



Aktuelle Entscheidungen im Arbeitsrecht 10/08

Individualarbeitsrecht

Betriebsteilübergang - ordnungsgemäße Unterrichtung

Der Betriebsveräußerer oder der Erwerber muss gemäß § 613 a Abs. 5 BGB im Falle eines Betriebsüberganges auch über die Identität des Betriebserwerbers informieren. Eine nicht den gesetzlichen Vorgaben genügende Unterrichtung setzt für den vom Betriebsübergang betroffenen Arbeitnehmer die einmonatige Frist zur Ausübung seines Widerspruchsrechtes gegen den Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf den Betriebserwerber (§ 613 a Abs. 6 Satz 1 BGB) nicht in Gang. Die Beklagte betrieb neben einem Großhandel für Farben, Tapeten und Teppiche in getrennten Geschäftsräumen einen Einzelhandel für Künstlerbedarf. Dort war der Kläger als Angestellter im Verkauf beschäftigt. Mitte 2004 beschloss die Beklagte, diesen Geschäftsbereich auszugliedern und auf eine neu zu gründende GmbH zu übertragen. Im Januar 2005 teilte sie dem Kläger u. a. mit, eine neue GmbH gründen zu wollen, auf die das Arbeitsverhältnis des Klägers mit allen Rechten und Pflichten ab 1. Februar 2005, spätestens ab 1. März 2005 übergehen solle. Am 22. Februar 2005 wurde diese GmbH gegründet. Ab 1. März 2005 übernahm sie den Geschäftsbetrieb des ausgegliederten Geschäftsbereiches. Der Kläger widersprach dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf die GmbH zunächst nicht. Am 15. Juli 2005 widersprach er dann und verlangte von der Beklagten Weiterbeschäftigung wie bisher. Bereits im März 2005 hatte er das Fehlen umfassender Informationen gerügt. Die Klage auf Feststellung, dass zwischen dem Kläger und der Beklagten über den 1. März 2005 hinaus ein Arbeitsverhältnis zu unveränderten Bedingungen fortbestanden hat, hat das Landesarbeitsgericht abgewiesen. Der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichtes hat der Klage stattgegeben. Er hat die Unterrichtung des Klägers über den Betriebsteilübergang wegen unzureichender Information über die Identität der Betriebserwerberin als nicht gesetzeskonform betrachtet. Die Beklagte hätte den Kläger davon in Kenntnis setzen müssen, wer sein neuer Arbeitgeber werden sollte. Die von der Beklagten verwendete Bezeichnung „neue GmbH“ genüge diesem Erfordernis nicht. Die einmonatige Widerspruchsfrist für den Kläger habe nicht zu laufen begonnen. Sein mit Schreiben vom 15. Juni 2005 erklärter Wider-

spruch gegen den Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf die GmbH sei daher nicht verspätet gewesen.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 21. August 2008
– 8 AZR 407/07 – Pressemitteilung 65/08*

Anspruch auf Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung

Der Arbeitgeber hat nach § 5 Abs. 1 ArbSchG durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind. Nach § 618 Abs. 1 Satz 1 BGB hat der Dienstberechtigte Räume, Vorrichtungen oder Gerätschaften so einzurichten und zu unterhalten und Dienstleistungen so zu regeln, dass der Dienstverpflichtete gegen Gefahr für Leben und Gesundheit so weit geschützt ist, als die Natur der Dienstleistung es gestattet.

Der Kläger reinigt den Fußboden in der Gießerei der Beklagten von Sand und entsorgt ihn. Zu seiner persönlichen Schutzausrüstung gehören ein Schutzhelm, eine Staubmaske, Ohrenschützer und Sicherheitsschuhe. Der Arbeitsplatz des Klägers wurde 2004 von einem Sicherheitsingenieur besichtigt und bewertet. Der Kläger verlangt die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung nach bestimmten Kriterien und Methoden, hilfsweise die Ausübung des Initiativrechts der Beklagten gegenüber dem Betriebsrat. Die Vorinstanzen haben Haupt- und Hilfsantrag abgewiesen. Die Revision des Klägers hatte vor dem Neunten Senat keinen Erfolg. Arbeitnehmer haben nach § 5 Abs. 1 ArbSchG i. V. m. § 618 Abs. 1 Satz 1 BGB einen bürgerlich-rechtlichen Anspruch darauf, dass ihr Arbeitgeber eine Gefährdungsbeurteilung durchführt. Sie können jedoch keine bestimmten Überprüfungskriterien und -methoden für die Durchführung vorgeben. § 5 Abs. 1 ArbSchG eröffnet für den Arbeitgeber weite Beurteilungs- und Handlungsspielräume. Mit den engen Vorgaben des Klägers muss die Beklagte auch nicht gegenüber dem Betriebsrat initiativ werden, um eine bestimmte Durchführungsregelung der Gefährdungsbeurteilung herbeizuführen (§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG).

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 12. August 2008
– 9 AZR 1117/06 – Pressemitteilung 62/08*



Umstellung einer kirchlichen Gesamtversorgung auf das Punktemodell des öffentlichen Dienstes

Die Zusatzversorgung nach den Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) ist wirksam auf das tarifvertraglich geregelte Punktemodell des öffentlichen Dienstes umgestellt worden.

Im Arbeitsvertrag vereinbarten die Parteien, dass die AVR in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden sind. Anlage 8 der AVR enthält die für den Kläger maßgebliche Versorgungsordnung. Sie regelt nicht selbst die Zusatzversorgung, sondern verweist auf die jeweiligen Leistungsvorschriften in der Satzung der kirchlichen Zusatzversorgungskasse. Diese Bestimmungen entsprechen inhaltlich den tarifvertraglichen Versorgungsregelungen für den öffentlichen Dienst. Ebenso wie im öffentlichen Dienst war ursprünglich eine Gesamtversorgung vorgesehen. Nach der dort erfolgten Systemumstellung durch den Tarifvertrag Altersversorgung (ATV) beschloss der Verwaltungsrat der kirchlichen Zusatzversorgungskasse, das tarifvertraglich eingeführte Punktemodell zu übernehmen und dementsprechend die erworbenen Anwartschaften in Startgutschriften umzurechnen. Der Kläger hat die Auffassung vertreten, der Arbeitgeber schulde ihm nach wie vor die Gesamtversorgung. Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Die Revision hatte keinen Erfolg. § 1 der Versorgungsordnung (Anlage 8 der AVR) verweist ohne Einschränkung auf die Satzungsbestimmungen der kirchlichen Zusatzversorgungskasse. Systemumstellungen bei der Zusatzversorgung sind nicht ausgeklammert. Sie bedürften nicht der Zustimmung der arbeitsrechtlichen Kommission. Die Ablösung der Gesamtversorgung durch das tarifvertragliche Punktemodell ist zulässig, wie der Senat im Urteil vom 27. März 2007 - 3 AZR 299/06 - und der Bundesgerichtshof im Urteil vom 14. November 2007 - IV ZR 74/06 - bereits entschieden haben. Im vorliegenden Rechtsstreit hatte sich das Bundesarbeitsgericht nicht damit zu befassen, ob einzelne Berechnungsvorschriften rechtlich zu beanstanden sind.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19. August 2008
– 3 AZR 383/06 – Pressemitteilung 63/08*

Ankündigung in eigener Sache

Die Geschäftsleitung der BRB Revision und Beratung OHG freut sich mitteilen zu können, dass Herrn Steuerberater Carsten Jan Nötzel mit sofortiger Wirkung Prokura erteilt worden ist.

Ansprechpartnerin:

Frau Rechtsanwältin
Daniela Köteles-Yousefi

BRB Appel GbR
Heidenkampsweg 82
20097 Hamburg
Telefon: 040 72544-160
Telefax: 040 72544-111

E-Mail: kanzlei@brbgruppe.de
www.brbgruppe.de