



Kurz und bündig Nr. 2/2008

Praktische Informationen für
die Betriebsratsarbeit

Bezirksleitung Baden-Württemberg

Im April 2008

Arbeitsvertrag und Kündigung

Beschäftigte, die ohne Gegenleistung und formularmäßig auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage verzichten, werden i.S.v. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unangemessen benachteiligt.

BAG Urteil vom 06.09.2007 - 2 AZR 722/06 - DB 2008, X

Betriebsvereinbarungen

Die Teilkündigung einer Betriebsvereinbarung ist regelmäßig zulässig, wenn der gekündigte Teil einen selbstständigen Regelungskomplex betrifft, der ebenso in einer eigenständigen Betriebsvereinbarung geregelt werden könnte. Wollen die Betriebsparteien in einem solchen Fall die Teilkündigung ausschließen, müssen sie dies in der Betriebsvereinbarung deutlich zum Ausdruck bringen.

BAG Urteil vom 06.11.2007 - 1 AZR 826/06 - DB 2008, X

Aufhebungsvertrag

Schließen Beschäftigte einen Aufhebungsvertrag ab und beenden sie dadurch einvernehmlich das Arbeitsverhältnis, machen sie sich quasi selbst arbeitslos. Dies führt sozialversicherungsrechtlich grundsätzlich zu einer Sperrzeit und zum Ruhen von Bezug von Arbeitslosengeld. Nach einer Entscheidung des BSG hat die Bundesagentur nunmehr ihre Entscheidungspraxis geändert. Danach liegt ein wichtiger Grund für den Abschluss eines Aufhebungsvertrages vor, wenn

- a) eine Abfindung von 0,25 bis 0,5 Monatsentgelten pro Beschäftigungsjahr gezahlt wird
- b) der Arbeitgeber betriebsbedingt unter Einhaltung der Kündigungsfrist zum selben Zeitpunkt gekündigt hätte
- c) die Kündigungsfrist eingehalten worden wäre
- d) der/die Beschäftigte nicht unkündbar war.

Abwicklungsverträge werden wie Aufhebungsverträge behandelt.

Und weiter: Einigen sich Beschäftigte mit dem Arbeitgeber in einem arbeitsgerichtlichen Vergleich auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, kann dies eine

Sperrzeit nicht auslösen. Dies entschied das BSG am 17.10.2007.

Weitere Hinweise in DB 2008, 293 f

Einigungsstelle, Flexi-Arbeitszeit

Im Betrieb der Arbeitgeberin bestanden zwei Betriebsvereinbarung. In diesen waren Beginn und Ende der Arbeitszeit, Pausen und die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage geregelt. Die Arbeitgeberin beabsichtigt eine weitere Flexibilisierung der Arbeitszeit. Es sollten Arbeitszeitkonten mit Plus- und Minusstunden eingerichtet werden. Der Betriebsrat lehnte eine entsprechende Regelung ab. Die Arbeitgeberin beantragte daraufhin die Einsetzung der Einigungsstelle. Das LAG entschied, dass zum Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG auch die Einführung und Ausgestaltung einer flexiblen Arbeitszeit einschließlich der Einzelheiten eines derartigen Arbeitszeitsystems gehören würde. Das Mitbestimmungsrecht sei daher noch nicht verbraucht, wenn in einer bereits bestehenden Betriebsvereinbarung u.a. lediglich Beginn und Ende der Arbeitszeit geregelt seien und es um ergänzende Regelungen zur Einführung von Zeitkonten gehe.

LAG Hamm, Beschluss vom 10.09.2007 - 10 TaBV 85/07 - BB 2008, 340

Tarifsteigerung bei Betriebsübergang

Die Parteien streiten über Ansprüche des Beschäftigten auf Vergütungserhöhung und Einmalzahlung. Der Beschäftigte ist Mitglied der Gewerkschaft und in seinem

Arbeitsvertrag heißt es sinngemäß, dass der BAT und die ergänzenden Tarifverträge Anwendung finden. Zwischen den Tarifvertragsparteien wurden Entgelterhöhungen, die zu verschiedenen Zeitpunkten in Kraft treten sollten, vereinbart. Die zweite Entgelterhöhung und ein Betriebsübergang fielen auf dasselbe Datum. Der Betrieb auf den das Arbeitsverhältnis des Beschäftigten übergegangen war, ist nicht tarifgebunden. Da der neue Arbeitgeber die zweite Entgelterhöhung nicht zahlen wollte, wurde er klagweise in Anspruch genommen. Die Klage war in allen drei Instanzen erfolgreich. Das BAG entschied, dass die in einem Tarifvertrag geregelten Rechte und Pflichten, die für das Arbeitsverhältnis aufgrund beiderseitiger Tarifgebundenheit gelten, bei einem Betriebsübergang auf einen nicht-tarifgebundenen Erwerber Inhalt des Arbeitsverhältnisses werden.

BAG Urteil vom 19.09.2007 - 4 AZR 711/06 - BB 2008, 447 ff

Verzicht auf Kündigungsschutzklage

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit zweier fristloser und einer hilfsweisen ordentlichen Kündigung. Die Kündigung wurde gegenüber der Beschäftigten auf einem Formular ausgesprochen, das zusätzlich folgenden Passus enthielt: „Kündigung akzeptiert und mit Unterschrift bestätigt. Auf Klage gegen die Kündigung wird verzichtet“.

Die Beschäftigte unterzeichnete das Formular, die Kündigungsschutzklage war erfolgreich. Das BAG entschied sinngemäß, dass der ohne Gegenleistung erklärte, formularmäßige Verzicht des Be-

schäftigten auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage eine unangemessene Benachteiligung i.S.v. § 307 BGB darstellte.

BAG Urteil vom 06.09.2009 - 2 AZR 722/06 - DB 2008, 411 ff

Vergütungsansprüche

Die Parteien streiten über Vergütungsansprüche. Nach einem Betriebsübergang unterrichtete der neue Arbeitgeber die Beschäftigten darüber, dass nunmehr andere Tarifverträge zur Anwendung kommen. Etwa einen Monat später vereinbarten die Arbeitsvertragsparteien eine neue monatliche Vergütung und die Differenzzahlung zum bisherigen Gehalt, die mit einer Einmalzahlung abgegolten werden sollte. Vor dem Arbeitsgericht wurde erfolglos die Vertragsänderung angegriffen. Das BAG entschied, dass § 613a BGB die Beschäftigten und den Betriebübernehmer nicht daran hindere, nach einem Betriebsübergang einzelvertraglich die bisher gültige Entgelthöhe abzusenken.

BAG Urteil vom 07.11.2007 - 5 AZR 1007/06 - BB 2008, 504 ff

Hinweis: Das Verbot vor Ablauf eines Jahres die Arbeitsverträge nicht zu verändern kann offensichtlich durch einzelvertragliche Abreden aufgehoben werden.

Ein-Euro-Job; Mitbestimmung

Die Beschäftigung erwerbsfähiger Hilfebedürftiger i.S.v. § 16 Abs. 3 SGB II - sog. „Ein-Euro-Jobber“ - ist eine Einstel-

lung i.S.v. § 99 BetrVG. Der Betriebsrat hat hierbei mitzubestimmen.

BAG Beschluss vom 02.10.2007 - 1 ABR 60/06 - DB 2008, 536

Personalabbau, Namensliste, Kündigungsschutz

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer ordentlichen betriebsbedingten Kündigung. Wegen einer geplanten betrieblichen Umstrukturierung vereinbarte der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat einen Interessenausgleich mit einer Liste der Namen der zu entlassenen Beschäftigten. Der Name des Klägers in diesem Verfahren war auch auf dieser Liste. Nach Abschluss des Interessenausgleichs kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis ordentlich zum 30.11.2004. Vor dem BAG war der Beschäftigte teilweise erfolgreich. Vereinbarten die Betriebsparteien i.V.m. einem Interessenausgleich die Namensliste mit den zu kündigenden Beschäftigten, wird damit nach § 1 Abs. 5 Satz 1 KSchG vermutet, dass die Kündigung des Beschäftigten durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt ist, die einer Weiterbeschäftigung des Beschäftigten im Betrieb entgegen steht. Die Vermutung konnte der klagende Kollege nicht widerlegen. Ob die Weiterbeschäftigung in einem anderen Betrieb des Arbeitgebers möglich war, konnte das BAG nicht entscheiden, daher die Zurückverweisung an das LAG. Grundsätzlich hat das BAG bestätigt, dass nach Entscheidung der Betriebsparteien über den Interessenausgleich und Sozialplan vermutet werden kann, dass eine betriebsbedingte Kündigung gerechtfertigt ist. Zweifel an der

Rechtmäßigkeit dieser Gesetzesvorschrift im KSchG hat das BAG nicht. Ausgeführt wurde aber u.a. auch, dass der Beschäftigte in erheblicher Weise bestreiten kann, wenn nach seiner Auffassung sich die Betriebsparteien im Rahmen der Verhandlungen mit Beschäftigungsmöglichkeiten in anderen Betrieben überhaupt nicht befasst haben. In diesem Fall hat der Arbeitgeber darzulegen und zu beweisen, dass die Betriebsparteien im Rahmen der Interessenausgleichsverhandlungen Beschäftigungsmöglichkeiten in anderen Betrieben geprüft haben. Der Rechtsstreit wurde an das LAG zurückverwiesen.

BAG Urteil vom 06.09.2007 - 2 AZR 715/06 - DB 2008, 640 ff

Aufhebungsvertrag und Anfechtung

Eine Drohung mit einer fristlosen Kündigung, die ein verständiger Arbeitgeber nicht in Betracht gezogen hätte, berechtigt den Beschäftigten zur Anfechtung eines wegen der widerrechtlichen Drohung abgeschlossenen Aufhebungsvertrages. Daran ändert eine dem Beschäftigten eingeräumte Bedenkzeit nichts.

BAG Urteil vom 28.11.2007 - 6 AZR 1108/06 - BB 2008, 564

Nachträglicher Betriebsratsbeschluss

Die Beteiligten streiten über die Verpflichtung der Arbeitgeberin zur Zahlung einer Vergütung für die Tätigkeit der Antragstellerin als Einigungsstellenbeisitzerin. Durch Beschluss des Arbeitsgerichts wurde eine Einigungsstelle einge-

richtet. Die Anzahl der Einigungsstellenbeisitzerin wurde für jede Seite auf zwei festgesetzt. Zuvor hatte der Betriebsrat in seiner Sitzung über die Bestellung der für ihn in der Einigungsstelle auftretenden Beisitzer zu entscheiden. Die Tagesordnung der Sitzung enthielt zunächst keinen Tagesordnungspunkt über die Beschlussfassung zur Besetzung der Einigungsstelle. Zu Beginn der Betriebsratsitzung wurde die Tagesordnung durch alleinige Entscheidung des BR-Vorsitzenden um den Punkt „Beschluss Einigungsstellenbesetzung Beisitzer“ ergänzt. Zudem waren nicht alle Betriebsratsmitglieder anwesend.

Die Antragstellerin stellte nach Beendigung des Einigungsstellenverfahrens der Arbeitgeberin für ihre Tätigkeit die Rechnung und bat erfolglos um den Ausgleich. Die Arbeitgeberin hat den ordnungsgemäßen Betriebsratsbeschluss über die Bestellung der Einigungsstellenbeisitzer in Zweifel gezogen. Im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren wurde zutreffend festgestellt, dass der erste Beschluss des Betriebsrates zur Bestellung der Beisitzer in der Einigungsstelle für die ordnungsgemäße Beschlussfassung des Betriebsrates geltenden Anforderungen nicht genügt hat und daher unwirksam war. Weiter wurde entschieden, dass der Betriebsrat allerdings durch die nachträgliche Beschlussfassung eine von dem Betriebsratsvorsitzenden zuvor ohne Rechtsgrundlage getroffene Vereinbarung (hier über die Bestellung der Beisitzer in der Einigungsstelle) genehmigen kann.

BAG Beschluss vom 10.10.2007 - 7 ABR 51/06 - BB 2008, 671 ff

Sozialplan, Höchstbetragsklausel

Aufgrund einer Werkschließung erhielt der klagende Kollege mit ca. 35-jähriger Betriebszugehörigkeit eine entsprechend hohe Sozialplanabfindung. Er war jedoch der Auffassung, dass ihm eine höhere Sozialplanabfindung zustehen würde. Er hat die Ansicht vertreten, dass die Höchstbegrenzungsklausel u.a. gemäß § 75 Abs. 1 BetrVG a.F. wegen mittelbarer Diskriminierung wegen des Alters unwirksam sei. Das BAG entschied, dass die Verwendung von Höchstbetragklauseln (Kappungsgrenzen) in einem Sozialplan nicht gegen das Verbot der Altersdiskriminierung verstoßen würde. Die Höchstbegrenzung einer mit Alter und Betriebszugehörigkeit steigenden Sozialplanabfindung stelle auch unter Berücksichtigung der europäischen Vorgaben keine verbotene Benachteiligung älterer Beschäftigter i.S.v. § 75 Abs. 1 BetrVG a.F. dar.

BAG Beschluss vom 02.10.2007 - 1 AZN 793/07 - BB 2008, 675

Bonuszahlung und Zielvereinbarung

Die Parteien streiten über die Verpflichtung des Arbeitgebers dem Beschäftigten für die Monate Januar bis März 2006 einen anteiligen Bonus zu zahlen. Vereinbart war neben dem Festgehalt eine erfolgsabhängige Vergütung (Bonus) bei 100%-iger Erreichung der für das Kalenderjahr festgelegten Ziele. Nachdem das Arbeitsverhältnis betriebsbedingt gekündigt und der Beschäftigte bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung freigestellt wurde, hat der Arbeitgeber

für diese Zeit lediglich das vereinbarte Festgehalt abgerechnet und ausbezahlt. Entschieden hat das BAG u.a., dass vorliegender Beschäftigte aufgrund der Rahmenvereinbarung im Arbeitsvertrag Anspruch auf einen Bonus in bestimmter Höhe hat, wenn die gemeinsam festgelegten Ziele im Kalenderjahr erreicht werden. Wenn aus Gründen die der Arbeitgeber zu vertreten hat, für ein Kalenderjahr keine Zielvereinbarung getroffen wird, steht dem Beschäftigten wegen entgangener Bonuszahlung ein Schadensersatz zu. Trifft hingegen den Beschäftigten ein Verschulden am Nichtzustandekommen der Zielvereinbarung, ist dieses Mitverschulden angemessen zu berücksichtigen.

BAG Urteil vom 12.12.2007 - 10 AZR 97/07 - DB 2008, 473 ff

Impressum:
Verantwortlich: Jörg Hofmann
Redaktion: Ulrich Petri
IG Metall Bezirksleitung Baden-Württemberg
Stuttgarter Str. 23, 70469 Stuttgart
Telefon: 0711/1658134, Fax: 0711/1658175
ulrich.petri@igmetall.de