



Aktuelle Entscheidungen im Arbeitsrecht 11/08

Kollektives Arbeitsrecht

Internetzugang für Betriebsrat

Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat nach § 40 Abs. 2 BetrVG für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung in erforderlichem Umfang Informations- und Kommunikationsmittel zur Verfügung zu stellen. Hierzu gehört auch der Zugang zum Internet. Dieses stellt eine allgemein genutzte, umfassende Informationsquelle dar, die der Betriebsrat zur sachgerechten Wahrnehmung seiner Aufgaben regelmäßig benötigt. Ist die Einrichtung des Internetzugangs ohne Weiteres möglich (Freischalten des Personalcomputers des Betriebsrats) und führt die Nutzung nicht zu besonderen Kosten, kann der Arbeitgeber den Internetzugang nicht verwehren. Mit dieser Begründung hat das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg dem Antrag eines Betriebsrats stattgegeben, ihm durch Freischalten des Personalcomputers Zugang zum Internet zu gewähren. Es hat dabei für unerheblich gehalten, ob der Betriebsrat Informationen aus dem Internet für gerade anstehende Fragestellungen benötige; der Betriebsrat müsse sich vielmehr stets aus dem Internet informieren können. Auch sei nicht entscheidend, ob der Betriebsrat die Informationen auch auf anderem Weg erhalten könne und auf welche Weise der Arbeitgeber das Internet nutze.

Da das Bundesarbeitsgericht in seinem Beschluss vom 23. August 2006 – 7 ABR 55/05 – teilweise andere Maßstäbe für die Internetnutzung durch den Betriebsrat aufgestellt hat, wurde die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin zum Bundesarbeitsgericht zugelassen.

Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 9. Juli 2008 – 17 TaBV 607/08 – Aus der Pressemitteilung 30/08

Individualarbeitsrecht

Annahmeverzug – Beschäftigungsmöglichkeit

Der Vergütungsanspruch eines Arbeitnehmers entfällt, wenn der Zeitraum für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall abgelaufen ist und der Arbeitnehmer aus gesundheitlichen Gründen weiterhin nicht in der Lage ist, die vertragsgemäße Arbeit zu erbringen. Daran ändert auch das Angebot der Arbeitsleistung durch den Arbeitnehmer nichts. Hat der Arbeit-

nehmer eine bestimmte, an sich mögliche Arbeit abgelehnt, kann der Vergütungsanspruch nicht darauf gestützt werden, der Arbeitgeber hätte diese Arbeit anbieten müssen. Das gilt auch dann, wenn eine Beendigungskündigung des Arbeitgebers rechtskräftig mit der Begründung für unwirksam erklärt worden ist, der Arbeitgeber hätte trotz der Ablehnung seitens des Arbeitnehmers die entsprechende Arbeit im Wege der Änderungskündigung anbieten müssen.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 27. August 2008 – 5 AZR 16/08 – Aus der Pressemitteilung 66/08

Anspruch auf Verlängerung der Arbeitszeit - höherwertiger Arbeitsplatz

Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer haben nach § 9 TzBfG einen Anspruch auf Verlängerung ihrer Arbeitszeit auf einem „entsprechenden“ freien Arbeitsplatz, wenn sich keine besser geeigneten Konkurrenten bewerben. Um einen „entsprechenden“ Arbeitsplatz handelt es sich regelmäßig nur dann, wenn die zu besetzende Stelle dieselben Anforderungen an die Eignung des Arbeitnehmers stellt wie die bisher ausgeübte Tätigkeit. Ein Anspruch auf Verlängerung der Arbeitszeit in einer höherwertigen Funktion besteht lediglich im Ausnahmefall.

Die Klägerin arbeitete seit 1986 überwiegend als Verkaufsstellenverwalterin in Vollzeit in Höhe von 37,5 Wochenstunden in den Drogeriemärkten des Beklagten. In dieser Funktion war sie Vorgesetzte der dort beschäftigten Verkäuferinnen. Der Beklagte setzte Verkaufsstellenverwalterinnen nur in Vollzeit oder in Teilzeit von mindestens 30 Wochenstunden ein. Verkäuferinnen beschäftigte er ausschließlich in Teilzeit. Die Klägerin verlangte im Herbst 2004, ihre Arbeitszeit wegen eines Pflegefalls auf 20 Wochenstunden zu verringern. Um in Teilzeit arbeiten zu können, erklärte sie sich bereit, als Verkäuferin eingesetzt zu werden. Seit Herbst 2005 verlangte die Klägerin eine verlängerte Arbeitszeit. Sie bewarb sich u. a. um die Stelle einer Verkaufsstellenverwalterin mit einer Wochenarbeitszeit in Höhe von 35 Stunden. Der Beklagte besetzte die Stelle ab Januar 2006 mit einer anderen Arbeitnehmerin. Die Klägerin wird seit Dezember 2006 wieder als Verkaufsstellenverwalterin in Vollzeit beschäftigt.

Der Neunte Senat hat der auf den Verdienstausfall für Januar 2006 bis November 2006 gerichteten Schadensersatzklage ebenso wie die Vorinstanzen stattgegeben. Die Kläge-



rin hatte Anspruch auf Verlängerung ihrer Arbeitszeit in der höherwertigen Funktion einer Verkaufsstellenverwalterin. Die Personalorganisation des Beklagten sah Teilzeitarbeit in Höhe von 20 Wochenstunden für Verkaufsstellenverwalterinnen nur bei einem Wechsel in die Position einer Verkäuferin vor. Damit erweiterte der Beklagte den Begriff des „entsprechenden Arbeitsplatzes“. Er war an seine Vorgabe gebunden. Die beiden Hierarchieebenen wurden für die Klägerin durchlässig.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 16. September 2008 – 9 AZR 781/07 – Aus der Pressemitteilung 70/08

Betriebsübergang – Übernahme eines Bewachungsauftrages

Vergibt die Bundeswehr den Auftrag zur Bewachung eines Truppenübungsplatzes an ein anderes Bewachungsunternehmen als bisher, liegt kein Betriebsübergang vor, wenn es sich um eine reine Auftragsnachfolge handelt. Eine solche ist nicht gegeben, wenn der neue Auftragnehmer einen nach Zahl und Sachkunde wesentlichen Teil des bisherigen Personals oder identitätsprägende Betriebsmittel übernimmt.

Der Kläger war seit dem Jahr 2000 bei der N. GmbH beschäftigt. Diese bewachte den von der Bundeswehr betriebenen Truppenübungsplatz in B. Die N. GmbH kündigte das Arbeitsverhältnis des Klägers zum 1. Januar 2006 mit der Begründung, ihr Bewachungsauftrag werde zu diesem Zeitpunkt enden. Mit Wirkung vom 1. Januar 2006 vergab die Bundeswehr den Bewachungsauftrag an die Beklagte. Diese führte die Bewachungstätigkeit entsprechend den Vorgaben der Bundeswehr im Wesentlichen in gleicher Weise durch wie zuvor die N. GmbH. Die Beklagte übernahm 14 der 36 Vollzeitbeschäftigten und fünf der 12 Hilfskräfte dieser GmbH, die im Wachdienst auf dem Truppenübungsplatz B. eingesetzt waren. Der Kläger hatte sich im November 2005 erfolglos um eine Einstellung bei der Beklagten beworben. Er verlangt von ihr den Abschluss eines Arbeitsvertrages zu den Vertragsbedingungen seines bisherigen Arbeitsverhältnisses mit der N. GmbH und die Beschäftigung zu dessen Bedingungen ab 1. Januar 2006.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision des Klägers blieb vor dem Achten Senat des Bundesarbeitsgerichts erfolglos, weil es sich nicht um einen Betriebsübergang gehandelt hat. Allein die Durchführung der Bewachungsaufgaben in gleicher Weise wie bisher stellt als reine Auftragsnachfolge keinen Betriebsübergang dar. Da die N. GmbH einen betriebsmittelarmen Betrieb

unterhalten hatte, hätte ein Betriebsübergang nur dann vorgelegen, wenn die Beklagte einen nach Zahl und Sachkunde wesentlichen Teil der Belegschaft übernommen hätte. Dies war nicht der Fall.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 25. September 2008 – 8 AZR 607/07 – Aus der Pressemitteilung 77/08

Ankündigung in eigener Sache

Die Geschäftsleitung der BRB Rainer Voß KG freut sich mitteilen zu können, dass Herr Steuerberater Michael Kammin mit sofortiger Wirkung Prokura erteilt worden ist.

Ansprechpartnerin:

Frau Rechtsanwältin
Daniela Köteles-Yousefi

BRB Appel GbR
Heidenkampsweg 82
20097 Hamburg
Telefon: 040 72544-160
Telefax: 040 72544-111

E-Mail: kanzlei@brbgruppe.de
www.brbgruppe.de