



Kurz und bündig Nr. 3/2011

Praktische Informationen für
die Betriebsratsarbeit

Bezirksleitung Baden-Württemberg

Im November 2011

Grundsätzliche Abmeldepflicht

Ein Betriebsratsmitglied, das an seinem Arbeitsplatz während seiner Arbeitszeit Betriebsratsaufgaben erledigt, ist grundsätzlich verpflichtet, sich beim Arbeitgeber abzumelden und die voraussichtliche Dauer der Betriebsratsstätigkeit mitzuteilen. Zweck der Meldepflicht ist es, dem Arbeitgeber die Überbrückung des Arbeitsausfalls zu ermöglichen. Daher besteht keine vorherige Meldepflicht in Fällen, in denen eine vorübergehende Umorganisation der Arbeitseinteilung nicht ernsthaft in Betracht kommt. Maßgeblich sind die Umstände des Einzelfalls. Dazu gehören insb. die Art der Arbeitsaufgabe des Betriebsratsmitglieds und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunterbrechung. In Fällen, in denen sich das Betriebsratsmitglied nicht vorher abmeldet, ist es verpflichtet, dem Arbeitgeber auf dessen Verlangen nachträglich die Gesamtdauer der in einem bestimmten Zeitraum geleisteten Betriebsratsstätigkeit mitzuteilen.

*BAG, Beschluss vom 29.06.2011 - 7 ABR
135/09 - PM v. 20.07.11*

Beschäftigungsgesellschaft

Streitig war die Kündigung eines Vertragsverhältnisses zwischen der BQG und einem Beschäftigten. Streitgegenstand war außerdem der rückständige Lohn. Das Verfahren ist immer noch nicht abgeschlossen, da das BAG der Nichtzulassungsbeschwerde stattgegeben hat und das Verfahren

an die Vorinstanz zurückverwiesen wurde. Entschieden wurde, dass für Streitigkeiten zwischen dem Beschäftigten und der BQG - hier die Kündigung und Annahmeverzugslohn - die Arbeitsgerichtsbarkeit zuständig ist.

*BAG, Beschluss vom 09. Mai 2011 - 10 AZB
1/11 unveröffentlicht.*

Insolvenz des Arbeitgebers

In den letzten Jahren nahm die Zahl der Unternehmens-Insolvenzen ab, nachdem 2003 ein trauriger Höhepunkt erreicht war. 2008 waren in Deutschland noch ca. 120.000, 2009 ca. 250.000 Beschäftigte von der Insolvenz ihres Arbeitgebers betroffen, was aber nicht immer gleichbedeutend mit Arbeitsplatzverlust war und ist. Wichtig für die Beschäftigten und damit für die Gewerkschaften ist es, dass nicht durch ein ständiges Entgegenkommen bei Löhnen und Gehältern zur Rettung des Unternehmens eine Spirale nach „unten“ für die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Betroffenen in Gang gesetzt wird. Außerdem sollte es keine Entscheidung bei der Insolvenz zu Lasten der Belegschaft geben, ohne dass die Betroffenen vorher beteiligt worden sind. Erinnern wir uns: Wird die Unternehmenskrise nicht bewältigt, kündigt sich das endgültige Aus, d. h. Insolvenz des Unternehmens oft durch stockende oder gar ausbleibende Zahlungen des Arbeitsentgelts an. In diesem Fall gibt es zahlreiche Handlungsmöglichkeiten. Darüber und zu anderen sinnvollen Handlungshilfen können sich Betriebsräte und Vertrauensleute in der neuen „Handlungshilfe für Betriebsräte und Vertrauensleute“ der IG Metall informieren. Diese Handlungshilfe Nr. 24 kann

über die Verwaltungsstelle bei der IG Metall bestellt werden.

Gewerkschaftsbeitrag

Die Parteien streiten um die unmittelbare und zwingende Geltung des Tarifvertrages. Verlangt wurde die Feststellung, dass die Tarifverträge der Metallindustrie auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind. Dies war im Streit, da die Arbeitgeberin schon zum 31.12.2005 aus dem Arbeitgeberverband erklärt wurde. Der Beschäftigte selbst trat zum 01. Juli 2006 in die IG Metall ein. Die Ansprüche wurden aus dem Tarifvertrag abgeleitet, an den Arbeitgeber trotz Austritt aus dem AGV weiterhin gebunden war. Die Klage war teilweise erfolgreich. Das BAG entschied, dass auch nach dem Austritt aus dem Arbeitgeberverband, aber noch vor der Beendigung der Tarifverträge (§ 3 Abs. 3 TVG), diese für den Beschäftigten unmittelbar und zwingend gelten, wenn diese erst später Mitglied der Gewerkschaft werden.

BAG Urteil vom 06. Juli 2011 - 4 AZR 424/09 in NZA aktuell Heft 14 aus 2011, X.

Mitgliederbonus

Die Gewerkschaft hat mit einem einzelnen Arbeitgeber sinngemäß vereinbart, dass eine den Gewerkschaftsmitgliedern vorbehaltene Leistung, die der Arbeitgeber ansonsten an nicht oder anders organisierte Beschäftigte gewährt, zusätzlich zu den tariflichen Ansprüchen auch an die Gewerkschaftsmitglieder gezahlt werden müssen. Diese Regelung ist nach Ansicht des BAG unwirksam, da eine solche Klausel – Spannenklausel genannt – wegen der Überschreitung der Tarifmacht grundsätzlich unwirksam sei.

BAG Urteil vom 23. März 2001 - 4 AZR 366/09 in DB 2011, 1867 ff.

Befristung von Urlaubsansprüchen

Die Parteien streiten um restliche Urlaubstage, die wegen einer krankheitsbedingten Abwesenheit nicht gewährt oder genommen werden konnten. Der Beschäftigte war im Zeitraum von Januar 2005 bis Juni 2008 durchgehend arbeitsunfähig krank und nahm danach die Arbeit wieder auf. Im weiteren Verlauf des Jahres 2008 gewährte der Arbeitgeber dem Beschäftigten 30 Arbeitstage Urlaub. Klageweise wurde die restlichen Urlaubstage aus den Kalenderjahren 2005 bis 2007 geltend gemacht. Die Klage war in allen Instanzen erfolglos, da nach Ansicht des BAG der Erholungsurlaub – auch der übertragene Erholungsurlaub – im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden muss. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Beschäftigten liegende Gründe, dies rechtfertigen. Fazit: Kehrt ein Beschäftigter nach Arbeitsunfähigkeit an den Arbeitsplatz genesen zurück, so verfallen innerhalb der Frist des § 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG nicht nur die Urlaubsansprüche des aktuellen Urlaubsjahres, sondern auch übertragene Urlaubsansprüche, wenn diese im aktuellen Kalenderjahr nicht genommen werden.

Hinweis: dies gilt nicht für die Metallindustrie + Handwerk in BaWü. Hier sind Urlaubsansprüche, die wegen Krankheit nicht gewährt oder genommen werden können, nach dem 31.03. des Folgejahres abzugelten.

BAG Urteil vom 09. August 2011 - 9 AZR 425/10 - BAG PM Nr. 64/11 -

Urlaubsabgeltungsanspruch und Abschlussfrist

Können restliche Urlaubsansprüche wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder wie in der Metallwirtschaft in BaWü wegen fort-dauernder Arbeitsunfähigkeit nicht gewährt oder genommen werden, so besteht ein Urlaubsabgeltungsanspruch. Dieser Urlaubsab-

geltungsanspruch ist nach einer neueren Entscheidung des BAG innerhalb der arbeitsvertraglichen oder tarifvertraglichen Ausschlussfrist geltend zu machen. Andernfalls verfällt der Anspruch.

BAG Urteil vom 09. August 2011 - 9 AZR 352/10 - BAG PM Nr. 63/11 -

Arbeitszeitbetrug und Kündigung

Die Beschäftigte war tariflich nur noch aus wichtigem Grund kündbar. Nach der betrieblichen Regelung zur Arbeitszeit konnte die Arbeitszeit innerhalb eines Zeitraums von 6.00 bis 22.00 Uhr frei bestimmt werden. Die Arbeitszeit war in einem elektronischen Zeiterfassungssystem minutengenau zu dokumentieren. Nach dem arbeitgeberseitig festgestellt wurde, dass 135 Minuten zu Lasten des Arbeitgebers fehlerhaft im System registriert waren, wurde das Arbeitsverhältnis fristlos gekündigt. Die Kündigungsschutzklage war erfolglos, da nach Auffassung des BAG die falsche Dokumentation der Arbeitszeit durch den Beschäftigten an sich geeignet ist, das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund zu kündigen. Eine Abmahnung, so das BAG, bedarf es in der Regel nicht.

BAG Urteil vom 09. Juni 2011 - 2 AZR 381/10; NZA 2011, 1027 ff.

Rhetorikschulung

Arbeitgeber und Betriebsrat streiten darüber, ob eine Rhetorikschulung für den Betriebsratsvorsitzenden (ein ausgebildeter Koch) erforderlich ist. Nach Auffassung des BAG sprechen im vorliegenden Fall, die Funktion des Betriebsratsvorsitzenden, die Lage eines größeren - 13-köpfigen - Betriebsratsgremiums und die Leitung von Betriebsversammlungen, an denen regelmäßig bis zu 400 Beschäftigte teilnehmen, für die Erforderlichkeit der Rhetorikschulung (Einzelfallbetrachtung). Für die Freistellung und Kostenübernahme ist weiter erforderlich, dass die

zeitliche Lage und der Ort der Veranstaltung benannt werden.

BAG Beschluss vom 12.01.2011 - 7 ABR 94/09 in DB 2011, 1983.

Leiharbeit und Unterrichtungspflicht

Streitig sind die Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte des Betriebsrates beim Einsatz von Leiharbeit. Das BAG entschied, dass bei jedem - und sei es kurzfristig - tatsächlichen Einsatz eines Leihbeschäftigten im Entleihbetrieb der Betriebsrat nach § 99 Abs. 1 Satz 1 zu beteiligen ist. Dabei sei der Arbeitgeber nach § 14 Abs. 3 Satz 1 AÜG auch verpflichtet, dem Betriebsrat bei seiner Unterrichtung vor der Einstellung von Leihbeschäftigten auch deren Namen mitzuteilen. Dem Arbeitgeber sei es in diesem Zusammenhang zumutbar, die Personalien des einzusetzenden Leihbeschäftigten beim Verleiher zu erfragen.

BAG Beschluss vom 09. März 2011 - 7 ABR 137/09 in DB 2011, 2099.

Kündigung und Firmenlaptop

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung. Der Beschäftigte war bei einem Unternehmen für Vertriebs- und Servicedienstleistungen beschäftigt. Er war zuständig für die Betreuung der Hard- und Software. Nach den internen Regeln war es nicht erlaubt, persönliche Software von zu Hause mitzubringen und auf den Computern des Unternehmens zu nutzen. Ebenso wenig dürfen Programme des Unternehmens mit nach Hause genommen werden und auf dem eigenen Computer genutzt werden. Arbeitgeberseitig wurde dem Beschäftigten vorgeworfen, jeweils gegen die beiden Anordnungen und Regeln verstoßen zu haben und kündigte das Arbeitsverhältnis außerordentlich. Die hiergegen erhobene Kündigungsschutzklage war letztlich erfolgreich. Aus den Orientierungssätzen der Richterinnen und Richter des BAG: danach könne eine er-

hebliche Verletzung der Pflicht unter Rücksichtnahme auf die Interessen des Arbeitgebers einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung darstellen. Der konkrete Inhalt dieser Pflicht ergibt sich aus dem jeweiligen Arbeitsverhältnis und seinen spezifischen Anforderungen. Im Streitfall lag die Speicherung privater Dateien auf einem Firmenlaptop keine so schwerwiegende Pflichtverletzung, dass eine Hinnahme durch den Arbeitgeber offensichtlich ausgeschlossen wäre. Andererseits könne die unerlaubte Speicherung unternehmensbezogener Dateien auf einer privaten Festplatte ohne Sicherung gegen unbefugten Zugriff die Pflicht verletzt sein. Also: Einzelfallbetrachtung.

BAG Urteil vom 24.03.2011 - 2 AZR 282/10 in NZA 2011, 1029 ff.

Zustimmung zur Ein- oder Umgruppierung

Der Betriebsrat muss vom Arbeitgeber bei jeder Einstellung oder Versetzung i. V. m. der Eingruppierung oder bei einer Umgruppierung beteiligt werden. Konkret: Die Zustimmung des Betriebsrates ist einzuholen. Dafür gilt eine Wochenfrist; § 99 Abs. 3 BetrVG. Äußert sich der Betriebsrat nicht, gilt nach Ablauf der Woche die Zustimmung als erteilt. Aber: Das BAG entschied, dass die Wochenfrist erst dann beginnt, wenn der Arbeitgeber den Betriebsrat vollständig informiert hat.

BAG Beschluss vom 09. März 2011 - 7 ABR 127/09 in DB 2011, 28.

Leiharbeitnehmer und Schwellenwert

Der Arbeitgeber hat im Falle einer Betriebsänderung in Unternehmen mit in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern gem. § 111 Satz 1 BetrVG mit dem Betriebsrat über einen Interessensausgleich zu beraten. Bei der Ermittlung dieses Schwellenwerts sind Leiharbeitnehmer, die länger als drei Monate im Unternehmen eingesetzt sind, zu berücksichtigen. Dies gilt obwohl sie nicht in einem

Arbeitsverhältnis zum Entleiher stehen. Unterlässt der Arbeitgeber die gebotene Beratung mit dem Betriebsrat, haben Arbeitnehmer der Stammbesellschaft, die infolge der Betriebsänderung ihren Arbeitsplatz verlieren, einen Anspruch auf eine Abfindung als Nachteilsausgleich (§ 113 Abs. 3 BetrVG).

BAG, PM vom 18.10.2011 - 1 AZR 335/10 - in DB 2011, M30

Betriebsübergang, Standortverlagerung

Ein Betriebsübergang i. S. d. § 613 a BGB kann auch vorliegen, wenn der Betrieb oder Betriebsteil an einen anderen Ort verlagert wird. Eine erhebliche räumliche Entfernung zwischen alter und neuer Betriebsstätte kann die Wahrung der Identität zweifelhaft erscheinen lassen. Kann die Wegstrecke zur neuen Betriebsstätte von den Beschäftigten in weniger als 1 Stunde bewältigt werden, so handelt es sich nicht um eine erhebliche räumliche Entfernung.

BAG Urteil vom 26.05.2011 - 8 AZR 37/10 in AuR 2011, 456.

Krankengeldanspruch

Krankengeld gibt es im Anschluss an die Entgeltfortzahlung nach § 48 Abs. 1 SGB V grundsätzlich „ohne zeitliche Begrenzung“; längstens für maximal 48 Wochen „innerhalb von je 3 Jahren, gerechnet vom Tage des Beginns der AU an“. Was gilt, wenn innerhalb der 3-Jahres-Frist sich eine **andere** Krankheit, die ebenfalls über den Entgeltfortzahlungszeitraum hinaus andauert, sich anschließt. Das BSG hat entschieden, dass dann, wenn innerhalb der 3-Jahres-Frist ab Beginn der ersten AU und Wiedereintritt der Arbeitsfähigkeit, unmittelbar danach eine **andere** AU auftritt, die länger als 6 Wochen andauert, wieder den Anspruch auf Krankengeld auslöst. Auch hier besteht dann der Anspruch für längstens 78 Wochen.

BSG Urteil vom 21.06.2011 - B 1 KR 15/10 - in AuR 2011, 434.