

Zum Buchshop - klicken Sie bitte hier!

Klicken Sie mit der rechten Maustaste auf die leeren Rahmen, um Bilder herunterzuladen.



Schnelldienst

Rechtsprechung für Mitarbeitervertretungen

Ausgabe 8 | 30. August 2013

Den Newsletter können Sie hier
auch als PDF runterladen:

DOWNLOAD

Recht der betrieblichen Interessenvertretung

Arbeitsrecht

Evangelisch

KGH.EKD: Teilnahme an einer
Fachtagung - Erforderlichkeit
[mehr](#)

Katholisch

KAGH: Anästhesieteam
als Leiharbeiter [mehr](#)

KGH.EKD: Büropersonal für
Mitarbeitervertretung [mehr](#)

BAG: Zustimmungsverwei-
gerung des Betriebsrats zum
Einsatz von Leiharbeitnehmern
[mehr](#)

LAG Düsseldorf:
Arbeitnehmerüberlassung
im Konzern [mehr](#)

Betriebs-
verfassungsrecht

BAG: Verfahrensfehlerhafter
Betriebsratsbeschluss [mehr](#)

Kündigungsschutz

BAG: Bestimmtheit einer
ordentlichen Kündigung
[mehr](#)

Sozialrecht

BAG: Billiges Ermessen bei
Versetzen [mehr](#)

BAG: Überstunden bei
Wechselschicht- und
Schichtarbeit im TVöD
[mehr](#)

BSG: Pflegeheime dürfen weiter
benutzt werden [mehr](#)

Steuerrecht

BFH: Besteuerung von
Pensionen und Betriebsrenten
verfassungsgemäß [mehr](#)

[Zurück nach oben](#)

Rechtsprechung
kompakt Schnelldienst
für Mitarbeiter-
vertretungen

Teilnahme an einer Fachtagung - Erforderlichkeit

Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland,
Senate für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten,
Beschluss vom 03. Juni 2013, II-0124/ U24-12

Der Anspruch auf Übernahme der Kosten für eine Fachtagung setzt voraus, dass für die Tätigkeit in der Mitarbeitervertretung erforderliche Kenntnisse i.S. von § 19 Abs. 3 MVG.EKD vermittelt werden. Der Beurteilungsspielraum der Mitarbeitervertretung schließt dabei ein, dass auch die Teilnahme an Tagungen erforderlich sein kann, für die es eine „konkrete Erforderlichkeit“ nicht gibt. Die Tätigkeit einer Mitarbeitervertretung besteht nicht ausschließlich aus konkreten einzelfallbezogenen **Beteiligungsfragen**.

Eine sinnvoll koordinierte und strukturierte Tätigkeit einer Mitarbeitervertretung setzt voraus, dass auch Kenntnisse des arbeitsrechtlichen Umfeldes vorhanden sind, in dem die

Mitbestimmung gelebt wird. Dies schließt die Teilnahme an Tagungen ein, in denen Kenntnisse über arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen vermittelt werden, in denen sich die tägliche Arbeit der Mitarbeitervertretung vollzieht.

Die Beteiligten stritten sich über die Verpflichtung der Dienststelle, die Kosten der Teilnahme eines Mitglieds der Mitarbeitervertretung an einer Fachtagung zum kirchlichen Arbeitsrecht zu übernehmen. Die Fachtagung stand unter dem Titel „Kirchliches Arbeitsrecht in der Krise, wie kommt man zu gerechten Arbeitsbedingungen?“ Sie beinhaltete Vorträge zu den Themen "Darf die Kirche zur Wahrung ihrer Rechte die Grundrechte, verdrängen?", "Gewährleistung der Arbeitnehmer-Grundrechte im sogenannten Dritten Weg", "3. Weg oder 2. Weg - welcher Weg führt zum Ziel?" sowie „Streikrecht als Grundrechtsverwirklichung". In Arbeits- und Vertiefungsgruppen wurden die Themen "Handlungsmöglichkeiten der MAV bei kirchenrechtswidriger Beschäftigung" (z.B. Leiharbeit), "Auswirkung des europäischen Rechts im Hinblick auf Mitbestimmung (Kann ich als MAV damit eine Zustimmung verweigern?)", "Kirchliche Prägung diakonischer Einrichtungen", "Handlungsmöglichkeiten der MAV nach dem sogenannten Dritten Weg" und "Welche Unternehmensmitbestimmungsrechte hat die MAV?" behandelt. Eine Podiumsdiskussion von Wissenschaftlern, Vertretern des Diakonischen Werkes sowie Politikern schloss die Tagung ab.

Nachdem die Dienststelle die Freistellung des Mitglieds der MAV sowie die Kostenübernahme für die Fachtagung abgelehnt hatte, beantragte die Mitarbeitervertretung bei der zuständigen Schiedsstelle festzustellen, dass ein Anspruch auf Arbeitsbefreiung ohne Minderung der Bezüge sowie ein Anspruch auf Kostenübernahme für die Tagungsteilnahme bestände. Die Schiedsstelle hat den Antrag der Mitarbeitervertretung mit der Begründung zurückgewiesen, die Teilnahme des Mitglieds der Mitarbeitervertretung an der Tagung zum Kirchlichen Arbeitsrecht sei zur sachgerechten und effektiven Wahrnehmung der Aufgaben in der Mitarbeitervertretung nicht erforderlich. Die daraufhin von der Mitarbeitervertretung beim Kirchengenerichtshof eingereichte Beschwerde hatte demgegenüber Erfolg. Die Schiedsstelle habe zu Unrecht den Antrag der Mitarbeitervertretung zurückgewiesen, so der Kirchengenerichtshof in seiner Entscheidung. Der Anspruch auf Übernahme der Kosten setze voraus, dass für die Tätigkeit in der Mitarbeitervertretung erforderliche Kenntnisse i.S.v. § 19 Abs. 3 MVG.EKD vermittelt würden. Welche Kenntnisse erforderlich seien und ob solche Kenntnisse durch die Teilnahme an einer Tagung oder an einem Lehrgang vermittelt würden, entscheide die Mitarbeitervertretung, ihr stehe insoweit ein Beurteilungsspielraum zu. Dieser Beurteilungsspielraum sei notwendig, da nur das Gremium der Mitarbeitervertretung darüber befinden könne, welche Kenntnisse für die konkrete Arbeit der Mitarbeitervertretung notwendig seien. Dies gelte insbesondere, weil § 19 Abs. 3 Satz 1 MVG den

Schulungsanspruch auf vier Wochen pro Amtsperiode beschränke. Stehe nur ein beschränktes Schulungsvolumen zur Verfügung, so bedürfe es eines ausreichend weiten Beurteilungsspielraums. Dieser Beurteilungsspielraum schließe ein, dass auch die Teilnahme an Tagungen erforderlich i.S. von § 19 Abs. 3 MVG.EKD sein könne, für die es eine konkrete Anforderlichkeit nicht gäbe. Die Tätigkeit einer Mitarbeitervertretung bestehe nicht ausschließlich aus konkreten einzelfallbezogenen Beteiligungsfragen. Eine sinnvoll koordinierte und strukturierte Tätigkeit einer Mitarbeitervertretung setze voraus, dass auch Kenntnisse des arbeitsrechtlichen Umfeldes vorhanden seien, in denen Kenntnisse über arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen vermittelt würden, in denen sich die tägliche Arbeit der Mitarbeitervertretung vollziehe. Im konkreten Fall seien in den Arbeits- und Vertiefungsgruppen Kenntnisse vermittelt worden, die für die tägliche Arbeit der Mitarbeitervertretung bereits unmittelbar erforderlich seien und konkrete Mitbestimmungsfragen betreffen. In den Fachvorträgen wurden Fragen der Reichweite von Grundrechten in kirchlichen Einrichtungen behandelt, auch insoweit hielte sich die Beurteilung der Mitarbeitervertretung im Hinblick auf die Anforderlichkeit der Teilnahme im Rahmen des ihr zustehenden Beurteilungsspielraums.

Zurück nach oben

Anästhesieteam als Leiharbeiter

Kirchlicher Arbeitsgerichtshof, Urteil vom 07.06.2013, M 22/12

Die Dienststellenleitung ist verpflichtet, die Zustimmung der Mitarbeitervertretung einzuholen, wenn sie beabsichtigt, Dienstleistungskräfte (hier: Anästhesieteam) eines externen Medizinischen Versorgungszentrums in den OP-Sälen und Aufwächerräumen ihres Krankenhauses einzusetzen.

Die Beklagte betreibt ein Krankenhaus. Sie hatte für den Anästhesiebereich mit einem Medizinisches Versorgungszentrum eine als Honorarvertrag bezeichnete Vereinbarung geschlossen, nach der wöchentlich einmal ein Anästhesie-Team des Versorgungszentrums bei der Beklagten tätig ist.

Die Mitarbeitervertretung war der Ansicht, dass die Dienststellenleitung zuvor ihre Zustimmung hätte einholen müssen. Die Klage war in der ersten Instanz zunächst abgewiesen worden, die Revision wurde nicht zugelassen. Auf die Nichtzulassungsbeschwerde der Mitarbeitervertretung hat der Kirchliche Arbeitsgerichtshof die Revision zugelassen und der Mitarbeitervertretung nun auch in der Sache Recht gegeben. Der

Umstand, dass die Beklagte mit den Dienstleistungskräften (Anästhesieteam) keine Arbeitsverträge schließe, sei für die Frage der Einstellung nach § 34 Abs. 1 MAVO unerheblich.

Eine Einstellung setze nicht voraus, dass sie auf der Grundlage eines privatrechtlichen Arbeitsvertrags mit der „einstellenden“ Einrichtung erfolgt. Bei dem „Honorarvertrag“ handele es sich um einen Fall des drittbezogenen Personaleinsatzes in Form eines Gestellungsvertrags. Das gestellte Anästhesie-Team werde wie die angestellten Krankenhausärzte zeitweilig in den betrieblichen Ablauf integriert, um mit ihnen am selben Patienten zusammenzuarbeiten. Vom drittbezogenen Personaleinsatz, wie er hier vorliege, zu unterscheiden sei der Fall, dass ein Fremdunternehmer Dienstleistungen in einer kirchlichen Einrichtung erbringe. Der Kirchengenerichtshof der EKD hatte im Beschluss vom 24.5.2011 (KGH.EKD I-0124/S66-10) einen derartigen Fall für die Erbringung radiologischer ärztlicher Dienstleistungen anerkannt, weil die in den Räumen der Einrichtung tätigen Ärzte nicht als von der Dienststellenleitung weisungsgebundene Mitarbeiter des Krankenhauses eingesetzt wurden, sondern selbst entschieden, wann und wie sie diese Dienstleistung erbringen. Dabei wurde in der Entscheidung hervorgehoben, dies unterscheide die vorliegende Konstellation von der sog. „Anästhesisten-Entscheidung“ (KGH.EKD, Beschluss vom 29.1.2007 - II-0124/M38-06). Ausdrücklich heißt es zur Begründung: „Dort arbeiteten die Anästhesisten zeitgleich entsprechend dem Operationsplan des Krankenhauses zusammen mit den Krankenhausärzten am selben Patienten.“

Die Voraussetzungen für die Einordnung in den Betrieb der Beklagten seien daher erfüllt. Entscheidend sei, dass die Anästhesieleistungen im Rahmen der von der Beklagten gestalteten Organisation zu erbringen sind.

[zur Entscheidung](#)

[Zurück nach oben](#)

Büropersonal für Mitarbeitervertretung

**Kirchengenerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland,
Senate für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten,
Beschluss vom 07. August 2013, I-0124/V21-13**

Gemäß § 31 Abs. 1 MVG-K hat die Dienststelle für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung der Mitarbeitervertretung nicht nur die erforderlichen Räume und den Geschäftsbedarf sondern auch Büropersonal zur Verfügung zu

stellen.

Die Verpflichtung zur Stellung von Büropersonal besteht unabhängig davon, ob Büropersonal in der Dienststelle vorhanden ist oder üblicherweise eingesetzt wird. Die Mitarbeitervertretung hat auch Anspruch auf Büropersonal, wenn dieses nicht dienststellenüblich ist.

Die Beteiligten stritten darum, ob und in welchem Umfang die Dienststelle der Mitarbeitervertretung Büropersonal zur Verfügung stellen muss.

Die in der Dienststelle gebildete Mitarbeitervertretung besteht aus fünf Mitgliedern. Insgesamt sind bei der Dienststelle 49 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie weitere 15 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf sog. Bürgerarbeitsplätzen beschäftigt. Die für die Mitarbeitervertretung anfallenden Schreibarbeiten und Bürotätigkeiten wurden bislang von einer Mitarbeiterin neben ihren anderen Aufgaben erledigt. Nach dem Ausscheiden dieser Mitarbeiterin verlangte die Mitarbeitervertretung erfolglos, ihr eine Bürokraft zur Verfügung zu stellen.

In dem vorausgegangenen Kirchengerichtsverfahren hat die Schiedsstelle dem Antrag der Mitarbeitervertretung, die Dienststelle zu verpflichten, ihr Büropersonal im Umfang von zwei Stunden zur Verfügung zu stellen, stattgegeben. Gegen diesen Beschluss hat die Dienststelle Beschwerde beim Kirchengerichtshof eingelegt. Die Dienststelle vertrat die Auffassung, der angegriffen Beschluss sei unzutreffend, da keine tatsächlichen Feststellungen zum Umfang der anfallenden Büroarbeiten getroffen worden seien. Auch könne der Dienststelle nicht zugemutet werden, da der Schreibdienst bei der Dienststelle weggefallen sei, eine Arbeitskraft für 2 Stunden einzustellen.

Der Kirchengerichtshof schloss sich nunmehr der Auffassung der Schiedsstelle an und lehnte die Annahme der Beschwerde zur Entscheidung ab. Es beständen keine ernstlichen Zweifel an der Richtigkeit des Beschlusses.

§ 31 Abs. 1 MVG-K ordne ausdrücklich an, dass die Dienststelle der Mitarbeitervertretung für Sitzungen, Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung neben den erforderlichen Räumen, den Geschäftsbedarf auch Büropersonal zur Verfügung zu stellen habe. Die Mitarbeitervertretung habe auch Anspruch auf Büropersonal, wenn dies nicht dienststellenüblich sei. Ernstliche Zweifel an der Möglichkeit Büropersonal in einem solchen Umfang zu beschaffen beständen nicht. Außerdem bedeute die Stellung von Büropersonal nicht, dass dieses mit der Dienststelle arbeitsvertraglich verbunden sein müsse. So wäre auch denkbar, dass die Dienststelle in dem genannten Umfang Büroleistungen von einem anderen Unternehmen einkaufen könne.

Ebenso beständen keine ernstlichen Zweifel an dem von der Schiedsstelle festgesetzten wöchentlichen Umfang der Stellung von Büropersonal. Die Dienststelle habe nicht in ausreichendem Maße vorgetragen, dass ein Bedarf von weniger als zwei Stunden pro Woche gegeben sei.

[Zurück nach oben](#)

Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats zum Einsatz von Leiharbeitnehmern

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 10. Juli 2013, 7 ABR 91/11

Der Betriebsrat des Entleiherbetriebs kann seine Zustimmung zum Einsatz von Leiharbeitnehmern verweigern, wenn diese dort nicht nur vorübergehend eingesetzt werden sollen.

Ein Arbeitgeber hatte beantragt, die vom Betriebsrat verweigerter Zustimmung zur dauerhaften Einstellung einer Leiharbeiterin gerichtlich zu ersetzen. In den Vorinstanzen hatte der Antrag Erfolg.

Das Bundesarbeitsgericht hat den Antrag nun abgelehnt. Nach Auffassung des BAG enthalte die Bestimmung des § 1 Abs. 1 Satz 2 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) nicht nur einen unverbindlichen Programmsatz, sondern untersage die nicht nur vorübergehende Arbeitnehmerüberlassung. Die Vorschrift diene zum einen dem Schutz der Leiharbeiter. Zum andern solle sie auch die dauerhafte Aufspaltung der Belegschaft des Entleiherbetriebs in eine Stammbesetzung und eine entlehnte Belegschaft verhindern. Der Betriebsrat des Entleiherbetriebs könne daher seine Zustimmung zur Einstellung von Leiharbeitnehmern verweigern, wenn diese im Entleiherbetrieb nicht nur vorübergehend beschäftigt werden sollen. Dabei komme es nicht darauf an, ob und gegebenenfalls welche Rechtsfolgen sich aus einem Verstoß gegen § 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG für das Rechtsverhältnis des einzelnen Leiharbeitnehmers zum Entleiher ergäben.

Der Streitfall verlange keine genaue Abgrenzung des Begriffs "vorübergehend". Der Arbeitgeber beabsichtige, die Leiharbeiterin ohne jegliche zeitliche Begrenzung statt einer Stammkraft einzusetzen. Das sei jedenfalls nicht mehr "vorübergehend".

[Zurück nach oben](#)

Arbeitnehmerüberlassung im Konzern

Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 21.06.2013, 10 Sa 1747/12

Ein Haustarifvertrag, der sachgrundlose Befristungen im Austausch gegen eine gestaffelte Übernahme von Leiharbeitnehmern zulässt, ist nicht rechtsmissbräuchlich. Die Regelung ist durch die gesetzliche Ermächtigung in § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG gedeckt.

Der Kläger, Mitglied der IG Metall, war Beschäftigter bei einer konzerneigenen Zeitarbeitsfirma, die ihn ausschließlich an andere konzerneigene Unternehmen verlieh. Er war zuletzt bei der Beklagten zu 1), der Entleiherin, als Kranfahrer eingesetzt. Sein Arbeitsverhältnis war seit dem 01.01.2005 insgesamt neunmal ohne Sachgrund befristet worden. Grundlage der Befristungen waren mehrere mit der IG Metall abgeschlossene Tarifverträge. Der letzte Haustarifvertrag sah in Abweichung vom Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) die Möglichkeit vor, bestehende befristete Arbeitsverhältnisse ohne Sachgrund bis Ende 2017 weiter zu befristen und innerhalb dieser Zeit die Befristung mehr als dreimal zu verlängern. Dies wurde dem Arbeitnehmer mitgeteilt.

Der Arbeitnehmer klagte auf Feststellung eines Arbeitsverhältnisses mit der Entleiherin wegen unzulässiger Arbeitnehmerüberlassung. Er meint, zwischen den Konzernbetrieben werde nur eine »Scheinleihe« betrieben. Er klagt weiterhin auf Feststellung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses mit der Verleiherin wegen Mißbrauchs der Befristung.

Ebenso wie die erste Instanz hat auch das Landesarbeitsgericht Düsseldorf die Klage abgewiesen. Die Befristung des Arbeitsverhältnisses mit der Verleiherin sei wirksam gewesen. Die Tarifparteien haben im Haustarifvertrag die in § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG eröffnete Möglichkeit genutzt, sachgrundlose Befristungen zu erleichtern. Zwar können auch die Tarifparteien sachgrundlose Befristungen nicht schrankenlos zulassen. Der Hinweis auf »konjunkturelle Schwankungen« im Haustarifvertrag sei für sich genommen keine ausreichende Rechtfertigung. Der Haustarifvertrag enthielt aber auch eine zeitlich gestaffelte Verpflichtung, eine bestimmte Anzahl von Mitarbeitern durch den Entleiher zu übernehmen.

Angesichts der grundgesetzlich verbürgten Tarifautonomie (Art. 9 Abs. 3 GG) waren aufgrund dieser Übernahmeverpflichtung auch unter Berücksichtigung der Berufsfreiheit des Klägers (Art. 12 GG) die

Schranken dessen, was in einem Tarifvertrag zulässigerweise zur Befristung geregelt werden kann, nicht überschritten.

Zudem liege zwischen den Konzernunternehmen keine unzulässige »Scheinleihe« vor. Es stelle keinen Umgehungsfall dar, wenn ein Konzernunternehmen die bei ihm beschäftigten Arbeitskräfte an andere Unternehmen des gleichen Konzerns ausleihe und eigene Aufgaben von anderen Konzerngesellschaften besorgen lasse. Nach § 1 Abs. 3 Nr. 2 AÜG gelte das AÜG (mit Ausnahmen) grundsätzlich nicht zwischen Konzernunternehmen i. S. d. § 18 des Aktiengesetzes, wenn ein Arbeitnehmer seine Arbeit vorübergehend nicht bei seinem Arbeitgeber, sondern in einem anderen Unternehmen des Konzerns leistet. Wenn kein Arbeitsverhältnis zwischen dem Kläger und dem Entleiher zustande komme, könne dahinstehen, ob ein solches Arbeitsverhältnis dann unbefristet wäre.

Das Landesarbeitsgericht hat wegen der grundsätzlichen Bedeutung der Sache die Revision zum Bundesarbeitsgericht zugelassen.

[zur Entscheidung](#)

[Zurück nach oben](#)

Verfahrensfehlerhafter Betriebsratsbeschluss

Bundesarbeitsgericht, Beschluss v. 9.7.2013, 1 ABR 2/13

Der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts möchte von der Rechtsprechung des Siebten Senats abweichen. Er fragt deshalb an, ob der Siebte Senat an seiner bisherigen Rechtsauffassung festhält, nach der ein Ladungsmangel zur Betriebsratssitzung nur geheilt werden kann, wenn alle Betriebsmitglieder anwesend sind.

Arbeitgeber und Betriebsrat streiten über die Wirksamkeit einer Betriebsvereinbarung über Torkontrollen, die der Vorgängerbetriebsrat mit dem Arbeitgeber abgeschlossen hatte. Der neu gewählte Betriebsrat hält diese für unwirksam, weil sie das Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer unverhältnismäßig beeinträchtigt und verfahrensfehlerhaft zustande gekommen sei. Die Zustimmung zu der Betriebsvereinbarung sei in einer Betriebsratssitzung beschlossen worden, zu der ohne Mitteilung einer Tagesordnung geladen worden sei. Dieser Ladungsmangel habe trotz einer einstimmigen Beschlussfassung nicht geheilt werden können, weil nicht alle Betriebsmitglieder anwesend gewesen seien.

Bevor der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts über die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin entscheiden kann, fragt er nun zunächst beim Siebten Senat an, ob dieser an der bislang gemeinsam vertretenen Auffassung festhält, dass die gegen § 29 Abs. 2 Satz 3 BetrVG verstoßende Ladung zur Betriebsratssitzung ohne Mitteilung der Tagesordnung zur Unwirksamkeit des in der Betriebsratssitzung gefassten Beschlusses führt. Der Erste Senat möchte die Auffassung vertreten, dass die Ladung zu einer Betriebsratssitzung ohne Mitteilung der Tagesordnung nicht zur Unwirksamkeit eines in dieser Betriebsratssitzung gefassten Beschlusses führt, wenn sämtliche Mitglieder des Betriebsrats rechtzeitig geladen sind, der Betriebsrat beschlussfähig i.S.d. § 33 Abs. 2 BetrVG ist und die anwesenden Betriebsratsmitglieder einstimmig beschlossen haben, über den Regelungsgegenstand des später gefassten Beschlusses zu beraten und abzustimmen. Es soll nicht erforderlich sein, dass in dieser Sitzung alle Betriebsratsmitglieder anwesend sind.

[Zurück nach oben](#)

Bestimmtheit einer ordentlichen Kündigung

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 20. Juni 2013, 6 AZR 805/11

Der Empfänger einer ordentlichen Kündigungserklärung muss erkennen können, wann das Arbeitsverhältnis enden soll. Ein Hinweis auf die gesetzlichen Fristenregelungen genügt nur dann, wenn der Erklärungsempfänger hierdurch ohne weiteres ermitteln kann, zu welchem Termin das Arbeitsverhältnis enden soll.

Die Klägerin war seit 1987 als Industriekauffrau beschäftigt. Mit Schreiben vom 3. Mai 2010 hatte der Beklagte das Arbeitsverhältnis der Klägerin ordentlich „zum nächstmöglichen Zeitpunkt“ gekündigt. Im Kündigungsschreiben wurde im Weiteren ausgeführt, welche Kündigungsfristen sich aus § 622 BGB ergeben und dass § 113 InsO eine Begrenzung der Kündigungsfrist auf drei Monate bewirke, sofern sich eine längere Frist ergebe. Mit ihrer Klage hat sich die Klägerin gegen die Kündigung gewandt.

Die Vorinstanzen hatten der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hatte angenommen, die Kündigungserklärung sei bereits unbestimmt. Das Bundesarbeitsgericht hat dies anders eingeschätzt: Die Klage sei unbegründet und das Arbeitsverhältnis habe mit Ablauf des 31. August 2010 geendet. Die Kündigungserklärung sei ausreichend bestimmt gewesen, weil die Klägerin dem Kündigungsschreiben unter Berücksichtigung ihrer

Betriebszugehörigkeit habe entnehmen können, dass § 113 InsO zu einer Begrenzung der Kündigungsfrist auf drei Monate führe, ihr Arbeitsverhältnis also zum 31. August 2010 enden sollte.

Zurück nach oben

Billiges Ermessen bei Versetzungen

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 10. Juli 2013, 10 AZR 915/12

Bei einer Versetzung aus dienstlichen Gründen sind die Grundsätze billigen Ermessens verletzt, wenn bei der Auswahl nur Beschäftigte einbezogen werden, die vorher befristete Arbeitsverträge hatten.

Die Klägerin war seit Juli 2009 bei der beklagten Bundesagentur für Arbeit als Fachassistentin im Rahmen eines auf den 31. Dezember 2011 befristeten Arbeitsverhältnisses in der Agentur für Arbeit in Pirna beschäftigt. Nachdem das Bundesarbeitsgericht im März 2011 entschieden hatte, dass sich die Beklagte zur Rechtfertigung befristeter Arbeitsverträge nicht auf den Sachgrund der sog. haushaltsrechtlichen Befristung berufen kann, "entfristete" die Beklagte neben vielen anderen auch den Arbeitsvertrag der Klägerin. In der Folge wurden viele der vorher befristet beschäftigten Arbeitnehmer versetzt, darunter die Klägerin mit Wirkung zum 1. August 2011 zur Agentur für Arbeit in Weiden.

Die Klägerin hielt die Versetzung aufgrund ihrer persönlichen Lebensumstände für unbillig. Auch sei die Auswahlentscheidung falsch erfolgt, da nur Arbeitnehmer aus dem so genannten Entfristungsüberhang berücksichtigt worden seien. Die Beklagte hat vorgebracht, es sei zulässig gewesen, in ihre Auswahlüberlegungen lediglich die Arbeitnehmer aus dem Entfristungsüberhang und nicht auch diejenigen, die von vornherein unbefristet auf einer im Haushaltsplan vorgesehenen Planstelle beschäftigt gewesen seien, einzubeziehen. Dies habe auch dem Betriebsfrieden gedient.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht hatten der Klage stattgegeben. Auch mit der Revision vor dem Bundesarbeitsgericht konnte die Beklagte nicht durchdringen. Die Beklagte sei zwar nach den Bestimmungen des bei ihr gültigen Tarifvertrags und nach dem Inhalt des geschlossenen Arbeitsvertrags berechtigt, die Klägerin zu versetzen, wenn hierfür ein dienstlicher Grund bestehe. Einen solchen Grund stelle beispielsweise ein Personalüberhang in einer örtlichen Arbeitsagentur dar. Im vorliegenden Fall scheitere eine wirksame Versetzung jedoch daran, dass bei der Auswahlentscheidung das billige Ermessen nicht gewahrt worden

sei. Dadurch, dass nur die zuvor befristet beschäftigten Arbeitnehmer in die Entscheidung einbezogen worden seien, seien die Interessen der betroffenen Arbeitnehmer nicht angemessen berücksichtigt worden.

[Zurück nach oben](#)

Überstunden bei Wechselschicht- und Schichtarbeit im TVöD

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 25. April 2013, 6 AZR 800/11

Die im Schichtplan ausgewiesenen, erbrachten Stunden sind nur dann Überstunden, wenn die regelmäßige Arbeitszeit bezogen auf die gesamte Dauer des Schichtplanturnus überschritten wird.

Im Streitfall geht es um die Frage, ob dem Kläger Überstundenvergütung für das Jahr 2009 zusteht. Die Verkehrszentrale, in der der Kläger als Diplom-Ingenieur arbeitet, ist 24 Stunden an allen sieben Wochentagen besetzt. Dabei wird in Wechselschicht gearbeitet, wobei idealtypisch der Schichtzyklus mit zwei Frühschichten beginnt, auf die zwei Spätschichten und zwei Nachtschichten folgen. Bis zum Beginn des nächsten Schichtzyklus hat der Beschäftigte sodann grundsätzlich sechs Tage frei (sog. 6/6-Rhythmus).

Die Definition von Überstunden bei Wechselschicht- oder Schichtarbeit ist in § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD geregelt. Dieser lautet: „Arbeitsstunden sind Überstunden, die (...) im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden einschließlich der im Schichtplan vorgesehenen Arbeitsstunden, die bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden, angeordnet worden sind.“

Der Kläger hatte die Auffassung vertreten, als Turnus i.S.d. § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD müsse ein Zeitraum von zwölf Tagen angesehen werden, weil kein Ausgleichszeitraum durch Dienstvereinbarung festgelegt worden sei. Nur so lasse sich vermeiden, dass die tarifliche Regelung leerlaufe. Er habe daher im Jahr 2009 Überstunden geleistet, sofern er innerhalb eines 6/6-Rhythmus mehr Stunden gearbeitet habe oder Anspruch auf Entgeltfortzahlung gehabt habe, als - bezogen auf eine Fünftagewoche - ein Vollzeitbeschäftigter, ohne dass dies innerhalb desselben 6/6-Rhythmus ausgeglichen worden sei. Die Beklagte hatte vorgetragen, Schichtplanturnus sei das gesamte Kalenderjahr 2009, weil der Dienstplan für dieses Jahr im Voraus erstellt worden sei. Unstreitig

hat der Kläger im Kalenderjahr 2009 die tariflich geschuldete Arbeitszeit nicht erreicht.

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD folgendermaßen zu lesen ist:

“Abweichend von Absatz 7 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden hinaus angeordnet worden sind, und/oder die im Schichtplan vorgesehenen (festgesetzten) Arbeitsstunden, die – bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (im Sinne von § 6 Abs. 1 TVöD)) – im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden.” Auf den ersten Blick seien nach § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD allerdings nur die Arbeitsstunden Überstunden, die über die bereits im Schichtplan festgelegten Arbeitsstunden einschließlich der darin vorgesehenen Stunden angeordnet worden sind. Bei einer derartigen Lesart lägen Überstunden stets erst dann vor, wenn zusätzlich zu den im Schichtplan festgesetzten Arbeitsstunden noch weitere Arbeit angeordnet würde. Dies hätte zur Konsequenz, dass Stunden, die über die regelmäßige Wochenarbeitszeit im Sinne von § 6 Abs. 1 TVöD hinaus schichtplanmäßig geleistet werden müssen, nie Überstunden im Sinne von § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD sein könnten. Dies gälte unabhängig davon, ob ein Ausgleich im Schichtplanturnus erfolgte. Eine derartige Auslegung, deren unsinniges Ergebnis auch deren Vertreter z.T. durch den Rückgriff auf den Ausgleichszeitraum des § 7 Abs. 7 TVöD bzw. des § 6 Abs. 1 TVöD korrigieren wollen, werde jedoch § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD nicht gerecht.

Nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts haben die Tarifvertragsparteien zwei unterschiedliche Sachverhalte regeln wollen. Deshalb beziehe sich auch der Relativsatz „die bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden“ nur auf den Einschub „der im Schichtplan vorgesehenen Arbeitsstunden“. Das vorangestellte Wort „einschließlich“ stelle den zweiten Sachverhalt hinsichtlich der Rechtsfolge „Überstunden“ dem ersten Sachverhalt der „über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden“ (hinaus) angeordneten Arbeitsstunden gleich. Das Wort „einschließlich“ habe hier offensichtlich den Bedeutungsgehalt von „und“ i.S.v. „und/oder“. Genauso gut hätten die Tarifvertragsparteien deshalb die Formulierung „über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden hinaus angeordneten Stunden und/oder die im Schichtplan festgesetzten Arbeitsstunden“ verwenden können, ohne den Bedeutungsgehalt des § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD zu verändern.

Unter „Schichtplanturnus“ sei der Zeitraum zu verstehen, für den der Schichtplan oder Dienstplan im Vorhinein aufgestellt ist. Turnus meint eine – im Voraus festgelegte – Wiederkehr bzw. Reihenfolge. Hätten die Tarifvertragsparteien lediglich den Schichtrhythmus gemeint, d.h. vorliegend den 12-Tage-Zeitraum zwischen der ersten

Frühschicht und dem Ende der letzten Freischicht, hätten sie das Wort "Schichtturnus" oder "Schichtumlauf" verwendet. Mit dem Begriff "Schichtplanturnus" hätten die Tarifvertragsparteien deutlich gemacht, dass maßgeblich der für eine bestimmte Periode aufgestellte Schichtplan sein soll.

Im Ergebnis habe der Kläger also keinen Anspruch auf die von ihm begehrte Überstundenvergütung.

zur Entscheidung

Zurück nach oben

Pflegeheime dürfen weiter benotet werden

Bundessozialgericht Urteil vom 16.05.2013, B 3 P 5/12 R

Pflegeheime und ambulante Pflegedienste haben die Erstellung und Veröffentlichung der Prüfergebnisse des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung im Internet hinzunehmen.

Das Bundessozialgericht hatte sich im vorliegenden Fall mit der Frage auseinanderzusetzen, ob die Erstellung und Veröffentlichung von Pflege-Transparenzberichten auf Grundlage des § 115 Abs. 1a SGB XI und der Pflege-Transparenzvereinbarung stationär (PTVS) rechtmäßig sei.

Im streitentscheidenden Verfahren hatte ein Pflegeheim Klage gegen eine schlechte Benotung in einem vorläufigen Transparenzbericht durch den Medizinischen Dienst der Krankenversicherung eingereicht. Nachdem die Prüfstelle daraufhin die Bewertung zurückgezogen hatte, beantragte das Pflegeheim in Zukunft überhaupt nicht mehr bewertet zu werden.

Dieser vorbeugenden Unterlassungsklage hat nun das Bundessozialgericht das Rechtsschutzbedürfnis abgesprochen. Der Klägerin entstünden keine unzumutbaren Nachteile, wenn sie die Transparenzberichte erst einmal abwarte und erst im Nachhinein gegen eine möglicherweise rechtswidrige Bewertung klage.

Unabhängig davon müssten Pflegeheime und ambulante Pflegedienste die 2009 eingeführte Veröffentlichung der Prüfergebnisse des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung im Internet hinnehmen. Der Gesetzgeber habe hier einen weiten Gestaltungsspielraum. Bedenken hinsichtlich der Veröffentlichung der Transparenzberichte im Internet sehe das

Bundessozialgericht nicht. Der Gesetzgeber habe die Prüfung den Pflegekassen und damit dem Medizinischen Dienst der Krankenkassen (MDK) übertragen dürfen.

[Zurück nach oben](#)

Besteuerung von Pensionen und Betriebsrenten verfassungsgemäß

Bundesfinanzhof, Urteile vom 7.02.2013, VI R 83/10 und VI R 12/11

Gegen die Besteuerung von Pensionen und Betriebsrenten bestehen laut Bundesfinanzhof keine verfassungsrechtlichen Bedenken.

Im Alterseinkünftegesetz vom 05.07.2004 (BGBl I, 1427) hat sich der Gesetzgeber dafür entschieden, Sozialversicherungsrenten ebenso wie Beamtenpensionen vollständig nachgelagert zu besteuern. Der steuerpflichtige Anteil der Sozialversicherungsrenten wird übergangsweise kontinuierlich erhöht, bis im Jahr 2040 Sozialversicherungsrenten ebenso wie Beamtenpensionen der vollen Besteuerung unterliegen. Gegen diese Entscheidung des Gesetzgebers hatten mehrere Bezieher von Betriebsrenten und Pensionen geklagt.

Im Verfahren VI R 83/10 hatte sich ein Wahlbeamter gegen die Besteuerung von Pensionen gewandt. Er beehrte für sich die niedrigere Besteuerung nach der für Sozialversicherungsrentner geltenden Übergangsregelung. Dies gebiete der verfassungsrechtliche allgemeine Gleichheitssatz.

Diese Ansicht hat der Bundesfinanzhof nicht geteilt. Es laufe dem gesetzgeberischen Leitgedanken der vollständigen nachgelagerten Besteuerung zuwider, wenn in einer Übergangszeit auch für Beamte eine nur anteilige Besteuerung erfolge. Dies gelte insbesondere auch deshalb, weil während der Übergangszeit bis zum Jahr 2040 zugunsten der Beamten Maßnahmen zur Abmilderung der Besteuerungsunterscheide bestünden.

Im zweiten nun entschiedenen Verfahren hatte ein Rentner, der von seinem ehemaligen Arbeitgeber seit dem 60. Lebensjahr eine Betriebsrente erhält, geklagt. Betriebsrenten sind erst ab dem 63. Lebensjahr durch einen Versorgungsfreibetrag steuerlich begünstigt, Beamtenbezüge dagegen unabhängig von einer Altersgrenze. Der Rentner sah in dieser Differenzierung eine generelle Benachteiligung

der Betriebsrentner gegenüber den Beamten.

Der Bundesfinanzhof hält es jedoch für verfassungsgemäß, dass Betriebsrenten erst ab dem 63. Lebensjahr steuerlich begünstigt seien. Erstens würden Betriebsrentner nicht generell benachteiligt. Denn wenn sie Versorgungsbezüge aufgrund einer verminderten Erwerbsfähigkeit erhalten, stehe ihnen der Versorgungsfreibetrag unabhängig von dem Erreichen einer Altersgrenze zu. Zweitens habe es für Beamte keiner Festlegung einer Altersgrenze von 63 Lebensjahren bedurft. Der Gesetzgeber habe zulässigerweise unterstellt, dass Beamte üblicherweise erst mit dem 63. Lebensjahr in den Ruhestand gehen und deshalb auf eine ausdrückliche Bestimmung einer entsprechenden Altersgrenze verzichtet. Da Sozialversicherungsrentner aufgrund von Vereinbarungen mit ihrem Arbeitgeber den Zeitpunkt des Altersruhestandes frei bestimmen dürften, habe der Gesetzgeber eine Altersgrenze nur für Sozialversicherungsrentner festlegen müssen.

Eine Vorlage an das Bundesverfassungsgericht sei aus den dargelegten Gründen in beiden Fällen nicht in Betracht gekommen.

[zur Entscheidung VI R 83/10](#)

[zur Entscheidung VI R 12/11](#)

[Zurück nach oben](#)

Schnelldienst | SR-MAV
Rechtsprechung für Mitarbeitervertretungen



Herausgeber | Rechtsanwälte Bernhard Baumann-Czichon und Mira Gathmann
Redaktion | Rechtsanwältin Henrike Busse, Ass. Jur. Judith Ruthke-Mose
© KellnerVerlag | St.-Pauli-Deich 3 | 28199 Bremen | Telefon 0421 · 7 78 66 | www.arbeitsrechtundkirche.de
Redaktionsanschrift | Am Hulsberg 8 | 28205 Bremen | Telefon 0421 · 4 39 33-53 | arbeitsrechtkirche@nord-com.de