

Auf die Bundesregierung könnte laut dem Zeitarbeitskonzern Randstad eine Klage zukommen (vgl. PM WiWo vom 21.6.2014), sollte sie wie beabsichtigt die Überlassung von Leiharbeitern an andere Unternehmen auf 18 Monate befristen. Randstad hält dies für einen unzulässigen Eingriff in die Vertragsfreiheit. Dabei soll Randstad zumindest indirekt Unterstützung von EU-Kommissar *Lázló Andor* erhalten. Dieser werde jetzt alle Länder mit unzulässigen Beschränkungen der Zeitarbeit fragen, warum sie die entsprechende EU-Richtlinie aus dem Jahre 2008 noch nicht umgesetzt habe. Auch der zweite Teil des BB-Rechtsprechungsreports von *Zimmermann* beschäftigt sich in diesem Heft u. a. mit dem Problem der vorübergehenden Überlassung. *Bissels* zeigt in seinem BB-Kommentar zum BAG-Urteil vom 19.2.2014 – 5 AZR 1047/12 – hingegen auf, dass die klageweise Durchsetzung von equal pay-Ansprüchen oftmals schwieriger als gedacht ist.



Armin Fladung,  
Ressortleiter  
Arbeitsrecht

## Entscheidungen

### Amtliche Leitsätze

#### LAG Berlin-Brandenburg:

#### Rechtsmissbräuchliches Berufen auf die Zwei-Wochen-Frist des § 626 Abs. 2 BGB

1. Der öffentliche Arbeitgeber darf nach § 108 Abs. 1 BPersVG ein Mitglied einer Personalvertretung nur außerordentlich kündigen, wenn das Gremium der Kündigung zugestimmt hat oder die Zustimmung gerichtlich ersetzt worden ist. Bis dahin ist er rechtlich gehindert, die Kündigung auszusprechen. Kann er deshalb nicht innerhalb der Zwei-Wochen-Frist des § 626 Abs. 2 BGB kündigen, muss er in analoger Anwendung des § 91 Abs. 5 SGB IX die Kündigung u. a. dann unverzüglich erklären, wenn das Zustimmungserfordernis durch das Ausscheiden des Personalvertretungsmitgliedes aus dem Gremium nachträglich entfällt. Die formale Beendigung des Zustimmungseretzungsverfahrens darf er nicht abwarten. Kündigt der Arbeitgeber nicht unverzüglich, ist die Kündigung wegen Versäumung der Frist des § 626 Abs. 2 BGB unwirksam.

2. Unverzüglich bedeutet, dass die Kündigung innerhalb kurzer Zeit, nachdem der Arbeitgeber von dem Ausscheiden des Mitgliedes aus der Personalvertretung Kenntnis erlangt hat oder hätte erlangen müssen, erklärt werden muss.

3. Eine arbeitsvertragliche Nebenpflicht, den Arbeitgeber auf das Ausscheiden aus dem Gremium ausdrücklich hinzuweisen, besteht jedenfalls dann nicht, wenn der Arbeitgeber schon auf andere Weise davon Kenntnis haben müsste.

4. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber irrtümlich vom Fortbestand der Mitgliedschaft in der Personalvertretung ausgeht. Von dem ehemaligen Mitglied kann ebenso wenig wie sonst von Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmern erwartet werden, dass es entgegen seinem Willen an der Beendigung des eigenen Arbeitsverhältnisses mitwirkt.

5. Kündigt der Arbeitgeber nicht rechtzeitig, ist die Berufung auf die Versäumung der Frist des § 626 Abs. 2 BGB auch dann nicht treuwidrig,

wenn das ehemalige Mitglied der Personalvertretung versäumt hat, im Zustimmungseretzungsverfahren anzugeben, dass es nicht mehr Mitglied des Gremiums ist.

6. Zweck der sich aus § 83 Abs. 1 Satz 2 ArbGG i. V. m. § 91 Abs. 2 PersVG Berlin ergebenden Pflicht, an der Aufklärung des Sachverhalts im gerichtlichen Zustimmungseretzungsverfahren mitzuwirken, ist es nicht, dem Arbeitgeber zu ermöglichen, nach dem Wegfall des Zustimmungserfordernisses unverzüglich zu kündigen.

**LAG Berlin-Brandenburg**, Urteil vom 3.4.2014 – 21 Sa 2218/13

Volltext: [BB-ONLINE BBL2014-1651-1](#) unter [www.betriebs-berater.de](#)

#### ArbG Berlin: Loyalitätspflicht und Gefühlsimpuls des Arbeitnehmers

I. Es stellt für sich genommen im Lichte (auch) grundrechtlicher Gewährleistungen im Arbeitsverhältnis (Art. 1 Abs. 1, 2 Abs. 1, 5 Abs. 1 Satz 1 u. Abs. 2 GG) weder eine Verletzung vertraglicher Loyalitätspflichten des Arbeitnehmers (§ 241 Abs. 2 BGB) dar, als bloßen Gefühlsimpuls die innere Regung zu verspüren, dem Arbeitgeber „am liebsten eine zu scheuern“, noch, einem Arbeitskollegen fernab des Geschehens hiervon zu berichten. Das gilt erst recht, wenn der Arbeitnehmer nach den Umständen solcher Selbstoffenbarung davon ausgehen darf, dass darüber Vertraulichkeit gewahrt bleibt.

II. Lässt sich der Arbeitgeber entsprechende Begebenheiten von Dritten zutragen, so ist er vor Ausspruch einer darauf gestützten Kündigung regelmäßig gehalten, dem Arbeitnehmer die Gelegenheit zu geben, sich zu den betreffenden Schilderungen der fraglichen Gewährsperson zu äußern (s. dahinschon BAG 14.7.1960 – 2 AZR 64/59 – AP § 123 BGB Nr. 14 [IV.6 b]; s. auch bereits BGH 29.11.1956 – III ZR 50/55 – BGHZ 22, 258, 267: „Fundamentalgrundsatz jeder rechtsstaatlichen Ordnung“). Kündigt der Arbeitgeber ohne einen solchen Klärungsversuch, so ist die Kündigung schon wegen fehlender Anhörung der Zielperson unwirksam.

**ArbG Berlin**, Urteil vom 20.12.2013 – 28 Ca 13574/13

Volltext: [BB-ONLINE BBL2014-1651-2](#) unter [www.betriebs-berater.de](#)

### Nicht amtliche Leitsätze

#### BAG: Berechnung einer Betriebsrente – Unterschiedliche Behandlung von gewerblichen Arbeitnehmern und Angestellten

Die unterschiedliche Behandlung von gewerblichen Arbeitnehmern und Angestellten bei der Berechnung der Betriebsrente im Rahmen einer Gesamtversorgung kann zulässig sein, wenn die Vergütungsstrukturen, die sich auf die Berechnungsgrundlagen der betrieblichen Altersversorgung auswirken, unterschiedlich sind.

Der Kläger war seit 1988 als gewerblicher Arbeitnehmer bei der Beklagten beschäftigt. Die Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung sehen für vor dem 1.1.2000 eingetretene Mitarbeiter eine Gesamtversorgung vor. Neben einer prozentualen Brutto- und Nettogesamtversorgungsobergrenze bestimmt die Versorgungsregelung, dass die Betriebsrente den Betrag nicht überschreiten darf, der sich aus der Multiplikation der ruhegeldfähigen Beschäftigungsjahre mit einem Grundbetrag ergibt. Die Grundbeträge für Angestellte sind höher als die Grundbeträge für gewerbliche Arbeitnehmer derselben Vergütungsgruppe.

Das Arbeitsgericht hat der Klage, mit der der Kläger die Berücksichtigung des für Angestellte seiner Vergütungsgruppe vorgesehenen Grundbetrags bei der Berechnung seiner Betriebsrente erstrebt, stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Revision des Klägers blieb vor dem Dritten Senat des Bundesarbeitsgerichts ohne Erfolg. Die unterschiedliche Behandlung von gewerblichen Arbeitnehmern und Angestellten in Bezug auf die Grundbeträge ist nicht zu beanstanden. Gewerbliche Arbeitnehmer der Beklagten erhalten Zulagen und Zuschläge, die Angestellten derselben Vergütungs-