

Das LAG Berlin-Brandenburg hat mit Urteil vom 2.7.2024 – 7 Sa 1125/23 – in dem Rechtsstreit zwischen der Juristischen Direktorin und dem RBB Rundfunk Berlin-Brandenburg im Berufungsverfahren die Entscheidung des ArbG Berlin teilweise abgeändert (PM Nr. 14/24 vom 2.7.2024). Mit ihrer Klage macht die Juristische Direktorin den Fortbestand ihres Dienstvertrages geltend, verlangt die Fortzahlung ihres Entgelts und hat die gerichtliche Feststellung begehrt, dass ihr sowohl das vereinbarte Übergangsgeld als auch – nach Renteneintritt – die vereinbarte betriebliche Altersversorgung zustehe. Der RBB hat mit einer Widerklage die Rückzahlung bereits geleisteter Familienzuschläge und ARD-Zulagen verfolgt. Das LAG hat – anders als noch das ArbG Berlin – keine Sittenwidrigkeit des Dienstvertrages festgestellt. Das darin vereinbarte Übergangsgeld für die Zeit zwischen einer Beendigung des Dienstverhältnisses und dem Renteneintritt sei nicht grundsätzlich zu beanstanden. Denn der RBB habe es nach der Vertragsgestaltung in der Hand, eine Verlängerung des befristeten Vertrages herbeizuführen und so die Zahlung von Übergangsgeld zu vermeiden. Jedoch erweise sich die fristlose Kündigung durch den RBB als wirksam. Die Juristische Direktorin habe mehrfach sich aus ihrer Funktion ergebende Pflichten verletzt. Dazu zählten etwa Warn- und Hinweispflichten gegenüber der vormaligen Intendantin *Schlesinger* im Hinblick auf rechtliche Risiken bei Vertragsgestaltungen. Die Pflichtverletzungen wögen in der Gesamtschau so schwer, dass eine vorherige Abmahnung nicht erforderlich gewesen sei. Das LAG hat weiter entschieden, dass der Anspruch der Klägerin auf betriebliche Altersversorgung nach Renteneintritt trotz wirksamer fristloser Kündigung bestehen bleibe. Die Widerklage des RBB war teilweise erfolgreich. Die Klägerin sei verpflichtet, die erhaltene Zulage für den ARD-Vorsitz zurückzuzahlen. Für die gezahlten Familienzuschläge hingegen könne deren unberechtigter Bezug nicht eindeutig festgestellt werden und es bestehe keine Rückzahlungspflicht.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Unwirksame Arbeitnehmerüberlassung – Offenlegungs- und Konkretisierungspflichten

1. Zwischen Entleiher und Leiharbeitnehmer kommt nach § 10 Abs. 1 Satz 1 AÜG ein Arbeitsverhältnis zustande, wenn der Arbeitsvertrag zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer aus einem der in § 9 Abs. 1 AÜG aufgeführten Gründe unwirksam ist und der Arbeitnehmer keine Festhaltungserklärung abgibt.
2. Der Unwirksamkeitsgrund des § 9 Abs. 1 Nr. 1a AÜG ist erfüllt, wenn die Arbeitnehmerüberlassung entgegen § 1 Abs. 1 Satz 5 und 6 AÜG nicht ausdrücklich als solche bezeichnet und die Person des Leiharbeitnehmers nicht konkretisiert worden ist (Rn. 16).
3. Die Erfüllung der Offenlegungspflicht nach § 1 Abs. 1 Satz 5 AÜG und der Konkretisierungspflicht nach § 1 Abs. 1 Satz 6 AÜG setzt das Bestehen eines formwirksamen Arbeitnehmerüberlassungsvertrags zum Zeitpunkt des Überlassungsbeginns voraus (Rn. 16). Dies folgt aus einer Auslegung der Normen (Rn. 17 ff.).
4. Eine teleologische Reduktion von § 1 Abs. 1 Satz 5 und 6 AÜG dahingehend, dass bereits ein (noch) formunwirksamer Vertrag als Grundlage für die Offenlegung und Konkretisierung genügt, ist nicht geboten (Rn. 23 ff.).
5. Vor Vertragsunterzeichnung ist der noch nicht der Schriftform entsprechende Arbeitnehmerüberlassungsvertrag nach § 125 Satz 1 BGB nichtig. Er kann deshalb nicht schon die Grundlage für die Erfüllung der Offenlegungspflicht bilden. Auch die Konkretisierung der Person des Leiharbeitnehmers knüpft an das

Vorliegen eines formwirksamen Arbeitnehmerüberlassungsvertrags bei Überlassungsbeginn an (Rn. 19).

BAG, Urteil vom 5.3.2024 – 9 AZR 204/23
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2024-1715-1**
unter www.betriebs-berater.de

LAG Köln: Unwirksamkeit von Betriebsratsbeschlüssen bei Umgehung des gesetzlichen Minderheitsschutzes

Das Landesarbeitsgericht Köln hat heute Beschlüsse eines Betriebsrats, mit denen er Mitglieder einer Minderheitsliste aus dem Betriebsausschuss und aus der Freistellung von ihrer beruflichen Tätigkeit abberufen und durch Mitglieder der Mehrheitsliste ersetzt hatte, für unwirksam erklärt. Es hat damit die vorausgegangene Entscheidung des Arbeitsgerichts Bonn bestätigt.

Gemäß § 27 BetrVG werden die weiteren Mitglieder des Betriebsausschusses, der in größeren Unternehmen die laufenden Geschäfte des Betriebsrats führt, vom Betriebsrat aus seiner Mitte in geheimer Wahl nach den Grundsätzen der Verhältniswahl gewählt. Gleiches gilt gemäß § 38 BetrVG für die freizustellenden Betriebsratsmitglieder. So soll nach dem Willen des Gesetzgebers sichergestellt werden, dass eine Minderheitsgruppierung innerhalb des Betriebsrats entsprechend ihrer Stärke berücksichtigt wird und von der Mehrheit im Betriebsrat nicht übergangen werden kann. Die Abberufung der Gewählten ist durch einen in geheimer Abstimmung gefassten Beschluss des Betriebsrats mit einer Dreiviertelmehrheit möglich. Ist in einem solchen Fall die Minderheitsliste erschöpft, kann das ersatz-

weise in den Betriebsausschuss zu entsendende bzw. freizustellende Betriebsratsmitglied im Wege der Mehrheitswahl gewählt werden.

In dem vom Landesarbeitsgericht Köln entschiedenen Fall hatte der frisch gewählte Betriebsrat unmittelbar nach seiner Konstituierung kurzfristig nacheinander alle nach den Grundsätzen der Verhältniswahl gewählten Mitglieder einer Minderheitsliste bis zur Erschöpfung dieser Liste abberufen und sodann mit einfachen Mehrheitsbeschlüssen durch Vertreter der Mehrheitsliste ersetzt.

Die einzelnen Abberufungs- und Wahlvorgänge verstießen nach Ansicht des Landesarbeitsgerichts zwar für sich betrachtet nicht gegen gesetzliche Vorschriften. Die Vorgänge stellten jedoch einen einheitlichen Sachverhalt dar, der bei der gebotenen Gesamtbetrachtung eine Umgehung des gesetzlichen Minderheitsschutzes bewirke und damit zur Nichtigkeit der einzelnen Teilakte führe. Dass die Abberufungsbeschlüsse mit der erforderlichen qualifizierten Mehrheit getroffen worden seien, ändere daran nichts. Trotz dieses Quorums werde der vom Gesetzgeber beabsichtigte Minderheitsschutz nicht ausreichend gewährleistet, wenn zuvor die Minderheitsliste durch Mehrheitsbeschlüsse erschöpft worden sei.

Wegen der aus seiner Sicht grundsätzlichen Bedeutung des Falles hat das Landesarbeitsgericht die Rechtsbeschwerde an das Bundesarbeitsgericht zugelassen.

LAG Köln, Beschluss vom 28.6.2024 – 9 TaBV 52/23

(Pressemitteilung Nr. 3/2024 vom 28.6.2024)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2024-1715-2**
unter www.betriebs-berater.de