



Kurz und bündig Nr. 1/2009

Praktische Informationen für
die Betriebsratsarbeit

Bezirksleitung Baden-Württemberg

Im Februar 2009

Kurzarbeitergeld; Konjunkturpaket II

Die Bundesregierung hat angekündigt, weitere Maßnahmen zur Abwehr eines konjunkturellen Einbruchs zu ergreifen. U.a. ist vorgesehen Sonderregelungen für das Instrument Kurzarbeitergeld im Rahmen des zweiten Konjunkturpaketes zu formulieren. Der Zeitplan des Gesetzgebungsverfahrens ist wie folgt: 13. Februar: Beratung im Bundestag, 20. Februar: Abschließende Beschlussfassung im Bundesrat. Die geplanten Gesetzesänderungen sind bis zum 31.12.2010 befristet und sollen rückwirkend ab Februar 2009 in Kraft treten.

Weitere Hinweise und Informationen unter www.bmas.de; Link Einsatz für Arbeit, Gesetzentwürfe und Hintergrundmaterialien

Vergütungsanspruch

Die Parteien streiten über Vergütungsansprüche des Beschäftigten. Die Parteien hatten u.a. vereinbart, dass der Arbeitgeber zur Überbrückung umsatzschwacher Wintermonate oder witterungsbedingter Einstellung der Tätigkeit für jeden Beschäftigten ein Zeitkonto einrich-

tet. Nach der Gewährung von Urlaub wurde der Beschäftigte im Dezember 2004 mit dem Hinweis nach Hause geschickt, die Arbeit werde bei Bedarf, spätestens am 1. März, wieder abgerufen. Entgelt wurde nicht bezahlt. Der Arbeitgeber hat sich darauf berufen, dass der Betrieb im Winter witterungsbedingt regelmäßig zum Stillstand kommen würde. Für die Zeit von Dezember 2004 bis Februar 2005 wurden Entgeltansprüche geltend gemacht. Das BAG entschied, dass der Arbeitgeber auch dann das Risiko des Arbeitsausfall zu tragen habe (§ 615 Satz 3 BGB), wenn er selbst den Betrieb aus Gründen, die in seinem betrieblichen oder wirtschaftlichen Verantwortungsbe- reich liegen, stilllegt oder einschränkt.

BAG Urteil vom 09.07.2008 - 5 AZR 810/07 - DB 2008, 2599 f

Übernahme der JAV

Die Beteiligten streiten über die Auflösung des Arbeitsverhältnisses eines Mitglieds der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV). Das JAV-Mitglied beantragte seine Weiterbeschäftigung im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis gem. § 78a BetrVG. Gleichlautende Anträge stellten auch die Jugend- und

Auszubildendenvertreter K. und G. deren Berufsausbildungsverhältnis ebenfalls endete. Die JAV-Mitglieder K. und G. erklärten ihre Bereitschaft zur Eingehung eines Arbeitsverhältnisses zu geänderten Bedingungen. Kurz zuvor hatte die Arbeitgeberin mitgeteilt, dass als unternehmerische Entscheidung verbindlich festgelegt wurde bis auf Weiteres keine Einstellungen durchzuführen und im Übrigen das Ausscheiden von Beschäftigten im Rahmen befristeter Leiharbeitsverhältnisse ausgeglichen werden solle.

Das BAG entschied, dass die Übernahme eines durch § 78a BetrVG geschützten Auszubildenden dem Arbeitgeber nicht allein deshalb unzumutbar sei, weil er sich entschlossen habe einen Teil der in seinem Betrieb anfallenden Arbeitsaufgaben künftig den Leiharbeitnehmern zu übertragen. Der Rechtsstreit wurde an das LAG zur weiteren Sachaufklärung zurück verwiesen. Darüber hinaus hat das BAG noch einmal bestätigt, dass aus § 78a Abs. 2 BetrVG ein Anspruch auf ausbildungsgerechte Beschäftigung besteht. Ist eine ausbildungsgerechte Beschäftigung nicht möglich, sei der Arbeitgeber verpflichtet den Auszubildenden zu anderen Arbeitsbedingungen zu beschäftigen, wenn sich dieser zumindest hilfsweise mit der Beschäftigung zu geänderten Vertragsbedingungen bereit erklärt hat. Diese Bereitschaft muss der Auszubildende unverzüglich nach Erhalt der Nichtübernahmeerklärung abgeben. Dabei müsse – so das BAG – der Auszubildende die von ihm hilfsweise für möglich gehaltene Beschäftigung so konkret beschreiben, dass der Arbeitgeber erkennen kann, wie sich der Auszubildende seine Weiterarbeit vorstellt.

BAG - Beschluss vom 16.07.2008 - 7 ABR 13/07 - DB 2008, 2837 ff

Nachwirkung des Tarifvertrages und Berufsausbildung

Die Parteien streiten über die Ansprüche auf tarifliche Zuwendung und ein tarifliches Urlaubsgeld für Angestellte. Auf Grundlage eines Ausbildungsvertrages absolvierte der klagende Kollege eine Berufsausbildung und wurde anschließend in ein Arbeitsverhältnis übernommen. Einige Tarifverträge, die im Betrieb angewandt wurden, galten nur noch Kraft Nachwirkung. Endet ein während der Laufzeit eines Tarifvertrages begründetes Ausbildungsverhältnis im Nachwirkungszeitraum des Tarifvertrages und schließt sich daran nahtlos ein Arbeitsverhältnis mit dem selben Arbeitgeber an, so gilt der nachwirkende Tarifvertrag auch für dieses Arbeitsverhältnis, weil lediglich ein Statutenwechsel in dem während der Laufzeit des Tarifvertrages begründeten Rechtsverhältnisses vorliegt.

BAG - Urteil vom 7. Mai 2008 - 4 AZR 288/07 - NZA 2008, 886 ff

Auskunftsansprüche

Die Parteien streiten über einen Auskunftsanspruch des Betriebsrates. Die Betriebsparteien schlossen 1998 eine Betriebsvereinbarung zur „Regelung der Vorlage von Bescheinigungen über die Arbeitsunfähigkeit ab dem ersten Krankheitstag“ ab. Diese Betriebsvereinbarung wurde vom Betriebsrat zwei Jahre später gekündigt, eine Nachfolgeregelung wurde nicht getroffen. Der Arbeitgeber hat im Nachgang zur Kündigung der BV sie mehr oder weniger sinngemäß weiter angewandt. Der Betriebsrat hat im Juni 2005 vergeblich den Arbeitgeber aufgefordert ihm mitzuteilen welchen Beschäftigten eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

schon für den ersten Krankheitstag vorzulegen hatten und welche nicht. Die Anfrage des Betriebsrates blieb unbeantwortet; er hat dann den Auskunftsanspruch gerichtlich geltend gemacht.

Das BAG entschied, dass nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG ein Unterrichtsanspruch daraus erfolgen kann, dass der Betriebsrat nur mit Hilfe der begehrten Auskunft überprüfen kann, ob der Arbeitgeber eine zugunsten der Beschäftigten geltenden Betriebsvereinbarung richtig durchführt. Der Auskunftsanspruch hänge nicht davon ab, dass der Betriebsrat konkrete Anhaltspunkte für einen Regelverstoß darlegen kann.

BAG - Beschluss vom 19. Februar 2008 - 1 ABR 84/06 - NZA 2008, 1078 ff

Schichtzulage

Die Parteien streiten darüber ob dem bei der beklagten Fluggesellschaft als Hilfskraft Beschäftigten eine Schichtzulage zusteht. Die Person wurde vom Arbeitgeber als „Abrufkraft“ nach Monatsdienstplänen in Früh- und Spätschicht eingeteilt. Der Arbeitgeber hat die Schichtzulage verweigert, weil es an der tarifvertraglich vorgesehenen Regelmäßigkeit des Einsatzes fehle. Dem ist das BAG nicht gefolgt. Eine Schichtzulage, so das BAG, solle dem Beschäftigten eine finanziellen Ausgleich dafür gewähren, dass die Schichtarbeit erheblich auf seinen Lebensrhythmus einwirke und ihr Beginn oder Ende außerhalb der allgemeinen üblichen Arbeits- und Geschäftszeiten liegt. Die Funktion einer Abgeltung mit Schichtarbeit verbundenen Erschwernisse erfüllen nach Ansicht des BAG auch Beschäftigte, die auf Grundlage monatlicher Dienstpläne mit wechselnden Arbeitszeiten und nicht (nur bzw. ausschließlich) auf der Grundlage eines

Schichtplanes nach einem sich in bestimmten Zeitabständen wiederholenden Muster eingesetzt werden.

BAG Urteil vom 24.09.2008 - 10 AZR 106/08 - DB 2009, 66 f

Anspruch auf Abfindung; Kündigungsschutzklage

Die Parteien streiten über einen Anspruch auf Zahlung einer Abfindung nach § 1a KSchG. Im Kündigungsschreiben ist u.a. ausgeführt, dass unter der Voraussetzung, dass gegen die Kündigung keine Kündigungsschutzklage erhoben wird, eine Abfindung gezahlt werden soll. Die Höhe der angebotenen Abfindung entsprach nicht dem halben Monatsentgelt pro Beschäftigungsjahr entsprechend § 1a KSchG. Der Beschäftigte hat die angebotene Abfindung angenommen und klageweise einen weitergehenden Anspruch eingeklagt. Die Klage war erfolglos. Das BAG entschied, dass die Arbeitsvertragsparteien auch bei betriebsbedingten Kündigungen frei seien, eine geringere oder höhere als die vom Gesetz vorgesehene Abfindung zu vereinbaren.

BAG Urteil vom 10.07.2008 - 2 AZR 209/07 - DB 2009, 124 ff

Gewerkschaftswerbung per E-Mail

Eine tarifzuständige Gewerkschaft darf sich an die Arbeitnehmer über deren betriebliche E-Mail-Adressen mit Werbung und Informationen wenden. Dies gelte auch dann, so das BAG, wenn der Arbeitgeber den Gebrauch der E-Mail-Adressen zu privaten Zwecken untersagt hat. Die Entscheidung einer Gewerkschaft, die Beschäftigten auf diesem Weg anzusprechen, sei Teil ihrer durch Art. 9 Abs. 3

Satz 1 GG geschützten Betätigungsfreiheit (Koalitionsfreiheit). Soweit dabei Grundrechte des Arbeitgebers - Eigentumsrechte, Direktionsrecht, unternehmerische Entscheidungsfreiheit - berührt werden, seien die kollidierenden Rechtspositionen gegeneinander abzuwägen. Die gewerkschaftliche Betätigungsfreiheit ist, solange der E-Mail-Versand nicht zu nennenswerten Betriebsablaufstörungen oder spürbaren wirtschaftlichen Belastungen führt, höherrangig als das durch Art. 14 Abs. 1 GG geschützte Eigentumsrecht des Arbeitgebers.

BAG Urteil vom 20. Januar 2009 - 1 AZR 515/08 - noch unveröffentlicht - PM des BAG - Nr. 8/2009

Urlaubsanspruch bei Krankheit

Ein Beschäftigter verliert nicht seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub, den er/sie wegen Krankheit nicht ausüben konnte. Der nicht genommene Jahresurlaub ist abzugelten. Dies entschied der Europäische Gerichtshof in zwei Rechts-sachen, die ihm vom LAG Düsseldorf und dem House of Lords (Großbritannien) vorgelegt worden sind. Der Gerichtshof ist zu dem Ergebnis gekommen, dass der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub bei Ablauf des Übertragungszeitraumes nicht erlöschen darf, wenn der/die Beschäftigte während des gesamten Bezugszeitraumes ganz oder teilweise arbeitsunfähig erkrankt war und seine/ihre Arbeitsunfähigkeit bis zum Ende seines/ihrer Arbeitsverhältnisses vorgedauert hat, weshalb er/sie den Anspruch auf bezahlten Urlaub nicht ausüben kann. Folglich: Der Urlaubsanspruch ist abzugelten.

PM des EuGH - DB 2009, XVIII f

Hinweis: In den Tarifverträgen der Metallwirtschaft in Ba-Wü ist geregelt, dass Urlaub der wegen Arbeitsunfähigkeit nicht genommen werden konnte, mit Ablauf des Übertragungszeitraumes - also ab dem 1. April des Folgejahres - abzugelten ist.

Betriebsrenten; Anpassungsverpflichtung

Nach § 16 Abs. 1 des BetrAVG ist der Arbeitgeber, welcher seinen ehemaligen Beschäftigten bzw. deren Hinterbliebenen laufende Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zugesagt hat, verpflichtet alle drei Jahre eine Anpassung dieser Leistungen **zu prüfen** und ggf. deren Höhe nach **billigem** Ermessen neu festzulegen. Bei dieser Entscheidung hat er insbesondere die Belange der Versorgungsempfänger einerseits und die wirtschaftliche Lage des Unternehmens andererseits zu berücksichtigen. Rein formal müsste der Arbeitgeber für jeden einzelnen Versorgungsberechtigten im zeitlichen Abstand von jeweils drei Jahren nach dessen individuellem Rentenbeginn eine Anpassungsprüfung vornehmen und hierbei den Kaufkraftverlust im maßgeblichen Prüfungszeitraum ausgleichen.

Weitere Hinweise in DB 2009, 228 ff
Achtung: Der Arbeitgeber ist lediglich verpflichtet eine Anpassung zu prüfen. Einen Rechtsanspruch auf Anpassung begründet dies nicht.

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