



# Kurz und bündig Nr. 2/2007

Praktische Informationen für die  
Betriebsratsarbeit

Bezirksleitung Baden-Württemberg

Im März 2007

## Sozialplananspruch

Die Parteien streiten über eine Abfindung aus einem Sozialplan. Inhalt des Sozialplans war eine Regelung, die vorsah, dass Leistungen aus diesem Sozialplan auf eine ggf. vor dem Arbeitsgericht vereinbarte oder dort ausgeurteilte Abfindung bzw. andere tarifliche Ansprüche aus Anlass der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu gewähren sind, angerechnet werden könnten. Die Klage blieb erfolglos. Das BAG entschied, dass die Betriebsparteien in einem Sozialplan Leistungen vereinbaren können, die u.U. gleichartige tarifliche Ansprüche erfüllen. Die Regelungssperre des § 77 Abs. 3 BetrVG gilt nicht für freiwillige Sozialpläne.

*BAG Urteil vom 14.11.2006 - 1 AZR 40/06 - DB 2007, 173*

## Unterrichtungsanspruch des Betriebsrats

Die Beteiligten streiten darüber, ob die Arbeitgeberin den Betriebsrat über die Erhöhung der AT-Zulagen schriftlich Auskunft erteilen muss. Der Betriebs-

rat war in allen Instanzen erfolgreich. Nach Auffassung des BAG genügt für den allgemeinen Unterrichtsanspruch eine gewisse Wahrscheinlichkeit für das Bestehen von Betriebsratsaufgaben und die Wahrung von Mitbestimmungsrechten. Regelungen über AT-Zulagen sind immer (dann) mitbestimmungspflichtig, sofern es sich um eine kollektive Regelung handelt. Der Unterrichtsanspruch wird in diesem Fall auch nicht durch das Einsichtsrecht in die Lohn- und Gehaltslisten (§ 80 Abs. 2 BetrVG) verdrängt.

*BAG Beschluss vom 10.10.2006 - 1 ABR 68/05 - DB 2007, 174 ff*

## Umfang des Mitbestimmungsrecht bei Umgruppierung

Streitig war zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat die zutreffende Umgruppierung. Die Arbeitgeberin hatte das Arbeitsgericht angerufen, um die fehlende Zustimmung des Betriebsrates ersetzen zu lassen. Grundsätzlich hat das BAG noch einmal betont, dass das Mitbestimmungsrecht in den Fällen der Ein- und Umgruppierung in einem Anspruch auf Mitbeurteilung der Rechtslage besteht. Die konkrete Einreihung

des Beschäftigten in einer im Betrieb geltenden Vergütungsordnung ist keine ins Ermessen des Arbeitgebers gestellte, rechtsgestaltende Maßnahme, sondern Rechtsanwendung. Die Beteiligung des Betriebsrates soll dazu beitragen, dass dabei möglichst zutreffende Ergebnisse erzielt werden.

*BAG Beschluss vom 03.05.2006 - 1 ABR 2/05 - NZA 2007, 47 ff*

*Hinweis: Das Mitbeurteilungsrecht des Betriebsrates in diesem Fall reicht nicht weiter als die Notwendigkeit zur Überprüfung der Rechtsanwendung durch den Arbeitgeber.*

### **Entgelt und Pfändung**

Die Parteien streiten über den Entgelt-einbehalt für die Bearbeitung von Gehaltspfändungen. Von den monatlichen Gehaltsansprüchen des Beschäftigten wurden in den Jahren 2003 und 2004 bestimmte Beträge gepfändet. Für die Bearbeitung der Pfändungen behielt die Arbeitgeberin jeweils eine Summe von 3 % des gepfändeten Betrages vom verbleibenden Nettogehalt des Beschäftigten ein. Klagweise wurde die Erstattung dieses Einbehalts geltend gemacht. Der Beschäftigte war erfolgreich. Das BAG entschied, dass die mit der Bearbeitung von Lohn- und Gehaltspfändungen verbundenen Kosten des Arbeitgebers auch diesem selbst zur Last fallen. Der Arbeitgeber habe weder einen gesetzlichen Erstattungsanspruch noch könne ein solcher Anspruch durch eine (freiwillige) Betriebsvereinbarung begründet werden.

*BAG-Urteil vom 18.07.2006 - 1 AZR 587/05 - DB 2007, 227 ff*

### **Anpassung Betriebsrente**

Der Arbeitgeber ist verpflichtet den ehemaligen Beschäftigten bzw. deren Hinterbliebenen denen er eine laufende Leistung der betrieblichen Altersversorgung zugesagt hat, alle drei Jahre eine Anpassung dieser Leistungen zu prüfen und ggf. deren Höhe nach billigem Ermessen neu festzusetzen. Bei dieser Entscheidung hat der Arbeitgeber insbesondere die Belange der Versorgungsempfänger/-innen und die wirtschaftliche Lage seines Unternehmens zu berücksichtigen. Der Arbeitgeber ist jedoch nur zur Prüfung verpflichtet, einen Anspruch auf Anpassung der betrieblichen Altersversorgung hingegen besteht nicht. Bei dieser Überprüfung hat der Arbeitgeber die allgemeine Teuerungsrate zu berücksichtigen.

*Weitere Hinweise in DB 2007, 184 ff*

### **(Un)gleichheit**

Jüngst hat das Bundesverfassungsgericht noch einmal betont, dass im Bereich des Arbeitslebens nicht nur der Arbeitgeber, sondern auch Beschäftigte unter dem Schutz des Art. 12 Abs. 1 GG (Berufsfreiheit) stehen. Vor diesem Hintergrund schützt das Grundgesetz auch die Interessen der Beschäftigten an zumutbaren Arbeitsbedingungen. Gleichwohl wird vom Gericht betont, dass einzelne Beschäftigte sich beim Abschluss von Arbeitsverträgen typischerweise in einer Situation struktureller Unterlegenheit befinden. Dies gelte nicht nur beim Abschluss eines Arbeitsverhältnisses, sondern gilt auch im bestehenden Arbeitsverhältnis. Betont wird, dass die Arbeitsvertragsparteien in einem ungleichen wirtschaftlichen Kräfteverhältnis bestehen. Der einzelne Beschäftigte sei

typischerweise ungleich stärker auf sein Arbeitsverhältnis angewiesen als der Arbeitgeber auf die einzelnen Beschäftigten.

*BVerfG (2. Kammer des 1. Senats), Beschluss vom 23.11.2006 - 1 BvR 1909/06 - NZA 2007, 85 ff*

### **Übernahme Auszubildende**

Der Auszubildende wurde nach der bestandenen Abschlussprüfung in ein befristetes Arbeitsverhältnis übernommen. Grundlage war der Tarifvertrag Beschäftigungsbrücke (NRW), in dem es heißt, dass Auszubildende nach einer bestandenen Abschlussprüfung im Grundsatz für mindestens 12 Monate in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden, soweit dem personenbedingte Gründe nicht entgegen stehen. Die Arbeitgeberin kündigte das befristete Arbeitsverhältnis aus betrieblichen Gründen. Die Klage war erfolgreich. Das BAG entschied, dass der Tarifvertrag mit der befristeten Übernahme der Auszubildenden einen Ausschluss der ordentlichen Kündigung zum Inhalt hat. Dieser Kündigungsausschluss überfordere den Arbeitgeber nicht, weil der Tarifvertrag ausreichend Einschränkungen des Übernahmeanspruchs vorsieht und im übrigen dem Arbeitgeber die Möglichkeit der außerordentlichen Kündigung verbleibt. Sinn und Zweck der Übernahme bzw. des Kündigungsausschluss sei der Erwerb von Berufspraxis und die Schaffung einer höheren Berechnungsbasis für Arbeitslosengeld und daher sei der Kündigungsausschluss auch gerechtfertigt.

*BAG Urteil vom 6.07.2006 - 2 AZR 587/05 - DB 2007, 350 f*

### **Abfindung und Altersteilzeit**

Endelt das Altersteilzeit-Arbeitsverhältnis planmäßig, besteht - je nach individueller

Fallgestaltung - ein Anspruch auf Abfindung. Die Höhe der Abfindung richtet sich nach der entsprechenden Anspruchsgrundlage. Dies ist etwa die Abfindung in Höhe von max. 3 Monatsentgelten auf Grundlage einer freiwilligen Betriebsvereinbarung (§ 9 TV ATZ) oder der Anspruch nach dem Tarifvertrag Beschäftigungsbrücke in Höhe von 230,08 Euro/Monat - max. für 18 Kalendermonate. Nach dem Tarifvertrag ATZ besteht der Anspruch immer dann, wenn der Beschäftigte die Dauer und den Beginn der Altersteilzeit nicht bestimmen kann bzw. die Betriebsvereinbarung zur Durchführung der Altersteilzeit keine Wahlfreiheit ließ. Vereinbarte bzw. tariflich zugesagte Abfindung aus der Altersteilzeit sind steuerpflichtig. Steuerfreibeträge bei der Abfindung gelten für Altersteilzeitvereinbarungen, die vor dem 1. Januar 2006 vereinbart wurden und noch vor dem 1. Januar 2008 zufließen.

*Gesetz zum Einstieg in ein steuerliches Sofortprogramm vom 21.12.2005 sowie IGM Mitteilung SP 2005/85 vom 19.12.2005*

### **Leiharbeit und Vermittlungsprovision**

Streitig ist der Anspruch um ein Vermittlungshonorar. Um es „sportlich“ auszudrücken: In der Bundesliga (und nicht nur dort) ist von einer Ablösesumme die Rede. Die Klägerin betreibt eine gewerbliche Arbeitnehmerüberlassung. Aufgrund der, mit dem beklagten Arbeitgeber schriftlich vereinbarten, Auftragsbestätigung überließ die Verleiherin dem Entleiher Personen zur Beschäftigung. Wesentlicher Vertragsbestandteil war, dass für den Fall der Übernahme des Leiharbeitnehmers ein Vermittlungshonorar fällig wird. Der Arbeitgeber, der den in Leiharbeit Beschäftigten übernommen hat, verweigerte das Honorar. Das Gericht entschied, dass formularmäßig ein

Vermittlungshonorar für den Fall der Übernahme eines Leiharbeitnehmers nicht unangemessen sei. Die Vereinbarung eines solchen Vermittlungshonorar entspricht auch der Rechtslage (vgl. § 9 Nr. 3, Halbsatz 2 AÜG). Ein Vermittlungshonorar - so der BGH - sei gesetzlich zulässig und zudem branchenüblich.

*BGH Urteil vom 07.12.2007 - III ZR 82/06 - DB 2007, 526 f*

### **Mitbestimmung, Eingruppierung, AT-Bereich**

Die Beteiligten streiten darüber, ob anlässlich der Versetzung eines außertariflich vergüteten Angestellten eine erneute Eingruppierung i.S.v. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG vorzunehmen und der Betriebsrat hieran zu beteiligen ist. Vorliegend ging es um die Anwendung und Umsetzung eines Tarifvertrages bei gleichzeitiger Zuweisung einer anderen Arbeitsaufgabe. Der Betriebsrat wurde aus dem Gesichtspunkt der Versetzung und Eingruppierung beteiligt. Hinsichtlich der Eingruppierung wurde lediglich die Angabe „AT“ gemacht. Der Betriebsrat stimmte der Versetzung zu, verweigerte jedoch seine Zustimmung zur Eingruppierung. Gerichtlich hat der Betriebsrat seine Beteiligung zur Eingruppierung des Beschäftigten geltend gemacht. Der Anspruch des Betriebsrates, so das Gericht, folgt aus § 101 BetrVG. Die Arbeitgeberin hat bei ihrer Entscheidung, der Beschäftigte sei dem AT-Bereich zuzuordnen, eine (Neu-) Eingruppierung vorgenommen. Hierzu bedürfe es der Zustimmung des Betriebsrat. Der Betriebsrat könne daher den Arbeitgeber zur Einleitung eines Zustimmungsersetzungsverfahrens wegen einer Eingruppierung verpflichten lassen. Die Verpflichtung zur Eingruppierung besteht auch im Fall der Versetzung und dies gilt auch bei den sog. außer-

tariflich Beschäftigten. Die Beurteilung des Arbeitgebers, die Tätigkeit des Beschäftigten übersteige die Merkmale der obersten tariflichen Vergütungsgruppe und sei daher dem außertariflichen Bereich zuzuordnen, ist ebenfalls eine Eingruppierung i.S.v. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG. Dies ist nicht nur dann der Fall, wenn ein bislang tariflich eingruppierter Arbeitnehmer erstmals dem außertariflichen Bereich zugeordnet wird.

*BAG Beschluss vom 12.12.2006 - 1 ABR 13/06 - DB 2007, 527 f*

### **Behinderte Menschen; Sonderkündigungsschutz**

Nach einer neueren Entscheidung des BAG ist nunmehr klar gestellt, dass behinderte Menschen sich nur dann auf den Sonderkündigungsschutz berufen können, wenn sie bei Zugang der Kündigung bereits als Schwerbehinderte anerkannt sind oder den Antrag auf Anerkennung mindestens drei Wochen vor dem Zugang der Kündigung gestellt haben (§ 90 Abs. 2 a SGB IX). Gleiches gilt für Beschäftigte, die einem behinderten Menschen gleichgestellt sind. Auch sie sind vom Sonderkündigungsschutz dann ausgeschlossen, wenn sie den Gleichstellungsantrag nicht mindestens 3 Wochen vor der Kündigung gestellt haben.

*BAG Urteil vom 01.03.2007 - 2 AZR 217/06 - BAG Pressemitteilung Nr. 17/07*

---

Impressum:  
Verantwortlich: Jörg Hofmann, Redaktion: Ulrich Petri  
IG Metall Bezirksleitung Baden-Württemberg  
Stuttgarter Str. 23, 70469 Stuttgart  
Telefon: 0711/1658134, Fax: 0711/1658175  
ulrich.petri@igmetall.de