



Schwerbehindertenzusatzurlaub und Tarifurlaub bei Krankheit

Der vierwöchige gesetzliche Mindesturlaub muss bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach der neueren Rechtsprechung des Senats auch dann finanziell abgegolten werden, wenn der Arbeitnehmer bis zum Ende des Übertragungszeitraums arbeitsunfähig krank ist. Der Anspruch auf Abgeltung des Schwerbehindertenzusatzurlaubs besteht bei Arbeitsunfähigkeit ebenso wie der Anspruch auf Abgeltung des Mindesturlaubs weiter. Die Tarifvertragsparteien können dagegen bestimmen, dass der über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehende tarifliche Urlaubsabgeltungsanspruch erlischt, wenn der Urlaubsanspruch wegen der Krankheit des Arbeitnehmers nicht erfüllt werden kann.

Der schwerbehinderte Kläger war seit 1971 im Außendienst für die Beklagte tätig. Für das Arbeitsverhältnis galt der Manteltarifvertrag für die Angestellten der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte. Der Kläger war von Anfang September 2004 bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses am 30. September 2005 wegen eines schweren Bandscheibenleidens arbeitsunfähig erkrankt. Im Mai 2005 verlangte er erfolglos, ihm den Urlaub für das Jahr 2004 zu gewähren. Der Kläger hat mit seiner im November 2005 zugestellten Klage Ansprüche auf Abgeltung des gesetzlichen Mindesturlaubs, des Schwerbehindertenzusatzurlaubs und des tariflichen Mehrurlaubs für die Jahre 2004 und 2005 verfolgt. Die Parteien haben in der Revision nur noch über die Abgeltung des Schwerbehindertenzusatzurlaubs und des übergesetzlichen Tarifurlaubs gestritten. Die Beklagte hat die Verurteilung zur Abgeltung der Mindesturlaubsansprüche in zweiter Instanz hingenommen. Die Klage auf Abgeltung des Schwerbehindertenzusatzurlaubs hatte im Unterschied zu der Klage auf Abgeltung des tariflichen Mehrurlaubs Erfolg. Der Anspruch auf Schwerbehindertenzusatzurlaub teilt das rechtliche Schicksal des Mindesturlaubsanspruchs. Beide Ansprüche sind am Ende des Arbeitsverhältnisses auch dann abzugelten, wenn der Arbeitnehmer arbeitsunfähig ist. Die Ansprüche auf Abgeltung des tariflichen Mehrurlaubs gingen demgegenüber nach dem erkennbaren Willen der Tarifvertragsparteien am Ende des tariflichen Übertragungszeitraums unter.

Bundesarbeitsgericht, Urteil v. 23. März 2010, Az.: 9 AZR 128/09

Vorinstanz: LAG Düsseldorf, Urteil v. 2. Februar 2009, Az.: 12 Sa 486/06

Abfindungsausschluss bei Vermittlung eines zumutbaren Arbeitsplatzes

Im Sozialplan stand, dass keine Abfindung gezahlt wird, wenn der AG einen Arbeitsplatz vermittelt hat und dieser nicht in der Probezeit gekündigt wird. Die Klägerin befand sich zum Zeitpunkt des Abschlusses des Sozialplans in einem ungekündigten und unbefristeten Arbeitsverhältnis, sie meinte, dass mindestens das Gehalt gleichwertig sein müsste. Das BAG hält dies nicht für notwendig. Die Klausel allein würde den Abfindungsausschluss rechtfertigen. Fakt im vorliegenden Rechtsstreit war, dass die Klägerin nur wenige Euro im Monat weniger verdiente.

BAG, Urteil v. 08.12.2009 - 1 AZR 801/08

Anspruch auf Eltern-Teilzeit

Macht der Arbeitgeber hinsichtlich eines Teilzeitwunsches geltend, dass betriebliche Gründe dem entgegenstehen, so müssen diese „zwingend“ vorliegen.

Es reicht nicht, wenn der Arbeitgeber seinen unternehmerischen Wunsch nach einer Vollzeitkraft auf der Stelle kund tut. Dies muss sich aus einem Organisationskonzept unwiderlöglich ergeben. Mit „dringend“ wird ausgedrückt, dass eine Angelegenheit notwendig, erforderlich oder sehr wichtig ist. Die entgegenstehenden betrieblichen Interessen müssen zwingende Hindernisse für die beauftragte Verkürzung der Arbeitszeit sein.

BAG, Urteil v. 15.12.2009 - 9 AZR 72/09

Tarifwechsel nicht ohne weiteres möglich

Arbeitgeber können nicht ohne weiteres einen Tarifvertrag mit einer Konkurrenzgewerkschaft abschließen und damit die bisherige Tarifbindung ändern.

Ist bei der Arbeitsvertragsabschluss ein Flächentarifvertrag mit einer Gewerkschaft aufgrund beiderseitiger Tarifbindung anwendbar und vereinbart der tarifschließende Arbeitgeberverband nach dessen Ablauf einen verschlechterten Tarifvertrag mit einer Konkurrenzgewerkschaft, ist dieser nicht ohne weiteres anwendbar. Die arbeitsvertraglich vereinbarte Verweisung im vorliegenden Fall auf den gültigen Tarifvertrag kann nicht als Tarifwechselklausel ausgelegt werden, die den nachwirkenden Tarifvertrag mit einer Gewerkschaft als „andere Abmachung“ i.S.d. § 4 Abs. 5 TVG ersetzt. Für das LAG kommt es darauf an, ob der Tarifabschluss mit einer anderen Gewerkschaft bei Arbeitsvertragsabschluss absehbar war oder nicht. Ist dies nicht der Fall, kann der Arbeitgeber - trotz Bezugnahme Klausel im Arbeitsvertrag - nicht den Konkurrenztarifvertrag anwenden. Dessen Geltung muss in der Konsequenz gesondert vereinbart werden. Und dazu können die Beschäftigten nicht gezwungen werden. Der Arbeitgeber ist also weiterhin an den ursprünglichen Tarifvertrag gebunden.

LAG Thüringen v. 05.05.2009 - 7 SA 386/08

Keine Vergütung für Betriebsratstätigkeit im Restmandat

Mitglieder eines Betriebsrats im Restmandat können vom Arbeitgeber keine Vergütung für die mit ihrer Betriebsratstätigkeit verbundenen Freizeitopfer verlangen.

Nach § 21b BetrVG bleibt ein Betriebsrat u.a. im Falle der Stilllegung des Betriebs so lange im Amt, wie dies zur Wahrnehmung der damit in Zusammenhang stehenden Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte - etwa beim Abschluss eines Sozialplans - erforderlich ist. Das Restmandat ist von den Betriebsratsmitgliedern wahrzunehmen, die zum Zeitpunkt des Untergangs des Betriebs in einem Arbeitsverhältnis zu dem Arbeitgeber standen. Nach der Begründung des Restmandats endet die Mitgliedschaft im Betriebsrat - anders als nach § 24 Nr. 3 BetrVG diejenige im Vollmandat - nicht mehr durch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Dies gilt auch, wenn das Ende des Arbeitsverhältnisses keine Folge der Betriebsstilllegung ist.

Nach § 37 Abs. 1 BetrVG führen die Mitglieder des Betriebsrats ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt. Sie sind allerdings nach § 37 Abs. 2 BetrVG im erforderlichen Umfang ohne Minderung des Arbeitsentgelts von ihrer beruflichen Tätigkeit zu befreien. Nach § 37 Abs. 3 Satz 1 BetrVG hat ein Betriebsratsmitglied Anspruch auf entsprechende bezahlte Arbeitsbefreiung, wenn er Betriebsratsstätigkeit aus betriebsbedingten Gründen außerhalb der Arbeitszeit durchzuführen hat. Wenn der Freizeitausgleich innerhalb eines Monats aus betriebsbedingten Gründen nicht möglich ist, muss der Arbeitgeber die aufgewendete Zeit gemäß § 37 Abs. 3 Satz 3 BetrVG wie Mehrarbeit vergüten. Ist das Arbeitsverhältnis des Mitglieds eines restmandatierten Betriebsrats beendet, kommt eine Befreiung von der dem Arbeitgeber geschuldeten Arbeitsleistung oder ein Freizeitausgleich nicht mehr in Betracht. Das Betriebsratsmitglied kann in diesem Fall auch keine Vergütung für das mit der Betriebsratsstätigkeit verbundene Freizeitopfer verlangen. Dies widerspricht dem Ehrenamtsprinzip.

Der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts wies daher, wie schon die Vorinstanzen, die Klage zweier Betriebsratsmitglieder ab. Diese verlangten von ihrem ehemaligen Arbeitgeber Vergütung in Höhe von jeweils über 30.000,- Euro für Tätigkeiten, die sie nach der Stilllegung ihrer Niederlassung und ihrem Eintritt in den Ruhestand im restmandatierten Betriebsrat verrichtet hatten. Der Senat musste nicht entscheiden, ob Mitglieder eines restmandatierten Betriebsrats einen Ausgleich für Vermögensopfer verlangen können, die dadurch entstehen, dass sie sich von einem neuen Arbeitgeber unbezahlt für Tätigkeiten im restmandatierten Betriebsrat des alten Betriebs freistellen lassen.

Bundesarbeitsgericht, Urteil v. 5. Mai 2010, Az.: 7 AZR 728/08

Vorinstanz: LAG Saarland, Urteil v. 14. Mai 2008, Az.: 2 Sa 100/07

Treffpunkt-Betriebsrat: Neue Online-Plattform von WEKA MEDIA

Kissing, 21. April 2010 – Auf www.Treffpunkt-Betriebsrat.de präsentiert der Fachverlag WEKA MEDIA eine neue Online-Plattform für Betriebsräte. Das Praxisportal bietet auf einer nutzerfreundlichen Oberfläche einen guten Überblick über alle wichtigen Bereiche der Mitbestimmung. Nicht nur Fachartikel sondern auch Rechtsvorschriften und downloadbare Arbeitshilfen sowie ein Forum stehen dem Nutzer kostenfrei zur Verfügung.

„Aus der Praxis für die Praxis“ lautet das Motto der neuen Plattform „Treffpunkt-Betriebsrat“ und bietet Betriebsräten aktuelle Informationen und Tipps, die sie bei der täglichen Betriebsratsarbeit unterstützen. Die Anforderungen an das Wissen von Betriebsräten sind hoch. Informative, gut recherchierte Fachbeiträge zu Fragen rund um das Thema Mitbestimmung finden Betriebsräte in der Rubrik „Recht und Praxis“. Diese bietet neben einschlägigen Gesetzen Fachartikel zu allen wichtigen Themen der täglichen Praxis. Umfassend behandeln Autoren Themen wie Betriebsratsorganisation, Betriebsvereinbarungen, Arbeitszeit, Lohn und Gehalt, Abmahnung und Kündigung. Auch Spezialthemen wie Arbeitnehmerdatenschutz oder Bilanzen und Finanzkrise werden bearbeitet. Nachdem der Betriebsrat oftmals der erste Ansprechpartner für die Beschäftigten im Betrieb ist, und daher zügig reagieren muss, stehen ihm auf der neuen Internet-Plattform nicht nur eine praktische Auflistung der am häufigsten gestellt Fragen zur Verfügung, sondern auch gleich die gut recher-

chierten Antworten dazu. Wer nur schnell einen Begriff sucht, kann diesen in dem umfangreich Lexikon recherchieren.

Aktuelle Themen werden in der Rubrik „Topaktuell“ behandelt. In der Rubrik „Downloads“ findet der Nutzer eine Vielzahl von Checklisten, Formularen und Arbeitshilfen, die er nach der kostenfreien Registrierung downloaden kann. Auch der Austausch mit anderen Betriebsratskollegen wird bei „Treffpunkt-Betriebsrat“ gefördert. Im „Forum“ können registrierte Nutzer Fragen stellen und Erfahrungen einbringen.

Über WEKA MEDIA:

Die WEKA MEDIA GmbH & Co. KG ist einer der führenden Anbieter von multimedialen Fachinformations-Lösungen im Business-to-Business- und Business-to-Government-Bereich. Das Unternehmen bietet Produkte und Services mit einem hohen Nutzwert. Das Spektrum reicht von Software-, Online- und Printprodukten über E-Learning-Angebote und eine modular aufgebaute, Internet-basierte Großkundenlösung bis hin zu Seminaren, Fachtagungen und Kongressen. Das Produktportfolio wendet sich an Fach- und Führungskräfte aus den Bereichen Produktion und Konstruktion, Sicherheit, Gesundheit und Umwelt, Management und Finanzen, Qualitätsmanagement, Behörde, Altenpflege, Bauhandwerk, Architektur und betriebliche Mitbestimmung sowie Informationstechnologie. WEKA MEDIA ist ein Unternehmen der europaweit tätigen Verlagsgruppe WEKA Business Information. Die unter dem Dach von WEKA Business Information geführten Verlage beschäftigen über 1000 Mitarbeiter und erwirtschafteten 2009 einen Umsatz von rund 130 Millionen Euro. WEKA Business Information ist die Fachinformationssparte der WEKA Firmengruppe (rund 1500 Mitarbeiter, 210 Millionen Euro Umsatz in 2009).

Gesetzliche Verzugszinsen im Arbeitsverhältnis festgelegt

Die Höhe der gesetzlichen Verzugszinsen ist in § 288 BGB geregelt. Diese begründet sich auf den Basissatz, welcher jeweils zum 1. Januar und zum 1. Juli eines jeden Jahres durch die Deutsche Bundesbank neu festgelegt wird.

„ § 288 BGB [Verzugszinsen]

(1) Eine Geldschuld ist während des Verzugs zu verzinsen. Der Verzugszinssatz beträgt für das Jahr fünf Prozentpunkte über dem Basissatz.

(2) Bei Rechtsgeschäften, an denen ein Verbraucher nicht beteiligt ist, beträgt der Zinssatz für Entgeltforderungen acht Prozentpunkte über dem Basissatz....“

Der § 288 BGB gilt für alle Geldschulden im Zivilrecht und damit auch im Arbeitsrecht. Im Zeitraum vom 01.01.10 bis zum 30.06.10 beträgt der Basiszinssatz gemäß § 247 Abs. 1 BGB 0,12 Prozent und der Verzugszinssatz gemäß § 288 Abs. 1 BGB 5,12 Prozent.

Sozialwahlen – Mitverwalten und mitgestalten

Im Abstand von sechs Jahren finden die Sozialwahlen statt. Das heißt es werden die Selbstverwaltungsorgane zur gesetzlichen Sozialversicherung gewählt. Die Sozialwahl ermöglicht den Arbeitgebern und Arbeitnehmern die Mitbestimmung über die Arbeit der Sozialversicherungsträger. 2010 werden wieder alle Arbeitnehmerorganisationen in Deutschland aufgerufen sein, die Vorschlagslisten für die Selbstverwaltungsgremien der Rentenversicherung, Krankenversicherung und berufsgenossenschaftlichen Unfallversicherung einzureichen.

Reichen die Mitglieder einer Gruppe, etwa die Gewerkschaften, nur eine Vorschlagsliste ein oder werden auf mehreren Vorschlagslisten insgesamt nicht mehr Kandidaten benannt, als Organmitglieder zu wählen sind, gelten die vorgeschlagenen Kandidaten ohne weitere Wahlhandlung als gewählt, dies bezeichnet man als Friedenswahl.

Wir rufen unsere Mitglieder auf, sich an den Wahlen zu beteiligen. Selbstverwaltung ist ein hohes Gut! Um dieses zu wahren gilt es, eine hohe Wahlbeteiligung zu erzielen. Nur eine hohe Wahlbeteiligung hält die Politiker davon ab die Selbstverwaltung zu demontieren!

Schadensersatz wegen unrichtiger Arbeitgeberauskunft

Der Arbeitgeber hat gegenüber seinen Arbeitnehmern die vertragliche Nebenpflicht, keine falschen Auskünfte zu erteilen. Entsteht dem Arbeitnehmer durch eine schuldhaft erteilte unrichtige Auskunft ein Schaden, kann der Arbeitgeber zum Schadensersatz verpflichtet sein.

Der 1944 geborene Kläger war seit 1991 beim beklagten Land in der Bauverwaltung beschäftigt. Er wurde seit 1. Dezember 2001 nach der Vergütungsgruppe IIa - Fallgruppe 1b - Teil I der Anlage 1a zum BAT-O vergütet. Tariflich war ein Bewährungsaufstieg in die Vergütungsgruppe Ib BAT-O nach sechsjähriger Bewährung möglich.

Die Parteien schlossen am 20. Oktober 2003 einen Altersteilzeitarbeitsvertrag im Blockmodell beginnend mit dem 1. November 2003. Die sich an die Arbeitsphase anschließende Freistellungsphase sollte vom 17. Oktober 2006 bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses am 30. September 2009 laufen. Die sechsjährige Bewährungszeit wäre mit Ablauf des 30. November 2007 erreicht gewesen. Vor Abschluss des Altersteilzeitarbeitsvertrags hatte das beklagte Land dem Kläger auf dessen Frage ohne jeden Vorbehalt mitgeteilt, Altersteilzeitarbeit führe auch bei Blockmodellen für die Freistellungsphase nicht zur Verlängerung von Aufstiegszeiträumen. Dennoch verweigerte es dem Kläger den Bewährungsaufstieg zum 1. Dezember 2007. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Die Revision des beklagten Landes führte vor dem Neunten Senat zur Wiederherstellung des klageabweisenden Urteils des Arbeitsgerichts. Während der Freistellungsphase des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses im Blockmodell wird die für den Bewährungsaufstieg nach § 23a BAT-O notwendige Bewährungszeit unterbrochen. Wer nicht arbeitet, kann sich nicht bewähren. Der Bewährungsaufstieg steht dem Kläger auch nicht als Schadensersatzanspruch zu. Zwar erteilte das beklagte Land eine unrichtige Rechtsauskunft. Der Kläger hat jedoch nicht ausreichend dargelegt, dass er ohne die Pflichtverletzung des beklagten Landes am Bewährungsaufstieg hätte teilnehmen können.

Bundesarbeitsgericht, Urteil v. 4. Mai 2010, Az.: 9 AZR 184/09

Vorinstanz: LAG Berlin-Brandenburg, Urteil v. 19. Januar 2009, Az.: 10 Sa 2021/08

Strukturausgleich für in den TVöD übergeleitete Beschäftigte des Bundes

Im Vergütungssystem des BAT war bei Ausübung bestimmter Tätigkeiten nach Erfüllung der erforderlichen Bewährungszeit der Aufstieg des Angestellten in eine höhere Vergütungsgruppe vorgesehen (Bewährungsaufstieg). Ebenso konnten Tätigkeitsmerkmale der Vergütungsordnung zu einem Aufstieg führen (Fallgruppenaufstieg). Die Höhe der Grundvergütung hing von der Vergütungsgruppe und von der erreichten Lebensaltersstufe ab. Das Vergütungssystem des TVöD sieht solche Höhergruppierungen nur noch ausnahmsweise innerhalb einer Übergangszeit vor. Es knüpft die Höhe des Entgelts auch nicht an das erreichte Lebensalter.

Für aus dem Geltungsbereich des BAT in den TVöD übergeleitete Beschäftigte haben die Tarifvertragsparteien teilweise einen Strukturausgleich vereinbart, um Exspektanzverluste in Bezug auf die Höhergruppierung und die Vergütung nach Lebensaltersstufen abzumildern. Im TVÜ-Bund haben sie in einer Tabelle zu jeder „Vergütungsgruppe bei In-Kraft-Treten TVÜ“ für bestimmte Lebensaltersstufen und Stufen des Ortszuschlags jeweils die Höhe des Ausgleichsbetrags und die Dauer der Zahlung des Strukturausgleichs festgelegt. Hinter der Spalte mit den Vergütungsgruppen des BAT haben sie in einer mit „Aufstieg“ überschriebenen Spalte bei einem möglichen Aufstieg die höhere Vergütungsgruppe des BAT sowie die für den Aufstieg erforderlichen Jahre genannt oder das Wort „ohne“ eingefügt.

Die in einer Forschungsanstalt der Bundesrepublik Deutschland als Chemisch-Technische Assistentin teilzeitbeschäftigte Klägerin hat gemeint, ihr stehe Strukturausgleich in Höhe von monatlich 20,00 Euro zu. Sie sei zwar im Jahr 1997 von der Vergütungsgruppe VI b in die Vergütungsgruppe V c BAT höhergruppiert worden, gleichwohl treffe auf sie das Merkmal „Aufstieg - ohne“ zu, weil sie am Stichtag 1. Oktober 2005 nicht mehr im Wege des Bewährungs- oder Fallgruppenaufstiegs in eine höhere Vergütungsgruppe habe aufsteigen können.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision der Klägerin hatte vor dem Sechsten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Der Wortlaut der tariflichen Regelung ist nicht eindeutig. Auch aus der Tarifsystematik und dem Sinn und Zweck des Strukturausgleichs ergibt sich nicht mit der erforderlichen Gewissheit, ob das Merkmal „Aufstieg - ohne“ nur dann erfüllt ist, wenn die für die Überleitung maßgebliche Vergütungsgruppe nicht im Wege eines Aufstiegs erreicht worden ist, oder ob es ausreicht, dass am Stichtag 1. Oktober 2005 kein (weiterer) Aufstieg mehr möglich war. Der Senat hat die Sache an das Berufungsgericht zurückverwiesen, damit dieses aufklärt, ob sich die Tarifvertragsparteien - wie die Beklagte behauptet - in den Tarifverhandlungen über die erstgenannte Auslegungsmöglichkeit einig gewesen sind.

Bundesarbeitsgericht, Urteil v. 22. April 2010, Az.: 6 AZR 962/08

Vorinstanz: LAG Baden-Württemberg, Urteil v. 22. Oktober 2008, Az.: 13 Sa 77/08

Neuberechnung des Vergleichsentgelts bei Alleinerziehenden nach Beendigung des Grundwehr- oder Zivildienstes ihres Sohnes

Im Vergütungssystem des BAT waren familienstand- und kinderbezogene Entgeltbestandteile vorgesehen. Alleinerziehende erhielten sowohl den familienstandbezogenen Ortszuschlag der Stufe 2 als auch den kinderbezogenen Ortszuschlag der Stufe 3, wenn sie ihr Kind in ihre Wohnung aufgenommen hatten, ihm Unterhalt gewährten und Kindergeld für dieses Kind bezogen. Leistete

das Kind Grundwehr- oder Zivildienst, entfiel für diese Zeit der Anspruch auf solche Entgeltbestandteile. Alleinerziehende Angestellte, deren Söhne im für die Überleitung in den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) maßgeblichen Monat Oktober 2006 Grundwehr- oder Zivildienst leisteten, wurden darum gemäß § 5 Abs. 2 des Tarifvertrags zur Überleitung der Beschäftigten der Länder in den TV-L und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Länder) mit dem Ortszuschlag der Stufe 1 in das neue Vergütungssystem übergeleitet.

Nach Beendigung des Grundwehr- oder Zivildienstes wurde bei Wiederaufleben des Kindergeldanspruchs zwar der kinderbezogene Entgeltbestandteil von rund 90,00 Euro brutto als Besitzstandzulage gezahlt. Der familienstandbezogene Vergütungsbestandteil von rund 100,00 Euro brutto monatlich entfiel jedoch dauerhaft, weil § 5 TVÜ-Länder keine Neuberechnung des Vergleichsentgelts bei Änderungen, die nach dem bisherigen Tarifrecht zu einem höheren oder niedrigeren Ortszuschlag geführt hätten, vorsieht. Die damit verbundene Benachteiligung von alleinerziehenden Elternteilen von grundwehr- oder zivildienstleistenden Söhnen verstößt gegen Art. 3 Abs. 1 GG.

Der Kläger ist als Angestellter beim beklagten Land beschäftigt. Er erzog seinen am 5. Januar 1987 geborenen Sohn allein, der vom 1. April bis zum 31. Dezember 2006 seinen Grundwehrdienst ableistete und danach ein Studium begann. Der Kläger begehrt die Neuberechnung des Vergleichsentgelts unter Berücksichtigung des Ortszuschlags der Stufe 2 mit Wirkung zum 1. Januar 2007 und die Zahlung der sich daraus ergebenden Entgelt Differenz.

Das Landesarbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Revision des Klägers hatte vor dem Sechsten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Die tarifliche Regelung benachteiligt alleinerziehende Angestellte, deren Söhne im für die Berechnung des Vergleichsentgelts maßgeblichen Monat Oktober 2006 der in Art. 12a GG geregelten allgemeinen staatsbürgerlichen Pflicht zum Wehr- oder Ersatzdienst nachkamen, gegenüber alleinerziehenden Elternteilen von Töchtern sowie von Söhnen, die nicht wehrtauglich waren oder tatsächlich nicht zum Wehrdienst bzw. Zivildienst herangezogen wurden. Diese Benachteiligung ist sachlich nicht zu rechtfertigen. Deshalb muss für alleinerziehende Angestellte, deren Söhne im Oktober 2006 Grundwehr- oder Zivildienst leisteten, das Vergleichsentgelt für die Zeit ab Beendigung dieses Dienstes neu berechnet werden, wenn ohne den Grundwehr- oder Zivildienst im Oktober 2006 noch die tariflichen Voraussetzungen für den Ortszuschlag der Stufe 2 erfüllt gewesen wären. Der Senat hat die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückverwiesen, um diese Voraussetzung zu klären.

Bundesarbeitsgericht, Urteil v. 22. April 2010, Az.: 6 AZR 966/08

Vorinstanz: LAG Rheinland-Pfalz, Urteil v. 12. August 2008, Az.: 5 Sa 702/07

Tendenzträger eigenschaft von Anzeigenredakteuren

Anzeigenredakteure eines Zeitungsverlags, zu deren Aufgaben das Verfassen eigener Texte sowie die Auswahl und das Redigieren von Beiträgen Dritter gehören, sind Tendenzträger. Für diesen Personenkreis schränkt § 118 Abs. 1 BetrVG die Mitbestimmung des Betriebsrats ein, wenn deren Ausübung die Pressefreiheit des Verlegers ernsthaft beeinträchtigt. Diese umfasst auch die Veröffentlichung von Werbeanzeigen und deren Gestaltung. Der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts hat daher den Antrag eines Betriebsrats abgewiesen, der von der Arbeitgeberin verlangt hatte, es zu unterlassen, betriebliche Berufsbildungsmaßnahmen für die Mitglieder der Anzeigenredaktion

ohne seine Zustimmung durchzuführen.

Die dort beschäftigten Redakteure sind Tendenzträger, da sie selbst und unmittelbar auf die Texte von Anzeigen und von Anzeigensonderveröffentlichungen Einfluss nehmen können. Ihre Teilnahme an innerbetrieblichen Bildungsmaßnahmen bezweckt die Vermittlung von Fachwissen, das der Tendenzverwirklichung eines Presseunternehmens dienlich ist. Der Betriebsrat hat daher nicht mitzubestimmen, soweit Anzeigenredakteure auf Verlangen des Arbeitgebers an einem betriebsinternen Seminar zur digitalen Bildbearbeitung teilnehmen sollen.

Bundesarbeitsgericht, Beschluss v. 20. April 2010, Az.: 1 ABR 78/08

Vorinstanz: LAG Köln, Beschluss v. 24. Juni 2008, Az.: 9 TaBV 74/07

Zulage für ständige Wechselschichtarbeit – Urlaub

Nach den Regelungen des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst in der für kommunale Krankenhäuser geltenden Fassung (TVöD-K) haben Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, Anspruch auf eine Zulage von 105,00 Euro monatlich. Beschäftigte, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten 40,00 Euro monatlich. Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan/Dienstplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen der Beschäftigte längstens nach Ablauf eines Monats erneut zu mindestens zwei Nachtschichten herangezogen wird.

Der Kläger ist als Krankenpfleger in Wechselschicht bei der Beklagten tätig. Die Beklagte legt bis zum 15. eines jeden Monats die Einteilung der Arbeitnehmer für den Folgemonat fest. Der Kläger hatte von Mitte August 2006 bis Mitte September 2006 Erholungsurlaub. Er hat deswegen erst nach mehr als einem Monat wieder in Nachtschichten gearbeitet. Ohne urlaubsbedingte Freistellung wäre er spätestens nach Ablauf eines Monats erneut zu mindestens zwei Nachtschichten herangezogen worden. Die Arbeitgeberin hat dem Kläger für den Monat September 2006 nur die Zulage für ständige Schichtarbeit, nicht aber die für ständige Wechselschichtarbeit gezahlt. Die Differenz macht er im vorliegenden Rechtsstreit geltend.

Der Zehnte Senat hat - anders als die Vorinstanzen - der Klage stattgegeben. Fällt eine tariflich für den Zulagenanspruch geforderte Schicht nur deshalb aus, weil der Beschäftigte wegen der Gewährung von Erholungsurlaub oder aus anderen in § 21 TVöD-K genannten Gründen (z. B. Arbeitsunfähigkeit während des Entgeltfortzahlungszeitraums) von der Verpflichtung zur Erbringung der Arbeitsleistung frei ist, so steht dies dem Anspruch auf die Zulage für ständige Wechselschichtarbeit nicht entgegen. Entscheidend ist, ob der Beschäftigte ohne die Arbeitsbefreiung die geforderten Schichten geleistet hätte. Den tariflichen Regelungen lässt sich nicht mit der erforderlichen Deutlichkeit ein Abweichen von den Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG) oder des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG) zu Lasten der Beschäftigten entnehmen. Die Rechtslage hat sich insoweit gegenüber der früheren tariflichen Regelung des Bundes-Angestelltentarifvertrags (BAT) verändert.

Bundesarbeitsgericht, Urteil v. 24. März 2010, Az.: 10 AZR 58/09

Vorinstanz: LAG Nürnberg, Urteil v. 18. Dezember 2008, Az.: 5 Sa 716/07

Diskriminierung aufgrund des Geschlechts

Eine Gemeinde darf bei der Besetzung der Stelle der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten die Bewerberauswahl auf Frauen beschränken, wenn ein Schwerpunkt der Tätigkeiten in Projekt- und Beratungsangeboten liegt, deren Erfolg bei Besetzung der Stelle mit einem Mann gefährdet wäre. Ein solcher Fall liegt vor, wenn sich die Angebote an Frauen in Problemlagen richten, in denen die Betroffene typischerweise zu einer weiblichen Gleichstellungsbeauftragten leichter Kontakt aufnehmen kann und sich ihr besser offenbaren kann oder ausreichende Lösungskompetenzen nur einer Frau zutraut.

Die beklagte Stadt hatte in ihrer Stellenanzeige eine kommunale Gleichstellungsbeauftragte gesucht. Der Anzeige zufolge sollten Schwerpunkte der Tätigkeit u.a. in der Integrationsarbeit mit zugewanderten Frauen und deren Beratung liegen. Die Gleichstellungsbeauftragte sollte Maßnahmen zu frauen- und mädchen-spezifischen Themen initiieren, mit allen relevanten Organisationen zusammenarbeiten und Opfer von Frauendiskriminierung unterstützen. Die Bewerberin sollte über ein abgeschlossenes Fachhochschulstudium oder eine vergleichbare Ausbildung in einer pädagogischen bzw. geisteswissenschaftlichen Fachrichtung verfügen. Der Kläger, Diplomkaufmann und Diplomvolkswirt, der zuvor über 2 Jahre im Rahmen einer Betriebsratstätigkeit als stellvertretender Gleichstellungsbeauftragter tätig war, bewarb sich auf die Stelle. Er wurde mit Hinweis darauf abgelehnt, dass nach § 5a der Niedersächsischen Gemeindeordnung die Stelle mit einer Frau zu besetzen sei und er im Übrigen die Anforderungen der Stellenanzeige nicht erfülle.

Mit seiner Klage begehrt der Kläger eine Entschädigungszahlung nach § 15 Abs. 2 AGG. Die Klage blieb in allen drei Instanzen ohne Erfolg. Der Achte Senat des Bundesarbeitsgericht hat entschieden, es stehe der objektiven Eignung des Klägers nicht entgegen, dass dieser als Diplomvolkswirt u.U. nicht über eine geisteswissenschaftliche Ausbildung verfüge. Das weibliche Geschlecht der Stelleninhaberin stelle aber wegen der konkreten Ausgestaltung der Stelle eine wesentliche und entscheidende Anforderung i.S.d. § 8 Abs. 1 AGG für die Zulässigkeit einer unterschiedlichen Behandlung dar.

Bundesarbeitsgericht, Urteil v. 18. März 2010, Az.: 8 AZR 77/09

Vorinstanz: LAG Niedersachsen, Urteil v. 5. Dezember 2008, Az.: 16 Sa 236/08

Untersagung einer Nebentätigkeit

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist einem Arbeitnehmer während des rechtlichen Bestehens des Arbeitsverhältnisses grundsätzlich jede Konkurrenz-tätigkeit zum Nachteil seines Arbeitgebers untersagt. Das soll auch bei Nebentätigkeiten gelten, sofern diesen nicht jede unterstützende Tätigkeit für das Konkurrenzunternehmen abgesprochen werden kann.

Die Klägerin ist langjährig als Briefsortiererin mit 15 Wochenstunden bei der beklagten Deutschen Post AG beschäftigt. Im Jahre 2006 teilte sie ihrem Arbeitgeber mit, sie übe frühmorgens eine Nebentätigkeit als Zeitungszustellerin mit einer Wochenarbeitszeit von sechs Stunden bei einem anderen Unternehmen aus. Dieses andere Unternehmen stellt nicht nur Zeitungen, sondern auch Briefe und andere Postsendungen zu. Die Tätigkeit der Klägerin beschränkt sich hier auf die Zustellung von Zeitungen.

Die Beklagte hat der Klägerin die Ausübung der Nebentätigkeit untersagt. Sie beruft sich auf die einschlägige Tarifregelung, die die Untersagung u.a. aus Gründen des unmittelbaren Wettbewerbs ermöglicht. Hiergegen wendet sich die Klägerin. Sie macht insbesondere geltend, sie sei wegen ihrer Teilzeitbeschäftigung auf die Einnahmen aus der Nebentätigkeit angewiesen.

Der Zehnte Senat hat - anders als die Vorinstanzen - festgestellt, dass die Klägerin die betreffende Nebentätigkeit ausüben darf. Ob nach allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen auch bei untergeordneten Tätigkeiten jede Unterstützung eines Konkurrenzunternehmens verboten ist, erscheint zweifelhaft, kann aber dahinstehen.

Die anwendbare Tarifregelung lässt eine Untersagung jedenfalls nur bei unmittelbarer Wettbewerbstätigkeit zu. Sie weicht deshalb zugunsten der Arbeitnehmer von den allgemeinen Grundsätzen ab. Eine unmittelbare Wettbewerbstätigkeit liegt nicht vor.

Zwar befinden sich die beiden Unternehmen mindestens bei der Briefzustellung in Konkurrenz zueinander. Die Klägerin ist aber weder in der Briefzustellung tätig, noch überschneiden sich ihre Tätigkeiten bei den beiden Unternehmen. Durch ihre Nebentätigkeit werden schutzwürdige Interessen der Beklagten nicht beeinträchtigt. Die nur untergeordnete wirtschaftliche Unterstützung des Konkurrenzunternehmens reicht nicht aus.

Bundesarbeitsgericht, Urteil v. 24. März 2010, Az.: 10 AZR 66/09

Vorinstanz: LAG München, Urteil v. 27. August 2008, Az.: 10 Sa 174/08

Mit einem blauen Auge davongekommen

Für 2009 rechneten Experten mit einem rasanten Anstieg der Unternehmensinsolvenzen.

Tatsächlich gingen auch 32.700 Unternehmen pleite – etwa 12 Prozent mehr als 2008.

Damit fiel die Zunahme zwar spürbar, aber nicht verheerend aus: Der Höchststand aus dem Rezessionsjahr 2003 mit fast 40.000 Insolvenzen liegt in weiter Ferne.

In der jüngsten Wirtschaftskrise meldeten mit dem Versandhändler Quelle, dem Chipfabrikanten Qimonda und weiteren Schwergewichten ungewöhnlich viele große Firmen Insolvenz an. Dennoch dominierten auch 2009 die Pleiten mittelständischer Betriebe, wodurch sich die Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt in Grenzen hielten: Die Wirtschaftsauskunftei Creditreform schätzt, dass 521.000 Jobs durch Insolvenzen verloren gingen oder durch laufende Insolvenzverfahren noch auf der Kippe standen – gegenüber 2008 waren das 17 Prozent mehr.

Dass die Großunternehmen oft schon im ersten Halbjahr 2009 die Segel streichen mussten und nicht – wie viele Mittelständler – erst nach einer längeren Durststrecke, hat einen Grund: Es handelte sich fast ausschließlich um Firmen, die schon zuvor mit strukturellen Problemen zu kämpfen hatten. Die Finanzkrise war dann nur der Auslöser der Pleite, nicht die Ursache.

Regional entwickelte sich die Zahl der Insolvenzen in Deutschland sehr unterschiedlich.

So hat die Wirtschaft im Osten der Republik die Krise etwas besser gemeistert.

Mit 6.300 ostdeutschen Firmen gingen 2009 nur knapp 10 Prozent mehr pleite als im Jahr davor – im Westen waren es hingegen mit 26.400 etwa 12 Prozent mehr als 2008.

Das schlechtere Abschneiden Westdeutschlands war nicht zuletzt Baden-Württemberg zuzuschreiben. Das Ländle musste unter den Flächenländern mit 29 Prozent den größten Anstieg auf 2.800 Fälle verkraften. Aber auch die beiden Stadtstaaten Bremen und Hamburg legten um jeweils rund ein Drittel zu.

In Mecklenburg-Vorpommern hingegen gab es sogar 4 Prozent weniger Pleiten, nämlich nur 485. Allerdings könnte sich die ungewisse Zukunft der maritimen Industrie nach der Insolvenz der Wadan-Werften in Rostock und Wismar für das Bundesland noch negativ bemerkbar machen. Zwar konnten die Standorte durch eine Übernahme erhalten werden, doch ob es angesichts der globalen Überkapazitäten im Schiffbau weiterhin ausreichend Aufträge geben wird, ist fraglich.

Dass das Verarbeitende Gewerbe und seine Kernregionen von der Krise besonders betroffen sind (siehe Kasten), lässt sich in der Insolvenzentwicklung nach Bundesländern nur bedingt ablesen – auch wenn der deutliche Anstieg der Insolvenzen im Südwesten und die günstigere Entwicklung im industriearmen Nordosten dies suggerieren. Denn es gibt auch Gegenbeispiele. So stieg in Nordrhein-Westfalen die Pleitezahl nur um 5 Prozent an, obwohl hier viele Industrieunternehmen ansässig sind, während der Zuwachs im industriearmeren Bundesland Sachsen-Anhalt sowie im Handels- und Dienstleistungszentrum Hamburg etwa 30 Prozent betrug.

Insolvenzen im Branchenvergleich

Der Handel liegt im Branchenvergleich mit 6.700 Insolvenzen an der Spitze – allerdings stieg die Zahl hier mit 10 Prozent nicht so stark an wie in der Industrie. Im Bau gab es einen leichten Anstieg auf 5.400 Pleitefälle. Die Zahl der Pleiten im Verarbeitenden Gewerbe nahm 2009 um 40 Prozent auf knapp 3.100 zu. Allerdings waren während der letzten großen Krise im Jahr 2003 gegenüber heute fast 50 Prozent mehr Gänge zum Insolvenzrichter nötig – nämlich fast 4.600.

Die Tatsache, dass Deutschland bei den rezessionsbedingten Insolvenzfällen bislang mit einem blauen Auge davongekommen ist, sollte zudem nicht überbewertet werden. Denn einige Unternehmen mussten bereits auf ihre Reserven zurückgreifen.

Außerdem besteht weiterhin die Gefahr einer Kreditklemme: Zumindest Firmen mit wenig Eigenkapital dürften kaum mit einem Entgegenkommen ihrer Bank rechnen, wenn sie in nächster Zeit höhere Kredite oder längere Laufzeiten beantragen. Entsprechend hinkt die Zahl der Insolvenzen der wirtschaftlichen Entwicklung hinterher. Trotz Aufschwung wird die Zahl der Pleiten deshalb 2010 voraussichtlich noch einmal ansteigen.

Ausgesonderte Werkbank: Nicht jede eigenmächtige Wegnahme rechtfertigt Kündigung des Arbeitsverhältnisses

Wer glaubt, dass jede eigenmächtige Wegnahme von Arbeitgeber Eigentum eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigt, kann schwer danebenliegen. Es kommt immer auf die Umstände des Einzelfalls an. Dies musste ein Arbeitgeber vor dem Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein (der Kündigungsschutzklage stattgebendes Urteil vom 13.01.2010, 3 Sa 324/09) erfahren.

Im Betrieb des beklagten Arbeitgebers aus der metallverarbeitenden Industrie wurden 2007 insgesamt 30 Jahre alte aus Holz und Metall bestehende Werkbänke durch neue ersetzt und ausgesondert. Die alten Werkbänke wurden den Mitarbeitern ohne Erfolg angeboten und dann zur Entsorgung jahrelang zwischengelagert. Beim klagenden Arbeitnehmer (40 Jahre alt, verheiratet, zwei Kinder, seit mehr als 12 Jahren im Betrieb) ergab sich im ersten Quartal 2009 eine private Nutzungsmöglichkeit für einen Teil einer solchen alten Werkbank. Er meldete entsprechenden Bedarf beim Vorgesetzten an, wobei der Inhalt der Gespräche umstritten ist. An einem Freitagnachmittag lud der klagende Arbeitnehmer für alle sichtbar den von ihm benötigten Teil der Werkbank in den Anhänger seines privaten Fahrzeugs und wurde dabei von der Geschäftsleitung beobachtet und zur Rede gestellt. Der Arbeitgeber hat den Vorgang zum Anlass genommen, das Arbeitsverhältnis fristlos, hilfsweise ordentlich zu kündigen.

Das Landesarbeitsgericht sah ebenso wie bereits das Arbeitsgericht Elmshorn (Urteil vom 17.07.2009, 2 Ca 723 c/09) keinen ausreichenden Kündigungsgrund: Danach können zwar grundsätzlich unter Hinweis auf die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu Lasten des Arbeitgebers begangene Vermögensdelikte eine fristlose Kündigung rechtfertigen, selbst wenn es sich um Sachen von geringem Wert handelt. Stets ist aber eine Einzelfallabwägung erforderlich, die hier zu Gunsten des klagenden Arbeitnehmers ausgeht. Eine Abmahnung hätte hier ausgereicht, um eine Wiederholung des beanstandeten Arbeitnehmerverhaltens auszuschließen.

Bei der Abgabe von ausgesonderten Gegenständen an Mitarbeiter erkannte das Landesarbeitsgericht beim Arbeitgeber keine stringente Handhabung in der gelebten Praxis. Der Arbeitnehmer hat aus Sicht des Gerichts völlig offen eben diesen Weg der gelebten Praxis eingeschlagen und das Werkbankteil vor den Augen aller mitgenommen. Damit beging er zwar eine Eigenmächtigkeit, wollte aber keine Bereicherung und auch keine rechtswidrige Entreicherung des Arbeitgebers. Das Gericht berücksichtigte weiter, dass dem Arbeitgeber wirtschaftlich kein Schaden entstehen konnte, da das vom klagenden Arbeitnehmer aufgeladene Teil aus Sicht des Arbeitgebers wertloser störender Müll war und erst wieder einen Wert bekam, als es auf dem Hänger des Arbeitnehmers gesehen wurde. Die sofortige Rückgabe des Werkbankteils, die Beschreitung des offiziellen Genehmigungsweges und das Fehlen jeglicher Heimlichtuerei wertete das Gericht als Ausdruck einer auf Korrektheit und Ehrlichkeit ausgerichteten Grundhaltung des Klägers.

LAG Schleswig-Holstein, Urteil v. 13.01.2010 - 3 Sa 324/09

Gründungszuschuss nicht nur bei nahtlosem Anschluss an Arbeitslosengeld

Der Kläger begehrt einen Gründungszuschuss zur Aufnahme einer selbständigen hauptberuflichen Tätigkeit als Anbieter von Baudienstleistungen ab 12. Oktober 2006.

Der Kläger meldete sich nach einer versicherungspflichtigen Beschäftigung als Dachdecker für den 1. Oktober 2006 arbeitslos und beantragte Arbeitslosengeld, das ihm die Beklagte antragsgemäß für diesen Tag bewilligte. Zeitgleich beantragte der Kläger die Gewährung eines Gründungszuschusses ab 2. Oktober 2006. Erst später reichte er bei der Beklagten unter anderem die Stellungnahme einer fachkundigen Stelle sowie eine Gewerbeanmeldung zum 12. Oktober 2006 ein. Die Beklagte lehnte die Gewährung eines Gründungszuschusses ab. Klage und Berufung des Klägers blieben ohne Erfolg.

Die Revision des Klägers war hingegen erfolgreich. Der 11. Senat des Bundessozialgerichts hat am Mittwoch, dem 5. Mai 2010 entschieden, dass ein Gründungszuschuss auch in Betracht kommt, wenn der Anspruch auf Arbeitslosengeld nicht nahtlos an die anschließende Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit heranreicht. Ausreichend ist nach Sinn und Zweck und unter Berücksichtigung der Rechtsentwicklung der Förderleistung ein enger zeitlicher Zusammenhang mit einem vorangehenden Arbeitslosengeldanspruch, der gewahrt ist, solange ein Zeitraum von ca. einem Monat nicht überschritten ist.

Hinweis zur Rechtslage:

§ 57 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 Buchst a SGB III i.d.F. des Gesetzes vom 20.7.2006 (BGBl I 1706) lautet:

(1) ...

(2) Ein Gründungszuschuss wird geleistet, wenn der Arbeitnehmer

1. bis zur Aufnahme der selbständigen Tätigkeit

a) einen Anspruch auf Entgeltersatzleistungen nach diesem Buch hat oder

b) ...

Bundessozialgericht, Urteil v. 5. Mai 2010, Az.: B 11 AL 11/09 R

Absenkung des Arbeitslosengeldes II bei Weigerung, einen „Ein-Euro-Job“ auszuführen, nur zulässig bei vorheriger Belehrung über die Rechtsfolgen einer Pflichtverletzung

Der Absenkungsbescheid, mit dem die Beklagte die der Klägerin gewährten Grundsicherungsleistungen für die Zeit vom 1. März bis 31. Mai 2007 herabgesetzt hatte, ist rechtswidrig, weil die Beklagte die Klägerin nur unzulänglich über die Rechtsfolgen belehrt hat, die sich aus der Weigerung ergeben würden, die zusätzliche Arbeitsgelegenheit im Projekt „Job for Junior“ weiter auszuführen. Zwar hat die Klägerin damit ihre in der Eingliederungsvereinbarung übernommene Verpflichtung verletzt. Die Sanktionstatbestände des § 31 Abs. 1 Satz 1 Nr b und c SGB II setzen jedoch voraus, dass der Hilfebedürftige über die Rechtsfolgen einer Pflichtverletzung belehrt worden ist. Die Belehrung über die Rechtsfolgen muss konkret, verständlich, richtig und vollständig sein. Erforderlich ist insbesondere eine Umsetzung der in Betracht kommenden Verhaltensanweisungen und möglicher Maßnahmen auf die Verhältnisse des konkreten Einzelfalls. Diese strengen Anforderungen an den Inhalt der Rechtsfolgenbelehrung sind vor allem deshalb geboten, weil es sich bei der

Herabsetzung der Grundsicherungsleistungen, wie aus der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 9. Februar 2010 (1 BvL 1/09, 3/09, 4/09) hervorgeht, um einen schwerwiegenden Eingriff handelt.

Die der Klägerin bei Abschluss der Eingliederungsvereinbarung erteilte Rechtsfolgenbelehrung genügt den genannten Anforderungen nicht. Die Klägerin wurde nicht konkret über die Rechtsfolgen einer Pflichtverletzung belehrt; die Belehrung bestand vielmehr im Wesentlichen aus einer Wiedergabe des Gesetzestextes. Sie führte eine Vielzahl von Sanktionstatbeständen und möglichen Rechtsfolgen auf, ohne die konkret in Betracht kommenden deutlich zu machen. Auch im Schreiben vom 4. Januar 2007, das der Klägerin zuzuging, nachdem sie angekündigt hatte, die Maßnahme nicht fortsetzen zu wollen, findet sich keine Belehrung, die den genannten Anforderungen genügt. Da der Absenkungsbescheid schon wegen der unzulänglichen Rechtsfolgenbelehrung aufzuheben war, war nicht darüber zu entscheiden, ob die im Bescheid angeordnete völlige Streichung der Regelleistung für einen Zeitraum von drei Monaten zulässig war. Der 14. Senat des Bundessozialgerichts hat die Revision der beklagten Arbeitsgemeinschaft im Verfahren B 14 AS 53/08 R am 18. Februar 2010 nach mündlicher Verhandlung zurückgewiesen und das angefochtene Urteil des Sozialgerichts bestätigt.

Bundessozialgericht, Urteil v. 18. Februar 2010, Az.: B 14 AS 53/08 R

Keine Altersdiskriminierung von Jüngeren bei Aufhebungsverträgen

Nimmt der Arbeitgeber die bei ihm beschäftigten über 55-jährigen Arbeitnehmer aus dem Personenkreis aus, denen er im Rahmen einer Personalabbaumaßnahme den Abschluss von Aufhebungsverträgen gegen Abfindungen anbietet, liegt darin keine Diskriminierung wegen des Alters. Es fehlt bereits an einer unmittelbaren Benachteiligung wegen des Alters i. S. v. § 3 Abs. 1 S. 1 AGG. Den älteren Arbeitnehmern bleibt ihr Arbeitsplatz erhalten. Sie werden deshalb nicht weniger günstig als die jüngeren Arbeitnehmer behandelt, die ihren Arbeitsplatz – wenn auch unter Zahlung einer Abfindung – verlieren.

Bundesarbeitsgericht, Urteil v. 25. Februar 2010, Az.: 6 AZR 911/08

Betriebsrente - Gleichbehandlung Arbeiter und Angestellte

Das Bundesarbeitsgericht hat bereits in mehreren ähnlich gelagerten Fällen entschieden, dass der bloße Statusunterschied zwischen Arbeitern und Angestellten keine Ungleichbehandlung in einer Betriebsvereinbarung hinsichtlich der betrieblichen Altersversorgung (hier Betriebsrente) rechtfertigt.

Abweichend davon kann es jedoch zu Ausnahmen bei unterschiedlichen Regelungen der Betriebsrente aus sachlichen Gründen, wie z. B. ausgleichende Unterschiede durch den erreichten Versorgungsgrad bei der gesetzlichen Rentenversicherung, kommen, die eine Ungleichbehandlung rechtfertigen.

Sofern jedoch keine entsprechend sachliche Rechtfertigung für eine Schlechterstellung von Arbeitern vorliegt, können diese im Zuge der Angleichung dieselbe Leistung wie Angestellte verlangen. Dies gilt für Beschäftigungen ab dem 1. Juli 1993.

Für Beschäftigungszeiträume vor dem 1. Juli 1993 besteht Vertrauensschutz, da bis zu diesem Zeitpunkt gesetzliche Regelungen an den Statusunterschied zwischen Arbeitern und Angestellten bestehen.

Bundesarbeitsgericht, Urteil v. 16. Februar 2010, Az.: 3 AZR 216/09

Diskriminierungsfreie Ablehnung ungeeigneter Stellenbewerber

Eine Benachteiligung im Sinne des AGG kann nur bei Bewerbern vorliegen, die für die ausgeschriebene Stelle objektiv geeignet sind, wobei der Arbeitgeber sich bei der Auswahl am Anforderungsprofil orientieren muss.

Die Klägerin, eine ausgebildete Reiseverkehrskauffrau, Türkin und gebürtige Muslimin, hatte sich auf eine Stelle als „Integrationslotse“ im Bereich der beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten beworben. In der Stellenanzeige war ein „abgeschlossenes Studium der Sozialwissenschaft/Sozialpädagogik (o.Ä.)“ gefordert. Eine Mitarbeiterin des beklagten Arbeitgebers, eines diakonischen Verbandes, hatte die Klägerin angerufen, nach ihrer Religionszugehörigkeit gefragt und den Eintritt in die Kirche als Einstellungsvoraussetzung benannt.

Nachdem die Klägerin dies mit dem Hinweis auf fehlenden religiösen Bezug der Stelle für unnötig erklärte, erhielt sie eine Absage. Sie wandte sich daraufhin an das Arbeitsgericht und verlangte eine Entschädigung nach § 15 des AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetzes) mit der Begründung, sie sei wegen ihrer Religion und ethnischen Herkunft benachteiligt worden.

Das Arbeitsgericht gab der Klage statt, das Landesarbeitsgericht wies die Klage zurück.

Auf die vom Arbeitsgericht entschiedene Frage hinsichtlich der erforderlichen europarechtskonformen Auslegung des AGG kommt es nicht an. Es kann also dahingestellt bleiben, ob die Beurteilung des Arbeitsgerichts, die Zugehörigkeit zur christlichen Kirche könne nicht generell, sondern nur nach Art der Tätigkeit verlangt werden, zutrifft.

Benachteiligt werden kann nur, wer nach den vom Arbeitgeber aufgestellten Kriterien objektiv für die zu besetzende Stelle in Betracht kommt. Im Nachhinein als zwingend dargestellte Voraussetzungen (nachgeschobene Kriterien) dürfen dabei nicht berücksichtigt werden.

Die Klägerin hat als Reiseverkehrskauffrau ohne Hochschulreife oder absolviertes Studium nicht über die in der Ausschreibung verlangte Qualifikation verfügt. Ob diese Anforderung für die Stelle erforderlich ist, kann der Arbeitgeber nach eigenem Gutdünken entscheiden.

Durch die Einstellung einer Diplom-Sozialwissenschaftlerin (universitärer Abschluss) und gebürtigen Inderin, deren bisheriges Leben auf die Themen „Sozialisation“ und „Migration“ ausgerichtet war, hat sich der Beklagte auch an das von ihm aufgestellte Anforderungsprofil gehalten.

Landesarbeitsgericht Hamburg, Urteil v. 29.10.2008, Az.: 3 Sa 15/08

Altersdifferenzierung in Sozialplänen

Sozialpläne dürfen eine nach Lebensalter oder Betriebszugehörigkeit gestaffelte Abfindungsregelung vorsehen. Sie dürfen rentenberechtigte Arbeitnehmer von Sozialplanleistungen auch ausschließen. Die damit verbundene unterschiedliche Behandlung wegen des Alters ist von § 10 Satz 3 Nr. 6 AGG gedeckt. Diese Regelung verstößt nicht gegen das gemeinschaftsrechtliche Verbot der Altersdiskriminierung. Sie ist im Sinne von Art. 6 Abs. 1 Satz 1 der Richtlinie 2000/78/EG durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt.

Es entspricht einem allgemeinen sozialpolitischen Interesse, dass Sozialpläne danach unterscheiden können, welche wirtschaftlichen Nachteile den Arbeitnehmern drohen, die durch eine Betriebsänderung ihren Arbeitsplatz verlieren. Diese Nachteile können mit steigendem Lebensalter zunächst zunehmen, weil damit die Gefahr längerer Arbeitslosigkeit typischerweise wächst, und können geringer sein, wenn Arbeitnehmer nach dem Bezug von Arbeitslosengeld in der Lage sind, Altersrente in Anspruch zu nehmen.

Der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts gab daher der Klage eines Arbeitnehmers statt, der eine Abfindung nach einer Sozialplanregelung beanspruchte, die für „bis zu 59-jährige“ Arbeitnehmer eine von der Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängige Abfindung vorsieht.

Eine solche Berechnungsformel ist nach § 10 Satz 3 Nr. 6 AGG gerechtfertigt.

Auch die in dem Sozialplan weiter vorgesehene Differenzierung, nach der über 59 Jahre alte Arbeitnehmer gemäß einer anderen Berechnungsformel nur einen Anspruch auf eine geringere Abfindung haben, ist zulässig und führt nicht zur Unwirksamkeit des Sozialplans. Die mit einem solchen Systemwechsel verbundene Ungleichbehandlung älterer Arbeitnehmer ist ebenfalls durch § 10 Satz 3 Nr. 6 AGG gedeckt. Sie beruht auf der nicht zu beanstandenden Beurteilung der Betriebsparteien, dass rentennahe Jahrgänge durch den Verlust des Arbeitsplatzes regelmäßig geringere Nachteile erleiden als jüngere Arbeitnehmer.

Bundesarbeitsgericht, Urteil v. 26. Mai 2009, Az.: 1 AZR 198/08

Vorinstanz: LAG Berlin-Brandenburg, Urteil v. 20.11.2007, Az.: 19 Sa 1416/07



IHRE ANSPRECHPARTNERINNEN RUND UM DEN GPI:



Carolin Hänßler
hanssler@cgm.de



Yvonne Boese
y.boese@dhv-cgb.de

Redaktionsschluss für die nächste Ausgabe:
28. Juli 2010



Christliche Gewerkschaft Metall
Jahnstraße 12 . 70597 Stuttgart
Telefon: 0711 2484 788 - 0
Telefax: 0711 2484 788 - 21
info@cgm.de . www.cgm.de