

NEWSLETTER ARBEITSRECHT

2/14

Rechtsprechung

Beteiligung des Betriebsrats bei Abmahnung

Der Betriebsrat kann mit dem allgemeinen Hinweis auf Mitbestimmungsrechte aus § 87 BetrVG oder unter Berufung auf § 80 II BetrVG nicht die Vorlage sämtlicher Abmahnungsschreiben des Betriebs verlangen.

Der Betriebsrat verlangt vom Arbeitgeber die Vorlage aller seit 2010 erteilten Abmahnungsschreiben und auch aller künftigen Abmahnungen vor Ausspruch einer Kündigung. Zur Begründung führt er an, dass die Abmahnungen häufig wegen angeblicher Verstöße gegen Arbeitszeitvorschriften, Rauchverbote sowie anderer Bestimmungen zur Nutzung der Betriebsräume erteilt worden seien, ohne dass der Arbeitgeber den Betriebsrat bei Erlass der entsprechenden Anweisungen beteiligt habe. Darin sei ein Verstoß gegen § 87 BetrVG zu sehen.

Das BAG hält den gestellten Leistungsantrag für unbegründet. Der behauptete Anspruch des Betriebsrats folgt weder aus § 80 II BetrVG noch aus § 87 BetrVG. Nach § 80 II 1 BetrVG hat der Arbeitgeber den Betriebsrat zur Durchführung seiner Aufgaben rechtzeitig und umfassend unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten. Ein entsprechender Anspruch des Betriebsrats setzt voraus, dass die begehrte Information zur Wahrnehmung von Aufgaben nach dem Betriebsverfassungsgesetz erforderlich ist. Diese Erforderlichkeit hat der Betriebsrat darzulegen. Im vorliegenden Fall ist keine entsprechende Aufgabe ersichtlich, die eine Vorlage aller Abmahnungsschreiben erforderlich machen könnte. Die Erteilung einer Abmahnung ist zwar eine bedeutende individualrechtliche Angelegenheit. Außerhalb des Mitwirkungsverfahrens bei Kündigungen nach § 102 BetrVG sieht das Betriebsverfassungsgesetz jedoch keine Mitwirkungsrechte des Betriebsrats im Hinblick auf die Vorbereitung von Kündigungen durch den Arbeitgeber vor. Da sich der Antrag des Betriebsrats insbesondere auch auf die Erteilung von Abmahnungen vor Einleitung des Mitwirkungsverfahrens nach § 102 BetrVG bezieht, lässt sich aus dieser Vorschrift nicht der erforderliche Bezug zwischen Ausspruch der Abmahnung und Aufgabe des Betriebsrats begründen. Auch der allgemeine Hinweis auf Mitbestimmungsrechte aus § 87 BetrVG ist unzureichend. Dem steht bereits entgegen, dass keineswegs sämtliche vom Betriebsrat geforderten Abmahnungen Sachverhalte betreffen, in denen Mitbestimmungsrechte aus § 87 BetrVG berührt sind. Das gilt etwa für Arbeitsvertragsverletzungen wie Tätigkeiten oder Beleidigungen, die offensichtlich nicht unter § 87 BetrVG fallen. Sollte der Betriebsrat der Auffassung sein, dass die den Abmahnungen zu Grunde liegenden Anweisungen der Arbeitgeberin gegen § 87 BetrVG verstoßen, bleibt es ihm unbenommen, über die betriebsverfassungsrechtlichen Instrumentarien eine entsprechende Mitwirkung zu erzwingen und an der Gestaltung entsprechender Maßnahmen mitzuwirken. Es ist weder vorgetragen noch offenkundig, dass der Betriebsrat zur Vorbereitung oder Durchsetzung eines etwaigen Verhandlungsanspruchs nach § 87 BetrVG Informationsbedarf bezüglich der begehrten Abmahnungen hat. Dafür wäre es im Übrigen auch nicht erforderlich, die Vorlage sämtlicher künftigen Abmahnungen ohne zeitliche Beschränkung zu verlangen.

Praxishinweis: Die Entscheidung macht deutlich, dass in der Praxis immer wieder aussichtslose Beschlussverfahren eingeleitet werden, mit denen Betriebsräte Informationen verlangen, für deren Vorlage keine Anspruchsgrundlage im Betriebsverfassungsgesetz existiert. Insoweit ist es verwunderlich, dass der besprochene Fall bis zum BAG gelangen konnte. Das Urteil unterstreicht die gesetzliche Systematik, nach der Betriebsräten kein allgemeiner und anlassunabhängiger Auskunfts- oder Informationsanspruch zusteht, sondern jedes Begehren – sei es auf bloß mündliche Informationen oder gar auf die Vorlage schriftlicher Unterlagen gerichtet – sorgfältig im Einzelfall an Hand der gesetzlichen Grundlagen und im Hinblick auf eine konkrete betriebsverfassungsrechtliche Aufgabe begründet werden muss. Gleichzeitig scheitern viele Anträge – so wie im vorliegenden Fall – daran, dass von den Prozessbevollmächtigten viel zu weit gefasste (Global-) Anträge gestellt werden.

BAG, Urteil vom 17.9.2013 – 1 ABR 26/12

Verzicht auf Sozialplanabfindung

Die Zustimmung des Betriebsrats zu einem Verzicht des Arbeitnehmers auf eine Sozialplanabfindung ist nur wirksam, wenn der Arbeitgeber den Betriebsrat ordnungsgemäß über die Höhe der Abfindung und den Umfang des individuellen Verzichts informiert hat.

Bei der Arbeitgeberin besteht ein Sozialplan, der für den Fall des betriebsbedingten Abschlusses eines Aufhebungsvertrags Abfindungen für die betroffenen Mitarbeiter vorsieht. Der Abschluss von Aufhebungsverträgen ist für die Arbeitgeberin freiwillig; es besteht kein Anspruch von Arbeitnehmern auf einen entsprechenden Vertragsschluss. Die Arbeitnehmerin wendet sich an die Arbeitgeberin mit der Bitte, mit ihr einen Aufhebungsvertrag zu vereinbaren. Dabei ist die Arbeitnehmerin bereit, Abstriche an der im Sozialplan vorgesehenen Zahlung von 395.536 Euro vorzunehmen. Die Parteien einigen sich sodann auf einen Abfindungsbetrag von 250.000 Euro. Die Arbeitgeberin teilt dies dem Betriebsrat mit Schreiben vom 7.12.2005 mit und bittet den Betriebsrat um Zustimmung zu der getroffenen Regelung. Das von der Arbeitgeberin versandte Schreiben erhält diese wenige Tage später versehen mit einer „Einverständniserklärung“ des Betriebsrats und der Unterschrift eines Betriebsratsmitglieds zurück. Nach ihrem Ausscheiden klagt die Arbeitnehmerin auf die Differenz zwischen der vereinbarten und der im Sozialplan vorgesehenen Abfindung.

Das BAG weist die Sache zur weiteren Aufklärung an die Vorinstanz zurück. Zu klären ist dort insbesondere, ob die Arbeitnehmerin in den persönlichen und sachlichen Geltungsbereich des beanspruchten Sozialplans fällt. Die „Einverständniserklärung“ des Betriebsrats hat jedenfalls nicht dazu geführt, dass der Anspruch der Klägerin auf die begehrte Differenzzahlung von vornherein ausgeschlossen ist. Da es sich bei dem Sozialplan um eine Betriebsvereinbarung handelt (§ 112 I 3 BetrVG, bedurfte der Verzicht der Arbeitnehmerin auf den Teilabfindungsanspruch der Zustimmung des Betriebsrats (§ 77 IV 2 BetrVG)), die als vorherige Einwilligung oder als nachträgliche Genehmigung erteilt werden kann. Diese wurde im Streitfall nicht wirksam erklärt. Für die Zustimmung ist ein ordnungsgemäßer Betriebsratsbeschluss erforderlich, wobei besondere Formvorschriften nicht bestehen. Der Verzicht kann aber jeweils nur für den konkreten Einzelfall erteilt werden. Eine wirksame Beschlussfassung setzt daher insbesondere die ordnungsgemäße Unterrichtung des Betriebsrats über sämtliche für seine Entscheidung bedeutsamen Umstände voraus. Denn die nach § 77 IV 2 BetrVG erforderliche Zustimmung schützt den zwingenden Geltungsanspruch der betreffenden betrieblichen Normen und soll diese vor einer Aushöhlung durch Individualabsprachen bewahren. Nur wenn der Betriebsrat über den erforderlichen Kenntnisstand verfügt, kann er sachgerecht beurteilen, ob er im Einzelfall trotz der zwingenden Wirkung der Betriebsvereinbarung eine abweichende Individualabsprache zulassen soll. Zu den genannten Umständen gehört im Fall einer Abfindung insbesondere die Mitteilung über die sich aus dem Sozialplan ergebende Abfindungshöhe und die vom Arbeitnehmer gewünschte Abfindungssumme. Diesen Anforderungen wird das von der Arbeitgeberin an den Betriebsrat versandte Schreiben nicht gerecht, denn dort ist lediglich die „Endsumme“ von 250.000 Euro genannt. Dass die Arbeitnehmerin damit auf einen Betrag von 145.536 Euro verzichten würde, war für den Betriebsrat nicht ersichtlich.

Praxishinweis: Das BAG legt die Vorschrift des § 77 IV 2 BetrVG zu Recht restriktiv aus. Das ist sinnvoll und erforderlich, um die kollektive Zielsetzung der dem Betriebsrat übertragenen Aufgaben nicht zu untergraben. Zudem macht das Gericht deutlich, dass es dem Betriebsrat grundsätzlich verwehrt ist, seine Zustimmung pauschal für eine unbestimmte Vielzahl oder eine Mehrzahl von betroffenen Beschäftigten zu erklären. Damit wird letztlich vermieden, dass die Mitbestimmungsgane allzu leicht zum „Spielball“ des Arbeitgebers werden.

BAG, Urteil vom 15.10.2013 – 1 AZR 405/12

Pflicht zur Ausschreibung von freien Arbeitsplätzen

Will der Arbeitgeber einen Arbeitsplatz mit einem Leiharbeitnehmer besetzen, kann er nur dann von einer Stellenausschreibung gem. § 93 BetrVG absehen, wenn feststeht, dass mit Bewerbungen von im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmern offenkundig nicht zu rechnen ist.

Der Arbeitgeber stellt im Jahr 2012 in mehreren Wellen Leiharbeitnehmer ein. In der gleichen Zeit enden zahlreiche befristete Arbeitsverträge im Betrieb, die vom Arbeitgeber nicht verlängert werden. Innerbetriebliche Stellenausschreibungen führt der Arbeitgeber vor der Einstellung der Leiharbeitskräfte nicht durch. Der Betriebsrat beantragt daraufhin vor dem Arbeitsgericht, dem Arbeitgeber die Einstellung von Leiharbeitnehmern zu untersagen, sofern zuvor eine innerbetriebliche Stellenausschreibung nicht durchgeführt worden ist.

Das BAG hält den Antrag für begründet. Nach der Rechtsprechung des *Senats* besteht eine vom Betriebsrat nach § 93 BetrVG verlangte Pflicht zur Ausschreibung grundsätzlich auch dann, wenn der Arbeitgeber den betroffenen Arbeitsplatz mit einem Leiharbeitnehmer besetzen will. Allein dadurch wird der Arbeitsplatz dem innerbetrieblichen Stellenmarkt nicht entzogen. Das gilt insbesondere vor dem Hintergrund, dass der Arbeitgeber in bestimmten Fällen – etwa im Hinblick auf besonders geschützte Personengruppen wie schwerbehinderte Menschen (vgl. § 81 IV SGB IX) – verpflichtet sein kann, Arbeitsplätze vorrangig mit Beschäftigten des Betriebs zu besetzen. In diesem Fall kann sich der Arbeitgeber nicht auf die unternehmerische Entscheidung zur Beschäftigung von (ausschließlich) Leiharbeitskräften berufen. Im vorliegenden Fall besteht zudem auf Grund einer Betriebsvereinbarung zur Bewerberauswahl die Verpflichtung des Arbeitgebers, interne Bewerber bei gleicher Qualifikation vorrangig zu berücksichtigen. Unter diesen Umständen kann der Arbeitgeber allenfalls dann von einer Ausschreibung absehen, wenn mit Bewerbungen von im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmern auf die in Frage kommenden Arbeitsplätze offenkundig nicht zu rechnen ist. Diese Voraussetzungen liegen im Streitfall nicht vor. Auf Grund der auslaufenden befristeten Arbeitsverträge hätten sich auf die mit Leiharbeitnehmer besetzten Stellen zumindest 30 Personen bewerben können, die auf Grund des Befristungsablaufs zwischenzeitlich ihren Arbeitsplatz verloren haben. Dem Antrag des Betriebsrats war daher stattzugeben.

Kritik: Die Entscheidung mag im Ergebnis richtig sein, sie hilft der Praxis allerdings nicht. Denn die entscheidende Frage, welche konkreten Voraussetzungen vorliegen müssen, um eine Ausschreibung entbehrlich zu machen, beantwortet das BAG nicht. Die gewählte Formulierung, dass eine interne Besetzung des Arbeitsplatzes „offenkundig“ ausscheiden muss, hilft kaum weiter. Insbesondere bleibt offen, ob es genügt, wenn in dem Betrieb keine schwerbehinderten oder körperlich beeinträchtigten Mitarbeiter tätig sind, die gegebenenfalls einen rechtlichen Anspruch auf Zuweisung des zu besetzenden Arbeitsplatzes geltend machen können, oder ob die Erfüllung weiterer Voraussetzungen erforderlich ist. Bis zu einer Klarstellung kann Unternehmen nur geraten werden, die Ausschreibung ausnahmslos in allen Fällen durchzuführen.

BAG, Beschluss vom 15.10.2013 – 10 ABR 25/12

Diskriminierung bei Hinterbliebenenversorgung

Der Arbeitgeber kann in einer Versorgungszusage den Anspruch auf Witwen-/Witwerversorgung davon abhängig machen, dass die Ehe vor dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis geschlossen wurde.

Der Arbeitnehmer scheidet im Jahr 1979 aus dem Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber aus. Im Jahr 1987 heiratet er seine nunmehr klagende Ehefrau. Von 1992 bis zu seinem Tod im Jahr 2010 bezieht der Arbeitnehmer Leistungen aus einer betrieblichen Versorgungsordnung seines früheren Arbeitgebers. Diese sieht vor, dass ein Anspruch auf Witwenversorgung nur dann besteht, wenn die Ehe noch vor dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis geschlossen wurde. Die Ehefrau hält diese Regelung für unwirksam und klagt vor dem Arbeitsgericht.

Nach Auffassung des BAG ist die Klage unbegründet. Die in der Versorgungsordnung aufgestellte Voraussetzung stellt weder eine unmittelbare noch eine mittelbare Diskriminierung wegen des Alters oder des Geschlechts dar. Das AGG ist in zeitlicher Hinsicht anwendbar, da der Anspruch auf Hinterbliebenenversorgung ein Dauerschuldverhältnis begründet, das sich auch nach Inkrafttreten des AGG bis zum Tod des Arbeitnehmers im Jahr 2010 ständig aktualisiert hat. Die streitige Regelung in der Versorgungsordnung bewirkt jedoch keine unzulässige Diskriminierung wegen des Alters. Sie knüpft bereits äußerlich nicht unmittelbar an ein bestimmtes Lebensalter an. Selbst wenn man eine mittelbare Diskriminierung annähme, wäre diese sachlich gerechtfertigt (§ 3 II AGG). Denn der Arbeitgeber hat ein berechtigtes Interesse daran, die von ihm freiwillig eingeführte Hinterbliebenenversorgung auf einen bestimmten Personenkreis zu beschränken und damit sein finanzielles Risiko kalkulierbar zu halten. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, überhaupt eine Hinterbliebenenversorgung einzuführen. Er kann daher auch bestimmte Fallgestaltungen bei der Abgrenzung seiner Leistungspflichten unberücksichtigt lassen. Ist der Bestand der Ehe daran geknüpft, dass diese bereits bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses besteht, vermeidet dies zusätzliche Unwägbarkeiten und Risiken für den Arbeitgeber im Hinblick auf die Dauer seiner Leistungserbringung. War der Versorgungsbedarf durch den Bestand der Eheschließung bereits bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses angelegt, geht es nicht mehr um eine generelle Risikoübernahme, sondern lediglich noch darum, wie sich das übernommene Risiko verwirklicht. Das Ende des Arbeitsverhältnisses ist somit für den Versorgungsschuldner ein sachgerechter Anknüpfungspunkt für eine entsprechende Regelung der Hinterbliebenenversorgung. Eine andere Möglichkeit zur Umsetzung der angestrebten Risikobegrenzung besteht nicht, so dass die gewählte Regelung auch angemessen und erforderlich ist. Ebenso liegt keine unzulässige Diskriminierung wegen des Geschlechts vor. Da die streitige Voraussetzung in der Ruhegeldordnung nicht im Hinblick auf das Merkmal „Geschlecht“ sondern als neutrales Kriterium formuliert ist, käme von vornherein auch hier nur eine mittelbare Benachteiligung in Betracht. Dafür, dass ein bestimmtes Geschlecht durch die getroffene Regelung stärker berührt wird, gibt es indes keine Anhaltspunkte. Im Übrigen würde auch diese „Benachteiligung“ tatbestandlich ausscheiden, da die oben aufgezeigten sachlichen Gründe für ihre Rechtfertigung bestünden.

BAG, Urteil vom 15.10.2013 – 3 AZR 653/11

Nachrichten

Institutsvergütungsverordnung neu gefasst

Zum 1. Januar 2014 ist die Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten (Institutsvergütungsordnung – InstitutsVergV) neu gefasst worden. Sie ersetzt die entsprechende Vorgängerregelung aus dem Jahr 2010.

Mit der Neufassung wird insbesondere der Europäischen Richtlinie über Eigenkapitalanforderungen („Basel III“) Rechnung getragen. Mit der Verordnung werden die Grundsätze für die Gestaltung der fixen und variablen Vergütung von Mitarbeitern „bedeutender“ Kreditinstitute präzisiert. Überarbeitet wurde insbesondere die Definition des „bedeutenden Instituts“. Nach der InstitutsVergV ist das Verhältnis zwischen variabler und fixer Vergütung angemessen, wenn die variable Vergütung maximal 100% (oder in Ausnahmefällen 200%) der fixen Vergütung beträgt und wirksame Verhaltensanreize für die Erzielung des variablen Gehalts bestehen. Letzteres ist dann der Fall, wenn keine Anreize geschaffen werden, unverhältnismäßig hohe Risiken einzugehen und die Vergütungssysteme nicht darauf ausgelegt sind, intern Überwachungsfunktionen (wie etwa Compliance) zuwiderzulaufen. Variable Zahlungen müssen der Leistung im Zeitverlauf Rechnung tragen und dürfen negative Erfolgsbeiträge nicht belohnen. Als „bedeutende Institute“ sind alle Kreditinstitute einzustufen, deren letzten drei Geschäftsjahre eine Bilanzsumme von 50 Mrd. Euro erreicht über überschreitet, die unter EZB-Aufsicht stehen und den Begriff des Finanzhandelsinstituts i.S. von § 25 f. I KWG erfüllen bzw. als potenzielle systemgefährdende Institute (§ 48 I KWG) gelten.