

Öffentlicher Dienst

Kündigungsklausel für Pauschalierungsabrede verstößt nicht gegen AGB

Der Kläger war im Geschäftsbereich des Amts für Städtereinigung und Abfallwirtschaft beschäftigt. Kraft einer Nebenabrede zu seinem Arbeitsvertrag (§ 24 Abs. 6 TVöD/TV-L) erhielt er von der Stadt eine monatliche Pauschale für Erschwerungszulagen. Nr. 3 dieser Abrede sah ein Kündigungsrecht mit zweiwöchiger Frist zum Monatsende vor. Nach der Überleitung des Arbeitsverhältnisses in eine Anstalt öffentlichen Rechts machte diese von ihrem Kündigungsrecht Gebrauch und berechnete die Erschwerungszulage fortan einzelfallbezogen.

Der Kläger hielt die Kündigung für unwirksam und begehrte die gerichtliche Feststellung, dass ihm weiterhin die Pauschale zu zahlen sei. Die Kündigungsklausel verstöße u. a. gegen § 308 Nr. 4 BGB.

In letzter Instanz unterlag er nun vor dem BAG (Urt. v. 18.5.2017 – 2 AZR 721/16).

Grundsätzlich sind Teilkündigungen einzelner arbeitsvertraglicher Vereinbarungen zulässig, wenn dem Kündigenden dazu wirksam das Recht eingeräumt wurde, wie hier in Nr. 3 der Pauschalierungsabrede. Zwingender Kündigungsschutz wird dadurch nicht umgangen: Das Kündigungsrecht bezieht sich nicht auf einen eigenständigen Entgeltbestandteil, sondern lediglich auf eine Erfüllungsmodalität.

Die Klausel unterliegt der AGB-Kontrolle (§ 2 Abs. 3 Satz 2 TVöD i. V. m. § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB). Sie ist aber dem Arbeitnehmer zumutbar und verstößt damit nicht gegen § 308 Nr. 4 BGB. Zwar ist das Kündigungsrecht in der Nebenabrede nicht an einen Grund geknüpft, der sich aus der Klausel selbst ergibt. Es ist aber erkennbar, dass damit ein Interesse der Parteien Rechnung getragen wird, zukünftige tatsächliche Entwicklungen zu berücksichtigen, die Auswirkungen auf die Höhe der pauschalisierten Ansprüche haben und dieser Einschätzung die Grundlage entziehen können. Dieses Interesse hat auch der Mitarbeiter, denn für ihn bedeutet die Pauschalierungsabrede eine Abrechnungserleichterung. Diese – und nicht das Interesse an einem bestimmten Vergütungsbestandteil – ist auf seiner Seite schützenswert.

Personalvertretung: Zur Eilbedürftigkeit eines Freistellungsbegehrens

Der Gesamtpersonalrat eines bayerischen Studentenwerks beantragte bei dessen Geschäftsführerin die Freistellung zweier seiner Mitglieder zwecks Teilnahme an einem dreitägigen Fortbildungslehrgang. Die beiden Mitglieder sollten auf diese Weise auf ihre künftige Aufgabe als Vertreter des Gesamtpersonalrats im Arbeitsschutzausschuss vorbereitet werden. Die Geschäftsführerin lehnte die Freistellung mit der Begründung ab, eine Weiterbildung könne auch im Haus erfolgen, insbesondere seien sachkundige Angestellte in jeder Sitzung des Ausschusses anwesend, um Fragen der neu berufenen Mitglieder zu beantworten.

Im anschließenden Verfahren vor dem VG Ansbach wurde bis zu dem geplanten Schulungszeitraum kein Verhandlungstermin angesetzt. Der Gesamtpersonalrat beantragte daher wenige Tage vor dem betreffenden Datum den Erlass einer einstweiligen Verfügung zur vorläufigen Verpflichtung der Geschäftsführerin, die Freistellungen zu bewilligen. Dabei berief er sich u. a. darauf, dass der nächstmögliche Seminartermin erst im November, die nächste Ausschusssitzung jedoch schon im Oktober stattfinden würde.

Das VG lehnte den Antrag ab, der Bayerische VGH wies die sofortige Beschwerde des Gesamtpersonalrats zurück (Beschl. v. 6.7.2017 – 17 PC 17.1238, rk.). Eine Eilbedürftigkeit vermochte der VGH hier nicht zu erkennen. Dem Umstand, dass die nächstmögliche Fortbildung erst nach der nächsten Ausschusssitzung stattfinden würde, maß der Senat kein Gewicht bei. Schon vor dem Freistellungsbegehren hatten die betroffenen Angestellten an mehreren Sitzungen ohne Schulung teilgenommen. Überdies war der Ausschuss bereits durch den Vorsitzenden des Gesamtpersonalrats sachkundig vertreten, da dieser dem Ausschuss lange Zeit angehört hatte.

Beachte: Die Entscheidung ist auf alle Personalvertretungsgesetze übertragbar.

Unzulässiger Abbruch des Mitbestimmungsverfahrens

Der Personalrat eines nordrhein-westfälischen Landesministeriums wurde über die geplante Höhergruppierung einer Angestellten informiert. Nach längerer schriftlicher und mündlicher Korrespondenz versagte er schließlich seine Zustimmung mit der Begründung, die Höhergruppierung sei anhand der Tätigkeitsbeschreibung nicht nachvollziehbar. Der zuständige Abteilungsleiter sah darin keine relevante Begründung und betrachtete die Maßnahme nach § 66 Abs. 2 Satz 5 LPVG NRW als gebilligt.

Im personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahren vor dem VG Düsseldorf machte der Personalrat eine Verletzung seines Mitbestimmungsrechts geltend und beantragte, den Abteilungsleiter zur Fortsetzung des Mitbestimmungsverfahrens zu verpflichten.

Damit hatte er Erfolg (Beschl. v. 3.7.2017 – 34 K 2994/16.PVL, rk.). Der Abteilungsleiter hätte das Verfahren nur dann abbrechen dürfen, wenn die Zustimmung verfristet oder unbegründet verweigert worden wäre. Letzterem steht es gleich, wenn gem. § 66 Abs. 2 Satz 5 LPVG NRW unbeachtliche Gründe angegeben werden, also solche, die keinen inhaltlichen Bezug zu einem von der Maßnahme berührten gesetzlichen Mitbestimmungstatbestand haben. Da sich die Begründung des Personalrats unzweifelhaft zu dem Sachverhalt der Höhergruppierung verhielt, war ein solcher innerer Bezug zu der geplanten Maßnahme gegeben.

BEARBEITET UND ZUSAMMENGESTELLT VON



Sebastian Günther

Fachanwalt für Arbeitsrecht,
Partner der Kanzlei Hahn | Kroll | Günther
Rechtsanwälte, Berlin



Workshop am 09.11.2017 in Berlin:

Trennungsmanagement und Verdachtskündigung aus juristischer und neuropsychologischer Perspektive

Trennungsprozesse sind für jeden Personalverantwortlichen eine Herausforderung. Dies gilt besonders bei Kündigungen wegen des Verdachts schwerwiegender Pflichtverletzungen oder gar Straftaten im Arbeitsverhältnis. Das Arbeitsrecht und die hierzu ergangene Rechtsprechung stellen hohe Anforderungen an die Wirksamkeit

einer solchen Verdachtskündigung; die bei Ausspruch einer außerordentlichen Verdachtskündigung zu beachtende 2-Wochenfrist erhöht den Druck auf die Personalverantwortlichen weiter. In dieser Situation treten Interessenkonflikte und Fragen auf, die noch zusätzlich zu den strengen rechtlichen Anforderungen bedacht werden wollen.

Teil I: Der Trennungsprozess: Aktuelle rechtliche Anforderungen an die Verdachtskündigung und erforderliche Korrekturen aus neuropsychologischer Perspektive

Teil II: Der Umgang mit dem verbleibenden Team im und nach dem Trennungsprozess

Teil III: HR lessons learned – Maßnahmen für mehr Sicherheit und Führungsstärke Trennungsprozessen

Weitere Informationen zum Workshop finden Sie unter:
www.arbeit-und-arbeitsrecht.de/veranstaltungen

Referenten



Katja Hinz
 RA/FA für Arbeitsrecht
 BEITEN BURKHARDT
 Rechtsanwaltses. mbH, Berlin



Anne Haker
 Diplom-Psychologin,
 HRpepper GmbH & Co. KGaA,
 Berlin

Preise und Leistungen: 299,- €* für Abonnenten oder Einladung über BEITEN BURKHARDT und HRpepper; 449,- €* für Nichtabonnenten

Zertifikat: Nach Abschluss der Veranstaltung erhalten die Teilnehmer eine Fortbildungsbescheinigung.

Teilnahmebedingungen:

Nach Eingang Ihrer Anmeldung erhalten Sie eine Bestätigung.

Eine Stornierung hat schriftlich zu erfolgen und ist bis 14 Tage vor Veranstaltungsbeginn (Eingang im Verlag) kostenlos.

Bis 7 Tage vor Veranstaltungsbeginn wird die Hälfte der Teilnahmegebühr fällig. Bei Absage danach wird der gesamte Betrag fällig.

Dem Teilnehmer ist der Nachweis eines geringeren Schadens oder einer geringeren Wertminderung als der Pauschale ausdrücklich gestattet.

*Alle genannten Preise verstehen sich zzgl. 19 % USt.

Ort der Veranstaltung: HUSS-MEDIEN GmbH · Arbeit und Arbeitsrecht · Am Friedrichshain 22 · 10407 Berlin, 9 Uhr bis 15 Uhr

Weitere Informationen: Arbeit und Arbeitsrecht · E-Mail: aue.redaktion@hussberlin.de · www.arbeit-und-arbeitsrecht.de/veranstaltungen

A N M E L D E F O R M U L A R

Ich nehme teil mit _____ Personen am Seminar.

AuA-Abonnent/Einladung

Name

Position

Firma

E-Mail

Straße

Telefon

Fax

PLZ/Ort

Datum ✕

Unterschrift ✕