

// Im Blickpunkt

Mit den Risiken von Schadensersatz und Entschädigung wegen Diskriminierung und den Möglichkeiten, diese zu versichern, beschäftigen sich *Mohr/Grimminger* in ihrem Beitrag. Sie stellen dabei Analyse und Auswahl der richtigen Versicherung dar. *Vogel/Neufeld* besprechen die aktuelle Rechtsprechung des BAG zur Kündigung und zu Vergütungsansprüchen bei Betriebsübergang.

Armin Fladung, Verantwortlicher Redakteur im Arbeitsrecht



// Standpunkt



von **Alexander Bissels**, RA,
FAArbR, CMS Hasche Sigle,
Köln

Tarifverträge gemäß § 3 BetrVG und Betriebsänderung

Gerade in Unternehmen mit Filialorganisation werden oftmals durch Tarifverträge gemäß § 3 BetrVG abweichende Betriebsstrukturen geschaffen, z.B. durch Regionalbetriebsräte. Sie dienen der Bündelung der Arbeitnehmerinteressen und stellen eine umfassende Repräsentation der Mitarbeiter in den Filialen sicher, erleichtern aber natürlich auch das „mitbestimmungsrechtliche Alltagsgeschäft“. Von der Rechtsprechung war bislang ungeklärt, wie sich die Bildung größerer Einheiten auf die betrieblichen Beteiligungsrechte in wirtschaftlichen Angelegenheiten (Interessenausgleich/Sozialplan) auswirkt. Das ArbG Köln (Beschluss vom 27.11.2007 – 6 BV 278/07) hat im Rahmen von § 98 ArbGG nach Schließung einer Filiale entschieden, dass es bei der Frage, ob eine Betriebsänderung vorliegt und die relevanten Schwellenwerte des § 17 KSchG überschritten sind, auf den gesamten Betrieb ankommt. Inzwischen hat das LAG Köln die hiergegen gerichtete Beschwerde zurückgewiesen.

Soweit ersichtlich, sind dies die ersten Entscheidungen, die sich mit dieser Frage auseinandersetzen. Unternehmen mit entsprechender Betriebsstruktur bieten sich somit erleichterte Möglichkeiten, ohne Interessenausgleich und Sozialplan Personal abzubauen, z.B. durch die Schließung einzelner Filialen, solange der Schwellenwert des § 17 KSchG in der Betriebsorganisation nicht insgesamt überschritten ist. Darauf ist insbesondere zu achten, wenn der Betriebsrat – wie in der Praxis regelmäßig – Verhandlungen bei Schließungen verlangt.

Entscheidungen**BVerfG: Kapitalzahlung aus einer Direktlebensversicherung – gesetzliche Krankenversicherung**

Direktversicherungen sind meist eine Form der betrieblichen Altersversorgung. Nach der Rechtsprechung des BSozG zu der bis zum 31.12.2003 gültigen Rechtslage unterlag nur der fortwährende Versorgungsbezug aus einer Direktversicherung uneingeschränkt der Beitragspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung. Durch das Gesetz zur Modernisierung der gesetzlichen Krankenversicherung vom 14.11. 2003 sind die maßgeblichen Bestimmungen zum 1.1.2004 geändert worden. Danach unterliegt die als Kapitalleistung erbrachte Direktversicherung nunmehr uneingeschränkt der Beitragspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung, auch wenn eine einmalige Kapitalzahlung von Anfang an oder vor Eintritt des Versicherungsfalls vereinbart wurde.

(Quelle: PM BVerfG vom 16.5.2008)

BVerfG: Verfassungsmäßigkeit der Halbanrechnung für Bestandsrentner

Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes erhalten auf Grund von Versorgungs-Tarifverträgen eine Zusatzversorgungsrente. Dem System der Zusatzversorgung der Versorgungsanstalt lag bis zum 31.12.2000 das Gesamtversorgungsprinzip zugrunde. In seiner „Halbanrechnungsentscheidung“ vom 22.3.2000 hat das BVerfG in der Halbanrechnung derartiger Vordienstzeiten bei voller Berücksichtigung der gesetzlichen Rente einen Verstoß gegen den Gleichheitssatz gesehen. In der Folgezeit wurde das Gesamtversorgungssystem zum 31.12.2000 geschlossen und durch ein Versorgungspunktemodell ersetzt. Der BGH kam zu dem Ergebnis, dass die Anwendung des Halbanrechnungsgrundsatzes bei der Berechnung der Versorgungsrente für solche Versicherte, die bis zum 31.12.2000 versorgungsberechtigt geworden seien, nicht gegen den Gleichheitssatz verstoße. Dies ist nach dem BVerfG nicht zu beanstanden.

(Quelle: PM BVerfG vom 15.5.2008)

BAG: Angemessenheit der Ausbildungsvergütung

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 19.2.2008 – 9 AZR 1091/06 – wie folgt: Der Träger der Ausbildung hat Schülern nach § 12 Abs. 1 KrPflG eine angemessene Ausbildungsvergütung zu gewähren. Allein die Tatsache, dass der Ausbildungsträger im Krankenhausbereich nur über beschränkte finanzielle Mittel in Form eines ihm zugewiesenen Budgets verfügt, rechtfertigt keine Befreiung von der Pflicht, eine angemessene Ausbildungsvergütung zu gewähren. Der reguläre Ausbildungsmarkt darf durch derartige Ausnahmen nicht verfälscht werden.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2008-1169-1 unter www.betriebs-berater.de

BAG: Keine Arbeitszeitgutschrift bei unzulässiger Arbeitsleistung während Rufbereitschaft

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 13.12.2007 – 6 AZR 197/07 – wie folgt: Wird ein Arbeitnehmer der DB Netz AG während der Rufbereitschaft zur Arbeitsleistung herangezogen und besteht infolgedessen für ihn ein Beschäftigungsverbot nach § 5 ArbZG während der im Voraus geplanten Arbeitszeit, hat er keinen Anspruch auf Gutschrift der ausgefallenen Zeit auf seinem gemäß § 5 AZTV-S geführten Arbeitszeitkonto. Ein solcher Anspruch ergibt sich weder aus § 9 Abs. 5 und Abs. 8 AZTV-S noch aus gesetzlichen Bestimmungen.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2008-1169-2 unter www.betriebs-berater.de

Gesetzgebung**Mitarbeiterbeteiligung – Renten Anpassung**

Die Ausdehnung der Mitarbeiterbeteiligung soll laut Bundesregierung zum 1.1.2009 realisiert werden. Nach der Einigung einer Koalitionsarbeitsgruppe auf ein Konzept geht sie von keiner unmittelbaren Wirkung auf die Höhe der Renten Anpassung aus, da die Mitarbeiterkapitalbeteiligung nicht über eine Entgeltumwandlung erfolgen soll.

(Quelle: PM Bundestag vom 14.5.2008)