



## Kurz und bündig Nr. 2/2010

Praktische Informationen für  
die Betriebsratsarbeit

Bezirksleitung Baden-Württemberg

Im August 2010

### Urlaubsabgeltung, Gesamturlaub

Die Parteien streiten noch darüber, ob den Beschäftigten ein Urlaubsabgeltungsanspruch zusteht. Streitig ist auch die Anzahl der Urlaubstage, die abzugelten wären. Das BAG entschied, dass der Urlaubsabgeltungsanspruch nach

§ 7 Abs. 4 BUrlG nicht auf den gesetzlichen Mindesturlaub beschränkt ist, sondern den gesamten Urlaubsanspruch des Beschäftigten umfasst. Vorliegend bestand einzelvertraglich ein Urlaubsanspruch, der über den Mindesturlaub nach dem BUrlG hinaus ging. Das BAG entschied, dass ein Abgeltungsanspruch für den Gesamturlaub bestehe.

*BAG Urteil 22. Oktober 2009 -  
8 AZR 865/08 - DB 2010, 452 ff*

### Betriebsübergang und Betriebsvereinbarung

Geht ein Betrieb oder Betriebsteil unter Wahrung seiner bisherigen Identität auf einen Betriebserwerber über, so tritt dieser Erwerber betriebsverfassungsrechtlich an die Stelle des früheren Betriebsinhabers. Anders ausgedrückt:

Der neue Betriebsinhaber ist weiterhin an die Betriebsvereinbarungen - Grundlage u. a. § 87 Abs. 1 BetrVG - gebunden und ver-

pflichtet diese anzuwenden. Dies gilt so lange, bis der Betriebserwerber mit dem bisherigen Betriebsrat oder dem neu gebildeten Betriebsrat eine andere Vereinbarung abschließt.

*BAG Beschluss - 8. Dezember 2009 - 1 ABR  
66/08 - DB 2010, 511 f*

### Berechnung der Kündigungsfrist: § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB

Die Beschäftigte, im Februar 1978 geboren, war seit Juni 1996 bei der Arbeitgeberin beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis fanden die gesetzlichen Kündigungsfristen Anwendung. Das Arbeitsverhältnis wurde im Dezember 2006 gekündigt. Die Parteien stritten u. a. über die Dauer der Betriebszugehörigkeit, da die Arbeitgeberin u. a. der Auffassung war, dass entsprechend § 622 Abs. 2 BGB die Beschäftigungsjahre, die vor dem 25. Lebensjahr lagen, nicht berücksichtigt werden dürfen. Das LAG entschied zugunsten der Beschäftigten, dass nach der sogenannten Vorabentscheidung des EuGH vom 19. Januar 2010 der § 622 Abs. 2 Satz BGB für Kündigungen, die nach dem 2. Dezember 2006 (!) nicht mehr angewendet werden dürfte.

*LAG Düsseldorf - Beschluss - 17. Feb. 2010 -  
12 Sa 1311/07 - DB 2010, 905 f*

*Hinweis: Soweit in den Tarifverträgen hinsichtlich der Kündigungsvorschriften lediglich auf das Gesetz verwiesen wird (Deklaratori-*

sche Verweisung) gilt vorstehendes auch für die tariflichen Regelungen. Das bedeutet, dass auch bei der Anwendung der tariflichen Kündigungsvorschrift der Ausschluss der Betriebszugehörigkeit vor dem 25. Lebensjahr unzulässig ist; vgl. § 4.5.3 MTV M+E.

### **Wöchentliche Arbeitszeit, Altersteilzeit**

Die Parteien streiten über den Umfang der wöchentlichen Arbeitszeit während der Altersteilzeit und über die Berechnung der Vergütung unter Berücksichtigung des zu zahlenden Aufstockungsbetrages. Die Beschäftigte arbeitete in den letzten 24 Monaten vor Beginn der Altersteilzeit durchschnittlich 9,22 Std./Woche und war entgegen der Meinung der Arbeitgeberin der Auffassung, dass ihre bisherige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 29,5 Std. berücksichtigt werden muss. Die Klage war in allen Instanzen erfolglos, da für die Bestimmung der Arbeitszeit in der Altersteilzeit (Blockmodell) die tatsächliche arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitszeit die im Durchschnitt der letzten 24 Monate vor Beginn der Altersteilzeit vereinbarte Arbeitszeit zugrunde zu legen ist.

*BAG Urteil - 15. Dezember 2009 -  
9 AZR 56 oder 76/09 - DB 2010, 908*

### **Auf- und Abbau, Arbeitszeitkonten**

Die Parteien streiten über die Abgeltung eines Arbeitszeitkontos. Im August 2006 betrug das Arbeitszeitguthaben 190,5 Std. Zum Abbau wurden 5,68 Wochen Freizeitausgleich gewährt. Der Beschäftigte hat weitere Ansprüche geltend gemacht. Die Klage war erfolgreich. Das BAG entschied, dass Zeitgut-schriften auf einem Arbeitszeitkonto abstrakte Recheneinheiten darstellen. Sie geben keinen Aufschluss darüber, wie sie erarbeitet wurden. Für den Abbau des Arbeitszeitkontos komme es nur auf die Höhe des Guthabens an sich an. Weiter wurde entschieden, dass der Auf- und Abbau eines Arbeitszeitkontos nach

den jeweils vereinbarten Regeln zur erfolgen hat. Ein allgemeiner Grundsatz ein Arbeitszeitkonto sei spiegelgleich zu seinem Aufbau abzubauen, bestehe nicht.

*BAG Urteil - 17. März 2010 -  
5 AZR 296/09 - DB 2010, 1130 f*

### **Internetnutzung und Betriebsrat**

Die Beteiligten streiten darüber, ob die Arbeitgeberin verpflichtet ist dem Betriebsrat einen Internetzugang für den ihm überlassenen PC zur Verfügung zu stellen. Der Betriebsrat war erfolgreich. Das BAG entschied, dass zur Erledigung seiner erforderlichen Aufgaben dem Betriebsrat ein Internetzugang zur Verfügung gestellt werden muss. Der Betriebsrat hat dabei die Interessen der Belegschaft mit den berechtigten Interessen des Arbeitgebers in insbesondere in der Kostenbegrenzung abzuwägen. Zur Begründung des Anspruchs bedarf es nicht der Darlegung konkreter aktueller anstehender betriebsverfassungsrrechtlicher Aufgaben, zu deren Erledigung Informationen aus dem Internet benötigt werden.

*BAG Beschluss - 20. Januar 2010 -  
7 ABR 79/08 - DB 2010, 1243*

### **Kein Verfall des Urlaubsanspruchs**

Enthält eine arbeitsvertragliche Urlaubsregelung keinerlei Anhaltspunkte dafür, dass die Arbeitsvertragsparteien den vertraglichen Mehrurlaub vom gesetzlichen Mindesturlaub abkoppeln wollten, verfällt auch der sogenannte übergesetzliche Mehrurlaub nicht über einer Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit am 31.03. des Folgejahres.

*LAG Schleswig-Holstein - Urteil -  
17.02.2010 - 3 Sa 410/09 -  
DB 2010, 1243*

*Hinweis: Auch in den hiesigen Tarifverträgen im Organisationsbereich des IGM BaWü wird*

bei dem Urlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen nicht zwischen dem gesetzlichen und dem sogenannten Mehrurlaub unterschieden. Folge: Auch kein Verfall des tariflichen Urlaubsanspruchs wegen fortdauernder Arbeitsunfähigkeit. Siehe dazu auch BAG, Urteil vom 14.03.2006 - AZR 312/05 - zu Urlaubsabkommen M+E

### Übernahme JAV vs. Leiharbeit

Die Beteiligten streiten über die Auflösung des Arbeitsverhältnisses eines Mitglieds der Jugend - und Auszubildendenvertretung. Die Arbeitgeberin hatte dem JAV-Mitglied schriftlich mitgeteilt, dass es nicht in ein Arbeitsverhältnis übernommen werde. Unabhängig davon beantragte das JAV-Mitglied die Übernahme in ein unbefristetes Vollzeitarbeitsverhältnis im erlernten Beruf. Die Arbeitgeberin hat das Arbeitsgericht mit dem Ziel angerufen, das Arbeitsverhältnis aufzulösen. Das BAG entschied, dass dem Arbeitgeber die Übernahme eines durch § 78a BetrVG geschützten Auszubildenden aus betrieblichen Gründen nicht allein deshalb unzumutbar sei, weil sich der Arbeitgeber entschließt in seinem Betrieb anfallende Aufgaben künftig nicht mehr mit eigenen Vertragsarbeitnehmern, sondern mit Leiharbeitnehmern abzuwickeln. Der Arbeitgeber war erfolglos, da nach Auffassung des BAG immer dann, wenn der Arbeitgeber Leiharbeitnehmer auf dauerhaft eingerichteten, ausbildungsadäquaten Arbeitsplätzen beschäftigt, es ihm sehr wohl zumutbar sein kann, einen solchen Arbeitsplatz für den zu übernehmenden JAV frei zu machen.

BAG Beschluss - 17. Februar 2010 - 7 ABR 89/08 - DB 2010, 1355 f

### Tarifeinheit

In den letzten Wochen ist der Begriff der Tarifeinheit in aller Munde. In der Presse und in der gewerkschaftlichen Öffentlichkeit wird

von zwei Entscheidungen des BAG (27. Januar 2010, 23. Juni 2010) berichtet. Der DGB und die BDA haben hierzu eine gemeinsame Erklärung abgegeben.

Tarifeinheit - Worum geht es dabei?

Grundsätzlich gilt: Ein Betrieb - Eine Gewerkschaft - Ein Tarifvertrag. Nun kann es aber vorkommen, dass im Betrieb zwei Tarifverträge zum gleichen Thema Anwendung finden. Man spricht von **Tarifikollision**.

Es gibt zwei Arten von Tarifikollisionen: Die **Tarifkonkurrenz** einerseits und die **Tarifpluralität** andererseits.

Was ist denn nun dies?

Von einer **Tarifkonkurrenz** spricht man, wenn z. B. zwei Tarifverträge, die von einer Gewerkschaft zum gleichen Sachverhalt abgeschlossen worden sind, auf das individuelle Arbeitsverhältnis wirken. Beispiel: Es gilt der Flächentarifvertrag zum Urlaub, Weihnachtsgeld oder einem anderen Thema. Für den Betrieb oder auch in der Fläche wurde abweichend zu diesem Flächentarifvertrag ein weiterer Tarifvertrag, z. B. auch ein Haustarifvertrag, abgeschlossen, der das gleiche Thema behandelt, jedoch modifiziert. Es wäre dann zu klären, welcher Tarifvertrag nun Anwendung findet.

Das BAG hat dies dahingehend beantwortet, dass im Falle der Tarifkonkurrenz der speziellere, der sachnähere Tarifvertrag - in diesem Beispiel der Haustarifvertrag - Anwendung findet und den Flächentarifvertrag verdrängt. Soweit zur Tarifkonkurrenz.

Von einer **Tarifpluralität** spricht man, wenn der Arbeitgeber, aber nicht die Beschäftigten, an zwei Tarifverträge gebunden ist. Das ist dann der Fall, wenn zwei Tarifverträge, abgeschlossen von zwei verschiedenen Gewerkschaften, im Betrieb zur Anwendung kommen.

Dies liegt vor, wenn z. B. der Tarifvertrag der IG Metall für die Mitglieder der IG Metall im

Betrieb gelten soll und der Tarifvertrag, den z. B. CGM abgeschlossen hat, nur für die CGM-Mitglieder zur Anwendung kommt.

Bisher hat das BAG entschieden, dass auch dieser Fall der Tarifpluralität nach dem Grundsatz der Spezialität und der Tarifeinheit (Ein Betrieb - Ein Tarifvertrag) aufgelöst werden soll. Auch hier würde der sachnähere Tarifvertrag, also z. B. der Haustarifvertrag der Gewerkschaft B, den Flächentarifvertrag der Gewerkschaft A verdrängen.

Hierzu hat nun das BAG entschieden, dass dieser Rechtsstandpunkt nicht mehr aufrecht erhalten werden kann und zukünftig hinsichtlich der Inhaltsnormen (§ 3 Abs. 1 TVG), also die Normen, die konkret den Inhalt des Arbeitsverhältnisses und die einzelnen Rechtsansprüche aus dem Tarifvertrag klären, jeweils für das Gewerkschaftsmitglied gelten soll, das an den entsprechenden Tarifvertrag qua Organisationsmitgliedschaft gebunden ist.

Fazit: Im Fall der Tarifpluralität werden zukünftig zwei Tarifverträge, abgeschlossen von verschiedenen Gewerkschaften, im Betrieb zur Anwendung kommen müssen; dies ist die Konsequenz der BAG-Rechtsprechung. Vorausgesetzt Beschäftigte des Betriebes sind jeweils an die Tarifverträge durch Organisationsmitgliedschaft gebunden.

BDA und DGB streben an das Prinzip der Tarifeinheit miteinander gesetzlich zu regeln.

*BAG-Beschluss vom 27. Januar 2010 4 AZR 549/08 in DB 2010, 1184ff (auszugsweise)*

### **Parteilpolitische Betätigung des BR**

Die Beteiligten streiten über die Berechtigung des Betriebsrats zur Kundgabe politischer Äußerungen im Betrieb des Arbeitgebers. Im April 2003 veröffentlichte der Betriebsrat einen vom europäischen Betriebsrat verfassten Aufruf mit dem Titel „Nein zum Krieg“ im Irak. Es erging die Aufforderung des Arbeitgebers an den Betriebsrat die Bekanntgabe dieses Aufrufes von allen Informationsbrettern im Betrieb zu entfernen und Erklärungen

gleichen oder ähnlichen Inhalts künftig zu unterlassen. Im Oktober 2007 versandte der Betriebsrat über das Intranet an alle E-Mail Nutzer im Betrieb eine Information zum Thema Volksentscheid. Beigefügt war ein Informationsblatt des Vereins „Mehr Demokratie e.V.“ darauf forderte die Arbeitgeberin den Betriebsrat vergeblich auf eine Unterlassungserklärung in Bezug auf künftige parteipolitische Äußerungen zu unterzeichnen. Das vom Arbeitgeber eingeleitete Beschlussverfahren blieb letztlich erfolglos. Das BAG entschied, dass der Arbeitgeber keinen Anspruch auf Unterlassung habe unter anderem mit dem Argument, dass ein solcher Unterlassungsanspruch wegen der Vermögenslosigkeit des Betriebsrates nicht vollstreckbar sein könne. Darüber hinaus entschied das BAG, dass der Begriff der parteipolitischen Betätigung im Sinne des Gesetzes wohl weitaus zulegen sei. Danach ist dem Betriebsrat und auch dem Arbeitgeber sehr wohl jede Betätigung für und gegen eine politische Partei verboten. Von diesem Verbot ist jedoch nicht jede Äußerung allgemeinpolitischer Art die sich weder für noch gegen eine politische Richtung wendet erfasst und weiter: Andere als parteipolitische Betätigungen unterwürft der Gesetzgeber ausdrücklich geringen Beschränkungen.

*BAG Beschluss vom 17.03.2010 - 7 ABR 95/08 -in DB 2010 1649ff.*



Wer es genau nachlesen will, siehe auch <http://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidungen>

---

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