



09/07

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

### Inhaltsübersicht:

#### Arbeitsrecht

- Verzicht auf Kündigungsschutzklage -----S.1
- Betriebliche Altersversorgung; Gleichbehandlungsgrdsatz S.2
- Arbeitnehmerüberlassung und „Equal-Pay-Gebot“ -----S.3
- Status einer „Ein-Euro-Jobberin“ -----S.4
- Sonderzahlung und Gleichbehandlungsgrundsatz -----S.4
- Betriebsübergang - Müllsortieranlage -----S.5

#### Sozialrecht

- Verkürzung der ALG-Anspruchsdauer verfassungswidrig?S.6

### Arbeitsrecht

#### ● Verzicht auf Kündigungsschutzklage

Nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB sind Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen unwirksam, wenn sie den Vertragspartner entgegen Treu und Glauben unangemessen benachteiligen. Eine solche unangemessene Benachteiligung ist regelmäßig anzunehmen, wenn der Arbeitnehmer im unmittelbaren Anschluss an eine Arbeitgeberkündigung ohne Gegenleistung in einem ihm vom Arbeitgeber vorgelegten Formular auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage verzichtet. Durch einen solchen Klageverzicht wird von der gesetzli-

chen Regelung des § 4 Satz 1 KSchG abgewichen; ohne Gegenleistung benachteiligt ein solcher formularmäßiger Verzicht den Arbeitnehmer unangemessen.

Die Klägerin war seit 1998 bei dem beklagten Drogerieunternehmen Sch. als Verkäuferin/KassiererIn in Teilzeit angestellt. Ihre monatliche Bruttovergütung betrug 456,00 Euro. Am 16. April 2004 wurde festgestellt, dass die Tageseinnahmen der beiden letzten Tage aus dem Tresor verschwunden waren. Nachdem eine mehrstündige Befragung der drei Mitarbeiterinnen, die in der fraglichen Zeit den Tresorschlüssel in Besitz hatten, den Tathergang nicht aufgeklärt hatte, kündigte die Beklagte allen drei Mitarbeiterinnen fristlos. Gegenüber der Klägerin wurde die Kündigung auf einem Formular ausgesprochen, in dem es im Anschluss an die Kündigungserklärung heißt:

„Kündigung akzeptiert und mit Unterschrift bestätigt. Auf Klage gegen die Kündigung wird verzichtet.“

Diese Erklärung wurde von der Klägerin unterzeichnet und von der Beklagten gegengezeichnet.

Die Klägerin hat bestritten, für das Verschwinden der Tageseinnahmen verantwortlich zu sein. Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, der Klageverzicht sei wirksam. Ihr sei außerdem nicht zuzumuten, mit den drei Mitarbeiterinnen, von denen eine die Gelder entwendet haben müsse, weiter zusammen zu arbeiten.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihr auf die

Bereich Recht  
E-mail:  
rechtundratgeber@verdi.de

Paula-Thiede-Ufer 10  
10179Berlin

V.i.S.d.P. Bereichsleiter Recht Helmut  
Platow



Recht

Vereinte  
Dienstleistungsgewerkschaft



Berufung der Klägerin stattgegeben. Die Revision der Beklagten blieb erfolglos. Der Klageverzicht war nach § 307 BGB unwirksam. Für eine Kündigung wegen des Verdachts einer strafbaren Handlung der Klägerin lagen nach den nicht zu beanstandenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts keine hinreichenden Gründe iSv. § 626 BGB vor. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 6. September 2007 - 2 AZR 722/06 - Vorinstanz: Baden-Württemberg, Urteil vom 19. Juli 2006 - 2 Sa 123/05 -]

## ● Betriebliche Altersversorgung - Gleichbehandlungsgrundsatz

Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz verbietet es dem Arbeitgeber nicht, denjenigen Arbeitnehmern eine Gesamtzusage auf Zahlung höherer Prämien zu einer zu ihren Gunsten abgeschlossenen Direktversicherung zu erteilen, die in Betrieben beschäftigt werden, in denen Bestimmungen einer mit dem Gesamtbetriebsrat abgeschlossenen Vereinbarung zur flexibleren Gestaltung der Arbeitszeit umgesetzt werden. Sofern diesen Arbeitnehmern eine höhere Flexibilität abverlangt wird, ist dies ein sachlicher Grund für eine Differenzierung. Ein Anspruch auf Zahlung der höheren Prämie könnte sich aber ergeben, wenn der Ausschluss von der Leistung eine Maßregelung der Arbeitnehmer in den Betrieben darstellt, in denen die Arbeitszeitbestimmungen der Vereinbarung nicht umgesetzt werden, weil diese gegen tarifvertragliche Regeln verstoßen und der Betriebsrat sie deshalb abgelehnt hat.

Der Kläger ist bei der Beklagten in deren Einrichtungshaus in Köln-Godorf beschäftigt. Die Beklagte zahlt als betriebliche Altersversorgung monatliche Prämien auf eine Direktversicherung als Kapitallebensversicherung. In einer Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) heißt es, die Arbeitsbedingungen einschließlich der Arbeitszeitregelungen sollten in allen Einrichtungshäusern im Wesentlichen gleichgestaltet werden. Dies solle in Ausübung des Mitbestimmungsrechtes der örtlichen Betriebsräte und unter Beachtung der jeweils geltenden tariflichen Bestimmungen erfolgen. Die Geschäftsleitung des jeweiligen Einrichtungshauses werde eine Gesamtzusage erteilen, die Prämien zur betrieblichen Altersversorgung für jeden Arbeitnehmer zu erhöhen, wenn diese GBV in den einzelnen Einrichtungshäusern durch Vereinbarung mit dem örtlichen Betriebsrat umgesetzt werde. Im Betrieb Köln-Godorf kam es in der Folgezeit zu einer Arbeitszeitregelung durch Spruch der Einigungsstelle. Dieser Spruch verlangt den dortigen Arbeitnehmern ein geringeres Maß an Flexibilität ab als die Bestimmungen der GBV, da nach der Begründung des Einigungsstellen-spruchs die Bestimmungen der GBV tarifwidrig sind. Dies ändert nichts daran, dass die Zahlung der erhöhten Prämien an die Arbeitnehmer, denen eine größere Flexibilität abverlangt wird, gerechtfertigt ist. Für eine Maßregelung gibt es keine Anhaltspunkte. Die Klage blieb damit in allen Instanzen erfolglos. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 18. September 2007 - 3 AZR 639/06 -Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 11. Januar 2006 - 7 (4) Sa 576/05 -]



Recht

Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft



## ● **Arbeitnehmerüberlassung und „Equal-Pay-Gebot“**

Seit dem 1. Januar 2003 gilt für Zeitarbeitsfirmen im Bereich der Leiharbeit ein Diskriminierungsverbot (sog. „Equal-Pay-Gebot“), § 9 Nr. 2, § 10 Abs. 4 AÜG. Danach ist ein Arbeitgeber, der bei ihm angestellte Arbeitnehmer an andere Unternehmen verleiht, verpflichtet, diesen dieselbe Vergütung zu zahlen, die sie bei dem entleihenden Unternehmen erhalten würden, es sei denn, dass in einem - auf Grund beiderseitiger Tarifgebundenheit oder arbeitsvertraglicher Verweisungsklausel - für das Leiharbeitsverhältnis maßgebenden Tarifvertrag eine niedrigere Vergütung vorgesehen ist. Macht ein Leiharbeitnehmer gegenüber seinem Arbeitgeber eine solche vergleichbare Vergütung klageweise geltend, genügt es zunächst, wenn er eine Auskunft des entleihenden Unternehmens über den dort gezahlten Vergleichslohn gem. § 13 AÜG vorlegt. Es ist dann Sache des Leiharbeitgebers, die Richtigkeit dieser Auskunft, insbesondere die Vergleichbarkeit der Tätigkeit oder die Höhe der dort bescheinigten Vergütung substantiiert zu bestreiten.

Eine Sekretärin ist in München seit 1981 bei einer Leiharbeitsfirma angestellt und arbeitet seit dieser Zeit für verschiedene Kunden des Verleihers, ua. seit 1997 regelmäßig für einen großen juristischen Fachverlag. Im Arbeitsvertrag von 1981 war noch eine Bezugnahme auf den seinerzeit zwischen dem Arbeitgeberverband der Zeitarbeitsfirmen und der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft (DAG) abgeschlossenen Tarifvertrag enthalten. In einem auf Wunsch des Arbeitgebers im Jahre 1997 abgeschlosse-

nen neuen Arbeitsvertrag fehlte jeder Hinweis auf einen Tarifvertrag; allerdings hatte der Arbeitgeber der Klägerin in einem Begleitschreiben mitgeteilt, die alten Vereinbarungen seien - mit einigen Ausnahmen - weiter gültig. Als nach Inkrafttreten des „Equal-Pay-Gebots“ im AÜG (2003) der Arbeitgeber die Klägerin erneut aufforderte, einen neuen Vertrag zu unterschreiben, der diesmal wieder auf einen Tarifvertrag verweisen sollte, nämlich den mit der Arbeitsgemeinschaft der DGB-Gewerkschaften geschlossenen, weigerte sich die Klägerin und verlangte stattdessen nach dem Grundsatz des „Equal-Pay-Gebots“ die (auch noch über dem Tarif in der Verlagsbranche liegenden) Vergütung, die nach einer ihr von dem juristischen Verlag erteilten Auskunft dort einer angestellten Sekretärin gezahlt würde.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Vor dem Bundesarbeitsgericht hatte die Klägerin mit ihrer Revision Erfolg. Der Leiharbeitgeber muss ihr die Vergütung zahlen, die einer vergleichbaren Arbeitnehmerin in dem entleihenden Betrieb (hier: in dem juristischen Fachverlag) gezahlt wird, weil der Arbeitsvertrag von 1997 keinen wirksamen Bezug auf einen Tarifvertrag enthält. Das Bundesarbeitsgericht konnte den Streit noch nicht endgültig entscheiden, da das Landesarbeitsgericht zu der konkreten Tätigkeit der Klägerin und der exakten Vergleichsvergütung auch unter Berücksichtigung der vom Verlag erteilten Auskunft nach § 13 AÜG noch ergänzende Feststellungen zu treffen hat. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19. September 2007- 4 AZR 656/06 -Vorinstanz: Landesarbeitsgericht München, Urteil vom 7. Februar 2006 - 6 Sa 611/05 -]



Recht

**Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft**



## ● Status einer „Ein-Euro-Jobberin“

Das Rechtsverhältnis zwischen einer erwerbsfähigen Hilfebedürftigen und der Leistungserbringerin auf der Basis von § 16 Abs. 3 Satz 2 SGB II (sog. Ein-Euro-Job) ist kein Arbeitsverhältnis, sondern öffentlich-rechtlicher Natur. Die Hilfebedürftige hat deshalb keinen Anspruch auf Arbeitsvergütung.

Die Klägerin war Arbeitssuchende und erhielt Entgeltleistungen nach dem SGB II. Mit Arbeitsstellenvorschlag der Arbeitsgemeinschaft eines Landkreises wurde sie der beklagten Verbandsgemeinde zur Unterstützung einer Raumpflegerin gemeldet. Die Klägerin schloss mit der Arbeitsgemeinschaft eine Eingliederungsvereinbarung. Die Tätigkeit war bis zum 31. Dezember 2005 befristet. Hierfür erhielt die Klägerin neben dem Arbeitslosengeld II eine zusätzliche Mehraufwandsentschädigung von 1,25 Euro pro Stunde.

Mit der Klage begehrt die Klägerin die Feststellung des Bestehens eines Arbeitsverhältnisses zur Beklagten und dessen Fortbestand über den 31. Dezember 2005 hinaus sowie Zahlung von Arbeitsvergütung. Sie meint, die gesetzlichen Voraussetzungen des § 16 Abs. 3 SGB II hätten nicht vorgelegen. Sie habe keine wettbewerbsneutralen und zusätzlichen Arbeiten im Sinne dieser Vorschrift geleistet. Vielmehr sei sie als reguläre Arbeitskraft beschäftigt worden. Das Arbeitsverhältnis sei durch konkludenten Vertragsabschluss zustande gekommen. Für eine Befristung gebe es keinen sachlichen Grund. Ihr stehe daher die übliche Bruttovergütung zu.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision der Klägerin ist ohne Erfolg geblieben, denn zwischen den Parteien hat kein Arbeitsverhältnis bestanden. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 26. September 2007 - 5 AZR 857/06 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Urteil vom 8. August 2006 - 2 Sa 401/06 - Vgl. auch Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 26. September 2007 - 5 AZR 858/06 -]

## ● Sonderzahlung und Gleichbehandlungsgrundsatz

Ein Arbeitgeber, der nach von ihm gesetzten allgemeinen Regeln zusätzliche Leistungen - z.B. Sonderzahlungen zu bestimmten Anlässen - gewährt, ist an den arbeitsrechtlichen Grundsatz der Gleichbehandlung gebunden. Nimmt er eine Gruppe von Arbeitnehmern von einer solchen Leistung aus, muss dies durch sachliche Kriterien gerechtfertigt, d.h. vom Zweck der Leistung gedeckt sein. Welche Zwecke eine Leistung verfolgt, ergibt sich aus ihren tatsächlichen und rechtlichen Voraussetzungen. Z.B. deutet eine Kürzung wegen Krankheit auf eine Anwesenheitsprämie hin. Weiterhin können sowohl vergangene als auch zukünftige Betriebstreue honoriert werden. Verfolgt ein Arbeitgeber alle oder mehrere dieser Zwecke, darf er nicht solche Arbeitnehmer von der Leistung ausnehmen, die die verfolgten Ziele auch erfüllen. Will er durch eine freiwillige Sonderzahlung ein unterschiedliches Lohnniveau ausgleichen, kann dies sachlich gerechtfertigt sein. Dies ist aber nicht der Fall, wenn die Leistung auch anderen Zwe-



Recht

Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft



cken dient und dadurch eine Kompensation nicht erreicht wird.

In einem Automobilzulieferungsbetrieb hatten etwa 400 Arbeitnehmer im Jahre 2001 einer Verlängerung der Arbeitszeit und einer Grundlohnsenkung in den Bereichen Spritzguss und Montage zugestimmt, um so einen Beitrag zur Sanierung des Unternehmens zu leisten. Etwa 50 Arbeitnehmer hatten die Arbeitsvertragsänderung verweigert. Nachdem eine Betriebsvereinbarung über zusätzliche Leistungen ersatzlos weggefallen war, bot die Beklagte den Mitarbeitern, die die Arbeitsvertragsänderung unterschrieben hatten, eine Ergänzung zum Arbeitsvertrag an, die ein Weihnachtsgeld für das Jahr 2003 und - unter Widerrufsvorbehalt - für die Folgejahre vorsah. Die Kläger, die ein solches Angebot nicht erhalten hatten, verlangten eine ebensolche Leistung.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben den Klagen stattgegeben. Die Revision der Beklagten vor dem Bundesarbeitsgericht blieb erfolglos. Der von ihr beanspruchte Zweck der Leistung, die Einbußen derjenigen Arbeitnehmer auszugleichen, die einen Sanierungsbeitrag geleistet hatten, konnte auf Grund der weiteren in der Zusage enthaltenen Voraussetzungen und Bedingungen nicht erreicht werden. Deshalb wurde der Gleichbehandlungsgrundsatz verletzt. Der Senat konnte dahinstehen lassen, ob die Beklagte auch gegen das Maßregelungsverbot verstoßen hatte. [Bundesarbeitsgericht Urteile vom 26. September 2007 - 10 AZR 568, 569 und 570/06 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Hamm vom 2. Februar 2006 - 8 Sa 472, 473 und 476/05 -]

## ● Betriebsübergang - Müllsortieranlage

Erledigt ein Unternehmen an einer im Eigentum eines Dritten stehenden Müllsortieranlage anfallende „manuelle“ Sortieraufgaben und vergibt der Dritte später die Hälfte der Sortiermenge an ein anderes Unternehmen, so dass nunmehr zwei Unternehmen jeweils in getrennten Schichten die bisherige Sortiertätigkeit durchführen, stellt dies keinen Betriebsteilübergang auf das neue Unternehmen dar. Die Identität der wirtschaftlichen Einheit ist dann nicht gegeben.

Der Kläger war als Müllsortierer bei der SD GmbH beschäftigt. Diese führte im Auftrag der S GmbH, die auf der Mülldeponie in S eine automatisierte Müllsortieranlage betreibt, die manuell anfallenden Müllsortierarbeiten durch. Die SD GmbH beschäftigte 115 Arbeitnehmer, darunter 32 Leiharbeiter. Im März 2004 vereinbarte die S GmbH mit der SD GmbH eine Änderung des bestehenden Sortiervertrages. Danach sollte ab 1. Juli 2004 die von der SD GmbH zu bearbeitende Müllmenge halbiert und die Vergütung pro Tonne sortierten Mülls um 30 % reduziert werden. Daraufhin erledigte die SD GmbH die Hälfte der bisherigen Sortiertätigkeiten ohne die bislang beschäftigten Leiharbeiter in einer Frühschicht. Die andere Hälfte der Sortierarbeiten führte die D GmbH aufgrund eines neuen Auftrags in einer Spätschicht durch. Auf Antrag der SD GmbH wurde am 1. Oktober 2004 das Insolvenzverfahren über deren Vermögen eröffnet. Nachdem die S GmbH deswegen den Sortiervertrag mit der SD GmbH gekündigt hatte, stellte diese ihre Tätigkeit ein. Der Insolvenzverwalter kündigte das Arbeitsverhältnis des Klägers am 29. Oktober



Recht

Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft



2004 zum 31. Januar 2005. Die bisher von der SD GmbH durchzuführenden Sortieraufgaben übertrug die S GmbH auf ein anderes Unternehmen. Der Kläger hält die vom Insolvenzverwalter ausgesprochene Kündigung für unwirksam. Er meint, sein Arbeitsverhältnis sei spätestens ab der Einstellung der Betriebstätigkeit der SD GmbH auf die S GmbH übergegangen. Bereits die Übernahme eines Teils der bisher von der SD GmbH erledigten Sortieraufgaben ab dem 1. Juli 2004 habe einen Betriebsteilübergang dargestellt.

Das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht haben die gegen die Wirksamkeit der Kündigung gerichtete Klage und die Klage auf Feststellung des Bestehens eines ungekündigten Arbeitsverhältnisses zwischen dem Kläger und der D GmbH abgewiesen. Der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat die Revision des Klägers zurückgewiesen; er hat das Vorliegen eines Betriebsüberganges verneint. [Bundesarbeitsgericht Urteil vom 27. September 2007 - 8 AZR 911/06 - (Parallelsache zu - 8 AZR 889/06 -) Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg - Kammern Mannheim - Urteil vom 27. April 2006 - 19 Sa 69/05 -]

## Sozialrecht

### ● Verkürzung der ALG-Anspruchsdauer verfassungswidrig? (ver.di Text)

Das Sozialgericht Berlin hat die Verkürzung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes nach § 127 SGB III mit Beschluss vom 8. Mai 2007 dem Bundesverfassungsgericht zur

Prüfung der Verfassungsmäßigkeit vorgelegt.

Geklagt hatte ein 54-jähriger Versicherter, der nach dem Bezug von Krankengeld zum 5.11.2005 arbeitslos geworden war. Nachdem ihm ein Anspruch auf Arbeitslosengeld von 780 Tagen grundsätzlich zuerkannt worden war, stellte seine Krankenkasse erneut seine Arbeitsunfähigkeit fest, woraufhin die Bewilligung nachträglich aufgehoben wurde. Ihm wurde ab dem 1.3.2006 erneut Arbeitslosengeld bewilligt, jedoch nach der neuen Gesetzeslage nur noch im Umfang von 360 Tagen. Der Widerspruch blieb erfolglos.

Das Gericht begründet seine Vorlage mit der Verfassungswidrigkeit von § 127 SGB III. Die neue Regelung verstoße gegen den Schutz des Eigentums aus Art. 14 GG, da auch die Anwartschaften geschützt seien. Aus dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz folge die Notwendigkeit einer schonenden Übergangsregelung, welcher der drastische gesetzliche Eingriff nicht gerecht werde. Akzeptabel sei die möglicherweise die Reduzierung des früheren Anspruchs um einen Monat pro Jahr der Übergangsfrist.

Die in der Arbeitslosenversicherung versicherten Beschäftigten können im Falle der Arbeitslosigkeit die Gewährung von Leistungen nach der alten Fassung von § 127 SGB III beanspruchen und gleichzeitig bei der Bundesagentur für Arbeit beantragen, über den Widerspruch bis zur verfassungsgerichtlichen Entscheidung über die Vorlage nicht zu entscheiden. [SG Berlin, Beschluss vom 8.5.2007, Az. S 56 AL 1629/06; Az. beim Bundesverfassungsgericht 1 BvL 10/07]<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Soweit nicht anders gekennzeichnet, handelt es sich um bearbeitete Pressemeldungen des BAG



Recht

Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft