

## ▶ Teilzeitbeschäftigung

**Dürfen Minijobber aus der Betriebsrente ausgeschlossen werden?**

| Eine Versorgungsordnung, die geringfügig Beschäftigte aus der Betriebsrente ausnimmt, benachteiligt Teilzeitbeschäftigte. |

Zu diesem Ergebnis kam das LAG München (13.1.16, 10 Sa 544/15, Abruf-Nr. 184155). Die Richter entschieden, dass Minijobber durch eine Versorgungsordnung nicht generell vom Zugang zur Betriebsrente ausgeschlossen werden dürfen. Im vorliegenden Fall ging es um die Versorgungsordnung VO95 von ver.di. Diese nimmt geringfügig Beschäftigte pauschal aus der Betriebsrente aus. Damit verstößt sie gegen § 4 Abs. 1 TzBfG.

Anders als die bisherige Rechtsprechung des BAG vertritt das LAG München die Meinung, dass der generelle Ausschluss von Minijobbern aus Betriebsrenten seit April 1999 nicht mehr gerechtfertigt sei. Durch die Neuregelung der Rentenversicherungspflicht habe der Gesetzgeber auch Minijobbern einen Zugang zur Altersversorgung ermöglicht. Der bisherige Sachgrund zur Schlechterstellung von Minijobbern bei der Betriebsrente sei damit entfallen, Die Revision zum BAG wurde zugelassen.

## ▶ Außerordentliche Kündigung

**Eigenmächtiger Urlaubsantritt des BR-Vorsitzenden**

| Ein eigenmächtiger Antritt von zwei unbezahlten Urlaubstagen bei einem ohnehin freigestellten langjährigen Betriebsratsvorsitzenden rechtfertigt nicht in jedem Fall eine fristlose Kündigung. |

Zu diesem Ergebnis kam das Arbeitsgericht Düsseldorf (10.3.16, 10 BV 253/15, Abruf-Nr. 146612). Im vorliegenden Fall warf der ArbG dem Betriebsratsvorsitzenden vor, er habe den Urlaub zwecks Besuchs einer gewerkschaftlichen Schulungsmaßnahme eigenmächtig angetreten, obwohl die Bewilligung vorher mehrfach ausdrücklich abgelehnt worden sei. Der ArbG wollte dem ArbG hierfür fristlos kündigen. Er beantragte beim Arbeitsgericht das Zustimmungsersetzungsverfahren – hilfsweise den Ausschluss des Vorsitzenden aus dem Betriebsrat, da er quasi „im Alleingang“ immer wieder Beteiligungsrechte missbräuchlich ausnutzte.

Das Arbeitsgericht wies die Anträge des ArbG zurück. Der eigenmächtige Urlaubsantritt sei zwar eine Pflichtverletzung. Aufgrund der weiter erforderlichen Interessenabwägung genüge er aber ausnahmsweise nicht als Grund für eine fristlose Kündigung. Zugunsten des Betriebsratsvorsitzenden sei zu berücksichtigen, dass dieser seit 15 Jahren beschäftigt sei. Es habe keine Abmahnung gegeben. Auch seien die Anforderungen an die fristlose Kündigung sehr hoch, da der Vorwurf mit der besonders geschützten Betriebsratstätigkeit zusammenhänge. Der hilfsweise geltend gemachte Ausschluss aus dem Betriebsrat scheitere daran, dass die dargelegten Pflichtverletzungen, zum Beispiel unzulässige Koppelungsgeschäfte, jeweils vom gesamten Betriebsrat beschlossen wurden. Der Beschluss ist nicht rechtskräftig.



IHR PLUS IM NETZ

aa.iww.de

Abruf-Nr. 184155

**LAG München  
widerspricht  
dem BAG**



IHR PLUS IM NETZ

aa.iww.de

Abruf-Nr. 146612

**Wiegt mehr:  
15-jährige  
abmahnungsfreie  
Betriebszugehörigkeit**