifvertrags

Vereinigung Cockpit e.V. (RAe. Stickler, Posner, Limpinsel, Frankfurt am Main) ./.
Arbeitsrechtliche Vereinigung Hamburg (RAe. Schmalz ua., Frankfurt am Main)

- 4 AZR 118/09 -

Der Rechtsstreit betrifft die Frage, ob die Beklagte als tarifschießender Arbeitgeberverband verpflichtet ist, auf eines seiner Mitglieder einzuwirken, damit dieses den mit der klagenden Gewerkschaft abgeschlossenen Tarifvertrag in einer bestimmten Art und Weise anwendet.

Die Parteien haben für das der Beklagten angehörende Luftfahrtsunternehmen der D. AG einen „Tarifvertrag über Wechsel und Förderung“ (TV WeFö) abgeschlossen. Dieser regelt die Wechselmöglichkeiten zwischen Flugzeugtypen und die Beförderung zum Kapitän. Nach § 7 TV WeFö soll die Auswahl für die Umschulung der Kapitäne, Copiloten und Flugingenieure auf ein anderes Flugzeugmuster bei mehreren geeigneten Bewerbern nach dem Prinzip der Seniorität erfolgen. Die D. AG schrieb Ende 2005 Umschulungen für drei bis sechs Flugkapitäne für das Flugzeugmuster B 744 aus. Neben vier Bewerbern - deren Seniorität außer Streit steht - besetzte die D. AG den Umschulungskurs mit einem weiteren Flugkapitän, der sich für die Umschulung nicht beworben hatte und nur über eine relativ geringe Seniorität verfügte. Grund hierfür war, dass diesem Mitarbeiter eine Managementposition als Abteilungsleiter übertragen werden sollte, deren Anforderungsprofil die Berechtigung für das Flugzeugmuster B 744 verlangt.

Die klagende Gewerkschaft ist der Ansicht, dass die Regelungen über die Seniorität nach dem TV WeFö auch dann gelten, wenn die Umschulung der Qualifizierung eines Mitarbeiters für eine Tätigkeit als Abteilungsleiter dient. Sie begehrt daher von der Beklagten, auf die D. AG einzuwirken, damit diese zukünftig in entsprechender Weise verfährt. Hilfsweise begehrt die Klägerin die Feststellung, dass die Besetzung der Umschulungskurse auch in diesen Fällen nach der Seniorität zu erfolgen hat. Die Beklagte hält die Klage für unzulässig. Jedenfalls sei der TV WeFö für Umschulungen, mit denen die für eine Managementposition erforderliche Qualifikation erlangt werde, nicht einschlägig.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihr Klagebegehren weiter.

LAG Hamburg,
Urteil vom 12. November 2008 - 4 Sa 53/08 -

17. November 2010

Vierter Senat

Anwendung des Tarifrechts nach einem Betriebsübergang

N. (RAe. Benschaid, Weckbrodt, Kraus, Milz, Remscheid) ./.
S. GmbH (RAe. Schrade & Partner, Singen)

- 4 AZR 391/09 -

In diesem Rechtsstreit geht es um die Frage, ob ein Betriebsübergang mit Branchenwechsel zu einem Wechsel des für das übergegangene Arbeitsverhältnis maßgebenden Tarifrechts führt.

Die Klägerin trat 1986 in die Dienste der Stadt R. ein, die Mitglied des Kommunalen Arbeitgeberverbands war. Der Formulararbeitsvertrag der Klägerin enthält folgende Regelung:

„Das Arbeitsverhältnis richtet sich nach den Bestimmungen des Bundesmanteltarifvertrages für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (BMT-G II) vom 31.01.1962 ... in der jeweils geltenden Fassung. Das gleiche gilt für die an deren Stelle tretenden Tarifverträge. Daneben finden die für den Bereich des Arbeitgebers jeweils in Kraft befindlichen sonstigen Tarifverträge Anwendung. ...“

Das Arbeitsverhältnis der Klägerin ging zunächst auf die ebenfalls dem Kommunalen Arbeitgeberverband angehörende S. GmbH über. Zum 1. Juli 2004 übernahm die Beklagte von dieser den Bereich Reinigung. Die als Reinigungskraft beschäftigte Klägerin widersprach dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses auf die Beklagte nicht. Ab Juli 2004 entlohnte die Beklagte die Klägerin nach den für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen für die gewerblich Beschäftigten im Gebäudereinigerhandwerk.

Mit ihrer Klage begehrt die Klägerin die Zahlung von Vergütung für die Zeit ab Juli 2004 auf Basis des BMT-G II bzw. des zum 1. Oktober 2005 in Kraft getretenen Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD). Sie ist der Ansicht, aufgrund ihres Arbeitsvertrags finde auch nach dem Betriebsübergang auf die Beklagte das Tarifwerk des öffentlichen Dienstes weiter auf sie Anwendung. Die Beklagte ist der Auffassung, dass aufgrund der Allgemeinverbindlichkeitserklärung der Gebäudereinigertarifvertrag für die Klägerin maßgeblich sei. Jedenfalls könne für die Zeit nach dem Betriebsübergang nicht von einer dynamischen Weitergeltung des BMT-G II ausgegangen werden.

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

LAG Düsseldorf,
Urteil vom 2. April 2009 - 15 Sa 1458/08 -

Dem Senat liegen am selben Tag weitere Verfahren (- 4 AZR 403/09 -, - 4 AZR 404/09 -, - 4 AZR 405/09 -, - 4 AZR 407/09 - und - 4 AZR 408/09 -) vor, welche hinsichtlich des Sachverhalts gleich gelagert sind.

30. November 2010

Dritter Senat

Anrechnung der gesetzlichen Rente auf die betriebliche Altersversorgung; Auslegung von Versorgungsrichtlinien

F. (RAe. Küttner ua., Köln) ./.
R. AG (RAe. Heuning, Kühn, Lür, Wojtek, Köln)

- 3 AZR 747/08 -

Gegenstand des Rechtsstreits ist die Frage, in welcher Höhe die gesetzliche Rente des Klägers auf sein betriebliches Ruhegeld anzurechnen ist.

Der Kläger schied aufgrund einer bei der Beklagten geltenden Betriebsvereinbarung zur vorzeitigen Auflösung von Arbeitsverhältnissen im 55. Lebensjahr aus dem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten aus. Nach der Betriebsvereinbarung bestimmt sich das betriebliche Ruhegeld nach den Richtlinien für die Ruhegeld- und Hinterbliebenenversorgung. § 6 Abs. 2 dieser Richtlinien sieht die Anrechnung der Hälfte der gesetzlichen Rente auf das Ruhegeld vor. In § 7 Abs. 2 der Richtlinien ist geregelt, dass „eine Kürzung der Sozialversicherungsrente des Mitarbeiters um Abschläge, die aufgrund vorzeitigen Eintritts in den Ruhestand wegen der längeren Bezugsdauer der gesetzlichen Rente erfolgen, durch das Unternehmen nicht ausgeglichen wird und daher voll zu Lasten des Mitarbeiters geht“. Der Kläger erhält seit seinem 60. Lebensjahr eine gesetzliche Altersrente aufgrund vorangegangener Arbeitslosigkeit iHv. 1.218,88 Euro monatlich. Bei einem Renteneintritt mit dem 65. Lebensjahr hätte seine Rente 1.486,44 Euro betragen. Die Beklagte hat die Hälfte dieses Betrags auf das Ruhegeld des Klägers angerechnet.

Hiergegen wendet sich der Kläger mit seiner Klage. Er ist der Auffassung, die Beklagte sei lediglich berechtigt, die Hälfte seiner tatsächlich gezahlten Rente anzurechnen. § 6 der Richtlinien sehe die Anrechnung einer hypothetischen Rente nicht vor. Die Beklagte ist der Ansicht, wegen § 7 Abs. 2 der Richtlinien müsse das Ruhegeld um die Hälfte der Rente gekürzt werden, die der Kläger bei einem Renteneintritt mit dem 65. Lebensjahr bezogen hätte.

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

LAG Köln,
Urteil vom 23. Juni 2008 - 5 Sa 438/08 -

8. Dezember 2010

Zehnter Senat

Betriebliche Übung; vertraglich vereinbarter Freiwilligkeitsvorbehalt; AGB-Kontrolle

W. (RAe. Schmale ua., Gevelsberg) ./.
L. GmbH (RA. Spies, Wegberg)

- 10 AZR 671/09 -

Die Parteien streiten über Weihnachtsgeld für das Jahr 2008.

Der Kläger ist seit 1996 bei der Beklagten als Diplom-Ingenieur beschäftigt. Im Arbeitsvertrag des Klägers ist Folgendes geregelt:

„Soweit der Arbeitgeber gesetzlich oder durch Tarifvertrag nicht vorgeschriebene Leistungen, wie Prämien, Zulagen, Urlaubsgeld, Gratifikationen, Weihnachtsgatifikationen gewährt, erfolgen sie freiwillig und ohne jede rechtliche Verpflichtung. Sie sind daher jederzeit ohne Wahrung einer besonderen Frist widerrufbar.“

Die Beklagte zahlte dem Kläger jedenfalls in den Jahren 2005 bis 2007 ein Weihnachtsgeld in Höhe eines Bruttomonatsverdienstes. Für 2008 erfolgte keine Zahlung.

Der Kläger ist der Ansicht, dass ihm aufgrund betrieblicher Übung auch für das Jahr 2008 ein Anspruch auf Weihnachtsgeld in Höhe eines Bruttomonatsverdienstes zustehe. Der Freiwilligkeitsvorbehalt in seinem Arbeitsvertrag sei unwirksam, da er nicht ausreichend klar und zudem widersprüchlich sei.

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

LAG Düsseldorf,
Urteil vom 29. Juli 2009 - 2 Sa 470/09 -

Tariffähigkeit einer Arbeitnehmervereinigung

1. Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di (RAe. Schindele, Eisele, Gerstner & Collegen, Landshut),
2. Land Berlin (RAe., Wolter, Kunze, Hensche, Berlin),
3. Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (RA. Lambrich, Hamburg),
4. Deutscher Gewerkschaftsbund (RAe. Schindele, Eisele, Gerstner & Collegen, Landshut),
5. Christlicher Gewerkschaftsbund Deutschlands,
6. Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände,
7. Bundesministerium für Arbeit und Soziales,
8. Christliche Gewerkschaft Metall,
9. –,
10. DHV - Die Berufsgewerkschaft e.V.,
11. Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und Dienstleistungen,
12. Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister (RAe. Greenfort, Frankfurt),
13. Bundesvereinigung Deutscher Dienstleistungsunternehmen e.V. (RAe. Junge, Schüngeler, Wendland, Köln)

- 1 ABR 19/10 -

Gegenstand des Verfahrens ist die Tariffähigkeit der Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP).

Die CGZP wurde im Dezember 2002 gegründet. Nach ihrer damaligen Satzung hatte die CGZP die tariflichen Interessen ihrer Mitgliedsgewerkschaften zu vertreten und für deren Mitglieder Tarifverträge abzuschließen. Laut ihrer Anfang Dezember 2005 in Kraft getretenen Satzung vertritt sie „die tariflichen Interessen ihrer Mitgliedsgewerkschaften als Spitzenorganisation nach § 2 Abs. 3 TVG und schließt für deren Mitglieder Tarifverträge mit Arbeitgebern oder Arbeitgeberverbänden ab, die als Verleiher Dritten ... Arbeitnehmer ... gewerbsmäßig zur Arbeitnehmerüberlassung überlassen wollen.“ § 7 der Satzung sah vor, dass die Mitgliedsgewerkschaften durch den Beitritt zur CGZP „ihre Tarifhoheit für die Branche Zeitarbeit an die Tarifgemeinschaft abgetreten haben.“ Ferner war geregelt, dass die einzelnen Gewerkschaften ohne Beschluss des Vorstands nicht eigenständig als Tarifpartner in der Zeitarbeitsbranche auftreten konnten. Die Satzung der CGZP wurde im Oktober 2009 geändert. Nunmehr dürfen die Mitgliedsgewerkschaften der CGZP selbst Tarifverträge im Bereich der Zeitarbeit abschließen, müssen jedoch zuvor die Zustimmung der CGZP hierzu einholen. Im Oktober 2009 waren die Christliche Gewerkschaft Metall, die DHV - Die Berufsgewerkschaft e.V. und die Gewerkschaft öffentlicher Dienst und Dienstleistungen Mitglied der CGZP.

Die Antragsteller - ver.di und das Land Berlin - begehren die Feststellung, dass die CGZP nicht tariffähig ist. Sie sind der Ansicht, die CGZP sei weder als Spitzenorganisation, noch als sonstige Vereinigung tariffähig. Ihr fehle es an der erforderlichen sozialen Mächtigkeit. Die von ihr abgeschlossenen Tarifverträge seien Gefälligkeitstarifverträge. Zudem seien zwei ihrer Mitglieder nicht tariffähig. Die CGZP ist der Ansicht, der Antrag sei unzulässig. Den Antragstellern fehle die notwendige Antragsbefugnis. Zudem bestehe aufgrund eines weiteren, ebenfalls die Tariffähigkeit der CGZP betreffenden Verfahrens doppelte Rechtshängigkeit.

Auch in der Sache habe der Antrag keinen Erfolg. Es handele es sich bei ihr um eine tariffähige Spitzenorganisation iSd. § 2 Abs. 3 TVG. Auch alle ihre Mitgliedsgewerkschaften seien tariffähig.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag des Landes Berlin stattgegeben. Den Antrag von ver.di hat es zurückgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auch dem Antrag von ver.di stattgegeben. Die weiteren Beschwerden hat es zurückgewiesen. Mit ihren vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerden verfolgen die CGZP sowie die Beteiligten zu 12) und 13) ihr Begehren weiter, den Antrag zurückzuweisen.

LAG Berlin-Brandenburg,
Beschluss vom 7. Dezember 2009 - 23 TaBV 1016/09 -

14. Dezember 2010

Dritter Senat

Energiekostenbeihilfe als Leistung der betrieblichen Altersversorgung?; Regelungsmacht der Betriebspartner für Betriebsrentner

V. (RA. Vetter, Duisburg) ./.
S. AG (RAe. CMS Hasche, Sigle, Köln)

- 3 AZR 799/08 -

Der Kläger ist Betriebsrentner und verlangt von der Beklagten Zahlung von Energiekostenbeihilfen.

Bei der Beklagten galt eine Betriebsvereinbarung aus dem Jahre 1969 (BV 69), die für die Belegschaftsmitglieder einschließlich der Versorgungsempfänger und deren Hinterbliebenen einen Preisnachlass iHv. 50 % des Rechnungsbetrags ihrer Energiekosten bzw. einer Erstattung der entsprechenden Kosten vorsah. Die BV 69 wurde durch eine Betriebsvereinbarung vom 20. Februar 2001 (BV 2001) abgelöst. Nach der BV 2001 stand den aktiven Beschäftigten eine Stromkostenerstattung iHv. maximal 511,00 Euro jährlich, den Versorgungsempfängern iHv. maximal 358,00 Euro jährlich zu. Im März 2006 schloss die Beklagte mit ihrem Betriebsrat eine Vereinbarung, dass die BV 2001 nur noch bis Ende Dezember 2006 gültig und die Stromkostenerstattung auf Verbrauchszeiträume bis Ende Dezember 2006 begrenzt werden sollte.

Der Kläger, der altersbedingt im Jahre 1997 bei der Beklagten ausgeschieden ist, begehrt mit seiner Klage Energiekostenbeihilfen auf der Grundlage der BV 69. Er ist der Auffassung, die Abänderungen der BV 69 durch die nachfolgenden Betriebsvereinbarungen seien mangels Regelungsmacht der Betriebspartner für die Betriebsrentner unwirksam. Bei der Energiekostenbeihilfe handele es sich um eine Leistung der betrieblichen Altersversorgung. Die Beklagte ist der Ansicht, die Ablösung der BV 69 durch die nachfolgenden Vereinbarungen sei wirksam. Die Regelungskompetenz der Betriebsparteien für Betriebsrentner sei gegeben. Jedenfalls stünden die Leistungen der Energiebeihilfe, die auch aktiven Arbeitnehmern gewährt werde, unter dem Vorbehalt einer späteren Änderung der entsprechenden kollektivrechtlichen Regelungen für die aktive Belegschaft.

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

LAG Düsseldorf,
Urteil vom 26. Juni 2008 - 11 Sa 450/08 -

Dem Senat liegt am selben Tag ein weiteres Verfahren (- 3 AZR 462/09 -) zur Entscheidung vor, dessen Sachverhalt gleich gelagert ist.

14. Dezember 2010

Neunter Senat

Überlassung des Dienstwagens für Privatzwecke; Nutzungsausfallentschädigung für die Zeit nach Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraums

B. (RAe. Nägele ua., Stuttgart) ./.
L. GmbH & Co. KG (RAe. Prof. Dr. Kasper u. Koll., Stuttgart)

- 9 AZR 631/09 -

Die Parteien streiten über Schadensersatz wegen des Entzugs eines auch zur Privatnutzung überlassenen Dienstwagens.

Der Kläger ist seit 1990 als Bauleiter bei der Beklagten tätig. In einer Anlage zu seinem Arbeitsvertrag ist geregelt, dass die Beklagte dem Kläger einen PKW auch zur privaten Nutzung zur Verfügung stellt. Weiter heißt es dort: „Die durch den geldwerten Vorteil und sonstige steuerrechtliche Bestimmungen anfallenden Steuern übernimmt Herr B. ... Die Benzin-kosten für Privatfahrten außerhalb von B.-W. sind von Herrn B. zu tragen. ... Herr B. wird das Fahrzeug im Falle einer Freistellung an die Firma L. zurückgeben.“ Dem Kläger war von der Beklagten ein VW Passat überlassen worden. In der Zeit vom 3. März bis einschließlich 15. Dezember 2008 war der Kläger arbeitsunfähig erkrankt. Ab dem 14. April 2008 erhielt er Krankentagegeld. Anfang November 2008 forderte die Beklagte den VW Passat zurück, da der Leasingvertrag für den PKW auslief. Dem kam der Kläger am 13. November 2008 nach. Nachdem der Kläger am 16. Dezember 2008 seine Arbeit wieder aufgenommen hatte, stellte die Beklagte ihm ab dem 18. Dezember 2008 einen neuen PKW zur Verfügung.

Mit seiner Klage verlangt der Kläger Nutzungsausfallentschädigung für die Zeit vom 13. November 2007 bis 17. Dezember 2008. Der Kläger ist der Ansicht, der Entzug des Dienstwagens sei rechtsgrundlos erfolgt. Er sei befugt gewesen, den PKW auch über den Entgeltfortzahlungszeitraum hinaus zu nutzen. Durch die Erlaubnis der weiteren Nutzung habe die Beklagte ein konkludentes Angebot auf Überlassung des PKW auch während der Arbeitsunfähigkeit abgegeben. Die Beklagte meint, die Überlassung des Dienstwagens zur privaten Nutzung sei Teil des Arbeitsentgelts. Da dieses nach Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraums nicht mehr geschuldet sei, habe auch der Dienstwagen zurückverlangt werden können.

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

LAG Baden-Württemberg,
Urteil vom 27. Juli 2007 - 15 Sa 25/09 -

15. Dezember 2010

Vierter Senat

**Anwendung von Tarifverträgen auf ein Arbeitsverhältnis;
OT-Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband**

F. (RAe. Platow, Peter, Damm, Berlin) ./.
O. GmbH & Co. KG (RA. Presto, Hamburg)

- 4 AZR 256/09 -

Die Parteien streiten über tarifliches Entgelt.

Die Klägerin, die der Gewerkschaft ver.di angehört, ist seit 1994 bei der Beklagten als Verkäuferin tätig. Die Beklagte betreibt Baumärkte. Sie ist Mitglied im Verband der Kaufleute Sachsen-Anhalt e.V.. Nach § 5 Punkt 3 der Verbandssatzung können die Mitglieder bei Tarifverträgen, die nicht für allgemeinverbindlich erklärt sind, den Ausschluss der Tarifbindung erklären. Laut der bis Mitte 2002 geltenden Fassung der Satzung sollte die Erklärung „bis“ zum Ablauf der jeweils geltenden Tarifverträge wirken. Nach der Satzung sind nicht tarifgebundene Mitglieder nicht berechtigt, an Abstimmungen über tarifpolitische Entscheidungen mitzuwirken. Mit Schreiben von Juni 2001 erklärte die Beklagte gegenüber dem Verband den Ausschluss der Tarifbindung. Anfang 2005 vereinbarte die Beklagte mit der Klägerin eine Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit von 38 auf 40 Stunden ohne Lohnausgleich.

Mit ihrer Klage begehrt die Klägerin Vergütung sowie eine Einmalzahlung nach dem im Jahr 2006 zwischen dem Verband der Kaufleute Sachsen-Anhalt und ver.di geschlossenen Gehaltstarifvertrag für die Beschäftigten im Einzelhandel Sachsen-Anhalt. Ferner verlangt sie Urlaubsgeld auf Grundlage des ebenfalls zwischen beiden Tarifvertragsparteien Anfang 2006 vereinbarten Manteltarifvertrags für die Beschäftigten im Einzelhandel Sachsen-Anhalt. Die Klägerin vertritt die Auffassung, die Beklagte sei an diese Tarifverträge gebunden, da ihr Wechsel in eine OT-Mitgliedschaft unwirksam sei. Die Satzung des Verbandes sehe keine hinreichend klare Trennung der Befugnisse von Mitgliedern mit und ohne Tarifbindung vor. Die Beklagte ist der Ansicht, dass die Tarifverträge aus dem Jahr 2006 für sie nicht gelten.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit ihrer vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihr Begehren weiter.

LAG Sachsen-Anhalt,
Urteil vom 22. Januar 2009 - 7 Sa 38/08 -

Dem Senat liegen am selben Tag sechs weitere Verfahren (- 4 AZR 257/09 -, - 4 AZR 258/09 -, - 4 AZR 259/09 -, - 4 AZR 260/09 -, - 4 AZR 261/09 -, - 4 AZR 262/09 -) zur Entscheidung vor, deren Sachverhalt gleich gelagert ist.

16. Dezember 2010

Sechster Senat

Sondervergütungen für Chormitglieder

1. J., 2. L., 3. M., 4. N., 5. S., 6. Z. (für alle RAe. Ulrich Weber & Partner GbR, Köln) ./.
M. GmbH (RAe. Rosenberger & Koch, Dresden)

- 6 AZR 487/09 -

Die Parteien streiten über Sondervergütungen nach dem Normalvertrag Bühne-Sonderregelungen Chor (NV Bühne-SR Chor).

Die insgesamt sechs Klägerinnen und Kläger sind an dem von der Beklagten betriebenen Theater beschäftigt. Auf ihre Arbeitsverhältnisse findet der NV Bühne-SR Chor Anwendung. Die Beklagte führte in der Spielzeit 2005/2006 die Oper „Idomeneo“ von Mozart und in Konzertaufführungen die Lyrische Suite „Leben in unserer Zeit“ auf. Dabei wirkte der Chor mit, welchem die Klägerinnen und Kläger angehören.

Die klagenden Parteien begehren für ihre Mitwirkung in bestimmten Passagen der beiden Stücke Sondervergütungen. Nach § 79 Abs. 2a NV Bühne-SR Chor erhält ein Opernchormitglied für die Übernahme kleinerer Rollen oder Partien eine angemessene Sondervergütung. Gleiches gilt gemäß § 79 Abs. 3 NV Bühne-SR Chor für die Mitwirkung in Konzerten, es sei denn, es handelt sich um konzertante Aufführungen eines musikalischen Bühnenwerks. Die klagenden Parteien sind der Ansicht, dass die von ihnen jeweils gesungenen Teile „kleinere Partien“ darstellten. Zudem sei die Teilnahme an der Aufführung der Lyrischen Suite nach § 79 Abs. 3 NV Bühne-SR Chor sondervergütungspflichtig. Die Beklagte macht geltend, dass die Klägerinnen und Kläger in beiden Werken ausschließlich als Mitglieder des Chors aufgetreten seien. Außerdem handele es sich bei der Lyrischen Suite um ein musikalisches Bühnenwerk. Die von den Klägerinnen und Klägern beim Bühnenschiedsgericht eingereichte Klage hat das Bühnenschiedsgericht zurückgewiesen.

Die hiergegen gerichtete Aufhebungsklage blieb beim Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht erfolglos. Mit ihrer vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgen die klagenden Parteien ihr Begehren weiter.

LAG Köln,
Urteil vom 15. Mai 2009 - 4 Sa 821/08 -

16. Dezember 2010

Sechster Senat

Stufenzuordnung eines Oberarztes gemäß TV-Ärzte/VKA

Dr. R. (RAe. BRKS, Kassel) ./.
S. GmbH (RAin. Dr. Knörr, München)

- 6 AZR 357/09 -

Die Parteien streiten über die zutreffende Eingruppierung des Klägers.

Der Kläger ist Arzt. Seit Februar 1986 ist er im Teilbereich Neuroradiologie des von der Beklagten betriebenen Klinikums beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet der zum 1. August 2006 in Kraft getretene Tarifvertrag für Ärztinnen und Ärzte an kommunalen Krankenhäusern im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TV-Ärzte/VKA) Anwendung. Mit Schreiben vom 13. Juni 2007 übertrug die Beklagte dem Kläger die medizinische Verantwortung für den Teilbereich Neuroradiologie. Gleichzeitig gruppierte sie ihn rückwirkend zum 1. August 2006 in die für Oberärzte vorgesehene Entgeltgruppe III - Stufe 1 - des TV-Ärzte/VKA ein. Nach den tariflichen Regelungen ist Oberarzt derjenige Arzt, dem die medizinische Verantwortung für selbständige Teil- oder Funktionsbereiche der Klinik vom Arbeitgeber ausdrücklich übertragen worden ist.

Mit seiner Klage begehrt der Kläger die Zuordnung in die Entgeltstufe 2 ab August 2006. Nach § 19 TV-Ärzte/VKA wird diese Stufe nach einer dreijährigen oberärztlichen Tätigkeit innerhalb der Entgeltgruppe III beim Arbeitgeber erreicht. Der Kläger macht geltend, er sei seit Beginn seiner Beschäftigung bei der Beklagten als Oberarzt tätig und für den Teilbereich Neuroradiologie verantwortlich gewesen. Die Beklagte ist der Ansicht, der Kläger erfülle erst seit Inkrafttreten des TV-Ärzte/VKA die Tätigkeitsmerkmale eines Oberarztes. Erst zu diesem Zeitpunkt sei ihm die nach dem Tarifvertrag erforderliche medizinische Verantwortung für diesen Teilbereich übertragen worden. Zudem sehe der TV-Ärzte/VKA eine Anrechnung früherer Tätigkeitszeiten nicht vor.

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

LAG München,
Urteil vom 18. Februar 2009 - 10 Sa 874/08 -