



Terminvorschau

3/2010

Juli – September

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.

Juli 2010

Datum	Uhrzeit	Senat	Stichwort	Seite
07.07.	11.45 Uhr	4	Zustandekommen eines Anerkennungstarifvertrags - Zusammentreffen eines Haustarifvertrags mit einem allgemeinverbindlichen Flächentarifvertrag nach einem Betriebsübergang	5
14.07.	9.00 Uhr	7	Anspruch auf Internetzugang für einzelne Betriebsräte oder zumindest für den gesamten Betriebsrat?	6
14.07.	11.30 Uhr	10	Zuordnung einer Angestellten im Rahmen der Personalgestellung nach dem Eingliederungsgesetz NRW	7
22.07.	10.15 Uhr	6	Freizeitausgleich für Bereitschaftsdienste eines Arztes während der gesetzlichen Ruhezeit	8
22.07.	9.30 Uhr	8	Zwangsvollstreckung aus einem notariellen Schuldanerkenntnis - Anfechtung	9
27.07.	11.15 Uhr	3	Wirksamkeit eines „Anlernvertrags“ in einem anerkannten Ausbildungsberuf - TV-Mindestlohn	10
28.07.	9.40 Uhr	5	Führen eines Betriebskraftfahrzeugs vom Betriebssitz zur Montagestelle als vergütungspflichtige Arbeitsleistung	11
28.07.	10.20 Uhr	5	Angemessener Freizeitausgleich für Bereitschaftsdienste in Nachtarbeit unter Geltung des TVöD	12

August 2010

Datum	Uhrzeit	Senat	Stichwort	Seite
11.08.	12.45 Uhr	7	Erforderlichkeit der Teilnahme eines Betriebsratsvorsitzenden an einer Rhetorikschulung	13
17.08.	9.00 Uhr	9	Konkurrentenklage - Abbruch eines Auswahlverfahrens	15
17.08.	10.30 Uhr	9	Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung nach § 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX	16
19.08.	9.00 Uhr	8	Schadensersatz- und Entschädigungsanspruch eines Bewerbers wegen Altersdiskriminierung	17
19.08.	9.30 Uhr	8	Entschädigung eines schwerbehinderten Bewerbers bei Nichtberücksichtigung der Bewerbung	18
19.08.	10.45 Uhr	8	Entschädigung wegen Diskriminierung aufgrund der Religion und der Herkunft bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses	19
19.08.	12.00 Uhr	8	Nicht behinderungsgerechte Beschäftigung eines psychisch erkrankten schwerbehinderten Menschen - Schadensersatz/Schmerzensgeld	20
25.08.	9.40 Uhr	10	Arbeitszeit von Angehörigen der Werkfeuerwehr - tarifvertragliche Regelung	21

September 2010

Datum	Uhrzeit	Senat	Stichwort	Seite
01.09.	9.00 Uhr	5	Wirksamkeit von § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB - Annahmeverzug - § 4 KSchG	22
21.09.	9.30 Uhr	9	Bemessung des Urlaubsentgelts bei Leiharbeit	23
23.09.	10.00 Uhr	6	Pauschalisiertes Leistungsentgelt gem. § 18 Abs. 4 TVöD/VKA bei fehlendem Vergütungsanspruch für September 2007	24
23.09.	11.00 Uhr	6	Stufenzuordnung einer Lehrerin gem. § 16 TV-L	25
29.09.	10.45 Uhr	10	Über- oder Untergang der Rechtsstellung eines Datenschutzbeauftragten bei der Verschmelzung von Rechtsträgern?	26

7. Juli 2010

Vierter Senat

Zustandekommen eines Anerkennungstarifvertrags - Zusammentreffen eines Haustarifvertrags mit einem allgemeinverbindlichen Flächentarifvertrag nach einem Betriebsübergang

M. (RAe. Platow, Peter, Damm, Berlin) ./.
F. GmbH (RAe. Vahle, Kühnel, Becker, Hamburg)

- 4 AZR 1023/08 -

Die Parteien streiten darum, ob ein Haustarifvertrag oder der allgemeinverbindliche Flächentarifvertrag für das Wach- und Sicherheitsgewerbe in Hamburg auf das Arbeitsverhältnis des Klägers Anwendung findet.

Der Kläger ist ver.di-Mitglied. Er ist am Flughafen Hamburg tätig. Ursprünglich war er bei einem Unternehmen der F.-Gruppe beschäftigt, bei der die Tarifverträge der F.-Gruppe Anwendung fanden. Zum 1. April 2007 ging das Arbeitsverhältnis des Klägers im Wege des Betriebsteilübergangs auf die Beklagte über, die neu gegründet im Dezember 2006 ins Handelsregister eingetragen worden war. Schon zuvor, am 21. Februar 2007, war zwischen der Beklagten und ver.di eine Vereinbarung über die Anwendung der F.-Tarifverträge bei der Beklagten getroffen worden. Diese sollte zum 1. Februar 2007 in Kraft treten. Ein von der Beklagten überarbeitetes und unterzeichnetes Exemplar, das ein Inkrafttreten zum 1. April 2007 vorsah, ist seitens ver.di nicht unterzeichnet worden.

Die Beklagte hat das Arbeitsverhältnis nach Maßgabe der F.-Tarifverträge vergütet. Diese sehen ein geringeres Entgelt als der für allgemeinverbindlich erklärte Lohntarifvertrag für das Wach- und Sicherheitsgewerbe in Hamburg vor.

Mit seiner Klage begehrt der Kläger Differenzvergütung für die Monate April bis Juli 2007. Seiner Auffassung nach ist die Übereinkunft vom 21. Februar 2007 nicht wirksam zustande gekommen. Es fehle an einer wirksamen Annahme des Vertragsangebots durch die Beklagte. Eine Weitergeltung der F.-Tarifverträge aus sonstigen Gründen scheide aus, weil der nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB „einzelnvertraglich weitergeltende“ F.-Tarifvertrag nach dem Günstigkeitsprinzip durch den allgemeinverbindlichen Tarifvertrag, unter dessen Geltungsbereich sein Arbeitsverhältnis unstreitig falle, verdrängt werde.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihr auf die Berufung des Klägers stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte wiederum die Abweisung der Klage.

LAG Hamburg,
Urteil vom 24. Oktober 2008 - 3 Sa 54/08 -

Dem Senat liegt am selben Tag ein weiteres Verfahren (- 4 AZR 1022/08 -) mit gleich gelagertem Sachverhalt vor.

Anspruch auf Internetzugang für einzelne Betriebsräte oder zumindest für den gesamten Betriebsrat?

1. Betriebsrat der H. VVaG (RAe. Schneider, Schwegler, Berlin),
2. H. VVaG (RAe. Hammonds ua., Berlin)

- 7 ABR 80/08 -

Die Beteiligten streiten darüber, ob der Arbeitgeber allen Mitgliedern des Betriebsrats den Zugang zum Internet zu ermöglichen und ihnen externe E-Mail-Adressen einzurichten hat oder ob jedenfalls dem Betriebsrat insgesamt ein Zugang zum Internet einzurichten ist. Die Entscheidung ist von Bedeutung für die Frage, in welchem Umfang Betriebsräte Anspruch auf Internetnutzung für ihre Betriebsratsarbeit haben.

In einer Außenstelle des beklagten Versicherungsvereins sind ca. 54 Mitarbeiter beschäftigt, die einen aus fünf Mitgliedern bestehenden Betriebsrat gewählt haben. Alle Mitarbeiter haben einen PC am Arbeitsplatz. Über das eingerichtete Intranet ist eine betriebs- und unternehmensinterne elektronische Kommunikation möglich. Ca. 10 bis 12 % der Mitarbeiter können das Internet nutzen; ca. 25 % haben einen E-Mail-Account. Zu den Personen, die einen Internetzugang haben, gehört auch der Leiter der Schadensaußenstelle, der das Internet dazu nutzt, um sich über betriebsverfassungsrechtliche Themen zu informieren und auf die Vorstellungen des Betriebsrats einzugehen. Auch der Vorsitzende des Betriebsrats und sein Stellvertreter haben jeweils einen Zugang zum Internet und einen E-Mail-Account. Der Betriebsrat hat die Möglichkeit, anstelle des Vorsitzenden und seines Vertreters zwei andere Mitglieder des Betriebsrats für eine Einrichtung des Internetzugangs und einen E-Mail-Account zu benennen.

Mit dem vorliegenden Beschlussverfahren verlangt der Betriebsrat die Verpflichtung der Arbeitgeberin zur Einrichtung eines Internetzugangs und E-Mail-Accounts für alle Betriebsratsmitglieder. Hilfsweise begehrt er eine nicht auf einzelne Betriebsratsmitglieder beschränkte Zugangsmöglichkeit zum Internet. Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, jedes seiner Mitglieder müsse sich im Internet über betriebsverfassungsrechtliche Fragen informieren und per E-Mail nach außen, etwa mit Referenten von Fortbildungsveranstaltungen, kommunizieren können.

Das Arbeitsgericht hat die Anträge des Betriebsrats zurückgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat dem Hilfsantrag entsprochen und den Arbeitgeber verpflichtet, dem Betriebsrat eine nicht auf einzelne Betriebsratsmitglieder beschränkte Zugangsmöglichkeit zum Internet einzurichten. Der Betriebsrat verfolgt mit seiner Rechtsbeschwerde sein übriges Antragsbegehren weiter. Mit der auch für den Arbeitgeber vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde begehrt dieser die Abweisung sämtlicher Anträge.

LAG Düsseldorf,
Beschluss vom 2. September 2008 - 9 TaBV 8/08 -

14. Juli 2010

Zehnter Senat

**Zuordnung einer Angestellten im Rahmen der Personal-
gestellung nach dem Eingliederungsgesetz NRW**

B. (DGB Rechtsschutz GmbH, Kassel) ./.
Land Nordrhein-Westfalen (RAe. Alpmann, Fröhlich, Münster)

- 10 AZR 254/09 -

Die Parteien streiten darüber, ob die Klägerin im Rahmen der Personalgestellung aufgrund des Eingliederungsgesetzes NRW wirksam dem Kreis O. zur Verfügung gestellt worden ist.

Die 1956 geborene, verheiratete Klägerin war seit 1977 als Regierungsangestellte im mittleren Dienst beim Versorgungsamt in S. im Bereich des Schwerbehindertenrechts beschäftigt. Aufgrund des am 20. November 2007 verkündeten 2. Gesetzes zur Straffung der Behördenstruktur in Nordrhein-Westfalen (Straffungsgesetz) wurden die Versorgungsämter aufgelöst. Deren Aufgaben wurden den Kreisen und kreisfreien Städten, den Landschaftsverbänden und den Bezirksregierungen übertragen. Die mit den Aufgaben betrauten tariflich Beschäftigten der Versorgungsämter wurden kraft Gesetzes mit Wirkung vom 31. Dezember 2007 in das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales übergeleitet und den genannten kommunalen Körperschaften mit Wirkung vom 1. Januar 2008 im Wege der Personalgestellung zur Aufgabenwahrnehmung zur Verfügung gestellt. Der Personalübergang wurde auf der Grundlage eines vom Ministerium erstellten Zuordnungsplans vorbereitet. Dieser war unter Berücksichtigung sozialer Kriterien (durch ein Punkteschema) und dienstlicher Belange zu erstellen. Die Daten hierfür wurden im Rahmen eines Interessenbekundungsverfahrens erhoben. In Einzelfällen gab es eine Korrektur durch die Einstufung von Beschäftigten als persönliche Härtefälle oder als Entfernungshärtefälle. Entfernungshärtefälle lagen vor bei mehr als 20 Sozialpunkten und einer Entfernung von mehr als 85 km bei Vollzeitbeschäftigten. Für die Klägerin wurden 18,19 Sozialpunkte festgesetzt. Sie wurde im Zuordnungsplan dem Kreis O. zugeordnet. Die Entfernung ihres Wohnorts nach O. beträgt 113 km. Nach Bekanntgabe des Zuordnungsplans teilte sie dem beklagten Land mit, dass ihr mit einem GdB von 100 schwerbehinderter Vater bei ihr im Hause wohne und von ihr versorgt werde.

Mit ihrer Klage begehrt die Klägerin die Feststellung, dass sie nicht verpflichtet ist, die Arbeitsleistung ab 1. Januar 2008 in O. zu erbringen. Sie begehrt auch die Untersagung an das beklagte Land, sie ab 1. Januar 2008 dem Kreis O. zur Verfügung zu stellen. Ihrer Auffassung nach ist ein Personalübergang kraft Gesetzes nicht erfolgt. Für die Pflege ihres Vaters hätten ihr auch zwei Sozialpunkte mehr vergeben werden müssen; sie sei dann als Entfernungshärtefall einzustufen und somit wohnortnäher einzusetzen gewesen. Nach Ansicht des beklagten Landes hat die Pflegebedürftigkeit des Vaters außer Betracht bleiben müssen, da der Stichtag für die berücksichtigungsfähigen Informationen der 1. August 2007 gewesen sei. Selbst bei Zubilligung zweier weiterer Sozialpunkte sei die Klägerin kein Härtefall. Denn nach der internen Definition von „mehr als 20 Sozialpunkten“ hätten mindestens 21 Sozialpunkte erreicht werden müssen.

Das Arbeitsgericht hat dem Feststellungsantrag stattgegeben und die Klage im Übrigen abgewiesen. Auf die Berufung des beklagten Landes hat das Landesarbeitsgericht die Klage insgesamt abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihr ursprüngliches Klagebegehren weiter.

LAG Hamm,
Urteil vom 22. Januar 2009 - 11 Sa 1255/08 -

22. Juli 2010

Sechster Senat

**Freizeitausgleich für Bereitschaftsdienste eines Arztes
während der gesetzlichen Ruhezeit**

V. (Marburger Bund, Landesverband Bremen, Bremen) ./.
Klinikum B. gGmbH (RAe. Wüsteney, Bremerhaven)

- 6 AZR 78/09 -

Die Parteien streiten über die Vergütung von Bereitschaftsdiensten von Ärzten in Kliniken. Die Frage hat Bedeutung für die Praxis der Gewährung von Freizeitausgleich in kommunalen Kliniken.

Der Kläger ist im Klinikum der Beklagten als Assistenzarzt beschäftigt. Beide Parteien sind tarifgebunden. Auf das Arbeitsverhältnis findet der Tarifvertrag für Ärzte für den Bereich der kommunalen Kliniken (TV-Ärzte/VKA) Anwendung. Die Bereitschaftsdienstzeiten des Klägers werden gem. § 12 Abs. 1 Stufe III TV-Ärzte/VKA mit 90 % als Arbeitszeit gewertet.

Die regelmäßige Arbeitszeit des Klägers ist montags bis freitags von 8.00 Uhr bis 16.30 Uhr. Die Bereitschaftsdienste werden bei der Beklagten dergestalt abgewickelt, dass der jeweilige Arzt nach einem Arbeitstag von acht Stunden Regelarbeitszeit zehn Stunden Bereitschaftsdienst leistet, von denen neun Stunden als Arbeitszeit gerechnet werden. Im Anschluss erhält er für den nächsten Arbeitstag Freizeitausgleich innerhalb der gesetzlichen Ruhezeit des § 5 Abs. 1 ArbZG.

Mit seiner Klage begehrt der Kläger zuletzt die Vergütung für von in der Zeit von Juli 2007 bis August 2008 innerhalb der Bereitschaftsdienste geleisteter Arbeitszeit. Er ist der Auffassung, in der gesetzlichen Ruhephase (§ 5 Abs. 1 ArbZG), die sich an das Ende des Bereitschaftsdienstes anschließt, könne kein Freizeitausgleich als Abgeltung des geleisteten Dienstes gewährt werden. Der Freizeitausgleich müsse vielmehr zu Zeiten gewährt werden, zu denen er zur Arbeitsleistung verpflichtet sei. Nach Ansicht der Beklagten ist die Gewährung des Freizeitausgleichs auch in den Ruhezeiten nach dem Arbeitszeitgesetz möglich. Dieses wolle nur sicherstellen, dass eine hinreichende Arbeitspause zwischen zwei Schichten verbleibe. Ob diese durch Urlaub oder durch Freizeitausgleich oder auf sonstige Weise gewährleistet werde, spiele insoweit keine Rolle. Diese Möglichkeit hätten die Tarifvertragsparteien dem Arbeitgeber nach § 12 Abs. 4 TV-Ärzte/VKA vorbehalten.

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

LAG Bremen,
Urteil vom 4. November 2008 - 1 Sa 112/08 -

22. Juli 2010

Achter Senat

Zwangsvollstreckung aus einem notariellen Schuldanerkenntnis - Anfechtung

K. (RAe. Beil & Partner GbR, Miesbach) ./.

1. E. SB-Warenhausgesellschaft Südbayern mbH (Landesverband des Bayerischen Einzelhandels e.V., München),
2. R. Allgemeine Versicherung AG (RAe. Volk & Bornemann, Wiesbaden)

- 8 AZR 144/09 -

Die Parteien streiten über die Zulässigkeit der Zwangsvollstreckung aus einem notariellen Schuldanerkenntnis.

Der Kläger, der bei der Beklagten zu 1) auch ausgebildet worden war, war bei dieser vom 4. Juli 2002 bis zum 24. Juli 2006 in einem Großmarkt beschäftigt. Er war zum Bedienen einer Kasse und für die Leergutannahme eingesetzt. Am 24. Juli 2006 erkannte er in einem notariellen Schuldanerkenntnis an, einen Betrag iHv. 113.750,00 Euro aus einer vorsätzlichen unerlaubten Handlung zu schulden und unterwarf sich der sofortigen Zwangsvollstreckung. Das notarielle Schuldanerkenntnis hat der Kläger mit Anwaltsschreiben vom 29. Dezember 2006 wegen Täuschung und Drohung angefochten und dessen Sittenwidrigkeit geltend gemacht. Die Beklagte hatte eine Vertrauensschadensversicherung abgeschlossen und vom Versicherer aufgrund des Schuldanerkenntnisses des Klägers eine Entschädigungsleistung in dessen Höhe erhalten.

Mit seiner Klage begehrt der Kläger die Einstellung der Zwangsvollstreckung aus dem notariellen Schuldanerkenntnis. Er beruft sich auf die Sittenwidrigkeit des Rechtsgeschäfts gem. § 138 Abs. 1 BGB, weil er sich regelrecht in einer Zwangslage befunden habe. Er sei alleine und ohne Beistand von insgesamt fünf leitenden Mitarbeitern des Unternehmens bearbeitet worden, sämtliche Schuld einzugestehen und horrend, völlig unbelegte Schadensersatzansprüche anzuerkennen. Nach Auffassung der Beklagten hat weder eine widerrechtliche Drohung zu dem notariellen Schuldanerkenntnis geführt noch ist dieses in einer Zwangslage zustande gekommen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Nach Erlass des arbeitsgerichtlichen Urteils hat der Versicherer, dem der Kläger den Streit verkündet hatte, am 18. Februar 2008 die titulierte Forderung wiederum an die Beklagte abgetreten. Das Versicherungsunternehmen ist nach Zustellung des Ersturteils dem Rechtsstreit auf Seiten der Beklagten beigetreten. Auf die Berufung der Beklagten und der Streitverkündeten hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein ursprüngliches Klagebegehren weiter.

LAG München,
Urteil vom 18. Dezember 2008 - 3 Sa 88/08 -

27. Juli 2010

Dritter Senat

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

T. (RA. Robiensi, 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 -

28. Juli 2010

Fünfter Senat

Führen eines Betriebskraftfahrzeugs vom Betriebssitz zur Montagestelle als vergütungspflichtige Arbeitsleistung

L. (RAe. Dressler, Hehrs, Gebauer, Jentsch, Bochum) ./.
P. GmbH & Co. KG (Innung für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik, Bochum)

- 5 AZR 358/09 -

Die Parteien streiten über die Vergütung von Fahrzeiten.

Der Kläger ist im Unternehmen der Beklagten als Obermonteur im Bereich Anlagenbau beschäftigt. Kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit findet ein Lohntarifvertrag Anwendung, der die Bezahlung von Fahrgeld für Arbeiten außerhalb der Werkstatt (Betriebssitz) vorsieht. Auf Wunsch der Beklagten übernimmt der Kläger jeweils das Firmenfahrzeug vor Arbeitsbeginn am Betriebssitz und fährt es zur jeweiligen Einsatzstelle. Nach Arbeitsende bringt er das Fahrzeug in den Betrieb zurück. Die Beklagte lehnt eine Vergütung dieser Fahrzeiten ab.

Mit seiner Klage begehrt der Kläger die Feststellung, dass die Fahrt mit dem Montagewagen vom Betriebssitz zur jeweiligen Baustelle vergütungspflichtige Arbeitszeit darstellt. Zudem begehrt er die Bezahlung der entsprechenden Vergütung. Die Beklagte meint, die einschlägige tarifliche Regelung schließe einen Vergütungsanspruch aus.

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 Hamm,
Urteil vom 12. Februar 2009 - 8 Sa 1576/08 -

28. Juli 2010

Fünfter Senat

**Angemessener Freizeitausgleich für Bereitschaftsdienste
in Nacharbeit unter Geltung des TVöD**

K. (RAe. Roller & Wehner, Wildberg) ./.
Kreiskliniken C. gGmbH (KAV Baden-Württemberg, Stuttgart)

- 5 AZR 519/09 -

Die Parteien streiten über die Gewährung von Freizeitausgleich in Form zusätzlicher Urlaubstage für zur Nachtzeit abgeleistete Bereitschaftsdienste.

Der Kläger ist als Krankenpfleger bei der Beklagten angestellt. Gem. Arbeitsvertrag gelten die Bestimmungen des Bundes-Angestelltentarifvertrags (BAT) in der für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände geltenden Fassung und die diese ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge. Seit Oktober 2005 findet der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) und der besondere Teil für Krankenhäuser (TVöD-K) Anwendung. Der Kläger leistete im Jahre 2007 Bereitschaftsdienste in der Nachtzeit zwischen 23.00 Uhr und 6.00 Uhr.

Mit seiner Klage begehrt der Kläger Freizeitausgleich in Form zusätzlicher Urlaubstage. Er geht davon aus, sein Anspruch auf Zusatzurlaub resultiere aus § 6 Abs. 5 ArbZG. Der TVöD enthalte keine abweichenden Regelungen. Die Beklagte ist der Auffassung, § 27 Abs. 3.1 und 3.2 TVöD-K enthielten eine ausdrückliche tarifliche Ausgleichsregelung. Dem Kläger werde bereits ein angemessener Ausgleich für den Bereitschaftsdienst während der Nachtzeiten gewährt. Sie stützt sich außerdem auf die Ausschlussfrist des § 37 TVöD.

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

LAG Baden-Württemberg,
Urteil vom 12. März 2009 - 3 Sa 38/08 -

Dem Senat liegt am selben Tag ein weiteres Verfahren (- 5 AZR 520/09 -) mit gleich gelagertem Sachverhalt vor.

11. August 2010

Siebter Senat

Erforderlichkeit der Teilnahme eines Betriebsratsvorsitzenden an einer Rhetorikschulung

1. K. (RAe. Hauptvogel & Mertens, Dortmund),
2. Betriebsrat der A. GmbH & Co. KG (RAe. Hauptvogel & Mertens, Dortmund),
3. A. GmbH & Co. KG (RAe. Schmidt, von der Osten & Huber, Essen)

- 7 ABR 94/09 -

Die Beteiligten streiten darüber, ob die Teilnahme des zu 1) beteiligten Betriebsratsvorsitzenden an einem einwöchigen Rhetorikseminar erforderlich ist. Es geht darum, inwieweit Betriebsräte auf Kosten des Arbeitgebers Rhetorikschulungen besuchen können.

Der zu 2) beteiligte Betriebsrat einer Regionalgesellschaft einer Unternehmensgruppe repräsentiert ca. 900 Arbeitnehmer von 75 (Einzel-)Filialen. Sein Vorsitzender wurde 1989 von der Arbeitgeberin als Kraftfahrer eingestellt. Nach vierjähriger Unterbrechung gehört er seit April 2006 erneut dem 13köpfigen Betriebsrat an und ist seitdem dessen freigestellter Vorsitzender. In dieser Funktion leitet er regelmäßig Betriebsrats- und Betriebsausschusssitzungen sowie die jährlich stattfindenden Betriebsversammlungen mit 350 bis 400 Teilnehmern. Der Betriebsrat fasste in seinen Sitzungen vom 12. Dezember 2007 und 6. Februar 2008 den Beschluss, seinen Vorsitzenden zu einer in der Zeit vom 26. Mai bis 30. Mai 2008 stattfindenden, von der A. GmbH ausgerichteten Schulung „Rhetorik für Betriebsräte - Teil 1“ zu entsenden. Die Arbeitgeberin lehnte eine Kostenübernahme ab. Der Betriebsratsvorsitzende hat daraufhin weder die Schulung vom 26. Mai 2008 bis 30. Mai 2008 noch eine spätere Rhetorikschulung besucht.

Betriebsratsvorsitzender und Betriebsrat haben in dem von ihnen im März 2008 eingeleiteten Beschlussverfahren von der Arbeitgeberin zunächst die Freistellung von den für die Schulung vom 26. Mai 2008 bis 30. Mai 2008, dann von den für eine Schulung vom 17. November 2008 bis 21. November 2008 zu erwartenden Kosten, hilfsweise die Freistellung von den Kosten des bzw. eines solchen Rhetorikseminars verlangt. Sie haben die Auffassung vertreten, die Teilnahme des Betriebsratsvorsitzenden an einer Rhetorikschulung sei insbesondere deshalb erforderlich, weil dieser dem Betriebsleiter rhetorisch nicht gewachsen sei und die Arbeitgeberin außerdem gezielt gegen „kritische Betriebsräte“ vorgehe.

Das Arbeitsgericht hat dem Freistellungsantrag hinsichtlich der Kosten des zweiten Rhetorikseminars entsprochen. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde der Arbeitgeberin mit der Maßgabe zurückgewiesen, dass es festgestellt hat, dass die Teilnahme des Betriebsratsvorsitzenden an einer einwöchigen Schulungsveranstaltung „Rhetorik für Betriebsräte - Teil 1“, ausgerichtet von der A. GmbH, erforderlich ist. Die Arbeitgeberin begehrt mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde die vollständige Abweisung der Anträge des Betriebsrats und seines Vorsitzenden.

LAG Hamm,
Beschluss vom 13. März 2009 - 13 TaBV 144/08 -

Dem Senat liegt am selben Tag ein weiteres Verfahren (- 4 ABR 95/09 -) vor, welches hinsichtlich des Sachverhalts gleich gelagert ist. Beteiligter zu 1) ist in diesem Verfahren der seit 1970 als Kraftfahrer bei der Arbeitgeberin tätige stellvertretende Betriebsratsvorsitzende.

17. August 2010

Neunter Senat

Konkurrentenklage - Abbruch eines Auswahlverfahrens

Dr. H. (RAe. Menke, Voß, Sandhop, Halle) ./.
Land Sachsen-Anhalt (RAe. Göhmann ua., Magdeburg)

- 9 AZR 347/09 -

Die Parteien streiten darüber, ob das Auswahlverfahren für die Besetzung des Dienstpostens der Präsidentin/des Präsidenten einer Landesanstalt ordnungsgemäß durchgeführt wurde und ob der Dienstposten dem Kläger zu übertragen ist. Ebenfalls im Streit steht, ob das Auswahlverfahren abgebrochen werden durfte.

Der Kläger ist seit 1993 Angestellter bei dem beklagten Land. Seit 2001 war er in der Position des Leiters der Abteilung II einer Landesanstalt tätig. Seitdem war er auch ständiger Vertreter des Präsidenten der Landesanstalt. Das zuständige Ministerium schrieb intern am 14. Dezember 2005 den Dienstposten des Präsidenten/der Präsidentin mit Besetzung ab 1. Juni 2006 aus. Der Kläger bewarb sich hierauf am 18. Januar 2006. Er nahm daraufhin an einem Vorstellungsgespräch teil. Am 20. April 2006 wurde er darüber informiert, dass die Besetzung der Stelle mit dem Abteilungsleiter B. (mit Zulage West) vorgesehen sei. Mit einstweiliger Verfügung des Landesarbeitsgerichts vom 28. November 2007 untersagte dieses dem beklagten Land, die ausgeschriebene Stelle bis zur rechtskräftigen Entscheidung über die vom Kläger ebenfalls erhobene Klage zu besetzen. Im Februar und im September 2008 wurde das Auswahlverfahren abgebrochen.

Mit seiner Klage begehrt der Kläger, das beklagte Land zu verpflichten, ihm die Stelle zu übertragen, hilfsweise die Bewerbung neu zu bescheiden. Nach den Abbrüchen des Auswahlverfahrens beantragte er auch die Feststellung, dass diese unwirksam sind. Er ist der Ansicht, die Stelle sei ihm als am besten geeigneten Bewerber zu übertragen. Das Auswahlverfahren habe auch nicht abgebrochen werden dürfen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des Klägers festgestellt, dass die Abbrüche des Auswahlverfahrens für die Besetzung des Dienstpostens der Präsidentin/des Präsidenten der Landesanstalt unwirksam sind. Zudem verpflichtete es das beklagte Land, dem Kläger den Dienstposten des Präsidenten der streitgegenständlichen Landesanstalt zu übertragen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt das beklagte Land wiederum die Abweisung der Klage.

LAG Sachsen-Anhalt,
Urteil vom 18. Februar 2009 - 4 Sa 254/08 -

17. August 2010

Neunter Senat

**Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung nach § 95
Abs. 2 Satz 1 SGB IX**

1. Schwerbehindertenvertretung des Landschaftsverbandes R. (RAe. Roggendorf, Schlüter, Züll, Euskirchen),
2. Landschaftsverband R. (RA. Hahn, Köln)

- 9 ABR 83/09 -

Die Beteiligten streiten darüber, ob die beteiligte Schwerbehindertenvertretung bei der Besetzung von Stellen mit Personalleitungsfunktionen nach § 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX zu unterrichten ist. Es geht um die bisher noch wenig geklärte Reichweite der Zuständigkeit der Schwerbehindertenvertretung.

Ende des Jahres 2007 war eine Leitungsstelle bei dem Amt für Denkmalpflege zu besetzen, worauf sich zwei nicht schwerbehinderte Bewerber beworben hatten. In dem Werkstattteam, das der zu besetzenden leitenden Stelle untergeordnet ist, arbeiten zwei schwerbehinderte Arbeitnehmer. Bei dem Stellenbesetzungsverfahren fand keine Beteiligung oder Unterrichtung der Schwerbehindertenvertretung statt, obwohl diese eine solche gefordert hatte.

Mit seinem Antrag begehrt der Vertrauensmann der Schwerbehindertenvertretung die Feststellung, dass der Beteiligte zu 2) verpflichtet ist, ihn nach § 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX vor der Entscheidung zur Besetzung einer Stelle mit Personalleitungsfunktion, die der Mitbestimmung des Personalrats unterliegt, zu unterrichten und anzuhören, soweit es um die Besetzung einer Stelle geht, der bezüglich der Personalleitungsfunktion mindestens ein schwerbehinderter Mensch zugeordnet ist.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag zurückgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde der Schwerbehindertenvertretung zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt diese ihr Antragsbegehren weiter.

LAG Köln,
Beschluss vom 8. April 2009 - 8 TaBV 113/08 -

19. August 2010

Achter Senat

Schadensersatz- und Entschädigungsanspruch eines Bewerbers wegen Altersdiskriminierung

Dr. K. (RAe. Dr. König & Coll., Sulzbach/Taunus) ./.
T. GmbH (RAe. Schmitt-Rolfes, Faltermeier, Staudacher, München)

- 8 AZR 530/09 -

Die Parteien streiten über Schadensersatz- oder Entschädigungsansprüche wegen Altersdiskriminierung.

Die Beklagte hatte im März 2007 eine Juristenstelle zu besetzen. Zur Besetzung der Stelle veröffentlichte sie eine Anzeige in der Neuen Juristischen Wochenschrift (NJW), in welcher es heißt, dass sie zum sofortigen Eintritt für ihre Rechtsabteilung - zunächst auf ein Jahr befristet - eine(n) junge(n) engagierte(n) Volljuristin/Volljuristen suche. Den Anforderungen nach sollte der Bewerber ua. über befriedigende Examina und erste Berufserfahrungen (bis zwei Jahre) im Medienbereich bzw. Lizenzgeschäft verfügen. Die Bewerber sollten ihre Gehaltsvorstellungen bei ihrer Bewerbung angeben. Der knapp 50jährige Kläger hat sich hierauf mit E-Mail vom 26. März 2007 beworben. Seine Gehaltsvorstellungen hat er dabei nicht angegeben. Er ist Volljurist und hat beide Staatsexamen mit der Note „Gut“ abgelegt. Mit Schreiben vom 10. April 2007 hat die Beklagte dem Kläger mitgeteilt, dass er für die vakante Stelle nicht in Betracht komme. Die Stelle wurde mit einer 33jährigen Frau besetzt, befristet für die Zeit vom 1. Juli 2007 bis 31. Dezember 2008 mit einer Probezeit von drei Monaten. Mit Telefax vom 26. Juni 2007 hat der Kläger gegenüber der Beklagten Schadensersatz- sowie Schmerzensgeldansprüche geltend gemacht.

Mit seiner Klage begehrt der Kläger zunächst Auskunft und sodann Zahlung der maximal vorgesehenen Vergütung als Schadensersatz. Zudem fordert er Entschädigung. Seine Bewerbung sei ausschließlich wegen seines Alters (von 49 Jahren) abgelehnt worden. Als Schadensersatz könne er ein Jahresgehalt beanspruchen, weil die Stelle befristet auf ein Jahr ausgeschrieben gewesen sei und befristete Arbeitsverhältnisse nicht rechtzeitig gekündigt werden könnten. Als Entschädigung hält er einen Betrag von mindestens 25.000,00 Euro für angemessen. Die Beklagte geht davon aus, dass sich der Kläger nicht ernsthaft habe bewerben wollen. Dies folgert sie auch aus der fehlenden Angabe zu den Gehaltsvorstellungen. Die eingestellte Bewerberin sei für die ausgeschriebene Stelle besser geeignet gewesen, da sie eine einschlägige Berufserfahrung im Medienbereich gehabt habe. Das Alter der Bewerber habe bei der Auswahlentscheidung überhaupt keine Rolle gespielt. Der Kläger habe seine Ansprüche zudem nach Ablauf von zwei Monaten und im Übrigen unter Verletzung der gesetzlichen Schriftform geltend gemacht.

Das Arbeitsgericht hat der Klage in Höhe eines Monatsgehalts stattgegeben und sie im Übrigen abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten und die Anschlussberufung des Klägers zurückgewiesen. Auf die vom Landesarbeitsgericht zugelassene Revision verfolgt der Kläger seine übrigen Klagebegehren weiter; die Beklagte begehrt mit der Anschlussrevision die Abweisung der Klage insgesamt.

LAG München,
Urteil vom 3. Juni 2009 - 10 Sa 719/08 -

19. August 2010

Achter Senat

Entschädigung eines schwerbehinderten Bewerbers bei Nichtberücksichtigung der Bewerbung

U. (RAe. Dr. Huber & Kollegen, Freiburg i. Br.) ./.
S. GmbH (Unternehmensverband Südwest e.V., Freiburg)

- 8 AZR 370/09 -

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte den Kläger wegen dessen Behinderung bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses benachteiligt hat.

Der Kläger hat einen Grad der Behinderung (GdB) von 80. Er ist Diplom-Ingenieur (FH, Fachrichtung Elektrotechnik). Auf der Homepage der Beklagten wurde im Dezember 2007 eine Stellenausschreibung veröffentlicht. Gesucht wurde ein kreativer Entwicklungsingenieur für digitale Elektronik (m/w). Der Kläger bewarb sich hierauf am 29. Dezember 2007. Mit E-Mail vom 8. Januar 2008 teilte die Beklagte ihm unter Versicherung ihres Bedauerns mit, dass die ausgeschriebene Position anderweitig vergeben worden sei. Die Beklagte hatte vor Besetzung der Stelle nicht geprüft, ob der freie Arbeitsplatz mit Schwerbehinderten, insbesondere mit den bei der Agentur für Arbeit arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldeten schwerbehinderten Personen besetzt werden könnte. Auch die Schwerbehindertenvertretung wurde nicht beteiligt. Die Beklagte erfüllte auch ihre Verpflichtung zur Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen nach § 71 SGB IX nicht.

Mit seiner im Mai 2008 beim Arbeitsgericht erhobenen Klage verlangt der Kläger eine Entschädigung, deren Höhe er in das Ermessen des Gerichts stellte. Er ist der Ansicht, aufgrund der Umstände der Bewerbung und der Ablehnung bestehe die Vermutung, dass er wegen seiner Schwerbehinderung diskriminiert worden sei. Hätte die Beklagte frühzeitig mit der Agentur für Arbeit Verbindung aufgenommen, so hätte er von dieser einen Hinweis auf die freie Stelle bei der Beklagten erhalten. Er hätte sich dann vor der behaupteten Besetzung der Stelle bewerben können und wäre auch eingestellt worden. Die Beklagte bestreitet, dass der Kläger eingestellt worden wäre, wenn er sich rechtzeitig auf die Stelle beworben hätte.

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

LAG Baden-Württemberg,
Urteil vom 26. März 2009 - 11 Sa 83/08 -

19. August 2010

Achter Senat

Entschädigung wegen Diskriminierung aufgrund der Religion und der Herkunft bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses

F. (RA. Busch, Hamburg) ./.

Diakonisches Werk Hamburg, Landesverband der Inneren Mission e.V. (RAe. Taylor Wessing, Hamburg)

- 8 AZR 466/09 -

Die Parteien streiten über Entschädigungsansprüche der Klägerin, weil sie bei der Einstellung wegen der Religion und der ethnischen Herkunft benachteiligt worden sei. Es wird die Frage aufgeworfen, ob und inwieweit christliche Kirchen von Stellenbewerbern die Mitgliedschaft in einer christlichen Religionsgemeinschaft verlangen dürfen.

Die Klägerin ist Deutsche türkischer Herkunft und gehört keiner christlichen Kirche an. Sie hat eine Ausbildung zur Reiseverkehrskauffrau absolviert, besitzt aber weder die Hochschulreife noch ein abgeschlossenes Hochschulstudium. Sie hat sich am 24. Dezember 2006 bei dem Beklagten, Teil der evangelischen Kirche, um die ausgeschriebene Stelle einer/eines Sozialpädagogin/en beworben. Nach der Stellenausschreibung sollte der Bewerber ua. über ein abgeschlossenes Studium der Sozialwissenschaft/Sozialpädagogik (oä.) verfügen. Auch die Zugehörigkeit zu einer christlichen Kirche wurde vorausgesetzt. Die Tätigkeit sollte im Bereich der beruflichen Integration von erwachsenen Migrantinnen und Migranten stattfinden. In einem Anruf auf ihre Bewerbung wurde der Klägerin erklärt, dass der Eintritt in die Kirche unbedingte Voraussetzung für die Stelle sei. Die ausgeschriebene Stelle wurde an eine Bewerberin mit einem Hochschulabschluss als „Diplom-Sozialwissenschaftlerin“ vergeben, deren bisheriges berufliches Leben stark auf die Themen „Sozialisation“ und „Migration“ ausgerichtet war.

Mit ihrer Klage begehrt die Klägerin von dem Beklagten eine angemessene Entschädigung gem. § 15 AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz), deren Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird. Sie ist der Auffassung, sie sei unmittelbar wegen ihrer Religion und mittelbar wegen ihrer Herkunft benachteiligt worden. Der Beklagte meint, die Zugehörigkeit zu einer christlichen Kirche stelle eine gerechtfertigte berufliche Anforderung dar. Die Frage der Kirchenmitgliedschaft habe aber im Auswahlverfahren für die ausgeschriebene Stelle keine Rolle gespielt; er habe von der Bewerbung der Klägerin bereits deshalb Abstand genommen, weil diese nicht über die geforderte Qualifikation eines abgeschlossenen Hochschulstudiums der Sozialwissenschaft/Sozialpädagogik verfügt habe. Der Vorwurf der unzulässigen Benachteiligung wegen der ethnischen Herkunft scheidet von vornherein aus, da er sich weder im Rahmen der veröffentlichten Stellenanzeige noch später bei der Besetzungsentscheidung davon habe leiten lassen und letztlich die fragliche Stelle an eine gebürtige Inderin vergeben habe.

Das Arbeitsgericht hat der Klage iHv. 3.900,00 Euro (drei Bruttomonatsgehälter) stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des Beklagten die Klage abgewiesen. Mit der vom Bundesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihr ursprüngliches Klagebegehren weiter.

LAG Hamburg,

Urteil vom 29. Oktober 2008 - 3 Sa 15/08 -

19. August 2010

Achter Senat

Nicht behinderungsgerechte Beschäftigung eines psychisch erkrankten schwerbehinderten Menschen - Schadensersatz/Schmerzensgeld

P. (RA. Hessling, Mülheim an der Ruhr) ./.
Stadt M. (RA. Schenz, Düsseldorf)

- 8 AZR 315/09 -

Die Parteien streiten über Schadensersatz- und Schmerzensgeldansprüche des Klägers. Der Kläger erhebt zur Begründung den Vorwurf, er sei durch „Mobbing“ geschädigt.

Der Kläger ist seit 1995 als technischer Sachverständiger im Bauordnungsamt der Beklagten beschäftigt. Seit 1997 befindet er sich in psychologischer Behandlung. Er wurde mehrfach auch stationär behandelt. Gem. Bescheid vom November 2004 ist er wegen einer psychischen Erkrankung schwerbehindert. Seit dem Jahr 1996 kam es zu Streitigkeiten zwischen dem Kläger und seinem Vorgesetzten. Der Kläger beantragte schließlich mehrfach ein Einzelbüro. Auf seine Klage vom 15. Oktober 2004 einigten sich die Parteien vor dem Arbeitsgericht am 15. Juni 2005 dahingehend, dass die Beklagte dem Kläger nach Rückkehr aus einer Rehabilitation ein Einzelbüro zur Verfügung stellt. Der Kläger war zu diesem Zeitpunkt bereits seit Juni 2004 krankheitsbedingt arbeitsunfähig. In einer „Zusammenfassung und Beurteilung“ einer amtsärztlichen Untersuchung des Klägers vom 24. März 2005 war der Beklagten ua. mitgeteilt worden, dass dessen Arbeitsfähigkeit unter idealtypischen Bedingungen (Einzelbüro) bei definiertem Arbeitsanfall aufrechterhalten werden könne. Sollte diesem nicht entsprochen werden können, sei eine deutliche Verschlechterung mit erneuter Symptomentwicklung absehbar.

Im Oktober 2005 nahm er seine Tätigkeit bei der Beklagten wieder auf. Der Amtsleiter verfügte zunächst, der Kläger solle bis auf Weiteres nur Innendienst erledigen. Auf seine Aufforderung, ihn vertragsgemäß zu beschäftigen, wurden dem Kläger ab 1. Januar 2006 die bisherigen Aufgaben einer Kollegin aus dem Bereich Sonderbau übertragen. Der übernommene Bereich betraf die Genehmigung von Sonderbauten für Schulen. Im Februar 2006 übertrug der unmittelbare Vorgesetzte des Klägers diesem auch die wiederkehrenden Prüfungen für die Schulen. Ab April 2006 bis April 2007 war der Kläger erneut arbeitsunfähig erkrankt. Danach nahm er die Arbeit wieder auf. Wiederkehrende Prüfungen im Bereich Schulen musste er nicht mehr erledigen.

Mit im Februar 2007 erhobener Klage hat der Kläger beantragt, die Beklagte zur Zahlung eines angemessenen Schmerzensgeldes/Entschädigung zu zahlen und festzustellen, dass die Beklagte dem Kläger sämtliche Schäden zu ersetzen hat, welche auf Mobbing durch Vorgesetzte beruhen. Die Beklagte bestreitet die Mobbingvorwürfe des Klägers. Nach Angabe des Klägers hat sich sein Zustand zwischenzeitlich chronifiziert.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, dass die Beklagte dem Kläger sämtliche zukünftigen materiellen und immateriellen Schäden zu ersetzen hat, die darauf beruhen, dass die Beklagte ihm im Jahre 2006 die Aufgabe übertragen hat, wiederkehrende Prüfungen im Bereich von Sonderbauten durchzuführen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Beklagte wiederum die vollständige Abweisung der Klage.

LAG Düsseldorf,
Urteil vom 30. Januar 2009 - 9 Sa 1695/07 -

25. August 2010

Zehnter Senat

Arbeitszeit von Angehörigen der Werkfeuerwehr - tarifvertragliche Regelung

B. und andere (RA. Prof. Dr. Freund, Magdeburg) ./.
V. AG (RAe. Prof. Dr. Neef ua., Hannover)

- 10 AZR 535/09 -

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte verpflichtet ist, für die von den Klägern über 48 Stunden pro Woche hinausgehend geleistete Arbeit (einschließlich Bereitschaftsdienst) einen Ausgleich zu sichern.

Die Kläger sind Angehörige desselben Zugs der Werkfeuerwehr der Beklagten. Nach dem zwischen der IG Metall und der Beklagten abgeschlossenen Tarifvertrag für die Angehörigen des Werkschutzes und der Werkfeuerwehr (TV-WW) betrug die monatliche Arbeitszeit seit dem 1. Oktober 1995 nominell 253 Stunden. Durch die Absenkung der tariflichen Arbeitszeit der sonstigen im Tarifbereich Beschäftigten der Beklagten von 35 Stunden pro Woche auf 28,8 Stunden pro Woche wurde auch die Arbeitszeit der Feuerwehrleute prozentual entsprechend durch die Gewährung zusätzlicher arbeitsfreier Tage abgesenkt. Als die allgemeine Arbeitszeit um 1,2 Stunden pro Woche erhöht wurde, wurde die tatsächliche Arbeitszeit der Feuerwehrleute um den entsprechenden Prozentsatz dadurch erhöht, dass letztlich 19 statt 21 arbeitsfreie Tage pro Jahr gewährt wurden. Als im Jahr 2006 die Arbeitszeit für die sonstigen im Tarifbereich Beschäftigten auf bis zu 34 Stunden pro Woche erhöht wurde, änderten die Tarifvertragsparteien die TV-WW am 13. Oktober 2006 mit Wirkung ab dem 1. November 2006 dahingehend, dass die monatliche Arbeitszeit auf bis zu 256 Stunden erhöht und die arbeitsfreien Tage im vollkontinuierlichen Drei-Zug-System auf einen arbeitsfreien Tag pro Jahr reduziert wurde. Da die Feuerwehrleute im Werk W. der Beklagten danach nunmehr regelmäßig über 48 Stunden pro Woche zur Schicht herangezogen wurden, erbat die Beklagte daraufhin eine Einwilligungserklärung gem. § 7 Abs. 2a ArbZG, welche die Kläger wegen des anschließend anhängig gemachten Rechtsstreits im Februar 2007 lediglich unter Vorbehalt erklärten.

Mit der Klage begehren die Kläger die Feststellung, dass die Beklagte dazu verpflichtet ist, für die über 48 Stunden pro Woche hinausgehende Arbeit einschließlich Bereitschaftsdienst einen Ausgleich zu sichern, hilfsweise begehren sie die Gewährung der Stunden in Freizeit, hilfsweise deren Vergütung. Sie sind der Auffassung, die Verlängerung der Arbeitszeit bis zu 256 Stunden pro Monat sei unzulässig. Weder das Arbeitszeitgesetz noch die gemeinschaftsrechtlichen Regelungen der Arbeitszeit ließen dieses Arbeitszeitmodell der Beklagten zu. Die Beklagte ist der Ansicht, die tarifliche Arbeitszeit sei arbeitszeitrechtlich nicht zu beanstanden.

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

LAG Niedersachsen,
Urteil vom 29. April 2009 - 15 Sa 1185/07 -

1. September 2010

Fünfter Senat

Wirksamkeit von § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB - Annahmeverzug - § 4 KSchG

K. (RAe. Eisenbeis Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Greifswald) ./.

K. & Co. GmbH (RAe. Winter & Partner, Bergen)

- 5 AZR 700/09 -

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit von § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB und dabei über eine etwaige Vergütung wegen Annahmeverzugs.

Der am 9. November 1972 geborene Kläger war seit dem 1. August 1995 bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängern beschäftigt. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis des Klägers mit Schreiben vom 22. April 2008 zum 31. Juli 2008.

Mit seiner am 11. November 2008 beim Arbeitsgericht eingereichten Klage begehrt der Kläger Vergütung wegen Annahmeverzugs der Beklagten für die Monate August und September 2008. Nach § 622 Abs. 2 BGB richtet sich die Länge der Kündigungsfrist nach der zurückgelegten Beschäftigungszeit. Dabei sind nach § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB vor Vollendung des 25. Lebensjahres liegende Beschäftigungszeiten unberücksichtigt zu lassen. Der Kläger vertritt die Auffassung, § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB sei wegen der altersdiskriminierenden Wirkung dieser Bestimmung aus europarechtlichen Gründen unangewendet zu lassen. Er stützt sich dabei auf eine Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs. Deshalb sei die Kündigungsfrist erst am 30. September 2008 abgelaufen. An die Klagefrist des § 4 KSchG sei er nicht gebunden. Die Beklagte vertritt die Auffassung, § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB sei jedenfalls so lange noch anzuwenden, bis diese Vorschrift vom nationalen Gesetzgeber geändert werde. In jedem Fall genieße sie Vertrauensschutz. Im Übrigen müsse ein Arbeitsangebot des Arbeitnehmers erwartet werden, wenn dieser meint, ihm sei mit einer zu kurzen Kündigungsfrist gekündigt worden.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht der Klage stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Beklagte wiederum die Abweisung der Klage.

LAG Mecklenburg-Vorpommern,
Urteil vom 19. August 2009 - 2 Sa 132/09 -

21. September 2010

Neunter Senat

Bemessung des Urlaubsentgelts bei Leiharbeit

H. (DGB Rechtsschutz GmbH, Kassel) ./.
H. GmbH (RAe. Taylor Wessing, Hamburg)

- 9 AZR 510/09 -

Die Parteien streiten über die Bemessung von Urlaubsentgelt und Urlaubsabgeltung. Dabei geht es um Auswirkungen der equal-pay-Grundsatz auf die Höhe der Urlaubsvergütung in der Zeitarbeitsbranche.

Der Kläger stand vom 8. Mai 2006 bis 16. Januar 2007 als Leiharbeitnehmer in den Diensten des beklagten Arbeitnehmerüberlassungsunternehmens. Der Kläger wurde während der gesamten Vertragszeit bei der Fa. A. GmbH als Entleiher eingesetzt. Im Arbeitsvertrag wurde vereinbart, dass auf das Arbeitsverhältnis der MTV BZA in seiner jeweils geltenden Fassung Anwendung finden sollte. In Ergänzung seines Arbeitsvertrags vereinbarten die Parteien die Zahlung einer Zulage. Sie sollte die Differenz zwischen dem Stundenlohn des Leiharbeitnehmers und dem Stundenlohn eines vergleichbaren Mitarbeiters des Stammpersonals der Firma A. GmbH ausgleichen. Die Beklagte rechnete für Dezember 2006 für den Kläger 84 Urlaubsstunden sowie für Januar 2007 42 Stunden und Urlaubsgeld für sieben Stunden ab, wobei sie nur das Tarifentgelt und nicht die Sonderzulage berücksichtigte.

Mit seiner Klage begehrt der Kläger die Zahlung restlichen Urlaubsentgelts für die Monate Dezember 2006 und Januar 2007 sowie Urlaubsabgeltung. Seiner Ansicht nach ist die Sonderzulage für seine Tätigkeit bei der A. GmbH hierbei zu berücksichtigen. Eine andere Auslegung von § 13 Abs. 3 MTV BZA verstoße gegen § 11 BUrlG und gegen den in § 9 Nr. 2 niedergelegten equal-pay-Grundsatz. Nach Ansicht der Beklagten können die Tarifvertragsparteien von § 11 BUrlG abweichen, was sie in der § 13 Abs. 3 MTV BZA auch getan hätten.

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 Hamburg,
Urteil vom 24. März 2009 - H 2 Sa 164/08 -

23. September 2010

Sechster Senat

**Pauschalisiertes Leistungsentgelt gem. § 18 Abs. 4
TVöD/VKA bei fehlendem Vergütungsanspruch für Sep-
tember 2007**

G. (RAe. Hummel, Kaleck, Berlin) ./.
Entsorgungsbetriebe Lübeck (RAe. Brock, Müller, Ziegenbein,
Lübeck)

- 6 AZR 338/09 -

Die Parteien streiten über einen Anspruch des Klägers auf Zahlung eines pauschalierten Leistungsentgelts für das Jahr 2007.

Die Parteien sind aufgrund Mitgliedschaft in den Tarifvertragsparteien des TVöD/VKA tarifgebunden. In § 18 Abs. 4 TVöD/VKA ist die Zahlung eines Leistungsentgelts nach Abschluss von Zielvereinbarungen vereinbart. Die Protokollerklärung hierzu stellt als Bezugsgröße auf das für September 2007 jeweils zustehende Tabellenentgelt ab, wenn die Betriebsparteien nicht vor darin bestimmten Zeitpunkten betriebliche Systeme vereinbart haben. Nach § 13 Abs. 2 einer Dienstvereinbarung vom 27. September 2007 sollte diese Regelung für nicht ganztätig Beschäftigte anteilig gelten. Ersatzweise sollte ein anderes vergleichbares Monatsgehalt 2007 dafür herangezogen werden können.

Der Kläger war vom 26. Juni bis 10. Oktober 2007 arbeitsunfähig erkrankt und erhielt im September 2007 keine Entgeltfortzahlung mehr. Im Jahr 2007 erhielt er insgesamt für drei Monate Krankengeld. Die Beklagte bezahlte für das Jahr 2007 an ihn kein Leistungsentgelt gem. § 18 Abs. 4 TVöD/VKA.

Mit seiner Klage begehrt der Kläger 9/12 des Betrags nach § 18 Abs. 4 TVöD/VKA. Er ist der Ansicht, bei dieser Vorschrift sei auf das grundsätzlich für September 2007 maßgebliche Tarifentgelt abzuschließen. Im Übrigen gebiete auch der Gleichbehandlungsgrundsatz eine entsprechende Zahlung, denn Arbeitnehmer, die in einem anderen Monat als dem September 2007 ausschließlich Krankengeld bezögen, hätten einen Anspruch. Er beruft sich auch auf die Regelung in § 13 Abs. 2 der Dienstvereinbarung vom 27. September 2007.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt der Kläger die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung.

LAG Schleswig-Holstein,
Urteil vom 3. März 2009 - 2 Sa 376/08 -

23. September 2010

Sechster Senat

Stufenzuordnung einer Lehrerin gem. § 16 TV-L

S. (RA. Sammet, Stuttgart) ./.
Land Baden-Württemberg (RAe. Eisenmann, Wahle, Birk,
Stuttgart)

- 6 AZR 174/09 -

Die Parteien streiten darüber, in welche Stufe der Entgeltgruppe 13 TV-L die Klägerin einzugruppieren ist.

Die zum 18. Dezember 2006 neu eingestellte Klägerin war zuvor mehrjährig als Lehrerin bei einer in der Trägerschaft des Internationalen Bundes stehenden Privatschule tätig. Das beklagte Land hat die Klägerin bei ihrer Anstellung in Stufe 2 der Entgeltgruppe 13 TV-L eingruppiert.

Mit ihrer Klage begehrt die Klägerin die Feststellung, dass das beklagte Land verpflichtet ist, sie mit Wirkung vom 18. Dezember 2006 aus Entgeltgruppe 13 Stufe 5, hilfsweise Stufe 4, hilfsweise Stufe 3 zu vergüten. Sie stützt sich auf § 16 Abs. 2 Satz 2 TV-L und meint, die Differenzierung nach den Sätzen 2 und 3, die bei der Stufenzuordnung danach unterscheiden, ob die einschlägige Berufserfahrung aus einem Arbeitsverhältnis zu einem Fremd- oder demselben Arbeitgeber erworben wurde, sei gleichheitswidrig. Hilfsweise stützt sie sich auf § 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L, wonach der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen kann, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist. Außerdem sei ihr die höhere Vergütung im Zuge des Einstellungsverfahrens ausdrücklich in Aussicht gestellt worden.

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,
Urteil vom 16. Januar 2009 - 7 Sa 75/08 -

29. September 2010

Zehnter Senat

Über- oder Untergang der Rechtsstellung eines Datenschutzbeauftragten bei der Verschmelzung von Rechtsträgern?

S. (RA. Dr. Giesen, Dresden) ./.

1. AOK PLUS - Die Gesundheitskasse für Sachsen und Thüringen
2. Pflegekasse bei der AOK PLUS - Die Gesundheitskasse für Sachsen und Thüringen (RAe. Dr. Schwarz & Kollegen, Dresden)

- 10 AZR 588/09 -

Die Parteien streiten um die Beschäftigung des Klägers als Datenschutzbeauftragter.

Der Kläger wurde im Mai 1991 der Dienstordnung für Angestellte der vormaligen AOK Dresden unterstellt und in ein Dienstverhältnis auf Lebenszeit angestellt. Aus der Vereinigung der AOK Chemnitz, Dresden sowie Leipzig ging die AOK Sachsen hervor. Nach § 10 Abs. 4 der Dienstordnung der AOK Sachsen sollten die jeweiligen Vorschriften für die Beamten des Freistaates Sachsen über Versetzung, Abordnung und Zuweisung sinngemäß ua auch für den Kläger gelten. Mit Schreiben des Vorstands der AOK Sachsen wurde der Kläger mit sofortiger Wirkung ab 18. Juli 1997 zum Beauftragten für den Datenschutz der AOK Sachsen ernannt. Zum 1. Januar 2001 vereinigten sich die AOK Sachsen und die AOK Thüringen zu der Beklagten zu 1). Am 11. Januar 2008 wurde dem Kläger die Leitung eines Projekts im Sachleistungswesen übertragen. Zum Beauftragten für den Datenschutz für die Beklagte zu 1) wurde Peter R. bestellt.

Mit seiner Klage begehrt der Kläger die Verpflichtung der Beklagten, ihn als ihren gesetzlichen und bestellten Datenschutzbeauftragten zu beschäftigen sowie die Beklagten zu verpflichten, weder Herrn Peter R. noch eine dritte Person als Datenschutzbeauftragten zu beschäftigen sowie hilfsweise für den Fall der Abweisung dieser Anträge die Beklagte zu 1) zu verpflichten, es zu unterlassen, ihm eine unterwertige Beschäftigung, insbesondere diejenige eines Mitarbeiters in dem zugewiesenen Projekt des Sachleistungswesens zuzuweisen. Er ist der Auffassung, die Beklagte zu 1) und deren Pflegekasse, die Beklagte zu 2), seien als Rechtsnachfolger der AOK Sachsen verpflichtet, ihn als Datenschutzbeauftragten zu beschäftigen. Die Beklagten sind der Auffassung, dass der Kläger zum Beauftragten für den Datenschutz lediglich für die vormalige AOK Sachsen - Die Gesundheitskasse bestellt worden sei und die Bestellung mit dem Erlöschen der Kasse ihr Ende gefunden habe. Im Übrigen sei der Kläger als Dienstordnungsangestellter unter Berücksichtigung der dafür beamtenrechtlich maßgebenden Regelung durch die Betrauung mit der Tätigkeit im Rahmen des Projekts im Sachleistungswesen wirksam umgesetzt worden.

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.

Sächsisches LAG,
Urteil vom 19. Juni 2009 - 2 Sa 567/08 -