



Aktuelle Entscheidungen im Arbeitsrecht 02/09

Kollektives Arbeitsrecht

Nachwirkung einer teilmitbestimmten Betriebsvereinbarung

Hat ein Arbeitgeber durch Betriebsvereinbarung Leistungen der betrieblichen Altersversorgung „gemäß der Satzung und den Richtlinien einer Unterstützungskasse“ zugesagt, kündigt er diese und widerruft er seine Versorgungszusage - abgesehen von der bereits erdienten Anwartschaft - vollständig, so unterliegt diese Maßnahme nicht der Mitbestimmung des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Ziff. 8 BetrVG. Für eine mitbestimmte anderweitige Neuverteilung der verbliebenen Mittel bleibt dann kein Raum mehr. Bereits aus diesem Grunde scheidet eine gesetzliche Nachwirkung der Betriebsvereinbarung aus. Hieran ändert sich auch nichts dadurch, dass der Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Kündigung der Betriebsvereinbarung vorgeschlagen hat, über eine Weiterführung der betrieblichen Altersversorgung eine neue Betriebsvereinbarung zu schließen, die der veränderten Situation entspricht. Wie weit eine von den Betriebspartnern vereinbarte Nachwirkung reicht, hängt vom Inhalt dieser Abrede und vom Inhalt der zu Grunde liegenden Betriebsvereinbarung ab.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 9. Dezember 2008
– 3 AZR 384/07 – Aus der Pressemitteilung 96/08*

Vertragliche Bezugnahme von diakonischen Arbeitsvertragsregelungen in der jeweils geltenden Fassung – Änderung durch einen Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission der Evangelischen Kirche und des Diakonischen Werkes

Eine Verweisungsklausel in einem Arbeitsvertrag für ein Arbeitsverhältnis bei einem Arbeitgeber, der Mitglied des Diakonischen Werkes in Hessen und Nassau (DWHN) ist, nimmt jedenfalls dann das gesamte Arbeitsvertragsrecht des DWHN (insbesondere die Arbeitsvertragsordnung für Angestellte - AngAVO/DW) hinreichend transparent in Bezug, wenn als Bezugsnahmeobjekt der „BAT in der jeweiligen Fassung des DWHN“ genannt wird. Damit werden die nach Maßgabe des Arbeitsrechtlichen Regelungsgesetzes (ARRG) des DWHN durch die gemeinsame, paritätisch besetzte Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau und des

DWHN gefassten Beschlüsse zur Änderung dieses Arbeitsvertragsrechtes Inhalt des Arbeitsvertrages. Deshalb ist auch die im Juli 2005 beschlossene Neufassung der AngAVO/DW von der arbeitsvertraglichen Bezugnahme erfasst. Die zu Grunde liegenden arbeitsrechtlichen Regelungen entsprechen der Bestimmung einer vertraglichen Leistungspflicht durch einen Dritten im Sinne von § 317 Abs. 1 BGB. Sie ist nicht grob unbillig im Sinne von § 319 Abs. 1 BGB. In der Folge beträgt deshalb die neu geregelte regelmäßige Arbeitszeit seit dem 1. Oktober 2005 somit 40,0 statt bisher 38,5 Wochenstunden. Auch der bereits im Mai 2005 beschlossene Wegfall eines Urlaubsgeldes ist wirksam.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 10. Dezember 2008
– 4 AZR 801/07 – Aus der Pressemitteilung 97/08*

Individualarbeitsrecht

Gesetzliche Überleitung eines Arbeitsverhältnisses auf einen neuen Arbeitgeber

Durch Landesgesetze können die Rechtsträger des öffentlichen Dienstes umstrukturiert werden. Solche Gesetze können grundsätzlich auch vorsehen, dass die Arbeitsverhältnisse der in den umstrukturierten Bereichen Beschäftigten auf einen neuen Rechtsträger übergeleitet werden, ohne dass den Arbeitnehmern ein Recht zum Widerspruch gegen den Übergang ihres Arbeitsverhältnisses eingeräumt wird. Ein solches Widerspruchsrecht ergibt sich nicht aus dem Bürgerlichen Gesetzbuch, da es sich bei Umstrukturierungen kraft Gesetzes nicht um einen rechtsgeschäftlichen Betriebsübergang handelt. Auch das Europäische Gemeinschaftsrecht sieht ein solches Widerspruchsrecht nicht vor. Jedoch ist die freie Wahl des Arbeitgebers durch das Grundrecht der Berufsfreiheit des Art. 12 GG geschützt. Ein Gesetz, durch das der Arbeitgeber ausgewechselt wird, greift in dieses Grundrecht ein. Dieser Eingriff ist verfassungsgemäß, soweit er durch Gründe des Gemeinwohls gerechtfertigt wird und verhältnismäßig ist.

Der Kläger war als Arbeitnehmer des beklagten Landes an einer Universitätsklinik mit nicht wissenschaftlichen Tätigkeiten beschäftigt. Zum 1. Juli 2005 trat ein Landesgesetz in Kraft, durch das diese Klinik mit einer zweiten



Universitätsklinik in einer neuen Anstalt des öffentlichen Rechts zusammengelegt wurde. Kraft Gesetzes wurden die Arbeitsverhältnisse der nicht wissenschaftlich Tätigen auf die neue Anstalt übergeleitet. Dem hat der Kläger widersprochen. Das Gesetz hatte die Privatisierung des Klinikbetriebes zur Zielsetzung, die mit weiteren Maßnahmen später durchgeführt wurde.

Mit der Klage begehrte der Kläger die Feststellung, dass wegen seines Widerspruchs sein Arbeitsverhältnis weiterhin zum beklagten Land besteht. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, die Revision des Klägers blieb vor dem Achten Senat des Bundesarbeitsgerichts ohne Erfolg.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 18. Dezember 2008
– 8 AZR 660/07 – Aus der Pressemitteilung 101/08*

Gleichbehandlungsgrundsatz – Lohn-erhöhung

Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz verbietet die sachfremde Schlechterstellung von Arbeitnehmern gegenüber anderen Arbeitnehmern in vergleichbarer Lage. Im Bereich der Vergütung greift das Gebot der Gleichbehandlung ein, wenn der Arbeitgeber Leistungen aufgrund einer generellen Regelung gewährt, insbesondere wenn er bestimmte Voraussetzungen oder Zwecke festlegt. Ist die Entscheidung des Arbeitgebers nicht auf einen einzelnen Betrieb beschränkt, sondern bezieht sie sich auf alle oder mehrere Betriebe seines Unternehmens, ist auch die Gleichbehandlung der Arbeitnehmer betriebsübergreifend zu gewährleisten. Eine unterschiedliche Behandlung der einzelnen Betriebe setzt voraus, dass es hierfür sachliche Gründe gibt.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 3. Dezember 2008
– 5 AZR 74/08 – Aus der Pressemitteilung 93/08*

Diskriminierung von Männern durch einen frauenfördernden Hinweis in der Stellenausschreibung ?

Die Parteien streiten sich über ein Stellenausschreibungsverfahren im öffentlichen Dienst. In Anlehnung an das Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG), wonach Frauen gegenüber Männern der Vorzug einzuräumen ist, wenn sie in der für die Stelle maßgeblichen Vergleichsgruppe unterrepräsentiert sind, enthielt der Ausschreibungstext den Hinweis, dass „ein besonderes Interesse an Bewerbungen von Frauen bestehe“. Unter Berufung auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz sah sich der Kläger dadurch diskriminiert und begehrte Schadenersatz in Höhe von 24 Monatsgehältern, nachdem seine Bewerbung nicht zum

gewünschten Erfolg geführt hatte und stattdessen eine Frau für die ausgeschriebene Tätigkeit ausgewählt worden war. Der Kläger sah in dem Ausschreibungstext ein unzulässiges Ausschlusskriterium gegen seine Bewerbung. Nachdem das Arbeitsgericht Düsseldorf dem Kläger erstinstanzlich teilweise Recht gegeben hatte, hat das Landesarbeitsgericht Düsseldorf in der Berufungsinstanz die Klage vollständig abgewiesen. Es stellte insbesondere darauf ab, dass der Ausschreibungstext grundsätzlich geschlechtsneutral gehalten und das Bewerbungsverfahren ausschließlich an sachlichen Kriterien ausgerichtet war. Der vom Kläger monierte Hinweis auf die Bevorzugung von Bewerberinnen sei lediglich dem LGG geschuldet und benachteilige männliche Stellenbewerber nicht unzulässig im Sinne des AGG, wenn in der für die Stelle maßgeblichen Laufbahngruppe (EG 10 TVöD bzw. A 11BBO) Frauen insgesamt unterrepräsentiert seien.

Da die Bewerbung im Übrigen aus sachlichen Gründen erfolglos blieb, standen dem Kläger nach dem AGG weder ein Schadenersatz noch ein Entschädigungsanspruch zu.

Die Revision ist zugelassen.

*LAG Düsseldorf, 12 Sa 1102/08, Urteil vom 12.11.2008
Aus der Pressemitteilung vom 8. Januar 2009*

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