

## BAG: Zinsvergünstigung bei Bauspardarlehen an frühere Arbeitnehmer

BAG, Urteil vom 18.5.2010 – 3 AZR 102/08

Volltext des Urteils: [BB-ONLINE](#) BBL2010-2443-1

unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)

### LEITSATZ DER BEARBEITERIN

Gewährt eine mit dem ehemaligen Arbeitgeber rechtlich verbundene Bausparkasse Pensionären Sonderkonditionen bei Bausparverträgen, so stellen diese Sonderkonditionen eine Leistung der Bausparkasse selbst dar. Das frühere Arbeitsverhältnis ist lediglich Motiv, nicht aber Rechtsgrundlage für die Gewährung der Sonderkonditionen.

### ZUSAMMENFASSUNG

Die Klägerin war vom 1.4.1976 bis zum 31.5.1997 bei einer Landesbank beschäftigt; seit dem 1.6.1997 ist sie Rentnerin. Die Landesbank betrieb als rechtlich unselbstständige Einrichtung eine Landes-Bausparkasse. Bei dem Abschluss von Bausparverträgen bei dieser gewährte die Landesbank ihren Mitarbeitern und Pensionären sowie deren Ehepartnern über viele Jahre hinweg einen Guthaben-Sonderzins von 1% über den regulären Kundenkonditionen. Dieser Sonderzins wurde in einem „Auszug aus dem Sozialkatalog der Landesbank“ schriftlich fixiert und publiziert; in den von der Landes-Bausparkasse verwendeten Allgemeinen Bedingungen für Bausparverträge war er nicht erwähnt. Die Klägerin schloss als Rentnerin insgesamt neun Bausparverträge ab. Die von der Landes-Bausparkasse hierfür regelmäßig erteilten Kontoauszüge wiesen allesamt eine Position „Zinsen lt. Sonderkondition“ aus. Intern erstattete die Landesbank der Landes-Bausparkasse die jeweils gewährten Sonderzinsen. 2003 wurden die Landes-Bausparkasse sowie die Landesbank jeweils auf neue, gesellschaftsrechtlich nicht miteinander verbundene Gesellschaften ausgegliedert bzw. verschmolzen; die Rechtsnachfolgerin der Landes-Bausparkasse ist die Beklagte. Ab 2004 verweigerte die Beklagte die Gutschrift von Sonderzinsen (da eine Erstattung durch die Rechtsnachfolgerin der Landesbank nicht mehr erfolgte). Die Klägerin machte nun die weitere Gewährung von Sonderzinsen geltend.

Das Bundesarbeitsgericht gab – anders als die beiden Vorinstanzen – der Klägerin recht. Seiner Ansicht nach folgte der Anspruch auf den zusätzlichen Sonderzins aus den mit der Landesbank abgeschlossenen Bausparverträgen, die letztendlich auf die Beklagte übergegangen waren. Die Auslegung des „Auszug aus dem Sozialkatalog der Landesbank“ ergebe, dass die von der Landesbank übernommene Verpflichtung, die Bausparguthaben mit 1% über Kundenkonditionen zu verzinsen, im Rahmen der jeweiligen Bausparverträge erfüllt werden sollte. Dabei sei der – frühere – Arbeitsvertrag nur das Motiv für den Abschluss eines zinsvergünstigten Bausparvertrages, nicht aber die Rechtsgrundlage für diese alljährliche Gewährung eines Sonderzinses gewesen. Im Ergebnis sei der Sonderzins somit nicht ein sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebender Anspruch, sondern beruhe auf dem jeweiligen Bausparvertrag. Dies ergebe sich auch daraus, dass der Sonderzins auch Pensionären und Ehegatten eingeräumt wurde, mit welchen gar kein Arbeitsverhältnis (mehr) bestand. Dass die Rechtsnachfolgerin der Landesbank die Sonderzinsen nicht mehr erstattete, konnte nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts nichts zur Sache tun; denn die Rechte und Pflichten aus den Bausparverträgen seien auf die Beklagte übergegangen.

### PRAXISFOLGEN

Die Entscheidung beruht auf einer Sonderkonstellation, die so in der Praxis selten auftauchen dürfte. Sie schärft allerdings den Blick dafür, dass bei Auslagerungen und Verschmelzungen genau geprüft werden muss, welche Verpflichtungen im Hinblick auf Sozialleistungen übernommen werden und ob diesbezüglich Erstattungsansprüche gegen Dritte – wie hier gegen die Rechtsnachfolgerin der Landesbank – vereinbart werden sollten.

Dr. Ann-Christine Hamisch, M.Jur. (Oxford), RAin

## BAG: Kein Sonderkündigungsschutz für Betriebsratsmitglieder bei Stilllegung einer Betriebsabteilung

BAG, Beschluss vom 23.2.2010 – 2 AZR 656/08

Volltext des Beschlusses: [BB-ONLINE](#) BBL2010-2443-2

unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)

### LEITSATZ

Wird ein Betriebsratsmitglied in einer Betriebsabteilung beschäftigt, die stillgelegt wird, besteht nach § 15 Abs. 5 Satz 1 KSchG keine Verpflichtung des Arbeitgebers, dem Mandatsträger zur Vermeidung einer Kündigung die Beschäftigung auf einem höherwertigen Arbeitsplatz in einer anderen Betriebsabteilung anzubieten.

### ZUSAMMENFASSUNG

Im Rahmen einer Restrukturierungsmaßnahme wurde der sog. „dezentrale Außendienst“ in einem Versicherungsunternehmen geschlossen. Dem dort beschäftigten Betriebsratsmitglied wurde eine Beendigungskündigung mit der Begründung ausgesprochen, dass seine Betriebsabteilung geschlossen werde und dass es keinen anderen gleichwertigen betriebsinternen Arbeitsplatz gebe; die freien Arbeitsplätze seien höherwertige und auf diesen müsse das Unternehmen das Betriebsratsmitglied nicht weiterbeschäftigen. Die Klage war in erster und zweiter Instanz erfolglos; das BAG gab der Revision statt und verwies die Sache zurück an das Landesarbeitsgericht.

Die Entscheidung des BAG ist vor allem in dreierlei Hinsicht von Interesse. Zum einen stellt das Bundesarbeitsgericht unter deutlicher Ablehnung divergierender landesarbeitsgerichtlicher Entscheidungen fest, dass auch der Sonderkündigungsschutz nach § 15 KSchG dem Betriebsrat kein Recht auf Weiterbeschäftigung in einer höherwertigen Position gewähre. Die Gewährung eines solchen Rechts stelle eine gemäß § 78 BetrVG unzulässige Bevorzugung von Betriebsratsmitgliedern dar und sei nicht zurechtfertigen. Ein solches Recht gebe es auch dann nicht, wenn das zu kündigende Betriebsratsmitglied formal die Anforderungskriterien für die höherwertige Position erfülle. Es könne dem Arbeitgeber nicht auferlegt werden, Betriebsratsmitglieder zur Vermeidung einer Kündigung zu befördern, zumal diese Beförderung ja auch noch nach Ablauf des Sonderkündigungsschutzes nach § 15 KSchG gelte und vom Arbeitgeber nicht oder nur schwer wieder aufzuheben sei.

Die zweite Kernbotschaft des BAG betrifft die Darlegungs- und Beweispflichten des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber ist danach verpflichtet darzulegen, dass der geschlossene Bereich eine Betriebsabteilung im Sinne des

Gesetzes darstellte, keine gleichwertige Beschäftigungsmöglichkeit für das Betriebsratsmitglied bestehe und aus welchen Gründen eine freie Position als höherwertig zu betrachten ist.

Schlussendlich hat das Bundesarbeitsgericht nochmals den Ultima-ratio-Grundsatz des KSchG betont, wonach auch von einer Abteilungsschließung betroffenen Betriebsratsmitgliedern vor Ausspruch der Beendigungskündigung ein geringerwertiges Jobangebot unterbreitet werden muss, so es freie geringerwertige Positionen im Unternehmen gibt.

## PRAXISFOLGEN

Arbeitgeber können aus der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vor allem die Lehre ziehen, dass sie sowohl in der Betriebsratsanhörung als auch später im Arbeitsgerichtsprozess möglichst detailliert und umfassend vortragen, um ein Unterliegen im Prozess allein wegen der Nichterfüllung der Darlehens- und Beweislasten zu vermeiden. Darüber hinaus ist die Entscheidung des BAG erfreulich, dass der von manchen Landesarbeitsgerichten anerkannte Anspruch auf Beschäftigung auf einer höherwertigen Tätigkeit klar verneint wurde – selbst für den Fall, dass das Betriebsratsmitglied die Anforderungen dafür erfüllen sollte. Zumindest insoweit ist einer Besserstellung von Betriebsratsmitgliedern also ein Riegel vorgeschoben worden. In der Praxis wird diese Grenze jedoch im Zweifel von keiner entscheidenden Bedeutung sein; schließlich kann ein Arbeitgeber zum Erhalt des betrieblichen Arbeitsplatzes eines Betriebsratsmitgliedes sogar gehalten sein, einen gleichwertigen Arbeitsplatz frei zu kündigen. Die in manch anderer Kündigungssituation bestehenden Überlegungen zur Schaffung von Beförderungsstellen zur Beeinflussung der Sozialauswahl werden damit bei der Trennung von Betriebsratsmitgliedern wohl nur selten zum Tragen kommen.

**Bernd Weller**, RA/FAArbR und Partner, Heuking Kühn Lüer Wojtek, Frankfurt a.M.

## BAG: Unzulässige Abmahnung wegen verweigertem Personalgespräch

BAG, Urteil vom 23.6.2009 – 2 AZR 606/08

Volltext des Urteils:  BBL2010-2444-1 unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)

### LEITSÄTZE

1. Der Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf Entfernung seiner Abmahnung aus der Personalakte, wenn er abgemahnt wurde, weil er kein Personalgespräch hatte führen wollen, in dem es ausschließlich um Verhandlungen mit dem Ziel einer Vertragsänderung gehen sollte.
2. Eine Verpflichtung des Arbeitnehmers, zu jedwedem Gespräch mit dem Arbeitgeber zur Verfügung zu stehen, besteht nach § 106 S. 1, S. 2 GewO gerade nicht.

### ZUSAMMENFASSUNG

Die Arbeitgeberin strebte wegen wirtschaftlicher Schwierigkeiten eine Verminderung des bislang bezahlten 13. Gehalts ihrer Mitarbeiter an. Zu diesem Zweck führte sie ein Gespräch mit einer Gruppe von Mitarbeitern, zu der auch die Klägerin gehörte. Die Mitarbeiter waren mit der

von der Arbeitgeberin vorgeschlagenen Vertragsänderung und der damit einhergehenden Verminderung des 13. Gehalts nicht einverstanden. Daraufhin lud die Arbeitgeberin die Klägerin mit schriftlicher Aufforderung zu einem Einzelgespräch, um sie zum Einverständnis mit der Verminderung des 13. Gehalts zu bewegen. Die Klägerin erschien dann zwar im Büro des Personalleiters. Sie erklärte aber, nur zu einem gemeinsamen Gespräch unter Einbeziehung der übrigen Mitarbeiter bereit zu sein. Ein gemeinsames Gespräch lehnte die Arbeitgeberin ab, so dass letztlich kein Personalgespräch mit der Klägerin geführt wurde. Die Arbeitgeberin mahnte die Klägerin wegen dem Vorfall ab. Die Klägerin habe, so die Arbeitgeberin, gegen ihre allgemeinen Dienstpflichten verstoßen und die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung (hier in Form eines Personalgesprächs) verweigert, ohne dass dafür Rechtfertigungsgründe bestanden hätten. Die von der Klägerin erhobene Klage auf Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte hatte vor dem BAG Erfolg. Nach Ansicht des BAG sei die Klägerin zur Teilnahme an dem Personalgespräch mangels wirksamer Weisung der Arbeitgeberin nicht verpflichtet gewesen. Die Weisung, an dem Personalgespräch über die Absenkung der Vergütung teilzunehmen, habe keinen der von § 106 GewO abgedeckten Bereiche betroffen, denn das Weisungsrecht aus § 106 GewO erstrecke sich gerade nicht auf die Bestandteile des Austauschverhältnisses, also die Höhe des Entgelts und den Umfang der geschuldeten Arbeitsleistung. Ohnehin habe die Klägerin bereits deutlich gemacht, dass sie der von der Arbeitgeberin beabsichtigten Vertragsänderung nicht zustimmen werde und ein Gespräch nur unter Teilnahme weiterer Mitarbeiter führen werde. Unter diesen besonderen Bedingungen widerspreche es jedenfalls billigem Ermessen, wenn die Arbeitgeberin auf ihrem Gesprächswunsch beharre.

## PRAXISFOLGEN

Das BAG hat in vorliegender Entscheidung nochmals betont, dass ein Arbeitgeber nach § 106 Satz 1, 2, § 6 GewO gegenüber allen Arbeitnehmern Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen kann, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind. Dies gilt auch hinsichtlich der Ordnung und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb. Da Weisungen regelmäßig keinem Formzwang unterliegen, muss dem Arbeitgeber auch die Möglichkeit zur Verfügung stehen, sie mündlich zu erteilen. Das beinhaltet die Berechtigung, den Arbeitnehmer zur Teilnahme an Gesprächen zu verpflichten, in denen der Arbeitgeber Weisungen in einem der oben genannten Bereiche vorbereiten, erteilen oder ihre Nichterfüllung beanstanden will. Im konkreten Fall konnte die Mitarbeiterin das Personalgespräch jedoch berechtigt verweigern, da die Weisung im Einladungsschreiben zum Personalgespräch eindeutig allein auf eine Verhandlung zur Vertragsänderung hinsichtlich der Vergütung gerichtet und damit von § 106 GewO nicht mehr abgedeckt war. Aus Arbeitgebersicht ist daher zu empfehlen, im Einladungsschreiben zum Personalgespräch dem jeweiligen Mitarbeiter noch nicht das konkrete Thema des zu führenden Personalgesprächs mitzuteilen, um dem Mitarbeiter keinen etwaigen Verweigerungsgrund zu bieten. Wird das Personalgespräch dann tatsächlich geführt, können letztlich auch Vergütungsthemen angesprochen werden.

**Dr. Wolfgang Lipinski**, FAArbR und Partner, und **Dr. Benjamin Kumm**, RA/FAArbR, beide Beiten Burkhardt Rechtsanwalts-gesellschaft mbH, München