

// Im Blickpunkt

Mit dem jüngsten Urteil des EuGH vom 12.2.2009 – C-466/07 – Rs. Klarenberg gegen Ferrotron – ist die Prognose, unter welchen Voraussetzungen ein Betriebsübergang bereits vorliegt noch wesentlich schwieriger geworden. Der EuGH nimmt nunmehr entgegen der ständigen BAG-Rechtsprechung an, dass ein Betriebsübergang auch bei Eingliederung des übertragenen Betriebsteils in die Organisationsstruktur des Erwerbers gegeben ist. Die Verortung dieser neuen Merkmale im Kontext der bisherigen Rechtsprechung nehmen *Wißmann/Schneider* in ihrem Aufsatz vor, während *Muentefering* die Praxisfolgen in seinem Kommentar darstellt.



Armin Fladung, Verantwortlicher Redakteur im Arbeitsrecht

// Standpunkt



von **Stephan R. M. Fahrig**,
RA, KPMG Rechtsanwaltsge-
sellschaft mbH, Essen

**Versagung einer Betriebsrenten-
erhöhung**

Nachdem das BAG bereits 1994 entschieden hatte, dass es bzgl. der Verpflichtung des Arbeitgebers zur Betriebsrentenerhöhung nach § 16 BetrAVG „zugunsten“ der Betriebsrentner nicht nur auf die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers, sondern auch auf die des Konzerns, dem der Arbeitgeber angehört, ankommen kann, soll dies nach dem Urteil des BAG vom 10.2.2009 – 3 AZR 727/07 – (vgl. BBL2009-1125-1 unter www.betriebs-berater.de) nunmehr auch „zulasten“ der Betriebsrentner gelten. Das BAG erteilt damit der Ansicht des LAG Düsseldorf, nach der es für die Versagung einer Betriebsrentenerhöhung ausschließlich auf die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers ankommen soll, eine eindeutige Absage.

Die wirtschaftliche Verflechtung in einem Konzern, so das BAG, kann nicht nur zugunsten der Betriebsrentner, sondern auch zu deren Lasten berücksichtigt werden. Voraussetzung für eine entsprechende Versagung einer Betriebsrentenerhöhung ist eine derart schlechte wirtschaftliche Lage im Konzern, dass sich bereits am Anpassungstichtag konkrete Entwicklungen abzeichnen, aufgrund derer sich mit hoher Wahrscheinlichkeit auch die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers wegen seiner Konzernverpflichtungen nachhaltig verschlechtern wird und eine Betriebsrentenerhöhung andernfalls den Arbeitgeber übermäßig belasten wird.

Auch wenn das BAG ohne Weiteres Voraussetzungen aufzustellen vermag, was ein Arbeitgeber vortragen und ggf. beweisen muss, um eine Betriebsrentenerhöhung zu versagen, ist

der Praxisgehalt dieser Entscheidung zumindest sehr fraglich. Denn ungeachtet der Thematik, ob ein Konzern die mit der Rechtsprechung des BAG einhergehende Veröffentlichung seiner wirtschaftlichen Lage per se ablehnt, ist Streit darüber vorprogrammiert, ob sich der Konzern tatsächlich in der vom BAG geforderten wirtschaftlichen Schieflage befindet.

Entscheidungen**BAG: Betriebliche Übung bei
Gratifikationszahlungen**

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 18.3.2009 – 10 AZR 281/08 – wie folgt: Erklärt der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern, dass die bisherige betriebliche Übung einer vorbehaltlosen Gratifikationszahlung beendet werden und durch eine Leistung ersetzt werden soll, auf die in Zukunft kein Rechtsanspruch mehr besteht, und wird diese Erklärung als Änderungsangebot verstanden, liegt eine für eine Vielzahl von Verträgen vorformulierte Vertragsbedingung i. S. v. § 305 Abs. 1 BGB vor. Die Annahme, durch eine dreimalige widerspruchslose Entgegennahme einer vom Arbeitgeber ausdrücklich unter dem Vorbehalt der Freiwilligkeit gezahlten Gratifikation werde die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Gratifikationszahlung aus betrieblicher Übung beendet, ist mit dem Klauselverbot für fingierte Erklärungen in § 308 Nr. 5 BGB nicht zu vereinbaren.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2009-1125-2 unter www.betriebs-berater.de

➔ Vgl. dazu demnächst auch die Kommentierung von Klemm.

**BAG: Pfändungsschutz für
Arbeitseinkommen**

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 17.2.2009 – 9 AZR 676/07 – wie folgt: Der Pfändungsschutz für Arbeitseinkommen kann nicht durch eine Vereinbarung umgangen werden, in der dem Arbeitgeber die Befugnis eingeräumt wird, eine monatliche Beteiligung des Arbeitnehmers an der Reini-

gung und Pflege der Berufskleidung mit dem monatlichen Nettoentgelt ohne Rücksicht auf Pfändungsfreigrenzen zu „verrechnen“.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2009-1125-3 unter www.betriebs-berater.de

BAG: Tarifliche Ausschlussklausel

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 11.2.2009 – 5 AZR 168/08 – wie folgt: Verlangt eine tarifliche Ausschlussklausel die fristgebundene Klageerhebung im Falle der „Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses“, kommt es im Zweifel auf die rechtliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses an. Der Lauf der Ausschlussfrist beginnt erst dann, wenn die Beendigung des Arbeitsverhältnisses feststeht.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2009-1125-4 unter www.betriebs-berater.de

**LAG Köln: Falschetikettierung von
Fleischwaren**

Das LAG entschied in seinem Urteil vom 19.1.2009 – 5 Sa 1323/08 wie folgt: Die fristlose Kündigung eines Metzgermeisters, der Grillfleisch umverpackte, durch eine Supermarkt-Kette ist wirksam.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2009-1125-5 unter www.betriebs-berater.de

**LAG Düsseldorf: Kündigung wegen
Betriebsstilllegung**

Das LAG entschied in seinem Urteil vom 18.2.2009 – 12 Sa 1544/08 – wie folgt: Ein Betriebsteilübergang i. S. v. § 613a BGB setzt nicht voraus, dass die bisherige Organisationsstruktur erhalten bleibt. Es genügt, wenn mit den übertragenen Produktionsfaktoren die wirtschaftliche Einheit, die im Veräußererbetrieb eigenständig organisiert war, in ihrer Funktionalität und wirtschaftlichen Zweckbestimmung im Erwerberbetrieb beibehalten wird (EUGH, Urteil vom 12.2.2009, C 466/07 Klarenberg; vgl. in diesem Heft BB 2009, 1133).

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2009-1125-6 unter www.betriebs-berater.de