



## Kurz und bündig Nr. 3/2008

Praktische Informationen für  
die Betriebsratsarbeit

Bezirksleitung Baden-Württemberg

Im August 2008

### Betriebsratstätigkeit, Reisekosten

Die Beteiligten streiten über die Erstattung von Fahrtkosten an ein Mitglied des Betriebsrates, die anlässlich der Teilnahme an Betriebsausschusssitzungen entstanden sind sowie über die Zahlung von Tagegeld. Das Gericht entschied zugunsten des BR-Kollegen; die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers blieb erfolglos. Nimmt ein Mitglied des Betriebsausschusses außerhalb seiner Arbeitszeit an Sitzungen des Betriebsausschusses teil und muss er den Betrieb ausschließlich deswegen aufsuchen, ist der Arbeitgeber nach § 40 Abs. 1 BetrVG zur Erstattung der Reisekosten verpflichtet, die dem Betriebsratsmitglied zu Fahrten von seiner Wohnung zum Betrieb entstanden sind.

*BAG - Beschluss vom 16. Januar 2008 -  
7 ABR 71/06 - DB 2008, 938 f*

### Gleichbehandlung

Im Betrieb des Arbeitgebers galt eine tarifliche Arbeitszeit von 38,5-Stunden/Woche. Der Arbeitgeber hat die Verlängerung der Arbeitszeit ohne Entgeltausgleich verlangt; die meisten

der 590 Beschäftigten haben dem zugestimmt. Am Ende des Kalenderjahres gewährte der Arbeitgeber den Beschäftigten, die der Änderungsvereinbarung zugestimmt haben einmalig und freiwillig eine freiwillige Sonderzahlung. Der Betriebsrat hat dieser Regelung zugestimmt. Den Beschäftigten, die die Änderungsvereinbarung mit der verlängerten Arbeitszeit nicht unterzeichnet haben, wurde lediglich die tarifliche Sonderzahlung sowie das tarifliche Urlaubsgeld gewährt. Klagweise hat ein Beschäftigter auch die freiwillige einmalige Leistung geltend gemacht. Die Klage war erfolgreich. Das LAG entschied, dass die Entscheidung eines Arbeitgebers, nur an die Beschäftigten, die der Verlängerung der Arbeitszeit ohne Entgeltausgleich zugestimmt haben, eine über die tariflich hinausgehende freiwillige Sonderzahlung zu leisten, verstoße gegen den von der Rechtsprechung entwickelten Gleichheitsgrundsatz. Benachteiligte Beschäftigte können nach der Entscheidung des LAG verlangen, nach Maßgabe der begünstigten Beschäftigten behandelt zu werden.

*LAG Ba-Wü - Urteil vom 10. Januar 2008  
- 6 Sa 38/07 - rkr. - unveröff.*

## **ERA Kostenneutralität; Unterlagen**

Aus Anlass der ERA-Einführung war zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber streitig, ob überhaupt und wenn ja welche Unterlagen zur Feststellung der Kostenneutralität und den evt. daraus resultierenden Maßnahmen vom Arbeitgeber an den Betriebsrat herausgegeben werden müssen. Im außergerichtlichen Verfahren hat der Arbeitgeber zuletzt immer wieder angeboten, dass der Betriebsrat die notwendigen Unterlagen im Büro des Arbeitgebers einsehen konnte. Der Betriebsrat verlangte die Herausgabe der Unterlagen und war vor dem Arbeitsgericht erfolgreich. Das Arbeitsgericht entschied, dass der Arbeitgeber verpflichtet sei an den Betriebsrat die Bruttolohn- und Gehaltssumme aller Beschäftigten - mit Ausnahme der Leitenden Angestellten - mit Stand von Januar 2007 sowie sämtliche zur Berechnung der betrieblichen Kostenneutralität gemäß § 5 ETV-ERA auf der Grundlage der alten tariflichen Bestimmungen erstellten fiktiven Bruttolohn- und Gehaltslisten der Beschäftigten herauszugeben.

*ArbG Stuttgart - Beschluss vom 9. Mai 2008 - 26 BV 96/07 - rkr. - unveröff.*

## **Betriebsübergang oder Betriebsänderung**

Nach ständiger Rechtsprechung des BAG stellt ein Betriebsübergang allein keine Betriebsänderung i.S. des § 111 BetrVG dar. Entsprechend können weder der Betriebsrat seine Beteiligungsrechte einfordern noch stehe dem Beschäftigten wegen unterlassener Beteiligung des Betriebsrates ein Nachteilsausgleich nach

§ 113 BetrVG zu. Andererseits betont das BAG, dass ein Betriebsübergang allerdings dann eine Betriebsänderung sein kann, wenn er sich nicht allein in dem Wechsel des Betriebsinhabers erschöpft, sondern gleichzeitig Maßnahmen ergriffen werden, welche einen oder mehrere Voraussetzungen des § 111 BetrVG erfüllen. Dazu gehören die Einschränkung und Stilllegung des Betriebes, Verlegung des Betriebes, Änderung der Betriebsorganisation oder Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren.

*BAG - Urteil vom 31. Januar 2008 - 8 AZR 1116/06 - NZA 2008, 642 ff*

## **Unterlassungsansprüche des Betriebsrates bei Betriebsänderung**

Der Arbeitgeber beschäftigt schwankend zwischen 137 bis 142 Beschäftigte. Der Betriebsrat wurde von der beabsichtigten Kündigung von 14 Beschäftigten informiert und im Übrigen werde die Arbeit teilweise von Fremdpersonal erledigt. Der Betriebsrat hat den Arbeitgeber aufgefordert bis zum Abschluss eines Interessenausgleichs die geplante Betriebsänderung nicht durchzuführen. Das LAG entschied, dass betriebsändernde Maßnahmen zu unterlassen sind, bis die Verhandlungen über einen Interessenausgleich einschl. der Verhandlungen vor der Einigungsstelle abgeschlossen oder endgültig gescheitert sind.

*LAG Nds. - Beschluss vom 4. Mai 2007 - 1 TaBV Ga 57/07 - AiB 2008, 348 f - rkr.*

In einer anderen Entscheidung hat das LAG sinngemäß ausgeführt, dass ein Unterlassungsanspruch des Betriebsrates

bei Betriebsänderungen nicht bereits vom Grundsatz her ausgeschlossen sei, da sich allein aus den der im § 113 BetrVG enthaltenen Sanktionsmöglichkeiten zugunsten der betroffenen Beschäftigten kein hinreichender Schutz des Betriebsrates auf Unterrichtung und Beratung ergeben würde.

*LAG Schleswig-Holstein - Beschluss vom 20. Juli 2007 - 3 TaBV Ga 1/07 - AiB 2008, 349 f - rkr. - siehe auch AuR 2008, 188 f.*

In einem dritten Verfahren ging es um folgendes:

Betriebsrat und Arbeitgeber nahmen Verhandlungen über einen Interessenausgleich auf. Bei den Verhandlungen teilte die Arbeitgeberseite dem Betriebsrat mit, dass unabhängig von dem Fortgang der Interessenausgleichsverhandlungen der Arbeitgeber den Ausspruch von betriebsbedingten Kündigungen in die Wege leiten würde. Der Betriebsrat beantragte daraufhin den Erlass der einstweiligen Verfügung, um den Arbeitgeber u.a. die betriebsbedingten Kündigungen zu untersagen. Das Gericht entschied, dass der Betriebsrat im Wege der einstweiligen Verfügung vom Arbeitgeber verlangen kann, betriebsbedingte Kündigungen so lange zu unterlassen, bis ein Interessenausgleich zustande gekommen ist oder ein Interessenausgleichversuch vor der Einigungsstelle gescheitert ist.

*ArbG Flensburg - Beschluss vom 24. Januar 2008 - 2 BV Ga 2/08 - AiB 2008, 351 ff - n.rkr.*

Und zu guter letzt:

Der Arbeitgeber plant die Einstellung der Entwicklung kleiner Anlagen. Nach Auf-

fassung des Gerichts handelt es sich dabei um eine Betriebsänderung, die gemäß §§ 111 ff BetrVG mitbestimmungspflichtig ist. So lange der Arbeitgeber die Beteiligungsrechte des Betriebsrates nicht vollständig gewahrt hat, so das LAG, sei der Arbeitgeber nicht berechtigt, die geplante Betriebsänderung umzusetzen. Der Arbeitgeber müsse das Verfahren nach § 112 Abs. 2 BetrVG vollständig durchführen und erforderlichenfalls nach dem Scheitern der innerbetrieblichen Verhandlungen die Einigungsstelle anrufen. Daran hat es in dem hier zu entscheidenden Fall gefehlt. Das LAG entschied, dass der Arbeitgeber nicht berechtigt sei vor der Durchführung der Unterrichtungs- und Beteiligungsrechte eine Betriebsänderung durchzuführen. Der Betriebsrat könne ggf. mit Hilfe einer einstweiligen Verfügung vom Arbeitgeber die Unterlassung der Durchführung der Betriebsänderung vor Abschluss des Verfahrens verlangen.

*LAG Hessen - Beschluss vom 27. Juni 2007 - 4 TaBV Ga 137/07 - AuR 2008, 267 ff*

### **Kündigung bei Arbeitszeitkonten**

Auf das Arbeitsverhältnis des Beschäftigten fand ein Tarifvertrag Anwendung, der u.a. Regelungen zur Arbeitszeit, Arbeitsbereitschaft und Arbeitszeitkonten enthielt. Im Winter 2004/2005 gab es eine witterungsbedingte rückläufige Auftragslage; daraufhin kündigte die Arbeitgeberin betriebsbedingt das Arbeitsverhältnis. Der betroffene Kollege hatte zu diesem Zeitpunkt noch 90 Guthabenstunden in seinem Arbeitszeitkonto. Alle drei Instanzen entschieden zugunsten des Kollegen. Nach Ansicht des BAG liegt ein

dringendes betriebliches Erfordernis für eine Kündigung aus betriebsbedingten Gründen grundsätzlich erst dann vor, wenn der Arbeitgeber die Möglichkeit der flexiblen Arbeitszeitgestaltung ausgeschöpft hat. Ein die Kündigung rechtfertigender Beschäftigungsüberhang liege nach Ansicht des BAG nicht vor, wenn bei Beschäftigten im Betrieb aufgrund der Jahresarbeitszeitregelung in erheblichem Umfang Guthabenstunden vorhanden seien. Auf die tatsächlichen Guthabenstunden komme es im Übrigen nicht an.

*BAG - Urteil vom 8. November 2007 - 2 AZR 418/06 - AiB 2008, 353 ff*

### **PC für Betriebsratsarbeit**

Der Arbeitgeber hat seinem Betriebsrat einen PC nebst Zubehör zur Verfügung zu stellen. Es müsse „Waffengleichheit“ herrschen. Der Betriebsrat hat im größeren Umfang Schriftstücke zu erstellen, was ohne PC ein Vielfaches an Zeit in Anspruch nehmen würde. Das gleiche gelte für die Auswertung von Überstunden. Das LAG entschied daher, dass der Arbeitgeber dem Betriebsrat einen PC für die Betriebsratsarbeit zur Verfügung stellen muss.

*LAG Köln - Beschluss vom 9. Januar 2008 - 7 TaBV 25/07 - BB 2008, 1505*

### **Altersteilzeit Betriebsübergang**

Die Parteien streiten darüber, ob und ggf. im welchem Umfang der Arbeitgeber verpflichtet ist, Entgeltansprüche aus der Freistellungsphase des zwischen dem Beschäftigten und der bisherigen Be-

triebsinhaberin vereinbarten Altersteilzeitarbeitsverhältnisses zu erfüllen. Das BAG entschied, dass Altersteilzeitarbeitsverhältnisse auch bei Beschäftigten, die sich bereits in der Freistellungsphase (Blockmodell) der Altersteilzeit befinden, bei dem Betriebsübergang auf den neuen Betriebsinhaber übergeht. Ein Betriebsübergang findet danach auch bei Altersteilzeitverhältnissen statt. Dies gelte auch für die Freistellungsphase der Altersteilzeit.

*BAG - Urteil vom 31. Januar 2008 - 8 AZR 27/07 - DB 2008, 1438 ff*

### **Tarifanspruch für Ferienbeschäftigte**

Die Arbeitgeberin gewährte der Ferienbeschäftigten ein Entgelt für die geleistete Arbeit, das unterhalb der niedrigsten ERA-Entgeltgruppe lag. Klagweise wurde das Entgelt für die ERA-Entgeltgruppe 2 geltend gemacht. Streitig war vorrangig, ob die Ferienbeschäftigte überhaupt einen Anspruch auf tarifliches Entgelt hat. Nach dem unstrittig festgestellt wurde, dass auf das Arbeitsverhältnis die Tarifverträge für die Metall- und Elektroindustrie anzuwenden waren, hat der Arbeitgeber den Anspruch der Ferienbeschäftigten teilweise anerkannt und die geleistete Arbeit nach der ERA-Entgeltgruppe 1 vergütet und abgerechnet. Im Übrigen blieb die Klage erfolglos.

Fazit: Auch Ferienbeschäftigte haben, soweit sie Mitglied der IG Metall sind, Anspruch auf tarifgerechte Vergütung.

*ArbG Freiburg - Urteil vom 18. Februar bzw. 6. Mai 2008 - 8 Ca 518/07 - rkr. - unveröffentlicht*

## Auskunftsanspruch

Ein Auskunftsanspruch nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG kann daraus folgen, dass der Betriebsrat nur mit Hilfe der begehrten Auskunft prüfen kann, ob der Arbeitgeber eine zu Gunsten der Beschäftigten geltende Betriebsvereinbarung richtig durchführt. Weiter entschied das BAG, dass der Auskunftsanspruch nicht davon abhängt, dass der Betriebsrat konkrete Anhaltspunkte für einen Regelverstoß darlegt.

*BAG - Beschluss vom 19. Februar 2008 - 1 ABR 84/06 - DB 2008, 1635*

## Schriftformerfordernis und Regelungskomplex

Werden Vereinbarungen vom Arbeitgeber, Gewerkschaften und Betriebsrat gemeinsam unterzeichnet, so muss nach Entscheidung des BAG ohne weiteres und zweifelsfrei erkennbar sein, wer Urheber der einzelnen Regelungskomplexe ist und um welche Rechtsquellen es sich folglich handelt. Sei dies nicht zweifelsfrei erkennbar, ist die Vereinbarung ganz oder teilweise unwirksam. Anders ausgedrückt: Betriebsrat und Arbeitgeber vereinbaren im Rahmen ihrer Zuständigkeiten Regelungskomplexe aus der Betriebsverfassung und die Gewerkschaft mit dem Arbeitgeberverband oder dem Arbeitgeber vereinbaren Regelungsgegenstände aus dem Tarifrecht.

*BAG - Urteil vom 15. April 2008 - 1 AZR 86/07 - DB 2008, 1435 f*

## Ausgleich für Veränderung von Beginn und Ende der Arbeitszeit

Der Arbeitgeber betreibt im Bundesgebiet Herrenmodegeschäfte. Er möchte die betriebsübliche Arbeitszeit verändern, vornehmlich geht es um die Verlängerung der Ladenöffnungszeiten von 20.00 auf 21.00 Uhr. Der Betriebsrat hatte die Zustimmung zur geänderten Arbeitszeit nicht gegeben. Er hat einen Ausgleich für die geänderte Arbeitszeit verlangt, die der Arbeitgeber verweigert hat. Daraufhin hat der Arbeitgeber einseitig die geänderte Arbeitszeit angeordnet. Hiergegen hat sich der Betriebsrat im Wege der einstweiligen Verfügung mit einem Unterlassungsanspruch zur Wehr gesetzt. In diesem Verfahren konnte der Arbeitgeber dem Unterlassungsanspruch nicht mit dem Einwand des „unzulässigen Kopplungsgeschäft“ entgegen treten, wenn der Betriebsrat die Erteilung seiner Zustimmung zur Veränderung von Lage und Verteilung der Arbeitszeit von der Gewährung einer finanziellen „Kompensation“ an die betroffenen Beschäftigten abhängig macht.

*LAG Düsseldorf - Beschluss vom 12. Dezember 2007 - 12 TaBV Ga 8/07 - AuR 2008, 270 ff*

---

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