



# *Terminvorschau*

# *1/2009*

*Januar – März*

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.

## Januar 2009

Datum	Uhrzeit	Senat	Stichwort	Seite
14.01.	9.30 Uhr	3	Entgeltumwandlung; vorzeitiges Ausscheiden mit der Folge geringer Rückkaufswerte; Zulässigkeit der Zillmerung, Wertgleichheit; Portabilität; Aufklärungs- und Beratungspflichten	5
14.01.	10.15 Uhr	3	Unverfallbarkeit; Auslegung von § 30f Satz 1 2. Halbsatz BetrAVG	6
14.01.	12.30 Uhr	3	Tarifvertraglicher Anspruch auf Witwerrente für eingetragenen Lebenspartner; Regelungslücke; Gleichbehandlung	7
14.01.	10.20 Uhr	5	Arbeitnehmerstatus eines redaktionellen Mitarbeiters im Nachrichtenbereich	8
15.01.	10.30 Uhr	2	Betriebsbedingte Änderungskündigung gegenüber Leiharbeitnehmer mit dem Ziel der arbeitsvertraglichen Bindung an entsprechende tarifliche Regelungen zur Vermeidung des equal-treatment-Gebots; Weigerung der Kunden, weiterhin Arbeitnehmer zu equal-treatment-Bedingungen zu entleihen	9
15.01.	11.00 Uhr	2	Fristlose, hilfsweise fristgerechte Kündigung wegen Verletzung von Personalkaufrichtlinien; Kündigung während der Schwangerschaft; Zwei-Wochen-Frist; ordnungsgemäße Anhörung des Betriebsrats	10
20.01.	11.15 Uhr	1	Zulässigkeit der Übersendung gewerkschaftlicher E-Mails an dienstliche E-Mail-Adressen von Arbeitnehmern; Recht am eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb; gewerkschaftliche Betätigungsfreiheit; Datenschutz; Zugangsrecht von Gewerkschaften zum Betrieb	11
20.01.	10.00 Uhr	9	Behindertengerechte Beschäftigung eines gleichgestellten behinderten Menschen; Auswirkungen eines unterlassenen betrieblichen Eingliederungsmanagementverfahrens; Darlegungslast des Arbeitgebers	12
22.01.	10.00 Uhr	6	Zeitgutschrift für die Tätigkeit als ehrenamtliche Richterin bei Gleitzeitregelung; Tarifauslegung	13
22.01.	10.30 Uhr	8	Entschädigung wegen Altersdiskriminierung; Wirksamkeit der Zuordnung zum Personalüberhang	14
28.01.	10.45 Uhr	4	Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur Eingruppierung; Entgeltgruppen 1 und 2 TVöD/VKA	15

## Februar 2009

<b>Datum</b>	<b>Uhrzeit</b>	<b>Senat</b>	<b>Stichwort</b>	<b>Seite</b>
05.02.	9.30 Uhr	<b>6</b>	Sozialkassenbeiträge im Baugewerbe nach Insolvenz und sofortiger Betriebseinstellung durch den Insolvenzverwalter bzw. nach vorsorglicher Freigabe des Betriebs durch den Insolvenzverwalter; Folgen einer Masseunzulänglichkeitsanzeige während des Nichtzulassungsbeschwerdeverfahrens	16
05.02.	10.00 Uhr	<b>6</b>	Voraussetzungen der Rufbereitschaftspauschale gemäß § 8 Abs. 3 Satz 1 TVöD	17
10.02.	9.30 Uhr	<b>3</b>	Hinterbliebenenversorgung, Altersdifferenzklausel	18
10.02.	12.45 Uhr	<b>3</b>	Betriebsrentenanpassung, Konzernsachverhalt	19
17.02.	9.30 Uhr	<b>9</b>	Berufskleidung für die Obst- und Gemüseabteilung eines Verbrauchermarkts; Überwälzung der Kosten der Berufskleidung auf den Arbeitnehmer; Pauschalierung der Kosten; AGB-Kontrolle	20
19.02.	9.30 Uhr	<b>2</b>	Sonderkündigungsschutz für gleichgestellte Schwerbehinderte; Verwirkung; widersprüchliches Verhalten	21
19.02.	11.00 Uhr	<b>8</b>	Übergang des Arbeitsverhältnisses infolge eines Betriebsteilübergangs; Wirksamkeit eines Widerspruchs; Kündigung	22
25.02.	10.30 Uhr	<b>4</b>	Eingruppierungsfeststellungsklage; fallgruppenübergreifender Bewährungsaufstieg; VergGr. IVa BAT Fallgruppe 10 sowie Fallgruppe 10a	23
25.02.	9.30 Uhr	<b>7</b>	Dienstvertragsordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland; arbeitsvertragliche Bezugnahme; Dauer der sachgrundlosen Befristungsmöglichkeit	24

## März 2009

Datum	Uhrzeit	Senat	Stichwort	Seite
10.03.	9.00 Uhr	1	Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG bei Verschwiegenheitsvereinbarungen; Arbeits- und Ordnungsverhalten	25
10.03.	9.30 Uhr	3	„Außerplanmäßige“ Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze; ergänzende Auslegung einer Versorgungsordnung; Störung der Geschäftsgrundlage	26
12.03.	11.00 Uhr	2	Außerordentliche fristlose Eigenkündigung des Arbeitnehmers wegen (hoher) Gehaltsrückstände; Berufung auf Unwirksamkeit der Eigenkündigung; Treuwidrigkeit	27
18.03.	11.00 Uhr	4	Tarifvertragliche Ausgleichszahlung; Gleichstellungsabrede; tarifvertragliche Differenzierungsklausel	28
18.03.	11.00 Uhr	10	Funktionszulage; Kassenzulage bei Teilzeitkraft	29
19.03.	9.00 Uhr	8	Übergang des Arbeitsverhältnisses; Widerspruch	30
19.03.	10.15 Uhr	8	Betriebsübergang; Verzicht auf rückständige Urlaubs- und Weihnachtsgeldansprüche	31
24.03.	10.00 Uhr	9	Urlaubsgeld, Inhaltskontrolle (§ 307 Abs. 1 Satz 2 BGB), Einbeziehungskontrolle (§ 305c BGB)	32
24.03.	11.00 Uhr	9	AGB-Kontrolle einer Dienstwagen-Richtlinie; Weiterführung der Leasingraten für die Zeit nach der Kündigung bis zum Ende des Leasingvertrags bezogen auf die durch die Bestellung einer Zusatzausstattung entstandenen Kosten	33
25.03.	9.30 Uhr	7	Befristung zur Vertretung; Rechtsmissbrauch bei Aneinanderreihung zahlreicher kurzzeitiger befristeter Arbeitsverträge	34
26.03.	9.00 Uhr	2	Sonderkündigungsschutz gemäß § 55 Abs. 3 Kreislaufwirtschafts- und Abfallgesetz iVm. § 58 Abs. 2 Satz 1 Bundesimmissionsschutzgesetz; wirksame Bestellung eines betrieblichen Abfallbeauftragten; Auslegung des Arbeitsvertrags	35

14. Januar 2009

Dritter Senat

**Entgeltumwandlung; vorzeitiges Ausscheiden mit der Folge geringer Rückkaufswerte; Zulässigkeit der Zillmerung; Wertgleichheit; Portabilität; Aufklärungs- und Beratungspflichten**

---

E. (RA. Dr. Fiala, München) ./.

A. GmbH (RAin. Kisters-Kölkes, Mülheim an der Ruhr)

- 3 AZR 376/07 -

Die 1975 geborene Klägerin war vom 1. Oktober 1991 bis zum 30. April 2005 bei der Beklagten zu einem Grundgehalt von 2.000,- Euro pro Monat beschäftigt. Am 7. März 2002 schlossen die Parteien mit Wirkung ab dem 1. April 2002 eine Entgeltumwandlungsvereinbarung über 178,00 Euro monatlich ab. Dieser Betrag war jeweils dem „NÜRNBERGER überbetriebliche Versorgungskasse e.V.“ zuzuwenden. Dieser hatte dabei als Versicherungsnehmer eine Rückdeckungsversicherung bei der „NÜRNBERGER Lebensversicherungs AG“ abzuschließen. Begünstigte war die Klägerin. Auf Grund der Vereinbarungen waren 35 x je 178,00 Euro, insgesamt 6.230,00 Euro, von der Beklagten abgeführt worden. Mit Schreiben vom 30. Juni 2005 teilte die Versorgungskasse der Klägerin mit, es beständen verschiedene Möglichkeiten der Weiterführung, in gleicher Weise wie bisher auch im Rahmen einer Entgeltumwandlung bei einem neuen Arbeitgeber, Beitragsfreistellung der Versicherung bis zum vereinbarten Leistungsendalter unter Reduzierung der jährlichen Rente auf 45,00 Euro, Weiterführung der abgeschlossenen Rückdeckungsversicherung als private Rentenversicherung und Übertragung der Versicherungsnehmereigenschaft auf sie, wobei der vorhandene Versicherungswert in Höhe von 639,00 Euro einkommensteuerpflichtig sei, oder Auszahlung des vorhandenen Wertes der Rückdeckungsversicherung im Rahmen einer Abfindungsregelung nach § 3 BetrAVG in Höhe von 639,00 Euro abzüglich Verwaltungsgebühr, oder auch Stilllegung der Versorgung. Die Versorgungskasse teilte dann später mit, sie habe die Versicherung zum 1. Mai 2005 „stillgelegt“.

Die Klägerin begehrt die Differenz zwischen 639,00 Euro und den abgeführten 6.230,00 Euro. Sie hält gezillmerte Tarife für unzulässig. Der Beklagte schulde die Differenz wegen Verletzung der Beratungs- und Informationspflichten unabhängig von einem Verschulden. Dies folge aus dem Gebot der Wertgleichheit. Weiter ergebe sich dieser Anspruch aus § 307 BGB wegen Verletzung des Transparenzgebots und inhaltlicher Unangemessenheit. Die zu ihren Gunsten abgeschlossene Versicherung sei auch nicht bedarfsgerecht, da in Anbetracht der Tatsache, dass Arbeitsverhältnisse gegenwärtig durchschnittlich nur knapp fünf Jahre andauerten, gezillmerte Verträge und solche mit Stornoabzug generell ungeeignet seien. Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, der Klägerin sei die Problematik hinsichtlich der Rückerstattung von Beiträgen und deren Höhe bei vorzeitiger Vertragsbeendigung bekannt gewesen. Gezillmerte Tarife seien wirksam. Ein etwaiger höherer Anspruch könne sich allenfalls gegen die Versicherung richten.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat das arbeitsgerichtliche Urteil abgeändert und der Klage stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

LAG München,

Urteil vom 15. März 2007 - 4 Sa 1152/06 -

14. Januar 2009

Dritter Senat

**Unverfallbarkeit; Auslegung von § 30f Satz 1 2. Halbsatz BetrAVG**

---

D. (RAe. Schmidt ua., Ravensburg) ./.  
E. GbR (RAe. Pilartz & Balze, Ravensburg)

- 3 AZR 529/07 -

Die Klägerin war vom 1998 bis zum 31. Dezember 2005 bei der Beklagten beschäftigt. Am 9. August 1999 schloss die Beklagte für die Klägerin eine Rentenversicherung als Direktversicherung mit Laufzeitbeginn 1. August 1999 ab. Der Klägerin wurde ein eingeschränkt unwiderrufliches Bezugsrecht eingeräumt.

Mit ihrer Klage hat die Klägerin die Verurteilung der Beklagten zur Abtretung der Rechte aus diesem Lebensversicherungsvertrag verlangt. Die Direktversicherung sei zum Ausgleich für zahlreiche Überstunden gewährt worden. Es handele sich um eine Entgeltumwandlung, die unabhängig von der Dauer der Rentenzusage gem. § 1b Abs. 5 BetrVG unverfallbar geworden sei und ihr somit zustehe. Die Beklagte hat bestritten, dass es sich um eine Entgeltumwandlung gehandelt habe. Es liege sowohl der Sache als auch der Form nach eine beitragsorientierte Leistungszusage gem. § 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG vor. Diese sei nicht unverfallbar geworden. Die 5-Jahresfrist der Übergangsregelung des § 30f Satz 1 2. Halbsatz BetrAVG habe gem. § 188 Abs. 2 1. Alt. BGB erst mit dem 1. Januar 2006 geendet. Auf Grund des einen Tag früher beendeten Arbeitsverhältnisses sei die Beklagte deshalb berechtigt, die Versorgungsleistungen für sich in Anspruch zu nehmen.

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihr Klageabweisungsbegehren weiter.

LAG Baden-Württemberg,  
Urteil vom 20. Juli 2007 - 20 Sa 106/06 -

14. Januar 2009

Dritter Senat

**Tarifvertraglicher Anspruch auf Witwenrente für eingetragenen Lebenspartner; Regelungslücke; Gleichbehandlung**

---

P. (RA. Danuser, Köln) ./.  
D.W. (RAe. Düttemeyer, Köln)

- 3 AZR 20/07 -

Der Kläger war seit dem 2. August 2001 eingetragener Lebenspartner des am 1947 geborenen und im 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. Nach § 13 des maßgeblichen Versorgungstarifvertrages (VTV) erhält „der überlebende Ehegatte des Berechtigten [...] eine Witwen- oder Witwenrente“ in Höhe von 60 % 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 stelle einen Verstoß gegen die Gleichbehandlungsrichtlinie 2000/78/EG dar. 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. Die Beklagte hat zudem die Einrede der Verjährung erhoben.

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

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

14. Januar 2009

Fünfter Senat

**Arbeitnehmerstatus eines redaktionellen Mitarbeiters im  
Nachrichtenbereich**

---

W. (RAe. Dr. Kessler ua., Leipzig) ./.  
M., Anstalt des öffentlichen Rechts (RAe. Küttner ua., Köln)

- 5 AZR 31/08 -

Der Kläger verfügt über einen Abschluss als Diplom-Journalist. Seit 1992 war er gelegentlich, seit März 1995 ist er regelmäßig für verschiedene Redaktionen der beklagten öffentlich-rechtlichen Rundfunk- und Fernsehanstalt als redaktioneller Mitarbeiter im Nachrichtenbereich und als Berichterstatter tätig. Er wurde jeweils auf der Grundlage einzelvertraglicher Vereinbarungen beschäftigt. Die Einsätze wurden mit gesondertem Honorar vergütet.

Mit seiner Klage begehrt der Kläger die Feststellung, dass er bei der Beklagten in einem Arbeitsverhältnis steht. Er hat die Auffassung vertreten, zwischen den Parteien bestehe deshalb ein Arbeitsverhältnis, weil er nicht überwiegend programmgestaltend tätig gewesen sei und sowohl in zeitlicher als auch in inhaltlicher Hinsicht umfangreichen Weisungen der Beklagten unterlegen habe. Die Beklagte ist der Auffassung, der Kläger sei für sie als programmgestaltender freier Mitarbeiter tätig gewesen. Weder sei er einseitig zu Diensten herangezogen worden, noch sei er inhaltlich Weisungen unterworfen gewesen, die über das presserechtlich notwendige und auch gegenüber einem freien Mitarbeiter zulässige Maß hinausgingen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat der Berufung des Klägers überwiegend stattgegeben. Es hat festgestellt, dass zwischen den Parteien im März 2005 ein Arbeitsverhältnis bestanden hat, soweit der Kläger für die Redaktionen der Fernsehsendungen „Länderzeit“ und „Dabei ab zwei“ tätig gewesen ist, und dieses jedenfalls bis zum 23. Juni 2006 fortbestanden hat. Im Übrigen hat das Landesarbeitsgericht die Berufung des Klägers zurückgewiesen und die Revision für beide Parteien zugelassen. Die Beklagte hat Revision eingelegt. Sie begehrt weiterhin, die Klage abzuweisen.

Sächsisches LAG,  
Urteil vom 19. Dezember 2007 - 8 Sa 39/06 -



15. Januar 2009

Zweiter Senat

**Betriebsbedingte Änderungskündigung gegenüber Leiharbeitnehmer mit dem Ziel der arbeitsvertraglichen Bindung an tarifliche Regelungen zur Vermeidung des equal-treatment-Gebots; Weigerung der Kunden, Arbeitnehmer weiterhin zu equal-treatment-Bedingungen zu entleihen**

---

G. (RAe. Brett & Kollegen, Kirchheim) ./.  
Z. GmbH (RAe. Neef, Schrader, Straube, Hannover)

- 2 AZR 641/07 -

Der Kläger ist seit 1999 bei dem beklagten Zeitarbeitsunternehmen beschäftigt. Er wird als Produktionshelfer/Hilfskraft „ausgeliehen“. Es besteht keine Tarifgebundenheit. Mit Schreiben vom 24. November 2005 sprach die Beklagte eine Kündigung zum 31. Januar 2006 aus. Gleichzeitig bot sie dem Kläger einen neuen Arbeitsvertrag an, welcher eine Bezugnahme auf die zwischen der Tarifgemeinschaft Christliche Gewerkschaften Zeitarbeit und PSA sowie dem Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister e.V. abgeschlossenen Tarifverträge enthält. Im Kündigungsschreiben heißt es: „Hintergrund für diese Änderungskündigung ist die gesetzliche Neuregelung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes zum 1.1.2004, wonach eine tarifliche Entlohnung Voraussetzung ist, um den Grundsatz des equal-treatments zu vermeiden“.

Der Kläger hat die angebotene Änderung unter Vorbehalt angenommen und Änderungsschutzklage erhoben. Er ist der Auffassung, es beständen keine hinreichenden betriebsbedingten Gründe für die Änderung der Arbeitsbedingungen. Die gesetzliche Neuregelung allein rechtfertige die Änderung nicht. Er bestreite auch, dass kein Entleiher mehr bereit sei, Arbeitnehmer zu equal-treatment-Bedingungen zu entleihen. Die angebotenen Änderungen seien ihm auch unter Berücksichtigung der sonstigen Umstände nicht zumutbar. Die Beklagte hält die angebotene Änderung für notwendig und verhältnismäßig. Sie habe ihre Arbeitsverhältnisse den tariflichen Bedingungen für Zeitarbeitsunternehmen unterstellt, nachdem von ihren Kunden keiner mehr bereit gewesen sei, Arbeitnehmer zu den Bedingungen des equal-treatment zu entleihen. Die Ablehnung der Kunden beruhe sowohl auf dem damit verbundenen Aufwand bezüglich der Auskünfte über die Bezüge der Stammarbeitnehmer als auch auf den höheren Stundenverrechnungssätzen. Die Änderungen seien dem Kläger umso mehr zumutbar, als ihm Bestandsschutz zugesagt sei.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihr auf die Berufung des Klägers stattgegeben. Mit der zugelassenen Revision begehrt die Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

LAG Baden-Württemberg,  
Urteil vom 12. April 2007 - 21 Sa 62/06 -

15. Januar 2009

Zweiter Senat

**Fristlose, hilfsweise fristgerechte Kündigung wegen Verletzung von Personalkaufrichtlinien; Kündigung während der Schwangerschaft; Zwei-Wochen-Frist; ordnungsgemäße Anhörung des Betriebsrats**

---

B. (RAe. Bitter ua., Magdeburg) ./.

A. GmbH & Co. KG (RAe. Schmidt, von der Osten & Huber, Berlin)

- 2 AZR 282/07 -

Die Klägerin war seit 1991 bei der Beklagten angestellt, sei 1999 als Verkaufsstellenleiterin. Am 23. Juli 2005 tätigte die Klägerin einen Personalkauf (Seidenschal und diverse Fleischwaren). Dabei wies sie die Kassiererin an, die teils leicht beschädigte bzw. das Mindesthaltbarkeitsdatum überschreitende Ware zu reduziertem Preis abzukassieren (10,00 Euro statt 17,99 Euro; 0,50 Euro statt 2,50 bzw. 4,50 Euro). Damit verstieß die Klägerin gegen die ihr bekannten betrieblichen Anweisungen für Personalkäufe (keine Befugnis zur Anordnung von Preisnachlässen für selbst gekaufte Ware). Am 25. Juli 2005 kam es zu einem Personalgespräch. Nach Anhörung des Betriebsrats sprach die Beklagte am 26. Juli 2005 eine außerordentliche, hilfsweise ordentliche Kündigung aus, gegen die die Klägerin Kündigungsschutzklage erhob. Mit Schreiben vom 8. August 2005 teilte die Klägerin mit, bei ihr sei am selben Tage eine Schwangerschaft festgestellt worden; am 12. August 2005 reichte sie ein entsprechendes ärztliches Attest nach. Am 22. August 2005 beantragte die Beklagte bei der zuständigen Stelle die Zustimmung zu einer außerordentlichen, hilfsweise ordentlichen Kündigung. Die Kündigungen vom 26. Juli 2005 nahm sie im Gütetermin vor dem Arbeitsgericht zurück. Am 27. September 2005 informierte der Prozessbevollmächtigte der Klägerin die Beklagte darüber, dass die Klägerin nicht mehr dem Mutterschutz unterstehe. Daraufhin hörte die Beklagte noch am 27. September 2005 den Betriebsrat zur beabsichtigten außerordentlichen, hilfsweise ordentlichen Kündigung an. Der Betriebsrat (Betriebsausschuss) teilte nach Sitzung unter Beteiligung aller Ausschussmitglieder noch am selben Tag mit, er sehe davon ab, zu der Maßnahme Stellung zu nehmen. Daraufhin sprach die Beklagte gleichfalls noch am selben Tag eine außerordentliche, hilfsweise ordentliche Kündigung sowie eine weitere ordentliche Kündigung aus, die der Klägerin sämtlich noch am 27. September 2005 per Boten zugestellt wurden.

Mit ihrer Kündigungsschutzklage macht die Klägerin geltend, ein wichtiger Grund liege nicht vor, zumindest hätte die Interessenabwägung zu ihren Gunsten ausfallen müssen. Gleiches gelte für die Sozialwidrigkeit. Zudem sei die Zwei-Wochen-Frist des § 626 Abs. 2 BGB versäumt. Die Beklagte hätte unmittelbar nach Erhalt der Mitteilung über die Schwangerschaft die Zustimmung bei der zuständigen Stelle beantragen müssen. Insoweit sei keine erneute Zwei-Wochen-Frist angelaufen. Der Betriebsrat sei nicht ordnungsgemäß angehört, insbesondere nicht hinreichend unterrichtet worden. Außerdem habe noch keine abschließende Stellungnahme seinerseits vorgelegen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat das Urteil abgeändert und die Klage abgewiesen. Mit ihrer Revision begehrt die Klägerin die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

LAG Sachsen-Anhalt,  
Urteil vom 13. Februar 2007 - 11 Sa 409/06 -

20. Januar 2009

Erster Senat

**Zulässigkeit der Übersendung gewerkschaftlicher E-Mails an dienstliche E-Mail-Adressen von Arbeitnehmern; Recht am eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb; gewerkschaftliche Betätigungsfreiheit; Datenschutz; Zugangsrecht von Gewerkschaften zum Betrieb**

---

S. GmbH & Co. KG (RAe. Oppenhoff und Partner, Köln) ./.  
1. ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft,  
2. K.,  
3. H. (RAe. Betz, Dombek, Rakete, Berlin)

- 1 AZR 515/08 -

Die Klägerin ist ein Dienstleistungsunternehmen der Informationstechnologie für die Finanzbranche. Sie beschäftigt bundesweit an mehreren Standorten ca. 3.300 Mitarbeiter. Die Beklagte zu 1) ist eine Gewerkschaft mit ca. 2,3 Mio. Mitgliedern. Der Beklagte zu 2) ist deren Bezirksleiter des Landesbezirks Rheinland-Pfalz, der Beklagte zu 3) Bundesfachgruppenleiter. Die Klägerin verfolgte Anfang 2007 ein Standortkonzept, das die Schließung mehrerer Standorte und die Versetzung von Arbeitnehmern vorsah. Die Beklagten zu 2) und 3) versandten im Namen der Beklagten zu 1) unaufgefordert ca. 3.300 gleich lautende E-Mails an die dienstlichen E-Mail-Adressen der Mitarbeiter der Klägerin. Die E-Mails informierten über den gewerkschaftlichen Standpunkt zu dem Konzept der Klägerin, Verhandlungsziele, insbesondere das Verlangen nach einem Firmentarifvertrag, sowie die weitere Vorgehensweise und benannte für die Gewerkschaft verhandelnde Personen und Kontaktmöglichkeiten. Am Ende der E-Mail befand sich ein Link, mit dem sich ein Empfänger automatisch aus dem Verteiler löschen konnte. Nach den Regelungen einer Gesamtbetriebsvereinbarung dürfen die betrieblichen E-Mail-Accounts nur zu dienstlichen Zwecken verwandt werden. Die dienstlichen E-Mail-Adressen der Arbeitnehmer der Klägerin sind nach dem Prinzip „Vorname.Nachname@Domain der Arbeitgeberin“ gebildet. Wie die Beklagten an die E-Mail-Adresse der Arbeitnehmer der Klägerin gelangt sind, ist nicht festgestellt.

Mit ihrem Antrag begehrt die Klägerin, die Beklagten zu 1) bis 3) zu verurteilen, es bei Meidung von Ordnungsgeld bis zu 250.000,00 Euro zu unterlassen, E-Mails an die dienstlichen E-Mail-Adressen ihrer Mitarbeiter ohne vorausgegangene Aufforderung oder Einverständnis von ihrer Seite zu senden. Sie hat die Auffassung vertreten, sie sei durch das Vorgehen der Beklagten in ihrem Eigentumsrecht und ihrem Recht am eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb verletzt. Die unaufgeforderte Übersendung der E-Mails durch die Beklagten sei für sie mit erheblichen Kosten verbunden. Auch müsse davon ausgegangen werden, dass sich die Beklagten die dienstlichen E-Mail-Adressen ihrer Arbeitnehmer in rechtswidriger Weise verschafft hätten. Die Beklagten meinen, die Übersendung der E-Mails an die Mitarbeiter der Klägerin sei Teil der durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten gewerkschaftlichen Betätigungsfreiheit der Beklagten zu 1).

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehren die Beklagten weiterhin die Abweisung der Klage.

Hessisches LAG,  
Urteil vom 30. April 2008 - 18 Sa 1724/07 -

20. Januar 2009

Neunter Senat

**Behindertengerechte Beschäftigung eines gleichgestellten behinderten Menschen; Auswirkungen eines unterlassenen betrieblichen Eingliederungsmanagementverfahrens; Darlegungslast des Arbeitgebers**

---

A. (RA. Hüge, Mülheim an der Ruhr) ./.  
P. GmbH (RAe. Dres. Grotkamp & Schwandner, Essen)

- 9 AZR 171/08 -

Der 1955 geborene Kläger ist seit 1970 bei der Beklagten und deren Rechtsvorgängerinnen tätig. Von 1980 bis 1995 war er Filialleiter. Nach einem Verkehrsunfall im Jahr 1993, der zu einer schweren Wirbelsäulenverletzung führte, wurde der Kläger zum Industriekaufmann mit der Zusatzqualifikation Systembetreuer umgeschult. Ab Januar 1997 wurde er als kaufmännischer Angestellter für die Filialnetzentwicklung in Bottrop beschäftigt. Im August 2003 fanden Gespräche über eine Weiterbeschäftigung als Verkäufer statt. Am 19. August 2003 erhielt der Kläger eine Personaländerungsmeldung, nach deren Inhalt er zum 1. Januar 2004 in eine Filiale nach Duisburg versetzt würde. Der Kläger unterzeichnete diese Meldung, erklärte jedoch am 21. August 2003, er widerrufe seine Unterschrift. Seit dem 1. Januar 2004 arbeitete der Kläger als Verkäufer in diversen Filialen. Am 20. Januar 2004 bescheinigte ihm der Hausarzt, er könne keine Arbeiten ausüben, die mit ständigem Stehen und Heben von Lasten und mit häufigem Bücken verbunden seien. Nach der Feststellung des Versorgungsamts Duisburg besteht seit dem 1. September 2003 eine Behinderung mit einem Grad von 30. Mit Bescheid der Bundesagentur für Arbeit vom 25. Juni 2004 wurde der Kläger zum 27. August 2003 einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt. Seit Oktober 2004 er für Verkäufertätigkeiten infolge Krankheit arbeitsunfähig. In einem Attest wurde ihm bescheinigt, er dürfe keine Gewichte von mehr als 5 kg heben, er müsse Arbeiten in Zwangshaltung vermeiden und einen Arbeitsplatz erhalten, bei dem er ständig seine körperliche Haltung wechseln könne.

Mit seiner im Februar 2007 erhobenen Klage hat der Kläger von der Beklagten in erster Linie verlangt, ihm den Arbeitsplatz des Arbeitnehmers S. zuzuweisen. Der Arbeitnehmer S. war bis zum 9. Februar 2007 mit Abrechnungsarbeiten, der Kontrolle von Wareneingängen und Bestellungen, der Führung von Korrespondenzen zwischen Bauabteilung und externen Unternehmen sowie Filialen beschäftigt. Die Beklagte meint, der Arbeitsplatz des Herrn S. sei auf Grund einer organisatorischen Entscheidung ersatzlos weggefallen. Die dort noch anfallenden Arbeiten habe sie umverteilt.

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

LAG Düsseldorf,  
Urteil vom 25. Januar 2008 - 9 Sa 991/07 -

22. Januar 2009

Sechster Senat

**Zeitgutschrift für die Tätigkeit als ehrenamtliche Richterin  
bei Gleitzeitregelung; Tarifauslegung**

---

W. (RAin. Schlossarczyk, Berlin) ./.  
Landkreis T. (RA. Neumann, Potsdam)

- 6 AZR 78/08 -

Die Klägerin ist bei dem Beklagten mit einer regelmäßigen Arbeitszeit von 35 Stunden/Woche angestellt und freigestellte Personalratsvorsitzende. Auf das Arbeitsverhältnis finden der TVöD und die Dienstvereinbarung 12/2000 über die Arbeitszeit Anwendung. Für Teilzeitbeschäftigte sieht Nr. 4 der Dienstvereinbarung die individuelle Vereinbarung der Normal- und der Kernarbeitszeiten vor. Für Donnerstag hatten die Parteien jeweils eine Normalarbeitszeit von 7.30 Uhr bis 15.30 Uhr und eine Kernarbeitszeit von vier Stunden vereinbart. Die Klägerin nahm donnerstags regelmäßig nicht unter sieben Stunden Personalratsaufgaben wahr. Am Donnerstag, den 1. Juni 2006 nahm die Klägerin von 8.30 Uhr bis 15.00 Uhr an einer Sitzung des Landesarbeitsgerichts teil. An- und Abreise von ihrer Wohnung zum Landesarbeitsgericht und zurück dauerten jeweils eine Stunde. Für die Fahrt zur Arbeitsstelle benötigt die Klägerin ansonsten 45 Minuten. Die Klägerin hat ihren Entschädigungsanspruch nach dem Justizvergütungs- und Entschädigungsgesetz an den Beklagten abgetreten. Der Beklagte hat ihr für den 1. Juni 2006 auf dem Arbeitszeitkonto vier Stunden gutgeschrieben.

Mit ihrer Klage verlangt die Klägerin unter Hinweis auf Nr. 3.6 der Dienstvereinbarung und § 45 Abs. 1a Deutsches Richtergesetz eine Gutschrift von weiteren drei Stunden. Die zu § 52 BAT ergangene Rechtsprechung sei nicht auf die Rechtslage nach § 29 Abs. 2 TVöD zu übertragen, da § 29 Abs. 2 TVöD und § 52 BAT inhaltsverschieden seien. Der Beklagte vertritt die Auffassung, § 29 Abs. 2 TVöD sehe eine Vergütungspflicht in solchen Fällen nur für die Kernarbeitszeit vor. Im Übrigen sei die ehrenamtliche Tätigkeit nach § 6 Abs. 1b TVöD in der Freizeit auszuüben.

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Beklagte sein Klageabweisungsbegehren weiter.

LAG Berlin-Brandenburg,  
Urteil vom 6. September 2007 - 26 Sa 577/07 -

22. Januar 2009

Achter Senat

**Entschädigung wegen Altersdiskriminierung; Wirksamkeit der Zuordnung zum Personalüberhang**

---

U. (RAin. Krahl-Röhnisch, Berlin) ./.  
Land Berlin (RAe. Bräutigam, Dießelberg, Kunze, Dietrich, Berlin)

- 8 AZR 906/07 -

Die 1956 geborene Klägerin ist staatlich anerkannte Erzieherin. Sie war vor der Wiedervereinigung in Kindertagesstätten des Bezirks Hellersdorf tätig. Im Hinblick hierauf geht das beklagte Land von einer Beschäftigungszeit seit dem 14. Mai 1988 aus. Durch Arbeitsvertrag vom 21. März 2000 wurde die Klägerin als Erzieherin vom Bezirksamt Tiergarten übernommen. Sie gehörte nunmehr zu den „Kindergärten City Eigenbetriebe von Berlin“. Von den dort beschäftigten 829 Erzieherinnen und Erziehern waren am 1. Oktober 2006 31,7 % bis 39 Jahre alt, 68,3 % 40 Jahre alt und älter. Das Durchschnittsalter betrug 45 Jahre. Mit Schreiben vom 17. November 2006 wurde die Klägerin dem Personalüberhang zugeordnet und mit Schreiben vom 27. Dezember 2006 zum 1. Januar 2007 in den Stellenpool versetzt.

Mit ihrer Klage begehrt sie die Feststellung, dass sie nicht dem sog. Personalüberhang des Landes Berlin zugeordnet ist. Des Weiteren macht sie Schadensersatzansprüche nach § 15 AGG geltend, weil bei der vom beklagten Land vorgenommenen Auswahl lediglich die über 40-jährigen Erzieherinnen berücksichtigt worden seien. Das beklagte Land meint, die Sozialauswahl bei den zu versetzenden Erzieherinnen sei auf die jeweilige Kindertagesstätte zu beziehen. Ein Schadensersatzanspruch stehe der Klägerin nicht zu. Die maßgebende Schwelle zur Diskriminierung sei erst dann überschritten, wenn der Beschäftigte herabgewürdigt werde. Dies sei nicht der Fall.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Klägerin das beklagte Land zur Zahlung einer Entschädigung in Höhe von 1.000,00 Euro verurteilt und im Übrigen die Berufung zurückgewiesen. Mit seiner Revision begehrt das beklagte Land weiterhin die vollständige Klageabweisung. Die Klägerin verfolgt im Wege der Anschlussrevision ihre Anträge weiter und verlangt eine Entschädigungszahlung von 4.000,00 Euro.

LAG Berlin-Brandenburg,  
Urteil vom 19. September 2007 - 15 Sa 1144/07 -

Dem Senat liegt am selben Tag ein weiteres Verfahren (- 8 AZR 73/08 - ) zur Entscheidung vor, dessen Sachverhalt und rechtliche Fragestellungen im Hinblick auf § 15 AGG gleich gelagert sind.

28. Januar 2009

Vierter Senat

**Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur Eingruppierung; Entgeltgruppen 1 und 2 TVöD/VKA**

---

1. F. e.V. (RAe. Grundstein & Thieme, Frankfurt am Main),
2. Betriebsrat des F. e.V. (RAe. Steiner, Mittländer, Frankfurt am Main)

- 4 ABR 92/07 -

Der antragstellende Arbeitgeber ist ein von der Stadt Frankfurt am Main getragener Verein, der regelmäßig weit mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigt und ua. ein Pflegeheim betreibt. Er ist Mitglied des Kommunalen Arbeitgeberverbands Hessen (KAV) und wendet in ständiger Praxis die für kommunale Arbeitgeber in Hessen geltenden Vergütungstarifverträge des öffentlichen Dienstes an. Die Reinigungskräfte im Pflegeheim wurden bisher gemäß der Lohngruppe 1 des Lohntarifvertrags für Arbeiter/Arbeiterinnen gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe im Land Hessen vom 29. April 1991 (HLT) vergütet. Ihnen obliegt die sog. Sicht- und Unterhaltsreinigung der Räumlichkeiten. Mit Schreiben vom 3. Februar 2006 unterrichtete der Arbeitgeber den Betriebsrat über seine Absicht, eine namentlich benannte Bewerberin zum 1. März 2006 für eine entsprechende ausgeschriebene Stelle einzustellen und sie gemäß der Entgeltgruppe 1 des TVöD zu vergüten. Der Betriebsrat widersprach der Eingruppierung mit Schreiben vom 9. Februar 2006.

Mit seinem Antrag begehrt der Arbeitgeber die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats. Er ist der Auffassung, dass die Tätigkeit der Arbeitnehmerin eine „einfachste“ iSd. Entgeltgruppe 1 TVöD sei. Zumindest das zu 95 % anfallende eigentliche Putzen unterfalle diesem Tätigkeitsmerkmal. Die Tätigkeit sei nicht mit dem Ausbildungsberuf des Gebäudereinigers vergleichbar. Die Tätigkeit entspreche den Regelbeispielen „sonstige Tätigkeiten im Hausbereich“, „Hausgehilfe“ und „Hausarbeiter“ der Entgeltgruppe 1 TVöD. Der Betriebsrat meint, es handele sich nicht um eine einfachste Tätigkeit iSd. Entgeltgruppe 1 TVöD. Die Tätigkeit gehe weit über die dort definierten Hilfstätigkeiten hinaus. Die Reinigungskräfte arbeiteten zwar weisungsgebunden, jedoch selbständig und eigenverantwortlich und führten fachgerechte Reinigungsarbeiten durch.

Die Vorinstanzen haben den Zustimmungsersetzungsantrag des Arbeitgebers zurückgewiesen. Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Arbeitgeber sein Begehren weiter.

Hessisches LAG,  
Beschluss vom 11. September 2007 - 4/9 TaBV 73/07 -

5. Februar 2009

Sechster Senat

**Sozialkassenbeiträge im Baugewerbe nach sofortiger Betriebseinstellung und vorsorglicher Freigabe des Betriebs durch den Insolvenzverwalter; Folgen einer Masseunzulänglichkeitsanzeige nach Abschluss des Berufungsverfahrens**

---

ZVK (RAe. Poppe & Poppe, Frankfurt am Main) ./.  
RA. N. als Insolvenzverwalter über das Vermögen des D.  
(RAe. Nacke & Leffler, Berlin)

- 6 AZR 110/08 -

Die klagende ZVK ist die Einzugsstelle für die Beiträge zu den Sozialkassen des Baugewerbes. Der beklagte Insolvenzverwalter hat mit der Insolvenzeröffnung am 19. November 2004 den Geschäftsbetrieb des Insolvenzschuldners zum gleichen Tag eingestellt und die verbliebenen Arbeitnehmer mit einer Frist zum 15. Januar 2005 ordentlich gekündigt. Mit Schreiben vom 6. Dezember 2004 hat er den Gewerbebetrieb des Schuldners „rein vorsorglich“ aus der Insolvenzmasse freigegeben und festgehalten: „Auch etwa bestehende Arbeitsverhältnisse gehen in dem Fall auf Sie über“.

Mit ihrer Klage nimmt die ZVK den Beklagten auf Zahlung von Beiträgen zu den Sozialkassen des Baugewerbes für die Zeit vom 19. November 2004 bis 15. Januar 2005 in Höhe von 1.396,84 Euro in Anspruch. Die ZVK meint, der Beklagte könne sich der Beitragspflicht für die zu Lasten der Masse fortbestehenden Arbeitsverhältnisse bis zur Kündigung auch durch eine Freigabe des Betriebs nicht entziehen. Der Beklagte ist der Auffassung, der Betrieb des Schuldners sei nie zur Masse gelangt, weil es keine pfändbaren Betriebsmittel gegeben habe. Jedenfalls hafte er spätestens auf Grund der Freigabeerklärung nicht mehr für die Beitragszahlungen. Schließlich sei die Zahlungsklage infolge der von ihm am 10. Dezember 2007 angezeigten Masseunzulänglichkeit unzulässig geworden.

Die Vorinstanzen haben der Beitragsklage stattgegeben. Mit der vom Senat zugelassenen Revision verfolgt der Beklagte sein Klageabweisungsbegehren weiter.

LAG Berlin-Brandenburg,  
Urteil vom 15. März 2007 - 5 Sa 1604/06 -



5. Februar 2009

Sechster Senat

**Voraussetzungen der Rufbereitschaftspauschale gemäß  
§ 8 Abs. 3 Satz 1 TVöD**

---

B. (RAe. Bondzio, Siegner, Stahl, Jung, Kassel) ./.  
Stadt H. (RAe. Dr. Illgen & Kollegen, Sangerhausen)

- 6 AZR 114/08 -

Der Kläger ist seit Februar 1983 bei der Beklagten und deren Rechtsvorgänger als Elektriker beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis finden der TVöD und diesen ergänzende Tarifvorschriften Anwendung.

Mit seiner Klage begehrt der Kläger die Zahlung der jeweiligen Stundenentgeltspauschale nach § 8 Abs. 1 TVöD. Der Kläger ist der Auffassung, die Rufbereitschaft iSv. § 8 TVöD sei grundsätzlich mit der jeweiligen Stundenentgeltspauschale zu vergüten. Die Sonderregelungen, wonach bei einer ununterbrochenen Rufbereitschaft ein Stundenentgelt von 12,5 % pro Stunde zu leisten sei, seien nicht einschlägig. Bei den von ihm geleisteten Zeiten der Rufbereitschaft im Zeitraum vom 17. Dezember 2005 bis 1. März 2006 habe es sich um sog. unterbrochene Rufbereitschaft gehandelt, so dass die Pauschale zu zahlen sei. Hierdurch ergebe sich ein Differenzanspruch in Höhe von 140,00 Euro. Die Beklagte ist der Auffassung, bei den Rufbereitschaftszeiten des Klägers handele es sich um solche nach der Ausnahmeregelung des § 8 Abs. 3 Sätze 6 bis 8 TVöD, da der Kläger zu keinem Zeitpunkt länger als 12 Stunden Rufbereitschaft geleistet habe. Soweit eine Rufbereitschaft mit Unterbrechung angeordnet werde, seien jeweils nur die ununterbrochenen Teile zu berücksichtigen und entsprechend zu vergüten.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter. Er rügt die fehlerhafte Tarifauslegung des Landesarbeitsgerichts.

LAG Sachsen-Anhalt,  
Urteil vom 5. Dezember 2007 - 5 Sa 266/07 -

10. Februar 2009

Dritter Senat

### Hinterbliebenenversorgung, Altersdifferenzklausel

---

S. (RAe. Haberstroh & Kollegen, Hückeswagen) ./.  
R. GmbH & Co. KG (RAe. Schiefer ua., Düsseldorf)

- 3 AZR 483/06 -

Die im Mai 1950 geborene Klägerin ist die Witwe des S., mit dem sie seit 1970 verheiratet war und der im Februar 2004 verstarb. Ihr verstorbener Ehemann wurde im Dezember 1938 geboren und war seit dem 2. November 1965 bei der Beklagten und deren Rechtsvorgängerin beschäftigt gewesen. Die Rechtsvorgängerin der Beklagten hatte der Belegschaft, so auch dem verstorbenen Ehemann der Klägerin, Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach Maßgabe einer „Versorgungszusage (Ruhegeldordnung) vom 30.6.1955 in der Fassung vom 1.12.1975“ zugesagt. Die Ruhegeldordnung bestimmt in § 7, dass die Witwenversorgungsleistung 50 vH derjenigen Versorgung beträgt, auf die das Belegschaftsmitglied bei seinem Tod Anspruch hatte. Witwenversorgungsleistung erhält die Ehefrau des Belegschaftsmitglieds, wenn die Ehe bis zum Tod ihres Mannes bestanden hat. Ein Anspruch auf Witwenversorgung besteht nicht, wenn die Ehefrau mehr als zehn Jahre jünger als der Betriebsangehörige ist.

Mit ihrer Zahlungsklage hat die Klägerin die Beklagte auf Zahlung von Witwenrente in Höhe von monatlich 46,02 Euro (= 50 % der zuletzt ihrem Ehemann gewährten Betriebsrente) ab dem 1. März 2004 in Anspruch genommen. Sie ist der Auffassung, die Altersdifferenzklausel verstoße gegen Diskriminierungsverbote. Sie laufe zumindest mittelbar auf eine personenbezogene Ungleichbehandlung von Arbeitnehmern hinaus, deren Ehefrau mehr als zehn Jahre jünger sei. Die Altersdifferenzklausel sei nicht mit den Wertentscheidungen in Art. 6 Abs. 1 GG zu rechtfertigen. Der Schutz von Ehe und Familie gelte auch für Ehepartner sehr unterschiedlichen Lebensalters. Dem habe eine betriebliche Versorgungsordnung Rechnung zu tragen. Die versorgungsrechtliche Mehrbelastung der Beklagten im Verhältnis zur Gesamtlast der betrieblichen Altersversorgung halte sich in Grenzen. Die Beklagte beruft sich dagegen insbesondere auf den Grundsatz der Vertragsfreiheit. Der Arbeitgeber begrenze in zulässiger Weise sein finanzielles Risiko. Allein ihm obliege die Festlegung des Dotierungsrahmens. Es bestehe kein Unterschied zu sog. Mindestehen-, Spätehen- und Getrenntlebensklauseln. Es sei auch zu berücksichtigen, dass die Versorgung bereits vor 40 Jahren zugesagt worden sei. Damals habe es keinerlei Bedenken gegen die Zulässigkeit von Altersdifferenzklauseln gegeben.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und der Klage stattgegeben. Mit ihrer Revision begehrt die Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

LAG Düsseldorf,  
Urteil vom 12. April 2006 - 12 Sa 1660/05 -

10. Februar 2009

Dritter Senat

### **Betriebsrentenanpassung, Konzernsachverhalt**

---

S. (RPO Rechtsanwälte, Köln) ./.  
T. GmbH (RA. Cisch, Wiesbaden)

- 3 AZR 728/07 -

Der bis zum 30. September 2001 bei der Beklagten beschäftigte Kläger bezog seit dem 1. Oktober 2001 eine Altersrente auf Grund einer ihm erteilten Versorgungszusage in Höhe von 1.573,74 Euro brutto monatlich. Die Beklagte gehört zu einem Konzern, der von der T. Holding GmbH geführt wird. In diesen Konzern ist im Jahr 2000 durch ein Management-Buy-Out das A.-Bremsbelaggeschäft der früheren BBA-Group Plc. eingegangen. Die Beklagte beauftragte die Dr. Dr. H. GmbH mit der Erstellung einer Substanzerhaltungsanalyse, um festzustellen, ob die wirtschaftliche Lage eine Rentenanpassung zulasse. Nach dem Ergebnis der Untersuchung besteht bei der Beklagten ein positives Anpassungspotential zu den jeweiligen Anpassungszeitpunkten seit 2003. Dagegen bestand bei der Konzernobergesellschaft, der T. Holding GmbH, zu keinem Zeitpunkt ein positives Anpassungspotential. Eine Anpassung der Betriebsrente erfolgte bislang nicht. Dem Kläger wurde auf telefonische Nachfrage wiederholt erklärt, dass die Abwicklung der Rentenanpassung noch einige Zeit in Anspruch nehme. Zum 1. Januar 2006 wurde die Verwaltung der Rentenansprüche der Dr. Dr. H. GmbH übertragen, ohne dass eine Rentenanpassung erfolgte. Mit anwaltlichem Schreiben vom 26. Mai 2006 machte der Kläger einen Anspruch auf Rentenanpassung geltend, der von der Beklagten wegen unzureichender wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit abgelehnt wurde.

Mit der vorliegenden Klage nimmt der Kläger die Beklagte auf Anpassung seiner Betriebsrente seit dem 1. Januar 2005 in Höhe von 4,4 % in Anspruch. Er ist der Auffassung, bei der Prüfung des Anpassungspotentials sei ausschließlich auf die wirtschaftliche Lage der Beklagten und nicht auf die der Konzernobergesellschaft abzustellen. Hiergegen spreche ua. die Vorschrift des § 17 Abs. 3 BetrAVG. Es sei auch unzutreffend, dass die Beklagte von dem Konzern wirtschaftlich abhängig sei. Die Beklagte ist der Auffassung, bei der Prüfung der wirtschaftlichen Lage sei nicht auf ihre Lage, sondern auf die des gesamten Konzerns abzustellen. Zwar stelle § 16 BetrAVG grundsätzlich auf den Arbeitgeber ab. Das Bundesarbeitsgericht habe aber unter bestimmten Voraussetzungen einen Berechnungsdurchgriff, bei welchem auch die wirtschaftlichen Verhältnisse der Konzernobergesellschaft berücksichtigt werden, zugelassen. Diese Betrachtung müsse auch zu Lasten der Betriebsrentner möglich sein.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihr Klageabweisungsbegehren weiter.

LAG Düsseldorf,  
Urteil vom 22. August 2007 - 4 Sa 492/07 -

Dem Senat liegen am selben Tag weitere Verfahren (- 3 AZR 727/07 - und - 3 AZR 867/07 -) vor, deren Sachverhalte und rechtliche Problematik gleich gelagert sind.

17. Februar 2009

Neunter Senat

**Berufskleidung für die Obst- und Gemüseabteilung eines Verbrauchermarkts; Überwälzung der Kosten der Berufskleidung auf den Arbeitnehmer; Pauschalierung der Kosten; AGB-Kontrolle**

---

H. (RAe. Bondzio, Siegner, Stahl, Jung, Kassel) ./.  
C. GmbH & Co. KG (RA. Thoma, Emden)

- 9 AZR 676/07 -

Die Klägerin ist seit Februar 1985 bei der Beklagten als Einzelhandelskauffrau in deren Verbrauchermarkt im Bereich Obst und Gemüse in Teilzeit beschäftigt. Nach § 23 des Formulararbeitsvertrags verpflichtet sich der Arbeitnehmer, die vom Arbeitgeber vorgeschriebene Berufskleidung zu tragen. Die Anschaffungskosten gehen zu Lasten des Arbeitnehmers. Es gelten danach folgende Sonderbestimmungen: „Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Berufskleidung zu tragen und mit dieser pfleglich umzugehen. Der Arbeitgeber trägt sämtliche Pflege- und Wiederbeschaffungskosten. Der Arbeitnehmer beteiligt sich an diesen Kosten mit monatlich 15,00 DM. Dieser Betrag wird mit seinen Monatsbezügen verrechnet.“ Nach der Betriebsvereinbarung vom 14. April 2005 erhalten die Mitarbeiterinnen in dem Bereich Markt als Erstausrüstung maximal fünf Westen, elf Blusen und vier Krawatten. Für die Obst- und Gemüseabteilung gibt es zusätzlich als Erstausrüstung bis zu fünf Schürzen. Die Reinigung erfolgt im wöchentlichen Rhythmus durch eine Fremdfirma. Die Kostenbeteiligungspauschale betrug bis einschließlich Dezember 2005 monatlich 8,94 Euro, seit Januar 2006 monatlich 7,05 Euro. Am 27. Juni 2005 forderte die Klägerin die Beklagte vergeblich auf, die einbehaltene Pauschale für die Monate März bis Mai 2005 an sie zurückzuzahlen.

Mit ihrer im Juli 2006 erhobenen Klage begehrt die Klägerin die Zahlung der einbehaltenen Pauschale für die Monate März bis Juni 2006. Die Klägerin ist der Auffassung, die Regelung in § 23 des Arbeitsvertrags sei wegen unangemessener Benachteiligung unwirksam. Die Beklagte sei nicht berechtigt, ihr einseitig die Kosten für die Reinigung der Berufskleidung aufzuerlegen. Hinzu komme, dass der vorgenommene Lohnabzug zu einer untertariflichen Bezahlung führe. Die Beklagte meint, die Vereinbarung in § 23 des Arbeitsvertrags sei rechtswirksam. Die Vorschriften über die Vertragskontrolle von Allgemeinen Geschäftsbedingungen fänden keine Anwendung, weil es sich um einen Arbeitsvertrag aus dem Jahr 1988 handle. Ferner stehe einer Inhaltskontrolle entgegen, dass es sich um eine Individualvereinbarung handle.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat das arbeitsgerichtliche Urteil abgeändert und der Klage stattgegeben. Mit der zugelassenen Revision begehrt die Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

LAG Niedersachsen,  
Urteil vom 16. Juli 2007 - 9 Sa 1894/06 -

19. Februar 2009

Zweiter Senat

**Sonderkündigungsschutz für gleichgestellte Schwerbehinderte; Verwirkung; widersprüchliches Verhalten**

---

A. (RAe. Dr. Mencke & Partner, Siegen) ./.  
S. GmbH (RAe. Dr. Foer ua., Gelsenkirchen)

- 2 AZR 649/07 -

Der 1952 geborene Kläger war seit dem 31. Juli 1972 als gewerblicher Arbeitnehmer bei der Beklagten beschäftigt. Der Kläger war in der Vergangenheit wiederholt, seit dem 5. Oktober 2005 dauernd arbeitsunfähig krank. Nach einer Feststellung aus dem Jahr 1995 war der Kläger behindert mit einem Grad der Behinderung von 40. Mit Bescheid des Arbeitsamtes vom 20. August 2002 wurde er einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt. Im April 2006 hörte die Beklagte den Betriebsrat zu ihrer Absicht, gegenüber dem Kläger eine ordentliche, auf Krankheit gestützte Kündigung auszusprechen. Der Betriebsrat widersprach mit Schreiben vom 13. April 2006 unter Hinweis auf die Gleichstellung des Klägers und die daher erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes. Die Beklagte kündigte dennoch mit Schreiben vom 20. April 2006 zum 30. November 2006.

Der Kläger erhob Kündigungsschutzklage und machte ua. die fehlende Zustimmung des Integrationsamts geltend. Unter dem 19. April 2006 hatte die Beklagte vorsorglich die Zustimmung zu einer ordentlichen Kündigung beim Integrationsamt beantragt. In einer vom Integrationsamt anberaumten Sitzung vom 24. Mai 2006 konnte der Kläger keinen Gleichstellungsbescheid vorlegen. Eine telefonische Rückfrage des Integrationsamts beim Arbeitsamt blieb negativ. Die Beklagte nahm daraufhin den Antrag beim Integrationsamt zurück. In der Güteverhandlung am 2. Juni 2006 legte der Kläger ebenfalls keinen Gleichstellungsbescheid vor. Die Erörterung betraf im Wesentlichen die soziale Rechtfertigung der Kündigung. Erst mit Schriftsatz vom 3. August 2006 überreichte der Kläger den Gleichstellungsbescheid vom 20. August 2002 und berief sich erneut auf den ihm zustehenden Sonderkündigungsschutz. Er ist der Auffassung, durch den zunächst unterbliebenen Nachweis der Gleichstellung sei eine Verwirkung des Schwerbehindertenschutzes nicht eingetreten. Die Beklagte meint, der Kläger könne sich nicht mehr auf den Sonderkündigungsschutz berufen. Er sei so zu behandeln, als habe er seine Eigenschaft als Schwerbehinderter bzw. Gleichgestellter nicht innerhalb der Monatsfrist nach Kündigung mitgeteilt. Das Verhalten des Klägers sei treuwidrig.

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

LAG Hamm,  
Urteil vom 31. Mai 2007 - 8 Sa 139/07 -

19. Februar 2009

Achter Senat

**Übergang des Arbeitsverhältnisses infolge eines Betriebsteilübergangs; Wirksamkeit eines Widerspruchs; Kündigung**

---

T. (RAe. Stapper & Korn, Leipzig) ./.  
Stadt- und Kreissparkasse L. (RAe. Beiten, Burkhardt Rechtsanwalts-gesellschaft mbH, München)

- 8 AZR 176/08 -

Der Kläger war bei der beklagten Sparkasse seit dem 1. September 1991 als Fachberater für Immobilienvermittlung im Service Center L. Süd beschäftigt. Er ist schwerbehindert mit einem Grad der Behinderung von 50. Der Kläger ist Mitglied des Personalrats. Zum 1. August 2006 lagerte die Beklagte das Immobiliengeschäft auf die P. Immobilien Vertriebsgesellschaft mbH - ihre 100 %ige Tochter - aus. Hierüber unterrichtete sie den Kläger mit Schreiben vom 11. Juli 2006. Mit Schreiben vom 26. Juli 2006 widersprach der Kläger dem Betriebsteilübergang und teilte gleichzeitig seine Bereitschaft mit, im Wege der Personalgestaltung seine Tätigkeiten auch beim Erwerber zu erbringen.

Mit seiner am 19. September 2006 erhobenen Klage begehrt der Kläger die Feststellung, dass das zwischen ihm und der Beklagten bestehende Arbeitsverhältnis nicht auf die P. Immobilien Vertriebsgesellschaft mbH übergegangen ist. Im Hinblick auf eine Kündigung der Beklagten vom 29. März 2007 zum 30. September 2007 und die Aussetzung des darüber geführten Kündigungsschutzrechtsstreits hat der Kläger den Antrag im vorliegenden Verfahren auf die Zeit bis zum 30. September 2007 beschränkt. Die Beklagte ist der Auffassung, der Widerspruch des Klägers sei rechtsmissbräuchlich. Der Kläger habe zum Ausdruck gebracht, dass er grundsätzlich bereit sei, für die P. Immobilien Vertriebsgesellschaft mbH tätig zu werden, und habe seine Tätigkeit auch seit dem 18. August 2006 dort ausgeübt. Dem Widerspruch liege damit kein schutzwürdiges Eigeninteresse zugrunde, er diene lediglich der Erreichung persönlicher Vergünstigungen in Form einer Gehaltserhöhung oder Abfindung. Jedenfalls sei es einvernehmlich zur Überleitung des Arbeitsverhältnisses gekommen. Das Feststellungsbegehren ihr gegenüber sei zudem verspätet geltend gemacht worden. Der Kläger sei analog § 4 KSchG verpflichtet gewesen, binnen drei Wochen nach Zugang der ablehnenden Schreiben den Fortbestand seines Arbeitsverhältnisses gerichtlich geltend zu machen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter.

Sächsisches LAG,  
Urteil vom 10. Januar 2008 - 8 Sa 181/07 -

25. Februar 2009

Vierter Senat

**Eingruppierungsfeststellungsklage; fallgruppenübergreifender Bewährungsaufstieg; VergGr. IVa BAT Fallgruppe 10 sowie Fallgruppe 10a**

---

B. (RAe. Mayr ua., Berlin) ./.  
Land Berlin (RAe. Dr. Ruge, Zeisberg, Frankfurth, Berlin)

- 4 AZR 19/08 -

Der Kläger ist seit dem 15. August 1997 als technischer Angestellter beim Landeskriminalamt im Institut Kriminaltechnik des beklagten Landes beschäftigt. Sein Arbeitsverhältnis richtet sich nach den Bestimmungen des BAT. Mit Schreiben vom 15. Januar 1998 teilte das beklagte Land dem Kläger mit, dass er in VergGr. IVa Fallgruppe 10 eingereiht sei und er nach achtjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit nach VergGr. III Fallgruppe 2c höhergruppiert werde. Die Zuordnung zur Fallgruppe 10a der VergGr. IVa erfolgte zunächst nicht, weil der Kläger nicht über das Merkmal der langjährigen praktischen Erfahrung verfügte. Da er diese Voraussetzung nach dreijähriger Tätigkeit gemäß der Auffassung des beklagten Landes erfüllte, wurde die Tätigkeit des Klägers ab dem 15. August 2000 der Fallgruppe 10a zugeordnet. Dies wurde dem Kläger mit Schreiben vom 5. April 2001 mitgeteilt. Danach würde ein Bewährungsaufstieg in die VergGr. III BAT, Fallgruppe 2b, frühestens am 15. August 2006 erfolgen können.

Mit seiner Klage begehrt der Kläger eine Höhergruppierung in VergGr. III BAT mit Wirkung zum 15. August 2005. Der Kläger ist der Auffassung, er habe schon ab diesem Zeitpunkt die Voraussetzungen des Fallgruppenbewährungsaufstiegs der VergGr. III, Fallgruppe 2c erfüllt, auch wenn er zu diesem Zeitpunkt nicht in der Fallgruppe 10 der VergGr. IVa BAT eingruppiert gewesen sei. Die Zeit seiner Zuordnung zur Fallgruppe 10a müsse auf die Bewährungsdauer angerechnet werden, da es sich um Aufbaufallgruppen handele. Ein Wechsel der Zuordnung von einer Fallgruppe zur anderen dürfe nicht dazu führen, dass die tariflich vorgesehene Höchstdauer der Bewährungszeit verschoben werde. Das beklagte Land ist der Auffassung, dass es auf eine Bewährung in der Tätigkeit der jeweils benannten Fallgruppe ankomme. Da der Kläger seit dem 15. August 2000 der Fallgruppe 10a der VergGr. IVa BAT zugeordnet gewesen sei, komme allein ein Fallgruppenbewährungsaufstieg aus dieser Fallgruppe in Betracht, dessen Voraussetzungen zum 15. August 2005 wegen fehlender sechsjähriger Bewährungszeit nicht gegeben gewesen seien. Ein Bewährungsaufstieg nach der Fallgruppe 2c scheidet aus, weil der Kläger am 15. August 2005 nicht in der Fallgruppe 10 der VergGr. IVa BAT eingruppiert gewesen sei und auch keine acht Jahre in der Fallgruppe zurückgelegt habe. Eine fallgruppenübergreifende Anrechnung von Tätigkeiten sähen die tariflichen Regelungen nicht vor.

Das Arbeitsgericht hat der Eingruppierungsfeststellungsklage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Klage abgewiesen. Mit der Revision begehrt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

LAG Berlin-Brandenburg,  
Urteil vom 6. November 2007 - 3 Sa 1424/07 -

25. Februar 2009

Siebter Senat

**Dienstvertragsordnung der Evangelischen Kirche in  
Deutschland; arbeitsvertragliche Bezugnahme; Dauer der  
sachgrundlosen Befristungsmöglichkeit**

---

S. (RAin. Riese, Düsseldorf) ./.  
EKD (RAe. Taylor, Wessing, Hamburg)

- 7 AZR 710/07 -

Der 1959 geborene Kläger ist bei dem Evangelischen Militärbischof als Mitarbeiter im Verwaltungsdienst beschäftigt. Bei der Beschäftigungsstelle handelt es sich um eine fiskalische Einrichtung der evangelischen Kirche, die sich mit der Verwaltung der Kirchensteuer im Bundeswehrbereich befasst. Der Kläger wurde ab 1. März 2004 auf Grund eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags zunächst bis zum 28. Februar 2006 beschäftigt. Durch Vertrag vom 13. Februar 2006 wurde das Arbeitsverhältnis ab 1. März 2006 erneut sachgrundlos bis zum 31. Dezember 2006 befristet. Gemäß § 2 des letzten Arbeitsvertrags richtet sich das Arbeitsverhältnis nach der Dienstvertragsordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland. Darin ist geregelt, dass die Befristung eines Arbeitsvertrags nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG bis zur Dauer von drei Jahren zulässig und eine höchstens dreimalige Verlängerung statthaft ist.

Mit der am 9. September 2006 eingereichten Klage hat der Kläger die Feststellung der Unwirksamkeit der Befristung sowie seine Weiterbeschäftigung begehrt. Er hat geltend gemacht, die Öffnungsklausel in § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG beziehe sich nur auf Tarifverträge. Kirchliche Regelungen des sog. Dritten Weges seien keine Tarifverträge.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben, da das Privileg des § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG nicht für kirchliche Regelungen gelte. Mit der Revision begehrt die Beklagte weiterhin Klageabweisung.

LAG Köln,  
Urteil vom 21. Juni 2007 - 10 Sa 225/07 -



10. März 2009

Erster Senat

**Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG bei Verschwiegenheitsvereinbarungen; Arbeits- und Ordnungsverhalten**

---

1. Betriebsrat der A. GmbH (RAe. Franzmann, Büdel, Bender, Frankfurt am Main),
2. A. GmbH (RAe. Klemm, Schmitz, Merkel, Wiesbaden)

- 1 ABR 87/07 -

Der antragstellende Betriebsrat vertritt ca. 600 bei der Arbeitgeberin beschäftigte Arbeitnehmer. Die Arbeitgeberin befasst sich mit der Entwicklung, dem Vertrieb und der Betreuung von EDV-Reservierungssystemen für Reisebüros. Im Rahmen von Vertragsverhandlungen über ein Outsourcing-Projekt erhielt eine Reihe von Mitarbeitern im Jahr 2006 besondere Kenntnisse, die den Charakter von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen hatten. Mit diesem Personenkreis schloss die Arbeitgeberin eine formularartige „Verschwiegenheitsverpflichtung und Geheimhaltungsverpflichtung“. Das Outsourcing-Projekt ist zwischenzeitlich abgeschlossen. Zwischen den Beteiligten ist unstreitig, dass entsprechende Projekte auch in Zukunft möglich sind.

Mit seinem Antrag begehrt der Betriebsrat die Feststellung, dass ihm ein Mitbestimmungsrecht zusteht, wenn die Arbeitgeberin einzelnen oder einer von ihr einseitig festgelegten Gruppe von Arbeitnehmern die Verpflichtung zur Verschwiegenheit und Geheimhaltung durch den gesonderten Abschluss einer standardisierten Verschwiegenheitsvereinbarung und Geheimhaltungsverpflichtung abverlangt. Der Betriebsrat ist der Auffassung, dass er beim Abschluss derartiger Vereinbarungen gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG mitzubestimmen habe. Die Arbeitgeberin meint, durch den Abschluss der Vereinbarungen werde nur die ohnehin bestehende arbeitsvertragliche Verschwiegenheitspflicht konkretisiert.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag des Betriebsrats abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat seine Beschwerde zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Betriebsrat seinen Antrag weiter.

Hessisches LAG,  
Beschluss vom 5. Juli 2007 - 5 TaBV 223/06 -

10. März 2009

Dritter Senat

**„Außerplanmäßige“ Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze; ergänzende Auslegung einer Versorgungsordnung; Störung der Geschäftsgrundlage**

---

Dr. S. (RAe. Janert, Erasmi, Stepper, Köln) ./.  
P. GmbH (RAe. Heuking, Kühn, Lüer, Wojtek, Hamburg)

- 3 AZR 695/08 -

Der 1941 geborene Kläger war bis zum 31. Januar 2006 bei der Beklagten gegen eine Vergütung von zuletzt 6.230,00 Euro beschäftigt. Seit dem 1. Februar 2006 bezieht er gesetzliche Altersrente und eine Betriebsrente in Höhe von 634,00 Euro brutto. Maßgebend hierfür ist eine von der Muttergesellschaft der Beklagten mit Wirkung für diese zum 1. Januar 1978 in Kraft gesetzte Versorgungsordnung (VO). Nach § 8 Nr. 2 Abs. 1 VO beträgt die monatliche Versorgungsleistung bei Bezügen bis 100 % der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) 10,00 DM pro Jahr der Betriebszugehörigkeit. Weiter heißt es dort, dass sich „für anrechnungsfähige Bezüge oberhalb der BBG ... die monatlichen Versorgungsleistungen um 1,5 % dieses Teils der Bezüge pro Jahr der Betriebszugehörigkeit“ erhöhen. Nach § 159 SGB VI in der im Jahre 2002 geltenden Fassung ändert sich die BBG zum 1. Januar eines jeden Jahres in dem Verhältnis, in dem die durchschnittliche Bruttolohn- und -gehaltssumme im vergangenen zu der entsprechenden Bruttolohn- und -gehaltssumme im vorvergangenen Kalenderjahr steht. Durch das Beitragssicherungsgesetz vom 23. Dezember 2002 wurde § 275c in das SGB VI eingefügt. Mit dieser Vorschrift wurde die BBG für 2003 auf 61.200,00 Euro jährlich und 5.100,00 Euro monatlich festgesetzt. Wäre die BBG für 2003 nach § 159 SGB VI angepasst worden, hätte sie auf 55.200,00 Euro jährlich und 4.600,00 Euro monatlich festgesetzt werden müssen. Der Wert der Versorgungsanwartschaft des Klägers betrug 2002 8.875,00 Euro jährlich. Er sank für das Jahr 2003 auf 6.715,00 Euro jährlich. Infolge der außerordentlichen Erhöhung der BBG und der daraus resultierenden erhöhten Beitragszahlungen zur gesetzlichen Rentenversicherung erhöhte sich die gesetzliche Altersrente des Klägers um monatlich 18,05 Euro. Die Beklagte hatte infolge der außerordentlichen Erhöhung ihrerseits erhöhte Arbeitgeberbeiträge von insgesamt 2.164,50 Euro aufzubringen.

Mit seiner Klage macht der Kläger eine Betriebsrentennachzahlung für den Zeitraum vom 1. Februar 2006 bis zum 31. März 2007 in Höhe von insgesamt 3.694,88 Euro brutto geltend. Er ist der Auffassung, die Beklagte sei verpflichtet, ihm eine Betriebsrente in der Höhe zu zahlen, wie sie sich ohne die besondere, einmalige Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze im Jahr 2003 errechne. Die Beklagte hält ihre Berechnung für richtig.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat ihr überwiegend stattgegeben. Mit der von beiden Parteien eingelegten Revision verfolgen diese ihr jeweiliges Begehren weiter.

LAG Düsseldorf,  
Urteil vom 27. Juni 2008 - 9 Sa 1142/07 -

12. März 2009

Zweiter Senat

**Außerordentliche fristlose Eigenkündigung des Arbeitnehmers wegen (hoher) Gehaltsrückstände; Berufung auf Unwirksamkeit der Eigenkündigung; Treuwidrigkeit**

---

K. (RAe. Reinhart, Kober, Großkinsky, Tauberbischofsheim) ./.  
H. GmbH (RAe. Müller und Kollegen, Duderstadt)

- 2 AZR 894/07 -

Der Kläger war seit dem 1. März 2002 bei der B. GmbH als Marketing- und Vertriebsleiter zu einem Monatsgehalt von 6.000,- Euro angestellt. Seit August 2002 kam es zu Verzögerungen bei der Gehaltszahlung, oder diese unterblieben ganz. Für den Zeitraum August 2002 bis Mai 2003 waren insgesamt 54.288,35 Euro offen. Am 18. August 2003 stellte der Geschäftsführer der B. GmbH einen Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens. Mit Schreiben vom 19. August 2003 kündigte der Kläger das Arbeitsverhältnis mit der B. GmbH fristlos.

Mit seiner Klage macht der Kläger gegenüber der Beklagten die Zahlung dieser Gehaltsrückstände geltend. Er behauptet, das Arbeitsverhältnis sei am 11. September 2003 im Wege des Betriebsübergangs auf die Beklagte übergegangen. Die Beklagte hafte daher auch für die Gehaltsrückstände. Das Arbeitsverhältnis sei durch seine Eigenkündigung vom 19. August 2003 nicht aufgelöst worden. Für diese Kündigung habe kein wichtiger Grund vorgelegen. Es fehle an einer von ihm zu erklärenden Abmahnung, die notwendig gewesen sei, nachdem er die Zahlungsrückstände über Monate hingenommen habe. Außerdem sei die Frist des § 626 Abs. 2 BGB nicht eingehalten. Die Beklagte hat das Vorliegen eines Betriebsübergangs bestritten. Die außerordentliche Eigenkündigung des Klägers sei im Übrigen wirksam. Abgesehen davon, dass der Kläger die B. GmbH mehrfach mündlich und schriftlich abgemahnt habe, sei nach den Umständen des Falls eine Abmahnung auch entbehrlich gewesen. Jedenfalls sei die Berufung des Klägers auf eine Unwirksamkeit der eigenen Kündigung treuwidrig.

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

LAG Nürnberg,  
Urteil vom 13. Februar 2007 - 7 Sa 294/06 -

18. März 2009

Vierter Senat

**Tarifvertragliche Ausgleichszahlung; Gleichstellungsabrede; tarifvertragliche Differenzierungsklausel**

---

W. (RAe. Wiese & Harbort, Oldenburg) ./.  
A. gGmbH (RAe. Ahlers & Vogel, Bremen)

- 4 AZR 64/08 -

Die nicht tarifgebundene Klägerin ist seit dem 1. Juni 1999 bei der Beklagten und deren Rechtsvorgängerin als Pflegekraft beschäftigt. Im Arbeitsvertrag ist vereinbart, dass sich die Arbeitsvergütung nach dem einschlägigen Tarifvertrag für die Arbeiterwohlfahrt BMT-AW II Gruppe 4, Fallgruppe 5 richtet. Weiter heißt es in § VII des Arbeitsvertrags: „Im Übrigen gelten die Bestimmungen des anzuwendenden Tarifvertrages in seiner jeweils gültigen Fassung. Ein Exemplar dieses Tarifvertrags liegt in der Einrichtung zur Einsichtnahme aus.“ Ursprünglich sah der Tarifvertrag eine Sonderleistung vor. Nach Änderung des Tarifvertrags entfiel diese. Stattdessen vereinbarten die Beklagte und die Gewerkschaft ver.di unter dem 11. September 2006 einen Tarifvertrag zum Ausgleich des strukturellen Defizits der Unternehmensgruppe des ehemaligen AWO-Bezirksverbands Weser-Ems. § 3 Abs. 1 dieses Tarifvertrags lautet: „Als Ersatzleistung wegen des Verzichts auf die Sonderzahlung gemäß § 19 des Haustarifvertrags der AWO-Gruppe erhalten die ver.di-Mitglieder der AWO-Gruppe in jedem Geschäftsjahr zum 31. Juli eine Ausgleichszahlung in Höhe von 535,00 Euro brutto je Vollzeitkraft gemäß tariflicher Wochenarbeitszeit“. Die Klägerin ist nicht Mitglied der Gewerkschaft ver.di und erhielt im Jahr 2006 keine entsprechende Zahlung.

Mit ihrer Klage begehrt die Klägerin die Sonderzahlung in Höhe von 535,00 Euro brutto für das Jahr 2006. Sie ist der Auffassung, die Differenzierungsklausel im Tarifvertrag vom 11. September 2006 sei unwirksam. Die Arbeitgeberin ist demgegenüber der Auffassung, die tarifvertragliche Klausel sei rechtlich unbedenklich.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben und die Berufung zugelassen. Das Landesarbeitsgericht hat das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Klage abgewiesen. Mit ihrer Revision begehrt die Klägerin die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

LAG Niedersachsen,  
Urteil vom 11. Dezember 2007 - 5 Sa 914/07 -

18. März 2009

Zehnter Senat

**Funktionszulage; Kassenzulage bei Teilzeitkraft**

---

R. (RAe. Menke & Sandhop, Halle) ./.  
G. GmbH & Co. KG (RA. Graj, Saarbrücken)

- 10 AZR 338/08 -

Die Klägerin ist bei dem beklagten Einzelhandelsunternehmen mit einer monatlichen Arbeitszeit von 110 Stunden beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis finden der Manteltarifvertrag für den Einzelhandel im Bundesland Sachsen-Anhalt und der entsprechende Entgelttarifvertrag Anwendung. Dieser sieht vor, dass SB-Kassiererinnen in den Monaten, in denen sie auf Anweisung der Geschäftsleitung im Wochendurchschnitt mehr als 24 Stunden an Ausgangskassen (check-out) tätig sind, eine Funktionszulage von 4 % ihres Tarifgehalts erhalten.

Mit ihrer Klage macht die Klägerin diese Funktionszulage geltend. Dabei beruft sie sich darauf, dass sie als Teilzeitkraft eine entsprechend anteilige Arbeitszeit an Ausgangskassen absolviert habe. Soweit Teilzeitkräfte von der Zulage ausgeschlossen seien, stelle dies einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot dar. Im Übrigen ergebe sich der Anspruch aus einer individuellen Zusage der Personalleiterin, die Funktionszulage auch bei geringerer Arbeitszeit an den Ausgangskassen zu zahlen, und zudem aus einer entsprechenden betrieblichen Übung.

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

LAG Sachsen-Anhalt,  
Urteil vom 30. Januar 2008 - 5 Sa 185/07 -

19. März 2009

Achter Senat

### **Übergang des Arbeitsverhältnisses; Widerspruch**

---

H. (RAe. Bokr & Mewes, Gießen) ./.  
Land Hessen (RAe. Berrisch & Wagner, Gießen)

- 8 AZR 689/07 -

Die tarifgebundene Klägerin war seit dem 11. September 1972 als nicht wissenschaftlich tätige Angestellte im Bereich der Apotheke des Klinikums der Universität Marburg beschäftigt. Sie 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 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. Die Klägerin wurde darüber informiert, dass ihr Arbeitsverhältnis auf das Universitätsklinikum Gießen und Marburg übergeleitet worden sei. Sie widersprach mit Schreiben vom 12. Januar 2006 gegenüber der neu errichteten Anstalt dem Übergang ihres 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 % seiner Gesellschaftsanteile an die R. AG.

Mit ihrer Klage begehrt die Klägerin gegenüber dem beklagten Land die Feststellung, dass ihr Arbeitsverhältnis nicht auf die Universitätsklinikum Gießen und Marburg GmbH übergegangen ist, sondern mit dem Land Hessen fortbesteht. Sie ist der Auffassung, sie gehöre zwar nicht zum wissenschaftlichen Personal, sei diesem aber gleichwohl zuzuordnen, weil sie ausschließlich für Forschung und Lehre zuständig sei. Sie übe keine überwiegende oder ausschließliche Tätigkeit im klinischen Bereich aus. Darüber hinaus ist die Klägerin der Auffassung, § 3 UK-Gesetz sei verfassungswidrig, da das Gesetz einen nicht gerechtfertigten Eingriff in ihr nach Art. 12 GG bestehendes Grundrecht auf freie Wahl des Arbeitsvertragspartners darstelle. Auf Grund der Verletzung ihres Grundrechts stehe ihr im Wege der verfassungskonformen Auslegung ein Widerspruchsrecht zu, welches sie mit Schreiben vom 27. Juli 2005 ausgeübt habe. Das beklagte Land meint, das Arbeitsverhältnis sei kraft des UK-Gesetzes übergegangen. Darin sei ein Widerspruchsrecht für die Klägerin nicht vorgesehen. Es habe sich zudem bei der Umwandlung des Klinikums zur GmbH im Gesellschaftsvertrag umfassende Informations- und Aufsichtsrechte gesichert, die weit über die üblichen Rechte eines Minderheitengesellschafters hinausgingen. Der Verlust seiner eigenen 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 das arbeitsgerichtliche Urteil abgeändert und die Klage abgewiesen. Mit der Revision begehrt die Klägerin die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

Hessisches LAG,  
Urteil vom 20. Juni 2007 - 2 Sa 629/06 -

19. März 2009

Achter Senat

**Betriebsübergang; Verzicht auf rückständige Urlaubs- und Weihnachtsgeldansprüche**

---

F. (RAe. Seifert & Reichel, Coswig) ./.  
D. e.V. (RA. Huhn, Dresden)

- 8 AZR 722/07 -

Die nicht tarifgebundene Klägerin ist seit dem 20. Juli 1998 bei dem Beklagten als Erzieherin in einer Kindertagesstätte beschäftigt. Nach § 65 des im Arbeitsvertrag der Parteien in Bezug genommenen „DRK Tarifvertrages Ost“ verfallen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden. Mit Schreiben vom 14. März 2005 informierte der Beklagte die Klägerin über einen bevorstehenden Betriebsübergang auf die D. gGmbH. Am 24. März 2005 wies die Kreisgeschäftsführerin des Beklagten alle Mitarbeiter darauf hin, dass die Übernahme durch die D. gGmbH nur erfolgen werde, wenn die Mitarbeiter auf alle offenen Urlaubsgeld- und Weihnachtsgeldansprüche verzichteten. Andernfalls drohe Insolvenz und Arbeitsplatzverlust. Nach einer Bedenkzeit unterschrieb die Klägerin am 26. März 2005 einen Verzicht auf rückständiges Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Mit der Klageschrift vom 15. November 2005 erklärte die Klägervvertreterin im Namen der Klägerin die Anfechtung der Verzichtsvereinbarung. Mit Schreiben vom 14. Februar 2006 erklärte die Klägervvertreterin unter Vorlage einer Originalvollmacht gegenüber dem Beklagten nochmals die Anfechtung.

Mit ihrer Klage macht die Klägerin ihre noch offenen Ansprüche auf Urlaubsgeld für das Jahr 2003 und Weihnachtsgratifikation für die Jahre 2003 und 2004 geltend. Sie meint, die Verzichtsvereinbarung sei unwirksam, weil sie aus Anlass des bevorstehenden Betriebsübergangs geschlossen worden sei. Der Beklagte habe die Insolvenz und den Verlust der Arbeitsplätze angedroht, was ebenfalls zur Anfechtung berechtige. In der vom Beklagten vorgeformulierten Vereinbarung vom 26. März 2005 liege auch eine unangemessene Benachteiligung iSv. § 307 Abs. 1 BGB. Zudem gewähre der Beklagte seinen Mitarbeitern im Rettungsdienst gleichheitswidrig die Weihnachtsgratifikation 2003 und 2004 sowie das Urlaubsgeld vollständig. Sie habe den Verzicht in der Annahme erklärt, sie verliere anderenfalls ihren Arbeitsplatz. Der Beklagte hält den Verzicht für wirksam, weil kein Zwang auf die Klägerin ausgeübt worden sei. Es handele sich um eine individuelle Vereinbarung, die nicht der Inhaltskontrolle nach § 307 BGB unterliege, und außerdem einer solchen Kontrolle standhielte. Ziel sei die Sicherung von Arbeitsplätzen gewesen. Die Mitarbeiter des Rettungsdienstes hätten Zahlungen erhalten, weil sie keinen Verzicht unterzeichnet hätten.

Das Arbeitsgericht hat der Klage hinsichtlich des Urlaubs- und Weihnachtsgelds für das Jahr 2004 stattgegeben und sie im Übrigen abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Beklagten zurückgewiesen. Auf die Anschlussberufung der Klägerin hat es der Klage auch im Übrigen stattgegeben. Mit der vom Senat zugelassenen Revision verfolgt der Beklagte seinen Klageabweisungsantrag weiter.

Sächsisches LAG,  
Urteil vom 27. März 2007 - 7 Sa 308/06 -

Dem Senat liegen am selben Tag weitere Verfahren (- 8 AZR 723/07 -, - 8 AZR 724/07 -) zur Entscheidung vor, deren Sachverhalte gleich gelagert sind.

24. März 2009

Neunter Senat

**Urlaubsgeld, Inhaltskontrolle (§ 307 Abs. 1 Satz 2 BGB),  
Einbeziehungskontrolle (§ 305c BGB)**

---

R. (RAe. Bondzio, Siegner, Stahl, Jung, Kassel) ./.  
A. AG (RAin. Riese, Düsseldorf)

- 9 AZR 327/08 -

Die Klägerin ist bei der Beklagten als Altenpflegehelferin mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 20 Stunden beschäftigt. Im Arbeitsvertrag ist unter § 3 die Arbeitszeit und unter § 4 die Höhe der monatlichen Vergütung geregelt. § 7 regelt „Urlaub/Urlaubsgeld“. Dort ist bestimmt: „Der Arbeitnehmer erhält mit der Gehaltszahlung für den Monat Juli des jeweiligen Kalenderjahres ein zusätzliches Urlaubsgeld in Höhe von 260,00 DM bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 20 Stunden“. In § 8 heißt es: „Der Arbeitnehmer hat auf die Zahlung von neben der Vergütung gemäß § 3 gewährten Gratifikationen, Prämien und sonstigen Leistungen keinen Rechtsanspruch. Diese liegen im freien Ermessen des Arbeitgebers“. Die Klägerin erhielt für das Jahr 2006 kein Urlaubsgeld. Mit Schreiben vom 7. August 2006 machte sie dieses geltend. Am 29. August 2006 lehnte die Beklagte die Zahlung des Urlaubsgelds unter Hinweis auf § 8 des Arbeitsvertrags wegen der ungünstigen wirtschaftlichen Situation im Kalenderjahr 2006 ab.

Mit der am 7. November 2006 anhängig gemachten Klage begehrt die Klägerin die Zahlung des Urlaubsgelds für das Jahr 2006 in Höhe von 132,93 Euro nebst Zinsen. Sie ist der Auffassung, hinsichtlich des Urlaubsgelds sei kein Freiwilligkeitsvorbehalt vereinbart worden. Jedenfalls halte ein solcher einer Kontrolle gem. §§ 305 ff. BGB nicht stand. Die Beklagte meint, ein Freiwilligkeitsvorbehalt sei wirksam vereinbart worden.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Klägerin das arbeitsgerichtliche Urteil abgeändert und der Klage stattgegeben. Mit der Revision begehrt die Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

LAG München,  
Urteil vom 4. Dezember 2007 - 6 Sa 478/07 -



24. März 2009

Neunter Senat

**AGB-Kontrolle einer Dienstwagen-Richtlinie; Weiterführung der Leasingraten für die Zeit nach der Kündigung des Arbeitnehmers**

---

S. (RA. Schneider, Berlin) ./.  
G. AG (RA. Dr. Tech, Oldenburg)

- 9 AZR 109/08 -

Der Kläger war bei der Beklagten bis zum 31. März 2007 mit einem Jahresplangehalt in Höhe von 50.000,00 Euro brutto zuzüglich eines individuellen Bonus beschäftigt. Sein Dienst-sitz war Berlin. Das Arbeitsverhältnis endete auf Grund einer Eigenkündigung des Klägers. Im Arbeitsvertrag vom 20. September 2004 war geregelt, dass der Kläger berechtigt sei, ein Firmenfahrzeug zu benutzen. Betriebs- und Unterhaltskosten sollte die Beklagte tragen, der geldwerte Vorteil vom Kläger versteuert werden. Das Nähere sollte durch eine Konzernrichtlinie geregelt werden. In der Dienstwagen-Richtlinie des Konzerns vom 24. Februar 2000 ist ua. bestimmt: „Wird der Dienstwagen ... mit zusätzlichen Sonderausstattungen versehen ..., so wird der über die Maßstabsleasingrate hinausgehende Betrag mit Beginn des Leasingvertrages in monatlichen Raten von seinem/ihrer Gehaltskonto in Abzug gebracht. Scheidet der/die Mitarbeiter/in auf Grund einer Eigenkündigung ... aus, so wird der verbleibende Restbetrag des Eigenanteils bis zum Ende der Leasinglaufzeit in einer Summe erhoben“. Im Juli 2006 wurde für den Kläger ein Firmenwagen bestellt. Der Kläger wünschte eine Sonderausstattung. Bei Bestellung des Dienstfahrzeugs mit Grundausstattung hätte die Leasingrate monatlich 403,71 Euro netto betragen. Für die Sonderausstattung ergab sich ein rechnerischer Mehrbetrag von 36,43 Euro netto monatlich. Ab Auslieferung des Fahrzeugs behielt die Beklagte den Bruttoeigenanteil vom Monatsgehalt des Klägers in Höhe von 41,55 Euro ein. Mit der letzten Entgeltabrechnung für März 2007 wies die Beklagte einen Einbehalt vom Nettogehalt des Klägers in Höhe von 1.193,53 Euro als „Pkw-Nettoabzug/EA-Leasg.“ aus.

Mit seiner Klage macht der Kläger die Zahlung einbehaltener 1.159,89 Euro netto geltend. Er ist der Auffassung, die Dienstwagen-Richtlinie sei nicht Gegenstand der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen geworden. Selbst wenn man hiervon ausgehe, benachteilige ihn die Übernahmeverpflichtung der Eigenanteilleasingraten auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses unangemessen. Die entsprechende Regelung in der Richtlinie sei als Allgemeine Geschäftsbedingung unwirksam. Die Beklagte hält die Dienstwagen-Richtlinie für wirksam einbezogen. Sie verstoße auch nicht gegen höherrangiges Recht.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihr Klageabweisungsbegehren weiter.

LAG Berlin-Brandenburg,  
Urteil vom 5. Dezember 2007 - 21 Sa 1770/07 -

25. März 2009

Siebter Senat

**Befristung zur Vertretung; Rechtsmissbrauch bei Aneinanderreihung zahlreicher kurzzeitiger befristeter Arbeitsverträge**

---

H. (RAe. Dr. Fenner ua., Leer) ./.  
D. P. AG (RAe. Dr. Stobbe ua., Hannover)

- 7 AZR 34/08 -

Die Klägerin ist seit August 2003 auf Grund einer Vielzahl befristeter Arbeitsverträge bei der Beklagten als Zustellerin beschäftigt. Sie war bei der Beklagten schon einmal im Jahr 1996 tätig. In den letzten zehn Verträgen über den Zeitraum vom 1. August 2005 bis zum 31. Juli 2006 ist als Befristungsgrund die Vertretung der ohne Bezüge beurlaubten Beamtin V. genannt. Der letzte Vertrag vom 19. Mai 2006 hatte eine Laufzeit vom 1. Juni bis 31. Juli 2006.

Mit ihrer Klage macht die Klägerin geltend, dass die Befristung unwirksam sei. Es könne nicht allein auf die letzte Befristungsvereinbarung abgestellt werden. Aus der Fülle der abgeschlossenen, nur kurze Zeit andauernden Arbeitsverträge folge, dass ein für die Befristung nicht gegeben sei. Dafür spreche auch, dass die Beurlaubung der Beamtin V. bis 2008 bewilligt gewesen und trotzdem nur kurzzeitige Befristungen abgeschlossen worden seien. Dies sei rechtsmissbräuchlich. Die Klägerin hat ferner behauptet, sie habe nicht nur die Beamtin V. vertreten, sondern bei Ausfall anderer Arbeitnehmer auch deren Bezirk vertretungsweise übernommen. Die Beklagte hat vorgetragen, auch die Beamtin V. sei nicht nur in einem Zustellbezirk eingesetzt worden, sondern nach Bedarf auch als Vertreterin.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung zurückgewiesen. Mit ihrer Revision verfolgt die Klägerin ihr Begehren weiter.

LAG Niedersachsen,  
Urteil vom 27. November 2007 - 13 Sa 622/07 -

26. März 2009

Zweiter Senat

**Sonderkündigungsschutz gemäß § 55 Abs. 3 Kreislaufwirtschafts- und Abfallgesetz iVm. § 58 Abs. 2 Satz 1 Bundesimmissionsschutzgesetz; wirksame Bestellung eines betrieblichen Abfallbeauftragten; Auslegung des Arbeitsvertrags**

---

B. (RAe. Blessing & Berweck, Villingen-Schwenningen) ./.  
U. GmbH (RAe. Prof. Dr. Müller & Kollegen, Bad Lauchstädt)

- 2 AZR 633/07 -

Der Kläger war seit dem 2. Mai 2006 bei der Beklagten angestellt. Im Arbeitsvertrag wurde als „eigenverantwortliche Tätigkeiten“ neben dem „gesamten Bereich Betriebsleitung“ festgehalten, dass das Arbeitsverhältnis zugleich die Tätigkeit als Betriebsbeauftragter für Abfall- und Gefahrstoffe enthalte. Weiter war vereinbart, dass die Kündigungsfrist in der „Probezeit von sechs Monaten“ vier Wochen betrage. Mit Schreiben vom 24. Oktober 2006 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis zum 24. November 2006 und bot dem Kläger eine - von diesem nicht angenommene - Weiterbeschäftigung als Abteilungsleiter mit verringerten Bezügen an.

Der Kläger hat Kündigungsschutzklage erhoben. Er ist der Auffassung, der ordentlichen Kündigung stehe der Sonderkündigungsschutz als betrieblicher Abfallbeauftragter gemäß § 55 Abs. 3 Kreislaufwirtschafts- und Abfallgesetz iVm. § 58 Abs. 2 Satz 1 Bundesimmissionsschutzgesetz entgegen. Er sei ausweislich des Arbeitsvertrags als solcher angestellt und auch wirksam bestellt worden. Die Beklagte habe ihn dem zuständigen Landratsamt benannt. Er habe die Aufgaben eines Abfallbeauftragten auch tatsächlich wahrgenommen. Die Kündigung sei im Übrigen sittenwidrig. Sie sei auf eine Auseinandersetzung mit dem Geschäftsführer der Beklagten zurückzuführen. Die Beklagte meint, dem Kläger stehe der Sonderkündigungsschutz nicht zu, da er nicht, jedenfalls nicht wirksam, zum Abfallbeauftragten bestellt worden sei. Aus dem Arbeitsvertrag ergebe sich nur, dass beabsichtigt sei, den Kläger als solchen zu bestellen. Es fehle jedenfalls an dem erforderlichen separaten schriftlichen Bestellungsakt. Die Kündigung sei auch nicht sittenwidrig. Die vom Kläger erhobenen Vorwürfe seien unzutreffend.

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

LAG Baden-Württemberg,  
Urteil vom 24. Mai 2007 - 9 Sa 14/07 -