



04/12

Neueste ober- und höchstgerichtliche arbeits-/sozialrechtliche Entscheidungen

Inhaltsübersicht:

Arbeitsrecht

- Betriebliche Altersversorgung nach Altersteilzeit ----- S. 1
- Arbeitgeberleistungen als Erfüllung eines Mindestlohnanspruchs nach dem Arbeitnehmerentendegesetz----- S. 2
- Zur Zulässigkeit des Antrags in einer Klage nach § 9 TVG S. 4
- Kündigung wegen "Stalking" ----- S. 4

Arbeitsrecht

● Betriebliche Altersversorgung nach Altersteilzeit

Sieht eine Versorgungsordnung in Gestalt einer Gesamtzusage vor, dass sich die Höhe der Betriebsrente nach der anzurechnenden Dienstzeit und dem zuletzt bezogenen rentenfähigen Arbeitsverdienst richtet und dass sich bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern der rentenfähige Arbeitsverdienst unter Zugrundelegung des durchschnittlichen Beschäftigungsgrades in den letzten 120 Kalendermonaten des Arbeitsverhältnisses errechnet, so ist durch Auslegung zu ermitteln, ob Beschäftigte, die Altersteilzeit in Anspruch nehmen, von der Sonderregelung für Teilzeitbeschäftigte erfasst werden, oder

ob für sie die Grundregelung für Vollzeitbeschäftigte gilt.

Der Kläger war vom 1. Juli 1977 bis zum 31. Mai 2008 bei der Beklagten beschäftigt. In der Zeit vom 1. Juni 2002 bis zum 31. Mai 2008 nahm er Altersteilzeit in Anspruch und reduzierte seine Arbeitszeit auf 50 % der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer. Seit dem 1. Juni 2008 gewährt ihm die Beklagte eine Betriebsrente, die sie nach der für Teilzeitbeschäftigte getroffenen Sonderregelung unter Zugrundelegung eines Beschäftigungsgrades von 70 % in den letzten 120 Kalendermonaten errechnet hat. Gegen diese Berechnung hat sich der Kläger gewandt und gemeint, er werde wegen der in den letzten sechs Jahren des Arbeitsverhältnisses durchgeführten Altersteilzeit ungerechtfertigt benachteiligt.

Die Klage hatte vor dem Dritten Senat des Bundesarbeitsgerichts, wie schon vor dem Landesarbeitsgericht, Erfolg. Die Auslegung der Versorgungsordnung ergibt, dass die für Teilzeitbeschäftigte getroffene Sonderregelung zur Berechnung der Betriebsrente auf Arbeitnehmer, die Altersteilzeit in Anspruch nehmen, keine Anwendung findet. Diese Arbeitnehmer sind mit anderen Teilzeitbeschäftigten nicht gleich zu behandeln. Folglich richtet sich die Berechnung der Betriebsrente des Klägers nach der für Vollzeitbeschäftigte getroffenen Grundregelung. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 17. April 2012 - 3 AZR 280/10 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Urteil vom 18. März 2010 - 4 Sa 782/09 B -]



Recht

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft



● **Arbeitgeberleistungen als Erfüllung eines Mindestlohnanspruchs nach dem Arbeitnehmerentendegesetz**

Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis im Geltungsbereich eines nach § 5 TVG allgemeinverbindlichen oder in seiner Wirkung nach § 1 Abs. 3a AEntG 2007 (jetzt § 7 AEntG 2009) auf bisher nicht an ihn gebundene Arbeitsverhältnisse erstreckten Tarifvertrages liegt, hat gegen seinen Arbeitgeber einen Anspruch auf den dort geregelten Mindestlohn. Für die Frage, ob und inwieweit der Arbeitgeber diesen Anspruch durch anderweitige Leistungen erfüllt hat, kommt es darauf an, welchen Zweck die anderen Leistungen haben. Sie sind dann als funktional gleichwertig zum Mindestlohn anzusehen, wenn sie dazu dienen, die nach dem allgemeinverbindlichen Tarifvertrag vorausgesetzte „Normalleistung“ abzugelten, nicht jedoch, wenn sie über die vom Tarifvertrag vorausgesetzte Verpflichtung hinaus geleistete Arbeitsstunden oder unter demgegenüber besonderen Erschwernissen geleistete Arbeit vergüten sollen.

Der Vierte Senat hat sich in zwei Rechtsstreitigkeiten mit hiermit im Zusammenhang stehenden Einzelfragen zu befassen. Die Arbeitsverhältnisse der beiden Kläger unterlagen im Streitzeitraum vom 1. Juli 2007 bis zum 30. Juni 2008 den allgemeinverbindlichen Tarifverträgen des Gebäudereinigerhandwerks und der am 1. April 2008 in Kraft getretenen Verordnung über zwingende Mindestarbeitsbedingungen im Gebäudereinigerhandwerk nach § 1 Abs. 3a AEntG 2007. Die beklagte Arbeitgeberin gehört zum Deutsche-Bahn-Konzern und vergütet die beiden Kläger nach einem kon-

zerneigenen Tarifvertragssystem. Die im Streitzeitraum danach gezahlten Grundstundenlöhne lagen unterhalb der jeweiligen Mindestlöhne der Gebäudereinigertarifverträge. Die Beklagte zahlte aber neben den Stundenlöhnen verschiedene Zuschläge, Einmalzahlungen, Urlaubsgelder und vermögenswirksame Leistungen, die sie - ua. unter Berufung auf die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) - sämtlich auf die von den Klägern geltend gemachten Mindestlöhne nach den Gebäudereinigertarifverträgen angerechnet hat. Die Kläger haben die Auffassung vertreten, diese weiteren Leistungen könnten nicht auf die Mindestlöhne angerechnet werden, so dass die Arbeitgeberin zur Zahlung der Differenz weiterhin verpflichtet sei.

Der Senat hat in der Sache 4 AZR 139/10 der Arbeitgeberin Recht gegeben, weil die von der Arbeitgeberin neben dem Tarifstundenlohn für jede Arbeitsstunde gezahlte „Verkehrsmittelzulage“, unter deren Einschluss der Kläger mehr als den Mindestlohn erhielt, auf den geschuldeten Mindestlohn anzurechnen ist. Eine solche Zulage war für die von dem Arbeitnehmer verrichtete Arbeit nach den Gebäudereinigertarifverträgen nicht vorgesehen, die aber ausweislich ihres Geltungsbereichs den Mindestlohn auch für Verkehrsmittelreinigung festlegt hatten. In dem Rechtsstreit 4 AZR 168/10 war dem Kläger die Verkehrsmittelzulage nicht gezahlt worden. Den danach verbleibenden Vergütungsdifferenzanspruch des Klägers hat die Beklagte nach der vorläufigen Einschätzung des Senats auf der Grundlage des nationalen (Tarifrechts-) Verständnisses zumindest nicht vollständig erfüllt. Jedenfalls die von der Beklagten er-



Recht

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**



brachten nach den Gebäudereinigertarifverträgen nicht vorgesehenen vermögenswirksamen Leistungen sind hiernach nicht als Erfüllung des Mindestlohns anzusehen. Sie sind nicht mit dem Grundstundenlohn der Gebäudereiniger - Lohnvertragverträge funktional gleichwertig, sondern erfüllen unabhängig von der Art und Entlohnung der zu leistenden Arbeit die Funktion einer Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand und stehen überdies dem Arbeitnehmer nicht zusammen mit dem laufenden Entgelt zur Verfügung. Diese Auslegung des Senats beruht allein auf der Grundlage eines innerstaatlichen Sachverhalts ohne grenzüberschreitenden Bezug. Die hier einschlägigen Rechtsgrundlagen, insbesondere § 1 Abs. 3a AEntG 2007 (jetzt § 7 AEntG 2009) müssen nach Einschätzung des Senats jedoch bei innerstaatlichen und grenzüberschreitenden Sachverhalten in gleicher Weise ausgelegt werden. Da für einen grenzüberschreitenden Sachverhalt die Rechtsprechung des EuGH letztverbindlich ist, hat der Senat dem Gerichtshof im Wege des Vorabentscheidungsverfahrens zwei Rechtsfragen zur Entscheidung vorgelegt und den Rechtsstreit ausgesetzt:

1. Ist der Begriff ‚Mindestlohnsätze‘ in Art. 3 Abs. 1 Buchst. c) der Richtlinie 96/71/EG dahin auszulegen, dass er die Gegenleistung des Arbeitgebers für diejenige Arbeitsleistung des Arbeitnehmers bezeichnet, die nach der in Art. 3 Abs. 1 Eingangssatz der Richtlinie genannten Rechts- oder Verwaltungsvorschrift oder dem allgemeinverbindlichen Tarifvertrag allein und vollständig mit dem tariflichen Mindestlohn abgegolten werden soll („Normalleistung“), und deshalb nur Arbeitgeberleistungen auf die Ver-

pflichtung zur Zahlung des Mindestlohnsatzes angerechnet werden können, die diese Normalleistung entgelten und spätestens zu dem Fälligkeitstermin für den jeweiligen Lohnzahlungszeitraum dem Arbeitnehmer zur Verfügung stehen müssen?

2. Ist der Begriff ‚Mindestlohnsätze‘ in Art. 3 Abs. 1 Buchst. c) der Richtlinie 96/71/EG dahin auszulegen, dass er nationalen Bestimmungen oder Gepflogenheiten entgegensteht, nach denen Leistungen eines Arbeitgebers nicht als Bestandteil des Mindestlohns anzusehen und damit nicht auf die Erfüllung des Mindestlohnanspruchs anzurechnen sind, wenn der Arbeitgeber diese Leistungen aufgrund einer tarifvertraglichen Verpflichtung erbringt, die nach dem Willen der Tarifvertragsparteien und des nationalen Gesetzgebers dazu bestimmt sind, der Bildung von Vermögen in Arbeitnehmerhand zu dienen, und zu diesem Zweck die monatlichen Leistungen vom Arbeitgeber für den Arbeitnehmer langfristig angelegt werden, zum Beispiel als Sparbeitrag, als Beitrag zum Bau oder Erwerb eines Wohngebäudes oder als Beitrag zu einer Kapitallebensversicherung, und mit staatlichen Zuschüssen und Steuervergünstigungen gefördert werden, und der Arbeitnehmer erst nach einer mehrjährigen Frist über diese Beiträge verfügen kann, und die Höhe der Beiträge als monatlicher Festbetrag allein von der vereinbarten Arbeitszeit, nicht jedoch von der Arbeitsvergütung abhängt („vermögenswirksame Leistungen“)? [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 18. April 2012 - 4 AZR 139/10 - und Beschluss vom 18. April 2012 - 4 AZR 168/10 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Hamburg, Urteile vom 17. September 2009 - 8 Sa 33/09 - und vom 6. Januar 2010 - 5 Sa 33/09 -]



Recht

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**



● Zur Zulässigkeit des Antrags in einer Klage nach § 9 TVG

Die Parteien eines Tarifvertrages können Streitigkeiten über den Bestand und die Auslegung des von ihnen vereinbarten Tarifvertrages nach § 9 TVG mit Bindungswirkung für alle Gerichte entscheiden lassen. Diese über § 325 ZPO hinausgehende Wirkung setzt voraus, dass die Anträge sich auf die abstrakte und fallübergreifende Auslegung einer Tarifnorm beziehen. Das konkrete Verhalten eines tarifgebundenen Arbeitgebers kann damit auch dann nicht zum Streitgegenstand einer Klage nach § 9 TVG gemacht werden, wenn dem Streit ein unterschiedliches Verständnis von Tarifnormen zugrunde liegt.

Die klagenden Gewerkschaften sind Parteien eines Haustarifvertrages mit dem Bayerischen Rundfunk, in dem auch eine Vergütungsordnung enthalten ist, nach der der Arbeitgeber die Mitarbeiter eingruppiert. Der Arbeitgeber besetzt Führungspositionen in der Regel nur auf Zeit. Dabei wird die Eingruppierung der berücksichtigten Arbeitnehmer für die Dauer der Übertragung nicht geändert, sondern ein Zuschlag in entsprechender Höhe gezahlt. Die klagenden Gewerkschaften halten dies für tarifwidrig und haben gegen den Arbeitgeber Klage erhoben. In den Vorinstanzen waren die Anträge auf Verurteilung der Arbeitgeberin zu entsprechender Eingruppierung, hilfsweise auf Feststellung der Unzulässigkeit der Praxis des Arbeitgebers gerichtet. Die Klagen wurden abgewiesen. In der Revisionsinstanz ging es noch um die bisherigen Hilfsanträge der klagenden Gewerkschaften. Nach ihnen sollte festgestellt werden, dass es nicht zu-

lässig sei, die jeweiligen Mitglieder der Klägerinnen in den bisherigen Eingruppierungen zu belassen und bei einer Übertragung der Führungspositionen die Vergütungsdifferenz als Funktionszulagen zu zahlen; ferner, dass es nicht zulässig sei, die genannten Führungspositionen befristet zu übertragen.

Das Bundesarbeitsgericht hat die Anträge als unzulässig angesehen. Das konkrete Verhalten der beklagten Rundfunkanstalt im Verhältnis zu Dritten, hier in den einzelnen Arbeitsverhältnissen, kann nicht im Wege einer Klage nach § 9 TVG beanstandet werden. Die „Unzulässigkeit“ der Tarifpraxis eines tarifgebundenen Arbeitgebers ist kein mit einer solchen Klage feststellbares Rechtsverhältnis. Den Gerichten für Arbeits-sachen ist es auch versagt, anstelle der klagenden Koalition von sich aus eine Auslegungsfrage oder mehrere - selbst zu formulieren, die dem Streit der Parteien - möglicherweise - zu Grunde liegt. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 18. April 2012- 4 AZR 371/10 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht München, Urteil vom 6. Oktober 2009 -7 Sa 36/09 -]

● Kündigung wegen "Stalking"

Ein schwerwiegender Verstoß eines Arbeitnehmers gegen seine vertragliche Nebenpflicht, die Privatsphäre und den deutlichen Wunsch einer Arbeitskollegin zu respektieren, nichtdienstliche Kontaktaufnahmen mit ihr zu unterlassen, kann die außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen. Ob es zuvor einer einschlägigen Abmahnung bedarf, hängt von den Umständen des Einzelfalls ab.



Recht

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft



Der Kläger war beim beklagten Land seit 1989 als Verwaltungsangestellter beschäftigt. Im Jahr 2007 teilte das Land ihm als Ergebnis eines Verfahrens vor der Beschwerdestelle nach § 13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes mit, dass eine Mitarbeiterin, die sich von ihm belästigt fühlte, weder dienstlich noch privat Kontakt mit ihm wünsche und dieser Wunsch vorbehaltlos zu respektieren sei. Eine unmittelbare Kontaktaufnahme mit der Mitarbeiterin habe "auf jeden Fall zur Vermeidung arbeitsrechtlicher Konsequenzen zu unterbleiben". Im Oktober 2009 wandte sich eine andere, als Leiharbeiterin beschäftigte Mitarbeiterin an das beklagte Land und gab an, sie werde vom Kläger in unerträglicher Art und Weise belästigt und bedrängt. Nach näherer Befragung der Mitarbeiterin und Anhörung des Klägers kündigte das Land das Arbeitsverhältnis außerordentlich fristlos. Es hat behauptet, der Kläger habe der Mitarbeiterin gegen deren ausdrücklich erklärten Willen zahlreiche E-Mails geschickt, habe sie ohne dienstlichen Anlass in ihrem Büro angerufen oder dort aufgesucht und sich wiederholt und zunehmend aufdringlich in ihr Privatleben eingemischt. Um sie zu weiterem privaten Kontakt mit ihm zu bewegen, habe er ihr ua. damit gedroht, er könne dafür sorgen, dass sie keine feste Anstellung beim Land bekomme.

Das Arbeitsgericht hat die Kündigungsschutzklage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben. Die Revision des beklagten Landes hatte vor dem Zweiten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Der Senat hat die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Es steht noch

nicht fest, ob ein wichtiger Grund für die Kündigung iSv. § 626 Abs. 1 BGB vorliegt. Das Landesarbeitsgericht hat zwar im Ergebnis zutreffend angenommen, dass der Kläger durch die Mitteilung aus dem Jahr 2007 nicht im Rechtssinne abgemahnt worden ist. Es hat aber nicht ausreichend geprüft, ob angesichts der Warnung durch das zuvor durchgeführte Beschwerdeverfahren und der übrigen Umstände eine Abmahnung entbehrlich war. Ob die Kündigung gerechtfertigt ist, konnte der Senat nicht selbst entscheiden. Das Landesarbeitsgericht hat keine dazu hinreichenden Feststellungen zum Sachverhalt getroffen. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19. April 2012 - 2 AZR 258/11 - Vorinstanz: Hessisches Landesarbeitsgericht, Urteil vom 3. November 2010 - 2 Sa 979/10 -]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**