THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

AKTUELLES - AUSGABE FEBRUAR 2010

THEMEN DIESER AUSGABE

- LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 10.02.2010 - 2 Sa 59/09 - Unwirksamkeit einer verhaltensbedingten Kündigung wegen kritischer Äußerungen über den eigenen Arbeitgeber
- BAG, Urteil vom 10.09.2009 - 2 AZR 257/08 - Ordentliche Kündigung im öffentlichen Dienst wegen außerdienstlicher Straftat
- BAG, Urteil vom 23.07.2009 - 8 AZR 538/08 - Fehlerhafte Unterrichtung über Betriebsübergang
- BAG, Urteil vom 19.05.2009 - 9 AZR 505/08 - Anspruch des AT-Angestellten auf eine über der höchsten Tarifgruppe des Tarifvertrages liegende Vergütung (Abstandsklausel)
- BAG, Urteil vom 21.04.2009 - 9 AZR 391/08 - Vorzeitige Beendigung der Elternzeit und Übertragung der Restelternzeit
- BAG, Urteil vom 10.02.2009 - 3 AZR 728/07 - Betriebsrentenanpassung trotz wirtschaftlicher Krise des Konzerns
- LAG Köln, Urteil vom 27.01.2010 - 8 Sa 698/08 – Fehlerhafte Betriebsratsanhörung wegen unrichtiger und irreführender Darstellung der Kündigungsgründe
- BAG, Beschluss vom 18.08.2009 - 1 ABR 49/08 – Vereinbarung über die Verweigerung der Zustimmung des Betriebsrates bei personellen Maßnahmen gemäß § 99 BetrVG
- BAG, Urteil vom 20.05.2009 - 4 AZR 179/08 - Anerkennung des Wegfalls der Tarifbindung beim Wechsel des Arbeitgebers von der Voll- in eine OT-Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 10.02.2010 - 2 Sa 59/09 - Unwirksamkeit einer verhaltensbedingten Kündigung wegen kritischer Äußerungen über den eigenen Arbeitgeber

Mit seinem Urteil stellt das LAG Baden-Württemberg fest, dass negative Äußerungen eines Arbeitnehmers über seinen Arbeitgeber keine Kündigung rechtfertigen, wenn sie vom Grundrecht der freien Meinungsäußerung gedeckt sind.

Der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg lag folgendes Kündigungsschutzverfahren zugrunde: Der seit 23 Jahren bei einem Stuttgarter Großunternehmen der Automobilindustrie als Maschinenbediener beschäftigte Arbeitnehmer war ab 2002 Mitglied eines „Solidaritätskreises". In diesem Zusammenhang veröffentlichte er unter seiner Kontaktadresse Informationsschreiben, in denen es unter anderem hieß: „In dieser Sache richten wir uns an die Arbeiter und die breite Bevölkerung. Wir greifen die verschärfte Ausbeutung an und weisen die Angriffe auf die politischen und gewerkschaftlichen Rechte zurück. Wir lehnen die menschenverachtende Jagd auf Kranke ab."

Wegen der kritischen Äußerungen gegenüber seinem Arbeitgeber wurden dem Kläger gegenüber insgesamt vier Kündigungen ausgesprochen. Im Zuge der sich über mehrere Jahre hinziehenden gerichtlichen Auseinandersetzungen wiederholte der Kläger seine Kritik. Daraufhin sprach der Arbeitnehmer die fünfte Kündigung aus und beantragte hilfsweise die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung.

Das Landesarbeitsgericht erklärte die fünfte Kündigung für unwirksam. Die dem Kläger zuzurechnenden Veröffentlichungen im Internet seien vom Grundsatz der freien Meinungsäußerung

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

gedeckt. Eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Rücksichtnahmepflicht scheide aus, weil die Äußerungen des Klägers im Zusammenhang mit der gerichtlichen Auseinandersetzung zu sehen seien. Der Kläger habe sich über die Verbreitung der Kritik Unterstützung in den Gerichtsverfahren erhofft und damit seine berechtigten eigenen Interessen wahrgenommen. Eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung sei nicht gerechtfertigt. Unter Berücksichtigung der Einzelfallumstände sei nicht erkennbar, dass eine den Betriebszwecken dienliche Zusammenarbeit der Parteien zukünftig nicht mehr zu erwarten sei.

Mit seiner Entscheidung knüpft das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg an die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Themenkomplex verhaltensbedingte Kündigung wegen kritischer Äußerungen bzw. Beleidigungen an.

Entgegen verbreiteter Behauptungen vor allem arbeitnehmernaher Organisationen stellt das Urteil keineswegs einen Freibrief für Arbeitnehmer zu kritischen Äußerungen gegenüber ihren Chefs bzw. Betrieben dar. Vielmehr gilt unverändert, dass kritische Äußerungen, die nicht vom Grundrecht der freien Meinungsäußerung gedeckt sind, sehr wohl zu einer verhaltensbedingten Kündigung berechtigen können. So werden beispielsweise grobe Beleidigungen von Vorgesetzten oder des Arbeitgebers an sich weiterhin geeignet bleiben, im Einzelfall eine verhaltensbedingte Kündigung zu begründen.

Wie bisher auch ist aus Sicht des Arbeitgebers vor Ausspruch einer verhaltensbedingten Kündigung sorgfältig unter Berücksichtigung der Einzelfallumstände zu prüfen, ob die jeweilige kritische Äußerung überhaupt von der Meinungsäußerungsfreiheit geschützt wird oder nicht.

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

Zu beachten ist dabei, dass sowohl von Arbeitnehmern in Tendenzbetrieben (Interessenverbände wie Gewerkschaft oder Arbeitgeberverbände, Unternehmen mit konfessionellen, caritativen, erzieherischen, wissenschaftlichen und künstlerischen Zielen sowie Medien) als auch von Mitarbeitern im öffentlichen Dienst eine erhöhte Zurückhaltung erwartet wird und bei diesen Angestellten dementsprechend eine Kündigung eher gerechtfertigt sein kann.

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

BAG, Urteil vom 10.09.2009 - 2 AZR 257/08 - Ordentliche Kündigung im öffentlichen Dienst wegen außerdienstlicher Straftat

Eine verhaltensbedingte Kündigung kann auch wegen Verletzung einer vertraglichen Nebenpflicht sozial gerechtfertigt sein.

Die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes haben in § 41 Satz 1 TVöD-BT-V für die nicht hoheitlich tätigen Arbeitnehmer keine weitergehenden Verhaltenspflichten mehr begründet als diese auch für die Beschäftigten in der Privatwirtschaft gelten. Darauf hat die Rechtsprechung bei der kündigungsrechtlichen Beurteilung außerdienstlicher Straftaten Bedacht zu nehmen.

Auch für nicht hoheitlich tätige Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes gilt die allgemeine Pflicht zur Rücksichtnahme auf die Interessen des Arbeitgebers nach § 241 II BGB. Diese kann auch durch außerdienstliches Verhalten verletzt werden.

Eine außerdienstlich begangene Straftat verstößt gegen die Pflicht zur Rücksichtnahme gem. § 241 II BGB, wenn sie einen Bezug zu den arbeitsvertraglichen Verpflichtungen oder der Tätigkeit des Arbeitnehmers hat und dadurch berechtigte Interessen des Arbeitgebers oder andere Arbeitnehmer verletzt werden.

Eine außerdienstlich begangene Straftat kann Zweifel an der Zuverlässigkeit und Vertrauenswürdigkeit des Arbeitnehmers begründen und – abhängig von der Funktion des Beschäftigten – geeignet sein, eine personenbedingte Kündigung zu rechtfertigen.

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

Einem seit dem 01.01.2002 im Bauhof der Stadt beschäftigten Arbeiter war im März 2006 wegen des Vorwurfs mehrfacher Verstöße gegen das Betäubungsmittelgesetz ordentlich gekündigt worden. Nach Ausspruch der Kündigung wurde der Arbeitgeber wegen dieses Vorwurfs rechtskräftig zu einer Freiheitsstrafe verurteilt. Da er Freigänger war, berührte die Haftverbüßung als solche das Arbeitsverhältnis nicht. Streitentscheidend war, ob dem Arbeiter aus seinem außerdienstlichen Verhalten ein die ordentliche Kündigung rechtfertigender Vorwurf gemacht werden konnte.

Nach § 8 I 1 BAT und § 8 VIII 1 MTArb, die inzwischen außer Kraft getreten und durch den TVöD abgelöst wurden, oblag es Angestellten und Arbeitern im öffentlichen Dienst auch ihr außerdienstliches Verhalten so einzurichten, dass das Ansehen des öffentlichen Arbeitgebers nicht beeinträchtigt wird. Auf der Grundlage dieser Tarifbestimmung war in der Rechtsprechung anerkannt, dass auch eine außerdienstlich begangene Straftat von einigem Gewicht die verhaltensbedingte Kündigung eines Angehörigen des öffentlichen Dienstes zu rechtfertigen vermochte.

Das Bundesarbeitsgericht hat den Umstand, dass die Tarifvertragsparteien eine inhaltsgleiche Regelung in den TVöD nicht aufgenommen haben, Erklärungswert beigemessen und daraus gefolgert, die Tarifvertragsparteien hätten sich von ihrer bisherigen Orientierung am Beamtenrecht entfernt und das Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst als eine „normale Leistungsaustauschbeziehung“ ausgestaltet. Durch Tarifvertrag seien keine weitergehenden Verhaltenspflichten mehr begründet worden, als sie auch in der Privatwirtschaft bestünden. Die Verletzung einer besonderen tariflichen Nebenpflicht kam danach nicht mehr in Betracht.

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

Das Bundesarbeitsgericht hat anschließend einen Verstoß des Arbeitnehmers gegen die allgemeine Pflicht zur Rücksichtnahme aus § 241 Abs. 2 BGB geprüft. Danach hat der Arbeitnehmer seine Verpflichtungen aus dem Arbeitsverhältnis so zu erfüllen und die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehende Interessen des Arbeitgebers so zu wahren, wie dies von ihm unter Berücksichtigung seiner Stellung und Tätigkeit im Betrieb, seiner eigenen Interessen und der Interessen der anderen Arbeitnehmer des Betriebes nach Treue und Glauben billiger Weise verlangt werden kann. Der Arbeitnehmer ist nach dem allgemeinen Gebot der Rücksichtnahme auch außerhalb der Arbeitszeit verpflichtet, auf die berechtigten Interessen des Arbeitgebers Rücksicht zu nehmen. Die Interessen des Arbeitgebers werden auch durch außerdienstliches Verhalten beeinträchtigt, wenn dieses Verhalten negative Auswirkungen auf den Betrieb oder einen Bezug zum Arbeitsverhältnis hat.

Darüber hinaus kann ein außerdienstliches Verhalten, wie die Begehung einer Straftat, Zweifel an der Zuverlässigkeit und Vertrauenswürdigkeit des Arbeitnehmers begründen und damit eine personenbedingte Kündigung rechtfertigen. Zu prüfen ist in diesen Fällen, ob das Verhalten des Beschäftigten dazu führen kann, dass es ihm an der Eignung für die künftige Erledigung seiner Aufgaben mangelt. Abhängig von der Funktion des Beschäftigten könne daraus ein personenbedingter Kündigungsgrund folgen. Im Einzelfall hängt die Beurteilung von der Art des Deliktes und den konkreten Arbeitspflichten des Arbeitnehmers sowie seiner Stellung im Betrieb ab. Sind den Beschäftigten im öffentlichen Dienst hoheitliche Aufgaben übertragen, werden Straftaten auch dann regelmäßig zu einem Eignungsmangel führen können, wenn sie außerdienstlich begangen wurden und es an einem unmittelbaren Bezug zum Arbeitsverhältnis fehlt. Das Bundesarbeitsgericht betont, dass generelle Wertungen nicht zu treffen sind. Die Beurteilung hänge von den Umständen des Einzelfalles ab.

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

BAG, Urteil vom 23.07.2009 - 8 AZR 538/08 - Fehlerhafte Unterrichtung über Betriebsübergang

Die Entscheidung konkretisiert die Anforderungen der Rechtsprechung an eine ordnungsgemäße Unterrichtung der Arbeitnehmer im Fall eines Betriebsübergangs nach § 613 a BGB.

Der Inhalt der gesetzlich vorgeschriebenen Unterrichtung nach § 613 a V BGB richtet sich nach dem Kenntnisstand von Betriebsveräußerer und -erwerber zum Zeitpunkt der Unterrichtung.

Über die Identität eines Betriebserwerbers ist so zu unterrichten, dass die Adressaten in die Lage versetzt werden, Erkundigungen über den Betriebserwerber und damit ihren etwaigen neuen Arbeitgeber einzuholen. Dazu gehört bei Gesellschaften die Firma, die Angabe des Firmensitzes, um das zuständige Handelsregister einsehen zu können und die Angabe einer Geschäftsadresse, an die ggf. ein Widerspruch gerichtet werden kann.

Sofern im Zeitpunkt der Unterrichtung solche Angaben zum Betriebserwerber nicht gemacht werden können, weil dieser erst noch zu gründen ist, kann die Unterrichtung nachträglich - auch noch nach einem Betriebsübergang - vervollständigt werden. Sie muss aber dann in der nach § 613 a V BGB gesetzlich vorgeschriebene Form durchgeführt werden und – wegen des Laufs der Widerspruchsfrist - auch als solche bezeichnet werden.

Es kann sinnvoll, ggf. sogar erforderlich sein, im Zusammenhang mit der Darstellung des Betriebserwerbers auf dessen bisherige und künftige Geschäftsaktivitäten einzugehen und seine Konzernverpflichtungen darzustellen. Diese relevanten In-

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

formationen werden nicht gegeben, wenn schlagwortartig über Aktivitäten des gesamten Konzerns informiert wird, ohne im Einzelnen auf den Betriebsübernehmer einzugehen.

Über den „Grund für den Übergang“ (§ 613 a V Nr. 2 BGB) wird nur informiert, wenn die zwischen Betriebsveräußerer und Betriebserwerber geschlossenen Vereinbarungen dargestellt werden. Wird der Grund dafür zwischen dem Betriebsveräußerer und einem Dritten vereinbart, so ist darauf bei der Unterrichtung hinzuweisen.

Über die rechtlichen Folgen des Betriebsübergangs wird nicht korrekt informiert, wenn darauf hingewiesen wird, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen gelten „gemäß § 613 a BGB weiter“.

Über eine gerade und nur für den Fall eines Betriebsübergangs vereinbarte Verschlechterung von ansonsten weiter geltenden Sozialplänen ist in jedem Fall zu unterrichten.

Im Falle des Betriebsübergangs hat der bisherige Arbeitgeber oder der neue Inhaber gemäß § 613 a V BGB die vom Betriebsübergang betroffenen Arbeitnehmer wegen der einschneidenden Folgen für ihr Arbeitsverhältnis und insbesondere wegen ihres Widerspruchrechts über Zeitpunkt, Grund, rechtliche, wirtschaftliche und soziale Folgen sowie die im Zusammenhang mit dem Betriebsübergang in Aussicht genommenen Maßnahmen zu unterrichten. Genügt der Arbeitgeber seiner Unterrichtungspflicht nicht, hat das weitreichende Konsequenzen, weil die einmonatige Widerspruchsfrist gemäß § 613 a VI BGB nicht in Lauf Gesetz wird. Der Arbeitnehmer kann dann ohne Rücksicht auf den Ablauf der Frist selbst Monate später, z.B. im Falle einer Krise des Betriebserwerbers, sein Widerspruchsrecht ausüben,

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

sodass sein Arbeitsverhältnis auf den Betriebsveräußerer zurückfällt.

Das Urteil betrifft den in den Medien viel diskutierten Fall der Veräußerung der Mobilefunksparte von Siemens an BenQ im Jahre 2005. Nachdem über das Vermögen der Firma BenQ das Insolvenzverfahren eröffnet worden war, erhob der Kläger am 04.01.2007 Widerspruch gegen den Betriebsübergang. Das Bundesarbeitsgericht hat diesen ca. eineinhalb Jahre nach der Unterrichtung erhobenen Widerspruch noch als rechtzeitig angesehen, weil die Anhörung nicht ordnungsgemäß erfolgt war. Arbeitgeber müssen im Falle des Betriebsübergangs dem Entwurf des Anschreibens an die Mitarbeiter zur Unterrichtung über den Betriebsübergang ganz besondere Aufmerksamkeit widmen.

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

BAG, Urteil vom 19.05.2009 - 9 AZR 505/08 - Anspruch des AT-Angestellten auf eine über der höchsten Tarifgruppe des Tarifvertrages liegende Vergütung (Abstandsklausel)

Enthält der auf den Betrieb anwendbare Tarifvertrag eine sog. Abstandsklausel, der zufolge Arbeitnehmer nicht unter den Tarifvertrag fallen, deren Gehalt auf außertariflicher Grundlage über den Rahmen des höchsten Tarifsatzes um einen bestimmten Prozentsatz liegt (Abstandsklausel) und ernennt der Arbeitgeber einen Angestellten mit dessen Einverständnis konstitutiv zum AT-Angestellte, hat der Arbeitnehmer einen arbeitsvertraglichen Anspruch auf eine die tarifliche Abstandsklausel wahrende Vergütung, wenn er selbst tarifgebunden ist.

Gehalt auf außertariflicher Grundlage i.S. einer solchen Abstandsklausel ist nicht nur das monatliche Fixgehalt. Es kann auch variable leistungs- und erfolgsabhängige Vergütungen umfassen, die halbjährlich oder jährlich gezahlt werden. Nach Sinn und Zweck der tariflichen Abstandsklausel soll der Verzicht auf tarifvertraglichen Schutz nur sachlich gerechtfertigt sein, wenn ein spürbarer Abstand im Tarif eingehalten ist. Dazu reicht es aus, wenn als Bemessungsgrundlage das Jahresgehalt und nicht das Fixgehalt herangezogen wird.

Der Fall betrifft einen Betrieb im Anwendungsbereich des Manteltarifvertrages für die Angestellten der Bayrischen Metall- und Elektroindustrie vom 24.05.2002. Dieser Tarifvertrag enthält in § 1 Nr. 3 (II) lit. d MTV eine sog. Abstandsklausel für leitende Angestellte. Ohne eine konkrete Vereinbarung über die Höhe seiner vertraglichen Bezüge zu vereinbaren, ernannte der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zum „leitenden Angestellten“. In

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

dieser Ernennung hat das Bundesarbeitsgericht die vom Arbeitnehmer angenommene Abrede über eine Vergütung gesehen, die den im Tarifvertrag vorgeschriebenen Abstand zwischen den Tarifangestellten und den außertariflichen Arbeitnehmern mindestens wahrt.

Neben seiner Grundvergütung bezog der Arbeitnehmer aber noch eine variable erfolgsabhängige Vergütung. Seine Klage war deshalb im Ergebnis erfolglos, weil unter Einbeziehung der variablen Vergütung die tarifvertragliche Abstandsklausel gewahrt blieb.

Der Anspruch auf die Differenzvergütung setzt beiderseitige Tarifbindung voraus, da der Anspruch auf den unmittelbar und zwingend geltenden Tarifvertrag gestützt wird.

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

BAG, Urteil vom 21.04.2009 - 9 AZR 391/08 - Vorzeitige Beendigung der Elternzeit und Übertragung der Restelternzeit

Die Elternzeit kann mit Zustimmung des Arbeitsgebers nach § 16 III 1 BErzGG/BEEG jeder Zeit beendet werden. Für die vorzeitige Beendigung wegen der Geburt eines weiteren Kindes gilt nach § 16 III 2 BErzGG/BEEG eine Besonderheit. Der Arbeitgeber kann eine von der Arbeitnehmerin erklärte vorzeitige Beendigung der Elternzeit wegen der Geburt eines weiteren Kindes nur innerhalb von 4 Wochen schriftlich aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen.

§ 16 Abs. III Satz 2 III 2 BErzGG/BEEG begründet ein einseitiges Gestaltungsrecht der Arbeitnehmerin. Die vorzeitige Beendigung der Elternzeit ist deshalb nicht von der Zustimmung des Arbeitgebers abhängig.

Lehnt der Arbeitgeber die vorzeitige Beendigung nicht vorm- und fristrecht oder nicht aus dringenden betrieblichen Gründen ab, wird die Elternzeit aufgrund der Gestaltungerklärung der Arbeitnehmerin nach Ablauf von vier Wochen seit Zugang der Erklärung beendet. Eine den Anforderungen des § 16 III 2 BErzGG/BEEG nicht entsprechende Ablehnung des Arbeitgebers ist unbeachtlich.

Mit der vorzeitigen Beendigung der Elternzeit geht der nicht verbrauchte Anteil (Restelternzeit) nicht unter. Er steht wieder für die Inanspruchnahme zur Verfügung. Die vorzeitige Beendigung hebt jedoch die Bindungswirkung des ursprünglich festgelegten Zeitrahmens auf. Die Arbeitnehmerin kann die Restelternzeit gemäß § 15 Abs. 2 Satz 4 Halbsatz 1 BErzGG/BEEG mit einem

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

Anteil von bis zu 12 Monaten auf die Zeit nach Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes übertragen

Die Übertragung bedarf der Zustimmung des Arbeitgebers. Diese steht nicht in seinem freien Belieben. Er hat seine Entscheidung nach billigem Ermessen zu treffen, § 315 III 1 BGB. Entspricht die Entscheidung nicht der Billigkeit, wird sie durch Urteil getroffen, § 315 III 2 BGB.

Die Arbeitnehmerin ist seit 1999 bei ihrem Arbeitgeber als Reiseverkehrskauffrau beschäftigt. Am 04.07.2004 wurde ihre Tochter geboren. Für dieses Kind nahm die Arbeitnehmerin vom 03.09.2004 bis 03.07.2007 Elternzeit in Anspruch. Während der Elternzeit, am 23.07.2006, bekam sie einen Sohn. Einen Monat später beantragte sie für dieses nachgeborene Kind drei Jahre Elternzeit und verlangte eine Übertragung der noch nicht verbrauchten Elternzeit für ihre Tochter. Diese Restelternzeit wollte sie im Anschluss an die dreijährige Elternzeit für ihren Sohn in Anspruch nehmen.

Der Arbeitgeber bestätigte die Elternzeit für den Sohn bis zum 22.07.2009, weigerte sich aber, die nicht verbrauchte Elternzeit für die Tochter im Anschluss an die Elternzeit für den Sohn nach zu gewähren.

Der Fall betrifft eine nicht selten anzutreffende Konstellation, in der eine Arbeitnehmerin ihren Mehrfachkinderwunsch innerhalb der ursprünglich geltend gemachten dreijährigen Elternzeit durch die Geburt eines weiteren Kindes verwirklicht.

Gemäß § 16 Abs. 3 Satz 1 BErzGG/BEEG, kann die Elternzeit mit Zustimmung des Arbeitgebers vorzeitig beendet werden. Eine Zustimmung des Arbeitgebers ist ausnahmsweise nicht er-

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

forderlich, wenn die vorzeitige Beendigung der Elternzeit auf der Geburt eines weiteren Kindes beruht. Der vorzeitigen Beendigung kann der Arbeitgeber dann nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich widersprechen. Die ursprüngliche Elternzeit verkürzt sich damit um die noch nicht in Anspruch genommene Zeit, wenn die Arbeitnehmerin eine vorzeitige Beendigung wünscht.

Nach § 15 II 4 BErzGG/BEEG ist ein Anteil der Elternzeit von bis zu 12 Monaten mit Zustimmung der Arbeitgebers auf die Zeit bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres übertragbar. Im zweiten Halbsatz dieser Vorschrift ist ausdrücklich klargestellt, dass die Übertragungsmöglichkeit auch bei der Geburt eines weiteren Kindes besteht. § 15 II 4 BErzGG/BEEG macht die Übertragung auf einen späteren Zeitraum aber von der Zustimmung des Arbeitgebers abhängig, ohne dass diese innerhalb bestimmter Fristen erklärt werden müsste und von dem Vorliegen besonderer betrieblicher Gründe abhängig wäre. Das Gesetz schweigt darüber, unter welchen Voraussetzungen der Arbeitgeber die Zustimmung zur Übertragung von Elternzeitanteilen verweigern darf oder erteilen muss. Eine Einschränkung, dass die Zustimmung nur aus dringenden betrieblichen Gründen verweigert werden darf, ergibt sich aus dem Gesetz nicht.

Daraus folge nach BAG aber nicht, dass die Entscheidung über die Zustimmung im freien Belieben des Arbeitgebers stehe. Die Ablehnungsentscheidung setze vielmehr eine Interessenabwägung gemäß § 315 III 1 BGB voraus. Die flexibilisierte Elternzeit solle zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen und die berufliche Motivation junger Eltern erhöhen. Der Arbeitgeber dürfe daher eine Übertragung nicht verbrauchter Elternzeitanteile nur verweigern, wenn er berechtigte betriebliche Interessen geltend machen könne, die einer Gewährung

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

der nicht verbrauchten Elternzeit zu einem späteren Zeitpunkt entgegen stehen.

Im Hinblick auf die langen Planungszeiträume, die zwischen dem Zustimmungsverlangen des Arbeitnehmers und dem Zeitpunkt der verlangten Nachgewährung liegt, dürften entgegenstehende betriebliche Interessen für den Arbeitgeber außerordentlich schwer begründbar sein.

Anzumerken ist, dass der Erklärung der Arbeitnehmerin, sie wolle nach der Geburt eines weiteren Kindes drei Jahre Elternzeit in Anspruch nehmen, nicht ohne weiteres entnommen werden kann, die anlässlich der Geburt ihres zuvor geborenen Kindes in Anspruch genommene aber noch nicht verbrauchte Elternzeit solle nachgewährt werden.

Wird lediglich die Elternzeit für das weitere Kind in Anspruch genommen und nicht gleichzeitig die vorzeitige Beendigung verlangt, so führt das nicht zur Beendigung der Elternzeit für das davor geborene Kind. Die Elternzeit für das nachgeborene Kind beginnt ohne Klarstellung der Arbeitnehmerin erst mit Ablauf der Elternzeit für das davor geborene Kind. Da die Dreijahresfrist schon mit der Geburt des nachgeborenen Kindes in Lauf gesetzt wird, verkürzt sich die an sich mögliche dreijährige Elternzeit für das nachgeborene Kind um die Zeit zwischen dessen Geburt und Ende der Elternzeit für das davor geborene Kind, wenn nicht vorzeitige Beendigung und Übertragung der Restelternzeit beantragt wurde.

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

BAG, Urteil vom 10.02.2009 - 3 AZR 728/07 - Betriebsrentenanpassung trotz wirtschaftlicher Krise des Konzerns

Solange und soweit das Unternehmen als Versorgungsschuldner wirtschaftlich leistungsfähig ist, muss es die gesetzlich vorgesehene Anpassung der Betriebsrenten vornehmen. Die Nichtausübung ist der Ausnahmefall.

Entscheidend sind die wirtschaftlichen Verhältnisse des versorgungpflichtigen Arbeitsgebers. Die Einbindung in einen Konzern ändert daran grundsätzlich nichts.

Der sogenannte Berechnungsdurchgriff, der es erlaubt, auf die Verhältnisse im Konzern abzustellen, greift nicht zu Ungunsten des Arbeitnehmers. Bei schlechter wirtschaftlicher Lage der Konzernmutter soll der versorgungspflichtigen Konzerntochter nicht die Möglichkeit eröffnet werden, eine nach ihrer eigenen wirtschaftlichen Lage tragbare Anpassung zu verweigern.

Von dem sogenannten Berechnungsdurchgriff ist aber die Frage zu unterscheiden, wie sich finanzielle, technische, organisatorische und sonstige Verflechtungen mit anderen Unternehmen auf die wirtschaftliche Lage des versorgungspflichtigen Arbeitgebers auswirken. Mit und ohne Einbindung in einen Konzern können Abhängigkeiten von anderen Unternehmen bestehen und sich dadurch externe Krisen auf die Belastbarkeit des Versorgungschuldners auswirken.

Selbst wenn eine ,,Schicksalsgemeinschaft" zwischen einem Konzern und dem ihm angehöhrenden versorgungspflichtigen Arbeitgeber besteht, rechtfertigen die damit verbundenen ab-

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

strakten Gefahren nicht die Ablehnung einer Betriebsrentenanpassung. Am Anpassungsstichtag muss sich bereits konkret abzeichnen, dass die wirtschaftliche Krise des Konzerns mit hoher Wahrscheinlichkeit auf das Unternehmen des versorgungspflichtigen Arbeitgebers ,,durchschlagen" werde, und zwar in einem solchen Umfang, dass dieses Unternehmen durch die Anpassung der Betriebsrenten überfordern würde.

Dem versorgungspflichtigen Arbeitgeber steht bei der Einschätzung der künftigen Leistungsfähigkeit seines Unternehmens ein gewisser Beurteilungsspielraum zu. Die Prognose muss realitätsgerecht und vertretbar sein.

Nach dem Anpassungsstichtag zu verzeichnende wirtschaftliche Daten können die Prognose des Arbeitgebers bestätigen oder entkräften. Dadurch können sie die Darlegungs- und Beweislast beeinflussen.

Nach § 16 BetrAVG hat der Arbeitgeber alle drei Jahre unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens zu prüfen, ob die Betriebsrenten einem Anstieg der Verbraucherpreise angepasst werden müssen. Die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers rechtfertigt die Ablehnung einer Betriebsrentenanpassung, wenn das Unternehmen dadurch übermäßigt belastet und seine Wettbewerbsfähigkeit gefährdet würde. Diese Voraussetzung ist erfüllt, wenn der Arbeitgeber annehmen darf, dass es ihm mit hinreichender Wahrscheinlichkeit nicht möglich sein wird, den Teuerungsausgleich aus den Unternehmenserträgen und den verfügbaren Wertzuwächsen des Unternehmensvermögens aufzubringen.

Gehört der Arbeitgeber einem Konzert an, wurde eine Verpflichtung zur Anpassung auch dann angenommen, wenn das Un-

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

ternehmen, das die Versorgungsleistungen schuldet, sich zwar selbst in einer wirtschaftlichen Krise befindet, der Konzern insgesamt aber ausreichend leistungsfähig ist.

Nach der Entscheidung des BAG ist es dem Arbeitgeber aber umgekehrt nicht möglich, sich mit diesem Argument zu entlasten. Ist das Unternehmen, das die Versorgung zu erbringen hat, hinreichend leistungsfähig, kommt es also nicht darauf an, ob sich andere konzernangehörige Unternehmen in der Krise befinden. Anders ist die Sachlage nur, wenn der Versorgungsschuldner von der wirtschaftlichen Ertragskraft eines anderen konzernangehörigen Unternehmens, z. B der Muttergesellschaft, abhängig ist.

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

LAG Köln, Urteil vom 27.01.2010 - 8 Sa 698/08 – Fehlerhafte Betriebsratsanhörung wegen unrichtiger und irreführender Darstellung der Kündigungsgründe

Eine bewußt unrichtige oder unvollständige und damit irreführende Darstellung der Kündigungsgründe führt zur fehlerhaften Anhörung des Betriebsrats und damit zur Unwirksamkeit der Kündigung (Bestätigung der Rechtsprechung des BAG, Urteil vom 06.10.2005 - 2 AZR 613/04 -).

Eine Verdachtskündigung ist nur dann zulässig, wenn starke Verdachtsmomente auf objektiven Tatsache gründen, die Verdachtsmomente geeignet sind, das für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauen zu zerstören und der Arbeitgeber alle zumutbaren Anstrengungen zur Aufklärung des Sachverhalts unternommen hat, insbesondere dem Arbeitnehmer Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben hat (vgl. BAG, Urteil vom 13.03.2008 - 2 AZR 961/06 -).

Das Urteil beschäftigt sich mit den Anforderungen an eine Kündigung wegen des Vorwurfs einer Straftat, die sowohl als Tatkündigung als auch als Verdachtskündigung ausgesprochen worden war, und den bei der Verdachtskündigung bestehenden Anforderungen an die Betriebsratsanhörung.

Die Deutsche Post hat einer Postzustellerin gekündigt, nachdem im Keller eines Mietshauses, in dem die Klägerin ihre Wohnung hatte, insgesamt 17 Postsendungen im Müll aufgefunden wurden. 16 dieser Sendungen waren an Empfänger adressiert, die im Bezirk der Postzustellerin ihre Wohnung hatten. Die Postzustellerin hatte bei ihrer Anhörung bestritten, die Postsendungen im Müll entsorgt zu haben. Sie ginge davon aus, dass ihr jemand etwas unterschieben wolle.

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

Die Dienststelle hatte von dem Fall Kenntnis durch eine Strafanzeige erlangt, die ein Mitbewohner der Postzustellerin erstattet hatte. Dem Betriebsrat teilte die Dienststelle zur Anhörung über eine beabsichtigte Kündigung mit, dass alle vier Mitbewohner der Postzustellerin in dem Mietshaus vom Sicherheitsdienst überprüft worden seien, keiner dieser Mieter sei bei der Deutschen Post als Postzusteller beschäftigt.

Das LAG hat die Kündigung für unwirksam gehalten, weil es bereits an einer ordnungsgemäßen Anhörung des Betriebsrates fehle und im Übrigen keine Tatumstände gegeben seien, die annehmen ließen, die Klägerin habe Postsendungen unterdrückt oder stehe diesbezüglich in einem für die Verdachtskündigung erforderlichen dringenden Tatverdacht.

Nach § 102 I 2 BetrVG habe der Arbeitgeber dem Betriebsrat die Gründe für die Kündigung mitzuteilen. Der Kündigungssachverhalt sei dabei unter Angabe der Tatsachen, aus denen der Kündigungsentschluss hergeleitet wird, näher zu beschreiben, sodass der Betriebsrat ohne zusätzliche eigene Nachforschung in die Lage versetzt werde, die Stichhaltigkeit der Kündigungsgründe zu prüfen und sich über eine Stellungnahme schlüssig zu werden (vgl. BAG, Urteil vom 26.02.1997 - 2 AZR 265/96).

Unter Hinweis auf die Rechtsprechung des BAG (BAG, Urteil vom 06.07.2010 - 2 AZR 520/05 -) wird darauf hingewiesen, dass die Mitteilungspflicht des Arbeitgebers zwar subjektiv determiniert sei, der Arbeitgeber also nur das in der Betriebsratsanhörung angeben müsse, was er selbst für die Kündigung als ausschlaggebend ansehe. Eine bewußt unvollständige und irreführende Darstellung führe aber zu einer fehlerhaften Anhörung und damit zur Unwirksamkeit der Kündigung nach § 102

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

I 3 BetrVG. Bei Kündigungen, bei denen der Arbeitgeber seinen Kündigungsentschluss aus Tatsachen ableite, die einen dringenden Tatverdacht für eine strafbare Handlung begründen sollen, sei der Arbeitgeber verpflichtet, auch denkbaren entlastenden Umständen nachzugehen und das Ermittlungsergebnis dem Betriebsrat ggf. mitzuteilen.

Im konkreten Fall war der Dienststelle bekannt, dass der Bruder des Anzeigenerstatters ebenfalls als Postzusteller tätig ist. Die Mitteilung des Betriebsrates, man habe alle Mitbewohner des Mietshauses überprüft und keiner sei bedienstet bei der Post, sei daher irreführend.

Diesen Umstand hat das Landesarbeitsgericht auch für hinreichend angesehen, den dringenden Tatverdacht als Voraussetzung für eine Verdachtskündigung zu verneinen. Der dringende Verdacht der Unterdrückung von Postsendungen stelle an sich einen Grund dar, der auch die außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertige. Bei der Beurteilung des Tatverdachts seien aber auch die vom Arbeitnehmer vorgebrachten entlastenden Umstände zu würdigen. Die Dienststelle habe es versäumt, die verdächtige Postzustellerin mit dem ihr bekannten Namen des Bruders des Anzeigenerstatters zu konfrontieren. Damit sei die Erforschung wesentlicher Umstände unterblieben, sodass der dringende Tatverdacht zugunsten der Klägerin als erschüttert zu gelten habe.

Es handelt sich um eine Einzelfallentscheidung, die auf eine bestehende Rechtsprechung des BAG zur Betriebsratsanhörung und der Voraussetzungen einer Verdachtskündigung gestützt ist. Sie verdeutlicht die Aufklärungsobliegenheit des Arbeitgebers in Bezug auf entlastende Umstände, wenn das bisherige Ermittlungsergebnis auch einen abweichenden den Arbeitnehmer entlastenden Sachverhalt möglich erscheinen lässt.

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

BAG, Beschluss vom 18.08.2009 - 1 ABR 49/08 – Vereinbarung über die Verweigerung der Zustimmung des Betriebsrates bei personellen Maßnahmen gemäß § 99 BetrVG

Arbeitgeber und Betriebsrat sind berechtigt, im Rahmen ihrer Zuständigkeit die betriebsverfassungsrechtlichen Beteiligungsrechte zu erweitern. Den Betriebsparteien fehlt jedoch die Befugnis zu Eingriffen in das arbeitsrechtliche Verfahren.

Ob die Betriebsparteien die einwöchige Äußerungsfrist des § 99 III 1 BetrVG auf einem Zeitraum von über sechs Monaten verlängern können, bleibt unentschieden.

In dem vom BAG entschiedenen Fall hatten sich Betriebsrat und Arbeitgeber darauf verständigt, die Frist zur Stellungnahme nach § 99 BetrVG zu einer Reihe von Umgruppierungen, die von Gesetzes wegen am 25.11.2005 abgelaufen wäre, bis zum 31.03.2006 zu verlängern. Die Vereinbarung sah darüber hinaus vor, dass in Zweifelsfällen eine Verlängerung der Frist sogar bis zum 30.06.2006 – also mehr als sechs Monate - erfolgt.

Für den Fall, dass auch bis zum 30.06.2006 zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber kein Einvernehmen über die Eingruppierung hergestellt werden kann, sollte die Zustimmung – entgegen der gesetzlichen Konzeption – als verweigert gelten.

Das Bundesarbeitsgericht hat diese Regelung missbilligt. Die von den Betriebsparteien vereinbarte Verpflichtung zur Einleitung eines Zustimmungsersetzungsverfahrens ohne vorherige Angabe von Zustimmungsverweigerungsgründen betreffe nicht nur das Rechtsverhältnis zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber, sondern zugleich die Ausgestaltung der arbeitsgerichtlichen

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

Verfahrens. Eine solche Regelung entwerte das zur Entlastung der Arbeitsgerichte vorgesehene betriebliche Vorverfahren und weite den Verfahrensgegenstand in dem Verfahren nach § 99 Absatz IV BetrVG über das gesetzlich vorgegebene Maß hinaus aus.

Der Betriebsrat könne einer Umgruppierung i.S.v. § 99 I BetrVG nur aus den im Gesetz abschließend bestimmten Gründen seine Zustimmung verweigern. Eine Begründung, die offensichtlich auf keinen der gesetzlichen Verweigerungsgründe Bezug nimmt, sei dagegen unbeachtlich. Die Begründung des Betriebsrates brauche nicht schlüssig zu sein. Konkrete Tatsachen und Gründe müsse der Betriebsrat nur angeben, wenn er seine Verweigerung auf § 99 II 3 (begründete Besorgnis der Kündigung oder von Nachteilen der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer) oder § 99 II 6 (Störung des Betriebsfriedens durch den Bewerber) BetrVG stütze.

Die vom Betriebsrat gewählte Begründung konkretisiere zugleich den Verfahrensgegenstand des Zustimmungsersetzungsverfahrens. Der Arbeitgeber müsse sich nur mit den vom Betriebsrat angeführten beachtlichen Verweigerungsgründen auseinandersetzen. Gründe, die nicht innerhalb der Wochenfrist § 99 II 1 BetrVG schriftlich mitgeteilt worden seien, seien im weiteren Verfahren ausgeschlossen.

Die Regelungsvereinbarung habe unzulässig in diese gesetzliche Konzeption eingegriffen. Indem die Verweigerung der Zustimmung des Betriebsrates fingiert werde, ohne dass es der schriftlichen Geltendmachung eines der in § 99 II BetrVG abschließend genannten Gründe bedürfte, werde die Beschränkung der gerichtlichen Prüfung auf die vom Betriebsrat rechtseitig geltend gemachten beachtlichen Zustimmungsverweigerungsgründe beseitigt. Dazu seien die Betriebsparteien nicht befugt.

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

Die Entscheidung bestätigt den Grundsatz, dass die Regelungen der Betriebsverfassung nur in engen Grenzen der Disposition der Betriebsparteien unterliegen. Das Arbeitsgericht Stuttgart hat kürzlich im Einstweiligen Verfügungsverfahren die laufenden Betriebsratswahlen der Daimler Verwaltungsgesellschaft gestoppt, weil sich Betriebsrat und Geschäftsleitung in einer Regelungsabsprache darauf verständigt hatten, mehr Betriebsratsmitglieder wählen zu lassen als nach BetrVG vorgeschrieben. Diese Entscheidung ist nicht rechtskräftig.

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

BAG, Urteil vom 20.05.2009 - 4 AZR 179/08 - Anerkennung des Wegfalls der Tarifbindung beim Wechsel des Arbeitgebers von der Voll- in eine OT-Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband

Der Wechsel von der Voll- in eine OT-Mitgliedschaft setzt eine klare und eindeutige Trennung der Befugnisse von Mitgliedern mit und solche ohne Tarifbindung in der Verbandssatzung voraus.

Aufgrund der grundgesetzlich gewährleistenden Satzungsautonomie steht den Verbänden das Recht zu, die Fristen für den Austritt oder den Wechsel von einer Mitgliedschaft mit Tarifbindung in eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung grundsätzlich frei zu bestimmen. Dazu gehört auch die Freiheit, die jeweiligen Fristen unterschiedlich zu bemessen.

Die tarifrechtliche Wirksamkeit des Wechsels ist nicht von einer Mitteilung an einzelne Beschäftigte abhängig. Insbesondere kann eine entsprechende Rechtsfolge nicht aus § 2 Absatz 1 I Nr. 10 NachwG i.V.m. Artikel 2 II lit. j der Richtlinie 91/533/EWG oder aus § 3 Satz 1 NachwG i.V.m. Artikel 5 Absatz 1 der Richtline 91/533/EWG hergeleitet werden.

Die Satzung eines Arbeitgeberverbandes genügt den Anforderungen an eine wirksame Trennung von Mitgliedern mit Tarifbildung und solchen ohne Tarifbindung nicht, wenn lediglich die Rechtsfolge der Tarifgebundenheit nach § 3 Absatz 1 DVG abbedungen wird. Wegen des im Hinblick auf die verfassungsrechtlich geschützte Tarifautonomie erforderlichen Gleichlaufs von Verantwortlichkeit und Betroffenheit tarifpolitischer Entscheidungen muss die Satzung eine klare und eindeutige

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

Trennung der Befugnisse von Mitgliedern mit und solchen ohne Tarifbindungen vorsehen. Eine unmittelbare Einflussnahme von OT-Mitgliedern auf tarifpolitische Entscheidungen ist nicht zulässig. Dies ist satzungsrechtlich abzusichern. OT-Mitglieder dürfen nicht in Tarifkommissionen entsandt werden. Sie sind von der Verfügungsgewalt über einen Streik- oder Aussperrungsfond auszuschließen. Weiter ist ihnen kein Stimmrecht bei Abstimmung über die Festlegung von tarifpolitischen Zielen oder die Annahme von Tarifverhandlungsergebnissen zu gewähren.

Arbeitgeber, die einen Wechsel von der Voll-Mitgliedschaft in eine OT-Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband vollzogen haben, unterliegen damit nur dann nicht mehr der Tarifbindung, wenn die Satzung des Arbeitgeberverbandes die Mitgliedsrechte unterschiedlich ausgestaltet. Die Arbeitgeberverbände haben im Hinblick auf diese Rechtslage ihre Satzungen in jüngerer Zeit entsprechend angepasst. Arbeitgeber, bei denen der Mitgliedswechsel längere Zeit zurückliegt, sollten die bei Mitgliedschaftswechsel bestehende Satzung darauf prüfen lassen, ob ein Einfluss der OT-Mitglieder auf Entscheidungen über Tarifangelegenheiten, die ausschließlich die Vollmitglieder betreffen, ausgeschlossen ist (vgl. auch BAG, Urteil vom 22.04.2009 - 4 AZR 111/08, NZA 2010, 105).

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

Impressum:
Der THOMSEN RECHTSANWÄLTE Newsletter ist ein kostenloser Service. Die Verfasser übernehmen keine Gewähr für die Richtigkeit der übermittelten Informationen. Bitte beachten Sie, dass diese Informationen eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen können.

Herausgeber:
THOMSEN RECHTSANWÄLTE
Stabelstr. 10
76133 Karlsruhe
Ansprechpartner (ViSdP):
Rechtsanwalt Klaus Thomas Thomsen