



## Kurz und bündig Nr. 2/2009

Praktische Informationen für  
die Betriebsratsarbeit

Bezirksleitung Baden-Württemberg

Im Juli 2009

### Betriebsübergang; Arbeitnehmerschutz

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit von Auflösungsverträgen und den Übergang von Arbeitsverhältnissen der Klägerinnen auf die Beklagte im Wege des Betriebsübergang. Die Klägerinnen waren beim Kreiskrankenhaus Z. beschäftigt. Auf einer Personalversammlung im Februar 2003 wurde den Beschäftigten die Absicht mitgeteilt, eine Service-Gesellschaft zu gründen, welche u.a. die Reinigungskräfte übernehmen sollte. Die bisherige Arbeitgeberin hat dann den betroffenen Personen angeboten Aufhebungsverträge abzuschließen, zugleich sollten sie mit dem neuen Arbeitgeber Arbeitsverträge vereinbaren.

Im späteren - mehrere Monate danach - haben die Arbeitnehmerinnen ihre Aufhebungsverträge mit dem bisherigen Arbeitgeber wegen widerrechtlicher Drohung angefochten. Vor dem BAG waren die Klagen erfolgreich. Das BAG entschied sinngemäß, dass im Fall eines Betriebsüberganges die mit dem bisherigen Arbeitgeber abgeschlossenen Aufhebungsverträge bei gleichzeitiger Vereinbarung eines neuen Arbeitsvertrages mit dem neuen

Arbeitgeber (Betriebserwerber) eine Umgehung des § 613 a Abs. 4 BGB darstelle. Dies habe die Nichtigkeit des Aufhebungsvertrages zur Folge.

*BAG - Urteil vom 21.05.2008 - 8 AZR 481/07 - DB 2009, 291 ff*

### Einblicksrecht in Lohnliste

Die Beteiligten streiten über den Anspruch auf Mitteilung von Gehaltsbestandteilen. Im Betrieb der Arbeitgeberin sind rund 360 Beschäftigte tätig; es gilt ein Tarifvertrag. Der entsprechende Ausschuss des Betriebsrates nahm Einsicht in die Listen der Bruttogehälter der Angestellten. Die Mitglieder des Betriebsrates konnten diesen Listen lediglich die Namen der Angestellten und deren jeweiliges Bruttogehalt entnehmen. Dem Betriebsrat waren diese Angaben unzureichend. Er bat für den Ausschuss um Einsicht in die Listen, die auch sämtliche Gehaltsgruppen, die Tätigkeitsjahre und mögliche Zulagen erkennen ließen. Dies lehnte die Arbeitgeberin ab; vor dem BAG war der Betriebsrat erfolgreich. Reichen die Angaben in den Bruttolohn- und Gehaltslisten i.S.v. § 80 Abs. 2 Satz 2, 2. Halbsatz BetrVG nicht aus, um den Be-

etriebsrat im erforderlichen Umfang zu unterrichten, ist der Arbeitgeber nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG zu weitergehenden Auskünften verpflichtet. Der Auskunftsanspruch nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG ist ein weitergehender Auskunftsanspruch gegenüber der spezielleren Regelung nach § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG. Ein entsprechender Anspruch kann schon dann bestehen, wenn der Arbeitgeber die entsprechenden Daten entweder tatsächlich kennt oder sie, weil sie einfach zugänglich sind, doch zur Kenntnis geben könnte.

*BAG - Beschluss vom 30.09.2008 - 1 ABR 54/07 - DB 2009, 407 f*

### **Kurzarbeit, Qualifizierung, Mitbestimmung**

Die Teilnahme an Schulungs- und Fortbildungsveranstaltungen ist regelmäßig Arbeitszeit i.S.v. § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG. Nach Ansicht ist BAG ist „Arbeitszeit“ die Zeit, während derer Beschäftigte die von ihnen in einem bestimmten zeitlichen Umfang vertraglich geschuldete Arbeitsleistung tatsächlich erbringen sollen. Dabei muss es sich nicht um die Erfüllung der so genannten Hauptleistungspflichten handeln. Arbeitszeit liegt auch regelmäßig dann vor, wenn der Arbeitgeber die Teilnahme an Schulungs- und Fortbildungsveranstaltungen anordnen will.

*BAG Beschluss vom 15.04.2008 - 1 ABR 44/07 - NZA 2009, 98*

### **Verletzung der Geheimhaltungspflicht**

Gewährt ein Betriebsratsmitglied einem Dritten Einsicht in Bewerbungsunterlagen, die ihm nach § 99 BetrVG vorgelegt wor-

den sind, liegt ein objektiv erheblicher und offensichtlich schwerwiegender Verstoß gegen die gesetzlichen Geheimhaltungspflichten vor, der den Ausschluss des Mitglieds aus dem Betriebsrat rechtfertigen kann.

*ArbG Wesel - Beschluss vom 16.10.2008 - 5 BV 34/08 - NZA 2009, 221*

### **Sozialplanabfindung**

Die Parteien streiten über die Höhe einer Sozialplanabfindung. Der 1945 geborene Kläger war bei dem Arbeitgeber seit 1979 beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis wurde betriebsbedingt gekündigt. Nach dem vereinbarten Rahmensozialplan war festgelegt, dass dieser keine Anwendung finden sollte für Beschäftigte, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf eine ungeminderte Altersrente haben. Dies traf auf den Kläger des Verfahrens zu. Der Kläger bekam Leistungen aus dem Sozialplan. Klagweise wurde jedoch ein höherer Abfindungsanspruch geltend gemacht. Die Klage war erfolglos, da nach Ansicht des BAG die Betriebsparteien in Sozialplänen für Beschäftigte, die im Anschluss an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf eine vorzeitige Altersrente haben geringere Abfindungsansprüche vorsehen können.

*BAG Urteil vom 11.11.2008 - 1 AZR 475/07 - NZA 2009, 210 ff*

*Hinweis: Vgl. auch BAG Urteil vom 15.04.2008 - 9 AZR 26/07 - NZA 2009, 280*

*Danach können Beschäftigte von besonderen Sozialplanleistungen ausgeschlossen werden, wenn diese bereits vor der geplanten*

ten Betriebsänderung Altersteilzeitverträge abgeschlossen hatten.

## Arbeitnehmerdatenschutz

Nicht nur durch die aktuellen Überwachungspraktiken einzelner Arbeitgeber (Namen sind Schall und Rauch) ist der Arbeitnehmerdatenschutz in der Diskussion. Seitens der Bundesregierung ist geplant, hierzu ein umfangreiches Gesetzgebungsverfahren einzuleiten. Unabhängig davon spielt der Arbeitnehmerdatenschutz schon heute eine große Rolle in der betrieblichen Praxis, aber auch im privaten Leben. Die Verbraucherzentrale und deren Untergliederungen haben hierzu eine Broschüre erstellt, sie enthält „ 99 plus 1 Beispiele und viele Tipps zum Arbeitnehmerdatenschutz“ und ist unter [www.vzbv.de](http://www.vzbv.de) erhältlich.

## Auslegung Abwicklungsvereinbarung

Die Parteien streiten, ob dem Beschäftigten weitere Leistungen zustehen. Vorliegend ging es um eine umfangreiche Abwicklungsvereinbarung, die unter Ziffer 10 eine Ausgleichsklausel enthält, wonach die Parteien darüber einig sind, dass mit Erfüllung der in der Vereinbarung enthaltenen Verpflichtungen alle gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, mögen sie bekannt sein oder nicht, gleich aus welchem Rechtsgrund, abschließend erledigt sind. Die Auslegung - so das BAG - habe ausgehend vom Wortlaut der nach dem Sprachgebrauch der jeweiligen Verkehrskreise zu bewerten ist, alle den Parteien erkennbaren Begleitumstände, die für den Erklärungsinhalt von Bedeutung sein können, zu berücksichtigen. Zu berücksichtigen sei weiter, dass Ausgleichs- oder Abgeltungsklauseln in Aufhebungsvereinbarungen ge-

richtlichen Auflösungsvergleichen und so genannten Abwicklungsvereinbarungen grundsätzlich weit auszulegen sind.

*BAG Urteil vom 19.11.2008 - 10 AZR 671/07 - DB 2009, 686 ff*

*Hinweis: Soll das Arbeitsverhältnis (einvernehmlich) beendet werden, müssen die Arbeitsvertragsparteien - insbesondere die Beschäftigten - sich im Klaren sein, ob mit Erfüllung dieses Vergleiches alle gegenseitigen Ansprüche erledigt sind; lieber noch einmal genau überlegen).*

## Entgeltanspruch und Gleichbehandlung

Wendet der tarifgebundene Arbeitgeber auf die Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten unabhängig von deren Tarifbindung den einschlägigen Vergütungstarifvertrag an, so kann er von dieser Regel nicht ohne Sachgrund hinsichtlich der nichttarifgebundenen Angehörigen einer einzelnen Arbeitnehmergruppe abweichen.

*BAG Beschluss vom 11.11.2008 - 1 ABR 68/07 - DB 2009, Heft 14, X*

*Hinweis: Vorliegend ging es um die Anwendung des LGRTV ME-Industrie Bayern auf die Aushilfsarbeitsverhältnisse von Studenten.*

## Betriebsübergang Insolvenz

Die Parteien streiten darüber, ob der Betriebsübernehmer verpflichtet sei, Vergütungsansprüche der Beschäftigten aus dem Altersteilzeitverhältnis zu erfüllen, das die Beschäftigte mit der früheren Arbeitgeberin (Insolvenzschuldnerin) vereinbart hatte und das zum Zeitpunkt der Insolvenzeröffnung bereits in der Freistellungsphase im Rahmen eines so genannten

Blockmodells gelangt war. Nach dem Betriebsübergang lehnte der Übernehmer die Fortzahlung der Altersteilzeitvergütung an die Beschäftigte ab.

Das BAG entschied, dass ein Betriebsübergang auch die Altersteilzeitverhältnisse in der Freistellungsphase erfasst. Aber: Ansprüche aus der Arbeitsphase vor Insolvenzeröffnung werden mit der Insolvenzeröffnung fällig und sind Insolvenzforderungen - sie gehen nicht auf den Betriebserberwerber über. Die Klage war leider erfolglos.

*BAG Urteil vom 30.10.2008 - 8 AZR 94/07 - DB 2009, 741 ff*

### **Ehrenamtliche (Arbeits)Richter/in**

Das BAG hat erneut betont, dass die Tätigkeit als ehrenamtliche/r Richter/in als allgemeine staatsbürgerliche Pflicht anzusehen sei (BAG 22.01.2009 zu § 21 Abs. 2 TVÖD, BAG 25.08.1982 zu TV ME NW/NB; heute § 13.2.6 MTV)

Soweit ein TV die Freistellung von der Arbeit und der Entgeltfortzahlung nicht regelt, richtet sich die Entgeltfortzahlung in diesen Fällen nach § 616 BGB. Aktuell war streitig (BAG vom 22.01.2009) ob der/die ehrenamtliche/r Arbeitsrichter/in für die außerhalb ihrer Kernarbeitszeit liegende Tätigkeit als Arbeitsrichter/in eine Zeitzugschrift auf dem Arbeitszeitkonto verlangen kann.

Der Anspruch wurde abgelehnt - aber nur deshalb, da der einschlägige TV (§ 29 Abs. 2 TVÖD) bestimmt, dass Beschäftigte ihren allgemeinen staatsbürgerlichen Pflichten soweit wie möglich außerhalb der Arbeitszeit zu erfüllen haben.

[www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidungen](http://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidungen)

### **Firmentarifvertrag und Insolvenzgeld**

Der Kläger war seit 1994 bei einem Unternehmen der Holzverarbeitung beschäftigt. Nach dem TV hatte er Anspruch auf Sonderzahlung bei einer Betriebszugehörigkeit von 36 Monaten in Höhe von 62 % des Monatseinkommens. Die Auszahlung sollte zwischen dem 20. November und 10. Dezember des jeweiligen Jahres erfolgen. Das Unternehmen hatte seit 2005 finanzielle Engpässe. Im Februar 2006 schloss die Geschäftsführung mit der zuständigen Gewerkschaft einen ergänzenden Firmentarifvertrag ab, nach dem das Urlaubsgeld sowie das Weihnachtsgeld abgesenkt wurden. Die Auszahlung sollte im November erfolgen. Zudem wurde eine Regelung getroffen, die diese Herabsetzung der Sonderzahlung rückwirkend auflöst, wenn ein Antrag auf Insolvenz während der Laufzeit der Vereinbarung gestellt wird. In solch einem Fall werden das zusätzliche Urlaubsgeld sowie der Sonderzahlung entsprechende tarifliche Regelungen fällig. Die Insolvenz trat während der Laufzeit des FirmenTV ein. Das Insolvenzgeld wurde jedoch nur in Höhe des verringerten Weihnachtsgeldes nach dem FirmenTV bezahlt. Der Widerspruch gegenüber der Agentur für Arbeit blieb ohne Erfolg. Die Klage führte zur Aufhebung des Bescheids.

*Urteil Sozialgericht Heilbronn - 26. August 2008 - S 5 AL 2687/07 - unveröffentlicht*

---

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](mailto:ulrich.petri@igmetall.de)