

## // Im Blickpunkt

Die gesetzeskonforme Umsetzung von Änderungskündigungen ist nach wie vor eine schwierige Aufgabe für Berater und ihre Unternehmen. Doch nicht zuletzt die anstehende Krise zwingt dazu, sich mit dieser Option der Personalmaßnahme zu befassen. *Schott* gibt in ihrem Aufsatz eine auf der aktuellen Rechtsprechung basierende Systematisierung des ganzheitlichen Ablaufprozesses einer Änderungskündigung für die Unternehmenspraxis zur Hand, die eine einmalige Hilfestellung bei der Planung darstellt. *Schmid* kommentiert das aktuelle BAG-Urteil, in dem erstmals höchstrichterlich über ein Zwischenurteil bei verspäteter Kündigungsschutzklage (§ 5 Abs. 4 KSchG n. F.) entschieden wurde.

Armin Fladung, Verantwortlicher Redakteur im Arbeitsrecht



## // Standpunkt



von **Dr. Mark Oelmüller**, RA/FAArBR, Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Essen

### Keine Sicherheitsleistung nach § 303 AktG für künftige Rentenanpassungen

Endet ein zwischen der Konzernmutter und der Versorgungsschuldnerin bestehender Beherrschungs- und Gewinnabführungsvertrag, ist die Konzernmutter nicht nach § 303 AktG zur Sicherheitsleistung für künftige Rentenanpassungen nach § 16 BetrAVG verpflichtet, so das BAG in seinem Urteil vom 26.5. 2009 – 3 AZR 369/07 ( // **BB-ONLINE** BBL2009-1525-1). Der Kläger bezog in diesem Fall eine Firmenpension von einer ehemaligen Tochtergesellschaft der Beklagten. Ein zwischen Mutter- und Tochtergesellschaft geschlossener Beherrschungs- und Gewinnabführungsvertrag lief Ende 2004 aus. Zu diesem Zeitpunkt hatte die Tochtergesellschaft 60 Arbeitnehmer und mehr als 3000 Betriebsrentner. Der Kläger beanspruchte Sicherheitsleistung für künftige Rentenanpassungen. Das BAG lehnt einen solchen Anspruch ab. Zwar sei der Anspruch auf Anpassungsprüfung und -entscheidung sicherungsfähig, es fehle aber an einem Sicherungsinteresse. Es bestehe weder dann ein Bedürfnis für eine Sicherheitsleistung, wenn die Versorgungsschuldnerin zu Recht die Anpassung nach § 16 BetrAVG verweigert, noch wenn die wirtschaftliche Lage eine Anpassung zulässt. Führen gesellschaftsrechtliche Veränderungen dazu, dass die Leistungsfähigkeit der Versorgungsschuldnerin beeinträchtigt ist, kommen demnach allenfalls Schadensersatzansprüche gegen die Konzernmutter in Betracht.

Aufgrund der wirtschaftlichen Bedeutung von Sicherheitsleistungen ist das Urteil für

die Praxis von erheblicher Relevanz und bringt für Beherrschungsverträge die hier ersehnte Rechtssicherheit. Bei Bejahung eines Sicherungsinteresses hätten Konzerngesellschaften erhebliche finanzielle Aufwendungen für die Sicherheiten aufbringen müssen.

### Entscheidungen

#### BAG: Betriebsübergang eines Callcenters

Das BAG entschied in seinem Beschluss vom 25.6.2009 – 8 AZR 258/08 – wie folgt: Übernimmt ein neu gegründetes Unternehmen die Aufgaben eines bisher für einen Konzern tätigen Callcenters, so kann auch dann ein Betriebsübergang vorliegen, wenn das neue Unternehmen wesentlich erweiterte und komplexere Callcenter-Dienstleistungen anbietet. Voraussetzung ist jedoch, dass ein nach Zahl und Sachkunde wesentlicher Teil des Personals übernommen wird. Dies gilt auch dann, wenn die übernommenen Mitarbeiter – aufbauend auf ihren bisherigen Fähigkeiten und Kenntnissen – noch zusätzlich geschult werden müssen, um die neuen Aufgaben erledigen zu können.

(PM BAG vom 25.6.2009)

#### BAG: Ausschlussfrist bei Freistellung von der Haftung

Das BAG entschied in seinem Beschluss vom 25.6.2009 – 8 AZR 236/08 – wie folgt: Der Anspruch des Arbeitnehmers, vom Arbeitgeber im Innenverhältnis von Schadensersatzansprüchen Dritter freigestellt zu werden, wird jedenfalls dann fällig, wenn der Arbeitnehmer im Außenverhältnis die Rechtsverteidigung gegen eine Verurteilung zum Schadensersatz einstellt.

(PM BAG vom 25.6.2009)

#### BAG: Vergleichsentgelt bei Überleitung vom BAT in den TVöD

Das BAG entschied in seinem Beschluss vom 25.6.2009 – 6 AZR 384/08 – wie folgt: Gemäß § 5 TVÜ-VKA ist bei der Bildung des Vergleichsentgelts der Ortszuschlag der Stufe 1 zugrunde zu legen. Andernfalls stünden die Ehegatten finan-

ziell besser als vor der Überleitung. Ein fehlerhaft gebildetes Vergleichsentgelt kann für künftige Entgeltzahlungen jederzeit korrigiert werden; die Ausschlussfrist des § 37 TVöD steht nur einer unbegrenzten Rückforderung des in der Vergangenheit zu viel gezahlten Entgelts entgegen.

(PM BAG vom 25.6.2009)

#### BAG: Kündigung eines angestellten Pressefotografen

Das BAG entschied in seinem Beschluss vom 23.6.2009 – 2 AZR 283/08 – wie folgt: Ein angestellter Pressefotograf einer Nachrichtenagentur ist zu einem angemessenen Auftreten in der Öffentlichkeit verpflichtet. Er darf den Ruf und die Beziehungen des Arbeitgebers zu Kunden und Informanten nicht durch unkorrektes Verhalten beschädigen. Eine ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses wegen Verletzung dieser vertraglichen Pflicht kommt jedoch in der Regel nur in Betracht, wenn dem Arbeitnehmer durch eine vergebliche Abmahnung deutlich gemacht worden ist, welches Verhalten der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer konkret erwartet und dass bei erneuter Pflichtverletzung der Bestand des Arbeitsverhältnisses gefährdet ist (sog. Warnfunktion).

(PM BAG vom 23.6.2009)

#### BAG: Keine Abmahnung mangels Teilnahme an Personalgespräch

Das BAG entschied in seinem Beschluss vom 23.6.2009 – 2 AZR 606/08 – wie folgt: Nach § 106 GewO kann der Arbeitgeber Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag oder Gesetz bereits festgelegt sind. Außerdem können Weisungen zur Ordnung und dem Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb erfolgen. Das Weisungsrecht beinhaltet dagegen nicht die Befugnis, den Arbeitnehmer zur Teilnahme an einem Personalgespräch zu verpflichten, in dem es ausschließlich um eine bereits abgelehnte Vertragsänderung (hier: Absenkung der Arbeitsvergütung) gehen soll.

(PM BAG vom 23.6.2009)