



Kurz und bündig Nr. 1/2011

Praktische Informationen für
die Betriebsratsarbeit

Bezirksleitung Baden-Württemberg

Im März 2011

Eingruppierung und Mitbestimmung

Die Beteiligten streiten über die Verpflichtung der Arbeitgeberin zur Eingruppierung eines Beschäftigten. Grundlage war der gültige Haustarifvertrag, den die Arbeitgeber gekündigt hat. Da nun die Tarifbindung geendet hatte, meinte sie nicht mehr an das Entgeltschema des Haustarifvertrages gebunden zu sein. Mit neu eingestellten Beschäftigten vereinbarte sie in der Folgezeit überwiegend individuelle Vergütungen. Der Betriebsrat hat nach Eingruppierung einzelner Beschäftigte sein Mitbestimmungsrecht letztlich erfolgreich geltend gemacht. Das BAG entschied, dass eine Änderung der Entlohnungsgrundsätze, soweit sie nicht durch den Tarifvertrag erfolgt, nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 der Zustimmung des Betriebsrates bedarf. Zweck des Mitbestimmungsrechts sei es, dass betriebliche Lohngefüge angemessen und durchsichtig zu gestalten und die betriebliche Lohn- und Verteilungsgerechtigkeit zu wahren. Die Mitbestimmung gilt auch bei Änderung bestehender Lohnungsgrundsätze durch den Arbeitgeber. Dies sei auch bei Wegfallen der Tarifbindung des Arbeitgebers anzuwenden.

*BAG Beschluss vom 14.04.2010 - 7 ABR 91/08
- DB 2010, 1536 f.*

Betriebsrat und Restmandat

Wird ein Betrieb stillgelegt und die Arbeitsverhältnisse beendet, haben die Mitglieder des Betriebsrates bzw. der Betriebsrat als solches ein Restmandat wahrzunehmen; dies

so lange bis alle denkbaren Ansprüche der Beschäftigten aus dem Arbeitsverhältnis abgegolten sind. In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage der Vergütung der Betriebsratsstätigkeit. Vom BAG wurde dies verneint. Nach Ansicht des BAG haben Betriebsratsmitglieder auch im Restmandat keinen Anspruch auf Vergütung ihrer Betriebsratsstätigkeit. Für die nach Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses zur Erfüllung ihrer Betriebsratsaufgaben geleisteten Freizeittopfer können sie kein Entgelt verlangen. Betont wurde aber weiter, dass die Mitgliedschaft im restmandatierten Betriebsrat durch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses jedoch nicht endet.

*BAG Urteil vom 05.05.2010 - 7 AZR 728/08 -
DB 2010, M 8*

Kinderbetreuung, Betriebsrat

Ein alleinerziehendes Betriebsratsmitglied kann vom Arbeitgeber in angemessener Höhe die Erstattung der Kosten verlangen, die ihm durch die erforderliche Fremdbetreuung seines minderjährigen Kindes während einer mehrtägigen auswärtigen Betriebsratssitzung entstehen (§ 40 Abs. 1 BetrVG).

*BAG Beschluss vom 23.06.2010 - 7 ABR
103/08 - DB 2010, Heft 42, M 8*

Ausschlussfrist bei Arbeitszeitkonten

Die Parteien streiten über die Auszahlung eines Guthabens aus einem Arbeitszeitkonto. Mit der regelmäßigen Entgeltabrechnung er-

hielt der Beschäftigte ein Zusatzblatt „Bestandteil der Lohnabrechnung“, welches den Stand seines individuellen Arbeitszeitguthabens wiedergab; zuletzt mit Stand von 90 Stunden. Streitig war letztlich die Höhe des Arbeitszeitkontos. Die Klage war erfolgreich. Das BAG entschied, dass die in einer vorbehaltlos ausgewiesene Entgeltforderungen müssen zur Wahrung einer Ausschlussfrist auch dann nicht gesondert geltend gemacht werden, wenn der Arbeitgeber sie später bestreitet. Dies gelte auch - so das BAG - für in einem Arbeitszeitkonto ausgewiesene Guthabenstunden und deren Umwandlung in einen Zahlungsanspruch.

BAG Urteil vom 28.07.2010 - 5 AZR 521/09 - DB 2010, 2284

Freistellung für Gewerkschaftstätigkeit

Die gewerkschaftlich organisierte Kollegin verlangte von ihrer Arbeitgeberin sie von der Arbeitspflicht zur Teilnahme an Sitzungen des gewerkschaftlichen Ortsvorstandes unbezahlt freizustellen, da sie wegen dem Drei-Schicht-Betrieb nicht immer an den Sitzungen, die dienstags von 13 bis 17 Uhr stattfanden, teilnehmen konnte. Die Klage war letztlich nicht erfolgreich, trotzdem hat das BAG betont, dass der Arbeitgeber bei der Ausgestaltung von Schichtplänen den Wunsch eines Beschäftigten, an Sitzungen einer Gewerkschaft teilnehmen zu können, angemessen zu berücksichtigen hat. Allein aus der Koalitionsbetätigungsfreiheit nach Art. 9 Abs. 3 GG ergebe sich allerdings kein allgemeines Recht, wie ein Freistellungsanspruch.

BAG Beschluss vom 13.08.2010 -1 AZR 173/09 -ArbR aktuell 2010, 507

Hinweis: Im Einzelfall muss geprüft werden, ob Gleitzeitkonten für einen derartigen Freistellungsanspruch genutzt werden können. U.U. kommt auch ein Freistellungsanspruch nach § 616 BGB in Betracht, soweit dies tariflich nicht eingeschränkt ist. Keine Einschränkung bei § 13.2 MTV NW/NB, SW-Hz

Ehrenamtliche Richter unverzichtbar

Die ehrenamtlichen Richter in der Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit sind für die Qualität der Rechtsprechung und deren Akzeptanz in der Bevölkerung unverzichtbar. Es ist kein Zufall, dass in der Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit sachkundige ehrenamtliche Beisitzer in allen drei Instanzen an der Rechtsprechung beteiligt sind. Die ehrenamtlichen Beisitzer in der Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit sollen über besondere Sachkunde in sozialen Fragen der Arbeitswelt verfügen und berufliche Erfahrungen einbringen. Dies hat sich bewährt. Zu dieser Einschätzung kamen auf einer Tagung nicht nur der Präsident des Bundessozialgericht (BSG), sondern auch die Vertreter von DGB und BDA.

Weitere Info in AuR 2010, 479

Betriebsrat und Arbeitnehmerüberlassung

Das Thema Arbeitnehmerüberlassung war zum Jahreswechsel 2009/2010 in aller Munde und zwar im Zusammenhang mit Aktivitäten einer großen Drogeriemarktkette. Das Unternehmen hatte in seinen eher kleinen Märkten Verluste eingefahren und sich das Geschäftskonzept überlegt, kleinere Filialen dicht zu machen und stattdessen neuere, größere aufzubauen. Diese Filialen wurden in einer neu gegründeten GmbH zusammengefasst, die nicht tarifgebunden war. Das Personal wurde über eine externe Zeitarbeitsfirma eingestellt. Der Rest ist bekannt. Nun gehört zum Organisationsbereich der IG Metall nicht unbedingt eine Drogeriekette, aber Leiharbeit beschäftigt auch die Betriebsräte in unserem Organisationsbereich. Sobald Leihkräfte in den Betriebsablauf des Entleihbetriebes eingestellt werden, ist dies eine Einstellung nach § 99 BetrVG. Der Betriebsrat ist zu beteiligen. Die tatsächliche Beschäftigung ist letztlich von der Zustimmung des Betriebsrates abhängig. Notwendig ist daher eine Betriebsratsstrategie, wie die Leiharbeit - wenn nicht verhindert - letztlich

geregelt und gestaltet werden kann. Eckpunkte für eine Betriebsvereinbarung liegen vor.

Weitere Infos in AiB, 2010, 657 ff

Internetzugang I

Die Beteiligten streiten darüber, ob die Arbeitgeberin verpflichtet ist, dem Betriebsrat einen Internetzugang zur Verfügung zu stellen. Der Betriebsrat verfügt über einen mit einem persönlichen Laufwerk zur Datenspeicherung, einem Zugang zum Intranet der Arbeitgeberin sowie einem Office-Standardpaket ausgerüsteten Personalcomputer. Einen Zugang zum Internet hat der Betriebsrat nicht. Dies jedoch war der Wunsch und die Forderung des Betriebsrates gegenüber dem Arbeitgeber. Das BAG entschied zugunsten des Betriebsrates; danach ist die Arbeitgeberin verpflichtet dem Betriebsrat einen Internetzugang zur Verfügung zu stellen. Dem Anspruch des Betriebsrates auf Einrichtung eines Internetzugangs stehe nicht entgegen, dass ein Arbeitgeber, der sich in seinem Betrieb des Internets bedient, den einzelnen Betriebsleitungen aber keinen Internetzugang eingerichtet hat (kleiner Filialbetrieb).

BAG Beschluss vom 17.02.2010 - 7 ABR 81/09 - DB 2010, 2676 ff

Internetzugang II

Die Beteiligten streiten darüber, ob der Arbeitgeber allen ordentlichen Mitgliedern des Betriebsrates einen Zugang zum Internet ermöglichen und ihnen E-Mailadressen zur Unternehmensexternen Kommunikation einrichten oder jedenfalls den Betriebsrat als Gremium den Internetzugang zu gewähren hat. Der Betriebsrat war erfolgreich. Sinngemäß entschied das BAG, dass die Eröffnung von Internetanschlüssen für die einzelnen Betriebsratsmitglieder dem Grunde nach der Aufgabenerfüllung des Betriebsrates dient und insoweit erforderlich i.S.d. Gesetzes ist.

Danach kann der Betriebsrat - sofern berechnigte Belange des Arbeitgebers nicht entgegen stehen - von diesem die Eröffnung eines Internetzugangs und die Einrichtung eigener E-Mailadressen auch für die einzelnen Betriebsratsmitglieder verlangen.

BAG Beschluss vom 14.07.2010 - 7 ABR 80/08 - DB 2010, 2731 ff

Hinweis: Die jeweilige Fallkonstellation und die betriebliche Situation ist immer zu berücksichtigen, wenn Betriebsräte einen solchen Anspruch geltend machen wollen. Dies ist so, da hier sehr unterschiedlichen Sachverhalte sehr wohl von Bedeutung sind und sich nicht verallgemeinern lassen.

Zustimmungserfordernis

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer auf betriebliche Gründe gestützte arbeitgeberseitige Kündigung. Für den Betrieb und die Beschäftigten galt ein Firmentarifvertrag, in dem u.a. geregelt war, dass für die Beschäftigten für die Laufzeit der Vereinbarung eine Beschäftigungssicherung gilt, von der im Einzelfall mit Zustimmung des Betriebsrates und der zuständigen Gewerkschaft abgewichen werden konnte.

Anders ausgedrückt: Arbeitgeberseitige Kündigungen bedurften der ausdrücklichen Zustimmung von Betriebsrat und Gewerkschaft. Die im Streit befindliche Kündigung wurde ohne die tariflich geforderte Zustimmung ausgesprochen. Das Gericht entschied, dass zur Zulässigkeit der Kündigung als solches, die für die Wirksamkeit der Kündigung erforderliche Zustimmung vor Ausspruch der Kündigung hätte erklärt werden müssen. Weiter hob das LAG hervor, dass in Firmentarifverträgen das Recht des Arbeitgebers betriebsbedingt zu kündigen, für die Laufzeit der Beschäftigungssicherung ausgeschlossen werden könne (vgl. auch BAG Urteil vom 27.09.2001 und 25.10.2000).

LAG Hamm - Urteil vom 17.09.2009 - 11 Sa 20/09 - n.kr. - AuR 2010, 443

Verstoß gegen die Mitbestimmung; Vergütungsanspruch

Die Parteien streiten über die Höhe einer Sonderzuwendung; sie waren nicht tarifgebunden. Eine bestehende Betriebsvereinbarung über eine Sondervergütung wurde vom Arbeitgeber gekündigt; im späteren verringerte er die Höhe der Monatszuwendung entsprechend. Der Betriebsrat wurde daran nicht beteiligt. Klagweise wurde die Sondervergütung in bisheriger Höhe geltend gemacht. Die Klage war erfolgreich, da nach Auffassung des BAG die Änderung des Entlohnungsgrundsatzes der Mitbestimmung unterliege. Wird die Mitbestimmung verletzt, führt dies zur Unwirksamkeit von belasteten Maßnahmen des Arbeitgebers. Sinngemäß entschied das BAG, dass die Verletzung des Mitbestimmungsrechts aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG bei einer einseitigen Änderung einer im Betrieb geltenden Vergütungsordnung dazu führe, dass die betroffenen Beschäftigten eine Vergütung auf der Grundlage der zuletzt mitbestimmten Entlohnungsgrundsätze verlangen können.

BAG Urteil vom 22.06.2010 - 1 ABR 853/08 - DB 2010, 2807 f

Überstundenpauschalierung

Die Parteien streiten darüber, ob der Beschäftigte Überstundenvergütung beanspruchen kann. Er war als Leiter des Hochregallagers zu einem monatlichen Gehalt von 3000 € beschäftigt. Nach dem Arbeitsvertrag war er verpflichtet Überstunden zu leisten. Das Gehalt bezog sich auf die wöchentliche Normalarbeitszeit von 38 Std., zzgl. 7 Mehrarbeitsstunden. Letztere konnten ganz oder teilweise abgebaut und verrechnet werden. Im Arbeitsvertrag war vereinbart, dass mit der Vergütung erforderliche Mehrstunden mit abgegolten seien. Mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses waren bis auf 102 Mehrarbeitsstunden durch Freizeit abgegolten.

Mit der Klage wurde zusätzliche Vergütung für weitere 102 Guthabenstunden geltend gemacht. Der Kläger war in allen Instanzen erfolgreich. Das BAG entschied, dass die arbeitsvertraglich vereinbarte Klausel mit dem Inhalt dass „erforderliche Überstunden mit dem Monatsgehalt abgegolten“ seien nicht dem Transparenzgebot (307 Abs. 1 Satz 2 BGB) entsprechen würden. Die Vergütungsabrede sei unwirksam, denn es mangle ihr an der erforderlichen Transparenz. Entsprechend hat der Kläger die Abgeltung der weiteren Mehrarbeitsstunden erfolgreich geltend gemacht.

BAG Urteil vom 01.09.2010 - 5 AZR 517/09 - DB 2011, 81 f

Betriebsrentenanpassung in 2011

Die Teuerungsrate in 2010 lag zu Jahresbeginn deutlich unter 1% und zog in der 2. Jahreshälfte leicht an und erreichte zum Jahresende 2010 mit 1,7% ihren Höchststand. Für die Frage der Betriebsrentenanpassung ist die Entwicklung der Teuerungsrate aus den vergangenen Jahren von erheblicher Bedeutung. Nach der Grundnorm des § 16 Abs. 1 BetrAVG ist ein Arbeitgeber, der seinen Beschäftigten, bzw. deren Hinterbliebenen Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zusagt, verpflichtet, alle drei Jahre eine Anpassung dieser laufenden Leistungen zu **prüfen** und ggf. deren Höhe nach **billigem Ermessen** neu festzulegen. Dabei hat er zuvor vor allem die Belange der Versorgungsempfänger/innen und die wirtschaftliche Lage des Unternehmens zu beachten. Wie schon im vergangenen Jahr geht die auf Grundlage des Verbraucherpreisindex für Deutschland gemessene dreijährige Teuerungsrate in Folge der Wirtschaftskrise und trotz nachhaltiger Erholung im Jahr 2010 deutlich zurück und beträgt aktuell 3,8%. Für einen Rentenbeginn ab dem 01.01.2008 kommt eine Beschränkung der Anpassung in Folge der reallohnbezogenen Obergrenze zum 01.01.2011 nur dann in Betracht, wenn die Bruttolohnsteigerungen im Durchschnittszeitraum mit insgesamt 2,1% oder weniger (alte Bundesländer) ausgefallen sind.

Weitere Hinweise in DB 2011, 238 ff.