



03/13

Neueste ober- und höchstgerichtliche arbeits-/sozialrechtliche Entscheidungen

Inhaltsübersicht:

Arbeitsrecht

- Altersgrenzen in Betriebsvereinbarungen ----- S.1
- Aufwendungsersatz für den Erwerb eines Schulbuchs ----- S.1
- Gleiches Arbeitsentgelt für Leiharbeitnehmer ----- S.2
- Leiharbeitnehmer zählen im Entleiherbetrieb ----- S.4
- Betriebsratswahl - Tarifvertrag über vom Gesetz abweichende Arbeitnehmervertretungsstrukturen ----- S.4
- Sozialplangestaltung und Altersrentenbezug ----- S.5

Arbeitsrecht

● Altersgrenzen in Betriebsvereinbarungen

Altersgrenzen in Betriebsvereinbarungen, nach denen das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Kalendermonats endet, in dem der Arbeitnehmer die Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht, sind wirksam.

Der im Jahr 1942 geborene Kläger war seit 1980 bei der Beklagten beschäftigt. Nach der von beiden Parteien unterzeichneten „Einstellungsmitteilung“ war das Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit geschlossen. Eine bei der Beklagten bestehende Gesamtbetriebsvereinbarung aus dem Jahr 1976 sah die Beendigung des Arbeitsver-

hältnisses mit Erreichen des 65. Lebensjahres vor. Dieses vollendete der Kläger im August 2007. Mit seiner Klage hat er sich gegen die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses gewandt.

Beide Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision des Klägers blieb erfolglos. Gesamtbetriebsrat und Arbeitgeber können in einer freiwilligen Gesamtbetriebsvereinbarung eine Altersgrenze für die Beendigung von Arbeitsverhältnissen regeln. Dabei haben sie die Grundsätze von Recht und Billigkeit (§ 75 Abs. 1 BetrVG) zu beachten. Diese sind gewahrt, wenn die Altersgrenze an den Zeitpunkt anknüpft, zu dem der Arbeitnehmer die Regelaltersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung beziehen kann. Eine solche Regelung verstößt nicht gegen das Verbot der Altersdiskriminierung. Die Vereinbarung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses ist auch keine, die Altersgrenzenregelung der Gesamtbetriebsvereinbarung verdrängende einzelvertragliche Abmachung. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 5. März 2013 - 1 AZR 417/12 Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Urteil vom 7. März 2012 - 16 Sa 809/11]

● Aufwendungsersatz für den Erwerb eines Schulbuchs

Der Arbeitgeber hat einem Arbeitnehmer in entsprechender Anwendung von § 670 BGB Aufwendungen zu ersetzen, die dieser in Bezug auf die Arbeitsausführung gemacht



Recht

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft



hat, wenn die erbrachten Aufwendungen nicht durch das Arbeitsentgelt abgegolten sind und der Arbeitnehmer sie nach verständigem Ermessen subjektiv für notwendig halten durfte.

Der Kläger ist beim beklagten Land als Lehrer angestellt. Er hatte im Schuljahr 2008/2009 in der fünften Klasse einer Hauptschule Mathematik zu unterrichten. Das beklagte Land stellte ihm das von der zuständigen Stelle für den Unterricht bestimmte Schulbuch zu Beginn des Schuljahres nicht zur Verfügung. Nachdem der Kläger bereits im Vorjahr das beklagte Land erfolglos aufgefordert hatte, ihm ein für den Unterricht erforderliches Schulbuch zu überlassen, und der Leiter der Hauptschule die Überlassung des für den Mathematikunterricht benötigten Schulbuchs aus der Schulbibliothek abgelehnt hatte, kaufte der Kläger das Buch selbst. Der Kläger, der bereit war, das Schulbuch dem beklagten Land zu übereignen, verlangte von diesem ohne Erfolg die Erstattung des Kaufpreises in Höhe von 14,36 Euro. Das beklagte Land hat gemeint, die Kosten für Lehrmittel und damit auch Schulbücher habe die örtliche Gemeinde als Trägerin der Hauptschule zu tragen. Der Kläger solle sich an die Gemeinde wenden oder die Kosten für den Erwerb des Schulbuchs im Rahmen der Steuererklärung geltend machen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des Klägers das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und das beklagte Land zur Erstattung des Kaufpreises verurteilt.

Die Revision des beklagten Landes hatte vor dem Neunten Senat des Bundesarbeitsgerichts, der an die Zulassung der Revision

durch das Berufungsgericht gebunden war, keinen Erfolg. Das beklagte Land als Arbeitgeber des Klägers und nicht die Gemeinde als Schulträgerin ist verpflichtet, dem Kläger den Kaufpreis für das Schulbuch zu erstatten. Mit dem Hinweis, der Kläger könne die Aufwendungen für den Kauf des Buchs als Werbungskosten steuermindernd geltend machen, konnte das beklagte Land sich dieser Verpflichtung nicht entziehen. Maßgebend ist, dass der Kläger ohne das von den Schülern benutzte Schulbuch nicht in der Lage war, ordnungsgemäß Mathematikunterricht zu erteilen. Die Kosten für den Erwerb des Buchs waren nicht durch die Vergütung des Klägers abgegolten. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 12. März 2013 - 9 AZR 455/11 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Urteil vom 2. Mai 2011 - 8 Sa 1258/10 -]

● Gleiches Arbeitsentgelt für Leiharbeitnehmer

Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) verpflichtet den Verleiher, dem Leiharbeitnehmer das gleiche Arbeitsentgelt zu zahlen, das der Entleiher vergleichbaren Stammarbeitnehmern gewährt („equal pay“). Von diesem Gebot der Gleichbehandlung erlaubt das AÜG ein Abweichen durch Tarifvertrag, wobei nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen arbeitsvertraglich vereinbaren können. Tarifverträge, die für Leiharbeitnehmer ein geringeres Arbeitsentgelt vorsehen, als es vergleichbare Stammarbeitnehmer des Entleihers erhalten, hat ua. die Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften Zeitarbeit und PSA (CGZP) mit Arbeitgeberverbänden der



Recht

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**



Leiharbeitsbranche geschlossen. Nachdem der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts am 14. Dezember 2010 (- 1 ABR 19/10 -, vgl. Pressemitteilung Nr. 93/10) festgestellt hat, dass die CGZP nicht tariffähig ist, haben bundesweit zahlreiche Leiharbeiter auf Nachzahlung der Differenz zwischen der von ihren Arbeitgebern gewährten Vergütung und der eines vergleichbaren Stammarbeitnehmers geklagt. In fünf dieser Verfahren hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts heute über die Revisionen verhandelt und entschieden. Dabei ist er von folgenden Grundsätzen ausgegangen:

- Die CGZP konnte keine wirksamen Tarifverträge schließen. Leiharbeiter, in deren Arbeitsverträgen auf die von der CGZP abgeschlossenen „Tarifverträge“ Bezug genommen ist, haben nach § 10 Abs. 4 AÜG Anspruch auf das Arbeitsentgelt, das ein vergleichbarer Stammarbeitnehmer des Entleihers erhalten hat.
- Etwaiges Vertrauen der Verleiher in die Tariffähigkeit der CGZP ist nicht geschützt.
- Soweit in neueren Arbeitsverträgen neben oder anstelle einer Verweisung auf CGZP-Tarifverträge auf den mehrgliedrigen Tarifvertrag zwischen dem Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister (AMP), der CGZP und einer Reihe von christlichen Arbeitnehmervereinigungen vom 15. März 2010 Bezug genommen wird, ist eine solche Klausel intransparent und nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB unwirksam, wenn sich nicht ersehen lässt, welches der tariflichen Regelwerke bei sich widersprechenden Regelungen den Vorrang haben soll.
- Der gesetzliche Anspruch auf gleiches Arbeitsentgelt nach § 10 Abs. 4 AÜG wird zu dem arbeitsvertraglich für die Vergütung

vereinbarten Zeitpunkt fällig. Er unterliegt wirksam vereinbarten Ausschlussfristen. Insbesondere darf die Verfallfrist drei Monate nicht überschreiten. Zur Verhinderung des Verfalls genügt eine Geltendmachung des gesetzlichen Anspruchs dem Grunde nach.

- Der gesetzliche Anspruch auf gleiches Arbeitsentgelt nach § 10 Abs. 4 AÜG unterliegt der regelmäßigen Verjährungsfrist von drei Jahren. Die Verjährungsfrist beginnt mit dem Schluss des Jahres, in dem der Anspruch entstanden ist und der Leiharbeiter Kenntnis von den den Anspruch begründenden Umständen hat (§ 199 Abs. 1 BGB). Dafür reicht die Kenntnis des Leiharbeitnehmers von den Tatsachen. Auf seine rechtliche Beurteilung der Tariffähigkeit der CGZP kommt es nicht an.

- Der Entgeltanspruch nach § 10 Abs. 4 AÜG besteht während der Dauer der Überlassung an ein entleihendes Unternehmen. Zu seiner Berechnung ist ein Gesamtvergleich aller Entgelte im Überlassungszeitraum anzustellen. Dabei bleibt Aufwendungsersatz außer Betracht, es sei denn, es handelt sich um „verschleiertes“ und damit steuerpflichtiges Arbeitsentgelt.

Der Fünfte Senat hat in den Verfahren

- 5 AZR 954/11 - unter Aufhebung des Berufungsurteils die Klage wegen

- Verfalls der Ansprüche abgewiesen,

- 5 AZR 146/12 - wegen unsubstanziierter Darlegung der Zahlungsansprüche die klageabweisenden Urteile der Vorinstanzen bestätigt,

- 5 AZR 242/12 - unter Aufhebung des Berufungsurteils die Sache an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen, damit die Gesamtberechnung der Zahlungsansprüche nachgeholt werden kann,



Recht

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**



- 5 AZR 294/12 - die Revision der Beklagten zurückgewiesen und auf die Revision des Klägers das Berufungsurteil teilweise aufgehoben und die Sache insoweit an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen, damit die genaue Höhe des steuerpflichtigen Bruttoentgelts eines vergleichbaren Arbeitnehmers festgestellt wird,

- 5 AZR 424/12 - die Revision gegen das die Klage wegen Verjährung der Ansprüche abweisende Berufungsurteil zurückgewiesen. [Bundesarbeitsgericht, Urteile vom 13. März 2013 - 5 AZR 954/11 -, - 5 AZR 146/12 -, - 5 AZR 242/12 -, - 5 AZR 294/12 - und - 5 AZR 424/12 - Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 20. September 2011 - 7 Sa 1318/11 - Sächsisches Landesarbeitsgericht, Urteil vom 23. August 2011 - 1 Sa 322/11 - Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 8. Dezember 2011 - 11 Sa 852/11 - Landesarbeitsgericht Hamm, Urteil vom 25. Januar 2012 - 3 Sa 1544/11 - Landesarbeitsgericht Hamm, Urteil vom 21. März 2012 - 3 Sa 1526/11 -]

● Leiharbeiter zählen im Entleihertrieb

Leiharbeiter sind bei der für die Größe des Betriebsrats maßgeblichen Anzahl der Arbeitnehmer eines Betriebs grundsätzlich zu berücksichtigen.

Nach § 9 Satz 1 BetrVG richtet sich die Zahl der Mitglieder des Betriebsrats nach der Anzahl der im Betrieb in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer. Bei 5 bis 100 Arbeitnehmern kommt es darüber hinaus auch auf die Wahlberechtigung an. Ab 101 Arbeitnehmern nennt das Gesetz diese Voraussetzung nicht mehr. In Betrieben mit in der Regel 701 bis 1000 Arbeitnehmern besteht der Betriebsrat aus 13 Mitgliedern, in Betrieben

mit in der Regel 1001 bis 1500 Arbeitnehmern aus 15 Mitgliedern.

Wie der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts unter Aufgabe seiner früheren Rechtsprechung entschieden hat, zählen in der Regel beschäftigte Leiharbeiter bei den Schwellenwerten des § 9 BetrVG im Entleiherbetrieb mit. Das ergibt die insbesondere an Sinn und Zweck der Schwellenwerte orientierte Auslegung des Gesetzes. Jedenfalls bei einer Betriebsgröße von mehr als 100 Arbeitnehmern kommt es auch nicht auf die Wahlberechtigung der Leiharbeiter an.

Anders als in den Vorinstanzen hatte daher beim Bundesarbeitsgericht die Anfechtung einer Betriebsratswahl durch 14 Arbeitnehmer Erfolg. In ihrem Betrieb waren zum Zeitpunkt der angefochtenen Wahl neben 879 Stammarbeitnehmern regelmäßig 292 Leiharbeiter beschäftigt. Der Wahlvorstand hatte die Leiharbeiter bei der Wahl nicht berücksichtigt und einen 13-köpfigen Betriebsrat wählen lassen. Unter Einbeziehung der Leiharbeiter wäre dagegen ein 15-köpfiger Betriebsrat zu wählen gewesen. [Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 13. März 2013 - 7 ABR 69/11 - Landesarbeitsgericht Nürnberg, Beschluss vom 2. August 2011 - 7 TaBV 66/10 -]

● Betriebsratswahl - Tarifvertrag über vom Gesetz abweichende Arbeitnehmervertretungsstrukturen

Eine auf der Grundlage eines unwirksamen Tarifvertrags durchgeführte Betriebsratswahl ist anfechtbar. Unwirksam ist ein Tarifvertrag, der vom Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) abweichende Arbeitnehmervertre-



Recht

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft



tungsstrukturen bestimmt, ohne den hierfür vorgesehenen gesetzlichen Voraussetzungen zu genügen.

Die Wahl von Betriebsräten erfolgt nach § 1 Abs. 1 BetrVG grundsätzlich in den Betrieben. Nach § 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG können aber durch Tarifvertrag „andere Arbeitnehmervertretungsstrukturen“ bestimmt werden, „soweit dies insbesondere aufgrund der Betriebs-, Unternehmens- oder Konzernorganisation oder aufgrund anderer Formen der Zusammenarbeit von Unternehmen einer wirksamen und zweckmäßigen Interessenvertretung der Arbeitnehmer dient.“ Ein Tarifvertrag, der diese Voraussetzungen nicht erfüllt, ist unwirksam. Eine dennoch auf der Grundlage eines solchen Tarifvertrags durchgeführte Betriebsratswahl ist zwar in der Regel nicht nichtig, aber anfechtbar.

Die beiden Arbeitgeberinnen bieten Dienstleistungen vor allem in den Bereichen des Geschäftsreisen-, Event- und Meetingmanagements an. Sie schlossen gemeinsam mit weiteren verbundenen Unternehmen und der Gewerkschaft ver.di am 11. April 2002 einen Tarifvertrag zur Bildung einheitlicher Betriebsrats- und Gesamtbetriebsratsstrukturen (TV EBS 2002). Nach diesem sind näher bezeichnete Betriebe der mehreren Unternehmen an verschiedenen Standorten in der Bundesrepublik zu neun Wahlregionen zusammengefasst, in denen jeweils ein Regionalbetriebsrat gewählt wird. Dieser Zuordnung lag zugrunde, dass die Betriebe unternehmensübergreifend durch Regionalleitungen geführt wurden. Mit Wirkung ab 1. April 2004 wurde die regionale Leitungsstruktur aufgegeben. Durch den am 25. Oktober 2004 geschlos-

senen TV EBS 2004 wurde gleichwohl die Errichtung von Regionalbetriebsräten fortgeschrieben. Auch eine im März 2010 für die „Region Mitte“ durchgeführte Wahl eines Regionalbetriebsrats fand – entgegen dem Verlangen der Arbeitgeberinnen nach einer Rückkehr zu den gesetzlichen Betriebsverfassungsstrukturen – auf der Grundlage des TV EBS 2004 statt.

Die hiergegen gerichtete Wahlanfechtung der Arbeitgeberinnen hatte vor dem Siebten Senat des Bundesarbeitsgerichts, wie bereits in der Vorinstanz, Erfolg. Die Wahl hätte nicht auf der Grundlage des TV EBS 2004 stattfinden dürfen. Dieser ist unwirksam, weil er nicht den Anforderungen des § 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG entspricht. Nachdem bereits ab 1. April 2004 die Regionalleitungen abgeschafft waren, dienten die in dem Tarifvertrag bestimmten anderen Arbeitnehmervertretungsstrukturen nicht mehr der wirksamen und zweckmäßigen Interessenvertretung der Arbeitnehmer. [Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 13. März 2013 - 7 ABR 70/11 - Landesarbeitsgericht Köln, Beschluss vom 27. Mai 2011 - 4 TaBV 5/11 -]

● Sozialplangestaltung und Altersrentenbezug

Die Betriebsparteien dürfen bei der Bemessung von Sozialplanleistungen berücksichtigen, dass Arbeitnehmer eine vorgezogene gesetzliche Altersrente beziehen können. Das verstößt nicht gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz (§ 75 Abs. 1 BetrVG) und das Verbot der Altersdiskriminierung im Recht der Europäischen Union.



Recht

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft



Nach einem bei der Beklagten bestehenden Sozialplan berechnet sich die Abfindung nach dem Bruttoentgelt, der Betriebszugehörigkeit und dem Lebensalter (Standardformel). Nach Vollendung des 58. Lebensjahres erhalten die Beschäftigten einen Abfindungsbetrag, der sich auf einen 85%igen Bruttolohnausgleich unter Anrechnung des Arbeitslosengeldes bis zum frühestmöglichen Eintritt in die gesetzliche Altersrente beschränkt. Hiernach wurde dem 62-jährigen Kläger eine Abfindung in Höhe von 4.974,62 Euro gezahlt. Er hat den Systemwechsel für die Berechnung der Abfindung für eine unzulässige Altersdiskriminierung gehalten und eine weitere Abfindung in Höhe von 234.246,87 Euro nach der Standardformel verlangt.

Seine Klage blieb vor dem Ersten Senat ohne Erfolg. Ein Sozialplan soll die künftigen Nachteile ausgleichen, die Arbeitnehmern durch eine Betriebsänderung entstehen. Dafür stehen den Betriebsparteien nur begrenzte finanzielle Mittel zur Verfügung. Die an das Lebensalter anknüpfende Berechnung der Abfindung ist nach § 10 Satz 3 Nr. 6 Alt. 2 AGG und Art. 6 Abs. 1 Satz 1 der Richtlinie 2000/78/EG zulässig. Wegen der Überbrückungsfunktion einer Sozialplanabfindung ist es nicht zu beanstanden, wenn die Betriebsparteien bei rentennahen Arbeitnehmern nur deren bis zum vorzeitigen Renteneintritt entstehenden wirtschaftlichen Nachteile nach einer darauf bezogenen Berechnungsformel ausgleichen. Sie sind nicht gehalten, den rentennahen Arbeitnehmern mindestens die Hälfte einer nach der Standardformel berechneten Abfindung zu gewähren. Das gibt auch das Unionsrecht nicht vor. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 26. März 2013 - 1 AZR 813/11 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht

Düsseldorf, Urteil vom 16. September 2011 - 6 Sa 613/11 -]¹²

¹ Soweit nicht anders gekennzeichnet, handelt es sich um bearbeitete Pressemeldungen des BAG

² Bereich Recht E-mail: rechtundratgeber@verdi.de
Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin
V.i.S.d.P. Bereichsleiter Recht Jens Schubert



Recht

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**