



*VAA-Informationen*

# ***DER VAA-RECHTSSCHUTZ***

# ***INHALT***

<b>Der VAA-Rechtsschutz</b>	<b>3</b>
Fall 1: Klage auf Beschäftigung	3
Fall 2: Kündigungsschutz und Folgeverfahren	3
Fall 3: Versetzung	4
Fall 4: Kündigungsschutz	4
Fall 5: Nachvertragliches Wettbewerbsverbot	5
Fall 6: Erfindervergütung	6
Fall 7: Anpassung der Betriebsrente	6
Fall 8: Außergerichtliche Einigung über die Betriebsrentenanpassung	7
Fall 9: Verschlechterung der betrieblichen Altersversorgung abgewehrt	7

# **DER VAA-RECHTSSCHUTZ**

Der VAA vertritt die Interessen seiner Mitglieder in allen arbeitsrechtlichen, erfinderschutz- und sozialrechtlichen Fragen aus dem Anstellungsverhältnis. Der VAA erteilt dabei nicht nur Rechtsauskünfte – eine Leistung, die von den Rechtsschutzversicherungen meist nicht abgedeckt wird –, sondern gewährt auch Beistand, das heißt die außergerichtliche Vertretung gegenüber dem Arbeitgeber, und den gerichtlichen Rechtsschutz. Diese wichtigen Verbandsleistungen werden durch fachkundige Juristen der VAA-Geschäftsstelle Köln und des VAA-Büros

Berlin erbracht. Nicht nur die besondere Qualifikation auf dem Gebiet des Arbeits- und Sozialrechts, sondern auch die speziellen Kenntnisse der Verhältnisse in der chemisch-pharmazeutischen Industrie und den angrenzenden Branchen sorgen dafür, dass die VAA-Mitglieder bestmöglich vertreten werden. Die nachfolgenden Fallbeispiele aus der Rechtschutzpraxis des VAA verdeutlichen, wie vielfältig die individuellen Rechtsprobleme sind, in denen der Verband seinen Mitgliedern Beistand und Rechtsschutz gewährt.

## **FALL 1: KLAGE AUF BESCHÄFTIGUNG**

Ein Betriebsleiter, der seit 20 Jahren bei seinem Unternehmen beschäftigt ist, bittet den VAA in folgender Angelegenheit um Unterstützung:

Nach einem Herzinfarkt im Juni 2018 ist der Mitarbeiter ein halbes Jahr arbeitsunfähig. Als er der Geschäftsleitung im Dezember 2018 mitteilt, dass er nun wieder gesund sei und ab Januar 2019 wieder zur Verfügung stehe, teilt man ihm mit, dass seine Arbeitsleistung abgelehnt werde. Er sei nach Ansicht der Geschäftsführung „objektiv nicht arbeitsfähig“. Auf das Angebot, ein Gespräch zu führen, geht die Geschäftsleitung nicht ein. Auf den Vorschlag, eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsfähigkeit vorzulegen und damit die gesundheitliche Wiederherstellung zu dokumentieren, ebenfalls nicht. Solche Gutachten könne man ohnehin nicht überprüfen und der Geschäftsführer sei schließlich kein Mediziner. Auf die Frage, was denn geschehen solle, kommt die Antwort, das wisse man auch nicht. Der Mitarbeiter könne ja gegebenenfalls überlegen, ob er kündigen möchte. Später stellt sich heraus, dass bereits ein

neuer Betriebsleiter eingestellt wurde. Als der Arbeitnehmer trotzdem das Gespräch mit der Geschäftsleitung suchen will, erteilt man ihm Hausverbot.

Eine Kündigung spricht der Arbeitgeber nicht aus. Er nimmt aber auch die Gehaltszahlung nicht wieder auf. Das VAA-Mitglied bekommt also ab 1. Januar 2019 weder Krankengeld – er ist ja nach Ansicht der Ärzte gesund – noch Gehalt, da er nach Ansicht des Arbeitgebers krank ist.

Der VAA beantragt eine einstweilige Verfügung beim zuständigen Arbeitsgericht auf Beschäftigung des Betriebsleiters und Zahlung des Gehalts. Nachdem das Gericht dem Arbeitgeber verdeutlicht hat, dass die Ablehnung der Arbeitsleistung nicht rechtmäßig ist, sondern nur wegen schlechter Leistungen – wenn diese denn vorliegen sollten – mit der normalen Frist gekündigt werden kann, wird ein Vergleich geschlossen, der für das VAA-Mitglied eine erhebliche Abfindungssumme festschreibt.

## **FALL 2: KÜNDIGUNGSSCHUTZ UND FOLGEVERFAHREN**

2017 verlegt ein Unternehmen seine Zentrale in eine andere Region. Ein Sozialplan wird aufgestellt, viele Aufhebungsverträge werden geschlossen. Der Großteil der Mitarbeiter zieht mit an den neuen Standort.

Ein VAA-Mitglied, zu diesem Zeitpunkt 59 Jahre alt, wird nicht angesprochen. Man geht davon aus, dass er den alten Standort noch „abwickelt“, um dann in

Pension zu gehen. Als der Mitarbeiter andeutet, dass dies für ihn nicht in Frage komme und er auch mit an den neuen Standort gehen wolle, kündigt man ihm zum 31. Dezember des Folgejahres. Der über 20 Jahre für die Firma tätige Arbeitnehmer lässt sich im Kündigungsschutzprozess von einer VAA-Juristin vertreten. Vor dem Arbeitsgericht wird ein Vergleich über eine beträchtliche Abfindung bei sofortiger

Freistellung erzielt. Weiterhin wird geregelt, dass für die betriebliche Altersversorgung die maximalen Dienstjahre (25) zugrunde gelegt werden und die Höhe so berechnet wird, als hätte das Arbeitsverhältnis bis zum 63. Lebensjahr bestanden. Bis zum Vertragsende im Dezember 2018 sollen im Übrigen alle vertragsgemäßen Leistungen erbracht werden.

Im Januar 2018 erhalten die Mitarbeiter im AT-Bereich eine Gehaltsanpassung in Höhe von durchschnittlich zwei Prozent, wie das freigestellte VAA-Mitglied über die Werksgruppe erfährt. Sein Gehalt wird hingegen nicht angepasst. Der VAA schreibt das Unternehmen an – ohne Erfolg. Dann erhebt der VAA eine Stufenklage: In der ersten Stufe auf Auskunft, in welcher Höhe die Gehälter vergleichbarer AT-Mitarbeiter angehoben wurden, in der zweiten Stufe auf Zahlung des entsprechenden Prozentbetrages. Zunächst behauptet der Rechtsanwalt des Arbeitgebers, nur

einzelne Spitzenleute seien reguliert worden. Die VAA-Werksgruppe kann aber ein Rundschreiben der Personalabteilung beschaffen, woraus sich ergibt, dass alle Mitarbeiter eine Erhöhung erhalten hatten.

Daraufhin erkennt die Firma die Ansprüche des VAA-Mitglieds an, das eine Gehaltsregulierung in Höhe von monatlich 200 Euro brutto erhält, die altersversorgungswirksam ist.

2018 teilt das Unternehmen mit, die Altersversorgung werde „eingefroren“. Dienstzeitabhängige Steigerungen gebe es nicht mehr. Die VAA-Juristin verweist auf den rechtskräftigen Vergleich, der 25 Dienstjahre vorsieht. Diesmal muss mit der Klage nur noch gedroht werden. Die Firma erkennt zum entsprechenden Zeitpunkt die Rentenzahlung in der richtigen Höhe ungekürzt an.

### **FALL 3: VERSETZUNG**

Eine Chemikerin ist seit vielen Jahren im Labor einer Arzneimittelfirma beschäftigt. Da sie sich aufgrund ihrer langen Betriebszugehörigkeit mit den pharmazeutischen Produkten ihres Arbeitgebers bestens auskennt, beschließt die Geschäftsführung, sie zur Marketingleiterin zu ernennen.

Zunächst ist sie nicht sonderlich erfreut über das Angebot, da ihr die wissenschaftliche Arbeit viel bedeutet, nimmt dann aber die neue Aufgabe an, um das Vertrauensverhältnis mit ihrem Arbeitgeber nicht zu belasten.

Nach kurzer Zeit wird klar, dass sich die Chemikerin zwar in der Produktpalette gut auskennt, ihre Fähigkeiten jedoch nicht unbedingt im Marketing liegen. Die Geschäftsführung beschließt daher, sie auf eine Stabsstelle zur besonderen Verwendung zu versetzen. Mit dieser erneuten Versetzung soll jetzt aber auch eine

Gehaltskürzung um 30 Prozent verbunden sein.

Der VAA-Jurist, den die Mitarbeiterin daraufhin zur Beratung aufsucht, empfiehlt, gegen die erneute Versetzung und die Gehaltskürzung, die im Wege der Änderungskündigung ausgesprochen worden war, gerichtlich vorzugehen.

Bereits in erster Instanz wird ein positives Ergebnis für das VAA-Mitglied erzielt, da das Arbeitsgericht die ausgesprochene Änderungskündigung für unwirksam ansieht. Der Arbeitgeber geht in Berufung. Da auch das Berufungsgericht deutlich zu erkennen gibt, dass die vom VAA-Juristen eingereichte Klage gegen die Änderungskündigung berechtigt ist, bietet der Arbeitgeber schließlich im Vergleichswege an, die Mitarbeiterin zurück in ihr Labor zu versetzen, wo sie heute noch zufrieden tätig ist.

### **FALL 4: KÜNDIGUNGSSCHUTZ**

Nach mehr als 15 Jahren Beschäftigung erklärt der Arbeitgeber eines VAA-Mitglieds überraschend, dass man beabsichtige, sich von ihr zu trennen. Da ihre guten Leistungen in der Vergangenheit Anerkennung gefunden hätten, sei man bereit, ihr zu Ehren einen großen Abschiedsabend zu geben und

man werde ihr ein gutes Zeugnis erteilen. Außerdem sei man bereit, sie trotz der langen Kündigungsfrist sofort unter Fortzahlung der vollen Bezüge von der Arbeit freizustellen, damit sie sich in Ruhe eine neue Stelle suchen kann.

Die Mitarbeiterin wendet sich daraufhin mit der Frage an die VAA-Geschäftsstelle, ob sich denn ihr Arbeitgeber so ohne Weiteres, ohne einen Grund zu haben, von ihr trennen könne. Da dies nicht der Fall ist, wird geraten, sich nicht auf das „großzügige“ Angebot des Arbeitgebers einzulassen. Konsequenz ist, dass der Arbeitgeber die Kündigung ausspricht und der VAA-Jurist hiergegen Kündigungsschutzklage erhebt.

Noch in der Güteverhandlung vor dem Arbeitsgericht wiederholt der Geschäftsführer der Beklagten sein offensichtlich ernst gemeintes Angebot. Da der Arbeitgeber allerdings keine stichhaltigen Gründe für die

Kündigung nennen kann, sieht man sich wenig später im Kammertermin vor dem Arbeitsgericht wieder.

Als das Arbeitsgericht die Auffassung des VAA-Juristen bestätigt, dass die Klage mit hoher Wahrscheinlichkeit erfolgreich sein wird, kommt es dazu, dass noch im Termin vom Geschäftsführer ein Zeugnis – vom VAA-Juristen vorformuliert – unterschrieben wird. Der Arbeitgeber geht gleichzeitig auf die Forderung des VAA-Juristen nach einer angemessenen Abfindung zusätzlich zur voll bezahlten Freistellung ein. Auf die ehrenvolle Abschiedsfeier verzichten die Parteien einvernehmlich.

## **FALL 5: NACHVERTRAGLICHES WETTBEWERBSVERBOT**

Ein VAA-Mitglied war in seinem Berufsleben schon für viele Arbeitgeber tätig. Insofern belastet es ihn nicht übermäßig, als er im Rahmen eines Betriebsübergangs von einem neuen Arbeitgeber übernommen wird. Er weiß, dass es gesetzliche Vorschriften gibt, die bei einem betrieblichen Übergang bestimmen, dass ein Arbeitsverhältnis beim neuen Arbeitgeber unverändert fortgesetzt wird. Insofern macht sich das VAA-Mitglied auch keine weiteren Gedanken über die abgeschlossene nachvertragliche Wettbewerbsvereinbarung, die den Bestimmungen des Akademiker-Manteltarifvertrages entspricht und die unverändert auch auf das Arbeitsverhältnis beim neuen Betriebsinhaber übergeht.

Schon nach kurzer Zeit zeigt sich aber, dass der neue Arbeitgeber eine Unternehmensphilosophie vertritt, mit der das VAA-Mitglied nicht einverstanden ist. Eine Bewerbung bei einem anderen Arbeitgeber soll helfen. Dort zeigt man am neuen Mitarbeiter auch großes Interesse. Um die Kündigungsfristen einzuhalten, beendet der Arbeitnehmer sein altes Arbeitsverhältnis zum nächstmöglichen Termin. Als er jedoch den neuen Arbeitsvertrag unterschreiben will, muss er feststellen, dass der potenzielle neue Arbeitgeber nicht mehr an seiner bisherigen Beschäftigungsabsicht festhält.

Mittlerweile hat auch der gegenwärtige Arbeitgeber die Personalakte durchforstet und festgestellt, dass hier ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot be-

steht. Daraufhin erklärt der Arbeitgeber noch vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses den Verzicht auf die Wettbewerbsvereinbarung, gibt aber gleichzeitig – und hier macht der Arbeitgeber einen Fehler – dem VAA-Mitglied eine Liste der karenzierten Produkte und Tätigkeiten bekannt, das heißt, er verpflichtet ihn damit, sich an das Wettbewerbsverbot zu halten.

Unstreitig ist, dass die Wirkung des Verzichts auf das Wettbewerbsverbot ohnehin nur so aussehen kann, dass der Arbeitgeber erst ein Jahr nach Ausspruch des Verzichts von der Verpflichtung zur Zahlung der Karenzentschädigung frei wird. Da dies auch dem Arbeitgeber bekannt ist, zahlt er ein Jahr lang die Karenzentschädigung in Höhe der bisherigen Bezüge.

Als dieser jedoch nach Ablauf eines Jahres die Zahlung der Karenzentschädigung einstellt, muss Klage eingereicht werden, damit auch für das zweite Jahr der nachvertraglichen Wettbewerbsvereinbarung die Karenzentschädigung gezahlt wird. Zwar hat der Arbeitgeber auf das Wettbewerbsverbot verzichtet, dies jedoch gleichzeitig mit einer Auflistung von verbotenen Tätigkeiten verbunden, sodass die VAA-Juristin zutreffend die Auffassung vertritt, dass dies kein wirksamer Verzicht auf das Wettbewerbsverbot sei.

Dieser Auffassung folgt auch das Arbeitsgericht und verurteilt den Arbeitgeber zur Zahlung der vollen Karenzentschädigung für ein weiteres Jahr.

## **FALL 6: ERFINDERVERGÜTUNG**

Zwei VAA-Mitglieder machten in den 80er Jahren in der damaligen DDR eine Erfindung, die für den Arbeitgeber nach der Wende uninteressant wird. Zu hohe Herstellungskosten führen zur Entscheidung, die Produktion nicht aufrechtzuerhalten. Nach dem Arbeitnehmererfinderrecht der DDR stehen für die beiden VAA-Mitglieder aber noch Vergütungsansprüche offen, die aufgrund entsprechender gesetzlicher Bestimmungen mit der Wiedervereinigung nicht untergegangen sind.

Diese Ansprüche fordern die VAA-Mitglieder vergebens bei ihrem Arbeitgeber ein, sodass ihnen nichts anderes übrigbleibt, als mithilfe des VAA die Schiedsstelle beim Deutschen Patentamt in München anzurufen. Leider können sich solche Verfahren über viele Jahre hinziehen. So auch im vorliegenden Fall: Die gegenseitig gewechselten Schriftsätze

werden immer umfangreicher, die entsprechenden Akten immer dicker. Der Einigungsvorschlag, den die Schiedsstelle den Parteien am Ende des Verfahrens unterbreitet, ist gut begründet, sodass die Antragsteller, die beiden VAA-Mitglieder, bereit sind, ihn zu akzeptieren. Und dies, obwohl die Erfindervergütung, welche die Schiedsstelle vorschlägt, geringer ausfällt als erwartet.

Die beklagte Firma lehnt den Einigungsvorschlag jedoch mit einem einzigen Satz ab, ohne dies näher zu begründen. Um den VAA-Mitgliedern doch noch zu einer Erfindervergütung zu verhelfen, bleibt nunmehr kein anderer Weg, als die Vergütung beim zuständigen Landgericht einzuklagen. Auch hier tritt der VAA-Rechtsschutz ein. Schließlich kann das Verfahren nach vielen weiteren Jahren erfolgreich abgeschlossen werden.

## **FALL 7: ANPASSUNG DER BETRIEBSRENTE**

Zwei leitende Angestellte sind beide seit über 35 Jahren beim selben Unternehmen beschäftigt und treten mit 63 Jahren in den Ruhestand.

Beide haben eine betriebliche Altersversorgungs-zusage, aufgrund derer die Firma mit Eintritt in den Ruhestand eine Betriebsrente zahlt. Nach drei Jahren kommt nun der Zeitpunkt, zu dem nach § 16 des Betriebsrentengesetzes eine Überprüfung der Altersversorgung stattfinden muss. Zu ihrem großen Erstaunen teilt das Unternehmen den Betriebsrentnerinnen mit, dass eine Anpassung der Betriebsrente trotz der mittlerweile stark angestiegenen Lebenshaltungskosten nicht erfolgen könne, da die wirtschaftliche Lage dies nicht ermögliche.

Beide sind verwundert, da bekannt ist, dass ihr ehemaliger Arbeitgeber mittlerweile zu einem weltweiten Konzernverbund gehört und dieser Konzernverbund ständig neue Höchstgewinne erwirtschaftet.

Nachdem der außergerichtliche Schriftverkehr erfolglos bleibt, reicht der VAA-Jurist eine Klage auf Anpassung der Betriebsrenten ein. Auch im Prozess weigert sich der ehemalige Arbeitgeber, die Be-

triebsrenten entsprechend dem Lebenshaltungsinde-  
x anzuheben.

Da trotz der glänzenden wirtschaftlichen Situation des Konzerns die eigene wirtschaftliche Lage als äußerst schlecht beschrieben wird, soll ein Gutachten zur betriebswirtschaftlichen Lage nicht nur des ehemaligen Arbeitgebers, sondern auch hinsichtlich des weltweit tätigen Konzerns eingeholt werden.

Noch vor Erstellung des Gutachtens zeigt sich der Arbeitgeber vergleichsbereit: Nicht nur ist man bereit, die Betriebsrenten entsprechend dem Teuerungsausgleich anzupassen – man macht sogar den Vorschlag, um nachfolgenden Verfahren auf jeden Fall zu entgehen, dass eine Hochrechnung der voraussichtlichen Anpassungsüberprüfungen bis zum 72. Lebensjahr der beiden VAA-Mitglieder stattfinden wird und dass die sich ergebenden Beträge kapitalisiert in einer Einmalzahlung ausgezahlt werden sollen. Der VAA-Jurist rät seinen Mandantinnen dazu, den Vergleich anzunehmen, da sie bessergestellt würden, wenn ihnen zukünftige Anpassungsbeträge in einer Einmalzahlung zur Verfügung stünden.

## **FALL 8: AUSSERGERICHTLICHE EINIGUNG ÜBER DIE BETRIEBSRENTENANPASSUNG**

Ein deutsches Pharmaunternehmen lehnt unter Berufung auf eine unzureichende Ertragslage über mehrere Jahre die Anpassung der laufenden Firmenrenten ab. Die Pensionäre, die auch nach ihrem Ausscheiden aus dem Unternehmen Mitglieder im VAA geblieben sind, wollen dies nicht hinnehmen und schließen sich mit Unterstützung der VAA-Werksgruppe zu einer Interessengemeinschaft zusammen. Die Prüfung des Sachverhaltes durch die VAA-Juristen ergibt, dass die

Anpassungsrückstände in der überwiegenden Zahl der Fälle zehn bis 15 Prozent betragen.

In langwierigen Verhandlungen zwischen dem VAA und dem Unternehmen wird erreicht, dass der Arbeitgeber die Anpassung für alle Pensionäre nachholt. Gleichzeitig werden Regularien für die zukünftige Anpassungspraxis verabredet, die dann später auch eingehalten werden.

## **FALL 9: VERSCHLECHTERUNG DER BETRIEBLICHEN ALTERSVERSORGUNG ABGEWEHRT**

Mitte der 2000er Jahre ändert die deutsche Tochtergesellschaft eines amerikanischen Pharmakonzerns die Bemessungsgrundlagen für das pensionsfähige Einkommen ihrer außertariflichen Angestellten. Bis zum Umstellungszeitpunkt waren die gesamten Jahresbeträge der AT-Angestellten pensionsfähig. Diese Regelung beruhte auf einer einseitigen Erklärung der Arbeitgeberin, die sie gegenüber allen AT-Angestellten abgegeben hatte.

Nach der Neuregelung der Bemessungsgrundlagen für das pensionsfähige Einkommen sollen die Jahresbezüge der AT-Angestellten nicht mehr in voller Höhe bei der betrieblichen Altersversorgung berücksichtigt werden – und dies rückwirkend. Diese Neuregelung findet die Zustimmung des Betriebsrates.

Auf Anraten der VAA-Juristen widersprechen nahezu alle Mitglieder der VAA-Werksgruppe der Änderung ihrer betrieblichen Altersversorgung. Außergerichtliche Einigungsversuche scheitern infolge der hartleibigen Haltung der amerikanischen Konzernmutter.

Demzufolge reicht Anfang 2017 eine VAA-Juristin für drei Mitarbeiter Klage ein. Ziel ist es, festzustellen, dass die Änderung der Bemessungsgrundlagen für die betriebliche Altersversorgung unwirksam ist. Die drei Klagen sind erfolgreich. Zur Begründung ihrer Entscheidungen führen die Gerichte aus, dass es nach neuerer Rechtsprechung nicht mehr möglich ist, Ansprüche der Arbeitnehmer auf betriebliche Sozialleistungen, die auf einer vom Arbeitgeber geschaffenen Einheitsregelung oder Gesamtzusage beruhen, durch Betriebsvereinbarungen zu verschlechtern.

Da es in allen drei Verfahren um grundsätzliche Rechtsfragen geht, erklären sich die vom VAA vertretenen Kläger in der Berufungsinstanz bereit, für die Zukunft geringe Abstriche bei der Bemessung ihrer pensionsfähigen Bezüge hinzunehmen.

Das Engagement der VAA-Werksgruppe vor Ort erreicht, dass diese Regelung auf alle Mitglieder der Werksgruppe übertragen wird, die seinerzeit der Änderung der betrieblichen Altersversorgung widersprochen hatten.



**KONTAKT —  
KÖLN**

VAA

Mohrenstraße 11–17  
50670 Köln

TEL + 49 221 160010

FAX + 49 221 160016

MAIL [info@vaa.de](mailto:info@vaa.de)

**BERLIN**

VAA

Mohrenstrasse 33  
10117 Berlin

TEL + 49 30 3069840

FAX + 49 30 30698420

MAIL [info.berlin@vaa.de](mailto:info.berlin@vaa.de)

**[www.vaa.de](http://www.vaa.de)**