

Liebe Leserinnen und Leser,

nachfolgend stelle ich Ihnen drei interessante neue Entscheidungen aus der Arbeitsgerichtsbarkeit vor.

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zduowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

1 Keine Änderung der individualvertraglich vereinbarten Vergütung durch Betriebsvereinbarung zu Lasten des Arbeitnehmers BAG, Urteil vom 11.04.2018 (4 AZR 119/17), Pressemitteilung Nr. 18/18

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts offenbart gleich zwei – eigentlich nicht ganz neue – Grundsätze: Zum einen handelt es sich bei der Vereinbarung der Vergütung in einem Arbeitsvertrag nicht um eine der Kontrolle unterworfenen Allgemeinen Geschäftsbedingung, da die Hauptleistungspflicht betroffen ist. Zum anderen kann eine Betriebsvereinbarung eine solche individuell vereinbarte Vergütung nicht zu Lasten des Arbeitnehmers ändern. In der Pressemitteilung heißt es auszusweise:

"Eine individualvertraglich vereinbarte Vergütung nach tariflichen Grundsätzen kann durch eine Betriebsvereinbarung nicht zu Lasten des Arbeitnehmers abgeändert werden.

...

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, ihm stehe aufgrund arbeitsver-

traglicher Bezugnahme Vergütung nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst in der für die kommunalen Arbeitgeber geltenden Fassung (TVöD/VKA) bzw. dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) zu. Die Beklagte meint, eine dynamische Bezugnahme auf die vom Kläger herangezogenen Tarifwerke liege nicht vor. Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision des Klägers vor dem Vierten Senat des Bundesarbeitsgerichts war erfolgreich. Die Beklagte ist verpflichtet, den Kläger nach der jeweiligen Entgelttabelle des TVöD/VKA zu vergüten. Der Kläger und die Rechtsvorgängerin der Beklagten haben die Vergütung nach den jeweils geltenden Regelungen des BAT und nachfolgend des TVöD/VKA arbeitsvertraglich vereinbart. Die Betriebsvereinbarung aus dem Jahr 1993 vermochte diese

Vereinbarung nicht abzuändern. Ungeachtet der Wirksamkeit der Betriebsvereinbarung unterlag die arbeitsvertragliche Vergütungsabrede bereits deshalb nicht der Abänderung durch eine kollektivrechtliche Regelung, weil es sich bei der Vereinbarung der Vergütung nicht um eine allgemeine Geschäftsbedingung, sondern um eine individuell vereinbarte, nicht der AGB-Kontrolle unterworfenen Regelung der Hauptleistungspflicht handelte. Die vom Landesarbeitsgericht aufgeworfene Frage der - generellen - Betriebsvereinbarungsoffenheit von Allgemeinen Geschäftsbedingungen in Arbeitsverträgen bedurfte deshalb keiner Entscheidung."

Man fragt sich allenfalls, wie dies die beiden Vorinstanzen anders sehen konnten.

2 Keine Pflicht des Arbeitgebers zur Kündigung einer Direktversicherung bei finanzieller Notlage des Arbeitnehmers BAG, Urteil vom 26.04.2018 (3 AZR 586/16), Pressemitteilung Nr. 21/18

Diese Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zeigt, dass der Arbeitnehmer nicht in jeder Hinsicht Herr des für ihn verwendeten Geldes im Rahmen der Entgeltumwandlung bleibt. In der Pressemitteilung heißt es auszusweise:

"Der bloße Geldbedarf eines Arbeitnehmers, für den der Arbeitgeber eine Direktversicherung zur Durchführung der betrieblichen Altersversorgung im Wege der Entgeltumwandlung abgeschlossen hat, begründet für sich genommen keinen Anspruch gegen den Arbeitgeber, den Versicherungsvertrag gegenüber der Versicherungsgesellschaft zu kündigen, damit der

Arbeitnehmer den Rückkaufswert erhält.

Der Kläger schloss mit der beklagten Arbeitgeberin im Jahr 2001 eine Entgeltumwandlungsvereinbarung. Danach war die Arbeitgeberin verpflichtet, jährlich ca. 1.000,00 Euro in eine zugunsten des Klägers bestehende Direktversicherung, deren Versicherungsnehmerin sie ist, einzuzahlen. Die Versicherung, die von der Arbeitgeberin durch weitere Beiträge gefördert wird, ruht seit 2009. Mit seiner Klage verlangte der Kläger von der Beklagten die Kündigung des Versicherungsvertrags, weil er sich in einer finanziellen Notlage befinde. Der Dritte Senat hat - wie die Vor-

instanzen - die Klage abgewiesen. Der Kläger hat kein schutzwürdiges Interesse an der begehrten Kündigung. Die im Betriebsrentengesetz geregelte Entgeltumwandlung dient dazu, den Lebensstandard des Arbeitnehmers im Alter zumindest teilweise abzusichern. Mit dieser Zwecksetzung wäre es nicht vereinbar, wenn der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber verlangen könnte, die Direktversicherung lediglich deshalb zu kündigen, um dem versicherten Arbeitnehmer die Möglichkeit zu verschaffen, das für den Versorgungsfall bereits angesparte Kapital für den Ausgleich von Schulden zu verwenden."

3 Keine Ablehnung eines Teilzeitantrags in der Elternzeit, wenn Anpassung der Befristung der Ersatzkraft möglich war ArbG Köln, Urteil vom 15.03.2018 (11 Ca 7300/17), Pressemitteilung – nicht rechtskräftig

Die Einstellung einer Ersatzkraft für die Dauer einer Elternzeit ist risikoreich für den Arbeitgeber, wenn er die Wünsche der Arbeitnehmerin noch nicht kennt. In der Pressemitteilung des Arbeitsgericht Köln heißt es auszusweise:

"... Der Arbeitgeber hatte bereits vor dem Mutterschutz der Arbeitnehmerin eine Ersatzkraft für die geplante aber noch nicht beantragte Elternzeit eingestellt, um eine Einarbeitung zu ermöglichen. Als die Arbeitnehmerin nach der Geburt des Kindes Elternzeit beantragte, kündigte sie zugleich an, im zweiten Jahr der Elternzeit in Teilzeit mit 25 Stunden pro Woche arbeiten zu wollen. Als die Klägerin

mit diesem Wunsch im zweiten Jahr der Elternzeit erneut auf den Arbeitgeber zukam, lehnte dieser die begehrte Teilzeitbeschäftigung unter Verweis auf die eingestellte Vertretungskraft ab.

Die Arbeitnehmerin war mit ihrer Klage erfolgreich. Einen Teilzeitantrag in der Elternzeit kann der Arbeitgeber grundsätzlich nach § 15 Abs. 7 S. 1 Nr. 4 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) nur aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen. Zu diesen Gründen gehört grundsätzlich auch die Einstellung einer Ersatzkraft für die Dauer der Elternzeit. Nach Bewertung des Arbeitsgerichts hat jedoch ein Arbeitgeber, der Kenntnis von einem Teilzeitwunsch des Ar-

beitnehmers hat, die Befristung der Ersatzkraft entsprechend anzupassen. Da dem Arbeitnehmer nach der gesetzlichen Regelung nicht zugemutet werde, bereits vor der Geburt verbindliche Erklärungen zu einer Elternzeit abzugeben, sei der Arbeitgeber gehalten, diese Erklärungen abzuwarten, bevor er sich an eine Ersatzkraft bindet. Tut er dies nicht, kann er den Teilzeitwunsch nicht aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen. ..."

IMPRESSUM

Herausgeber und Bearbeiter:
Rechtsanwalt Stefan von Zduowski
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Ludwigkirchplatz 2
10719 Berlin-Wilmersdorf
www.praxiswissen-arbeitsrecht.de