

Ausweislich der PM Nr. 8/2024 des LAG Düsseldorf – 12 Sa 1016/23 – vom 17.5.2024 klagen nach dem Ende des Steinkohlenbergbaus mehr als 100 ehemalige Bergleute gegen ihren ehemaligen Arbeitgeber auf einen Zuschuss zur Umrüstung ihrer Kohleöfen. Einer der klagenden Bergleute war bei der Beklagten, die Steinkohlenbergwerke betrieb, beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis fanden die Tarifverträge für den Ibbenbürener Steinkohlenbergbau Anwendung. Aufgrund der tarifvertraglichen Vorschriften erhielten ausgeschiedene Mitarbeiter jährlich Steinkohle (sog. Hausbrand) oder – wahlweise – die Zahlung einer Energiebeihilfe. Anlässlich der bevorstehenden Einstellung des Steinkohlenbergbaus in Deutschland vereinbarten die Tarifvertragsparteien im Jahr 2015, dass die Belieferung mit Kohle bis zum 31.12.2018 eingestellt und nur noch die Energiebeihilfe gezahlt wird. Zudem regelten sie, dass die Energiebeihilfe für ausgeschiedene Arbeitnehmer mit einer Einmalzahlung abgefunden werden durfte. Von diesem Abfindungsrecht machte die Beklagte Gebrauch. Dass die Einstellung der Hausbrandbelieferung rechtens war und in welcher Höhe dem Kläger deshalb eine Abfindung zusteht, ist von dem LAG Hamm – 9 Sa 1148/17 – bereits rechtskräftig entschieden worden. Der Kläger meint, dass die Beklagte ihm unabhängig davon aus der allgemeinen Fürsorgepflicht, die Kosten für die Umrüstung seines Heizsystems zu erstatten habe. Hierzu sei er wegen der massiv gestiegenen Preise für (Import-)Kohle gezwungen. Da die Beklagte trotz mangelnder Wettbewerbsfähigkeit und hoher Subventionen jahrelang weiter die Hausbrandkohle geliefert habe, habe er im Vertrauen darauf, dass es hierbei bleiben werde, Dispositionen für die Anschaffung eines Ofens getroffen. Die Klage war auch vor dem LAG erfolglos. Ein auf die allgemeine Fürsorgepflicht gestützter Anspruch scheide schon deshalb aus, weil durch die tarifvertragliche Vereinbarung im Jahr 2015 eine Konkretisierung der Fürsorgepflicht erfolgt und damit eine abschließende Regelung getroffen worden sei. Im Übrigen konnten die Bergleute angesichts des langjährigen politischen Prozesses zum Steinkohlenausstieg nicht darauf vertrauen, dass die Belieferung auch nach dem Ende des deutschen Steinkohlenbergbaus fortgesetzt werden würde. Für die zwischenzeitlich eingetretenen Veränderungen auf dem Heizungsmarkt müsse die Beklagte nicht einstehen.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Erweiterte Sonderleistung an Pflegekräfte („Corona-Prämie“) – Betriebsvereinbarung – Betriebsverfassungsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz – unverschuldeter Rechtsirrtum

1. Haben Arbeitgeber und Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung ausschließlich zu dem Zweck geschlossen, die aus der Liquiditätsreserve des Gesundheitsfonds vom Spitzenverband Bund der Krankenkassen zur Verfügung gestellten finanziellen Mittel für eine „erweiterte Sonderleistung“ an Pflegekräfte nach § 26d KHG an ihre Arbeitnehmer zu verteilen, handelt es sich nicht um eine (teil-)mitbestimmte Betriebsvereinbarung über einen vom Arbeitgeber gewährten Vergütungsbestandteil (Rn. 17 ff.).

2. Sind in einem solchen Fall sämtliche Mittel ausgeschüttet worden, hat ein Arbeitnehmer, der – möglicherweise – unter Verletzung des betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes keine Prämie erhalten hat, keinen Anspruch gegen den Arbeitgeber auf (nachträgliche) Gleichbehandlung mit den begünstigten Arbeitnehmern (Rn. 17 ff.).

3. Ein sog. unverschuldeter Rechtsirrtum kann nur angenommen werden, wenn der Arbeitgeber die Rechtslage unter Einbeziehung höchstrichterlicher Rechtsprechung sorgfältig geprüft sowie dafür – soweit erforderlich – Rechtsrat eingeholt hat und gleichwohl mit einer anderen Beurteilung der Rechtslage durch die Gerichte nicht rechnen musste (Rn. 25).

4. Bei der vom Arbeitgeber binnen weniger Wochen zu beurteilenden Frage, ob Pflegekräfte in einer psychiatrischen Abteilung eines Kranken-

hauses zwingend aus dem Kreis der nach § 26d KHG prämienerberechtigten Arbeitnehmer ausgenommen sind, handelt es sich um eine schwierige und ungeklärte Rechtsfrage, deren – möglicherweise – unzutreffende Beurteilung dem Arbeitgeber unter den Umständen des Streitfalls nicht zur Last gelegt werden kann (Rn. 27 ff.).

BAG, Urteil vom 30.1.2024 – 1 AZR 74/23
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2024-1267-1**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Korrigierende Rückgruppierung – Höhergruppierungsantrag

1. Die Überleitung von Beschäftigten in die Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) zum TVöD/VKA am 1. Januar 2017, deren Arbeitsverhältnis bereits vor deren Inkrafttreten bestand, erfolgte grundsätzlich ohne Überprüfung und Neufeststellung der Eingruppierung unter Beibehaltung der bisherigen Entgeltgruppe. Bei unveränderter Tätigkeit kommt eine Eingruppierung nach den §§ 12, 13 TVöD/VKA iVm. der neuen Entgeltordnung nur in Betracht, wenn sich auf Grundlage der neuen Entgeltordnung eine höhere als die bisherige Entgeltgruppe ergibt und die Beschäftigte bis zum 31. Dezember 2017 einen entsprechenden Antrag gestellt hat (Rn. 24 f.).

2. Eine Beschäftigte kann aufgrund der Mitteilung der von der Arbeitgeberin vorgenommenen Eingruppierung einen „begrenzten Vertrauensschutz“ in Anspruch nehmen. In dessen Umsetzung obliegt im Fall einer sog. korrigierenden Rückgruppierung der Arbeitgeberin in Eingruppierungsstreitigkeiten die Darlegungs- und Beweislast für die objektive Fehlerhaftigkeit der bisherigen von ihr vorgenommenen Eingruppie-

rung, wenn sich eine Beschäftigte im Prozess auf die von der Arbeitgeberin zuvor als maßgebend mitgeteilte Entgeltgruppe stützt (Rn. 15).

3. Die Berufung der Arbeitgeberin auf die Fehlerhaftigkeit der bisherigen Eingruppierung einer Beschäftigten kann im Einzelfall gegen das Verbot widersprüchlichen Verhaltens („venire contra factum proprium“) als Ausprägung des Grundsatzes von Treu und Glauben (§ 242 BGB) verstoßen, wenn besondere Umstände die Rechtsausübung als treuwidrig erscheinen lassen. Das kann namentlich bei einer wiederholten korrigierenden Rückgruppierung der Fall sein (Rn. 16 ff.).

4. Erfolgt auf einen Höhergruppierungsantrag einer Arbeitnehmerin nach § 29b Abs. 1 TVÜ-VKA eine Zuordnung zu einer höheren Entgeltgruppe, ist dies eine erstmalige Eingruppierungsentscheidung nach einem neuen Tätigkeitsmerkmal der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) zum TVöD/VKA. Will der Arbeitgeber diese zu einem späteren Zeitpunkt korrigieren, finden die Grundsätze der wiederholten korrigierenden Rückgruppierung ohne Hinzutreten weiterer besonderer Umstände hierauf keine Anwendung (Rn. 26 ff.).

5. Das Qualifizierungsmerkmal der Entgeltgruppe 9b Teil B Abschnitt XI – „Beschäftigte in Gesundheitsberufen“ – der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) zum TVöD/VKA „Ergotherapie bei Patientinnen oder Patienten mit Demenz“ setzt eine ärztlich diagnostizierte Demenz im Behandlungszeitraum voraus (Rn. 35 ff.).

BAG, Urteil vom 13.12.2023 – 4 AZR 322/22
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2024-1267-2**
unter www.betriebs-berater.de