



06/11

Neueste ober- und höchstgerichtliche arbeits-/sozialrechtliche Entscheidungen

Inhaltsübersicht:

Arbeitsrecht

- Sozialplanabfindung bei Bezug einer Erwerbsminderungsrente-----S.1
- Unterlassene Anhörung eines Betriebsrats vor Ausspruch einer Kündigung-----S.2
- Zugang einer Kündigung bei Übergabe des Kündigungsschreibens an den Ehegatten außerhalb der Wohnung---S.3
- AGB-Kontrolle einer Arbeitszeitregelung-----S.4
- Sprachkursteilnahme - Entschädigung wegen Diskriminierung aufgrund ethnischer Herkunft?-----S.5
- Ersatz des Unfallschadens - Einsatz eines Privatfahrzeugs im Rahmen der Rufbereitschaft-----S.5
- Einzelvertragliche Vergütungsregelung eines Chefarztes im Bereich des BAT-KF -----S.6
- Abmeldepflicht von Betriebsratsmitgliedern-----S.7

Europäischer Gerichtshof

- Diskriminierende Berechnungsmethoden für Zusatzversicherungsbezüge -----S.7

Arbeitsrecht

● Sozialplanabfindung bei Bezug einer Erwerbsminderungsrente

Arbeitgeber und Betriebsrat können in einem Sozialplan vereinbaren, dass solche Arbeitnehmer keine Abfindung erhalten, die wegen des Bezugs einer befristeten vollen Erwerbsminderungsrente nicht beschäftigt sind und bei denen damit zu rechnen ist, dass ihre Arbeitsunfähigkeit auf nicht ab-

sehbarer Zeit fortbesteht. In einem derartigen Ausschluss liegt keine unmittelbare Benachteiligung des erwerbsgeminderten Arbeitnehmers wegen seiner Behinderung. Dieser erfährt durch die Sozialplanregelung keine weniger günstige Behandlung als eine andere Person in einer vergleichbaren Lage. Durch Sozialplanleistungen sollen die wirtschaftlichen Nachteile der Arbeitnehmer ausgeglichen werden, die infolge der Betriebsänderung ihren Arbeitsplatz und damit ihren Anspruch auf Arbeitsentgelt verlieren. Bereits längere Zeit erwerbsgeminderte Arbeitnehmer, die ihre Arbeitsfähigkeit in absehbarer Zeit nicht wiedererlangen werden, erleiden durch die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses keine vergleichbaren Nachteile. In Bezug auf diese Personengruppe können die Betriebsparteien typischerweise davon ausgehen, dass sie auch zukünftig nicht in der Lage sein wird, durch den Einsatz ihrer Arbeitskraft Arbeitsentgelt zu erzielen.

Die Beklagte hat mit dem bei ihr gebildeten Betriebsrat in einem Sozialplan vereinbart, dass Arbeitnehmer von Leistungen ausgeschlossen sind, die wegen des Bezugs einer befristeten vollen Erwerbsminderungsrente nicht beschäftigt sind und bei denen damit zu rechnen ist, dass die mit der Erwerbsminderung einhergehende Arbeitsunfähigkeit auf Dauer fortbesteht oder zumindest in absehbarer Zeit nicht behoben werden kann. Davon ist nach dem Sozialplan auszugehen, wenn eine den Rentenbezug begleitende Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei



Recht

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft



Jahren oder eine Bewilligung von voller Erwerbsminderungsrente für mehr als drei Jahre vorliegt. Der zum 31. Juli 2008 betriebsbedingt gekündigte Kläger war seit Dezember 2001 infolge eines Wegeunfalls ununterbrochen arbeitsunfähig erkrankt. Seit dem 1. April 2003 bezog er eine zunächst bis zum 30. Juni 2007 befristete Erwerbsminderungsrente. Diese wurde ohne Unterbrechung bis zum 30. Juni 2009 verlängert. Seitdem bezieht der Kläger eine unbefristete Rente.

Die auf die Zahlung einer Sozialplanabfindung von rund 220.000,00 Euro gerichtete Klage blieb vor dem Ersten Senat des Bundesarbeitsgerichts ohne Erfolg. Durch den Sozialplan werden erwerbsgeminderte Arbeitnehmer nicht unmittelbar wegen ihrer Behinderung benachteiligt. Diese befinden sich nicht in einer vergleichbaren Lage mit den vom Sozialplan begünstigten Arbeitnehmern. Anders als diese erleiden die von Sozialplanleistungen ausgeschlossenen Erwerbsgeminderten typischerweise durch den Arbeitsplatzverlust keine weiteren wirtschaftlichen Nachteile. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 7. Juni 2011 - 1 AZR 34/10 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 21. Dezember 2009 - 16 Sa 577/09 -]

● **Unterlassene Anhörung eines Betriebsrats vor Ausspruch einer Kündigung**

Gemäß § 102 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ist der Betriebsrat vor jeder Kündigung zu hören. Die Nichtbeachtung des Mitwirkungsrechts des Betriebsrats führt zur Unwirksamkeit der Kündigung. Dies gilt auch dann, wenn die Wahl des Betriebsrats beim Arbeitsgericht

angefochten wurde und nach dem Zugang der Kündigung rechtskräftig für ungültig erklärt wird, die Wahl aber nicht von Anfang an nichtig war. Im Fall der Arbeitnehmerüberlassung nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz oder in gleichartigen Fällen der Personalgestellung ist allerdings grundsätzlich nur der Betriebs- oder Personalrat des Vertragsarbeitgebers zu beteiligen.

Der Kläger wurde von der beklagten Stadt befristet für die Zeit vom 1. April 2008 bis zum 31. Dezember 2011 eingestellt. Mit seinem Einverständnis wurde er einer von der Beklagten und der örtlichen Agentur für Arbeit gemäß § 44b SGB II zur einheitlichen Durchführung der Grundsicherung für Arbeitsuchende in der Rechtsform einer GmbH gebildeten gemeinsamen Einrichtung zugewiesen. Diese verfügte mit Ausnahme des Geschäftsführers über kein eigenes Personal. Der Geschäftsführer konnte den zugewiesenen Arbeitnehmern zwar fachliche Weisungen erteilen, hatte jedoch keine weitergehenden Kompetenzen im personellen und sozialen Bereich. Am 13. August 2008 fand bei der gemeinsamen Einrichtung eine Betriebsratswahl statt. Die Beklagte kündigte mit einem Schreiben vom 22. September 2008 nach Beteiligung der bei ihr gebildeten Personalvertretung, aber ohne Anhörung des neu gewählten Betriebsrats, ihr Arbeitsverhältnis mit dem Kläger innerhalb der vereinbarten Probezeit. Das Hessische Landesarbeitsgericht erklärte danach mit Beschluss vom 3. September 2009 die Betriebsratswahl für ungültig, ohne allerdings deren Nichtigkeit von Anfang an festzustellen. Mit seiner Klage hat der Kläger die Unwirksamkeit der Kündigung geltend gemacht. Er hat gemeint, die Beklagte hätte



Recht

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**



den am 13. August 2008 gewählten Betriebsrat vor der Kündigung anhören müssen. Die Vorinstanzen sind dem gefolgt und haben der Klage stattgegeben.

Die Revision der Beklagten hatte vor dem Sechsten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Die Kündigung der Beklagten vom 22. September 2008 ist nicht nach § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG unwirksam, weil sie ohne Anhörung des Betriebsrats erklärt wurde. Maßgebend ist, dass die Voraussetzungen für einen gemeinsamen Betrieb der Beklagten und der örtlichen Agentur für Arbeit nicht erfüllt waren und nicht die gemeinsame Einrichtung, sondern die Beklagte Arbeitgeberin des Klägers war. Nur sie war befugt, ihre arbeitsrechtlichen Beziehungen mit dem Kläger durch Kündigung zu beenden. Den nicht bei ihr gebildeten Betriebsrat musste sie vor der Kündigung nicht gemäß § 102 Abs. 1 BetrVG anhören. Die bei ihr errichtete Personalvertretung hat sie vor der Kündigung ordnungsgemäß beteiligt. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 9. Juni 2011 - 6 AZR 132/10 - Vorinstanz: Hessisches Landesarbeitsgericht, Urteil vom 18. Dezember 2009 - 19/3 Sa 323/09 -]

● Zugang einer Kündigung bei Übergabe des Kündigungsschreibens an den Ehegatten außerhalb der Wohnung

Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses wird als Willenserklärung unter Abwesenheit nach § 130 Abs. 1 BGB erst wirksam, wenn sie dem Kündigungsgegner zugegangen ist. Der Kündigende trägt das Risiko der Übermittlung und des Zugangs der Kündigungserklärung. Diese ist erst dann zugegangen, wenn sie so in den Machtbereich des Arbeitnehmers gelangt ist, dass dieser

unter gewöhnlichen Umständen unter Berücksichtigung der Verkehrsauffassung von ihrem Inhalt Kenntnis nehmen kann. Wird das Kündigungsschreiben einer Person übergeben, die mit dem Arbeitnehmer in einer Wohnung lebt und die aufgrund ihrer Reife und Fähigkeiten geeignet erscheint, das Schreiben an den Arbeitnehmer weiterzuleiten, ist diese nach der Verkehrsschauung als Empfangsbote des Arbeitnehmers anzusehen. Dies ist in der Regel bei Ehegatten der Fall. Die Kündigungserklärung des Arbeitgebers geht dem Arbeitnehmer allerdings nicht bereits mit der Übermittlung an den Empfangsboten zu, sondern erst dann, wenn mit der Weitergabe der Erklärung unter gewöhnlichen Verhältnissen zu rechnen ist.

Die Klägerin war bei der Beklagten seit dem 3. Februar 2003 als Assistentin der Geschäftsleitung beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis fand das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung. Nach einem Konflikt verließ die Klägerin am 31. Januar 2008 ihren Arbeitsplatz. Mit einem Schreiben vom selben Tag kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis ordentlich zum 29. Februar 2008. Das Kündigungsschreiben ließ sie durch einen Boten dem Ehemann der Klägerin überbringen, dem das Schreiben am Nachmittag des 31. Januar 2008 an seinem Arbeitsplatz in einem Baumarkt übergeben wurde. Der Ehemann der Klägerin ließ das Schreiben zunächst an seinem Arbeitsplatz liegen und reichte es erst am 1. Februar 2008 an die Klägerin weiter. Mit ihrer Klage wollte die Klägerin festgestellt wissen, dass ihr Arbeitsverhältnis nicht mit dem 29. Februar 2008, sondern erst nach Ablauf der Kündigungsfrist von einem Monat zum Mo-



Recht

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft



natsende mit dem 31. März 2008 beendet worden ist. Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen.

Die Revision der Klägerin hatte vor dem Sechsten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Da das Kündigungsschreiben der Beklagten vom 31. Januar 2008 der Klägerin noch am selben Tag zugegangen ist, ist das Arbeitsverhältnis der Parteien gemäß § 622 Abs. 2 Nr. 1 BGB nach Ablauf der Kündigungsfrist von einem Monat zum 29. Februar 2008 beendet worden. Nach der Verkehrsanschauung war der Ehemann der Klägerin bei der Übergabe des Kündigungsschreibens am Nachmittag des 31. Januar 2008 Empfangsbote. Dem steht nicht entgegen, dass das Schreiben dem Ehemann der Klägerin an seinem Arbeitsplatz in einem Baumarkt und damit außerhalb der Wohnung übergeben wurde. Entscheidend ist, dass unter normalen Umständen nach der Rückkehr des Ehemanns in die gemeinsame Wohnung mit einer Weiterleitung des Kündigungsschreibens an die Klägerin noch am 31. Januar 2008 zu rechnen war. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 9. Juni 2011 - 6 AZR 687/09 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 7. September 2009 - 2 Sa 210/09 -]

● **AGB-Kontrolle einer Arbeitszeitregelung**

Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen können den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligen, wenn sie nicht klar und verständlich sind (§ 307 Abs. 1 Satz 1 und 2 BGB). Unter den in § 9 TzBfG genannten Voraussetzungen hat ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer einen

Anspruch auf die Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit.

Die Beklagte, ein Unternehmen des Wach- und Sicherheitsgewerbes, beschäftigt den Kläger als Flugsicherungskraft am Flughafen Köln/Bonn. Der Formulararbeitsvertrag der Parteien sieht ua. folgende Regelung vor: „Der Angestellte ist verpflichtet, im monatlichen Durchschnitt 150 Stunden zu arbeiten ...“ Der allgemeinverbindliche Manteltarifvertrag für das Wach- und Sicherheitsgewerbe in Nordrhein-Westfalen vom 8. Dezember 2005 sieht für Vollzeitbeschäftigte eine Mindestarbeitszeit von 160 Stunden im Monat vor. Der Kläger, der in der Vergangenheit durchschnittlich 188 Stunden im Monat arbeitete, begehrt die Feststellung, dass seine monatliche Regelarbeitszeit dem tatsächlichen Beschäftigungsumfang entspricht, hilfsweise verlangt er von der Beklagten, seine regelmäßige Arbeitszeit zu erhöhen. Während das Arbeitsgericht der Klage dem Hauptantrag nach stattgegeben hat, hat das Landesarbeitsgericht die Beklagte lediglich nach dem Hilfsantrag verurteilt, das Angebot des Klägers insoweit anzunehmen, als er die Erhöhung der Arbeitszeit auf 160 Stunden fordert.

Der Neunte Senat hat die erstinstanzliche Entscheidung teilweise wiederhergestellt. Die arbeitsvertragliche Arbeitszeitregelung ist wegen Intransparenz unwirksam. Ihr ist nicht zu entnehmen, innerhalb welchen Zeitraums der Arbeitgeber den Arbeitnehmer mit durchschnittlich 150 Stunden im Monat beschäftigen muss. Deshalb bleibt der Arbeitnehmer über den Umfang seiner Beschäftigung im Unklaren. An die Stelle der unwirksamen Bestimmung tritt die manteltarifvertragliche Regelung über die Min-



Recht

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**



destarbeitszeit von Vollzeitangestellten. Diese beträgt 160 Stunden im Monat. Eine weitere Erhöhung der Arbeitszeit kann der Kläger nicht verlangen. Denn er ist nicht, wie § 9 TzBfG verlangt, teilzeitbeschäftigt. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 21. Juni 2011 - 9 AZR 236/10 - und Parallelsache Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 25. Januar 2010 - 2 Sa 996/09 -]

● **Abgelehnte Sprachkursteilnahme - Entschädigung wegen Diskriminierung aufgrund ethnischer Herkunft?**

Die Aufforderung durch den Arbeitgeber, an einem Deutschkurs teilzunehmen, um arbeitsnotwendige Sprachkenntnisse zu erwerben, stellt als solche keinen Verstoß gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz dar.

Die Klägerin ist - mit einer Unterbrechung - seit Juni 1985 in dem von der Beklagten bewirtschafteten Schwimmbad beschäftigt. Ihre Muttersprache ist kroatisch. Sie wurde zunächst als Reinigungskraft eingesetzt. Vor über 14 Jahren wurde ihr zusätzlich Kassenbefugnis erteilt und sie arbeitete ab da auch als Vertretung der Kassenkräfte im Schwimmbad. Im Frühjahr 2006 forderte der Betriebsleiter der beklagten Arbeitgeberin die Klägerin auf, zur Verbesserung ihrer Deutschkenntnisse auf eigene Kosten und außerhalb der Arbeitszeit einen Deutschkurs zu absolvieren. Die von der Klägerin verlangte Kostenübernahme lehnte die Beklagte ab. Die Klägerin nahm nicht an einem Deutschkurs teil, was nach zwischenzeitlichen Phasen der Arbeitsunfähigkeit schließlich im Oktober 2007 zu einer Abmahnung durch die Beklagte führte. Die Klägerin verlangte daraufhin wegen Diskriminierung

aufgrund ihrer ethnischen Herkunft eine Entschädigung in Höhe von 15.000,00 Euro. Wie schon in den Vorinstanzen blieb die Klage vor dem Achten Senat des Bundesarbeitsgerichts ohne Erfolg. Der Arbeitgeber kann das Absolvieren von Sprachkursen verlangen, wenn die Arbeitsaufgabe die Beherrschung der deutschen (oder einer fremden) Sprache erfordert. Die Aufforderung, dies auf eigene Kosten und außerhalb der Arbeitszeit zu tun, kann im Einzelfall gegen den Arbeitsvertrag oder Regeln eines Tarifvertrages verstoßen. Ein solcher Verstoß stellt aber keine unzulässige Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft dar, der Entschädigungsansprüche auslöst. [Bundesarbeitsgericht: Urteil vom 22. Juni 2011 - 8 AZR 48/10 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein, Urteil vom 23. Dezember 2009 - 6 Sa 158/09 -]

● **Ersatz des Unfallschadens - Einsatz eines Privatfahrzeugs im Rahmen der Rufbereitschaft**

Ein Arbeitnehmer, der im Rahmen seiner Rufbereitschaft bei der Fahrt von seinem Wohnort zur Arbeitsstätte mit seinem Privatwagen verunglückt, hat grundsätzlich Anspruch gegen seinen Arbeitgeber auf Ersatz des an seinem Pkw entstandenen Schadens. Die Höhe dieses Ersatzanspruchs bemisst sich nach den Regeln des innerbetrieblichen Schadensausgleichs.

Der Kläger war als Oberarzt im Klinikum in L. beschäftigt. Er wohnte einige Kilometer von seinem Arbeitsort entfernt in der Gemeinde A. An einem Sonntag im Januar 2008 war er zum Rufbereitschaftsdienst eingeteilt und hielt sich in seiner Wohnung auf. Als er gegen 09:00 Uhr zur Dienstauf-



Recht

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft



nahme ins Klinikum gerufen wurde, fuhr er mit seinem Privatfahrzeug von seinem Wohnort nach L. Bei Straßenglätte kam er dabei von der Straße ab und rutschte in den Straßengraben. Die Erstattung des durch diesen Unfall an seinem Pkw entstandenen Schadens in Höhe von 5.727,52 Euro verlangt er von seinem Arbeitgeber.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision des Klägers hatte vor dem Achten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Grundsätzlich hat jeder Arbeitnehmer - soweit keine abweichenden Vereinbarungen vorliegen - seine Aufwendungen für Fahrten zwischen seiner Wohnung und seiner Arbeitsstätte selbst zu tragen. Dazu gehören auch Schäden an seinem Fahrzeug. Eine Ausnahme davon ist dann zu machen, wenn der Arbeitnehmer während seiner Rufbereitschaft vom Arbeitgeber aufgefordert wird, seine Arbeit anzutreten und er die Benutzung seines Privatfahrzeugs für erforderlich halten durfte, um rechtzeitig am Arbeitsort zu erscheinen.

Der Senat hat die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Dieses wird die Höhe des Unfallschadens ebenso aufzuklären haben wie die Frage, ob und ggf. mit welchem Verschuldensgrad der Kläger den Unfall verursacht hat. [Bundesarbeitsgericht: Urteil vom 22. Juni 2011 - 8 AZR 102/10 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht München, Urteil vom 15. Dezember 2009 - 6 Sa 637/09 -]

● Einzelvertragliche Vergütungsregelung eines Chefarztes im Bereich des BAT-KF

Eine einzelvertragliche Vereinbarung, wonach der Chefarzt eines Krankenhauses Vergütung nach der Vergütungsgruppe I des BAT-KF erhält, ist im Zweifel als dynamische Vergütungsvereinbarung auszulegen. Die Vergütungsgruppe I BAT-KF wurde zum 1. Juli 2007 in die Entgeltgruppe 15 Ü BAT-KF neue Fassung übergeleitet. Dies gilt mangels gegenteiliger Anhaltspunkte auch für Chefarzte.

Der Kläger ist bei dem Beklagten seit 1996 als Chefarzt tätig. Die Parteien vereinbarten eine monatliche Grundvergütung nach der Vergütungsgruppe I des auf Chefarzte nicht anwendbaren Bundes-

Angestellentarifvertrags in kirchlicher Fassung für den Bereich der Evangelischen Kirche im Rheinland, der Evangelischen Kirche von Westfalen und der Lippischen Landeskirche sowie ihrer Diakonischen Werke (BATKF). Die Arbeitsrechtliche Kommission als zuständiges Entscheidungsgremium beschloss 2007 eine Änderung des BAT-KF. Unter anderem wurde der TV-Ärzte-KF geschaffen, der neue Entgeltgruppen für Ärzte, auf die der BAT-KF Anwendung fand, enthält. Der Beklagte ordnete den Kläger der allgemeinen Überleitungsentgeltgruppe 15 Ü des BAT-KF nF zu. Dagegen wendet sich der Kläger. Er ist der Auffassung, er habe Anspruch auf Entgelt nach der Entgeltgruppe Ä 4 TV-Ärzte-KF. Dieses beträgt derzeit 8.495,85 Euro brutto monatlich. Das Entgelt nach Entgeltgruppe 15 Ü beläuft sich auf 6.086,94 Euro brutto monatlich.



Recht

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft



Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Die vom Bundesarbeitsgericht zugelassene Revision des Beklagten war erfolgreich. Die vereinbarte Vergütungsgruppe I war nicht nach Anlage 7 BAT-KF nF in die Entgeltgruppe Ä 4 TV-Ärzte überzuleiten. Die Überleitungsvorschriften der Anlage 7 gelten nur für die Ärzte, die zuvor nach Abschnitt 3 des allgemeinen Vergütungsgruppenplans (Gesundheitsdienst) eingruppiert waren. Hierzu gehörte der Kläger als Chefarzt nicht. Der vertragliche Regelungsplan enthielt auch keine Anhaltspunkte dafür, dass der Kläger, dem die Beklagte zudem das Recht zur Privatliquidation eingeräumt hatte, eine monatliche Grundvergütung in Anlehnung an das Entgelt anderer Ärzte erhalten sollte. Die Dynamik war im vertraglich vereinbarten Umfang mit der Überleitung in die höchste allgemeine Entgeltgruppe 15 Ü BAT-KF nF gewahrt. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 29. Juni 2011 - 5 AZR 161/10 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 23. Oktober 2009 - 9 Sa 595/09 -]

● **Abmeldepflicht von Betriebsratsmitgliedern**

Ein Betriebsratsmitglied, das an seinem Arbeitsplatz während seiner Arbeitszeit Betriebsratsaufgaben erledigt, ist grundsätzlich verpflichtet, sich beim Arbeitgeber abzumelden und die voraussichtliche Dauer der Betriebsratsstätigkeit mitzuteilen. Zweck der Meldepflicht ist es, dem Arbeitgeber die Überbrückung des Arbeitsausfalls zu ermöglichen. Daher besteht keine vorherige Meldepflicht in Fällen, in denen eine vorübergehende Umorganisation der Arbeitseintei-

lung nicht ernsthaft in Betracht kommt. Maßgeblich sind die Umstände des Einzelfalls. Dazu gehören insbesondere die Art der Arbeitsaufgabe des Betriebsratsmitglieds und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunterbrechung. In Fällen, in denen sich das Betriebsratsmitglied nicht vorher abmeldet, ist es verpflichtet, dem Arbeitgeber auf dessen Verlangen nachträglich die Gesamtdauer der in einem bestimmten Zeitraum geleisteten Betriebsratsstätigkeit mitzuteilen.

Der neunköpfige Betriebsrat eines Unternehmens für automobiler Marktforschung mit ca. 220 Arbeitnehmern wollte gerichtlich festgestellt wissen, dass seine Mitglieder nicht verpflichtet sind, sich bei Ausführung von Betriebsratsstätigkeit, die sie am Arbeitsplatz erbringen, zuvor beim Arbeitgeber abzumelden. Der Antrag hatte vor dem Siebten Senat - wie bereits in den Vorinstanzen - keinen Erfolg. Der uneingeschränkt gestellte Antrag erfasst auch Fallgestaltungen, in denen er unbegründet ist. Die umstrittene Pflicht lässt sich weder generell verneinen noch bejahen. Sie hängt von den Umständen des Einzelfalls ab. [Bundesarbeitsgericht: Beschluss vom 29. Juni 2011 - 7 ABR 135/09 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Beschluss vom 15. Mai 2009 - 18 TaBV 6/08 -]

Europäischer Gerichtshof

● **Diskriminierende Berechnungsmethoden für Zusatzversorgungsbezüge** (ver.di Text)

EuGH Entscheidung vom 10. Mai 2011 C-147/08 Jürgen Römer ./ Freie und Hansestadt Hamburg



Recht

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft



Das Verfahren beruht auf einem Vorabentscheidungsersuchen des Arbeitsgerichts Hamburg und betrifft die Auslegung der Richtlinie 2000/78/EG (Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf) und Art 141 EG. Beim Verfahren vor dem Arbeitsgericht geht es um Zusatzversorgungsansprüche des Klägers gegen die Stadt Hamburg.

Der Kläger war seit 1950 bis zum Eintritt seiner Erwerbsunfähigkeit am 31. Mai 1990 bei der Stadt Hamburg als Verwaltungsangestellter beschäftigt. Seit 1969 lebte er ohne Unterbrechung mit Herrn U. zusammen. Am 15. Oktober 2001 begründete er eine eingetragene Lebenspartnerschaft gemäß LPartG.

Er beantragte die Neuberechnung seiner Zusatzversorgungsbezüge unter Zugrundelegung des günstigeren Lohnsteuerabzugs nach Steuerklasse III/0. Die Neuberechnung wurde durch die Stadt Hamburg abgelehnt, da nur nicht dauern getrennt lebende verheiratete Versorgungsempfänger Anspruch auf eine Berechnung ihrer Bezüge unter Berücksichtigung der Steuerklasse III/0 hätten.

Die EuGH Entscheidung stellt klar:

- Zusatzversorgungsbezüge fallen nicht aus dem Geltungsbereich der o.a. Richtlinie heraus.
- die Richtlinie 2000/78/EG steht einer nationalen Regelung entgegen, aufgrund derer ein in einer Lebenspartnerschaft lebender Versorgungsempfänger Zusatzversorgungsbezüge in geringerer Höhe erhält als ein nicht dauern getrennt lebender verheirateter Versorgungsempfänger.

- ein Einzelner kann sich frühestens ab Ablauf der Umsetzungsfrist für die Richtlinie (also ab dem 3. Dezember 2003) auf das Recht auf Gleichbehandlung berufen.

ver.di fordert Nachbesserungen am Gesetzentwurf für eingetragene Lebenspartnerschaften

Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) fordert anlässlich der geplanten Verabschiedung des „Entwurfs eines Gesetzes zur Übertragung ehebezogener Regelungen im öffentlichen Dienstrecht auf Lebenspartnerschaften“ Nachbesserungen.

Nach dem Gesetzentwurf sollen verpartnerete Beamte, Richter, Soldaten und Versorgungsempfänger des Bundes erst ab dem 1. Januar 2009 im Besoldungs- und Versorgungsrecht mit Ehegatten gleichgestellt werden. Das widerspricht dem bindenden Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom 10. Mai 2011. Der EuGH hat entschieden, dass die Betroffenen ab dem Ablauf der Umsetzungsfrist der Richtlinie 2000/78/EG am 3. Dezember 2003 Anspruch auf dasselbe Arbeitsentgelt wie ihre verheirateten Kollegen haben und zwar unabhängig davon, ob der deutsche Gesetzgeber die Gesetze entsprechend ändert oder nicht.

ver.di hat mehrfach darauf hingewiesen, dass die Nichteinhaltung der Frist der EU-Richtlinie zu unzumutbaren Benachteiligungen der betroffenen Beschäftigten geführt hat. In Kenntnis der EuGH-Entscheidung dennoch ein Gesetz verabschieden zu wollen, das zu einer fortgesetzten unzulässigen Benachteiligung eingetragener Lebenspartner im Bundesbeamtenverhältnis führt, ist für ver.di unakzeptabel.



Recht

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**

Falls der Bundestag die Nachbesserung des vorliegenden Gesetzentwurfes verweigert, prüft ver.di Möglichkeiten, auf dem Rechtsweg Ansprüche geltend zu machen.¹

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



Recht

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**