

Der Koalitionsvertrag von CDU/CSU und SPD, der zu dem Zeitpunkt, zu dem diese Zeilen geschrieben werden, noch der Zustimmung der SPD-Basis bedarf, enthält ganz versteckt, nämlich im Abschnitt „Finanzmarkt und Digitalisierung“, ein arbeitsrechtliches Schmäckerl: „Angesichts des bevorstehenden Austritts des Vereinigten Königreichs aus der EU wollen wir den Standort Deutschland für Finanzinstitute attraktiver gestalten. Dazu werden wir es möglich machen, Risikoträger i.S.v. § 2 Abs. 8 Institutsvergütungsverordnung, deren jährliche regelmäßige Grundvergütung das Dreifache der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung überschreitet, im Kündigungsschutzgesetz leitenden Angestellten gleichzustellen.“ Vulgo: Arbeitsverhältnisse von bspw. Aktienhändlern oder Portfoliomanagern, die ein Festgehalt von z. Z. mehr als 234.000 Euro beziehen, könnten – wenn auch mit Zahlung einer Abfindung – rechtssicher beendet werden (vgl. § 14 Abs. 2 KSchG). Nun wäre eine rechtspolitische Diskussion über gelockerten Kündigungsschutz bei besonders gut verdienenden Arbeitnehmern vielleicht angemessen, allerdings nicht ausschließlich zu Gunsten einer „Lex Frankfurt“, d.h. eines Sondergesetzes für willkommene Brexit-Banker. M. E. würde der Gesetzgeber mit einem solchen Spartengesetz den Ermessensspielraum, der ihm bei der Beachtung des Art. 3 GG eingeräumt ist, in unzulässiger Weise austesten.



Dr. Roland Abele,
Ressortleiter
Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Zeitdynamische Bezugnahmeklausel

Die Arbeitsvertragsparteien können grundsätzlich auch unwirksame Tarifverträge in Bezug nehmen. Für eine Annahme, sie hätten den Tarifvertrag nur für den Fall seiner Wirksamkeit in Bezug nehmen wollen, müssen sich aus der Auslegung des Arbeitsvertrags besondere Anhaltspunkte ergeben.

BAG, Urteil vom 30.8.2017 – 4 AZR 443/15

(Amtlicher Leitsatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2018-499-1](#)

unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Gebot der Rechtsquellenklarheit bei Betriebsvereinbarungen

Schließt ein herrschendes Unternehmen zugleich handelnd für die Konzernunternehmen mit dem Konzernbetriebsrat, dem oder den jeweiligen Gesamtbetriebsräten oder den Einzelbetriebsräten eine Betriebsvereinbarung oder einen Sozialplan ab, muss sich aus deren Inhalt zweifelsfrei ergeben, welche Regelungen von welchem Betriebsverfassungsorgan im Rahmen seiner gesetzlichen Zuständigkeit vereinbart wird. Auch insoweit gilt das Gebot der Rechtsquellenklarheit.

BAG, Urteil vom 26.9.2017 – 1 AZR 717/15

(Amtlicher Leitsatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2018-499-2](#)

unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Betriebsverfassungswidriges Verhalten eines Insolvenzverwalters nach Betriebsänderung

1. Das betriebsverfassungswidrige Verhalten eines Insolvenzverwalters begründet einen als Masseverbindlichkeit iSd. § 55 Abs. 1 Nr. 1 Alt. 1 InsO zu berichtigenden Nachteilsausgleichsanspruch nach § 113 BetrVG, wenn der Verwalter nach Verfahrenseröffnung von einem Interessenausgleich über die geplante Betriebsänderung ohne zwingenden Grund abweicht oder eine nach § 111 BetrVG geplante Betriebsänderung durchführt, ohne über diese einen Interessenausgleich mit dem Betriebsrat versucht zu haben.

2. Der Abfindungsanspruch des § 113 Abs. 3 iVm. Abs. 1 BetrVG knüpft an die Durchführung einer geplanten Betriebsänderung iSd. § 111 BetrVG (ohne hinreichenden Interessenausgleichsversuch) an.

Für seine Einordnung als Masseschuld nach § 55 Abs. 1 Nr. 1 Alt. 1 InsO ist damit der Zeitpunkt der Durchführung der Betriebsänderung entscheidend, nicht derjenige ihrer – die Pflicht zum Interessenausgleichsversuch auslösenden – Planung.

3. Muss die betriebliche Tätigkeit wegen einer sie untersagenden ordnungsbehördlichen Verfügung oder wegen des Wegfalls einer besonders geregelten Zulassungsvoraussetzung tatsächlich eingestellt werden, liegt hierin für sich gesehen keine Betriebsänderung und damit auch kein Beginn ihrer Durchführung.

4. Konzessionierte Betriebe betreibende Unternehmer sind bei geplanten Betriebsänderungen von ihrer gegenüber dem Betriebsrat bestehenden Informations- und Beratungspflicht nach § 111 Satz 1 BetrVG nicht ausgenommen.

5. Vor Durchführung einer Betriebsänderung muss der Unternehmer (bzw. nach Insolvenzeröffnung der Verwalter) im Zusammenhang mit einem Interessenausgleichsversuch grundsätzlich die Einigungsstelle anrufen. Das gilt auch dann, wenn der Betriebsrat ankündigt, er werde selbst das Einigungsstellenverfahren einleiten.

6. Bei dem als Abfindungszahlung geschuldeten Nachteilsausgleich iSv. § 113 Abs. 3 iVm. Abs. 1 Halbs. 2 BetrVG iVm. § 10 KSchG hat seine Bemessung unter Berücksichtigung des Lebensalters und der Betriebszugehörigkeit zu erfolgen. Ebenso sind die Arbeitsmarktchancen des Nachteilsausgleichsberechtigten und das Ausmaß des betriebsverfassungswidrigen Verhaltens des Arbeitgebers zu beachten. Die in § 1a Abs. 2 KSchG festgelegte Höhe des gesetzlichen Abfindungsanspruchs kann wegen der hierin ausgedrückten gesetzgeberischen Wertung als Berechnungsgrundlage herangezogen werden.

7. Der Abfindungsanspruch des § 113 Abs. 3 iVm. Abs. 1 BetrVG ist weder nach § 123 Abs. 1

InsO (analog) zu begrenzen noch ist eine besondere Insolvenzsituation zugunsten des nachteilsverpflichteten Verwalters zu berücksichtigen.

BAG, Urteil vom 7.11.2017 – 1 AZR 186/16

(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2018-499-3](#)

unter [www.betriebs-berater.de](#)

LAG Hamburg: Prozessunfähigkeit wegen Querulantenwahns

1. Von ausgeprägtem Querulantenwahn kann ausgegangen werden, wenn die Vorstellungen eines Klägers von einer eindeutigen Beeinträchtigung eigener Rechte sich weiter intensivieren und Zweifel an der Rechtmäßigkeit der eigenen Position nicht mehr zugelassen werden, absolute Uneinsichtigkeit und Selbstgerechtigkeit sich mit einer Ausweitung des Kampfes vom ursprünglichen Gegner auf andere Menschen und Instanzen verbindet und ein Kläger nicht mehr in der Lage ist, die verfahrensmäßige Behandlung seiner Ansprüche durch die Gerichte nachzuvollziehen (vgl. Saarländisches Oberlandesgericht Saarbrücken, Beschluss vom 12. Januar 1998 – 5 W 9/97 – 8 –, juris; BGH, Urteil vom 4. November 1999 a. a. O.).

2. Für einen Ausschluss der Steuerungsfähigkeit kann auch sprechen, dass ein Kläger eine große Zahl von aussichtslosen Verfahren wegen angeblicher Diskriminierung führt und damit Gerichts- und Anwaltskosten gegen sich in einer Höhe verursacht, die seine wirtschaftliche Existenz auf Dauer jedenfalls erheblich bedrohen.

3. Bestehen erhebliche Zweifel an der Prozessfähigkeit, hat die fehlende Bereitschaft eines Klägers zur Mitwirkung an der Feststellung seiner Prozessfähigkeit zur Folge, dass insofern nach Beweislast zu entscheiden und von der Prozessunfähigkeit des Klägers auszugehen ist (im Anschluss an BAG, Urteil vom 20. Januar 2000 – 2 AZR 733/98, juris).

LAG Hamburg, Urteil vom 9.8.2017, anhängig BAG 8 AZA 83/17 – 3 Sa 50/16

(Amtliche Leitsätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2018-499-4](#)

unter [www.betriebs-berater.de](#)