



---

**Rundschreiben Nr. 253 / 19**  
Bremen, den 07.11.2019

Quelle: DSLV 204/19  
Markus Suchert

---

### **Rechtsprechungsübersicht Arbeitsrecht 10/2019**

- Abweichung vom Equal-Pay-Grundsatz durch Bezugnahme auf Tarifvertrag
- Kürzung der Betriebsrente bei Betriebsübergang
- Keine Diskriminierung wegen ostdeutscher Herkunft
- Auflösung des Betriebsrats wegen betriebsverfassungswidrigem Verhalten
- Einbeziehung des Betriebsrats bei Massenentlassungen

### **Abweichung vom Equal-Pay-Grundsatz durch Bezugnahme auf Tarifvertrag BAG, Urteil vom 16. Oktober 2019 – 4 AZR 66/18**

Nach einer aktuellen Entscheidung des BAG (Urteil vom 16. Oktober 2019 – 4 AZR 66/18) können Arbeitgeber, die als Verleiher Leiharbeiter an einen Dritten überlassen, vom Equal-Pay-Grundsatz kraft arbeitsvertraglicher Vereinbarung nur dann abweichen, wenn für den Zeitraum der Entleiher das einschlägige Tarifwerk der Arbeitnehmerüberlassung aufgrund dieser Bezugnahme vollständig und nicht lediglich teilweise anwendbar ist. Der Kläger war bei dem beklagten Zeitarbeitsunternehmen als Kraftfahrer beschäftigt. Grundlage war ein Arbeitsvertrag mit dynamischer Bezugnahme auf die zwischen der DGB-Tarifgemeinschaft und dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (IGZ) geschlossenen Tarifverträge für die Zeitarbeit. Darüber hinaus beinhaltet der Arbeitsvertrag von diesen tariflichen Bestimmungen abweichende Regelungen. Der Kläger war von April 2014 bis August 2015 als Coil-Carrier-Fahrer bei einem Entleiher der Beklagten eingesetzt. Die Parteien vereinbarten einen Stundenlohn in Höhe von 11,25 Euro. Die beim Entleiher tätigen Stammarbeiter erhielten nach den tariflichen Vereinbarungen der Metall- und Elektroindustrie ein entsprechend höheres Entgelt pro Stunde. Mit seiner Klage begehrt der Kläger die Differenz zwischen der gezahlten Vergütung und der Vergütung der Stammarbeiter des Entleihers. Die Erfurter Richter folgten der Rechtsauffassung des Klägers. Dieser habe für den Zeitraum seiner Überlassung einen Anspruch auf Equal-Pay im Sinne von § 10 Abs. 4 S. 1 AÜG a. F. dem Grunde nach. Eine zur Abweichung vom Gleichbehandlungsgebot nach § 9 Nr. 2 AÜG a. F. berechtigende Vereinbarung sei zwischen den Arbeitsvertragsparteien nicht getroffen worden. Voraussetzung hierfür wäre nach der Systematik und dem Zweck des AÜG eine vollständige Anwendung eines für die Arbeitnehmerüberlassung einschlägigen Tarifwerks. Der vorliegende Arbeitsvertrag enthalte dagegen Abweichungen von den tariflichen Bestimmungen der Zeitarbeit, die nicht ausschließlich zugunsten des Klägers wirken.

### **Kürzung der Betriebsrente bei Betriebsübergang BAG, Urteil vom 22. Oktober 2019 – 3 AZR 429/18**

Bei Eingriffen in Versorgungsrechte sind die Betriebsparteien an die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit gebunden. Nach der Rechtsprechung des BAG gilt ein sogenanntes dreistufiges Prüfungsschema, wonach den abgestuften Besitzständen der Arbeitnehmer entsprechend abgestufte, unterschiedlich gewichtete Eingriffsgründe der Arbeitgeber gegenüberzustellen sind. Nach einer aktuellen Entscheidung des BAG (Urteil vom 22. Oktober 2019 – 3 AZR 429/18) finden diese Grundsätze auch bei Ablösung einer bAV-Betriebsvereinbarung durch eine beim Erwerber bereits geltende Betriebsvereinbarung im Rahmen eines Betriebsübergang Anwendung. Dem Kläger war durch seinen ursprünglichen Arbeitgeber eine betriebliche Altersvorsorge nach einer Betriebsvereinbarung zugesagt worden. Nach dem Betriebsübergang im Jahr 1998 wurden zwei Jahre später die bei der Betriebserwerberin bestehenden Ruhegeldordnungen (RGO und BV VO) durch einen Tarifvertrag (TV 2000) geöffnet und die übernommenen Arbeitnehmer in diese Versorgungsordnungen so einbezogen, als hätten sie die gesamte Betriebszugehörigkeit beim Erwerber verbracht. Der Tarifvertrag ermächtigte die Betriebsparteien zur Regelung von Details. Auf Grundlage einer Gesamtbetriebsratsvereinbarung (BV Überleitung) für übernommene Arbeitnehmer erhielt der Kläger nunmehr ein Altersruhegeld, das im Juli 2014 seitens der Beklagten aufgrund einer fehlerhaften Berechnung nur in geringerer Höhe gezahlt wurde. Mit seiner Klage begehrt der Kläger die Zahlung des Altersruhegelds in der bisher gezahlten Höhe.

Nach Ansicht der Erfurter Richter sei die beim Erwerberunternehmen bestehende BV VO nicht geeignet, die beim ursprünglichen Arbeitgeber geltende Versorgungsordnung abzulösen, da die damit verbundenen Eingriffe einer Überprüfung nach dem dreistufigen Prüfungsschema nicht standhielten. Erst die später durch den TV 2000 einhergehenden Verschlechterungen seien mit den Grundsätzen des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit vereinbar, da diese Grundsätze bei Tarifverträgen zu einer lediglich eingeschränkten Überprüfung führen. Allerdings haben die Betriebsparteien in der BV Überleitung weitere Verschlechterungen im Altersruhegeld zuungunsten des Klägers vorgenommen, die vom Tarifvertrag nicht gedeckt gewesen seien. Die BV Überleitung sei aufgrund des gesetzlichen Tarifvorrangs mithin teilunwirksam.

### **Keine Diskriminierung wegen ostdeutscher Herkunft ArbG Berlin, Urteil vom 15. August 2019 – 44 Ca 8580/18**

Die Herabwürdigung eines in Ostdeutschland geborenen Mitarbeiters durch seine Kollegen wegen seiner Herkunft stellt keine Benachteiligung im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) dar. Der Kläger arbeitete als stellvertretender Ressortleiter eines Zeitungsverlages und klagte gegen seinen Arbeitgeber auf Entschädigung, Schadensersatz und Schmerzensgeld, da er von Vorgesetzten wegen seiner ostdeutschen Herkunft stigmatisiert und gedemütigt worden sei. Nach Auffassung des Gerichts seien Menschen ostdeutscher Herkunft jedoch keine Mitglieder einer ethnischen Gruppe oder Träger einer einheitlichen Weltanschauung im Sinne des § 1 AGG, deren Benachteiligung eine Entschädigung rechtfertige. Auch ein Schadensersatzanspruch aufgrund einer Persönlichkeits- oder Gesundheitsverletzung stehe dem Kläger nicht zu, da er seinen Arbeitgeber weder auf das Verhalten seiner Vorgesetzten noch auf den durch die Schadensersatzklage in Höhe von 800.000 Euro dro-

henden Schaden aufmerksam gemacht habe. Das Mitverschulden des Klägers an einem hohen möglichen Schaden wiege derart schwer, dass eine Schadensersatzpflicht des Arbeitgebers ausgeschlossen sei.

### **Auflösung des Betriebsrats wegen betriebsverfassungswidrigem Verhalten ArbG Solingen, Beschluss vom 4. Oktober 2019 – 1 BV 27/18**

Ein Betriebsrat, der sich grob betriebsverfassungswidrig verhält, kann auf Antrag gerichtlich aufgelöst werden (ArbG Solingen, Beschluss vom 4. Oktober 2019 – 1 BV 27/18). In vorliegendem Fall hat das Arbeitsgericht auf Antrag des Arbeitgebers und einem Viertel der Belegschaft den aus 13 Mitgliedern bestehenden Betriebsrat der Firma aufgelöst. Nach Auffassung der Solinger Richter habe der Betriebsrat seine ihm obliegenden gesetzlichen Pflichten gemäß § 23 Abs. 1 BetrVG grob verletzt, da er die Zusammenarbeit mit der Personalleitung verweigert, anderen Arbeitgebern gegenüber falsche Aussagen über den Arbeitgeber getätigt und in rechtsmissbräuchlicher Art und Weise gerichtliche Verfahren gegen den Arbeitgeber eingeleitet habe, ohne vorher mit diesem in Dialog getreten zu sein. Nach Ansicht der Richter könne unter diesen Umständen künftig keine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber erwartet werden.

### **Einbeziehung des Betriebsrats bei Massenentlassungen LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 11. Juli 2019 – 21 Sa 2100/18**

Bei einer Massenentlassung sind im Rahmen des vorgeschalteten verpflichtenden Konsultationsverfahrens gemäß 17 Abs. 2 KSchG neben dem Betriebsrat auch andere Arbeitnehmervertretungen, wie z. B. die Schwerbehindertenvertretung einzubeziehen (LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 11. Juli 2019 – 21 Sa 2100/18). Gegenstand des vor dem LAG verhandelten Fall war die in Folge einer Insolvenz ausgesprochene betriebsbedingte Kündigung der einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellten Klägerin. Nach Auffassung des Gerichts war das Massenentlassungsverfahren in vorliegendem Fall unter anderem deshalb fehlerhaft und die Kündigung entsprechend unwirksam, da der Arbeitgeber es versäumt habe, neben dem Betriebsrat auch die Schwerbehindertenvertretung einzubinden. Auch wenn die Regelung des § 17 Abs. 2 KSchG im Rahmen des Konsultationsverfahrens lediglich vom „Betriebsrat“ spreche, sei hierunter jede nach nationalem Recht zu bildende Arbeitnehmervertretung zu verstehen.

Im Hinblick auf die gravierenden Folgen eines fehlerhaften Konsultationsverfahrens sollten die Arbeitgeber der Branche bis zur Klärung der Frage durch das BAG, ob neben dem Betriebsrat noch weitere Arbeitnehmervertretungen unter die Regelung des § 17 Abs. 2 KSchG zu subsumieren sind, im Rahmen von Massenentlassungen vorsorglich sämtliche Arbeitnehmervertretungen im Betrieb im Konsultationsverfahren beteiligen.

Mit freundlichen Grüßen

**Verein Bremer Spediteure e.V.**

Robert Völkl