



Terminvorschau

4/2008

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 2008

Datum	Uhrzeit	Senat	Stichwort	Seite
14.10.	9.45 Uhr	9	Anspruch auf Abschluss eines Altersteilzeitvertrags erst ab Vollendung des 59. Lebensjahres; Verbot der Altersdiskriminierung; Rechtfertigungsgründe	5
16.10.	9.00 Uhr	7	Wirksamkeit einer tarifvertraglichen Altersgrenzenregelung; Anwendungsvorrang des Gemeinschaftsrechts; Vertrauensschutz	6
16.10.	11.00 Uhr	7	Unzulässige Behinderung einer Betriebsratswahl; Rechtsschutzinteresse für Feststellungsantrag	7
22.10.	11.30 Uhr	4	Arbeitsvertragliche Bezugnahme auf Tarifvertrag; Auslegung als Gleichstellungsabrede; Vertrauensschutz	8
23.10.	10.00 Uhr	2	Außerordentliche Kündigung; Verletzung der Geheimhaltungspflicht und Verstoß gegen Datenschutzbestimmungen; Wahrung berechtigter Interessen	9
28.10.	9.30 Uhr	3	Tarifvertraglicher Anspruch auf Witwenrente für eingetragenen Lebenspartner; Regelungslücke; Gleichbehandlung	10
28.10.	12.00 Uhr	3	Umfang einer Ausgleichsklausel; Vertragsauslegung; Anspruch auf Rückzahlung eines Darlehens zur Finanzierung einer Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft	11
30.10.	9.00 Uhr	6	Tariflicher Abfindungsanspruch; Auslegung einer Tarifnorm; Begriff des „Personalabbaus“	12
30.10.	9.00 Uhr	8	Befristetes Arbeitsverhältnis; vorübergehender betrieblicher Bedarf an der Arbeitsleistung, Betriebsübergang	13
30.10.	10.15 Uhr	6	Überleitung des BAT zum TVöD; Wegfall des Ortszuschlags für einen mit einer Beamtin verheirateten Arbeitnehmer	14
30.10.	10.45 Uhr	8	Altersteilzeit; Freistellungsphase; Betriebsübergang in der Insolvenz	15

November 2008

Datum	Uhrzeit	Senat	Stichwort	Seite
6.11.	10.00 Uhr	2	Ordentliche betriebsbedingte Kündigung; Interessenausgleich mit Namensliste; Sozialauswahl und Altersgruppenbildung	16
12.11.	10.30 Uhr	7	Schwellenwert für Zahl der Betriebsratsmitglieder; Berücksichtigung der Leiharbeiternehmer	17
18.11.	9.00 Uhr	9	Sozialer Arbeitsschutz; Geltungsbereich der Fahrpersonalverordnung; Lenkzeitunterbrechung für Straßenbahnfahrer	18
18.11.	11.30 Uhr	9	Anspruch auf Verlängerung der Arbeitszeit; Bewerbung einer Teilzeitbeschäftigten um eine Vollzeitstelle; Benachteiligung eines freigestellten Betriebsratsmitglieds	19
18.11.	12.15 Uhr	3	Rentnergesellschaft; Gläubigerschutz nach Ende eines Beherrschungsvertrags; Sicherheitsleistung für künftige Rentenanpassungen	20
27.11.	11.30 Uhr	2	Außerordentliche Kündigung gegenüber einer ordentlich unkündbaren Arbeitnehmerin; Interessenabwägung; Zwei-Wochen-Frist	21

Dezember 2008

Datum	Uhrzeit	Senat	Stichwort	Seite
3.12.	9.00 Uhr	5	Lohnerhöhung; allgemeiner Gleichbehandlungsgrundsatz; Maßregelungsverbot	22
9.12.	10.45 Uhr	3	Nachwirkung einer teilmitbestimmten Betriebsvereinbarung bei Bekundung der Absicht zur Weiterführung betrieblicher Altersversorgung; Auslegung einer Betriebsvereinbarung	23
9.12.	11.15 Uhr	1	Wirksamkeit einer nicht eigenhändig unterzeichneten Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats; ordnungsgemäße Unterrichtung des Betriebsrats	24
9.12.	12.00 Uhr	3	Vertrag zugunsten Dritter; Vertragsauslegung; Begünstigung durch „Gehaltserhöhung“ auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses	25
10.12.	10.30 Uhr	4	Vergütungsansprüche; arbeitsvertragliche Bezugnahme auf Tarifvertrag; Kirchlich-Diakonische Arbeitsvertragsordnung	26
11.12.	10.00 Uhr	2	Nachträgliche Zulassung der Kündigungsschutzklage; „Beschwerde“ als Berufung gegen Zwischenurteil; Zurechnung des Anwaltsverschuldens	27
16.12.	9.00 Uhr	9	Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit; flexibler Arbeitszeiteinsatz gemäß Betriebsvereinbarung; Verweigerung der Zustimmung des Betriebsrats zur Verteilung der Arbeitszeit	28
16.12.	11.00 Uhr	9	Begriff des „entsprechenden freien Arbeitsplatzes“ iSd. § 9 TzBfG bei Befristung des fraglichen Arbeitsverhältnisses; Schadensersatzanspruch; unverschuldeter Rechtsirrtum	29
18.12.	9.00 Uhr	6	Besitzstandszulage gemäß § 11 TVÜ-VKA bei Elternzeit im Bezugsmonat September 2005	30
18.12.	10.00 Uhr	8	Übergang des Arbeitsverhältnisses; Widerspruch	31

14. Oktober 2008

Neunter Senat

Anspruch auf Abschluss eines Altersteilzeitvertrags erst ab Vollendung des 59. Lebensjahres; Verbot der Altersdiskriminierung; Rechtfertigungsgründe

J. (RAe. Raab, Schneider, Emrich-Ventulett, Kaiserslautern) ./.
Land Rheinland-Pfalz (RAe. Grassl und Kollegen, Koblenz)

- 9 AZR 511/07 -

Der 1951 geborene Kläger arbeitet in der Niederlassung des Landesbetriebs Liegenschafts- und Baubetreuung Kaiserslautern. Er beantragte am 17. März 2006, das Arbeitsverhältnis in ein Altersteilzeitverhältnis umzuwandeln. Der Antrag wurde am 10. April 2006 vom Landesbetrieb abgelehnt. Auf das Arbeitsverhältnis findet der Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeit (TV-ATZ) Anwendung. In dessen § 2 heißt es:

„(1) Der Arbeitgeber kann mit Arbeitnehmern, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, die Änderung des Arbeitsverhältnisses in ein Altersteilzeitverhältnis auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes vereinbaren.

(2) Arbeitnehmer, die das 60. Lebensjahr vollendet haben und die übrigen Voraussetzungen des Absatzes 1 erfüllen, haben Anspruch auf Vereinbarung eines Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses.“

Vor Ablehnung des Antrags wurde ein Schreiben der Geschäftsleitung des Landesbetriebs bekannt gegeben, wonach mit Wirkung vom 15. März 2006 grundsätzlich nur noch eine Laufzeit von sechs Jahren gewährt werde, weil ansonsten erfahrenes und hoch qualifiziertes Personal verloren gehe und Kosten in Millionenhöhe entstünden.

Mit seiner Klage begehrt der Kläger, die Beklagte zur Zustimmung zum Abschluss eines Altersteilzeitvertrags im Blockmodell zu verurteilen. Er hält das Hinausschieben der Altersgrenze auf das 59. bzw. das 60. Lebensjahr für den Beginn der Altersteilzeit für altersdiskriminierend iSd. §§ 1, 7 AGG. Auf § 2 Abs. 2 TV-ATZ könne sich das beklagte Land nicht berufen, denn diese Tarifbestimmung stelle eine unmittelbare Ungleichbehandlung iSd. § 3 Abs. 1 AGG dar. Der Ausschluss der jüngeren Arbeitnehmer sei unverhältnismäßig und deshalb nicht nach § 10 AGG gerechtfertigt. Das beklagte Land sieht die Rechtfertigung für die Anknüpfung an den Zeitraum von sechs Jahren in dem Ziel, Altersteilzeitvereinbarungen primär nur in dem Umfang abzuschließen, in dem sie durch die Bundesagentur für Arbeit gefördert würden. Es verweist darauf, dass es im Zeitpunkt seiner Entscheidung über den Antrag des Klägers nicht ausdrücklich an dessen Alter angeknüpft habe, sondern an die Förderungshöchstdauer.

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

LAG Rheinland-Pfalz,
Urteil vom 26. Juni 2007 - 3 Sa 153/07 -

16. Oktober 2008

Siebter Senat

Wirksamkeit einer tarifvertraglichen Altersgrenzenregelung; Anwendungsvorrang des Gemeinschaftsrechts; Vertrauensschutz

N. (RAe. Dittmann & Kahlau, Berlin) ./.

D. AG (Schmalz Rechtsanwälte, Frankfurt am Main)

- 7 AZR 252/07 -

Die im September 1945 geborene Klägerin ist seit 1991 als Flugbegleiterin bei der Beklagten tätig. Nach § 19 des Manteltarifvertrags Kabine Nr. 1, der auf das Arbeitsverhältnis kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahme Anwendung findet, endet das Arbeitsverhältnis der Arbeitnehmerin mit Ablauf des Monats, in dem sie das 55. Lebensjahr vollendet. Nach dieser Tarifbestimmung kann das Arbeitsverhältnis auch verlängert werden, endet aber jedenfalls mit Ablauf des Monats, in dem das 60. Lebensjahr vollendet wird. Die Arbeitsvertragsparteien schlossen ab Juli 2000 fünf Befristungsvereinbarungen mit der Laufzeit von jeweils einem Jahr, zuletzt am 3. Juni 2004 mit der Laufzeit vom 1. Oktober 2004 bis 30. September 2005.

Mit ihrer Klage wendet sich die Klägerin gegen die Wirksamkeit der Befristung und begehrt Weiterbeschäftigung als Flugbegleiterin. Sie ist der Ansicht, durch die Bezugnahme auf den Manteltarifvertrag sei § 14 Abs. 3 TzBfG von den Parteien stillschweigend ausgeschlossen worden. Die Norm sei jedenfalls insoweit gemeinschaftswidrig, als eine sachgrundlose Befristung allein auf Grund des Alters ermöglicht werde, und dürfe deshalb nicht angewandt werden. Vertrauensschutz sei der Beklagten auch mit Blick auf die erst am 22. November 2005 ergangene Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs (Rs. C-144/04 - Mangold) nicht zu gewähren. Für die Altersgrenze des § 19 des Manteltarifvertrags Kabine Nr. 1 bestehe keine Rechtfertigung. Die Beklagte meint, die arbeitsvertragliche Befristung bedürfe gemäß § 14 Abs. 3 Satz 1 TzBfG keines Sachgrunds. Die tarifvertragliche Altersgrenze sei im Übrigen sachlich gerechtfertigt, denn sie diene dem Schutz von Leben und Gesundheit der Besatzungsmitglieder und der Passagiere. In der Entscheidung vom 16. Oktober 2007 (Rs. C-411/05 - Palacios) habe der Europäische Gerichtshof die Altersgrenzenregelungen lediglich einer Willkürkontrolle unterzogen; die beschäftigungspolitischen Ziele des Gesetzgebers hielten diesem Willkürmaßstab stand.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter.

Hessisches LAG,
Urteil vom 15. Januar 2007 - 17 Sa 1322/06 -

Dem Senat liegt am selben Tag ein weiteres Verfahren (- 7 AZR 253/07 -) zur Entscheidung vor, dessen Sachverhalt gleich gelagert ist.

16. Oktober 2008

Siebter Senat

Unzulässige Behinderung einer Betriebsratswahl; Rechtsschutzinteresse für Feststellungsantrag

1. Betriebsrat der A. GmbH (RAe. Beitlich, Braul, Stromburg, Hannover),
2. A. GmbH (Verband der Metallindustriellen Niedersachsens e.V., Hannover)

- 7 ABR 66/07 -

Die Arbeitgeberin betreibt eine Maschinenfabrik und beschäftigt etwa 800 Arbeitnehmer. Der Antragsteller ist der 13-köpfige Betriebsrat, der aus der Wahl vom 1. März 2006 hervorgegangen ist. Während der Wahl befanden sich vor dem Wahllokal stets Mitarbeiter der Arbeitgeberin, darunter die Personalleiterin, die die Wahl beobachteten, dabei eine Strichliste führten und Namen von Mitarbeitern notierten. Dieses Verhalten hat der Betriebsrat beanstandet. Die Wahl wurde nicht angefochten.

Mit seinem am 24. März 2006 beim Arbeitsgericht eingereichten Antrag begehrt der Betriebsrat die Feststellung, dass die Arbeitgeberin die Betriebsratswahl behindert hat. Ferner begehrt er von der Arbeitgeberin, es zu unterlassen, Mitarbeiter anzuweisen, sich vor dem Wahllokal aufzuhalten und die an der Betriebsratswahl teilnehmenden Mitarbeiter zu registrieren. Der Betriebsrat ist der Auffassung, durch die Einrichtung eines „Kontrollpunktes“ direkt vor dem Wahllokal habe die Arbeitgeberin auf die wahlberechtigten Arbeitnehmer unzulässigerweise Druck ausgeübt. Er habe auch ein berechtigtes Rechtsschutzinteresse an der begehrten Feststellung, weil bei künftigen Wahlgängen das gerügte Verhalten erneut zu befürchten sei. Die Wahlanfechtung nach § 19 BetrVG sei gegenüber dem Feststellungsbegehren nicht vorrangig. Es sei dem Rechtsfrieden nicht dienlich, wenn der Betriebsrat zur Vermeidung künftiger Wahlbehinderungen eine Wahl anfechten müsse, obwohl er deren Ergebnis nicht angreifen wolle. Durch die lückenlose Kontrolle der Betriebsratswahl verletze die Arbeitgeberin den Grundsatz der Freiheit der Wahl. Die Arbeitgeberin meint, kein Mitarbeiter sei von den Wahlbeobachtern daran gehindert worden, an der Wahl teilzunehmen.

Die Vorinstanzen haben die Anträge zurückgewiesen.

LAG Niedersachsen,
Beschluss vom 7. Mai 2007 - 9 TaBV 80/06 -

22. Oktober 2008

Vierter Senat

Arbeitsvertragliche Bezugnahme auf Tarifvertrag; Auslegung als Gleichstellungsabrede; Vertrauensschutz

D. (RAe. Wolter, Hensche, Kunze, Berlin) ./.
F. GmbH (RA. Weiss, Düsseldorf)

- 4 AZR 793/07 -

Der Kläger ist seit 1964 bei der Beklagten bzw. ihrer Rechtsvorgängerin als Schlosser beschäftigt. Er ist Mitglied der IG Metall. Die Beklagte war jedenfalls bis zum 31. Dezember 2005 Mitglied des Arbeitgeberverbands für die Gebiete Paderborn, Büren, Warburg und Höxter e.V. Das Arbeitsverhältnis der Parteien richtet sich nach dem formularmäßigen Arbeitsvertrag vom 2. Mai 2002. In dessen § 8 heißt es: „Auf das Arbeitsverhältnis finden die jeweils geltenden tariflichen Bestimmungen für die metallverarbeitende Industrie im Lande NRW Anwendung.“ Ein zwischen den Tarifpartnern vereinbartes Lohnabkommen vom 22. April 2006 sieht eine Erhöhung der Vergütung ab Juni 2006 in Höhe von drei Prozent sowie eine Einmalzahlung von 310,00 Euro brutto vor.

Mit der vorliegenden Klage begehrt der Kläger die Zahlung der Lohnerhöhung und der Einmalzahlung. Er ist der Ansicht, aus dem Arbeitsvertrag ergebe sich nicht, dass die Arbeitgeberin lediglich nicht tarifgebundene Arbeitnehmer so wie tarifgebundene Arbeitnehmer habe behandeln wollen. Er könne deshalb auch weiterhin die Tariflohnerhöhung für den Bereich der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen verlangen. Die Beklagte behauptet, sie habe am 16. Juni 2005 ihre Mitgliedschaft in der Fachgruppe Metall des Arbeitgeberverbands gekündigt und mit Wirkung vom 1. Januar 2006 eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung (OT-Mitgliedschaft) in diesem Verband begründet. Das Lohnabkommen gelte daher für sie nicht mehr. Auch aus einer arbeitsvertraglichen Bezugnahme könne der Kläger seinen Anspruch nicht herleiten. Die Bezugnahmeklausel sei als Gleichstellungsabrede auszulegen. Das Arbeitsverhältnis habe seit 1964 bestanden, weshalb es von der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 14. Dezember 2005 (- 4 AZR 536/04 -) zur Auslegung von Bezugnahmeklauseln nicht erfasst werde. Ihr sei Vertrauensschutz bei der Auslegung der Arbeitsvertragsbestimmungen zu gewähren; bei dem Stichtag 1. Januar 2002 könne es nicht verbleiben.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte weiterhin die Klageabweisung.

LAG Hamm,
Urteil vom 9. August - 15 Sa 170/07 -

Dem Senat liegen am selben Tag weitere Verfahren (- 4 AZR 794/07 -, - 4 AZR 795/07 -) zur Entscheidung vor, deren Sachverhalte gleich gelagert sind.

23. Oktober 2008

Zweiter Senat

Außerordentliche Kündigung; Verletzung der Geheimhaltungspflicht und Verstoß gegen Datenschutzbestimmungen; Wahrung berechtigter Interessen

R. (RAe. Bondzio, Siegner, Stahl, Jung, Kassel) ./.
AOK Baden-Württemberg (Anwaltskanzlei Sammet, Stuttgart)

- 2 AZR 298/07 -

Der 1944 geborene Kläger war seit 1987 bei der Beklagten als Sachbearbeiter angestellt. Im Rahmen eines Rechtsstreits über seine Höhergruppierung ließ der Kläger im Berufungsverfahren mit Schriftsatz seines Prozessbevollmächtigten vom 5. Dezember 2004 eine Reihe von nicht anonymisierten Aktenvorgängen vorlegen. Diese enthielten Angaben über die Verhältnisse von Versicherten wie etwa Namen, Leiden und medizinische Gutachten. Ein Doppel dieses Schriftsatzes nebst Anlagen ging am 8. Dezember 2005 bei der Beklagten ein. Nach Einholung einer Stellungnahme des Datenschutzbeauftragten, der den Vorfall als „eklatanten Datenschutzverstoß“ bewertete, informierte die Beklagte den Personalrat am 13. Dezember 2005 über ihre Kündigungsabsicht. Der Kläger wurde am 20. Dezember 2005 angehört. Der Personalrat erklärte am 21. Dezember 2005, er gebe keine schriftliche Stellungnahme ab und bringe damit keine Einwendungen gegen die beabsichtigte Kündigung vor. Mit Schreiben vom 21. Dezember 2005, zugegangen am 22. Dezember 2005, kündigte die Beklagte daraufhin das Arbeitsverhältnis fristlos, hilfsweise mit Auslaufzeit zum 30. Juni 2006.

Der Kläger hat Kündigungsschutzklage erhoben und begehrt Weiterbeschäftigung. Er ist der Auffassung, er habe in zulässiger Weise seine Rechte im Höhergruppierungsverfahren geltend gemacht. Er behauptet, den an seinen Prozessbevollmächtigten übergebenen Unterlagen habe er einen Zettel angefügt mit folgender Notiz: „Sollten die Namen wegen Datenschutzes unkenntlich gemacht werden, bitte holen Sie dies nach ...“. Der Prozessbevollmächtigte sei gemäß § 43a BRAO zur Verschwiegenheit verpflichtet, so dass von einer Verletzung des Datenschutzes keine Rede sein könne. Vor der Kündigung sei eine Abmahnung erforderlich gewesen. Auch sei der Personalrat nicht ordnungsgemäß beteiligt und die Zwei-Wochen-Frist des § 626 Abs. 2 BGB nicht gewahrt worden. Die Beklagte hält die Kündigung wegen eines schwerwiegenden, strafrechtlich relevanten Verstoßes des Klägers gegen datenschutzrechtliche und sozialrechtliche Bestimmungen für gerechtfertigt. Auf Grund der Schwere der Pflichtverletzung habe es keiner Abmahnung bedurft. Der Kläger könne sich auch nicht auf berechnete Eigeninteressen und den Vermerk an seinen Prozessbevollmächtigten berufen.

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

LAG Baden-Württemberg,
Urteil vom 14. Dezember 2006 - 6 Sa 15/06 -

28. Oktober 2008

Dritter Senat

Tarifvertraglicher Anspruch auf Witwerrente für eingetragenen Lebenspartner; Regelungslücke; Gleichbehandlung

P. (RA. Danuser, Köln) ./.
Deutsche Welle (Dütemeyer Rechtsanwälte, Köln)

- 3 AZR 20/07 -

Der Kläger war seit dem 2. August 2001 eingetragener Lebenspartner des am 1. Dezember 1947 geborenen und am 25. August 2001 verstorbenen S. Dieser war vom 1. Januar 1973 bis zum 12. November 1999 bei der Beklagten beschäftigt und hatte eine unverfallbare Anwartschaft auf eine Betriebsrente in Höhe von 328,82 Euro brutto erworben. Nach § 13 Versorgungstarifvertrag Deutsche Welle (VTV) erhält „der überlebende Ehegatte des Berechtigten [...] eine Witwen- oder Witwerrente“ in Höhe von 60 Prozent der Altersrente des Berechtigten.

Mit seiner Klage beansprucht der Kläger diese Hinterbliebenenrente. Er ist der Meinung, der VTV enthalte eine unbewusste Regelungslücke. Der mutmaßliche Wille der Tarifparteien sei dahin gegangen, auch langanhaltende und in typischer Weise altersstrukturierte Lebenspartnerschaften in die Hinterbliebenenversorgung einzubeziehen. Ein bewusster Ausschluss der eingetragenen Lebenspartner würde einen Verstoß gegen die Gleichbehandlungsrichtlinie 2000/78/EG darstellen. Die Beklagte ist der Ansicht, es fehle an einer planwidrigen Regelungslücke. Die Tarifvertragsparteien hätten den VTV seit Inkrafttreten des Lebenspartnerschaftsgesetzes am 1. August 2001 insoweit bewusst nicht geändert. Jedenfalls sei eine ergänzende Auslegung des Tarifvertrags nicht möglich, weil sich aus diesem selbst keine genügenden Anhaltspunkte für den mutmaßlichen Willen der Tarifvertragsparteien ergäben. Ein Verstoß gegen höherrangiges europäisches Recht liege nicht vor. Nach Erwägungsgrund 22 der Richtlinie 2000/78/EG lasse diese die einzelstaatlichen Rechtsvorschriften über den Familienstand und davon abhängige Leistungen unberührt. Im Übrigen hat die Beklagte die Einrede der Verjährung erhoben.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen.

LAG Köln,
Urteil vom 19. Juli 2006 - 7 Sa 139/06 -

28. Oktober 2008

Dritter Senat

Umfang einer Ausgleichsklausel; Vertragsauslegung; Anspruch auf Rückzahlung eines Darlehens zur Finanzierung einer Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft

RA. Dr. W. als Insolvenzverwalter über das Vermögen der A. GmbH & Co. KG (RAe. Walter & Walter, Frankfurt am Main)
./.

U. (RAe. Zimmer, Dr. Walter, Berlin)

- 3 AZR 250/07 -

Der Kläger wurde am 17. Dezember 2003 zum Insolvenzverwalter über das Vermögen der A. GmbH & Co. KG bestellt. Vor Insolvenzeröffnung hatte die Insolvenzschuldnerin im Februar 1999 dem Beklagten ein Darlehen von 30.000,00 DM gewährt. Dieses war zweckgebunden zur Finanzierung einer Beteiligung als Gesellschafter an der A. Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft in der Form einer Gesellschaft bürgerlichen Rechts mit beschränkter Haftung. Im Darlehensvertrag war vereinbart, dass der Arbeitnehmer bei Ausscheiden aus dem Betrieb der Insolvenzschuldnerin das Darlehen zurückzuzahlen hat. Nach Insolvenzeröffnung trafen der Kläger und der Beklagte eine Vereinbarung, mit der das Arbeitsverhältnis zum 9. Februar 2004 aufgehoben wurde. Darin heißt es:

„Mit Erfüllung dieser Vereinbarung sind alle gegenseitigen Ansprüche der Parteien aus dem Arbeitsverhältnis und seiner Beendigung, gleich welchen Rechtsgrundes, seien sie bekannt oder unbekannt, abgegolten und erledigt. Unberührt bleiben Ansprüche des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis, die bis zur Eröffnung des Insolvenzverfahrens entstanden sind und geltend gemacht werden können.“

Nachdem der Kläger mit Schreiben vom Februar 2005 gegenüber dem Beklagten die Kündigung des Darlehensvertrags erklärt hatte, forderte er im August 2005 die Rückzahlung des Darlehensbetrags.

Mit seiner Klage begehrt der Kläger Zahlung in Höhe von 13.142,67 Euro. Er ist der Ansicht, die Ausgleichsklausel erfasse die Darlehensforderung nicht, denn diese sei kein Anspruch „aus“ dem Arbeitsverhältnis. Die Klausel könne auch nicht als Allgemeine Geschäftsbedingung angesehen werden, weil sie als Anlage 3 urkundlicher Bestandteil des am 17. Dezember 2003 zwischen dem Kläger und den Arbeitnehmervertretungen (Gesamtbetriebsrat, Personalvertretung Kabine und Cockpit) individuell ausgehandelten Interessenausgleichs und Sozialplans geworden sei. Als Bestandteil einer Betriebsvereinbarung sei die Klausel zudem der AGB-Kontrolle entzogen. Der Beklagte ist der Auffassung, die Ausgleichsklausel erfasse auch die Darlehensforderung. Sie sei eine Allgemeine Geschäftsbedingung. Die unklare Formulierung müsse gemäß § 305c Abs. 2 BGB zu Lasten des Verwenders gehen.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen.

LAG Berlin-Brandenburg,
Urteil vom 9. Februar 2007 - 25 Sa 10343/06 -

30. Oktober 2008

Sechster Senat

Tariflicher Abfindungsanspruch; Auslegung einer Tarifnorm; Begriff des „Personalabbaus“

S. (RAe. Kögler, Thietz-Bartram & Coll., Jena) ./.
Sächsische Akademie der Wissenschaften zu Leipzig
(RAe. Greger, Woertge, Kunert, Nürnberg)

- 6 AZR 738/07 -

Die Klägerin war seit 1975 als medizinisch-technische Assistentin im Institut der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin in Jena in einer naturwissenschaftlichen Forschungsgruppe beschäftigt. Das von den fünf Mitarbeitern der Gruppe zuletzt betriebene Grundlagenforschungsprojekt „Neurohormonale Wirkungsmechanismen“ lief zum 31. Dezember 2005 planmäßig aus, da zu diesem Zeitpunkt die Zahlung zweckgebundener Drittmittel eingestellt wurde. Die Beklagte erklärte gegenüber der Klägerin und drei weiteren Mitarbeitern der Forschungsgruppe die Kündigung zum 31. Dezember 2005. Das Arbeitsverhältnis des verbleibenden fünften Mitarbeiters war zum 31. Dezember 2005 befristet. Die gegen die Kündigung gerichtete Klage der Klägerin blieb in den Vorinstanzen erfolglos. Auf das Arbeitsverhältnis fand kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahme ua. der Tarifvertrag zur sozialen Absicherung vom 6. Juli 1992 Anwendung. Dort heißt es:

„§ 4 Abfindung

(1) Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis aus Gründen des Personalabbaus entweder gekündigt oder durch Auflösungsvertrag beendet wird, erhält eine Abfindung. [...]

(3) Der Anspruch auf Abfindung entsteht am Tag nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. [...]"

Mit ihrer Klage begehrt die Klägerin - soweit für die Revision noch von Bedeutung - die Zahlung der tariflichen Abfindung in unstreitiger Höhe von 12.775,95 Euro. Sie ist der Ansicht, nach der Tarifnorm führe jede betriebsbedingte Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu einem Abfindungsanspruch. Die Beklagte habe sich entschlossen, künftig keine naturwissenschaftlichen Forschungen mehr zu betreiben. Damit baue sie dauerhaft Personal ab. Die Beklagte ist der Auffassung, die Kündigung sei nicht „aus Gründen des Personalabbaus“ iSd. § 4 Tarifvertrag zur sozialen Absicherung vom 6. Juli 1992 erfolgt. Ein Entschluss zum gezielten Personalabbau fehle. Die Auslegung der Tarifnorm ergebe vielmehr, dass kein Abfindungsanspruch bestehe, wenn die betriebsbedingte Kündigung - wie hier - auf den Wegfall zweckgebundener Drittmittel zurückzuführen sei.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Auf die Nichtzulassungsbeschwerde der Klägerin hat das Bundesarbeitsgericht die Revision zugelassen. Mit ihr verfolgt die Klägerin ihr Klageziel weiter.

Sächsisches LAG,
Urteil vom 29. November 2006 - 2 Sa 181/06 -

30. Oktober 2008

Achter Senat

Befristetes Arbeitsverhältnis; vorübergehender betrieblicher Bedarf an der Arbeitsleistung, Betriebsübergang

S. (RAe. Dr. Schmel & Partner GbR, Bremerhaven) ./.
Bundesrepublik Deutschland (RAe. Schulz-Koffka, Deter, Hannover)

- 8 AZR 855/07 -

Der 1976 geborene Kläger war bei der Beklagten vom 1. September 2000 bis zum 30. Juni 2006 als vollbeschäftigter LKW-Mechaniker auf Grund dreier aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge tätig. Sein Einsatzort war das Instandsetzungszentrum des Heeres in Schwanewede. Die Instandsetzung erfolgte in der Vergangenheit durch militärische Dienststellen. In drei Systeminstandsetzungszentren des Heeres, die jeweils auf bestimmte Waffensysteme spezialisiert waren, wurden die schwierigsten Instandsetzungsarbeiten durchgeführt. Daneben existierten Regionalinstandsetzungszentren, die als selbständige militärische Einheiten jeweils einer Division angegliedert waren und die Truppen dieser Division in einem bestimmten Gebiet zu betreuen hatten. Dazu gehörte auch die Dienststelle Schwanewede. Nach einem Beschluss des Bundeskabinetts vom Juni 2000 zur Umstrukturierung der Bundeswehr sollte die Instandsetzung nicht mehr selbständig durchgeführt werden, sondern von einem dazu zu gründenden Gemeinschaftsunternehmen des Bundes und einer Industrieholding. In diesem Zusammenhang verfügte die Beklagte am 7. Dezember 2005 die Auflösung des Instandsetzungszentrums Schwanewede zum 31. Dezember 2006. Der letzte Arbeitsvertrag des Klägers enthielt folgende Befristungsabrede: „Das Arbeitsverhältnis ist befristet bis zum Erreichen folgenden Zweckes ‚bis zur Auflösung des regionalen Instandsetzungszentrums Schwanewede; längstens bis zum 30.06.2006“.

Mit der im April 2006 eingereichten Klage begehrt der Kläger die Feststellung der Unwirksamkeit der Befristung, Weiterbeschäftigung sowie Arbeitsentgelt. Er ist der Ansicht, für die Befristung fehle es an einem sachlichen Grund iSd. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG. Vom Wegfall der Beschäftigungsmöglichkeit habe man nicht ausgehen können. Vielmehr sei für die Beklagte absehbar gewesen sei, dass über den geplanten Beendigungszeitpunkt hinaus eine gute Chance für eine Weiterbeschäftigung bestanden habe. Die wesentlichen Betriebsmittel seien auf das Gemeinschaftsunternehmen übergegangen. Die Beklagte wendet ein, Beschäftigungsbedarf habe nur bis zum 30. Juni 2006 bestanden. Die Fremdvergabe der Instandsetzung sei nicht mit einem Betriebsübergang, sondern mit einer Stilllegung des Instandsetzungszentrums Schwanewede verbunden gewesen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen und die Anschlussberufung des Klägers auf Beschäftigung und Zahlung der Vergütung für die Monate Juli 2006 bis März 2007 zurückgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter.

LAG Niedersachsen,
Urteil vom 13. September 2007 - 4 Sa 1764/06 -

30. Oktober 2008

Sechster Senat

Überleitung des BAT zum TVöD; Wegfall des Ortszuschlags für einen mit einer Beamtin verheirateten Arbeitnehmer

S. (RAe. Kaden, Ziemek, Hannover)/.
Stadt Braunschweig (RAe. Koch, Staats, Kickler, Schramm & Partner, Kiel)

- 6 AZR 682/07 -

Der Kläger ist seit dem 1. Januar 2002 bei der beklagten Stadt als technischer Angestellter beschäftigt. Sein Arbeitsvertrag verweist auf den Bundes-Angestelltentarifvertrag und die diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge für den Bereich der Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) in der jeweils geltenden Fassung. Die Ehefrau des Klägers ist Beamtin. Sie erhält seit dem 1. Oktober 2005 den Familienzuschlag in voller statt in halber Höhe. Zum 1. Oktober 2005 wurde das Arbeitsverhältnis des Klägers gemäß § 5 Abs. 2 des Überleitungstarifvertrags (TVÜ-VKA) in den Nachfolgetarifvertrag - TVöD-VKA - übergeleitet. Bei der Bildung des Vergleichsentgelts für die Überleitung berücksichtigte die Beklagte den hälftigen Ortszuschlag des Klägers nicht, weil seine Ehefrau familienzuschlagsberechtigt ist. Wäre der Ortszuschlag berücksichtigt worden, so wäre der Kläger in die Entgeltgruppe 12 Stufe 4+ eingruppiert gewesen. Ohne den Ortszuschlag ergab sich eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 12 Stufe 3+. Bei dem turnusmäßigen Aufstieg in die nächsthöhere Vergütungsstufe zum 1. Oktober 2007 ergab sich deshalb für den Kläger ein Monatsgehalt von lediglich 3.550,00 Euro brutto (Stufe 4) statt 4.000,00 Euro brutto (Stufe 5).

Mit seiner Klage begehrt der Kläger die Feststellung, dass die Beklagte ab dem 1. Oktober 2005 zur Zahlung einer Vergütung nach der Entgeltgruppe 12 Stufe 4+ mit einem Vergleichsentgelt von 3.575,77 Euro brutto zuzüglich einer Technikerzulage von 23,01 Euro brutto verpflichtet ist. Der Kläger ist der Ansicht, § 5 Abs. 2 Satz 2 TVÜ-VKA verstoße gegen Art. 3 GG, denn bei nicht mit Beamten verheirateten Arbeitnehmern fließe der volle Ortszuschlag in das Vergleichsentgelt ein. Auch gegen Art. 6 GG werde verstoßen, weil eine Kompensation im Hinblick auf den Ortszuschlag entsprechend § 40 Abs. 4 BBesG (Familienzuschlag) nach Abschaffung des § 29 BAT keine Rolle mehr spiele. Zudem liege eine mittelbare Diskriminierung darin, dass regelmäßig Frauen Mutterschutz beanspruchten. Seien sie verbeamtet und werde der Ehemann nach dem TVöD vergütet, so entfalle während der Elternzeit der gesamte Ortszuschlag für das Familieneinkommen. Die Beklagte hält § 5 Abs. 2 TVÜ-VKA für wirksam.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen.

LAG Niedersachsen,
Urteil vom 8. August 2007 - 2 Sa 1768/06 E -

30. Oktober 2008

Achter Senat

Altersteilzeit; Freistellungsphase; Betriebsübergang in der Insolvenz

C. (RAe. Zinn, Böcker, Mannheim) ./.
D. GmbH (RA. Dr. Eich, Niedernhausen),

- 8 AZR 54/07 -

Die Klägerin war seit 1985 bei der R. GmbH, der späteren Insolvenzschuldnerin, beschäftigt. Seit dem 1. August 2000 wurde das Arbeitsverhältnis als Altersteilzeitarbeitsverhältnis im Blockmodell geführt. Die Arbeitsphase endete am 31. Juli 2003. Die Freistellungsphase sollte Ende Juli 2006 enden. Am 31. Juli 2004 wurde über das Vermögen der Schuldnerin das Insolvenzverfahren eröffnet und der vormalige Beklagte zu 2) zum Insolvenzverwalter bestellt. Er zahlte die Altersteilzeitvergütung der Klägerin bis zum 31. Dezember 2004. Mit Wirkung zum 1. Januar 2005 übernahm die Beklagte zu 1) - die mittlerweile alleinige Beklagte - den Betrieb der Schuldnerin und lehnte die Zahlung von Altersteilzeitvergütung an die Klägerin ab.

Mit der Klage begehrt die Klägerin die Feststellung, dass die Beklagte bis zum 31. Juli 2006 zur Zahlung verpflichtet ist. Weiterhin begehrt sie die gesamtschuldnerische Verurteilung der Beklagten zur Zahlung der Altersteilzeitvergütung von Januar bis Mai 2005. Sie meint, die Beklagte sei als Betriebsübernehmerin in die Verpflichtungen aus dem Altersteilzeitverhältnis eingetreten. Die Beklagte vertritt die Auffassung, ihre Haftung als Betriebsübernehmerin sei nach insolvenzrechtlichen Grundsätzen eingeschränkt. Bei den Vergütungsansprüchen der Klägerin für die Zeit der Freistellungsphase handele es sich nicht um Masseverbindlichkeiten, weil die Arbeitsphase lange vor Insolvenzeröffnung zu Ende gegangen sei. Für bloße Insolvenzforderungen hafte der Erwerber eines Betriebs in der Insolvenz nicht.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die gegen den früheren Beklagten zu 2) gerichtete Klage abgewiesen und ihr im Übrigen stattgegeben. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter.

Hessisches LAG,
Urteil vom 23. August 2006 - 8 Sa 1744/05 -

6. November 2008

Zweiter Senat

Ordentliche betriebsbedingte Kündigung; Interessenausgleich mit Namensliste; Sozialauswahl und Altersgruppenbildung

L. (RAe. Schnürer & Kühlers, Bramsche) ./.
W. GmbH (Schiefer Rechtsanwälte, Düsseldorf)

- 2 AZR 701/07 -

Die Beklagte ist ein Unternehmen der Automobilzuliefererindustrie mit ursprünglich etwa 5.330 Arbeitnehmern. Seit 2004 bestanden bei der Beklagten Auslastungsprobleme. Wegen unverändert rückläufiger Entwicklung vereinbarten die Betriebsparteien am 8. September 2006 einen Interessenausgleich und einen Sozialplan über den Abbau von 619 Arbeitsplätzen. Für die Sozialauswahl wurde im Sozialplan eine Auswahlrichtlinie vereinbart, die ua. die Bildung von sechs Altersgruppen vorsah. Es wurde eine Transfergesellschaft eingerichtet, in die später tatsächlich etwa 85 Prozent der zu kündigenden Arbeitnehmer wechselten. Die Betriebsparteien vereinbarten eine Namensliste der zu kündigenden Arbeitnehmer; darunter befand sich der Kläger. Dieser wurde in seiner Vergleichsgruppe der Altersgruppe A3 zugeordnet (35 bis 45 Jahre). Nach Anhörung des Betriebsrats kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis des Klägers, der einen Wechsel in die Transfergesellschaft abgelehnt hatte, mit Schreiben vom 18. September 2006 zum 30. April 2007.

Der Kläger hat Kündigungsschutzklage erhoben und begehrt Weiterbeschäftigung. Er hält die Kündigung für sozialwidrig. Er ist der Auffassung, die Bildung von Altersgruppen sei als unzulässige Altersdiskriminierung europarechtswidrig und verstoße zudem gegen das AGG. Jedenfalls sei die konkrete Bildung der Altersgruppen nicht durch sachliche Kriterien gerechtfertigt. Die Beklagte meint, der Kläger habe die Vermutung des § 1 Abs. 5 KSchG nicht widerlegt. Die Sozialauswahl sei nicht grob fehlerhaft.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Begehren weiter.

LAG Niedersachsen,
Urteil vom 31. August 2007 - 16 Sa 293/07 -

12. November 2008

Siebter Senat

Schwellenwert für Zahl der Betriebsratsmitglieder; Berücksichtigung der Leiharbeitnehmer

1. S. GmbH (RA. Thon, Offenbach),
2. Betriebsrat der S. GmbH (RAe. Beck & Heiland, Erfurt)

- 7 ABR 45/07 -

Im Betrieb der Arbeitgeberin sind 350 Stammarbeitnehmer beschäftigt. An der Betriebsratswahl vom 27. März 2006 nahmen auch die im Februar 2006 bei der Arbeitgeberin tätigen 156 Leiharbeitnehmer teil. Der Wahlvorstand sah die Wahl von 11 Betriebsratsmitgliedern vor, weil unter Einschluss der Leiharbeitnehmer die Belegschaft mehr als 400 Arbeitnehmer zähle. Die Arbeitgeberin hielt diese Berechnung für unrichtig.

Mit ihrem Antrag begehrt die Arbeitgeberin, die Betriebsratswahl vom 27. März 2006 für unwirksam zu erklären. Sie ist der Auffassung, Leiharbeitnehmer seien im Rahmen des § 9 BetrVG nicht zu berücksichtigen. Der Betriebsrat ist der Ansicht, dass er durch die bei der Arbeitgeberin zeitweise bis zu 225 beschäftigten Leiharbeitnehmer besonders stark beansprucht werde. Zumindest bei einem dauernden und langfristigen Einsatz von Leiharbeitnehmern seien diese als wahlberechtigte „Arbeitnehmer“ iSd. § 9 BetrVG anzusehen.

Die Vorinstanzen haben dem Antrag der Arbeitgeberin stattgegeben. Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Betriebsrat sein Begehren weiter, den Antrag abzuweisen.

Thüringer LAG,
Beschluss vom 29. März 2007 - 8 TaBV 12/06 -

18. November 2008

Neunter Senat

Sozialer Arbeitsschutz; Geltungsbereich der Fahrpersonalverordnung; Lenkzeitunterbrechung für Straßenbahnfahrer

P. (RAe. Gronak, Wiencke, Jensen, Berlin) ./.
Berliner Verkehrsbetriebe (RAe. Hogan & Hartson Raue LLP,
Berlin)

- 9 AZR 737/07 -

Die Beklagte betreibt als Anstalt des öffentlichen Rechts das Bus-, Straßenbahn- und U-Bahnnetz in Berlin. Der Kläger ist bei der Beklagten und deren Rechtsvorgängerin seit 1. Oktober 1986 als Straßenbahnfahrer beschäftigt. Er arbeitet im Rahmen von Dienstplänen auf Strecken, die nicht länger als 10 km sind. Kraft Bezugnahme findet auf das Arbeitsverhältnis der Tarifvertrag zur Regelung der Arbeitsbedingungen bei den Nahverkehrsbetrieben im Land Berlin vom 31. August 2005 idF des 2. Änderungstarifvertrags vom 9. Mai 2006 (TV-N) Anwendung. § 9 TV-N enthält ua. für den Einsatz der Straßenbahnfahrer eine sog. „Sechstel-Regelung“, die auf den Kläger angewandt wird. Hiernach kann die durch das Arbeitszeitgesetz oder die Fahrpersonalverordnung zu gewährende Pause durch Lenkzeitunterbrechungen abgegolten werden, wenn deren Gesamtdauer mindestens ein Sechstel der im Dienst- und Fahrplan vorgesehenen Lenkzeit beträgt. Lenkzeitunterbrechungen unter acht Minuten werden nicht berücksichtigt. Nach der Dienstgestaltung bei der Beklagten wird die Lenkzeit während des Einsatzes des Klägers zu keiner Zeit durchgehend 45 Minuten lang unterbrochen.

Mit seiner Klage begehrt der Kläger, die Beklagte zu verurteilen, ihm nach einer Gesamtlengkzeitdauer von 270 Minuten eine Lenkzeitunterbrechung von 45 Minuten zu gewähren, sofern er keine Ruhezeit nimmt. Hilfsweise begehrt er das Bestehen einer entsprechenden Verpflichtung der Beklagten festzustellen. Der Kläger ist der Auffassung, als Straßenbahnfahrer werde er von § 1 Abs. 1 Nr. 2 der Fahrpersonalverordnung erfasst, die auf der Grundlage des Gesetzes über das Fahrpersonal von Kraftfahrzeugen und Straßenbahnen erlassen worden sei. Dieses Gesetz sehe in § 2 Nr. 3 den Erlass von Rechtsverordnungen über Lenkzeiten, Lenkzeitunterbrechungen und Ruhezeiten vor. Die Beklagte meint, der Anspruch des Klägers könne nicht aus der Fahrpersonalverordnung abgeleitet werden. Deren Verweis auf Art. 7 Abs. 1 EWG-Verordnung Nr. 3820/85 ändere daran nichts. Straßenbahnen seien Schienenfahrzeuge und damit schon nicht vom Geltungsbereich der Fahrpersonalverordnung erfasst. Im Übrigen fänden die europarechtlichen Lenk- und Ruhezeitvorschriften auf sie als Behörde keine Anwendung, was sich ebenfalls aus der Fahrpersonalverordnung ergebe.

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

LAG Berlin-Brandenburg,
Urteil vom 18. Juli 2007 - 21 Sa 656/07 -

Dem Senat liegt am selben Tag ein weiteres Verfahren (- 9 AZR 938/07 -) zur Entscheidung vor, dessen Sachverhalt gleich gelagert ist.

18. November 2008

Neunter Senat

Anspruch auf Verlängerung der Arbeitszeit; Bewerbung einer Teilzeitbeschäftigten um eine Vollzeitstelle; Benachteiligung eines freigestellten Betriebsratsmitglieds

S. (RA. Oetter, Duisburg) ./.
D. GmbH (RAe. Toews, Hertel, Marchand, Bonn)

- 9 AZR 897/07 -

Die Klägerin ist seit 1993 in der Niederlassung Bielefeld des beklagten Postdienstleistungsunternehmens teilzeitbeschäftigt. Sie wurde zunächst im Bereich „Umschlag“ eingesetzt. Seit 1998 ist sie Mitglied des Betriebsrats. Im Jahr 2002 wurde ihre Wochenarbeitszeit einvernehmlich auf 25 Stunden erhöht sowie folgende schriftliche Zusage gegeben:

„Sollte zu einem späteren Zeitpunkt in Deinem direkten Tätigkeitsbereich ein weiteres Stundenvolumen zur Ausschreibung kommen, das sinnvoll einer bevorstehenden Arbeitszeit angehangen werden kann, wird Deine Bewerbung zuvorderst berücksichtigt.“

Seit Juni 2005 ist die Klägerin im Gesamtbetriebsrat in vollem Umfang von der beruflichen Tätigkeit freigestellt. Im Jahr 2006 schrieb die Beklagte im Servicecenter Bielefeld vier in Vollzeit zu besetzende Stellen als Team Manager bzw. Shiftleader zum 1. März 2006 und zum 1. Oktober 2006 aus. Die Bewerbungen der Klägerin blieben erfolglos.

Mit ihrer Klage begehrt die Klägerin, die Beklagte zur Annahme des Angebots auf Verlängerung der Arbeitszeit auf 39 Wochenstunden seit dem 1. März 2006 bei im Übrigen unveränderten Arbeitsbedingungen zu verurteilen. Die Klägerin meint, ihr Anspruch ergebe sich aus der Zusage aus dem Jahr 2002 sowie aus § 9 TzBfG. Sie dürfe nicht wegen ihrer Freistellung benachteiligt werden. Die Beklagte ist der Ansicht, die Vereinbarung aus dem Jahr 2002 betreffe nur den Einsatz im damaligen Tätigkeitsbereich. Die Klägerin begehre nun den Einsatz auf einer anderen Vollzeitstelle. Die Klägerin verfüge auch nicht über die fachlichen Voraussetzungen für die ausgeschriebenen Stellen. Jedenfalls stünden dringende betriebliche Gründe entgegen. Da die Klägerin freigestellt bleiben wolle, müsse eine zusätzliche Vollzeitstelle geschaffen werden. Hierzu könne sie nicht verpflichtet werden.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten dem Antrag erst ab dem 1. Oktober 2006 entsprochen. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter.

LAG Düsseldorf,
Urteil vom 3. August 2007 - 10 Sa 112/07 -

18. November 2008

Dritter Senat

Rentnergesellschaft; Gläubigerschutz nach Ende eines Beherrschungsvertrags; Sicherheitsleistung für künftige Rentenanpassungen

F. (RAin. Dr. Axler, Köln) ./.

R. GmbH (Luther Rechtsanwalts-gesellschaft mbH, Essen)

- 3 AZR 369/07 -

Der Kläger war von 1962 bis 1997 bei der H. AG beschäftigt. Seit 1. April 1998 bezieht er eine Firmenpension nach der Firmenpensionsordnung für AT-Angestellte in Höhe von 1.705,90 Euro brutto. Die H. AG war eine 100-prozentige Tochter der R. AG. Es bestand ein am 28. März 2000 geschlossener Beherrschungs- und Gewinnabführungsvertrag, der am 31. Dezember 2004 endete. Die Beendigung wurde am 2. Februar 2005 in das Handelsregister eingetragen. Während des Bestehens des Beherrschungsvertrags war das operative Geschäft der H. AG in Tochtergesellschaften ausgegliedert und dann verkauft worden, ebenso das Werksgelände. Die Verkaufserlöse flossen an die R. AG. Die H. AG wurde an ausländische Beteiligungsgesellschaften verkauft. Sie beschäftigt keine Arbeitnehmer mehr, ist jedoch zuständig für mehr als 3.000 Betriebsrentner, darunter der Kläger. Mit Schreiben vom 13. November 2004 machte der Kläger gegenüber der R. AG vorsorglich Ansprüche auf Sicherheitsleistung gemäß § 303 AktG bezüglich aller möglicherweise nicht durch den Pensionssicherungsverein abgesicherten Teile seiner Versorgung geltend. Dies lehnte die R. AG ab. Sie teilte im Übrigen mit, sie sei in die R. GmbH umgewandelt worden.

Mit seiner Klage begehrt der Kläger eine Sicherheitsleistung nach Wahl der beklagten R. GmbH für seine Ansprüche auf Anpassung der Betriebsrente gemäß § 16 BetrAVG in Höhe von 23.951,40 Euro. Er ist der Meinung, für diese Ansprüche sei Sicherheit zu leisten, weil insoweit der Pensionssicherungsverein nicht eintreten müsse. Die Beklagte meint, Sicherheitsleistung sei nicht zu erbringen, weil die Ansprüche aus § 16 BetrAVG alle drei Jahre neu entstünden und damit vor Eintragung des Beherrschungs- und Gewinnabführungsvertrags in das Handelsregister nicht iSd. § 303 AktG „begründet“ worden seien. Die Höhe der Sicherheitsleistung werde vorsorglich bestritten.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen.

LAG Düsseldorf,

Urteil vom 11. April 2007 - 7 Sa 944/06 -

27. November 2008

Zweiter Senat

**Außerordentliche Kündigung gegenüber einer ordentlich
unkündbaren Arbeitnehmerin; Interessenabwägung; Zwei-
Wochen-Frist**

C. GmbH (RAe. Wolf & Scherer, Büdingen) ./.
K. (RAe. Reimche & Kollegen, Friedberg)

- 2 AZR 204/07 -

Die 1953 geborene Klägerin war seit 1981 als Anästhesieschwester bei der Beklagten angestellt. Am 10. August 2005 erklärte sie im sog. Aufwachraum gegenüber einer Patientin, die nach einem Schwangerschaftsabbruch über Schmerzen klagte, diese Schmerzen habe sie die Patientin selbst zuzuschreiben. Sie warf der Patientin weiter vor, diese habe sie zur „Mörderin“ gemacht. Ein vom Vater der Patientin noch am selben Tag an die Beklagte abgesandter Beschwerdebrief gelangte - wegen urlaubsbedingter Abwesenheit zunächst der Pflegedienstleiterin und dann des Personalleiters selbst - erst am 29. August 2005 zur Kenntnis des Personalleiters. Die Beklagte forderte die Klägerin mit Schreiben vom 1. September 2005 zur Stellungnahme auf. In ihrem Antwortschreiben vom 9. September 2005 wies die Klägerin darauf hin, dass sie gegen jeden Schwangerschaftsabbruch sei. Sie habe vor einigen Jahren selbst ein Kind durch Unfalltod verloren. Auf Grund psychischer Probleme habe sie sich in der angespannten Situation der Aufwachstation zu einem Kommentar hinreißen lassen, den sie zutiefst bedauere. Unstreitig bestand keine Anweisung der Beklagten gegenüber der Klägerin, an einem Schwangerschaftsabbruch teilzunehmen. Die Anästhesieschwestern einigen sich vielmehr selbst darauf, wer bei welchen Operationen eingesetzt wird. Mit Schreiben vom 12. September 2005 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis außerordentlich fristlos sowie hilfsweise außerordentlich mit Auslauffrist zum 31. März 2006.

Hiergegen wendet sich die Klägerin mit der Kündigungsschutzklage. Sie meint, ein wichtiger Grund liege nicht vor. Sie habe sich in einer psychischen Ausnahmesituation zu den Bemerkungen hinreißen lassen. Angesichts ihrer langjährigen und beanstandungsfreien Tätigkeit müsse zumindest die Interessenabwägung zu ihren Gunsten ausfallen. Vorwürfe wegen früherer Zwischenfälle seien unberechtigt. Schließlich habe die Beklagte die Zwei-Wochen-Frist des § 626 Abs. 2 BGB versäumt. Die Beklagte sieht in dem Verhalten der Klägerin eine schwere Pflichtverletzung. Die Klägerin habe sich auch nicht entschuldigt. Dies habe zu einer Rufschädigung der Klinik geführt und damit auch zu wirtschaftlichen Nachteilen.

Das Arbeitsgericht hat der Kündigungsschutzklage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Beklagte weiterhin Klageabweisung.

Hessisches LAG,
Urteil vom 1. November 2006 - 6 Sa 683/06 -

3. Dezember 2008

Fünfter Senat

**Lohnerhöhung; allgemeiner Gleichbehandlungsgrundsatz;
Maßregelungsverbot**

P. (RAe Fischer, Klimaschewski, Raane, Frankfurt am Main) ./.
U. Inc. & Co OHG (JUSTEM Rechtsanwälte, Frankfurt am
Main)

- 5 AZR 74/08 -

Die Beklagte betreibt in Deutschland ein Logistik- und Paketdienstleistungsunternehmen. Sie beschäftigt insgesamt etwa 15.000 Arbeitnehmer in zahlreichen Niederlassungen. Der Kläger ist im Betrieb Ginsheim-Gustavsburg als Zusteller tätig. Zum 1. September 2005 erhöhte die Beklagte freiwillig die Vergütung ihrer Arbeitnehmer um 2,1 Prozent. In sechs Betrieben wandte die Beklagte einen anderen Erhöhungssatz an. Den Kläger und die anderen Mitarbeiter des Betriebs Ginsheim-Gustavsburg nahm die Beklagte von der Erhöhung vollständig aus, weil nach ihrer Darlegung diese Niederlassung die höchsten Kosten pro befördertem Paket verursache. Zudem sei dieser Betrieb der einzige in Hessen, in dem die Leistung von Überstunden von der ausdrücklichen Zustimmung des einzelnen Arbeitnehmers abhängig sei. Das Zustimmungserfordernis ergab sich zunächst aus einer Betriebsvereinbarung aus dem Jahr 1997, nach deren Kündigung durch den Betriebsrat aus dem Spruch einer Einigungsstelle vom 18. November 2005.

Mit seiner Klage begehrt der Kläger die Zahlung von 187,77 Euro brutto sowie die (künftige) Zahlung eines um 2,1 Prozent erhöhten Stundenlohnes von 15,06 Euro brutto ab dem 1. Februar 2006. Er ist der Ansicht, ihm stehe die Lohnerhöhung unter dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung zu. Der Gleichbehandlungsgrundsatz sei unternehmensweit anzuwenden. Die Differenzierung verstoße auch gegen das Maßregelungsverbot des § 612a BGB. Schließlich treffe die Beklagte die Darlegungs- und Beweislast hinsichtlich des Zwecks der Leistung und der Bestimmung der Ausnahmetatbestände. Die Beklagte meint, der Gleichbehandlungsgrundsatz müsse lediglich betriebsbezogen angewandt werden. Im Übrigen lägen Differenzierungsmerkmale vor, die eine abweichende Regelung rechtfertigten. Durch das Zustimmungserfordernis der Mitarbeiter für Mehrarbeit werde der flexible Personaleinsatz erheblich eingeschränkt. Hinzu komme die erhöhte Kostenbelastung im Betrieb Ginsheim-Gustavsburg.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

Hessisches LAG,
Urteil vom 15. November 2007 - 5 Sa 1816/06 -

9. Dezember 2008

Dritter Senat

Nachwirkung einer teilmitbestimmten Betriebsvereinbarung bei Bekundung der Absicht zur Weiterführung betrieblicher Altersversorgung; Auslegung einer Betriebsvereinbarung

B. (RAin. Decker, Weilheim) ./.
D. GmbH (RAe. Neef, Schrader, Straube, Hannover)

- 3 AZR 384/07 -

Der im März 1955 geborene Kläger war bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin vom 2. Oktober 1978 bis zum 31. Juli 2005 beschäftigt. Er erhielt von seiner ursprünglichen Arbeitgeberin die Zusage einer betrieblichen Altersversorgung gemäß Satzung und Richtlinien des Unterstützungsvereins F. e.V. vom 27. April 1962, die nach damaliger Gesetzeslage ab dem 25. September 1991 unverfallbar war. Im Jahr 1978 wurden die Richtlinien des Unterstützungsvereins durch eine Betriebsvereinbarung mit dem Gesamtbetriebsrat vom 26. September 1978 geändert. Für den Fall der Kündigung war vorgesehen, dass sie bis zum Abschluss einer neuen Betriebsvereinbarung „ihre Gültigkeit behält“. Weiter heißt es:

„9. Änderungen der Richtlinien, welche das Mitbestimmungsrecht des Gesamtbetriebsrats berühren, bedürfen dessen Zustimmung durch eine ergänzende Betriebsvereinbarung.“

Im September 1991 kündigte die Beklagte die Betriebsvereinbarung aus dem Jahre 1978 zum 31. Dezember 1991, widerrief die zugesagten Leistungen für alle zukunftsbedingten Zuwächse nach dem 31. Dezember 1991 und schloss das Versorgungswerk für neu eintretende Mitarbeiter. Zum Abschluss einer neuen Betriebsvereinbarung über die betriebliche Altersversorgung kam es nicht. 1994 ging das Arbeitsverhältnis auf die jetzige Beklagte über.

Mit seiner Klage begehrt der Kläger die Feststellung, dass seine unverfallbare Anwartschaft dynamisch bis zum Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis am 31. Juli 2005 fortbestanden hat und durch den Widerruf vom 25. September 1991 nicht auf den Stand 31. Dezember 1991 begrenzt geblieben ist. Er ist der Auffassung, die Betriebsrentenansprüche beständen ungekürzt, weil die Betriebsvereinbarung vom 26. September 1978 nachwirke und der Arbeitgeber die Mitbestimmungsrechte des Gesamtbetriebsrats missachtet habe. Die Beklagte meint, ein Mitbestimmungsrecht des Gesamtbetriebsrats sei nicht zu beachten gewesen, weil die Betriebsrenten auf die unverfallbaren Ansprüche bis zum 31. Dezember 1991 reduziert worden seien und damit kein Regelungsspielraum für die Aufstellung eines geänderten Leistungsplans bestanden habe.

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben.

LAG München,
Urteil vom 8. Mai 2007 - 11 Sa 720/06 -

Dem Senat liegt am selben Tag ein weiteres Verfahren (- 3 AZR 385/07 -) zur Entscheidung vor, dessen Sachverhalt gleich gelagert ist.

9. Dezember 2008

Erster Senat

Wirksamkeit einer nicht eigenhändig unterzeichneten Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats; ordnungsgemäße Unterrichtung des Betriebsrats

1. Betriebsrat der K. GmbH (König Rechtsanwälte, Trier),
2. K. GmbH (Anwaltskanzlei Scherer, Kaiserslautern)

- 1 ABR 79/07 -

Die Arbeitgeberin betreibt bundesweit Warenhäuser. In ihrem Betrieb in Trier sind regelmäßig mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigt. Diese haben einen Betriebsrat gewählt. Auf die Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten findet das Tarifwerk für den Einzel- und Versandhandel Rheinland-Pfalz Anwendung. Mit Schreiben vom 21. Juni 2005 beantragte die Arbeitgeberin beim Betriebsrat die Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin W. in die Gehaltsgruppe G III. Die in diesem Schreiben unterbreitete Strukturänderung durch Errichtung einer Bereichskasse im Obergeschoss kam aus baulichen Gründen zunächst nicht zustande, wurde aber später umgesetzt. Nach den damit verbundenen Versetzungen beantragte die Arbeitgeberin am 23. November 2005 erneut die Zustimmung des Betriebsrats zur Eingruppierung der Mitarbeiterin W. in die Gehaltsgruppe G III. Mit einem dem Filialgeschäftsführer am 29. November 2005 vom Vorsitzenden des Betriebsrats überreichten Schreiben lehnte der Betriebsrat mit ausführlicher Begründung seine Zustimmung zu der Eingruppierung ab. Das Schreiben war nicht eigenhändig unterzeichnet.

Mit ihren Anträgen begehrt die Arbeitgeberin - soweit für die Rechtsbeschwerde von Bedeutung - die Feststellung, dass die Zustimmung des Betriebsrats zur Eingruppierung von Frau W. als erteilt gilt, hilfsweise, die Zustimmung zu ersetzen. Sie ist der Auffassung, bereits das Anhörungsschreiben vom 21. Juni 2005 habe alle notwendigen Informationen für den Betriebsrat enthalten. Mangels Unterschrift liege ein wirksamer Widerspruch des Betriebsrats gegen die beabsichtigte Eingruppierung nicht vor. Der Betriebsrat ist der Ansicht, es habe keiner Unterschrift bedurft. Im Übrigen sei die beabsichtigte Eingruppierung tarifwidrig.

Das Arbeitsgericht hat die Anträge abgewiesen. Auf die Beschwerde der Arbeitgeberin hat das Landesarbeitsgericht den Anträgen stattgegeben.

LAG Rheinland-Pfalz,
Beschluss vom 12. Juli 2007 - 2 TaBV 74/06 -

Dem Senat liegt am selben Tag ein weiteres Verfahren (- 1 ABR 80/07 -) zur Entscheidung vor, dessen Sachverhalt weitgehend gleich gelagert ist.

9. Dezember 2008

Dritter Senat

Vertrag zugunsten Dritter; Vertragsauslegung; Begünstigung durch „Gehaltserhöhung“ auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses

S. (RAe. Willi & Janocha, Höchstädt) ./.
H. GmbH (RAe. Seitz, Weckbach, Fent & Fackler, Augsburg)

- 3 AZR 431/07 -

Die 1950 geborene Klägerin war die Lebensgefährtin des verstorbenen Inhabers der Steuerberatungsgesellschaft B. Sie war seit 1996 als Sekretärin in der Gesellschaft beschäftigt. Herr B erkrankte im Jahr 1999 unheilbar an Krebs und verkaufte die Steuerberatungsgesellschaft an die Beklagte. In der Präambel des schriftlichen Kaufvertrags wurde vereinbart:

„Für die [Klägerin] wird eine Beschäftigungsgarantie bis zum Rentenalter abgegeben. [Die Klägerin] erhält ab 1.1.2000 eine Gehaltserhöhung von 2000,00 DM. Diese wird im Rahmen des Kaufpreises berücksichtigt.“

Das Arbeitsverhältnis endete nach einer Kündigung der Beklagten im Jahr 2004 auf Grund eines arbeitsgerichtlichen Vergleichs am 30. April 2005 mit Zahlung einer Entschädigung in Höhe von 27.500,00 Euro.

Mit ihrer Klage begehrt die Klägerin die Zahlung weiterer 2.000,00 DM (1.022,58 Euro) monatlich für die Zeit vom 1. Mai 2005 bis zum 30. September 2005. Sie ist der Auffassung, die in dem Kaufvertrag zu ihren Gunsten vereinbarte „Gehaltserhöhung“ stehe ihr als dauernde Last oder Rente auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu. Dies ergebe sich aus der vereinbarten Berücksichtigung beim Kaufpreis. Die Beklagte meint, es habe dem Willen der Kaufvertragsparteien entsprochen, die Zahlung einer Gehaltserhöhung an den Bestand des Arbeitsverhältnisses zu knüpfen. Mit dem arbeitsgerichtlichen Vergleich seien sowohl die Beschäftigungsgarantie als auch die Gehaltserhöhung erledigt worden.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen.

LAG München,
Urteil vom 15. Mai 2007 - 11 Sa 1263/06 -

10. Dezember 2008

Vierte Senat

Vergütungsansprüche; arbeitsvertragliche Bezugnahme auf Tarifvertrag; Kirchlich-Diakonische Arbeitsvertragsordnung

S. (RAe. Bondzio, Siegner, Stahl, Jung, Kassel) ./.
H. gGmbH (RAe. Dierks + Bohle, Berlin),

- 4 AZR 801/07 -

Die Klägerin ist seit 1981 bei der Beklagten - einer kirchlich-diakonischen Einrichtung - beschäftigt. Der Arbeitsvertrag der Parteien verweist auf den „Bundesangestelltentarifvertrag in der Fassung des Diakonischen Werks der Ev. Kirche in Hessen und Nassau nebst Änderungen und Ergänzungen“. Dieser wiederum verweist auf die den BAT ergänzenden Tarifverträge und damit u.a. auf den Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für Angestellte vom 16. Juli 1977. Am 17. Mai 2005 beschloss die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau, dass dieser Tarifvertrag ab dem 1. Juli 2005 keine Anwendung mehr finde und Urlaubsgeld nicht gezahlt werde. In der Arbeitsrechtsregelung zur Einführung der Kirchlich-Diakonischen Arbeitsvertragsordnung vom 20. Juli 2005 beschloss die Arbeitsrechtliche Kommission darüber hinaus, dass die regelmäßige Arbeitszeit ab dem 1. Oktober 2005 nicht wie bisher 38,5 Stunden, sondern durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich betrage. Seit Oktober 2005 arbeitete die Klägerin ohne Lohnausgleich 40 Stunden pro Woche.

Mit ihrer Klage begehrt die Klägerin die Zahlung von Urlaubsgeld sowie Überstundenvergütung für die Zeit ab Oktober 2005. Sie ist der Ansicht, die Verweisung im Arbeitsvertrag umfasse nicht die Aufhebung der Weiterverweisung auf bestimmte Tarifverträge. Maßgebliche Basis der Arbeitsvertragsbedingungen sei der BAT. Die Kirchlich-Diakonische Arbeitsvertragsordnung vom 20. Juli 2005 sei nicht bloß eine Abwandlung des BAT, sondern eine eigenständige Vertragsordnung. Die arbeitsvertragliche Bezugnahme sei überraschend, unklar und benachteilige sie unangemessen iSd. § 307 BGB. Bezüglich der Änderungen der Arbeitsvertragsbedingungen sei eine AGB-Kontrolle durchzuführen. Die Beklagte meint, die Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission entfalten normative Geltung. Die arbeitsvertragliche Bezugnahme umfasse jedenfalls auch Änderungen und Ergänzungen des BAT. Eine AGB-Kontrolle sei gesetzlich ausgeschlossen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage hinsichtlich der Zuwendung für das Jahr 2005 stattgegeben und sie im Übrigen abgewiesen. Auf die Berufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht der Klage insgesamt stattgegeben.

Hessisches LAG,
Urteil vom 27. Juli 2007 - 3 Sa 680/07 -

11. Dezember 2008

Zweiter Senat

**Nachträgliche Zulassung der Kündigungsschutzklage;
„Beschwerde“ als Berufung gegen Zwischenurteil; Zu-
rechnung des Anwaltsverschuldens**

A. (RA. Lehnert, Ludwigshafen) ./.
E. GmbH (RA. Rathgeb, Mannheim)

- 2 AZR 472/08 -

Die Klägerin war seit 19. April 2006 bei der Beklagten beschäftigt. Mit Schreiben vom 25. September 2007, zugegangen am 26. September 2007, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis zum 31. Oktober 2007. Am 28. September 2007 beauftragte die Klägerin Rechtsanwalt K. mit der Erhebung einer Kündigungsschutzklage. Nachdem sie sich über den Verlauf der (erwarteten) Klage am 2. November 2007 bei ihrem Anwalt erkundigt hatte, offenbarte dieser ihr am 6. November 2007, dass er die fristgerechte Klageerhebung versäumt habe.

Der von der Klägerin mandatierte jetzige Prozessbevollmächtigte erhob am 20. November 2007 Kündigungsschutzklage und beantragte „Wiedereinsetzung in den vorigen Stand“. Die Klägerin ist der Auffassung, sie müsse sich ein Verschulden des Rechtsanwalts K. an der Versäumung der dreiwöchigen Klageerhebungsfrist des § 4 KSchG nicht zurechnen lassen. Die Beklagte meint, die Zurechnungsnorm des § 85 Abs. 2 ZPO sei anzuwenden.

Das Arbeitsgericht hat den von ihm als Antrag nach § 5 KSchG verstandenen Antrag zurückgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die bei ihm eingelegte „Beschwerde“ als Berufung angesehen und durch Urteil zurückgewiesen. Es hat angenommen, die Beschwerde sei mit Wirkung ab 1. April 2008 so zu beurteilen, als handele es sich bei dem angegriffenen Beschluss um ein Zwischenurteil und bei dem eingelegten Rechtsmittel um eine Berufung. Dies folge aus der zum 1. April 2008 ohne Übergangsvorschrift in Kraft getretenen Änderung von § 5 Abs. 4 KSchG. In der Sache hat es die Berufung zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihren Antrag auf nachträgliche Zulassung der Kündigungsschutzklage weiter.

LAG Baden-Württemberg - Kammern Mannheim -,
Urteil vom 7. Mai 2008 - 12 Sa 62/08 -

Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit; flexibler Arbeitszeiteinsatz gemäß Betriebsvereinbarung; Verweigerung der Zustimmung des Betriebsrats zur Verteilung der Arbeitszeit

K. (RAe. Oberberg, Hasche, Dudda, Kiel) ./.
t. GmbH (RAe. Herr und Lorenz, Mannheim)

- 9 AZR 893/07 -

Die Klägerin ist seit Juni 2001 im Baumarkt der Beklagten in Kiel als Mitarbeiterin Kasse/Verkauf/Info tätig. Sie erzieht ihren am 11. Februar 2004 geborenen Sohn allein und befand sich bis 10. Februar 2007 in Elternzeit. Der Sohn der Klägerin wird in der Zeit von 8.00 Uhr bis 15.00 Uhr im „Kinderladen“ in der Nähe des Baumarkts betreut. Der Baumarkt ist an sechs Werktagen pro Woche zwischen 8.00 Uhr und 20.00 Uhr geöffnet. Die 24 Beschäftigten werden ohne feste Arbeitszeiten bei einem wöchentlichen freien Arbeitstag eingesetzt. Alle vier Wochen wird ein freier Samstag gewährt. Die Beschäftigten werden zu wöchentlich wechselnden Schichten eingeteilt (rollierendes System). Nach § 2 Satz 1 einer im Betrieb geltenden Gesamtbetriebsvereinbarung erfolgt die Verteilung der Arbeitszeit im Rahmen einer flexiblen Arbeitszeitregelung bezogen auf ein Halbjahreszeitkonto. Am 7. Dezember 2006 beantragte die Klägerin nach § 8 TzBfG die Verringerung ihrer Arbeitszeit von 37,5 auf 30 Wochenstunden verbunden mit dem Wunsch, montags bis freitags von 8.30 Uhr bis 14.30 Uhr sowie nach Absprache bis zu zweimal im Monat samstags tätig zu werden. Mit Schreiben vom 21. Dezember 2006 lehnte die Beklagte dieses Ansinnen hinsichtlich der starren Lage der Arbeitszeit ab. Auf eine Gegenvorstellung der Klägerin hin übersandte die Beklagte dem zuständigen Betriebsrat den gesamten Schriftverkehr und bat um Zustimmung zur von der Klägerin gewünschten Festlegung der Arbeitszeit. Der Betriebsrat verweigerte die Zustimmung am 19. Januar 2007, weil eine starre Arbeitszeit der Klägerin mit den Interessen der Kollegen nicht in Einklang stehe.

Mit ihrer Klage verfolgt die Klägerin ihr Teilzeitverlangen gerichtlich weiter. Sie ist der Ansicht, ihrem Anspruch aus § 8 TzBfG stünden betriebliche Gründe nicht entgegen. Ein Organisationskonzept habe die Beklagte nicht dargelegt. Jedenfalls sei eine wesentliche Beeinträchtigung betrieblicher Belange nicht erkennbar. Die verweigerte Zustimmung des Betriebsrats sei kein betrieblicher Grund. Schließlich habe dieser gemäß § 80 Abs. 2 Ziffer 2 Buchst. b BetrVG die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu fördern. Die Beklagte wendet ein, ihr Organisationskonzept bestehe im flexiblen Personaleinsatz und stehe deshalb dem klägerischen Verlangen entgegen. Auch die Weigerung des Betriebsrats stehe dem entgegen. Das Teilzeitverlangen der Klägerin habe einen kollektiven Bezug, weil Kollegen der Klägerin zu anderen Zeiten eingesetzt werden müssten.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben.

LAG Schleswig-Holstein,
Urteil vom 4. Oktober 2007 - 4 Sa 242/07 -

16. Dezember 2008

Neunter Senat

Begriff des „entsprechenden freien Arbeitsplatzes“ iSd. § 9 TzBfG bei Befristung des fraglichen Arbeitsverhältnisses; Schadensersatzanspruch; unverschuldeter Rechtsirrtum

D. (RA. Cox, Berlin) ./.

Berliner Stadtreinigungsbetriebe (RAe. Conrad, Schneider, Berlin)

- 9 AZR 240/08 -

Die Beklagte ist eine Anstalt des öffentlichen Rechts und betreibt die Stadtreinigung in Berlin. Der Kläger ist seit Oktober 2001 bei ihr als Straßen- und Grünflächenreiniger beschäftigt. Im Arbeitsvertrag vom 25. Oktober 2002 vereinbarten die Parteien ein „Bedarfsverhältnis auf Teilzeitbasis“ mit einem „Deputat“ von 1.000 Arbeitsstunden jährlich sowie die Anwendbarkeit des BMT-G II und der diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge. Im Jahr 2004 äußerte der Kläger gegenüber der Beklagten den Wunsch auf Vollzeitbeschäftigung. In der Zeit von 15. November 2004 bis 4. April 2005 stellte die Beklagte 143 Mitarbeiter für den Straßenreinigungsdienst in Vollzeit für die Dauer von zwei Jahren befristet ein. Mit Schreiben vom 19. Juli 2005 und vom 22. August 2005 verlangte der Kläger erfolglos eine Beschäftigung als Vollzeitkraft zum 1. Oktober 2005. Erst mit Wirkung vom 1. August 2006 wurde er als Arbeiter im Rahmen eines Vollzeitarbeitsverhältnisses (38,5 Wochenstunden) unbefristet weiterbeschäftigt. Im Hinblick auf den am 13. September 2006 abgeschlossenen Zusatztarifvertrag Berliner Stadtreinigungsbetriebe vereinbarte die Beklagte mit den zuvor befristet eingestellten Reinigern die unbefristete Fortsetzung ihrer Arbeitsverträge.

Mit seiner Klage begehrt der Kläger die Zahlung von Differenzlohn für die Zeit von November 2004 bis Juli 2006 in Höhe von insgesamt 12.870,69 Euro (Vergütungsdifferenz zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung). Er ist der Ansicht, die Zahlung stehe ihm als Schadensersatz wegen verweigerter Erhöhung seiner Arbeitszeit gemäß § 9 TzBfG zu. Die Beklagte hätte ihm eine der offenen Vollzeitstellen anbieten müssen. Die Beklagte meint, eine Verpflichtung zum Schadensersatz nehme ihr die Möglichkeit, nach § 14 Abs. 2 TzBfG ohne Sachgrund befristet einzustellen. Jedenfalls habe sie sich in einem unverschuldeten Rechtsirrtum befunden, denn die Frage des Anspruchs auf Arbeitszeiterhöhung mit Blick auf die bloß befristete Einstellung und die abweichenden Vergütungsvereinbarungen mit anderen Arbeitnehmern sei höchstrichterlich noch nicht geklärt. Der Kläger habe auch die Ausschlussfrist des § 63 BMT-G II für die Zeit vor Januar 2006 nicht gewahrt.

Das Arbeitsgericht hat der Klage für den Zeitraum von Januar bis Juli 2006 stattgegeben und sie im Übrigen abgewiesen. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage insgesamt abgewiesen und die „Anschlussberufung“ des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter.

Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg,
Urteil vom 8. Januar 2008 - 3 Sa 540/07 + 3 Sa 640/07 -

18. Dezember 2008

Sechster Senat

**Besitzstandszulage gemäß § 11 TVÜ-VKA bei Elternzeit im
Bezugsmonat September 2005**

M. (RAe. Dr. Horsch & Kollegen, Konstanz) ./.
Stadt Konstanz (RA. Langer, Dortmund)

- 6 AZR 287/07 -

Die Klägerin ist bei der beklagten Stadt als Erzieherin beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis fand der BAT und finden nunmehr der TVöD sowie der Überleitungstarifvertrag (TVÜ-VKA) vereinbarungsgemäß Anwendung. In der Zeit vom 22. Juli 2003 bis 8. Januar 2006 war die Klägerin in Elternzeit. Seit 9. Januar 2006 ist die Klägerin teilzeitbeschäftigt. In § 11 TVÜ-VKA heißt es:

„(1) Für im September 2005 zu berücksichtigende Kinder werden die kinderbezogenen Entgeltbestandteile des BAT/ BAT-O/BAT-ostdeutsche Sparkassen oder BMT-G/BMT-G-O in der für September 2005 zustehenden Höhe als Besitzstandszulage fortgezahlt, solange für diese Kinder Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) ununterbrochen gezahlt wird oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 EStG oder des § 3 oder § 4 BKGG gezahlt würde. [...]

(2) [...]

(3) Absätze 1 und 2 gelten entsprechend für

a) zwischen dem 1. Oktober 2005 und dem 31. Dezember 2005 geborene Kinder der übergeleiteten Beschäftigten. [...]

Die Klägerin begehrt mit ihrer Klage Zahlung von 280,50 Euro brutto für die Zeit vom 9. Januar 2006 bis zum 14. Juli 2006 sowie künftige Zahlung von 45,29 Euro brutto zusätzlich zu ihrem monatlichen Grundgehalt. Sie ist der Auffassung, der Anspruch ergebe sich aus § 11 TVÜ-VKA. Dass sie im September 2005 wegen der Elternzeit keine Bezüge erhalten habe, stehe nicht entgegen. Eine andere Auslegung der Tarifnorm bedeute eine unzulässige Diskriminierung wegen des Geschlechts. Die Beklagte meint, § 11 TVÜ-VKA greife nicht, weil sich der der Klägerin im September 2005 zustehende kinderbezogene Entgeltbestandteil aufgrund des ruhenden Arbeitsverhältnisses „auf Null“ belaufen habe und folglich nicht „fortgezahlt“ werden könne.

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben.

LAG Baden-Württemberg - Kammern Freiburg -,
Urteil vom 22. Februar 2007 - 11 Sa 96/06 -

18. Dezember 2008

Achter Senat

Übergang des Arbeitsverhältnisses; Widerspruch

B. (RAe. Dr. Geilhof & Kollegen, Marburg) ./.
Land Hessen (Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Eschborn)

- 8 AZR 660/07 -

Der tarifgebundene Kläger war seit 1994 als nicht wissenschaftlich tätiger Arbeiter im Bereich der Apotheke bei dem Klinikum der Philipps-Universität Marburg tätig. Er stand in einem Anstellungsverhältnis zu dem beklagten Land. Mit Wirkung zum 1. Januar 2001 wurden gemäß § 1 des Gesetzes für die hessischen Universitätskliniken das Universitätsklinikum Gießen, das Universitätsklinikum Marburg und das Klinikum der Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main als rechtsfähige Anstalten des öffentlichen Rechts errichtet. Mit dem Gesetz über die Errichtung des Universitätsklinikums Gießen und Marburg vom 16. Juni 2005 (UK-Gesetz) wurden die Universitätskliniken Gießen und Marburg fusioniert und als eine rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts errichtet. Der Kläger wurde darüber informiert, dass sein Arbeitsverhältnis auf das Universitätsklinikum Gießen und Marburg übergeleitet worden sei. Er widersprach mit Schreiben vom 12. Januar 2006 gegenüber der neu errichteten Anstalt dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses, nahm diesen Widerspruch mit Schreiben vom 10. März 2006 jedoch zurück. Mit Wirkung vom 2. Januar 2006 wurde das Universitätsklinikum Gießen und Marburg durch Rechtsverordnung in eine GmbH umgewandelt. In der Folgezeit verkaufte das beklagte Land 95 Prozent seiner Gesellschaftsanteile an die R. AG.

Mit seiner Klage begehrt der Kläger gegenüber dem beklagten Land die Feststellung, dass sein Arbeitsverhältnis nicht auf die Universitätsklinikum Gießen und Marburg GmbH übergegangen ist, sondern mit dem Land Hessen fortbesteht, sowie seine Weiterbeschäftigung. Er ist der Auffassung, die Überleitung seines Arbeitsverhältnisses durch das UK-Gesetz sei wegen Verstoßes gegen übergeordnetes Bundesrecht und eine Tarifnorm unwirksam. Zumindest habe sie seiner Zustimmung bedurft. Das beklagte Land meint, das Arbeitsverhältnis sei kraft des UK-Gesetzes übergegangen. Darin sei ein Widerspruchsrecht für den Kläger nicht vorgesehen. Es habe sich zudem mit der Umwandlung des Klinikums zur GmbH im Gesellschaftsvertrag umfassende Informations- und Aufsichtsrechte gesichert, die weit über die üblichen Rechte eines Minderheitengesellschafters hinausgingen. Der Verlust der Gewährträgerschaft sei durch das Recht ausgeglichen worden, im Insolvenzfall die an die R. AG veräußerten Geschäftsanteile wieder einzuziehen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen.

Hessisches LAG,
Urteil vom 25. Juli 2007 - 2 Sa 635/07 -