



6+7/14

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

Inhaltsübersicht:

### Arbeitsrecht

- Berechnung einer Betriebsrente - Unterschiedliche Behandlung von gewerblichen Arbeitnehmern und Angestellten S. 1
- Sachgrundlos befristeter Arbeitsvertrag mit Betriebsratsmitglied - Anspruch auf Abschluss eines Folgevertrags ----- S. 2
- Stufenzuordnung nach Herabgruppierung bei individueller Endstufe im Bereich des TV-L-----S. 3
- Stufenzuordnung nach dem TVöD bei einer Höhergruppierung im Anschluss an eine vorübergehende Übertragung der höherwertigen Tätigkeit-----S. 3
- Sonderprämien für die Vernichtung von Wasserbomben - S. 4
- Bewerber für den Wahlvorstand - Sonderkündigungsschutz S. 4

### Arbeitsrecht

#### ● Berechnung einer Betriebsrente - Unterschiedliche Behandlung von gewerblichen Arbeitnehmern und Angestellten

Die unterschiedliche Behandlung von gewerblichen Arbeitnehmern und Angestellten bei der Berechnung der Betriebsrente im Rahmen einer Gesamtversorgung kann zulässig sein, wenn die Vergütungsstrukturen, die sich auf die Berechnungsgrundlagen der betrieblichen Altersversorgung auswirken, unterschiedlich sind.

Der Kläger war seit 1988 als gewerblicher Arbeitnehmer bei der Beklagten beschäftigt. Die Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung sehen für vor dem 1. Januar 2000 eingetretene Mitarbeiter eine Gesamtversorgung vor. Neben einer prozentualen Brutto- und Nettogestamtversorgungsobergrenze bestimmt die Versorgungsregelung, dass die Betriebsrente den Betrag nicht überschreiten darf, der sich aus der Multiplikation der ruhegeldfähigen Beschäftigungsjahre mit einem Grundbetrag ergibt. Die Grundbeträge für Angestellte sind höher als die Grundbeträge für gewerbliche Arbeitnehmer derselben Vergütungsgruppe. Das Arbeitsgericht hat der Klage, mit der der Kläger die Berücksichtigung des für Angestellte seiner Vergütungsgruppe vorgesehenen Grundbetrags bei der Berechnung seiner Betriebsrente erstrebt, stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Revision des Klägers blieb vor dem Dritten Senat des Bundesarbeitsgerichts ohne Erfolg. Die unterschiedliche Behandlung von gewerblichen Arbeitnehmern und Angestellten in Bezug auf die Grundbeträge ist nicht zu beanstanden. Gewerbliche Arbeitnehmer der Beklagten erhalten Zulagen und Zuschläge, die Angestellten derselben Vergütungsgruppe nicht oder in wesentlich geringerem Umfang zustehen. Gewerbliche Arbeitnehmer erreichen daher ein höheres pensionsfähiges Gehalt und erwerben Anspruch auf eine höhere gesetzliche Rente als Angestellte derselben Vergütungsgruppe. Es ist deshalb im Hinblick auf



Recht

Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft



die zugesagte Gesamtversorgung zulässig, für gewerbliche Arbeitnehmer geringere Grundbeträge festzulegen als für Angestellte derselben Vergütungsgruppe. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 17. Juni 2014 - 3 AZR 757/12 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 22. März 2012 - 13 Sa 254/11 -]

## ● Sachgrundlos befristeter Arbeitsvertrag mit Betriebsratsmitglied - Anspruch auf Abschluss eines Folgevertrags

Auch die Arbeitsverträge von Betriebsratsmitgliedern können nach Maßgabe des § 14 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) wirksam ohne Sachgrund befristet werden. Die Weigerung des Arbeitgebers, nach Ablauf der Befristung mit dem Betriebsratsmitglied einen Anschlussvertrag abzuschließen, stellt aber eine unzulässige Benachteiligung dar, wenn sie wegen der Betriebsrats Tätigkeit erfolgt. Das Betriebsratsmitglied hat in einem solchen Fall einen Anspruch auf Abschluss eines Folgevertrags. Nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG ist die Befristung eines Arbeitsvertrags auch ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig. Bis zu dieser Gesamtdauer von zwei Jahren ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung zulässig. Wie der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts bereits mit Urteil vom 5. Dezember 2012 (- 7 AZR 698/11 -) entschieden hat, gilt das auch für Betriebsratsmitglieder. Deren Betriebsratsamt steht der Anwendung des TzBfG nicht entgegen. Nach § 78 Satz 2 Betriebsverfassungsgesetz dürfen aber Betriebsratsmitglieder wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden. Eine hiernach verbotene

Benachteiligung liegt vor, wenn dem Betriebsratsmitglied im Anschluss an die Befristung wegen seiner Betriebsrats Tätigkeit der Abschluss eines Folgevertrags verweigert wird. Das Betriebsratsmitglied hat dann gegen den Arbeitgeber einen gerichtlich durchsetzbaren Anspruch auf Abschluss eines entsprechenden Vertrags. Im Prozess liegt die Beweislast für eine unzulässige Benachteiligung bei dem Betriebsratsmitglied, das sich darauf beruft. Legt es Indizien dar, die für eine Benachteiligung wegen der Betriebsrats Tätigkeit sprechen, muss sich der Arbeitgeber hierauf konkret einlassen und die Indizien ggf. entkräften.

Der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts wies - wie bereits das Landesarbeitsgericht - die Befristungskontrollklage sowie die hilfsweise auf Abschluss eines Folgevertrags gerichtete Klage eines Betriebsratsmitglieds ab. Die Klägerin war bei dem beklagten Chemieunternehmen zunächst sachgrundlos befristet eingestellt worden. Danach wurde sie in den Betriebsrat gewählt. Später wurde ihr Vertrag befristet verlängert. Nach dessen Ablauf lehnte die Beklagte den Abschluss eines weiteren Vertrags ab. Die Klägerin sah darin eine unzulässige Benachteiligung wegen ihrer Betriebsrats Tätigkeit. Die Beklagte bestritt dies. Die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Gesamtwürdigung, die Klägerin sei nicht wegen ihrer Betriebsrats Tätigkeit benachteiligt worden, war nicht zu beanstanden. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 25. Juni 2014 - 7 AZR 847/12 - Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Urteil vom 8. August 2012 - 2 Sa 1733/11 -]



Recht

Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft



## ● **Stufenzuordnung nach Herabgruppierung bei individueller Endstufe im Bereich des TV-L**

Bei vor dem 1. November 2008 erfolgten Herabgruppierungen wurde die Stufenzuordnung durch § 6 Abs. 2 Satz 3 TVÜ-Länder geregelt. Für spätere Herabgruppierungen gilt § 17 Abs. 4 Satz 4 TV-L. Nach dieser Bestimmung ist die oder der Beschäftigte auch im Fall der Herabgruppierung aus einer individuellen Endstufe höchstens der Endstufe der niedrigeren Entgeltgruppe zuzuordnen.

Sollten die Tarifvertragsparteien bewusst keine Regelung zur Abmilderung des Verlustes einer individuellen Endstufe getroffen haben, würde dies nicht gegen Art. 3 Abs. 1 GG verstoßen. Sollte § 17 Abs. 4 Satz 4 TV-L hingegen bezüglich der Berücksichtigung einer individuellen Endstufe eine unbewusste Regelungslücke enthalten, könnte diese nicht durch die analoge Anwendung des § 6 Abs. 2 Satz 3 TVÜ-Länder geschlossen werden. Eine tarifliche Regelung wäre vielmehr wegen mehrerer Möglichkeiten der Lückenschließung den Tarifvertragsparteien vorbehalten.

Die Klägerin ist bei dem beklagten Land als Lehrerin und ständige Vertreterin des Schulleiters beschäftigt. Sie war in die Vergütungsgruppe Ib BAT-O eingruppiert. Nach der Überleitung in den TV-L ergab sich eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 14 TV-L. Da das Vergleichsentgelt der Klägerin die höchste Entgeltstufe überstieg, wurde sie einer individuellen Endstufe zugeordnet. Aufgrund eines Rückgangs der Schülerzahlen wurde die Klägerin ab dem 1. Juli 2010 in die Entgeltgruppe 13 TV-L herabgruppiert

und der regulären Endstufe 5 zugeordnet. Die Klägerin meint, anhand einer fiktiven Überleitung müsse entsprechend § 6 Abs. 2 Satz 3 TVÜ-Länder eine neue individuelle Endstufe errechnet werden, welche für ihre Vergütung maßgeblich sei.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision hatte vor dem Sechsten Senat des Bundesarbeitsgerichts mangels Anwendbarkeit des § 6 Abs. 2 Satz 3 TVÜ-Länder keinen Erfolg. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 3. Juli 2014 - 6 AZR 753/12 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 23. Juli 2012 - 2 Sa 340/11 -]

## ● **Stufenzuordnung nach dem TVöD bei einer Höhergruppierung im Anschluss an eine vorübergehende Übertragung der höherwertigen Tätigkeit**

Nach § 17 Abs. 4 Satz 4 TVöD-AT beginnt bei einer Höhergruppierung die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe erst mit dem Tag der Höhergruppierung. Die vorher zurückgelegten Zeiten werden auf diese Stufenlaufzeit auch dann nicht angerechnet, wenn vor der Höhergruppierung dieselbe Tätigkeit vorübergehend verrichtet und deshalb mit einer persönlichen Zulage gemäß § 14 TVöD-AT vergütet wurde. Die Zulage findet auch keine Berücksichtigung bei der Stufenzuordnung nach § 17 Abs. 4 Satz 1 TVöD-AT. Diese knüpft ausdrücklich nur an das bisherige Tabellenentgelt iSd. § 15 TVöD-AT und nicht an die bisherige Gesamtvergütung an.

Der Kläger wurde seit dem 1. Januar 2005 als Arbeitsvermittler in einer ARGE eingesetzt und zum 1. Oktober 2005 in die Entgeltgruppe 8 TVöD (VKA) übergeleitet. Da



Recht

**Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft**



die Tätigkeit eines Arbeitsvermittlers der Entgeltgruppe 9 TVöD (VKA) zuzuordnen ist, erhielt der Kläger eine Zulage nach § 14 Abs. 3 Satz 2 TVöD-AT. Ab dem 1. Januar 2011 wurde ihm die Tätigkeit eines Arbeitsvermittlers dauerhaft übertragen und Vergütung nach Entgeltgruppe 9 Stufe 3 TVöD (VKA) geleistet. Der Kläger will ab diesem Zeitpunkt nach Stufe 4 der Entgeltgruppe 9 TVöD (VKA) vergütet werden. Bei der Stufenlaufzeit müsse berücksichtigt werden, dass er bereits seit dem 1. Januar 2005 als Arbeitsvermittler gearbeitet habe.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision des Klägers hatte vor dem Sechsten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Die von dem Kläger in Anspruch genommene Regelung des § 17 Abs. 3 Satz 1 Buchst. f) TVöD-AT, wonach Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit iSd. § 16 Abs. 3 Satz 1 TVöD (VKA) gleichstehen, betrifft nur die Stufenlaufzeit in der niedrigeren Entgeltgruppe. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 3. Juli 2014 - 6 AZR 1067/12 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 26. September 2012 - 2 Sa 103/12 -]

## ● Sonderprämien für die Vernichtung von Wasserbomben

Die Sprengung einer Wasserbombe löst nach dem Tarifvertrag für die Arbeitnehmer im Kampfmittelbeseitigungsdienst des Landes Niedersachsen keinen Anspruch auf eine Sonderprämie aus. Eine solche Prämie ist jedoch für die unmittelbare Mitwirkung an dem Transport oder der Verlagerung einer mit einem besonders gefährlichen Zündsys-

tem versehenen Wasserbombe zur Vorbereitung der Sprengung zu zahlen.

Die Parteien streiten in einem Musterprozess darüber, ob das beklagte Land tarifliche Sonderprämien zahlen muss. Nach dem einschlägigen Tarifvertrag wird - zusätzlich zu einer allgemeinen Gefahrenzulage, die der Kläger erhalten hat - eine Sonderprämie von 567,53 Euro für die Entschärfung jeder Bombe mit Langzeitzünder einschließlich des etwa erforderlichen Transports gewährt. Das gilt auch für die Entschärfung entsprechender Seemunition (zB. Torpedos, Wasserbomben, Seeminen). Der Kläger, der im Kampfmittelbeseitigungsdienst des Landes Niedersachsen beschäftigt ist, sprengte im März und April 2011 gemeinsam mit mehreren Kollegen insgesamt 104 Wasserbomben amerikanischen und britischen Typs aus dem Zweiten Weltkrieg, die unter Mitwirkung einer gewerblichen Firma im Watt vor Wilhelmshaven geborgen, auf eine Sandbank verbracht und dort an mehreren Sprengpunkten zusammengelegt worden waren. Die Vorinstanzen haben die auf Zahlung 59.023,12 Euro brutto gerichtete Klage abgewiesen.

Die Revision führte zur Aufhebung und Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht. Nach den einschlägigen Tarifnormen ist die Sprengung keine Entschärfung im Tarifsinn. Allerdings könnten dem Kläger Sonderprämien zustehen, wenn er unmittelbar am Transport oder an der Verlagerung der Wasserbomben beteiligt war und wenn diese Bomben mit Zündsystemen versehen waren, die ebenso gefährlich sind wie Langzeitzünder. Ob sich an den Wasserbomben derartige Zünder befanden oder ob sie nach Kriegsende ohne Zündsystem



Recht

Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft



verklappt wurden, steht nicht fest. Auch die Frage, welche und wie viele Wasserbomben der Kläger transportiert oder verlagert hat, bedarf der weiteren Sachaufklärung durch das Landesarbeitsgericht. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 16. Juli 2014 - 10 AZR 698/13 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Urteil vom 1. Juli 2013 - 13 Sa 1037/12]

## ● Bewerber für den Wahlvorstand - Sonderkündigungsschutz

Auch im Zusammenhang mit einer geplanten Betriebsratswahl darf ein Arbeitnehmer nicht wissentlich falsche, geschäftsschädigende Behauptungen über die betrieblichen Verhältnisse aufstellen und über digitale Medien verbreiten oder verbreiten lassen. Sachliche Kritik an den betrieblichen Gegebenheiten ist jedoch erlaubt. Für die Grenzziehung kommt es auf den Inhalt und den Kontext der Äußerungen an.

Nimmt der Arbeitgeber die Äußerungen eines „Wahlbewerbers“ zum Anlass für eine Kündigung, ist diese gemäß § 15 Abs. 3 Satz 1 KSchG nur wirksam, wenn Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund berechtigen, und entweder die Zustimmung des Betriebsrats nach § 103 Abs. 1 BetrVG oder - wenn ein Betriebsrat nicht gebildet ist - eine entsprechende gerichtliche Entscheidung vorliegt. Arbeitnehmer, die für das Amt des Wahlvorstands zur Durchführung einer Betriebsratswahl kandidieren oder vorgeschlagen werden, sind keine Wahlbewerber im gesetzlichen Sinne. Das ergibt die Auslegung der einschlägigen Vorschriften.

In Anwendung dieser Grundsätze hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts die

fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Kandidaten für das Amt des Wahlvorstands wegen vermeintlich geschäftsschädigender Äußerungen - anders als die Vorinstanzen - für unwirksam erachtet. Die Arbeitgeberin stellt Verpackungen her. In ihrem Betrieb, in dem viele Facharbeiter beschäftigt sind, fand am 10. Februar 2012 auf Einladung der Gewerkschaft ver.di eine Betriebsversammlung zur Wahl eines Wahlvorstands statt. Die Versammlung nahm einen unübersichtlichen Verlauf. Nach dem Verständnis beider Prozessparteien ist es zu einer wirksamen Wahl des Klägers nicht gekommen. Zwei Wochen später stellte ver.di beim Arbeitsgericht den Antrag, einen Wahlvorstand zu bestellen. In der Antragschrift schlug sie als eines von dessen Mitgliedern erneut den Kläger vor. An einem der folgenden Tage gab der Kläger in einer von ver.di produzierten Videoaufzeichnung eine Erklärung des Inhalts ab, es gebe im Betrieb „Probleme“. An einzelnen Maschinen fehlten Sicherheitsvorkehrungen. Man könne „fast behaupten“, keine Maschine sei „zu 100 % ausgerüstet“. Das Problem sei, dass „keine Fachkräfte vorhanden“ seien und „das Beherrschen der Maschinen nicht zu 100 % erfüllt“ werde. Das Video wurde ins Internet gestellt und war bei „YouTube“ zu sehen. Der Kläger verbreitete es zudem über „Facebook“. Mit Blick hierauf kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis am 15. März 2012 fristlos.

Die außerordentliche Kündigung ist zwar nicht mangels gerichtlicher Zustimmung - der Kläger genoss keinen Sonderkündigungsschutz -, aber mangels wichtigen Grundes unwirksam. Die Erklärungen in dem Video waren erkennbar darauf gericht-



Recht

Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft



tet zu verdeutlichen, weshalb der Kläger die Bildung eines Betriebsrats als sinnvoll ansah. Der Kläger wollte dagegen nicht behaupten, die Beklagte beschäftige überwiegend ungelernete Kräfte.

Der Senat hat den Rechtsstreit an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Dieses hat nunmehr die Wirksamkeit einer am 17. Februar 2012 erklärten, auf einen verspäteten Arbeitsbeginn des Klägers gestützten, ordentlichen Kündigung zum 30. April 2012 zu prüfen. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 31. Juli 2014 - 2 AZR 505/13 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Hamm, Urteil vom 15. März 2013 - 13 Sa 6/13 -]<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**