



# Kurz und bündig

## Nr. 4/2007

Praktische Informationen für die Betriebsratsarbeit

Bezirksleitung Baden-Württemberg

Im November 2007

### Teilzeitarbeit und Mitbestimmung

Die Parteien streiten darüber, ob der Betriebsrat gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG mitzubestimmen hat, wenn die Arbeitgeberin mit Teilzeitbeschäftigten zusätzliche Wochenarbeitsstunden befristet vereinbart hat. Die Arbeitgeberin hatte - zeitlich befristet - mit Beschäftigten vereinbart, die bisherige Teilzeitarbeit in geringem Umfang zu erhöhen. Der Betriebsrat hat Mitbestimmungsrechte reklamiert, die die Arbeitgeberin bestritten hat. Vor dem BAG war der Betriebsrat letztlich erfolgreich. Betriebsübliche Arbeitszeit kann für Beschäftigte oder Beschäftigtengruppen im Betrieb unterschiedlich sein - bei Teilzeitbeschäftigten ist dies regelmäßig die abgekürzte Arbeitszeit. Die Bereitschaft der betroffenen Personen zur vorübergehenden Verlängerung ihrer Arbeitszeit schließt Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates nicht aus. Danach ist die zur Abdeckung eines betrieblichen Mehrbedarfs mit Teilzeitbeschäftigten vereinbarte befristete Erhöhung der Arbeitszeit regelmäßig eine mitbestimmungspflichtige Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit.

*BAG Beschluss vom 24.04.2007 - 1 ABR 47/06 - DB 2007, 1475 f*

### AT- oder ÜT-Zulagen ... was ist was?

Die Parteien streiten über restliche Vergütungsansprüche. Es galt ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag. Streitgegenstand waren Zulagen für besondere Arbeitszeiten. Neben der Entscheidung in der Sache hat das BAG eine Unterscheidung zwischen „übertariflichen“ und „außertariflichen“ Zulagen vorgenommen. Während eine „außertarifliche“ Regelung Gegenstände betrifft, die die einschlägigen tariflichen Bestimmungen überhaupt nicht vorsehen, knüpft eine „übertarifliche“ Regelung an den tariflichen Gegenstand an, geht aber über die tariflich normierten Mindestbedingungen hinaus.

*BAG Urteil vom 07.02.2007 - 5 AZR 41/06 - DB 2007, 1538 f*

### Mitbestimmung AT-Angestellte

Betriebsrat und Arbeitgeber streiten darüber, ob die Beurteilung des Arbeitgebers, dass ein bislang dem außertariflichen Bereich zugeordneter Be-

schäftigter nach einer vorgenommenen Versetzung weiterhin dem außertariflichen Bereich zuzuordnen ist, der Mitbestimmung des Betriebsrates unterfällt. Der Arbeitgeber hat die Mitbestimmung nach § 99 BetrVG verneint. Daraufhin hat der Betriebsrat gemäß § 101 Satz 1 BetrVG beim Arbeitsgericht beantragt, dem Arbeitgeber aufzugeben das Zustimmungsersetzungsverfahren durchzuführen. Das BAG hat den Anspruch des Betriebsrates bejaht. Das BAG entschied, dass bei der Beurteilung des Arbeitgebers, ob die Tätigkeit eines Beschäftigten die Merkmale der obersten im Betrieb angewandten Vergütungsgruppe übersteigt und die Person von daher dem sog. außertariflichen Bereich zuzuordnen ist, es sich um eine Eingruppierung i.S.v. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG handelt. Diese Mitbestimmung bestehe auch dann, wenn im Rahmen einer vorgenommenen Versetzung (oder Neueingruppierung) der Arbeitgeber die Entscheidung trifft, die betroffene Person wieder dem außertariflichen Bereich oder dem Tarifsysteem zuzuordnen.

*BAG Beschluss vom 12.12.2006 - 1 ABR 13/06 - AiB 2007, 431 ff*

### **Bezugnahmeklauseln**

Die Parteien streiten über Ansprüche des Beschäftigten gegenüber dem Arbeitgeber auf Weitergabe der tariflichen Lohnerhöhung nebst Einmalzahlung. Im schriftlichen Arbeitsvertrag hieß es u.a.: „Für Ihr Arbeitsverhältnis gelten die tariflichen Bestimmungen ... in der jeweils gültigen Fassung“. Der Beschäftigte war Mitglied der IG Me-

tall. Der frühere Arbeitgeber war ebenfalls tarifgebunden. Das Arbeitsverhältnis ist auf den Beklagten dieses Verfahrens übergegangen (§ 613 a BGB). Der neue Arbeitgeber hat die Entgelterhöhung ab dem 01.06.2006 verweigert. Das Gericht entschied, dass vorliegend der Arbeitgeber der Forderung nicht mit dem Hinweis auf die Gleichstellungsabrede entgegen treten könne. Seit der sog. Schuldrechtsreform begründe eine arbeitsvertragliche Bezugnahmeklausel i.d.R. einen eigenständigen Anspruch auf Erfüllung der tariflichen Leistungen. Ungeachtet dessen muss der Einzelfall betrachtet werden.

*ArbG Stuttgart - Urteil vom 04.05.2007 - 26 Ca 15/07 - n. rkr. - unveröffentlicht*

### **Arbeitgeberzeitschrift „AKTIV“**

Nicht wenige Arbeitgeber versenden die Arbeitgeberzeitschrift „AKTIV“ an die Privatadressen der Beschäftigten. Die Versendung der Zeitschrift an die Privatadresse ist keine Datennutzung i.S.v. § 28 Abs. 1 BDSG, da es nicht der Zweckbestimmung des konkreten Arbeitsverhältnisses dient. Es ist zur Wahrung der Arbeitgeberinteressen nicht erforderlich die Zeitschrift an die Privatadressen der Beschäftigten zu senden. Vielmehr sei es dem Arbeitgeber zumutbar die Zeitschrift im Betrieb auszulegen.

*Aus: Datenschutz im nicht-öffentlichen Bereich - Vierter Tätigkeitsbericht des Innenministeriums Ba-Wü 2007.*

## **AT-Angestellte**

In der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg sind Beschäftigte vom persönlichen Geltungsbereich der Tarifverträge nicht allein deshalb ausgenommen, weil sie ein Gehalt oberhalb der höchsten Gehalts- bzw. Entgeltgruppe beziehen. Dies entschied das BAG. Vorausgegangen war der Streit um die Höhe der betrieblichen Sonderzahlung. Entgegen der Praxis in den vorangegangenen Jahren hat der Arbeitgeber die Berechnungsbasis für die betriebliche Sonderzahlung für die sog. AT-Angestellten geändert. Hiergegen haben sich Beschäftigte erfolgreich zur Wehr gesetzt. Das BAG entschied weiter, dass mit dem Begriff „Monatsverdienst“ in seiner allgemeinen Bedeutung nicht nur tarifliche, sondern auch außertarifliche Vergütungen und somit auch das außertarifliche Gehalt gemeint ist.

*BAG Urteil vom 28.03.2007 - 10 AZR 66/06 - DB 2007, 1595 f*

## **Freiwilligkeitsvorbehalt, Leistungszulagen**

Die Parteien streiten über die Zahlung monatlicher Zulagen. Im Anhang zum bestehenden Arbeitsvertrag hieß es, dass die vereinbarte monatliche Leistungszulage als freiwillige Leistung ohne Anerkennung einer Rechtspflicht erfolge. Im Juni 2004 stellte der Arbeitgeber die Zahlung dieser und weiterer Zulagen ohne Begründung ein. Die Klage war erfolgreich, das BAG entschied, dass ein Widerrufsvorbehalt im

vorformulierten Arbeitsvertrag unwirksam sei. Ein vertraglicher Ausschluss jeden Rechtsanspruchs bei laufendem Arbeitsentgelt benachteilige die Beschäftigten entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen und sei deshalb unwirksam.

*BAG Urteil vom 24. April 2007 - 5 AZR 627/06 - BB 2007, 1900 ff = DB 2207, 1757 ff*

## **Abfindung nach § 1 a Kündigungsschutzgesetz**

Die Parteien streiten über eine von den Klägern in erster Linie auf § 1a KSchG gestützte Zahlungsforderung. Die Kläger sind Eltern und gesetzliche Erben des verstorbenen Sohnes, dessen Arbeitsverhältnis zuvor vom Arbeitgeber unter Einhaltung der Frist gekündigt worden war. Mit Ausspruch der Kündigung - also noch innerhalb der Kündigungsfrist - wurde bei Meidung der Kündigungsschutzklage eine Abfindung entsprechend §§ 1, 1a KSchG angeboten. Zur Zahlung der Abfindung kam es aber nicht. Die Klage blieb erfolglos, da der Anspruch auf die Abfindung erst mit Ablauf der Kündigungsfrist entsteht. Endet jedoch das Arbeitsverhältnis durch Tod des Beschäftigten kann der Anspruch deshalb nicht an die Erben übergehen.

*BAG Urteil vom 10.05.2007 - 2 AZR 45/06 - DB 2007, 1930 ff*

## Private Internetnutzung

Die exzessive Nutzung des Internets während der Arbeitszeit zu privaten Zwecken kann eine schwere Pflichtverletzung des Arbeitsvertrages sein, die den Arbeitgeber ohne vorangegangene Abmahnung zu einer fristgemäßen Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus verhaltensbedingten Gründen berechtigen kann.

*BAG Urteil vom 31.05.2007 - 2 AZR 200/06 - DB 2007, 1932*

## Beschwerde

Die Beteiligten streiten im Verfahren gemäß § 98 ArbGG über die Errichtung einer Einigungsstelle. Der Antragsteller ist der Betriebsrat. Der Arbeitgeber betreibt ein Callcenter. Eine Beschäftigte hatte beim Betriebsrat eine Beschwerde eingebracht, weil ihr Antrag auf Bewilligung von unbezahltem Urlaub für April und Mai 2006 für ein Praktikum abgelehnt worden war, mit der Begründung, sie (die Arbeitgeberin) gewähre nur Studierenden, die ein Praktikum im Rahmen ihrer Ausbildung ableisten müssen, unbezahlten Urlaub. Trotz Intervention des Betriebsrats hat die Arbeitgeberin die Abhilfe der Beschwerde abgelehnt. Mit seinem Antrag hat der Betriebsrat die Einsetzung der Einigungsstelle beantragt. Das LAG entschied, dass der/die Vorsitzende einer Einigungsstelle mit dem Beschwerde-Thema „Ablehnung des Antrages der Beschäftigten ... auf unbezahlten Urlaub“ zu bestellen war.

*LAG Hamburg, Beschluss vom 18.07.2006 - 3 TaBV 7/06 - rkr. - AuR 2007, 219 ff*

## Internetzugang für Betriebsrat

Im vorliegenden Verfahren begehrt der Betriebsrat, dass ihm der Arbeitgeber einen Zugang zum Internet zur Verfügung stellt. Ein Mitglied des Betriebsrates, das zugleich stv. Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats ist, hat vom Arbeitgeber einen PC mit Internetzugang zur Verfügung gestellt bekommen. Im Übrigen sind in der Filiale nur PC's vorhanden, die aber keinen Internetzugang haben. Auf den Antrag des Betriebsrates entschied das LAG, dass zu den sachlichen Mitteln der Informationstechnik i.S.v. § 40 Abs. 2 BetrVG, die dem Betriebsrat zur Verfügung zu stellen sind, gehöre grundsätzlich auch der Zugang zum Internet. Der erforderliche Umfang des Sachmittels bestimmt sich nicht ausschließlich nach dem Ausstattungsniveau des Arbeitgebers. Der Internetzugang sei - so das LAG - für den örtlichen Betriebsrat auch dann erforderlich, wenn die örtliche Filialleitung nicht über einen Internetzugang verfüge.

*LAG Nds. Beschluss vom 09.03.2007 - 3 TaBV 47/06 - AuR 2007, 222 f*

---

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