



01/12

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

Inhaltsübersicht:

### Arbeitsrecht

- Betriebliche Altersversorgung für Arbeitnehmer der früheren Deutschen Reichsbahn -----S.1
- Anforderungen an die Hinweispflicht des Arbeitsgerichts gemäß § 6 Satz 2 KSchG -----S.2
- Anspruch auf Weihnachtsgratifikation bei gekündigtem Arbeitsverhältnis-----S.3

### Entscheidung des EuGH

Vereinbarkeit von wiederholten Befristungen nach TzBfG bei ständigem Vertretungsbedarf mit der Richtlinie EGRL 70/99S.3

### Arbeitsrecht

#### ● Betriebliche Altersversorgung für Arbeitnehmer der früheren Deutschen Reichsbahn

Der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat entschieden, dass wegen der bereits 1974 erfolgten Zuordnung der Versorgung der Eisenbahner zur Sozialpflichtversicherung kein Anspruch gegen die Deutsche Reichsbahn bzw. deren Nachfolger auf Altersversorgung geltend gemacht werden kann. Ansprüche aus einer Tätigkeit bei der

Deutschen Reichsbahn können sich nur gegen die gesetzliche Rentenversicherung richten, soweit sie an Regelungen aus der Zeit der DDR anknüpfen.

Rechtsgrundlage der Altersversorgung der Arbeitnehmer der Deutschen Reichsbahn war seit dem 1. Januar 1974 die Verordnung über die Pflichten und Rechte der Eisenbahner (Eisenbahner-Verordnung). Nach deren § 15 sollten die Einzelheiten der Versorgung der Eisenbahner durch einen Rahmenkollektivvertrag geregelt werden. Dieser Rahmenkollektivvertrag wurde letztmals am 26. April 1989 überarbeitet und enthielt als Anlage die Versorgungsordnung der Deutschen Reichsbahn. Diese sah vor, anders als die ursprüngliche Anordnung vom 7. Januar 1956 über die Einführung einer Altersversorgung für Eisenbahner, dass der Anspruch auf Rente nicht gegen die Deutsche Reichsbahn geltend zu machen war, sondern vom Freien Deutschen Gewerkschaftsbund, dem Träger der Sozialversicherung in der DDR, abgewickelt wurde. Der Freie Deutsche Gewerkschaftsbund war auch für die Behandlung von Einsprüchen gegen die Versorgung der Eisenbahner zuständig. Im Zuge der deutschen Einheit bestimmte der Einigungsvertrag in den die gesetzliche Rentenversicherung betreffenden Vorschriften, dass die §§ 11 bis 15 der Eisenbahner- Verordnung und die zugehörige Versorgungsordnung der Deutschen Reichsbahn bis zum 31. Dezember 1991 anzuwenden waren. Nachfolgeregelungen finden sich im Sechsten Buch



Recht

Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft



des Sozialgesetzbuches über die gesetzliche Rentenversicherung.

Die Klage eines Arbeitnehmers, der von der S-Bahn Berlin GmbH als Nachfolgerin der Deutschen Reichsbahn die Zahlung einer Betriebsrente verlangt hat, war vor dem Bundesarbeitsgericht daher ebenso wenig erfolgreich wie in den Vorinstanzen. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 17. Januar 2012 - 3 AZR 805/09 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 7. Oktober 2009 - 15 Sa 1129/09 -]

## ● Anforderungen an die Hinweispflicht des Arbeitsgerichts gemäß § 6 Satz 2 KSchG

Weist das Arbeitsgericht den klagenden Arbeitnehmer gemäß dem Wortlaut des § 6 Satz 1 KSchG darauf hin, dass er sich im Verfahren über seine rechtzeitig erhobene Kündigungsschutzklage bis zum Schluss der mündlichen Verhandlung erster Instanz zur Begründung der Unwirksamkeit der Kündigung auch auf innerhalb der Klagefrist nicht geltend gemachte Gründe berufen kann, so hat es seiner Pflicht aus § 6 Satz 2 KSchG genügt. Berufet sich der Arbeitnehmer trotz eines solchen Hinweises erst später auf weitere Unwirksamkeitsgründe, können diese im Rechtsmittelverfahren grundsätzlich nicht mehr berücksichtigt werden.

Am 1. Juni 2009 wurde über das Vermögen der Arbeitgeberin der Klägerin das Insolvenzverfahren eröffnet. Am 24. Juni 2009 einigte sich der beklagte Insolvenzverwalter mit dem Betriebsrat auf einen Interessenausgleich mit Namensliste. Im Interessenausgleich erklärte der Betriebsrat, rechtzeitig und umfassend gemäß § 17 KSchG unter-

richtet worden zu sein. Diesen Interessenausgleich leitete der Insolvenzverwalter statt einer Stellungnahme des Betriebsrats der Agentur für Arbeit zu. Zu diesem Zeitpunkt war das Original des Interessenausgleichs nur vom Betriebsrat unterzeichnet. Mit Schreiben vom 25. Juni 2009 kündigte der Insolvenzverwalter das Arbeitsverhältnis der Klägerin zum 30. September 2009.

Die Klägerin begehrt mit ihrer Klage die Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung. Das Arbeitsgericht hat die Klägerin in der Ladung zur Güteverhandlung darauf hingewiesen, dass „nur bis zum Schluss der mündlichen Verhandlung in der ersten Instanz auch weitere Unwirksamkeitsgründe geltend gemacht werden können“. Die Rügen eines Verstoßes gegen § 17 KSchG und § 102 Abs. 1 BetrVG hat die Klägerin erstmals in zweiter Instanz erhoben.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Die Revision der Klägerin hatte vor dem Sechsten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Das Arbeitsgericht hat durch Wiedergabe des Gesetzeswortlautes des § 6 Satz 1 KSchG seiner Hinweispflicht auf die verlängerte Anrufungsfrist genügt. Daher hatte der Senat nicht zu entscheiden, ob die Kündigung wegen unzureichender Anhörung des Betriebsrats gemäß § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG unwirksam war.

Ob ein Verstoß gegen § 17 KSchG zur Unwirksamkeit der Kündigung führt und damit § 6 KSchG unterfällt, konnte der Senat offen lassen. Der Beklagte hat seine Pflichten aus § 17 KSchG nicht verletzt. Der Interessenausgleich hat gem. § 125 Abs. 2 InsO die nach § 17 Abs. 3 Satz 2 KSchG erforderliche Stellungnahme des Betriebsrats ersetzt,



Recht

Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft



obwohl zum damaligen Zeitpunkt das Original nur vom Betriebsrat unterzeichnet war und damit nicht dem Schriftformerfordernis des § 112 Abs. 1 BetrVG genügt. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 18. Januar 2012 - 6 AZR 407/10 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 3. Juni 2010 - 26 Sa 263/10 -]

## ● **Anspruch auf Weihnachtsgratifikation bei gekündigtem Arbeitsverhältnis**

Der Anspruch auf eine Weihnachtsgratifikation kann vom ungekündigten Bestehen des Arbeitsverhältnisses zum Auszahlungszeitpunkt abhängig gemacht werden. Es kommt nicht darauf an, wer das Arbeitsverhältnis gekündigt hat. Eine entsprechende Bestimmung in Allgemeinen Geschäftsbedingungen hält einer Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB stand. Voraussetzung ist, dass nicht die Vergütung von Arbeitsleistungen bezweckt ist.

Die Klägerin macht die Zahlung einer Weihnachtsgratifikation geltend, die mit der Vergütung für den Monat November zur Auszahlung kommen soll. Nach dem Arbeitsvertrag ist der Anspruch ausgeschlossen, wenn sich das Anstellungsverhältnis im Zeitpunkt der Auszahlung in gekündigtem Zustand befindet. Der Beklagte hat das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 23. November 2009 zum 31. Dezember 2009 gekündigt.

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Auf die Revision des Beklagten hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts das Urteil des Landesarbeitsgerichts aufgehoben und die Sache zurückverwiesen.

Ob die Zahlung einer Sonderzuwendung unter die Bedingung des ungekündigten Bestehens des Arbeitsverhältnisses zum Aus-

zahlungszeitpunkt gestellt werden kann, ist abhängig von dem mit der Zuwendung verfolgten Zweck. Knüpft die Zahlung - wie vorliegend - nur an den Bestand des Arbeitsverhältnisses an, ist eine entsprechende Klausel mit der gesetzlichen Grundkonzeption des § 611 BGB zu vereinbaren und hält einer Inhaltskontrolle stand.

Das Landesarbeitsgericht wird aufzuklären haben, ob der Eintritt der Bedingung treuwidrig herbeigeführt und deshalb nach § 162 Abs. 2 BGB als nicht erfolgt gilt. Die Klägerin hat behauptet, ihr sei gekündigt worden, weil sie nicht freiwillig auf die Zahlung der Weihnachtsgratifikation verzichtet habe. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 18. Januar 2012 - 10 AZR 667/10 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Hamm, Urteil vom 16. September 2010 - 15 Sa 812/10 -]

## **Entscheidung des EuGH**

### ● **Vereinbarkeit von wiederholten Befristungen nach TzBfG bei ständigem Vertretungsbedarf mit der Richtlinie EGRL 70/99 (ver.di Text)**

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat am 26.01.2012 entschieden, dass die Anknüpfung in nationalen Vorschriften an einen vorübergehenden Vertretungsbedarf einen sachlichen Grund darstellt.

Aus dem Umstand, dass ein Arbeitgeber aufgrund eines wiederholten oder ständigen Vertreterbedarfs befristete Verträge abschließt, kann nicht von vorneherein geschlossen werden, dass kein Sachgrund oder ein Missbrauch vorliegt.



*Recht*

**Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft**



# NEWSLETTER *recht*

---

Bei der Beurteilung der Frage, ob die Verlängerung befristeter Arbeitsverträge oder -verhältnisse durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist, müssen die Behörden der Mitgliedstaaten jedoch im Rahmen ihrer jeweiligen Zuständigkeiten alle Umstände des Falles einschließlich der Zahl und der Gesamtdauer der in der Vergangenheit mit demselben Arbeitgeber geschlossenen befristeten Arbeitsverträge oder -verhältnisse berücksichtigen. [EuGH Urteil vom 26.01.2012 Az. C-586/10 "Kücük"]<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**