



06/13

## Neueste ober- und höchstgerichtliche arbeits-/sozialrechtliche Entscheidungen

Inhaltsübersicht:

### Arbeitsrecht

- Fehlende Tariffähigkeit von „medsonet“ ----- S. 1
- Betriebsratswahl im Volkswagen-Werk Hannover unwirksam S. 2
- Anwendung des Tarifvertrages über die ERA-Strukturkomponenten aufgrund einzelvertraglicher Bezugnahmeklauseln ----- S. 3
- Bestimmtheit einer ordentlichen Kündigung - Kündigungsfrist ----- S. 4
- Vertragliche Ausschlussklausel - Ausschluss der Haftung für Vorsatz ----- S. 5
- Benachteiligung wegen der Weltanschauung ----- S. 5

### Arbeitsrecht

#### ● **Fehlende Tariffähigkeit von „medsonet“**

Die am 5. März 2008 gegründete Arbeitnehmervereinigung „medsonet“ war zu keinem Zeitpunkt tariffähig. Das hat das Landesarbeitsgericht Hamburg mit Beschluss vom 21. März 2012 - 3 TaBV 7/11 - rechtskräftig festgestellt.

„medsonet“ bezeichnet sich in ihrer Satzung vom 5. März 2008 als Gewerkschaft der Arbeitnehmer in allen Bereichen des

Gesundheitswesens und der sozialen Dienste. Sie ist Mitglied im Christlichen Gewerkschaftsbund (CGB). Bereits ab Juli 2008 schloss „medsonet“ als Tarifverträge bezeichnete Vereinbarungen ab. Die Betreuung ihrer Mitglieder hatte sie auf der Grundlage einer vertraglichen Vereinbarung der gleichfalls dem CGB angehörenden „DHV - Die Berufsgewerkschaft“ übertragen. In ihrem ursprünglichen Organisationsbereich verfügte „medsonet“ eigenen Angaben zufolge über 7.000 Mitglieder. Das entspricht einem Organisationsgrad von etwa 0,32%. Aufgrund einer am 11. Februar 2012 vom Bundesgewerkschaftstag beschlossenen Satzungsänderung hat „medsonet“ ihre Zuständigkeit im Wesentlichen auf Einrichtungen in privater und gemeinnütziger Trägerschaft beschränkt. Hierdurch erhöhte sich der von ihr angenommene Organisationsgrad auf ca. 1%.

Die ebenfalls für Betriebe des Gesundheitswesens zuständige Gewerkschaft ver.di hat am 7. April 2010 beim Arbeitsgericht geltend gemacht, „medsonet“ fehle es an der sozialen Mächtigkeit. Sie sei deshalb nicht tariffähig und damit außerstande, Tarifverträge wirksam abzuschließen. Das Landesarbeitsgericht hat dem ersten Antrag von ver.di festzustellen, dass „medsonet“ keine tariffähige Gewerkschaft ist, entsprochen. Den zweiten Antrag festzustellen, dass medsonet zum Zeitpunkt des Abschlusses des Bundesmanteltarifvertrags Nr. 1 für die Beschäftigten in Privatkliniken (BMTV) am



Recht

**Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft**



20. Oktober 2008 nicht tariffähig war, hat es abgewiesen.

Dagegen haben sowohl „medsonet“ als auch ein beteiligter Arbeitgeberverband und ver.di Rechtsbeschwerden eingelegt. Nachdem „medsonet“ und der Arbeitgeberverband ihre Rechtsbeschwerden zurückgenommen haben, steht rechtskräftig fest, dass „medsonet“ zu keinem Zeitpunkt tariffähig war. Der erste Antrag von ver.di erfasst in zeitlicher Hinsicht die Entscheidung über die Tariffähigkeit von „medsonet“ vom Zeitpunkt der Einleitung bis zum Abschluss des Verfahrens. Bei Antragstellung galt für „medsonet“ die in der Gründungsversammlung vom 5. März 2008 beschlossene Satzung. Eine Beschränkung des Antrags auf die im Februar 2012 geänderte Satzung hat ver.di nicht vorgenommen. Damit steht aufgrund der rechtskräftigen Entscheidung des Landesarbeitsgerichts fest, dass „medsonet“ seit ihrer Gründung nicht tariffähig war. Für die von ver.di begehrte weitere tagesbezogene Feststellung fehlt das Rechtsschutzinteresse. [Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 11. Juni 2013 - 1 ABR 33/12 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Hamburg, Beschluss vom 21. März 2012 - 3 TaBV 7/11 -]

## ● Betriebsratswahl im Volkswagen-Werk Hannover unwirksam

Die Wahl eines Betriebsrats ist anfechtbar, wenn die Zahl der in den Wahlurnen befindlichen Stimmen mit der Zahl der Stimmabgabevermerke in der Wählerliste nicht übereinstimmt und die Differenz so groß ist, dass sie das Wahlergebnis beeinflussen konnte.

Nach § 19 BetrVG kann die Wahl eines Betriebsrats beim Arbeitsgericht angefochten werden, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen wurde und eine Berichtigung nicht erfolgt ist. Das gilt nicht, wenn durch den Verstoß das Wahlergebnis nicht geändert oder beeinflusst werden konnte. Eine wesentliche Vorschrift über das Wahlverfahren ist § 12 Abs. 3 der Wahlordnung zum BetrVG (WO). Danach wirft der Wähler bei der Wahl den Wahlumschlag, in den der Stimmzettel eingelegt ist, in die Wahlurne ein, nachdem die Stimmabgabe in der Wählerliste vermerkt worden ist. Durch den in der Wählerliste anzubringenden Stimmabgabevermerk wird verhindert, dass nicht zur Wahl berechtigte Personen eine Stimme abgeben oder Wahlberechtigte mehrfach wählen. Bei elektronisch geführten Wählerlisten kann die Stimmabgabe auch elektronisch vermerkt werden. Eine spätere Ergänzung oder Berichtigung der Stimmabgabevermerke ist nicht zulässig. Die Stimmabgabe der Wähler kann auch nicht auf andere Weise als durch die Vermerke in der Wählerliste festgestellt oder bewiesen werden. Ergibt sich nach Abschluss der Wahl, dass sich in den Wahlurnen mehr Stimmzettel befinden, als die Wählerliste an abgegebenen Stimmen ausweist, lässt sich der hieraus folgende Verstoß gegen § 12 Abs. 3 WO nicht nachträglich heilen. Insbesondere kann nicht auf andere Weise - etwa durch nachträgliche Auswertung von Protokollierungsdateien oder durch Befragung von Zeugen - der Nachweis geführt werden, dass weitere Wähler als diejenigen, deren Stimmabgabe



Recht

Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft



in der Wählerliste vermerkt ist, ihre Stimme abgegeben haben.

Der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts erklärte daher - anders als zuvor das Landesarbeitsgericht - auf Antrag von neun wahlberechtigten Arbeitnehmern die im Frühjahr 2010 durchgeführte Betriebsratswahl im Volkswagen-Werk Hannover für unwirksam. Bei der Wahl befanden sich 105 mehr Stimmzettel in den Wahlurnen als Stimmabgabevermerke in der elektronischen Wählerliste. Hierdurch konnte das Wahlergebnis beeinflusst werden. Der später unternommene Versuch, durch Auswertung von Protokollierungsdateien und Befragung von Arbeitnehmern die Differenz zu erklären, war nicht zulässig. [Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 12. Juni 2013 - 7 ABR 77/11 - Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Beschluss vom 12. September 2011 - 13 TaBV 16/11 -]

## ● Anwendung des Tarifvertrages über die ERA-Strukturkomponenten aufgrd einzelvertraglicher Bezugnahme Klauseln

Auch ein nicht tarifgebundener Arbeitgeber kann aufgrund von arbeitsvertraglichen Bezugnahme Klauseln zur Zahlung von weiteren, in Tarifverträgen der Metall- und Elektroindustrie vereinbarten „ERA-Strukturkomponenten“ verpflichtet sein.

Die klagenden Parteien sind bei der nicht tarifgebundenen Beklagten, einem Betrieb der baden-württembergischen Metallindustrie, beschäftigt. In ihren Arbeitsverträgen ist die Anwendung der „Tarifverträge für die Metallindustrie Baden-Württembergs“ vereinbart. Die Beklagte zahlte ihnen stets das jeweilige Entgelt nach den Tarifgruppen des Lohn- und Gehalts-

rahmentarifvertrages der Metallindustrie in Baden- Württemberg.

Im Jahr 2003 vereinbarten die Tarifvertragsparteien der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg mit dem Entgeltrahmen-Tarifvertrag (ERA-TV) sowie den ihn begleitenden weiteren Tarifverträgen, dass in den Betrieben bis spätestens zum 29. Februar 2008 ein neues Entgeltsystem einzuführen ist. Für den betrieblichen Einführungsprozess sehen die Tarifregelungen u.a. vor, zur Finanzierung der mit der Umstellung verbundenen Kosten einen Teil der vereinbarten Entgeltsteigerungen einem - betrieblichen - „ERA-Anpassungsfonds“ zuzuführen. Weiter ist in den später vereinbarten „Tarifverträgen über die ERA-Strukturkomponenten“ ein Anspruch der Beschäftigten auf Einmalzahlungen zu bestimmten Zeitpunkten vereinbart, wenn das „ERA-Entgeltsystem“ nicht bis zum 29. Februar 2008 eingeführt worden ist. Die Beklagte, die zunächst das neue Entgeltsystem einführen wollte und deshalb einen Anpassungsfonds gebildet hatte, gab diese Absicht im Jahr 2008 auf.

Die klagenden Parteien haben die Einmalzahlungen für den Zeitraum März 2008 bis August 2010 verlangt und die Auffassung vertreten, die Beklagte sei auch als nicht tarifgebundenes Unternehmen aufgrund der Bezugnahme Klauseln zur Einführung des ERA-Entgeltsystems bis zum 29. Februar 2008 verpflichtet gewesen. Weil dies nicht erfolgt sei, bestehe ein Anspruch auf die Einmalzahlungen („Strukturkomponenten“). Die Beklagte hat hingegen die Ansicht geäußert, sie sei rechtlich gehindert, das ERA-Entgeltsystem einzuführen. Dieses sei aufgrund der darin enthaltenen betrieblichen



Recht

Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft



und betriebsverfassungsrechtlichen Normen nur betriebseinheitlich umsetzbar.

Das Arbeitsgericht hat den Zahlungsklagen stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat den Revisionen der klagenden Parteien stattgegeben. Sie haben einen Anspruch auf die begehrten „Strukturkomponenten“. Die Beklagte war aufgrund der vertragl. Bezugnahmeklauseln verpflichtet, jedenfalls die Inhaltsnormen des ERA-TV bis zum 29. Februar 2008 in den jeweiligen Arbeitsverhältnissen umzusetzen. Der Vierte Senat hat jeweils den Rechtsstreit an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen, weil nicht geklärt war, ob die klagenden Parteien die Ausschlussfristen für die geltend gemachten Ansprüche gewahrt haben. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 12. Juni 2013 - 4 AZR 969/11 - ua. Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg - Kammern Mannheim - Urteil vom 2. November 2011 - 13 Sa 50/11 -]

## ● **Bestimmtheit einer ordentlichen Kündigung - Kündigungsfrist**

Eine Kündigung muss bestimmt und unmissverständlich erklärt werden. Der Empfänger einer ordentlichen Kündigungserklärung muss erkennen können, wann das Arbeitsverhältnis enden soll. Regelmäßig genügt hierfür die Angabe des Kündigungstermins oder der Kündigungsfrist. Ausreichend ist aber auch ein Hinweis auf die maßgeblichen gesetzlichen Fristenregelungen, wenn der Erklärungsempfänger hierdurch unschwer ermitteln kann, zu welchem Termin das Arbeitsverhältnis enden soll.

Die Klägerin war seit 1987 bei der Schuldnerin als Industriekauffrau beschäftigt. Am

1. Mai 2010 wurde der Beklagte zum Insolvenzverwalter über das Vermögen der Schuldnerin bestellt. Bereits zuvor hatte die Geschäftsführung der Schuldnerin mit Zustimmung des Beklagten die vollständige Betriebsstilllegung beschlossen und den Betriebsrat zur beabsichtigten Kündigung aller Arbeitsverhältnisse angehört. Mit Schreiben vom 3. Mai 2010 kündigte der Beklagte das Arbeitsverhältnis der Klägerin ordentlich „zum nächstmöglichen Zeitpunkt“. Das Kündigungsschreiben führt im Weiteren aus, welche Kündigungsfristen sich aus § 622 BGB ergeben und dass § 113 InsO eine Begrenzung der gesetzlichen, tariflichen oder arbeitsvertraglichen Kündigungsfrist auf drei Monate bewirke, sofern sich eine längere Frist ergebe. Mit ihrer Klage wendet sich die Klägerin gegen die Kündigung.

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Kündigungserklärung sei bereits unbestimmt. Die Revision des Beklagten hatte vor dem Sechsten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Die Klage ist unbegründet. Das Arbeitsverhältnis hat mit Ablauf des 31. August 2010 geendet. Die Kündigungserklärung ist ausreichend bestimmt. Die Klägerin konnte dem Kündigungsschreiben unter Berücksichtigung ihrer Betriebszugehörigkeit entnehmen, dass § 113 InsO zu einer Begrenzung der Kündigungsfrist auf drei Monate führt, ihr Arbeitsverhältnis also zum 31. August 2010 enden sollte. Die Kündigung ist auch nicht aus anderen Gründen unwirksam. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 20. Juni 2013 - 6 AZR 805/11 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Hamm, Urteil vom 6. April 2011 - 6 Sa 9/11 -]



Recht

Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft



## ● **Vertragliche Ausschlussklausel - Ausschluss der Haftung für Vorsatz**

Eine zwischen den Parteien des Arbeitsvertrages vereinbarte Ausschlussfrist ist regelmäßig dahin auszulegen, dass sie nur die von den Parteien für regelungsbedürftig gehaltenen Fälle erfassen soll. Eine Anwendung auch für die Fälle, die durch gesetzliche Verbote oder Gebote geregelt sind, ist dagegen regelmäßig gerade nicht gewollt.

Zwischen den Parteien bestand seit dem 1. September 2009 ein auf ein Jahr befristetes Arbeitsverhältnis. Im schriftlichen Arbeitsvertrag hatten die Parteien eine Ausschlussfrist vereinbart, wonach alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen sollten, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach der Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich erhoben werden.

Die Klägerin war ab dem 16. November 2009 arbeitsunfähig krank. Anfang Februar 2010 verständigten sich die Parteien auf eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31. Mai 2010. Am 26. März 2010 unterrichtete die Klägerin die Arbeitgeberin darüber, dass sie gegen ihren Vorgesetzten Strafanzeige wegen Beleidigung und sexueller Belästigung gestellt habe. Mit einer am 30. August 2010 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage machte die Klägerin erstmalig die Zahlung eines Schmerzensgeldes wegen „Mobbings“ geltend.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision der Klägerin hatte vor dem Achten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Mit der von den Vorinstanzen gegebenen Begründung durfte die Klage nicht ab-

gewiesen werden. Anders als bei einer tarifvertraglichen Ausschlussfrist können die Parteien eines Arbeitsvertrages weder die Verjährung bei Haftung wegen Vorsatzes im Voraus durch Rechtsgeschäft erleichtern (§ 202 Abs. 1 BGB) noch die Haftung wegen Vorsatzes dem Schuldner im Voraus erlassen (§ 276 Abs. 3 BGB). Zudem haftet der Arbeitgeber bei Arbeitsunfällen und Berufsunfähigkeit ausschließlich bei Vorsatz, § 104 Abs. 1 SGB VII. Bei dieser klaren Gesetzeslage ist ohne besondere Anzeichen regelmäßig davon auszugehen, dass die Parteien des Arbeitsvertrages mit der Ausschlussklausel nicht auch Fragen der Vorsatzhaftung regeln wollten. Im Übrigen wäre auch bei anderem Auslegungsergebnis eine solche arbeitsvertragliche Klausel, anders als eine tarifvertragliche Normativbestimmung, unwirksam.

Der Senat hat die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Dieses wird zu klären haben, ob eine vorsätzliche Handlung der Arbeitgeberin und ihrer Erfüllungsgehilfen einen Anspruch der Klägerin auf Schmerzensgeld wegen „Mobbings“ begründet. [Bundesarbeitsgericht: Urteil vom 20. Juni 2013 - 8 AZR 280/12 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 31. Januar 2012 - 5 Sa 1560/10 -]

## ● **Benachteiligung wegen der Weltanschauung**

Wird ein Arbeitnehmer wegen seiner Weltanschauung oder wegen bei ihm vermuteter Weltanschauung benachteiligt, kann dies Entschädigungs- und Schadensersatzansprüche nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) auslösen. Voraus-



Recht

Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft



setzung in beiden Fällen ist, dass Indizien vorgetragen und bewiesen werden, die auf die Benachteiligung wegen einer (vermuteten) Weltanschauung hindeuten. Persönliche Einstellungen, Sympathien oder Haltungen sind keine „Weltanschauung“.

Die Klägerin hat u.a. an der Pekinger Fremdsprachenuniversität Germanistik studiert. Mitglied einer politischen Partei war und ist sie nicht. Seit 1987 ist sie für die beklagte Rundfunkanstalt als arbeitnehmerähnliche Person in der China-Redaktion beschäftigt, wobei der letzte Honorarrahmenvertrag bis zum 31. Dezember 2010 befristet war. Die Klägerin bearbeitete als Redakteurin vorwiegend nicht-politische Themen. Im April 2010 bewarb sie sich erfolglos für eine Festanstellung. Ende Juni 2010 teilte die Beklagte mit, dass sie über das Jahresende 2010 hinaus den befristeten Honorarrahmenvertrag nicht mehr verlängern werde. Die Klägerin erhielt die in diesem Fall vorgesehenen tariflichen Leistungen. Sie macht geltend, sie sei von der Beklagten benachteiligt worden, weil ihr diese - unzutreffend - eine Weltanschauung unterstellt habe. Die Beklagte habe bei ihr „Sympathie für die Volksrepublik China“ vermutet und „damit Unterstützung für die KP China“. Ihre Entlassung sei darauf zurückzuführen, dass die Beklagte angenommen habe, „sie sei gegenüber der Volksrepublik China zu regierungsfreundlich“. Die Beklagte habe sie daher wegen einer unterstellten, in der Sache aber nicht gegebenen Weltanschauung diskriminiert.

Die Klage blieb in allen drei Instanzen ohne Erfolg. Es kann dahinstehen, ob und wo heute noch eine „kommunistische Weltanschauung“ o.ä. existiert. Unbestritten lehnt

die Klägerin derartiges für sich ab und ist auch nicht Mitglied der KP China. Sofern sie der beklagten Rundfunkanstalt vorhält, diese sei davon ausgegangen, sie hege Sympathie für die Volksrepublik China und berichte freundlich über deren Regierung, trägt sie keine Tatsachen vor, die den Schluss darauf zulassen, sie sei wegen einer ihr unterstellten Weltanschauung benachteiligt worden. Selbst wenn die Beklagte im Rahmen der ihr grundrechtlich garantierten Rundfunkfreiheit eine stärkere journalistische Distanz zu der Regierung in Peking durchsetzen wollte und deswegen die Zusammenarbeit mit der Klägerin beendet hätte, indizierte dies nicht, dass die Beklagte der Klägerin eine Weltanschauung unterstellt hätte. Im Übrigen bedeutet Sympathie für ein Land nicht Sympathie für eine die Regierung tragende Partei; schon gar nicht kann nach der Lebenserfahrung angenommen werden, dass deren weltanschauliche Fundierung, so sie eine hat, vom Sympathisanten geteilt wird. Der Senat hat daher wie die Vorinstanzen die Klage als unschlüssig abgewiesen. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 20. Juni 2013 - 8 AZR 482/12 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 13. Februar 2012 - 2 Sa 768/11 -]<sup>12</sup>

<sup>1</sup> Soweit nicht anders gekennzeichnet, handelt es sich um bearbeitete Pressemeldungen des BAG

<sup>2</sup> Bereich Recht E-mail: [rechtundratgeber@verdi.de](mailto:rechtundratgeber@verdi.de)  
Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin  
V.i.S.d.P. Bereichsleiter Recht Jens Schubert



Recht

Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft