

Gewerkschaftspolitischer Informationsdienst

Der GPI erscheint alle 2 Monate: Februar, April, Juni, August, Oktober und Dezember.
Alle verwendeten Bilder stammen von: www.fotolia.de.



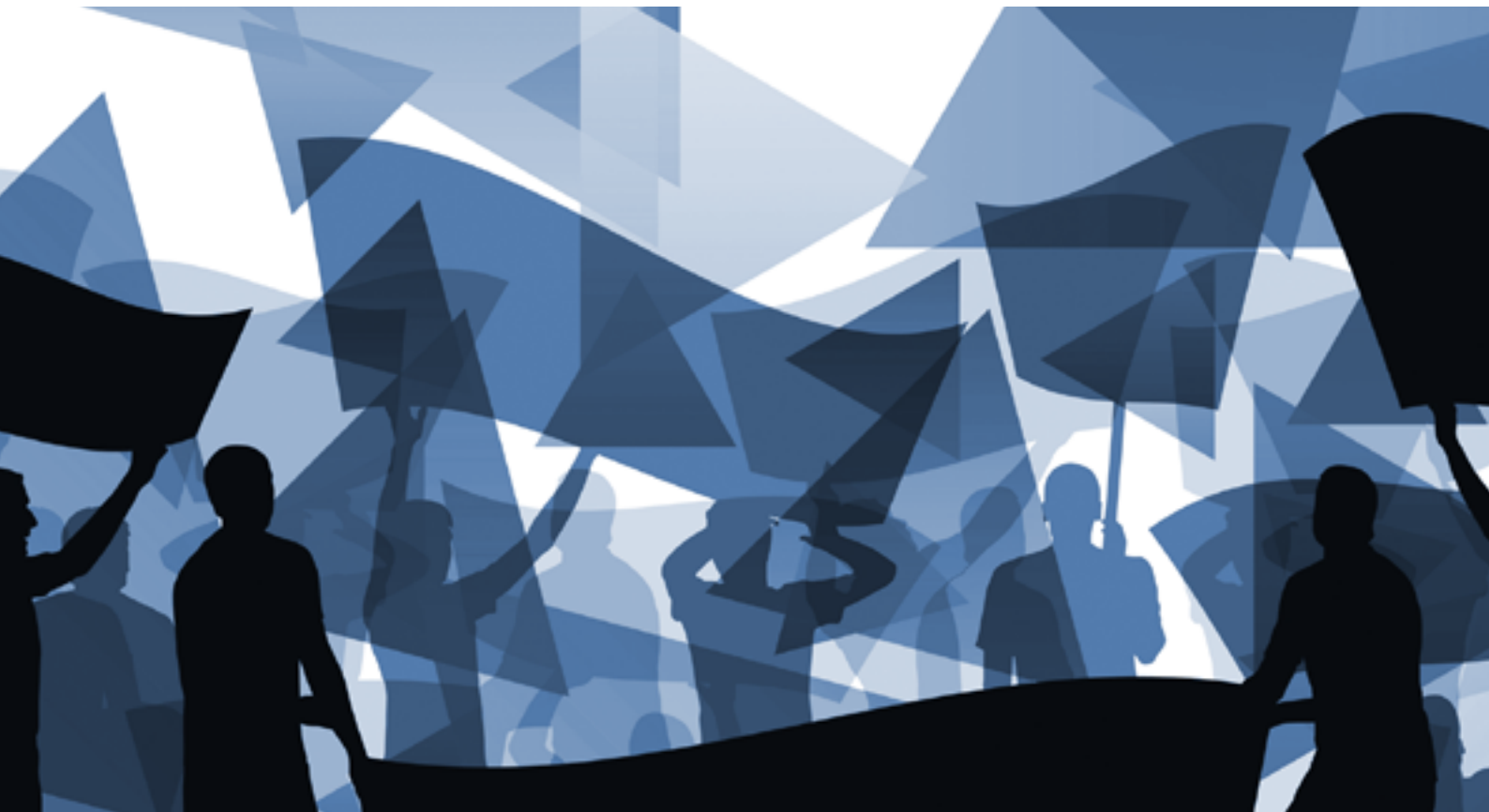
© arthurdent - Fotolia.com

Ausgabe 44 | Oktober 2018

Inhalt

- **Streikbruchprämien sind ein zulässiges Kampfmittel im Arbeitskampf**
- **Ärztliches Attest zur Nacharbeit kann unbefristet gelten**
- **Arbeitgeber macht eine außerordentliche Kündigung mit Angebot zur temporären Weiterbeschäftigung unwirksam**
- **Nach Betriebsübergang gilt Gesamtbetriebsvereinbarung kollektiv für den nunmehr eigenständigen Betriebsteil fort**

© kstudija - Fotolia.com



Streikbruchprämien sind ein zulässiges Kampfmittel

BUNDESARBEITSGERICHT PRESSEMITTEILUNG NR. 39/2018

Ein bestreikter Arbeitgeber ist grundsätzlich berechtigt, zum Streik aufgerufene Arbeitnehmer durch Zusage einer Prämie (Streikbruchprämie) von einer Streikbeteiligung abzuhalten.

Der Kläger ist bei dem beklagten Einzelhandelsunternehmen als Verkäufer vollzeitbeschäftigt. In den Jahren 2015 und 2016 wurde der Betrieb, in dem er eingesetzt ist, an mehreren Tagen bestreikt. Dazu hatte die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft - ver.di aufgerufen mit dem Ziel, einen Tarifvertrag zur Anerkennung regionaler Einzelhandelstarifverträge zu schließen.

Vor Streikbeginn versprach der Arbeitgeber in einem betrieblichen Aushang allen Arbeitnehmern, die sich nicht am Streik beteiligen und ihrer regulären Tätigkeit nachgehen, die Zahlung einer Streikbruchprämie. Diese war zunächst pro Streiktag in Höhe von 200 Euro brutto (bei einer Teilzeitbeschäftigung entsprechend anteilig) und in einem zweiten betrieblichen Aushang in Höhe von 100 Euro brutto zugesagt.

Der Kläger, der ein Bruttomonatseinkommen von 1.480 Euro bezog, folgte dem gewerkschaftlichen Streikaufruf und legte an mehreren Tagen die Arbeit nieder. Mit seiner Klage hat er die Zahlung von Prämien - insgesamt 1.200 Euro brutto - verlangt und sich hierfür vor allem auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz gestützt.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision des Klägers hatte vor dem Ersten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg.

In der Zusage der Prämienzahlung an alle arbeitswilligen Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber liegt zwar eine Ungleichbehandlung der streikenden und der nicht streikenden Beschäftigten. Diese ist aber aus arbeitskampfrechtlichen Gründen gerechtfertigt. Der Arbeitgeber wollte mit der freiwilligen Sonderleistung betrieblichen Ablaufstörungen begegnen und damit dem Streikdruck entgegenwirken.

Vor dem Hintergrund der für beide soziale Gegenspieler geltenden Kampfmittelfreiheit handelt es sich um eine grundsätzlich zulässige Maßnahme des Arbeitgebers. Für diese gilt das Verhältnismäßigkeitsprinzip. Danach war die ausgelobte Streikbruchprämie - auch soweit sie den Tagesverdienst Streikender um ein Mehrfaches überstieg - nicht unangemessen.

**Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 14. August 2018 - 1 AZR 287/17 -
Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Urteil vom 18. Mai 2017
- 7 Sa 815/16 -**

Ärztliches Attest zur Nachtarbeit kann unbefristet gelten

LANDESARBEITSGERICHT BADEN-WÜRTTEMBERG

AUSGANGSLAGE:

Nach § 6 Abs. 4 Satz 1 des Arbeitszeitgesetzes hat der Arbeitgeber einen Nachtarbeitnehmer auf dessen Verlangen auf einen für ihn geeigneten Tagesarbeitsplatz u.a. dann umzusetzen, wenn nach arbeitsmedizinischer Feststellung die weitere Verrichtung von Nachtarbeit den Arbeitnehmer in seiner Gesundheit gefährdet.

Diese Gesundheitsgefährdung muss der betroffene Arbeitnehmer durch ein entsprechendes ärztliches Attest zur Untauglichkeit für die Nachtarbeit gegenüber seinem Arbeitgeber nachweisen. Von den Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes kann nur aufgrund entsprechender Öffnungsklauseln durch Kollektivvereinbarung abgewichen werden. Darin wird genauer ausgeführt, wie Nachtarbeit ausgestaltet ist und in welchen Fällen der Arbeitnehmer davon befreit werden kann.

DER SACHVERHALT:

Im vorliegenden Fall legte eine Betriebsvereinbarung „Interessenausgleich/Sozialplan ‚Vorgehensweise zu Anträgen auf Befreiung von der Nachtarbeit‘“ von 2014 fest, dass die Arbeitnehmer einer Drogeriemarktkette alle zwölf Monate ein neues ärztliches Attest für die Nachtschichtuntauglichkeit vorzulegen hätten.

Zwischen dem Betriebsrat und dem Arbeitgeber war nun strittig, inwiefern Arbeitnehmer, die aus gesundheitlichen Gründen dauerhaft nicht zur Nachtarbeit in der Lage sind, trotz eines unbefristet ausgestellten arbeitsmedizinischen Gutachtens ebenfalls jährlich einen neuen bzw. einen Folgeantrag unter Vorlage eines aktuellen ärztlichen Attestes stellen müssen.

DAS URTEIL:

Bei Vorliegen eines ärztlichen Attests hat der Beschäftigte zwingend Anspruch auf einen Tagesarbeitsplatz und das Arbeitszeitgesetz enthält auch keine Verpflichtung, eine bereits erstellte Bescheinigung über die Nachtuntauglichkeit in bestimmten Abständen zu überprüfen.

Die Betriebsparteien sind nicht befugt, arbeitsmedizinische Feststellungen selbst in Frage zu stellen und dem Arbeitnehmer die jährliche Vorlage einer arbeitsmedizinischen Feststellung aufzuerlegen, wenn ihm bereits eine dauerhafte Nachtschichtuntauglichkeit bescheinigt wurde. Selbst eine Betriebsvereinbarung kann den Beschäftigten nicht dazu verpflichten, die ärztliche Untersuchung in regelmäßigen Abständen zu wiederholen. Der Anspruch aus § 6 Abs. 4 ArbZG darf dadurch nicht geschwächt oder mit Bedingungen versehen werden.

Quelle:

LAG Baden-Württemberg (09.01.2018)
Aktenzeichen 19 TaBV 2/17

Arbeitgeber macht eine außerordentliche Kündigung mit Angebot zur temporären Weiterbeschäftigung unwirksam

LANDESARBEITSGERICHT BERLIN-BRANDENBURG

AUSGANGSLAGE:

Bei der Berücksichtigung der Einzelfallumstände ist im Rahmen der Prüfung des § 626 BGB auch das Verhalten des Arbeitgebers zu bewerten. Bietet dieser selbst eine Weiterbeschäftigung bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist an, kann nicht angenommen werden, dass das Fehlverhalten des Arbeitnehmers so schwerwiegend ist, dass dem Arbeitgeber eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zu einer Beendigung im Rahmen einer ordentlichen Kündigungsfrist unzumutbar ist.



© Ralf Geithe

DER SACHVERHALT:

Die klagende Arbeitnehmerin hatte an vier Tagen im August und September 2017 den Arbeitsbeginn um insgesamt 135 Minuten zu früh in der entsprechenden Excel-Tabelle angegeben. Am 19.10.2017 fand eine Anhörung zu diesem Verhalten statt. Zwar bestand der Arbeitgeber auf einer außerordentlichen Kündigung, man bot der Betroffenen aber zugleich an, das Arbeitsverhältnis könne bis Ende des Jahres bestehen bleiben, damit sie ausreichend Zeit habe, sich eine neue Beschäftigung zu suchen und sie die Jahressonderzahlung erhalte.

Die Klägerin lehnte die außerordentliche Kündigung ab und trug vor, sie habe nicht vorsätzlich gehandelt. Wegen der hohen Arbeitsbelastung habe sie vergessen, die Arbeitszeiten tagesaktuell einzutragen. Ihre Kündigungsschutzklage und ihr Antrag auf Weiterbeschäftigung hatten zunächst vor dem Arbeitsgericht keinen Erfolg. Die dagegen gerichtete Berufung war vor dem LAG erfolgreich und führte zur Abänderung des arbeitsgerichtlichen Urteils.

DAS URTEIL:

Zu Unrecht habe das Arbeitsgericht Potsdam entschieden, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die außerordentliche Kündigung vom 27.10.2017 sein Ende gefunden hatte.

Die außerordentliche Kündigung war nicht gemäß § 626 BGB gerechtfertigt, dem Weiterbeschäftigungsantrag sei deshalb stattzugeben.

Zwar ging auch das LAG davon aus, dass die Klägerin bewusst an den vier Tagen den Arbeitsbeginn zulasten der Arbeitgeberin verfrüht angegeben hat, um ein günstigeres Stundensaldo zu erreichen. Nach der BAG-Rechtsprechung rechtfertige ein solches Verhalten in der Regel eine außerordentliche Kündigung.

Doch bei der Berücksichtigung der Einzelfallumstände ist im Rahmen des § 626 BGB auch das Verhalten des Arbeitgebers zu bewerten. Nehme ein Arbeitgeber einen bestimmten Kündigungssachverhalt nicht zum Anlass, das Arbeitsverhältnis mit sofortiger Wirkung außerordentlich zu kündigen - und gewährt dem Arbeitnehmer eine der ordentlichen Kündigungsfrist entsprechende soziale Auslaufzeit in der erklärten Absicht, den Arbeitnehmer innerhalb dieser Frist auch tatsächlich zu beschäftigen - so lasse das eigene Verhalten des Arbeitgebers regelmäßig folgenden Schluss zu:

Offensichtlich war die Weiterbeschäftigung der Arbeitnehmerin bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist trotz ihres Fehlverhaltens für den Arbeitgeber sowohl denkbar als auch zumutbar, sodass kein (hinreichend) wichtiger Grund zur sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorgelegen habe. Allein deswegen ist die ausgesprochene außerordentliche Kündigung unwirksam.

Eine Umdeutung gem. § 140 BGB in eine ordentliche Kündigung kommt im Streitfall nicht in Betracht, da die Beklagte den Personalrat ausschließlich zu einer fristlosen Kündigung angehört hatte und dieser der Kündigung daraufhin widersprochen hat.

Quelle:

LAG Berlin-Brandenburg (14.6.2018)
Aktenzeichen, 15 Sa 214/18

Nach Betriebsübergang gilt Gesamtbetriebsvereinbarung kollektiv für den nunmehr eigenständigen Betriebsteil fort

LANDESARBEITSGERICHT BERLIN-BRANDENBURG

AUSGANGSLAGE:

Der 1961 geborene Kläger war seit April 1994 bei der G. AG beschäftigt. Bei der G. AG war ein Gesamtbetriebsrat gebildet worden, mit dem sie am 13.2.1992 die Betriebsvereinbarung Nummer 15 (BV15) vereinbarte, welche eine Versorgungsordnung zum Inhalt hatte. Ein paar Tage später vereinbarten beide eine Zusatzvereinbarung, wonach die BV15 mit einer Frist von 3 Monaten zum Ende des Kalenderjahres kündbar sei. In einer Protokollnotiz als Anhang zur BV vereinbarten die Betriebsparteien zusätzlich, dass das auf der BV15 beruhende Altersversorgungswerk zum 31.12.2000 für neu eintretende Mitarbeiter geschlossen werde und die Ansprüche der zu diesem Zeitpunkt bereits beschäftigten Mitarbeiter unverändert blieben.

In der Folgezeit wurde die G. AG in eine GmbH umgewandelt. Diese spaltete den Betriebsteil Drittverwaltung, in dem der Kläger beschäftigt war, ab und übertrug ihm zum 1.11.2007 auf die G. Wohnungsverwaltungs- und Vertriebs GmbH (G. WuV). Diese führte den Betriebsteil als eigenständigen Betrieb als V. Service GmbH fort, 2008 entstand dort ein Betriebsrat.

Ein einzelvertretungsberechtigter Geschäftsführer der V. Service GmbH kündigte die BV15 gegenüber dem Betriebsrat des Unternehmens im Juli 2009 zum 31.12.2009. Am 01.04.2010 kam es zum Übergang eines Betriebsteils der V. GmbH, in welchem der Kläger beschäftigt war, auf die Va. R. E. Verwaltungs-GmbH, die nunmehr unter der Firma der Beklagten auftritt. Zuletzt war der Kläger bei dieser als Leiter der Hausverwaltung bei einem monatlichen Grundgehalt von 4.806,00 EUR brutto beschäftigt.

DER SACHVERHALT:

Der Arbeitnehmer forderte die Firma zur Auskunft der zu erwartenden Altersversorgung auf. Diese teilte mit, die Altersversorgung werde sich unter Berücksichtigung der Dienstzeit auf 471,97 € brutto monatlich belaufen. Aufgrund der Kündigung der BV15 habe der Arbeitnehmer nach dem 31.12.2009 keine weiteren Pensionszuwächse mehr erzielen können.

Mit seiner Klage begehrte der Kläger die Feststellung, dass die Höhe der Altersversorgung bis zum Ende seiner Dienstzeit im Jahr 2016 588,34 € betrage. Er ist der Ansicht, die Kündigung der BV15 sei für die am 31.12.2000 beschäftigten Arbeitnehmer durch die Protokollnotiz ausgeschlossen worden. Außerdem seien die Rechtsnormen mit Übergang des Betriebsteils Drittverwaltung auf die G. WuV Inhalt seines Arbeitsvertrages geworden.

Die Klage hatte sowohl vor dem Arbeitsgericht als auch vor dem LAG keinen Erfolg.

DAS URTEIL:



arahan © Fotolia.com

Dem Arbeitnehmer steht unter Berücksichtigung seiner Dienstzeit mit Vollendung des 65. Lebensjahrs eine monatlich zu zahlende Pension von 471,97 € zu. Die Kündigung der BV15 zum 31.12.2009 aus ausreichenden (wirtschaftlichen) Gründen ist wirksam, sodass die Versorgungsanwartschaft des Arbeitnehmers nach dem 31.12.2009 nicht mehr weiter anstieg.

Die Fortsetzung der betrieblichen Altersversorgung konnte nur die bis dahin erworbenen Ansprüche umfassen, die bestandsgeschützten Mitarbeitern aus dem Jahr 2000 nach Ausspruch einer Kündigung der BV15 zum 31.12.2009 unverändert zustanden.

Sofern ein Betrieb oder Betriebsteil nach § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB identitätswahrend beim Erwerber als eigenständiger Betrieb fortbesteht, gelten Gesamtbetriebsvereinbarungen für den Erwerber als Kollektivnorm - hier als Einzelbetriebsvereinbarung in der V. GmbH - weiter, bis sie ihr Ende finden oder der Betrieb seine Identität verliert.

Mit der Protokollnotiz haben die Betriebsparteien die von ihnen zuvor vereinbarte Kündbarkeit der Betriebsvereinbarung nicht für einen den Kläger umfassenden Personenkreis ausgeschlossen. Vielmehr sollte durch sie zum Ausdruck kommen, dass die Altersversorgungsansprüche für Beschäftigte, die bereits im Unternehmen beschäftigt waren, unverändert, also mit Kündbarkeit, bestehen bleiben sollen.

Quelle:

LAG Berlin-Brandenburg (24.5.2018)

Aktenzeichen: 5 Sa 54/18

Verlag Dr. Otto Schmidt vom 16.08.2018 13:34
<https://www.arbrb.de/52986.htm>

Hinweis: Wenn Sie den GPI-Newsletter in Zukunft nicht mehr erhalten möchten, schreiben Sie bitte eine Mail an presse@cgm.de oder rufen Sie unter 0711 2484788 28 an.

Alle verwendeten Bilder kommen von: www.fotolia.com



Christliche Gewerkschaft Metall
Jahnstraße 12 · 70597 Stuttgart
Telefon: 0711 2484 788 - 0
Telefax: 0711 2484 788 - 21
info@cgm.de · www.cgm.de

