

Inhalt

Kündigung wegen unzureichender Deutschkenntnisse nach 30 Jahren Betriebszugehörigkeit

Internetzugang für Betriebsratsmitglieder

Frage nach Krankheit im Bewerbungsgespräch kann eine Diskriminierung sein, die zu einem Entschädigungsanspruch des Bewerbers führen kann

Prämien als wesentlicher Vergütungsbestandteil bei der Berechnung des Urlaubsentgelts

Betriebsratswahl 2010: Erstattung der Rechtsanwaltskosten des Wahlvorstands nur nach vorheriger Vereinbarung

Gestaltungsspielraum der Betriebsparteien bei Sozialplänen

Anordnung von Sonn- und Feiertagsarbeit kraft Direktionsrecht des Arbeitgebers

Sozialversicherungsbeiträge für vom Arbeitgeber übernommene Buß- und Verwargelder ?

***Höchstrichterliche
Entscheidungen*****Kündigung wegen unzureichender Deutschkenntnisse nach 30 Jahren Betriebszugehörigkeit****BAG, Urteil vom 28.01.2010, 2 AZR 764/08**

Ist ein ausländischer Arbeitnehmer nicht in der Lage, in deutscher Sprache abgefasste Arbeitsanweisungen zu lesen und zu verstehen, kann eine ordentliche Kündigung sozial gerechtfertigt sein. Der Arbeitgeber kann von seinen Arbeitnehmern die Kenntnis der deutschen Schriftsprache verlangen, soweit sie für deren Tätigkeit erforderlich ist. Darin liegt keine nach § 3 Abs. 2 AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) verbotene mittelbare Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft.

Nach dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) verfolgt der Arbeitgeber ein im Sinne des Gesetzes legitimes, nicht diskriminierendes Ziel, wenn er – z.B. aus Gründen der Qualitätssicherung – schriftliche Arbeitsanweisungen einführt.

Der Sachverhalt:

Der Kläger wurde 1948 in Spanien geboren und ist dort zur Schule gegangen. Seit 1978 war er als Produktionshelfer bei der Beklagten beschäftigt, einem Unternehmen der Automobilzuliefererindustrie mit etwa 300 Arbeitnehmern. Nach einer vom Kläger unterzeichneten Stellenbeschreibung aus dem Jahr 2001 zählte zu den Anforderungen die Kenntnis der deutschen Sprache in Wort und Schrift. Der Kläger absolvierte im September 2003 auf Kosten der Arbeitgeberin während der Arbeitszeit einen Deutschkurs. Mehrere ihm empfohlene Folgekurse lehnte er ab. Seit März 2004 ist die beklagte Arbeitgeberin nach den entsprechenden Qualitätsnormen zertifiziert. In der Folgezeit wurde bei mehreren internen Audits festgestellt, dass der Kläger Arbeits- und Prüfanweisungen nicht lesen konnte. Im September 2005 forderte die Arbeitgeberin den Kläger auf, Maßnahmen zur Verbesserung seiner Deutschkenntnisse zu ergreifen. Eine weitere Aufforderung im Februar 2006 verband die Arbeitgeberin mit dem Hinweis, er müsse mit einer Kündigung rechnen, wenn er die Kenntnisse nicht nachweisen könne. Nach einem Audit von April 2007 war der Kläger weiterhin nicht in der Lage, die Vorgaben einzuhalten. Daraufhin kündigte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis zum 31.12.2007.

Die Entscheidung:

Der 2. Senat des BAG hat die gegen die ordentliche Kündigung erhobene Klage – anders als das Landesarbeitsgericht Hamm – abgewiesen. Die Kündigung verstößt nicht gegen das Verbot mittelbarer Diskriminierungen wegen der ethnischen Herkunft. Der Arbeitgeberin war es nicht verwehrt, vom Kläger ausreichende Kenntnis-

se der deutschen Schriftsprache zu verlangen. Sie hatte ihm auch ausreichend Gelegenheit zum notwendigen Spracherwerb gegeben.

Praktikerhinweis:

Eine Kündigung wegen mangelhafter Sprachkenntnisse ist gerechtfertigt, soweit Sprachkenntnisse für eine angemessene Kommunikation zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer und für die ordentliche Erbringung der Arbeitsleistung erforderlich sind. Die soziale Rechtfertigung einer ordentlichen Kündigung kann sich aus zwei Gründen ergeben: Fehlen dem Arbeitnehmer die intellektuellen Fähigkeiten, die Sprache in dem für die angemessene Vertragserfüllung erforderlichen Maß zu erlernen, handelt es sich um einen *personenbedingten Kündigungsgrund*. Eine vorherige Abmahnung ist nicht erforderlich. Hat der Arbeitnehmer unzureichende Deutschkenntnisse und verbessert er diese nicht, obwohl er hierzu in der Lage wäre, kommt eine *verhaltensbedingte Kündigung* in Betracht. Vor deren Ausspruch ist der Arbeitnehmer abzumahnern.

Eine gesteigerte Schutzbedürftigkeit sprachunkundiger Arbeitnehmer ist grundsätzlich zu verneinen.

Ute Bilger-Jung

Internet für Betriebsratsmitglieder

BAG, Beschluss vom 20.01.2010, 7 ABR 79/08

Arbeitgeber dürfen Betriebsräten nicht ohne weiteres einen Zugang zum Internet verweigern. Der Betriebsrat kann vom Arbeitgeber die Bereitstellung eines Internetanschlusses jedenfalls dann verlangen, wenn er bereits über einen PC verfügt, im Betrieb ein Internetanschluss vorhanden ist, die Freischaltung des Zugangs für den Betriebsrat keine zusätzlichen Kosten verursacht und der Internetnutzung durch den Betriebsrat keine sonstigen Belange des Arbeitgebers entgegenstehen.

Mit der vorliegenden Entscheidung rückt das BAG von einer bisher eher zurückhaltenden Beschlusspraxis hinsichtlich des Internets für Betriebsräte ab. So hatte das BAG am 23.8.2006 entschieden, dass der Arbeitgeber dem Betriebsrat nicht die Sachmittel zur Verfügung stellen müsse, die er selbst benutze und er daher auch nicht verpflichtet sei, dem Betriebsrat durch einen Internetanschluss Zugang zu tagesaktuellen Datenbanken mit Gesetzestexten zu verschaffen. Angedeutet hatte sich der Paradigmenwechsel durch Beschlüsse verschiedener Landesarbeitsgerichte. So vertrat das LAG Düsseldorf in einem Beschluss vom 2.8.2008 betreffs einer Außenstelle eines Versicherungsunternehmens die Auffassung, dass der Anschluss

an das Internet und die Ermöglichung externer e-Mail-Kommunikation gemäß § 40 Abs. 2 BetrVG für den Betriebsrat als Kollektivorgan zur angemessenen Sachausstattung gehöre. Auch die Vorinstanz des jüngsten BAG-Beschlusses, das LAG Berlin-Brandenburg, hatte am 9.7.2008 im Rahmen einer sachgerechten Abwägung der Belange beider Betriebsparteien angesichts der konkreten betrieblichen Verhältnisse den Internetzugang für erforderlich gehalten.

Im vorliegenden Fall ging es – wie beim BAG-Beschluss aus dem Jahr 2006 – um einen Baumarkt. Die Arbeitgeberin hatte sich nicht generell gegen die Nutzung des Internets durch den Betriebsrat verwahrt, sondern nur einen ständigen Zugriff zum Internet nicht für erforderlich gehalten. Es entstünden zwar durch die Internetnutzung keine relevanten Kosten; für die konkreten Aufgaben sei er aber auch nicht erforderlich. Sie drang gleichwohl mit dieser Argumentation nicht durch. Das Internet stelle eine Informationsquelle dar, die an Aktualität und Vielseitigkeit nicht zu überbieten sei; der Betriebsrat könne sich zielgerichtet informieren, auch ohne dass eine konkrete Angelegenheit bearbeitet werde. Der Betriebsrat brauche sich nicht auf einen privaten oder öffentlichen Zugang zum Internet außerhalb des Betriebs verweisen lassen. Die abstrakte Möglichkeit, dass die Mitglieder des Betriebsrates den Internetzugang zu anderen als der Betriebsratsarbeit nutzen und dabei auch nicht gewünschte Inhalte abrufen, rechtfertige kein anderes Ergebnis.

Praktikerhinweis:

Arbeitgeber werden sich darauf einzustellen haben, dass zukünftig auch der Zugang zum Internet zur regelmäßig zur Verfügung zu stellenden Informations- und Kommunikationstechnik gehören wird. Verfügt der Arbeitgeber zusätzlich über einen Anschluss an eine juristische Datenbank, ist dem Betriebsrat ebenfalls die Nutzung zu erlauben, falls keine unverhältnismäßigen Kosten entstehen. Diese Entwicklung bietet dem Arbeitgeber die Chance, darüber zu verhandeln, ob im Gegenzug traditionelle Teile der Sachausstattung wie arbeits- und sozialrechtliche Gesetzestexte, Kommentare und Fachzeitschriften abbestellt werden können.

Reinhold Kopp

Frage nach Krankheit im Bewerbungsgespräch kann eine Diskriminierung sein, die zu einem Entschädigungsanspruch des Bewerbers führen kann

BAG, Urteil vom 17.12.2009, 8 AZR 670/08

Das Bundesarbeitsgericht hat im Urteil vom 17.12.2009 – 8 AZR 670/08 - festgestellt, dass die in einem Bewerbungsgespräch gestellten Fragen nach einer näher

bezeichneten gesundheitlichen Beeinträchtigung auf die Nachfrage schließen lassen, ob beim Bewerber eine Behinderung vorliegt. Auch eine Benachteiligung bei der Stellenbesetzung aufgrund einer nur vermuteten Behinderung kann einen Entschädigungsanspruch begründen.

Der Entscheidung lag folgender Sachverhalt zugrunde: Der Beklagte ist Orthopäde und Inhaber einer Firma, die in der Forschung und Entwicklung im Medizinbereich tätig ist. Über die Bundesagentur für Arbeit hatte er eine Stelle für einen Biologen oder Tierarzt mit akademischem Titel zur Mitarbeit an wissenschaftlichen Studien und in der klinischen Forschung ausgeschrieben. Der Kläger, ein promovierter Diplom-Biologe, hatte sich hierauf beworben. Es kam im Folgenden zu mehreren Bewerbungsgesprächen. Während eines der Gespräche wurde der Kläger gefragt, ob er psychiatrisch oder psycho-therapeutisch behandelt werde und aufgefordert, zu unterschreiben, dass dies nicht der Fall sei. In einem weiteren Gespräch äußerte der Beklagte, dass der steife Gang des Klägers auf „Morbus Bechterew“ schließen lasse, eine chronisch verlaufende entzündlich-rheumatische Erkrankung. Der Beklagte forderte den Kläger auf, sich hinsichtlich seines Wirbelsäulenzustandes untersuchen und röntgen zu lassen. Hiermit war der Kläger nicht einverstanden. Später wurde dem Kläger mitgeteilt, dass seine Bewerbung nicht berücksichtigt werden konnte. Mit seiner Klage begehrt der Kläger eine Entschädigungszahlung nach § 15 Abs. 2 AGG wegen einer behinderungsbezogenen Benachteiligung im Bewerbungsverfahren. Während das Arbeitsgericht Regensburg der Klage teilweise stattgegeben hatte, hat das Landesarbeitsgericht München die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht vertrat den Standpunkt, dass der Kläger nicht hinreichend nachweisen konnte, dass eine Benachteiligung wegen des Merkmals der Behinderung im Rahmen der Stellenbesetzung beim Beklagten erfolgt war. Die Fragen des Beklagten nach möglichen Erkrankungen hätten nicht auf eine Behinderung abgezielt.

Dieser Argumentation folgte das Bundesarbeitsgericht nicht. Es hat die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Das Bundesarbeitsgericht hat festgestellt, dass aus den in einem Bewerbungsgespräch gestellten Fragen nach bestimmten Erkrankungen oder Leiden auch auf Erkundigungen nach einer Behinderung geschlossen werden kann. Der Begriff der Behinderung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) bestimmt sich nach dem des § 2 Abs. 1 Satz 2 SGB IX. Danach sind Menschen behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist. Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts ließen es die Fragen des Beklagten als wahrscheinlich erscheinen, dass seine Einstellungsentscheidung vom

Ausschluss bestimmter gesundheitlicher Einschränkungen, die vom für das Lebensalter typischen Zustand abweichen, (mit)geprägt waren und dass der Beklagte eine Behinderung des Klägers mutmaßte. Nach § 7 Abs. 1 2. Hs. AGG ist die Benachteiligung eines Beschäftigten auch dann untersagt, wenn der Benachteiligende ein Diskriminierungsmerkmal nur vermutet, das Merkmal tatsächlich aber nicht vorliegt.

Praktikerhinweis:

Für die Anwendung des AGG ist die Unterscheidung zwischen Krankheit und Behinderung entscheidend, denn nur die Behinderung ist ein Diskriminierungsmerkmal im Sinne des § 1 AGG. Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts verdeutlicht, dass es in Zukunft grundsätzlich riskant sein wird, in Bewerbungsgesprächen Fragen nach dem Gesundheitszustand des Bewerbers zu stellen. Die im Bewerbungsgespräch zu stellenden Fragen in Bezug auf die Gesundheit des Bewerbers sind jedenfalls mit Bedacht zu formulieren.

Judith Rackwitz

Prämien als wesentlicher Vergütungsbestandteil bei der Berechnung des Urlaubsentgelts

BAG, Urteil vom 15.12.2009, 9 AZR 887/08

Bei der Berechnung des Urlaubsentgelts zählen laufende Prämien zu den wesentlichen Vergütungsbestandteilen, die in die Berechnung des Urlaubsentgelts einfließen müssen. Selbst Tarifvertragsparteien können von dieser zwingenden Regelung nicht abweichen, soweit hiervon der gesetzliche Mindesturlaub betroffen ist. Anderslautende tarifvertragliche Regelungen verstoßen gegen § 1 i. V. m. § 13 Abs. 1

Bundesurlaubsgesetz und sind folglich unwirksam.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) stellte fest, dass die Tarifvertragsparteien zwar grundsätzlich gem. § 13 Abs. 1 Bundesurlaubsgesetz berechtigt sind, auch zu Ungunsten der Arbeitnehmer von § 11 Bundesurlaubsgesetz und somit von der Art und Weise der Berechnung des Urlaubsentgelts abzuweichen. Damit sind diese frei, jede ihnen als angemessen erscheinende Berechnungsmethode zu wählen oder pauschale Berechnungsgrundsätze aufzustellen. Tarifverträge dürfen hingegen nicht durch eine von § 11 Bundesurlaubsgesetz abweichende Berechnung der Urlaubsvergütung die nach § 1 Bundesurlaubsgesetz bestehende Lohnfortzahlungspflicht für den Mindesturlaub mindern.

Der Entscheidung des BAG lag folgender Sachverhalt zugrunde:

Der Kläger ist bei der Beklagten als Maschinenflämmer in Vollzeit tätig. Er ist Mitglied der IG Metall. Auf das Arbeitsverhältnis findet der zwischen der Beklagten und der IG Metall geschlossene Manteltarifvertrag vom 05.06.2003 Anwendung. Entsprechend den Bestimmungen des für den Betrieb geltenden Tarifvertrags hatte die Beklagte gezahlte Prämien bei der Berechnung des Urlaubsentgelts nicht berücksichtigt. Hiergegen wendete sich der Kläger. In dem vorausgehenden Urteil des Landesarbeitsgerichts Bremen hatte dieses noch festgestellt, dass die Berechnung des Urlaubsentgelts ordnungsgemäß erfolgt sei. Begründet wurde dies mit der Tatsache, dass der Tarifvertrag eine grundsätzliche Erhöhung der Urlaubsvergütung in Höhe von 50 % vorsah. Nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts Bremen führte diese Erhöhung dazu, dass die zunächst vorgenommene Minderung wegen des Außerachtlassens der Prämien für die Berechnung des durchschnittlichen Stundenverdienstes ausgeglichen wird. Da diese Erhöhung die Prämienzahlung übersteigt, sei dies als Kompensation ausreichend.

Das Bundesarbeitsgericht hingegen verwies darauf, dass hinsichtlich des gesetzlichen Mindesturlaubsanspruchs (§ 3 Bundesurlaubsgesetz) sichergestellt sein muss, dass der Arbeitnehmer ein (Urlaubs-)Entgelt erhält, wie er es bei Weiterarbeit ohne Urlaubsgewährung voraussichtlich hätte erwarten können. Infolgedessen sei der Regelungsspielraum der Tarifvertragsparteien überschritten, wenn diese wesentliche Vergütungsbestandteile, wie hier die laufenden Prämien, bei der Berechnung der Höhe des Urlaubsentgelts außer Acht lassen. Insbesondere sei auch die Zahlung eines zusätzlichen Urlaubsgeldes keine ausreichende Kompensation.

Praktikerhinweis:

1. Bei der Berechnung des Urlaubsentgelts sind sämtliche Arbeitsvergütungsbestandteile zugrunde zu legen, die der Arbeitnehmer im Referenzzeitraum jeweils als Gegenleistung für seine Tätigkeit in den maßgeblichen Abrechnungszeiträumen erhalten hätte. Hierunter fällt auch ein Prämienlohn als besondere Form des Leistungslohns.
2. Nicht einzubeziehen sind hingegen einmalige Prämien, die keine laufende Arbeitsleistung honorieren.
3. Mehrarbeitsvergütung einschließlich der Überstundenvergütung gehören nicht zum Urlaubsentgelt und bleiben unberücksichtigt.
4. Die Vergütung für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft gehören hingegen zum regelmäßigen Arbeitsverdienst.

Thomas Krebs

Betriebsratswahl 2010: Erstattung der Rechtsanwaltskosten des Wahlvorstands nur nach vorheriger Vereinbarung**BAG, Beschluss vom 11.11.2009, 7 ABR 26/08****Bei der Wahl eines Betriebsrats hat der Arbeitgeber etwaige Rechtsanwaltskosten des Wahlvorstands gegebenenfalls nach näherer Vereinbarung gemäß § 80 Absatz 3 BetrVG zu tragen, jedoch nicht im Rahmen der allgemeinen Kostentragungspflicht nach § 20 Absatz 3 BetrVG.****Fallkonstellation:**

Aus Anlass der bevorstehenden Betriebsratswahl lässt sich der Wahlvorstand durch einen Fachanwalt für Arbeitsrecht beraten. Die anwaltliche Tätigkeit umfasst die vorbereitende Schulung sowie die laufende Beratung der Wahlvorstandsmitglieder zu rechtlichen Fragen im Zusammenhang mit der Durchführung der Wahl. Zu einer gerichtlichen Tätigkeit des Anwalts kommt es nicht. Der Arbeitgeber lehnt den Ausgleich der Honorarrechnung des Anwalts mit der Begründung ab, dass im Vorfeld der in Anspruch genommenen Beratung keine Vereinbarung über dessen Tätigkeit zustande gekommen sei. Der Rechtsanwalt macht daraufhin im Beschlussverfahren aus abgetretenem Recht des Betriebsrats einen Zahlungsanspruch auf Zahlung seiner Honorarrechnung geltend.

Die Entscheidung:

Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) steht dem Rechtsanwalt kein Zahlungsanspruch zu. Nach § 20 Abs. 3 BetrVG ist die Kostentragungspflicht des Arbeitgebers auf die „erforderlichen“ Kosten der Betriebsratswahl begrenzt. Danach muss der Arbeitgeber stets sämtliche Kosten des Wahlvorstands tragen, die im Zusammenhang mit der Durchführung förmlicher arbeitsgerichtlicher Beschlussverfahren während des Wahlverfahrens entstehen. Soweit es jedoch nur um die außergerichtliche Beratung des Wahlvorstands durch „sachkundige Personen“ geht, besteht eine Kostentragungspflicht des Arbeitgebers nur dann, wenn unter entsprechender Anwendung von § 80 Absatz 3 BetrVG eine vorherige Vereinbarung zwischen dem Rechtsberater und dem Arbeitgeber über dessen Tätigkeit getroffen worden ist.

Der Arbeitgeber hat ein schützenswertes Interesse daran, dass er im Fall der Beratung des Wahlvorstands den Gegenstand der Beauftragung und den Kostenrahmen im Vorfeld zuverlässig festlegen kann. Er soll dabei die Möglichkeit haben, Ein-

wendungen vorzubringen bzw. dem Wahlvorstand kostensparenden unternehmenseigenen Sachverstand anzudienen.

Praktikerhinweis:

Die Entscheidung des BAG schließt eine letzte „Lücke“ bezüglich der Regelung der Kostentragungspflicht im Betriebsverfassungsrecht. Bislang war unklar, unter welchen Voraussetzungen der Arbeitgeber die Kosten der Betriebsratswahl nach § 20 Absatz 3 BetrVG zu tragen hat, wenn anwaltliche Berater für den Wahlvorstand tätig werden. Das Risiko der erforderlichen vorherigen Vereinbarung mit dem Arbeitgeber trägt nun allein der tätig werdende Rechtsanwalt, sofern es nicht im Zusammenhang mit der Betriebsratswahl zu einem arbeitsgerichtlichen Verfahren kommt.

Ute Bilger-Jung

Gestaltungsspielraum der Betriebsparteien bei Sozialplänen

BAG, Urteil vom 22.09.2009, 1 AZR 316/08

Bei der Ausgestaltung von Sozialplänen steht den Betriebsparteien ein Beurteilungs- und Gestaltungsspielraum zu. Danach ist es grundsätzlich zulässig, die Abfindungshöhe nach dem zuletzt bezogenen Monatsgehalt zu bestimmen, selbst wenn diese Abfindungsgestaltung zu einer Ungleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten führt.

Der Entscheidung lag folgender Sachverhalt zugrunde:

Die vormals in Vollzeit beschäftigte Klägerin reduzierte während ihrer Elternzeit ab dem Jahr 2002 ihre Arbeitszeit auf knapp 8 Stunden wöchentlich. Ihr Bruttomonatsgehalt belief sich hierfür auf 676,45 Euro.

Die Betriebsparteien vereinbarten mit dem Gesamtbetriebsrat eine Sozialplanabfindung mit folgender Formel für die Basisabfindung: Lebensalter x Betriebszugehörigkeit x Bruttomonatsverdienst : 40. Berechnungsgrundlage war das im letzten Monat vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses vom Arbeitnehmer bezogene Bruttomonatsgehalt. Hiervon ausgenommen waren Arbeitnehmer, deren regelmäßige Arbeitszeit sich seit dem 31.12.2003 um mehr als 25 % verringert oder erhöht hatte. Für diese Arbeitnehmergruppe sollte der durchschnittliche Beschäftigungsgrad während der gesamten Betriebszugehörigkeit zur Berechnung der Abfindungshöhe maßgeblich sein.

Nach Kündigung des Arbeitsverhältnisses erhielt die Klägerin eine Abfindung von ca. 20.000 Euro auf Grundlage des zuletzt bezogenen Monatsgehalts, da sich die Arbeitszeit der Klägerin bereits vor dem 31.12.2003 um mehr als 25 % verringert hatte, so dass nicht der Beschäftigungsgrad während der gesamten Betriebszugehörigkeit als Berechnungsfaktor zur Ermittlung der Abfindungshöhe zugrunde gelegt wurde, sondern das zuletzt bezogene Monatsgehalt von lediglich 676,45 Euro.

Die Klägerin begehrte eine Abfindung nach der Formel, die den Beschäftigungsgrad berücksichtigte und forderte weitere rund 47.000 Euro. Sie stützte ihren Anspruch in erster Linie auf den Gleichbehandlungsgrundsatz.

Das BAG wies die Revision zurück und gab dem Arbeitgeber Recht.

Nach Auffassung des BAG liegt keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vor. Ein solcher läge nur vor, wenn die Abfindungsregelung zu einer gleichheitswidrigen Gruppenbildung geführt hätte. Jedoch war dies aus folgenden Gründen nicht der Fall:

Maßgeblicher Sachgrund für eine Gruppenbildung sei der mit der Regelung verfolgte Zweck. Sozialpläne hätten nach der Rechtsprechung des BAG eine zukunftsbezogene Ausgleichs- und Überbrückungsfunktion. Abfindungen stellten dagegen keine zusätzliche Vergütung für die Vergangenheit dar. Sie sollen vielmehr künftige Nachteile ausgleichen oder abmildern, die aufgrund der Betriebsänderung des Arbeitgebers zu Lasten der Arbeitnehmer entstehen. Zudem hätten die Betriebsparteien bei der Ausgestaltung von Sozialplänen einen Beurteilungs- und Gestaltungsspielraum. Die mit Stichtagsregelungen einhergehenden Härten seien im Interesse der Rechtssicherheit hinzunehmen, wenn im Übrigen eine sachgerechte Regelung vorliege. Insgesamt sei daher die unterschiedliche Behandlung der Teilzeitbeschäftigten nach dem Zweck des Sozialplans gerechtfertigt.

Praktikerhinweis:

Die neueste Rechtsprechung des BAG zu Abfindungsregelungen erhöht die Rechtssicherheit für alle betroffenen Unternehmen. Das BAG bestätigt den Beurteilungs- und Gestaltungsspielraum der Betriebsparteien. Arbeitgeber können somit in ihren Sozialplanregelungen diese Entscheidung als Formulierungsgrundlage verwenden, solange die gesamte Abfindungsregelung insgesamt sachgerecht ausfällt.

Dr. Harald Guha

Anordnung von Sonn- und Feiertagsarbeit kraft Direktionsrecht des Arbeitgebers**BAG, Urteil vom 15.09.2009, 9 AZR 757/08****Arbeitgeber können kraft ihres Weisungsrechts nach § 106 Satz 1 Gewerbeordnung (GewO) einseitig Sonn- und Feiertagsarbeit anordnen, wenn keine gesetzlichen oder kollektivrechtlichen Bestimmungen entgegen stehen. Diese Befugnis setzt keine ausdrückliche Regelung im Arbeitsvertrag voraus.**

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) betont in einer jüngeren Entscheidung, dass es zum Kernbereich des Direktionsrechts des Arbeitgebers gehört, festzulegen, wann der Arbeitnehmer die von ihm geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen hat.

Der Sachverhalt:

Der Kläger wurde von seiner Arbeitgeberin, einem Unternehmen der Automobilzuliefererindustrie, über einen Zeitraum von 30 Jahren ausschließlich an Werktagen beschäftigt. Im Arbeitsvertrag wurden eine 40-Stunden-Woche und ein Einsatz im Dreischichtbetrieb vereinbart. Im Übrigen enthielt der Arbeitsvertrag keine Regelung zur Verteilung der Arbeitszeit. Bei der Arbeitgeberin bestand kein Betriebsrat.

Im Juli 2007 holte die Arbeitgeberin bei der zuständigen Aufsichtsbehörde die Genehmigung zur befristeten Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen ein und ordnete auf dieser Grundlage gegenüber dem klagenden Arbeitnehmer wiederholt Sonntagsarbeit an. Mit seiner Klage begehrt der Kläger die Feststellung, er sei ohne ausdrückliche arbeitsvertragliche Regelung nicht verpflichtet, an Sonn- und Feiertagen zu arbeiten. Aufgrund der langjährigen abweichenden Übung habe er zudem darauf vertrauen dürfen, dass er seine Arbeitsleistung nur an Werktagen erbringen müsse.

Die Entscheidung:

Die Klage war in allen drei Instanzen erfolglos. Das BAG sah die Arbeitgeberin als berechtigt an, einseitig Sonn- und Feiertagsarbeit anzuordnen, weil ihr aus § 106 Satz 1 GewO folgendes Direktionsrecht nicht gesetzlich, kollektivrechtlich oder einzelvertraglich beschränkt war.

Gesetzliche Vorschriften standen der Sonn- und Feiertagsarbeit im vorliegenden Fall nicht entgegen, weil die Arbeitgeberin eine Ausnahmegenehmigung nach § 13 Absatz 4 und 5 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) eingeholt hatte, mit der das Verbot der Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen gemäß § 9 Absatz 1 ArbZG ausgehebelt worden war. Die Anordnung war auch nicht wegen kollektiv-

rechtlicher Beschränkungen ausgeschlossen, weil kein anwendbarer Tarifvertrag eine Einschränkung in dieser Richtung vorsah.

Da auch der Arbeitsvertrag des Klägers keine näheren Regelungen zur Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Werkzeuge, Samstage sowie Sonn- und Feiertage enthielt, blieb es bei der gesetzlichen Ausgangslage, wonach die Arbeitgeberin die Arbeitszeitverteilung kraft ihres Direktionsrechts einseitig festlegen kann.

Aus dem Umstand, dass die Arbeitgeberin den Kläger über einen Zeitraum von 30 Jahren nur an Werktagen beschäftigt hatte, folgte nichts anderes. Die langjährige unveränderte Beschäftigung eines Arbeitnehmers führt – wie das BAG in ständiger Rechtsprechung ausführt – nur dann zu einer „Konkretisierung“ der Arbeitsumstände und damit zu einer Einschränkung des Direktionsrechts, wenn zum reinen Zeitablauf weitere besondere Umstände hinzutreten, die erkennen lassen, dass der Arbeitnehmer auch künftig nicht verpflichtet sein soll, an Sonn- und Feiertagen zu arbeiten. Daran fehlte es im entschiedenen Fall.

Praktikerhinweis:

Auch wenn grundsätzlich die Arbeit an Sonn- und Feiertagen ausgeschlossen ist, gibt es vielfältige Möglichkeiten, von diesem Grundsatz abzuweichen. Wird Sonn- und Feiertagsarbeit notwendig und ist diese gesetzlich bzw. kollektivrechtlich zulässig, z.B. mittels Ausnahmegewilligungen der Aufsichtsbehörden oder tarifvertraglichen Regelungen, steht der Anordnung von Sonn- und Feiertagsarbeit nach der vorliegenden Entscheidung des BAG nicht entgegen, dass die Befugnis zu deren Anordnung nicht in den Arbeitsverträgen vorgesehen ist.

Auf der Grundlage der aktuellen BAG-Entscheidung ist es für den Arbeitgeber regelmäßig vorteilhaft, wenn in die individuellen Arbeitsverträge keine Klauseln zur Verteilung der Arbeitszeit aufgenommen werden. Der Spielraum für einseitige Weisungen des Arbeitgebers zur Arbeitszeitverteilung ist umso größer, je niedriger die diesbezügliche Regelungsdichte in den Arbeitsverträgen ist.

Besteht – anders als in dem vom BAG entschiedenen Fall – jedoch ein Betriebsrat, muss bei einer Neuverteilung der betrieblichen Arbeitszeit das Mitbestimmungsrecht aus § 87 Absatz 1 Nr. 2 BetrVG beachtet werden.

Ute Bilger-Jung

Sozialversicherungsbeiträge für vom Arbeitgeber übernommene Buß- und Verwargelder ?**Bundessozialgericht (BSG), Urteil vom 1.12.2009, B 12 R 8/08****Übernimmt der Arbeitgeber Buß- und Verwargelder, die wegen Lenkzeit- und Ruhensverstößen von Berufskraftfahrern erlassen wurden, stellt dies keinen geldwerten Vorteil dar, aus dem Sozialversicherungsbeiträge abgeführt werden müssen, sofern die Zahlungen im überwiegenden Interesse des Arbeitgebers erfolgen.**

Die DRV Rheinland forderte nach einer Betriebsprüfung bei einem Speditionsunternehmen, das im internationalen Frachtverkehr tätig war, für 4 Jahre Sozialversicherungsbeiträge auf Buß- und Verwargelder nach, die wegen Lenkzeit- und Ruhensverstößen der Fahrer in Belgien und Frankreich angefallen waren und die der Arbeitgeber zuzüglich eines Durchschnittssteuersatzes nach § 40 Abs. 1 EStG zu Gunsten seiner Fahrer übernommen hatte. Die DRV hatte die Ansicht vertreten, es handele sich um beitragspflichtigen Arbeitslohn. Der Arbeitgeber erhob Klage mit der Begründung, die Lenkzeitüberschreitungen seien ausschließlich seinem eigenen Verantwortungsbereich zuzuordnen, da sie Folge arbeitgeberseitiger Dispositionen und individueller Anweisungen gewesen seien, zugunsten der Liefertreue straßenverkehrsrechtliche Verstöße in Kauf zu nehmen.

Nachdem das Sozialgericht Aachen die angefochtenen Bescheide der DRV aufgehoben hatte, beschränkten die Parteien die Berufung zum Landessozialgericht NRW auf ein einziges Bußgeld; die Berufungsinstanz hob das Urteil des Sozialgerichts mit der Begründung auf, die Zahlung sei Arbeitsentgelt. Sie sei nicht überwiegend im Interesse des Arbeitgebers erfolgt, zumal der Fahrer angegeben hatte, er habe den fraglichen Verstoß begangen, um letztlich den eigenen Arbeitsplatz nicht zu gefährden.

Die Revision des Arbeitgebers zum BSG hatte Erfolg. Bei der einmaligen Zuwendung im Rahmen des Arbeitsverhältnisses habe es sich unter Beachtung der Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs (BFH) nicht um steuerpflichtigen Arbeitslohn im Sinne des Einkommensteuerrechts gehandelt. Der BFH grenzt Zahlungen des Arbeitgebers zugunsten des Arbeitnehmers, die nicht unmittelbar auf der Arbeitsleistung beruhen, danach ab, ob sie überwiegend im Interesse des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers geleistet werden. Im vorliegenden Fall hat der Arbeitgeber insbesondere gezahlt, um den von den französischen Behörden bis zur Zahlung des Bußgeldes festgehaltenen LKW auszulösen. Die Zahlung beruhe daher ganz überwiegend auf dem Interesse des Arbeitgebers.

Praktikerhinweis:

Die Entscheidung ist kein Freibrief, Bußgelder wegen Verstößen von Mitarbeitern gegen Verkehrsvorschriften zu erstatten, ohne die steuer- und sozialrechtlichen Pflichten zu erfüllen. Es ist immer im Einzelfall zu prüfen, ob das eigenbetriebliche Interesse des Arbeitgebers überwiegt. Das ist beispielsweise bejaht worden im Falle eines privaten Paketzustellers bei Verstößen gegen das Halteverbot, das sich auch gegen den Halter richtet, zumal damals die konkurrierende Bundespost eine generelle Ausnahme- und Sondergenehmigung hatte. Schließlich ist auch zu berücksichtigen, dass sich durch die Zusage der Übernahme der Bußgelder von Fahrern gleichsam eine Anstiftung ergeben könnte, Verkehrsordnungswidrigkeiten zu begehen.

Reinhold Kopp

Über diesen Newsletter

Die Autoren dieser Ausgabe sind in der Praxisgruppe Employment and Human Resources unserer Kanzlei tätig.

Mit unserem Newsletter möchten wir unsere Mandanten und interessierte Dritte über aktuelle Entwicklungen in Gesetzgebung, Rechtsprechung und Literatur informieren. Sollten Sie an diesen Informationen nicht interessiert sein, bitten wir Sie, uns dies per E-Mail mitzuteilen.

Sofern Sie zu bestimmten Themen oder zum Newsletter insgesamt Fragen oder Anregungen haben, können Sie sich jederzeit gerne an die Ihnen bekannten Ansprechpartner wenden. Gerne greifen wir auch Ihre Ideen für künftige Beiträge oder weitere Empfänger des Newsletters auf. Bitte wenden Sie sich an: reinhold.kopp@heussen-law.de (Büro Berlin), ralf.busch@heussen-law.de oder renate.dendorfer@heussen-law.de (Büro München), harald.guha@heussen-law.de (Büro Frankfurt) oder ute.bilger-jung@heussen-law.de (Büro Stuttgart).

Weitere Informationen

Besuchen Sie auch unsere Homepage unter der URL <http://www.heussen-law.de>

Herausgeber

Heussen Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
 Amtsgericht Frankfurt am Main, HRB: 46524

Geschäftsführung:

RA Dr. Christof Schmidt

Verantwortlich i.S.d. MDStV und des Presserechts:

Dr. Ralf Busch
 Prof. Dr. Renate Dendorfer LL.M. MBA
Büro München:
 Brienner Straße 9 / Amiraplatz
 80333 München
 Telefon: +49 (0) 89 29 09 7-0
 Telefax: +49 (0) 89 29 09 7-200

Dr. Harald Guha
Büro Frankfurt:
 Platz der Einheit 2
 60327 Frankfurt am Main
 Telefon: +49 (0) 69 15 242-0
 Telefax: +49 (0) 69 15 242-111

Ute Bilger-Jung
Büro Stuttgart:
 Friedrichstraße 14
 70174 Stuttgart
 Telefon: +49 (0) 711 2 28 40-0
 Telefax: +49 (0) 711 2 28 40-111

Reinhold Kopp
Büro Berlin:
 Lise-Meitner-Straße 1
 10589 Berlin
 Telefon: +49 (0) 30 7009 49-10
 Telefax: + 49 (0) 30 7009 49-89

Haftungsausschluss

Dieser Newsletter stellt ausgewählte Themen aus dem Arbeitsrecht im Überblick dar und ersetzt nicht die rechtliche Beratung im Einzelfall. Wir bitten um Ihr Verständnis dafür, dass wir für die Richtigkeit und Vollständigkeit der in diesem Newsletter enthaltenen Angaben trotz sorgfältiger Recherche keine Haftung übernehmen.