

Blick ins Arbeitsrecht
April 2013

Aktuelle Rechtsprechung

1. Wirksame Altersgrenzen in Betriebsvereinbarungen

BAG, Urteil vom 05. März 2013; 1 AZR 417/12

Das Bundesarbeitsgericht hat eine sowohl für das Arbeitsvertragsrecht, das Betriebsverfassungsrecht als auch im Zusammenhang mit Diskriminierung wichtige Entscheidungen gefällt: Ein im Jahr 1942 geborener Arbeitnehmer war seit 1980 bei einem Arbeitgeber beschäftigt. Dort gab es aus dem 1976 eine Betriebsvereinbarung, wonach sämtliche Arbeitnehmer/-innen mit Erreichen des 65. Lebensjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, und zwar gleichgültig, was der Arbeitsvertrag vorsieht. Der Arbeitgeber berief sich hierauf und vertrat die Auffassung, das Arbeitsverhältnis sei beendet. Der Arbeitnehmer hat sich mit einer beim Arbeitsgericht erhobenen Klage gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gewandt, ist aber in allen drei Instanzen gescheitert. Das BAG hat ausdrücklich festgestellt, dass der Arbeitgeber und der Betriebsrat (vorliegend: Gesamtbetriebsrat) in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung eine wirksame Altersgrenze festlegen können, mit der Folge, dass Arbeitnehmer mit Erreichen dieser Altersgrenze ausscheiden. Dabei müssten die Betriebsparteien die Grundsätze von Recht und Billigkeit gemäß § 75 Abs. 1 BetrVG beachten. Diese Grundsätze sollen, so das BAG nur gewahrt sein, wenn die Altersgrenze an dem Zeitpunkt anknüpft, zu dem Arbeitnehmer die Regel Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung beziehen kann, und zwar ohne Einschränkung wegen vorzeitiger Inanspruchnahme in den zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bestehenden Arbeitsvertrag. Die Vereinbarung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses im Arbeitsvertrag wird durch die insoweit vorrangig Altersgrenzen-Regelung in der Betriebsvereinbarung verdrängt.

Anmerkung/Praxistipp:

Die Entscheidung ist bemerkenswert. Dies nicht so sehr, weil das BAG eine Altersdiskriminierung verneint hat. Regelungen, wonach das Arbeitsverhältnis mit Erreichen der Regelaltersgrenze und einer Rentenbezugsmöglichkeit endet, sind auch individualvertraglich zuläs-

sig. Hintergrund hierfür ist, dass ein älterer Arbeitnehmer, der grundsätzlich Altersrente beziehen könnte, in der Regel den Arbeitsplatz für einen jüngeren Arbeitnehmer oder Auszubildenden „blockiert“. Hier ist eine Abwägung vorzunehmen, die in der Regel zumindest nach dem bisher vorherrschenden Alterskegel eine Vertragsbeendigung mit älteren Arbeitnehmer erlaubt, um insoweit Raum für die jüngere Generation zu schaffen und somit auch einen Beitrag gegen Jugendarbeitslosigkeit zu leisten.

Auch aus Sicht des Arbeitgebers besteht ein erhebliches Interesse daran, das Arbeitsverhältnis älteren Arbeitnehmern irgendwann enden (können), um letztlich eine Vergreisung des Betriebes zu verhindern und eine vernünftige Altersstruktur zu sichern. Dies ist auch deshalb wichtig, um sich jung ausgebildeten Mitarbeitern zu öffnen und die Krankenquote einigermaßen „im Griff“ halten zu können.

Viel erstaunlicher ist für mich, die Tatsache, dass Arbeitgeber und Betriebsrat letztlich die Befristung eines zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer unbefristet abgeschlossenen Arbeitsvertrages „beschließen“ können. Dies ist in meinen Augen ein nicht zulässiger Eingriff in die Privatautonomie.

Zugegebenermaßen hat der Betriebsrat nach dem Betriebsverfassungsgesetz auch an anderer Stelle die Möglichkeit, private Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu beeinflussen, zu ermöglichen oder zu verbieten. Dies gilt erst recht im Rahmen einer Betriebsvereinbarung, die auch in individuelle vertragliche Rechte eingreifen kann.

Ein solcher Eingriff in individuell zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbarten Regelungen beispielsweise durch eine Betriebsvereinbarung (sogenannte verschlechternde Betriebsvereinbarung) stellt aber aus gutem Grund die Ausnahme dar. Solche Eingriffsmöglichkeiten sind auch immer gesetzlich durch entsprechende Ermächtigungsnormen im Betriebsverfassungsgesetz hinterlegt. Mit anderen Worten: Der Betriebsrat kann nur dort in individuell vereinbarte Rechte des Arbeitnehmers eingreifen, wo es eine entsprechende Ermächtigungsnorm im Betriebsverfassungsgesetz gibt.

Meines Erachtens gilt dies aber nicht für eine Betriebsvereinbarung, die eine Beendigung des Arbeitsvertrages zum Inhalt hat. Insoweit handelt es sich auch nicht mehr um Regelungen, die der Gestaltung und Ausfüllung des Arbeitsvertrages dienen, sondern gerade dessen Beendigung.

Ich kann im Betriebsverfassungsgesetz keine entsprechende Ermächtigungsnorm finden, die es dem Betriebsrat – gemeinsam mit dem Arbeitgeber in Form einer Betriebsvereinbarung – erlauben würde, ein ursprünglich unbefristetes Arbeitsverhältnis nachträglich zu befristen und das Arbeitsverhältnis damit zu beenden.

Schließlich ergeben sich Bedenken gegen die Zulässigkeit und Wirksamkeit der hier in Rede stehenden Betriebsvereinbarung auch wegen des gesetzlich festgeschriebenen Tarifvorbehalts: Nach § 4 Tarifvertragsgesetz und § 77 Abs. 3 BetrVG dürfen Regelungen, die in einem Tarifvertrag enthalten sind oder üblicherweise durch Tarifvertrag geregelt werden, nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein. Die Tatsache, dass Tarifverträge Altersbegrenzungen enthalten, ist allgemein bekannt. Daher dürfte hier auch die tarifvertragliche Sperrwirkung eingreifen.

Auch die vom BAG beschworene Interessenabwägung sowie ein Abstellen auf die Grundsätze von Recht und Billigkeit helfen vorliegend nicht weiter. Ob ein Arbeitsverhältnis befristet oder unbefristet abgeschlossen wird, kann nicht nachträglich, ohne Rücksprache mit dem Arbeitnehmer als Vertragspartner des Arbeitsvertrages durch den Betriebsrat und den Arbeitgeber anders beurteilt werden, als es die Vertragsparteien selbst bei Vertragsabschluss beurteilt haben.

Hinzukommt auch noch, dass eine Berücksichtigung individueller Aspekte völlig unberücksichtigt bleibt: Geprüft werden müsste nämlich eigentlich in jedem Einzelfall, ob individuell das Interesse des Arbeitgebers an einer Vertragsbeendigung oder das Interesse des Arbeitnehmers an einer Fortsetzung des Vertrages auch über die Regelaltersgrenze hinaus stärkeres Gewicht hat. So kann beispielsweise individuell für eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses sprechen, wenn der Arbeitnehmer zwar die Regelaltersgrenze erreicht und Anspruch auf ungeschmälernte Altersrente hat, er jedoch möglicherweise nicht genug Rentenansprüche erworben hat, um hiervon tatsächlich „leben“ zu können. Hier konnte er sich bisher auf den unbefristet abgeschlossenen Arbeitsvertrag verlassen: So lange er in der Lage war, die vertraglich vereinbarten Arbeitsleistungen zu erbringen, hatte er ein gesichertes Einkommen und konnte insbesondere auch weitere Rentenanwartschaften erwerben. Darüber hinaus können auch Interessen des Arbeitgebers für eine Verlängerung des Arbeitsverhältnisses sprechen, etwa um einen nicht zu ersetzenden Spezialisten im Unternehmen zu halten. Völlig unberücksichtigt bleibt bei einer Betriebsvereinbarung, die ein Ende des Arbeitsvertrages mit Erreichen der Regelaltersgrenze zwingend vorschreibt, auch, ob der Arbeitsplatz überhaupt wieder besetzt werden soll, ob also Interessen von älteren und jüngeren (potentiellen) Arbeitnehmern überhaupt gegeneinander abzuwägen sind.

Insgesamt fehlt es meines Erachtens somit nicht nur an einer vollständigen Abwägung der wechselseitigen Interessen – auch des Arbeitgebers! – sondern schlicht auch an einer Rechtsgrundlage für eine Vertragsbeendigung via Betriebsvereinbarung mit Erreichen der Altersgrenze.

2. Betriebsrat als Schuldner des Anwaltshonorars?

Bundesgerichtshof, Urteil vom 25. Oktober 2012; III ZR 266/11

Ausnahmsweise hat sich der Bundesgerichtshof – und nicht das Bundesarbeitsgericht – mit der auch im Arbeitsrecht bisher streitigen Frage befasst, ob und inwieweit der Betriebsrat als Kremium selbst rechtsfähig ist und beispielsweise Rechtsgeschäfte im eigenen Namen abschließen kann.

Unstreitig und Ausgangspunkt ist zunächst, dass der Betriebsrat gegenüber dem Arbeitgeber einen Anspruch auf Freistellung von Kosten hat, die beispielsweise durch die Hinzuziehung eines Beraters oder eines Sachverständigen entstanden sind, und zwar „in Höhe der dadurch entstandenen erforderlichen Kosten“.

Dies setzt voraus, dass der Betriebsrat ein Rechtsgeschäft mit einem Dritten, beispielsweise einem Berater, selbst abschließen kann und insoweit rechtsfähigkeit genießt. Insbesondere ist hier von Bedeutung, dass der Betriebsrat einen solchen Vertrag nicht als Vertreter des Arbeitgebers abschließt.

Der Betriebsrat kann einen Freistellungsanspruch, den er gegenüber dem Arbeitgeber hat, auch an den externen Berater oder Sachverständigen abtreten. Dort wandelt sich dann der ursprüngliche Freistellungsanspruch des Betriebsrats gegenüber dem Arbeitgeber in einen Zahlungsanspruch direkt an den Berater (so schon BAG, Entscheidung vom 29. Juli 2009 und 09. Dezember 2009, Az. 7 ABR 95/07 und 7 ABR 90/07).

Wichtige Voraussetzung ist jedoch, dass der Betriebsrat insoweit im Rahmen seines gesetzlichen Wirkungskreises handelt.

Einigkeit herrscht bisher auch dahingehend, dass die Betriebsratsmitglieder allgemein, zumindest soweit sie nicht aktiv selbst gehandelt haben, keiner direkten persönlichen Haftung ausgesetzt sind. Eine solche wäre mit dem ehrenamtlichen Betriebsratsmandat nicht vereinbar.

Der BGH stellt ausdrücklich nochmals fest, dass ein Vertrag, den der Betriebsrat zu seiner Unterstützung beispielsweise gemäß § 111 Satz 2 BetrVG mit einem Beratungsunternehmen abschließt, dann wirksam ist, wenn und soweit die vereinbarte Beratung zur Erfüllung der Aufgaben des Betriebsrats im gesetzlichen Umfang erforderlich ist und der Betriebsrat daher einen Kostenerstattungs- und Freistellungsanspruch gegen den Arbeitgeber gemäß § 40 Abs. 1 BetrVG hat. Dabei geht der Bundesgerichtshof mit dem BAG davon aus, dass die Grenzen des dem Betriebsrat zustehenden Beurteilungsspielraums im Vorfeld nicht zu eng gezogen werden dürfen, um die Funktions- und Handlungsfähigkeit des Betriebsratsorgans nicht einzuschränken. Im Vorfeld lassen sich Erforderlichkeit und Umfang einer beratenden externen Tätigkeit naturgemäß nur schwer beurteilen.

Hieraus folgt aus Sicht des BGH aber bereits, dass der Betriebsrat im Verlauf der Beratung verpflichtet ist, den Umfang laufend zu kontrollieren und zu überprüfen, ob weiterer Aufwand insoweit erforderlich und noch angemessen ist. Der Betriebsrat kann sich somit nicht auf seiner ursprünglichen ersten Einschätzung im Vorfeld der Beratung „ausruhen“.

Im Rahmen eines mit einem externen Berater geschlossenen Vertrages kann der Betriebsrat sich selbst zur Zahlung einer Vergütung verpflichten. Insoweit ist der Betriebsrat teilrechtsfähig, allerdings nur, soweit er im Rahmen seiner gesetzlichen Aufgaben (u.a. Angemessenheit und Erforderlichkeit) handelt.

Zwar haften Betriebsratsmitglieder allgemein nicht für Schulden des Betriebsrats. Etwas anderes gilt aber für Betriebsratsmitglieder, die als Vertreter des Betriebsrates mit einem Beratungsunternehmen eine konkrete vertragliche Vereinbarung treffen, soweit diese zur Erfüllung der Aufgaben des Betriebsrates (hier: gemäß § 111 BetrVG, Interessenausgleich) nicht erforderlich ist. Sie können gegenüber dem Beratungsunternehmen ggf. zum Schadenersatz gemäß § 179 BGB herangezogen werden.

Hier gilt Folgendes:

Der Betriebsrat ist nur insoweit teilrechtsfähig, als dies durch seine gesetzlich nomierten Aufgaben gedeckt ist. Ist eine externe Beratungstätigkeit auch bei Anlegung des dem Betriebsrat zuzusprechenden weiten Ermessungsspielraumes nicht mehr durch die gesetzlichen Aufgaben des Betriebsrates gedeckt, fehlt es an der Teilrechtsfähigkeit, die für den Abschluss des Vertrages erforderlich ist. Insoweit ist aber der Vertragspartner des Betriebsrates (Beratungsunternehmen) zu schützen. Der Schutz ergibt sich aus § 179 BGB. Dort ist die Haftung des Vertreters ohne Vertretungsmacht geregelt: Wer mit einem Dritten einen

Vertrag abschließt und behauptet nicht selbst, sondern als Vertreter einer weiteren Person zu handeln, haftet selbst, wenn er keine entsprechende Vertretungsmacht besitzt oder der vermeintlich Vertretene überhaupt nicht existiert. Der Bundesgerichtshof betont hier, dass die – aufgrund einer Überschreitung der gesetzlichen Kompetenzen – fehlende teilweise Rechtsfähigkeit des Betriebsrats gleich zu setzen ist mit der Situation, wie sie besteht, wenn der Vertretene überhaupt nicht (rechtlich) existiert. Daher sei ein Vertrag zwischen dem Beratungsunternehmen und dem (insoweit dann nicht rechtsfähigen) Betriebsrat nicht wirksam zustande gekommen mit der Folge, dass der Vertreter des nicht existierenden Vertretenen persönlich haftet. Dies wird in der Regel der Betriebsratsvorsitzende oder der Stellvertreter sein, der in Vertretung für den Betriebsrat den Vertrag abgeschlossen hat.

Im vorliegenden Fall war streitig, ob die Einschaltung des Beraters überhaupt erforderlich war bzw. ob die von diesem abgerechneten Kosten jedenfalls im Verlauf der Beratung einen nicht mehr angemessenen Umfang angenommen haben. Auch hier ist der Betriebsrat in der Pflicht: Er muss einerseits auch im Verlauf einer vielleicht ursprünglich noch erforderlichen Beratung prüfen, ob und inwieweit weitere Beratungsleistungen erforderlich sind oder ob die Beratungsleistung den für den Arbeitgeber zumutbaren Umfang erheblich überschreitet. Das Gleiche gilt auch für die dem Betriebsrat obliegende Prüfung, ob die Beratungshonorare angemessen und zumindest üblich sind. Unangemessen hohe und völlig unübliche Beratungshonorare darf der Betriebsrat nicht akzeptieren.

Im Streitfall muss der Betriebsrat bzw. das ggf. in Anspruch genommene Handelnde und in Anspruch genommene Betriebsratsmitglied seinerseits beweisen, dass die Hinzuziehung des Beraters betriebsverfassungsrechtlich zulässig sowie nach Umfang und Vergütungshöhe erforderlich war, sich also in den Grenzen des § 40 Abs. 1 BetrVG bewegt hat. Bejahendenfalls war der Betriebsrat partiell rechtsfähig und kann seinen Freistellungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber an den Berater abtreten, der dann unmittelbar gegenüber dem Arbeitgeber klagen kann.

Verneinendenfalls fehlte es an der Rechtsfähigkeit des Betriebsrats und der handelnde Betriebsratsvertreter haftet gem. § 179 BGB in den Grenzen dieser Vorschriften persönlich.

Anmerkung:

Die Entscheidung des Bundesgerichtshofs dürfte für die zukünftige Arbeit von Betriebsräten tiefgreifende Auswirkungen haben.

Nicht selten kommt es gerade bei der Einschaltung externer Sachverständiger, Berater o. ä. zu Meinungsverschiedenheiten mit dem Arbeitgeber. Ursache kann sowohl die Frage sein, ob die Einschaltung erforderlich und sinnvoll ist. Darüber hinaus gibt es auch oft Streit über die Höhe der Vergütung. Hier ist problematisch, dass der Betriebsrat den Vertrag mit dem Berater abschließt, die Kosten jedoch der Arbeitgeber tragen soll, was häufig zu Differenzen bezüglich der Angemessenheit etwa von Stundenhonoraren führt.

Hier konnte sich der Betriebsrat bislang darauf verlassen, dass er selbst weder natürlich noch juristische Person und damit eigentlich nicht vollständig rechtsfähig ist. Er hatte auch selbst keinerlei Vermögen, das zur Deckung von nicht erforderlichen Beratungshonoraren eingesetzt werden könnte. Schließlich hat das Bundesarbeitsgericht in ständiger Rechtsprechung auch eine persönliche Haftung aller Betriebsratsmitglieder für nicht angemessene Kosten verneint.

Der Bundesgerichtshof hat nun einen interessanten Weg beschritten.

- Zum Einen hat er ausdrücklich das weite Ermessen des Betriebsrates bei der Frage bejaht, ob und in welchem Umfang Beratungshonorare notwendig und angemessen sind. Damit verringert sich das Risiko einer Inanspruchnahme bereits erheblich.
- Der Betriebsrat ist aber gerade aufgrund des weiten „sogenannten Ex ante-“ Ermessens auch im Verlauf der Beratungstätigkeit verpflichtet, die Kosten im Auge zu behalten und bei nicht mehr gegebener Erforderlichkeit die Beratung ggf. zu stoppen oder ggf. von einer weiteren Inanspruchnahme abzusehen.
- Der Betriebsrat bzw. die handelnden Betriebsratsmitglieder sind im Streitfall darlegungs- und beweispflichtig dafür, dass die für externe Berater anfallenden Kosten im Grunde und der Höhe nach erforderlich sind und sich damit in den Grenzen des § 40 Abs. 1 BetrVG bewegen. Es ist nicht der Arbeitgeber, der für die fehlende Erforderlichkeit beweispflichtig wäre.
- Wird die Grenze der Erforderlichkeit überschritten, wird es für die handelnden Betriebsratsmitglieder (und nur für diese!) gefährlich: insoweit tritt dann eine Schadensersatzpflicht gegenüber dem externen Berater in Kraft. Ist die Beratung nicht (mehr) erforderlich, fehlt es (ggf. teilweise) an der Berechtigung des Betriebsrates, wirksam in den Grenzen des BetrVG einen Vertrag mit einem Berater abzuschließen. Der handelnde

Betriebsratsvorsitzende handelt und vertritt damit jemanden, der dann nicht (mehr) rechtsfähig ist, wodurch er sich selbst schadensersatzpflichtig macht.

Mehr denn je sollte in Zukunft darauf geachtet werden, dass externe Berater oder Sachverständige, die der Betriebsrat hinzuziehen möchte, vorab einen Kostenplan vorlegen, aus dem sich

- die genaue Tätigkeit und deren Grenzen,
- die Berechnungsweise,
- ggf. die erforderlichen Stunden,
- der Stundensatz und
- evtl. Nebenkosten,

nachvollziehbar ergeben. Werden die jeweiligen hier genannten Grenzen überschritten, sollte darauf geachtet werden, dass vor der Erbringung weiterer Leistungen der Arbeitgeber ausdrücklich seine Zustimmung gibt. Nur auf diese Weise lassen sich zuverlässig Streitigkeiten und Haftungsprobleme für den handelnden Betriebsrat, in der Regel bestehend aus dem Betriebsratsvorsitzenden, vermeiden. Solche Vereinbarungen zwischen Betriebsrat, Berater/Sachverständigen und Arbeitgeber sollten möglichst schriftlich oder in gemeinsam unterzeichneten Protokollen festgehalten werden.

Auch externe Berater müssen die Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs kennen. Die direkte Inanspruchnahme des handelnden Betriebsratsvorsitzenden dürfte in der Praxis kein echter Ausweg sein, zumal sich hier immer die Frage stellt, ob und mit welchem Aufwand ggf. Forderungen durchgesetzt werden können. Eine dreiseitige Vereinbarung unter Einbeziehung des Arbeitgebers mit allen Details sollte daher auch für externe Berater oder Sachverständige des Betriebsrats Voraussetzung für die Aufnahme oder Weiterführung der Tätigkeit sein.

Umgekehrt ist der Arbeitgeber nach dieser neuen Entscheidung gewisslich besser vor der Inanspruchnahme nicht erforderlicher externer Beratungsleistung bzw. vor exorbitanten Stundensätzen geschützt.

3. Abfindung in einem Sozialplan können für rentennahe Beschäftigte gekürzt werden Europäischer Gerichtshof, Urteil vom 06. Dezember 2012; C-152/11

Bei dem Aushandeln von Sozialplänen aber auch außerhalb von Sozialplänen bei der Verhandlung von Abfindungen im Rahmen von Aufhebungsverträgen stellt sich immer wieder die Frage, wie Abfindungsbeträge zu ermitteln sind. Teilweise wird hier vertreten, alle Arbeitnehmer hätten Anspruch auf die gleiche Berechnungsmethode, meist in Anlehnung an die bisherige Betriebszugehörigkeit. Dem wird entgegengehalten, dass nach dieser Berechnungsart in der Praxis häufig diejenigen Arbeitnehmer die höchsten Abfindungsansprüche hätten, die kurz vor der Pensionierung stünden und daher kaum unter einer (vorzeitigen) Vertragsbeendigung leiden würden. Viel größer sei doch die Schutzbedürftigkeit derjenigen, die - ggf. nach einem Überbrückungszeit mit Arbeitslosengeld - keinen Rentenanspruch hätten sondern noch eine längere Zeit im Erwerbsleben bis zum Eintritt ins Rentenalter zurücklegen müssten.

Dieser Überlegung wird wiederum entgegnet, entsprechende Staffelungen würden gegen das Verbot der Altersdiskriminierung verstoßen.

Der europäische Gerichtshof hat sich nunmehr mit der Gestaltung von Sozialplanabfindung insbesondere für rentennahe Arbeitnehmer befasst. Nach der neuen Entscheidung kann er sozialplangeringere Abfindungen für diejenigen Arbeitnehmer vorsehen, die kurz vor dem Eintritt ins Rentenalter stehen. Dabei darf allerdings nur auf das reguläre Renteneintrittsalter abgestellt werden. Die Möglichkeit, etwa aufgrund einer Behinderung vorzeitig Altersrente beanspruchen zu können, darf insoweit keine Rolle spielen, da dies wiederum eine Diskriminierung wegen einer Behinderung darstellen würde.

Eine Diskriminierung älterer Arbeitnehmer sieht der europäische Gerichtshof - ebensowenig wie das BAG - nicht, da die Sachverhalte sehr unterschiedlich seien: sogenannten rentennahe Arbeitnehmer müssten keine oder nur noch geringe Zeiträume bis zum Bezug der Altersrente überbrücken und hätten bereits einen großen Teil ihrer Rentenansprüche erworben. Anders sei die Situation bei Arbeitnehmern, die noch eine längere Zeit bis zum Renteneintritt zurücklegen müssten. Hier muss die Rente zum Einen noch aufgebaut werden, zum Anderen fehlen Rentenansprüche zur Deckung des Lebensbedarfs. Eine Schlechterstellung älterer rentennaher Arbeitnehmer sei daher mit den Diskriminierungsrichtlinien der EU zu vereinbaren.

Nicht ganz konsequent ist insoweit die Feststellung, dass eine vorzeitige Rentenantragsberechtigung aufgrund einer Schwerbehinderung nicht berücksichtigt werden dürfe, auch wenn der Arbeitnehmer auf diese Weise einen gesicherten Lebensunterhalt aufweist. Mit dem früheren Rentenanspruch von Schwerbehinderten sollen die besonderen Probleme und Risiken ausgeglichen werden, denen Schwerbehinderte regelmäßig unterliegen. Würde an die vorzeitige Verrentungsmöglichkeit für Schwerbehinderte angeknüpft und nur eine entsprechend ermäßigte Abfindung gezahlt, würde eben der vom Gesetzgeber beabsichtigte Ausgleich einer behinderungsbedingten Benachteiligung wieder entfallen. Hier möchte der EuGH nicht von zwei unterschiedlichen Sachverhalten ausgehen, wie bei der Frage einer altersbedingten Diskriminierung. Konsequent dürfte dies eher nicht sein. Trotzdem müssen sich die Betriebspartner in Zukunft bei der Gestaltung von Sozialplanansprüchen hieran orientieren.

4. Vollmachtsfragen bei der Anhörung des Betriebsrates zu beabsichtigten Kündigungen

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 13. Dezember 2012; 6 AZR 348/11

Der Arbeitgeber muss ein bei ihm bestehenden Betriebsrat vor dem Ausspruch einer geplanten Kündigung anhören. Dies bedeutet, dass er dem Betriebsrat sämtliche für seinen Kündigungsentschluss maßgeblichen und diesen tragenden Tatsachen mitteilen und diesem Gelegenheit geben muss, innerhalb bestimmter Fristen hierzu Stellung zu nehmen. Bei ordentlichen Kündigungen beträgt die Frist eine Woche, bei außerordentlichen (fristlosen) Kündigungen drei Tage. Kündigt der Arbeitgeber vor Ablauf dieser Frist oder hat er den Betriebsrat nicht ordnungsgemäß angehört, ist die Kündigung von vorne herein unwirksam, auch wenn die Kündigungsgründe noch so wichtig sein sollten.

Gerade die Formalien der Anhörung stellen für die Praxis einen erheblichen Aufwand und häufig ein Wirksamkeitshindernis dar.

In der Praxis besonders häufig sind Anhörungsmängel die dadurch auftreten, dass dem Betriebsrat nicht sämtliche notwendigen Informationen vorlagen. So kann sich der Arbeitgeber im Kündigungsschutzprozess auch nur auf diejenigen Kündigungsgründe berufen, die er dem Betriebsrat auch rechtzeitig mitgeteilt hat.

Ein anderer in der Praxis häufiger Streitpunkt ist die Frage, wer den Betriebsrat anhören darf.

Von manchen Instanzgerichten wird die Auffassung vertreten, hier würden die gleichen Vertretungsregeln gelten, wie beispielsweise für den Ausspruch der Kündigung. Danach dürfte die Betriebsratsanhörung nur durch die Organe (Geschäftsführer, Vorstand) des Arbeitgebers, Prokuristen oder sonst mit allgemeiner Vollmacht versehene Personen, vor allem also Personalleiter, erfolgen.

Hier hat das Bundesarbeitsgericht in seiner neuen Entscheidung nunmehr Klarheit zu Gunsten des Arbeitgebers und im Interesse einer vereinfachten Anhörung geschaffen.

Das BAG hat nun festgestellt, dass das Anhörungsverfahren keinen besonderen Formvorschriften unterliegt, insbesondere nicht den allgemeinen gesetzlichen Vertretungsregelungen, die etwa für den Abschluss von Verträgen gelten. Anhörungen sind auch mündlich oder telefonisch, per Telefax oder per E-Mail möglich.

Daher sei es nicht notwendig, dass die Person, die die Anhörung überbringt oder auch die Anhörung selbst durchführt in besonderer Weise mit einer Vollmacht versehen sei. Es muss sich weder um den Geschäftsführer oder den Vorstand des Unternehmens noch um einen Prokuristen oder einen bevollmächtigten Personalleiter oder sonst mit Vollmacht ausgestattete Personen handeln.

Der Betriebsrat kann somit einer Anhörung durch Personen, die keine dieser Vollmachten aufweisen, nicht mangels Vollmachtsnachweis zurückweisen. Auch dann, wenn eine Person aus Sicht des Betriebsrats nicht mit den notwendigen Vollmachten ausgestattet sein sollte, läuft die Anhörungsfrist.

Der Betriebsrat verliert dadurch auch keine Rechte: Wenn er Zweifel daran hat, ob die anhörende Person oder diejenige Person, die eine schriftliche Anhörung übergibt und auch unterzeichnet hat, berechtigt ist, hat der Betriebsrat es in der Hand, seine Stellungnahme direkt an den Arbeitgeber zu richten und nicht an den Anhörenden. Daher können in Zukunft auch externe Rechtsanwälte, die den Arbeitgeber beraten und entweder an der Betriebsratsanhörung mitgewirkt oder diese sogar erstellt haben, die Anhörung direkt dem Betriebsrat zuleiten. Einer gleichzeitigen Vollmachtsvorlage bedarf es nicht. Die Widerspruchsfrist wird durch den Zugang der Anhörung in Lauf gesetzt, unabhängig davon, wer die Anhörung ausspricht oder überbringt.

5. Kein Anspruch auf Dankesformel im Arbeitszeugnis

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 11. Dezember 2012; 9 AZR 227/11

Diese Entscheidung wurde bereits im letzten Blick ins Arbeitsrecht (DStR 2013, 200) besprochen. Allerdings damals nur die entsprechende Pressemitteilung des BAG vor.

Leider sind Zeugnisrechtsstreite und insbesondere Gerichtsverfahren über den Inhalt von Arbeitszeugnissen immer noch an der Tagesordnung. Sie sind für alle Beteiligten (nicht nur für Arbeitgeber und Arbeitnehmer, sondern auch für die beteiligten Anwälte und Gerichte!) in der Regel höchst unerfreulich.

Im Rahmen eines solchen Rechtsstreites hat ein Arbeitnehmer sich darüber beschwert, dass ihm vom Arbeitgeber erteilte Endzeugnis weise unter anderem keine Dankesformel auf. Der Arbeitgeber sei verpflichtet, ein wohlwollendes berufsförderndes Zeugnis zu erteilen. Dies entspricht in der Tat der Rechtsprechung des BAG. Hierzu gehöre es, so der Kläger auch, dass der Arbeitgeber sich für die geleistete Arbeit bedanke. Fehle eine solche Dankesformel im Zeugnis, sei dies ein Hinweis auf ein schwerwiegendes Zerwürfnis. Da eine Dankesformel üblich sei, müsse sie auch in jedem Arbeitszeugnis enthalten sein.

Dieser Argumentation und diesem Wunsch hat das Bundesarbeitsgericht nunmehr deutlich widersprochen. Ein Anspruch auf eine Dankesformel bestehe gerade nicht. Dies gelte auch für langjährige Arbeitsverhältnisse.

Abschließende Formulierungen in Zeugnissen, so das BAG, mit denen nicht Aussagen über Leistung und Führung, sondern persönliche Wünsche, Empfindungen, etc. zum Ausdruck gebracht würden, können vom Arbeitnehmer nicht verlangt werden. Kein Arbeitgeber kann gezwungen werden, bei Ausscheiden eines Arbeitnehmers bestimmte Gefühle zu haben oder solche Gefühle zu äußern bzw. vorzutäuschen.

Zwar sind Gefühle wie Bedauern, Dank oder gute Zukunftswünsche in Endzeugnissen häufig zu finden. Sie lassen auch durchaus einen Schluss auf die Zufriedenheit des Arbeitgebers und auf die Gesamtbeurteilung zu. Trotzdem ergeben sich aus einer solchen Üblichkeit keine Rechtsansprüche. Auch die Pflicht, wohlwollende und berufsfördernde Zeugnisse zu erteilen, können den Arbeitgeber nicht zu bestimmten Gefühlsäußerungen zwingen.

Als Zwischenergebnis hat das BAG festgestellt, dass Arbeitnehmer jedenfalls keinen Anspruch auf solche regelmäßig am Ende eines Zeugnisses geäußerten Gefühle wie Dank, Bedauern, Zukunftswünsche, etc. haben.

Kritisiert der Arbeitnehmer, dass eine Schlussformulierung mit entsprechenden „Gefühlen“ nicht zum Inhalt des sonstigen Zeugnisses passe, die Formulierung nicht einer bestimmten Zeugnisnote entspreche oder sie sonst für ihn nachteilig sei oder so empfunden werde, hat er keinen Rechtsanspruch auf Korrektur und auch Übernahme eines vom ihm für wünschenswert gehaltenen Textes.

Enthält ein Zeugnis Floskeln, mit denen Dank, Bedauern oder Wünsche ausgesprochen werden und nimmt der Arbeitnehmer hieran Anstoß, kann er nur verlangen, dass diese Formulierungen komplett aus dem Zeugnis gestrichen werden. Einen Rechtsanspruch auf eine Korrektur besteht nicht.

Ihr Rechtsanwalt

Michael Eckert

www.edk.de | eckert@edk.de