



## Kurz und bündig Nr. 4/2008

Praktische Informationen für  
die Betriebsratsarbeit

Bezirksleitung Baden-Württemberg

Im November 2008

### Übernahme und Befristung

Übernimmt ein Arbeitgeber einen Beschäftigten nach der Ausbildung, kann er das Arbeitsverhältnis nur einmalig befristen, um den Übergang in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern. Eine weitere Befristung aus dem selben Grund ist nicht möglich. Mit dieser Entscheidung gab das BAG der Klage einer Frau Recht, die nach ihrer Ausbildung befristet übernommen worden war und danach zwei weitere befristete Arbeitsverträge erhielt.

*BAG Urteil vom 07.10.2007 - 7 AZR 795/06 - NZA 2008, 295 ff*

### Ethik-Richtlinien

Das BAG entschied, dass der Betriebsrat mitzubestimmen habe, wenn der Arbeitgeber sogenannte „Ethik-Richtlinien“ (Code of Conduct) das Verhalten der Beschäftigten und die betriebliche Ordnung regeln will. Ausländische Vorschriften, die für börsennotierte Unternehmen die Einführung von Ethik-Richtlinien vorsehen, schließen die Mitbestimmungsrechte nach dem BetrVG nicht aus. Kein Mitbestimmungsrecht bestehe bei Vorgaben mit denen lediglich die geschuldete Arbeitsleistung konkretisiert werden soll. Das Mitbestimmungsrecht an einzelnen Regelungen

begründet nicht notwendig ein Mitbestimmungsrecht zum gesamten Werk.

*BAG Beschluss vom 22.07.2008 - 1 ABR 40/07 - BB 2008, 2250*

### Altersteilzeit und Betriebsübergang

Das Arbeitsverhältnis des Klägers unterlag einem Arbeitsvertrag für die verblockte Altersteilzeit. Die Arbeitsphase sollte zum 31.07. enden, ab dem 01.08. in die sogenannte Freistellungsphase übergehen. Während der Arbeitsphase der Altersteilzeit wurde bei der Arbeitgeberin das Insolvenzverfahren eröffnet. Der Beschäftigte wurde vereinbarungsgemäß bis zum Ende der Arbeitsphase weiterbeschäftigt und trat danach in die Freistellungsphase ein. Im späteren erwarb die Beklagte Teile des Betriebes der Insolvenzschuldnerin. Der Kollege machte geltend, dass der neue Arbeitgeber aufgrund des erfolgten Betriebsteilübergangs in die Pflichten der Insolvenzschuldnerin aus dem Altersteilzeitvertrag eingetreten sei. Der neue Arbeitgeber hatte dies streitig gestellt. Das BAG entschied, dass Altersteilzeitarbeitsverhältnisse eines sich in der Freistellungsphase befindlichen Beschäftigten bei einem Betriebsübergang auf den neuen Betriebsinhaber übergehe.

### **AT-Angestellter und ERA-TV**

Die Beteiligten streiten darüber, ob anlässlich der Einstellung eines außertariflich vergüteten Beschäftigten eine erneute Eingruppierung i.S.v. § 99 Abs. 1 BetrVG vorzunehmen und der antragstellende Betriebsrat hieran zu beteiligen ist. Der Betriebsrat hatte der Einstellung zugestimmt, verweigerte jedoch seine Zustimmung zur Eingruppierung unter Hinweis auf § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG, mit der Begründung der Beschäftigte sei im Hinblick auf die Regelungen im ERA-TV in eine Tarifgruppe einzugruppieren. Weiter hat der Betriebsrat argumentiert, dass der betroffene Beschäftigte auch kein leitender Angestellter i.S.d. Tarifvertrages bzw. BetrVG sei. Eine Eingruppierung als außertariflicher Beschäftigter sei tariffremd bzw. tarifwidrig.

Das Gericht entschied, dass der antragstellende Betriebsrat nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ein Mitbeurteilungsrecht bei der Frage habe, ob ein neueingestellter Beschäftigter außertariflich richtig eingruppiert ist oder unter die tarifliche Vergütungsordnung fällt. Dies gelte auch dann, wenn zwischen den Betriebsparteien im Streit ist, ob der Beschäftigte tatsächlich Tätigkeiten zu erbringen habe, deren Merkmale derjenigen der obersten tariflichen ERA-Vergütungsgruppe liegen würden.

*ArbG Mannheim - Beschluss vom 17.09.2008 - 9 BV 1/08 - n. rkr. - unveröffentlicht*

### **Betriebsübergang und ERA-TV**

Im Wege der Verschmelzung war der Betrieb auf einen anderen Inhaber übergegangen. Etliche Beschäftigte waren tarifgebunden und hatten darüber hinaus in individuellen Arbeitsverträgen vereinbart, dass die jeweils gültigen Tarifverträge zur Anwendung kommen.

Nach Ablauf des Einführungszeitraums zur Einführung des ERA-TV haben die Beschäftigten - da bei ihnen der ERA-TV nicht eingeführt wurde - die ERA-Strukturkomponente in Höhe von 2,79 Prozent, entsprechend § 4c ERA-APF, geltend gemacht. Das Gericht entschied, dass nach der Vorschrift in § 4c TV ERA-APF angeordnet sei, ERA-Strukturkomponente in Höhe von 2,79 Prozent auszuzahlen, wenn bis zum tariflich vereinbarten Stichtag der ERA-Einführung genau dies nicht geschehen sei. Die ERA-Strukturkomponenten seien auch dann an die Beschäftigten zu zahlen, wenn - wie vorliegend - nach einer Verschmelzung die tariflichen Ansprüche nach § 613a BGB Inhalt des Einzelarbeitsvertrages der jeweils Betroffenen geworden sei.

*LAG Köln - Urteil vom 17.07.2008 - 10 Sa 1234/07 - n. rkr. - Revision eingelegt (unveröffentlicht)*

### **Betriebsübergang**

Geht ein Betrieb oder ein Betriebsteil durch Rechtsgeschäft - Verkauf, Verpachtung, Schenkung - an einen anderen über, so können die Beschäftigten diesem Betriebsübergang widersprechen (§ 613a Abs. 6 BGB). Die Widerspruchsfrist beträgt einen Monat. Ob ein solcher Widerspruch sinnvoll ist, muss je nach den Gegebenheiten und genauer Beratung zwischen

Betriebsrat, Beschäftigten und der Gewerkschaft besprochen werden. Zuvor hat der Arbeitgeber ordnungsgemäß über den beabsichtigten Betriebsübergang zu informieren (§ 613a Abs. 5 BGB). Nur eine ordnungsgemäße Unterrichtung setzt die Widerspruchsfrist in Gang. Das Widerspruchsrecht kann auch noch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgeübt werden; es wirkt auf den Zeitpunkt des Betriebsübergangs zurück.

*BAG Urteil vom 20.03.2008 - 8 AZR 1016/06 - DB 2008, 1922*

### **Eingliederungsmanagement und Kündigung**

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer vom Arbeitgeber auf Verhaltens- und personenbedingte Gründe gestützte ordentliche Kündigung. Der Beschäftigte war in der Zeit von 1996 bis 2004 zwischen 52 und 138 Arbeitstagen im Jahr arbeitsunfähig erkrankt. Die Fehlzeiten resultierten aus unterschiedlichen Leiden. Das BAG entschied, dass eine Kündigung unverhältnismäßig und damit rechtsunwirksam ist, wenn sie durch andere mindere Mittel vermieden werden kann. D.h. wenn die Kündigung nicht zur Beseitigung der betrieblichen Beeinträchtigungen bzw. der eingetretenen Vertragsstörungen geeignet oder nicht erforderlich ist. Das im § 84 Abs. 2 SGB X vorgeschriebene „Betriebliche Eingliederungsmanagement“ stellt eine Konkretisierung dieses Grundsatzes dar. Weiterhin entschied das BAG, dass eine Kündigung nicht allein deshalb wegen Verstoßes gegen das Verhältnismäßigkeitsprinzip als sozial ungerechtfertigt qualifiziert werden kann, weil das BEM nicht durchgeführt wurde bzw. gar nicht existiert. Es müssen vielmehr auch bei

Durchführung des BEM überhaupt Möglichkeiten der alternativen (Weiter-)Beschäftigung bestanden haben, die eine Kündigung vermieden hätten.

Das LAG entschied zugunsten des Beschäftigten, auf die Revision des Arbeitgebers erfolgte eine Zurückweisung an das LAG.

*BAG Urteil vom 23.04.2008 - 2 AZR 1012/06 - DB 2008, 2091 f*

### **Internetzugang für Betriebsrat**

Der Zugang zum Internet als allgemein genutzte umfassende Informationsquelle ist regelmäßig als erforderlich für die Betriebsratstätigkeit i.S.d. § 40 Abs. 2 BetrVG anzusehen. Dies gilt nicht wenn berechnigte Interessen des Arbeitgebers ausnahmsweise zu einer anderen Beurteilung führen. Welche konkreten Aufgaben der Betriebsrat gerade wahrnimmt, ist dabei ohne Belang.

*LAG Berlin - Beschluss vom 97.97.2008 - 17 TaBV 607/08 - n. rkr. - DB 2008, 2143*

### **Videoüberwachung**

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit eines Einigungsstellenspruchs zur Einführung der Videoüberwachung. Der Betriebsrat hat den Spruch der Einigungsstelle angefochten und war vor dem BAG teilweise erfolgreich. Das BAG entschied, dass Arbeitgeber und Betriebsrat grundsätzlich befugt sind eine Videoüberwachung im Betrieb durchzuführen. Die Zulässigkeit des damit verbundenen Eingriffs in die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten richten sich nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit.

### **Befristeter Arbeitsvertrag**

Die Parteien streiten, ob ihr Arbeitsverhältnis aufgrund einer Befristung geendet hat. Der Beschäftigte war nach Beendigung seiner Ausbildung bei dem Arbeitgeber als Industriemechaniker zunächst aufgrund zweier befristeter Arbeitsverträge als Facharbeiter beschäftigt worden. Streitig war zuletzt, ob wirksam ein befristeter Arbeitsvertrag zustande gekommen war. Das Teilzeit- und Befristungsgesetz bestimmt, dass die Befristung eines Arbeitsverhältnisses für ihre Wirksamkeit der Schriftform bedarf (§ 14 Abs. 4 TzBfG). Das BAG entschied, dass eine nur mündlich vereinbarte Befristung nichtig sei, so dass bei Vertragsbeginn nach § 16 Satz TzBfG ein unbefristetes Arbeitsverhältnis entsteht. Die spätere schriftliche Niederlegung der zunächst nur mündlich vereinbarten Befristung führt nicht dazu, dass die zunächst formnichtige Befristung rückwirkend wirksam wird. Dies gelte nicht, so das BAG, wenn der Arbeitgeber den Abschluss des befristeten Arbeitsvertrages von der Unterzeichnung der Abrede abhängig gemacht hat. Vorliegend war die Klage letztlich erfolglos.

*BAG - Urteil vom 16.04.2008 - 7 AZR  
1048/06 - DB 2008 2255 ff*

### **Urlaubsanspruch und Elternzeit - Änderung der Rechtsprechung !**

Das Gesetz bestimmt, dass Beschäftigte nur einen anteiligen Anspruch auf den Urlaub haben, wenn im Kalenderjahr die Elternzeit beginnt oder endet. Soweit der

anteilige Urlaub vor Beginn der Elternzeit nicht oder nicht vollständig gewährt und in Anspruch genommen werden konnte, so hat der Arbeitgeber den Resturlaub nach der Elternzeit im laufenden oder nächsten Urlaubsjahr zu gewähren (§ 17 Abs. 2, BErzGG). Nach bisheriger Rechtsprechung wurde durch die Geburt eines weiteren Kindes und die sich anschließende Elternzeit der Übertragungszeitraum nicht verlängert. Diese Rechtsprechung hat das BAG aufgegeben und entschieden, dass der vor einer ersten Elternzeit entstandene Anspruch auf Erholungsurlaub auf die Zeit nach einer weiteren Elternzeit übertragen ist, wenn sich diese Elternzeit unmittelbar an die frühere Elternzeit anschließt.

*BAG Urteil vom 20.05.2008 - 9 AZR  
219/07 - DB 2008, 2258 ff*

### **Gefährdungsbeurteilung**

Das BAG entschied in einem Urteil wie folgt: Der Arbeitgeber hat nach § 5 Abs. 1 ArbSchG durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind. Nach § 618 Abs. 1 Satz 1 BGB hat der Arbeitgeber Räume, Vorrichtungen oder Gerätschaften so einzurichten und zu unterhalten und Dienstleistungen so zu regeln, dass Beschäftigte gegen Gefahr für Leben und Gesundheit soweit geschützt sind, als die Natur der Arbeitsbedingung es gestattet.

*BAG Urteil vom 12.08.2008 - 9 AZR  
1117/06 - Pressemitteilung des BAG*

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