

1

Abmahnung eines Betriebsratsmitglieds

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 9. September 2015 – 7 ABR 69/13

Mahnt der Arbeitgeber ein Betriebsratsmitglied ausschließlich wegen einer Verletzung von Amtspflichten ab, darf er keine vertraglichen Sanktionen wie eine Kündigung androhen. Tut er dies doch, kann das Betriebsratsmitglied verlangen, dass die Abmahnung aus der Personalakte entfernt wird.

Die Entscheidung

Die Arbeitgeberin ist ein Unternehmen, das im Bundesland Bremen die Abfallentsorgung und Stadtreinigung wahrnimmt. In ihrem Betrieb besteht ein Betriebsrat. Dessen Vorsitzender ist zugleich Mitglied des Konzernbetriebsrats in dem Konzern, zu dem die Arbeitgeberin gehört. 2011 schlossen Arbeitgeberin und Betriebsrat für einen Teilbereich eine Betriebsvereinbarung über den Einsatz von Leiharbeitnehmern ab. Der Betriebsratsvorsitzende schickte diese Vereinbarung in einer E-Mail an alle Arbeitnehmer des Konzerns. Er schrieb in seiner Mail, die angehängte Vereinbarung solle

eine Arbeitshilfe für alle Betriebsräte im Konzern sein. Die Arbeitgeberin erteilte dem Vorsitzenden daraufhin eine schriftliche „Abmahnung als Betriebsrat“, die zu seiner Personalakte genommen wurde. Darin warf sie ihm vor, mit der Weitergabe der Vereinbarung gegen das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit (§ 2 BetrVG) verstoßen zu haben. Die Arbeitgeberin drohte im Wiederholungsfall damit, seinen Ausschluss aus dem Betriebsrat zu beantragen (§ 23 BetrVG) und das Arbeitsverhältnis zu kündigen. Der Betriebsrat und sein Vorsitzender leiteten daraufhin ein Beschlussverfahren vor dem Arbeitsgericht ein. Sie beantragten, die Abmahnung aus der Personalakte zu entfernen bzw. deren Unwirksamkeit festzustellen.

Die Vorinstanzen haben sowohl dem Betriebsrat als auch dem Betriebsratsvorsitzenden in vollem Umfang Recht gegeben. Die Revision der Arbeitgeberin hatte vor dem Siebten Senat des Bundesarbeitsgerichts teilweise Erfolg.

Das Bundesarbeitsgericht entschied, dass die Arbeitgeberin die Abmahnung aus der Personalakte entfernen muss. Nach Auffas-

sung des Bundesarbeitsgerichts konnte es dahinstehen, ob der Betriebsrat mit der Versendung der E-Mail tatsächlich gegen das Zusammenarbeitsgebot in § 2 BetrVG verstoßen hat. Da die Arbeitgeberin in der Abmahnung ausdrücklich keine Verletzung einer arbeitsvertraglichen Pflicht gerügt hat, liegt in der Kündigungsandrohung eine rechtlich falsche Bewertung des Verhaltens des Betriebsratsvorsitzenden.

Die Entfernung einer Abmahnung, die das gerügte Verhalten rechtlich falsch bewertet, kann jeder Arbeitnehmer verlangen. Die Anspruchsgrundlage dafür sind §§ 242, 1004 Abs. 1 Satz 1 Bürgerliches Gesetz-

buch (BGB) in entsprechender Anwendung. Allerdings kann nur der Betriebsratsvorsitzende als Person die Entfernung der fehlerhaften Abmahnung verlangen, nicht der Betriebsrat als Gremium. Es handelt sich dabei um ein höchstpersönliches Recht des Empfängers der Abmahnung. Vor diesem Hintergrund waren die Anträge des Betriebsrats auf Feststellung der Unwirksamkeit der Abmahnung und Entfernung derselben unzulässig. Da der Betriebsratsvorsitzende aber auch die Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte im Beschlussverfahren beantragt hatte, wurde die Arbeitgeberin entsprechend verpflichtet.

2

Sozialplanabfindung – Benachteiligung wegen Behinderung

Bundesarbeitsgericht – Urteil vom 17. November 2015 – 1 AZR 938/13

Eine unmittelbar an das Merkmal der Behinderung knüpfende Bemessung einer Sozialplanabfindung ist unwirksam, wenn sie schwerbehinderte Arbeitnehmer gegenüber anderen Arbeitnehmern, die in gleicher Weise wie sie von einem sozialplanpflichtigen Arbeitsplatzverlust betroffen sind, schlechter stellt.

Die Entscheidung

Nach einem von den Betriebsparteien vereinbarten Sozialplan errechnet sich die Abfindung für die Milderung der Nachteile aus

einem Arbeitsplatzverlust wegen einer Betriebsänderung individuell nach dem Bruttomonatsentgelt, der Betriebszugehörigkeit und einem Faktor (Formelberechnung). Die hiernach ermittelte Abfindung ist bei vor dem 1. Januar 1952 geborenen Arbeitnehmern, welche nach einem Arbeitslosengeldbezug von längstens zwölf Monaten die vorzeitige Altersrente wegen Arbeitslosigkeit erstmals in Anspruch nehmen können, auf maximal 40.000 Euro begrenzt. Hingegen sind Mitarbeiter, die aufgrund einer Schwerbehinderung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Rente beanspruchen können, von der individuellen Abfindungsberechnung ausgenommen. Sie erhalten eine Abfindungspauschale in Höhe von 10.000 Euro sowie einen Zusatzbetrag von

1.000 Euro, der allen schwerbehinderten Arbeitnehmern zusteht. Der 1950 geborene und schwerbehinderte Kläger war seit Mai 1980 bei der Beklagten beschäftigt. Anlässlich der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses am 31. März 2012 erhielt er neben dem Zusatzbetrag weitere 10.000 Euro als Abfindung, die sich nach der Formelberechnung ansonsten auf 64.558 Euro belaufen hätte. Mit seiner Klage hat er zuletzt die Zahlung einer weiteren Abfindung in Höhe von 30.000 Euro unter Berücksichtigung der Begrenzung für rentennahe Jahrgänge verlangt.

In diesem Umfang haben die Vorinstanzen der Klage stattgegeben. Die hiergegen gerichtete Revision der Beklagten hatte vor dem Ersten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Differenziert ein Sozialplan für die Berechnung einer Abfindung

zwischen unterschiedlichen Arbeitnehmergruppen, hat ein damit einhergehender Systemwechsel die Diskriminierungsverbote des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) zu beachten. In der Regelung über den pauschalierten Abfindungsbetrag für Arbeitnehmer, die wegen ihrer Schwerbehinderung rentenberechtigt sind, liegt eine unmittelbar an das Merkmal der Behinderung knüpfende Ungleichbehandlung. Diese benachteiligt behinderte Arbeitnehmer, denen nach einer für nicht schwerbehinderte Arbeitnehmer geltenden Berechnungsformel ein höherer Abfindungsbetrag zustehen würde. Sie darf gemäß § 7 Abs. 2 AGG ihnen gegenüber nicht angewendet werden.

Quelle: "Pressemitteilung Nr. 56/15 des Bundesarbeitsgerichts"

3

Angemessenheit eines Nachtarbeitszuschlags – Dauerhafte Nachtarbeit

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 9. Dezember 2015 – 10 AZR 423/14

Bestehen keine tarifvertraglichen Ausgleichsregelungen, haben Nachtarbeiter nach § 6 Abs. 5 Arbeitszeitgesetz einen gesetzlichen Anspruch auf einen angemessenen Nachtarbeitszuschlag oder auf eine angemessene Anzahl bezahlter freier Tage. Regelmäßig

auf den Bruttostundenlohn bzw. die entsprechende Anzahl freier Tage für die zwischen 23.00 Uhr und 6.00 Uhr geleisteten Nachtarbeitsstunden angemessen. Bei Dauernachtarbeit erhöht sich dieser Anspruch regelmäßig auf 30%.

Die Entscheidung

Der Kläger ist bei der Beklagten als Lkw-Fahrer im Paketlinientransportdienst tätig. Die Arbeitszeit beginnt in der Regel um 20.00 Uhr und endet unter Einschluss von

Pausenzeiten um 6.00 Uhr. Die Beklagte ist nicht tarifgebunden. Sie zahlte an den Kläger für die Zeit zwischen 21.00 Uhr und 6.00 Uhr einen Nachtzuschlag auf seinen Stundenlohn in Höhe von zunächst etwa 11%. Später hob sie diesen Zuschlag schrittweise auf zuletzt 20% an. Mit seiner Klage begehrt der Kläger die Feststellung, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihm einen Nachtarbeitszuschlag in Höhe von 30% vom Stundenlohn zu zahlen oder einen Freizeitausgleich von zwei Arbeitstagen für 90 geleistete Nachtarbeitsstunden zu gewähren.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hingegen nur einen Anspruch in Höhe von 25% festgestellt. Die Revision des Klägers hatte vor dem Zehnten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Bestehen - wie im Arbeitsverhältnis der Parteien - keine tarifvertraglichen Ausgleichsregelungen, haben Nachtarbeitnehmer nach § 6 Abs. 5 Arbeitszeitgesetz einen gesetzlichen Anspruch auf einen angemessenen Nachtarbeitszuschlag oder auf eine angemessene Anzahl bezahlter freier Tage für die zwischen 23.00 Uhr und 6.00 Uhr geleisteten Arbeitsstunden. Regelmäßig ist dabei ein Zuschlag in Höhe von 25% auf den Bruttostundenlohn bzw. die entspre-

chende Anzahl bezahlter freier Tage angemessen. Eine Reduzierung der Höhe des Nachtarbeitsausgleichs kommt in Betracht, wenn während der Nachtzeit beispielweise durch Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst eine spürbar geringere Arbeitsbelastung besteht. Besondere Belastungen können zu einem höheren Ausgleichsanspruch führen. Eine erhöhte Belastung liegt nach gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen bei Dauernachtarbeit vor. In einem solchen Fall erhöht sich der Anspruch regelmäßig auf einen Nachtarbeitszuschlag in Höhe von 30% bzw. eine entsprechende Anzahl freier Tage. Da der Kläger Dauernachtarbeit erbringt, steht ihm ein Ausgleichsanspruch in Höhe von 30% zu. Entgegen der Auffassung der Beklagten ist ein für die Zeit zwischen 21.00 Uhr und 23.00 Uhr gezahlter Zuschlag nicht anrechenbar. Ebenso wenig ist die Höhe des Stundenlohns des Klägers relevant. Erkennbare Anhaltspunkte dafür, dass in diesem bereits ein anteiliger Nachtarbeitszuschlag enthalten ist, bestehen nicht.

Quelle: "Pressemitteilung Nr. 63/15 des Bundesarbeitsgerichts"

CNH-Anwälte

Markus Neuhaus · Ralf Heidemann · Gunnar Herget · Javier Davila Cano · Nadine Burgsmüller · Alexandra Kötting
Annstr. 58-64 · 45130 Essen · Tel.: 0201-749484 0 · Fax: 0201-749484 29

kanzlei@cnh-anwaelte.de · www.cnh-anwaelte.de

Dieses Dokument dient nur der Information und stellt keine Rechtsberatung dar.
CNH-Anwälte haften nicht für Richtigkeit und Vollständigkeit des Textes.
