



Aktuelle Entscheidungen im Arbeitsrecht 02/10

Kollektives Arbeitsrecht

Tarifvertrag über die Zuordnung von Betrieben

Nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG kann durch einen Tarifvertrag u. a. die Bildung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrates bestimmt werden, wenn dies die Bildung von Betriebsräten erleichtert oder einer sachgerechten Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer dient. Der Abschluss eines Tarifvertrags über eine vom Gesetz abweichende Zuordnung der betriebsverfassungsrechtlichen Einheiten muss nicht gemeinsam durch alle im Unternehmen vertretenen Gewerkschaften erfolgen. Dies hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts entschieden.

Die Arbeitgeberin ist ein Unternehmen im Lebensmitteleinzelhandel. Sie schloss mit der Gewerkschaft DHV einen Tarifvertrag über die betriebsverfassungsrechtliche Zuordnung ihrer Betriebsstätten ab. Nach diesem Tarifvertrag richtete sich die Betriebsratswahl 2006, bei der ein aus 15 Mitgliedern bestehender Betriebsrat gewählt worden ist. Die Betriebsratswahl wurde von der Gewerkschaft ver.di angefochten, die ihrerseits im Jahr 2002 mit der Arbeitgeberin einen Tarifvertrag nach § 3 Abs. 1 BetrVG abgeschlossen hatte und sich im Vorfeld der Betriebsratswahl 2006, aber nach Abschluss des umstrittenen Tarifvertrags erfolglos um den Abschluss eines Zuordnungstarifvertrags bemüht hatte.

Die Vorinstanzen haben dem Wahlanfechtungsantrag entsprochen. Die Rechtsbeschwerden des Betriebsrats und der Arbeitgeberin hatten vor dem Siebten Senat Erfolg. Der Abschluss des Zuordnungstarifvertrags musste nicht unter Beteiligung der Gewerkschaft ver.di erfolgen. Allerdings könnte der umstrittene Tarifvertrag aus anderen Gründen nicht wirksam sein, die das Landesarbeitsgericht bisher nicht geprüft hat. Deshalb ist die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen worden.

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 29. Juli 2009 – 7 ABR 27/08 – Pressemitteilung 77/09

Individualarbeitsrecht

Höhe des Urlaubsentgelts

Nach § 1 des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG) haben Arbeitnehmer Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Bei der Ermittlung der Höhe des Urlaubsentgelts sind alle im gesetzlichen Referenzzeitraum der letzten 13 Wochen vor Urlaubsbeginn gezahlten laufenden Vergütungsbestandteile - mit Ausnahme des zusätzlich für Überstunden gezahlten Arbeitsverdienstes - zu berücksichtigen (§ 11 BUrlG).

Die Tarifvertragsparteien sind gem. § 13 Abs. 1 BUrlG berechtigt, auch zuungunsten der Arbeitnehmer von § 11 BUrlG abzuweichen. Sie sind damit frei, jede ihnen als angemessen erscheinende Berechnungsmethode zu wählen und zu pauschalieren. Es muss jedoch hinsichtlich des gesetzlichen Mindesturlaubsanspruchs (§ 3 BUrlG) sichergestellt sein, dass der Arbeitnehmer ein Urlaubsentgelt erhält, wie er es bei Weiterarbeit ohne Urlaubsgewährung voraussichtlich hätte erwarten können.

Der Kläger ist als Flämmer im Prämienlohn beschäftigt. Entsprechend den Bestimmungen des für den Betrieb geltenden (Haus-)Tarifvertrages hat die Arbeitgeberin bei der Berechnung des Urlaubsentgelts gezahlte Prämien nicht berücksichtigt. Hiergegen wendet sich der Kläger.

Der Neunte Senat hat die klageabweisende Entscheidung des Landesarbeitsgerichts aufgehoben und die Sache zur weiteren Sachverhaltsaufklärung an dieses zurückverwiesen. Die tarifliche Regelung ist wegen Verstoßes gegen § 1 iVm § 13 Abs. 1 BUrlG unwirksam, soweit der gesetzliche Mindesturlaub betroffen ist. Der Regelungsspielraum der Tarifvertragsparteien ist überschritten, wenn wesentliche Vergütungsbestandteile (hier: laufende Prämien) bei der Berechnung des Urlaubsentgelts nicht berücksichtigt werden. Die Zahlung eines zusätzlichen Urlaubsgeldes stellt hierfür keine Kompensation dar. Dem Kläger steht daher hinsichtlich des gesetzlichen Mindesturlaubs ein unmittelbar nach den Bestimmungen des BUrlG zu berechnendes Urlaubsentgelt zu. Die tatsächlichen Grundlagen für diese Berechnung sind bisher nicht ausreichend festgestellt.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 15. Dezember 2009 – 9 AZR 887/08 – Pressemitteilung 116/09



Entschädigung wegen Diskriminierung bei der Stellenbesetzung aufgrund einer vermuteten Behinderung

Nach § 7 Abs. 1 Halbs. 2 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ist die Benachteiligung eines Beschäftigten auch dann untersagt, wenn der Benachteiligende ein Diskriminierungsmerkmal nur annimmt. Die in einem Bewerbungsgespräch gestellten Fragen nach näher bezeichneten gesundheitlichen Beeinträchtigungen können auf die Nachfrage, ob eine Behinderung vorliege, schließen lassen.

Der Beklagte ist Arzt und Inhaber einer in der Forschung und Entwicklung im Medizinbereich tätigen Firma. Er hatte über die Bundesagentur für Arbeit eine Stelle für einen Biologen oder Tierarzt mit akademischem Titel zur Mitarbeit an wissenschaftlichen Studien und in der klinischen Forschung ausgeschrieben. Der Kläger - ein promovierter Diplom-Biologe - hat sich erfolglos darauf beworben. Während eines der Bewerbungsgespräche wurde der Kläger gefragt, ob er psychiatrisch oder psychotherapeutisch behandelt werde und aufgefordert zu unterschreiben, dass dies nicht der Fall sei. Außerdem äußerte der Beklagte, dass bestimmte Anzeichen beim Kläger auf Morbus Bechterew (eine chronisch verlaufende entzündlich-rheumatische Erkrankung) schließen ließen.

Mit seiner Klage begehrt der Kläger eine Entschädigungszahlung nach § 15 Abs. 2 AGG. Das Arbeitsgericht hat der Klage teilweise stattgegeben; das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des Beklagten die Klage abgewiesen. Der Argumentation des Landesarbeitsgerichts, der Beklagte habe mit seinen Fragen und Äußerungen nur auf das Vorliegen einer Krankheit und nicht einer Behinderung gezielt, ist der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts nicht gefolgt. Die Sache wurde zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 17. Dezember 2009 - 8 AZR 670/08 – Pressemitteilung 118/09

Betriebsübergang bei Änderung des Betriebskonzepts

Ein Betriebsübergang ist trotz weitgehend übernommener sächlicher Betriebsmittel nicht anzunehmen, wenn der Betriebserwerber aufgrund eines veränderten Betriebskonzepts diese nur noch teilweise benötigt und nutzt. Dies gilt jedenfalls dann, wenn der Betriebserwerber erhebliche Änderungen in der Organisation und der Personalstruktur des Betriebes eingeführt hat, sodass in der Gesamtschau

keine Fortführung des früheren Betriebes anzunehmen ist.

Die Beklagte bewirtschaftete bis 31. Dezember 2006 drei Betriebsrestaurants der Regionalniederlassung eines Automobilherstellers. Vertraglich war die Beklagte diesem gegenüber verpflichtet, die anzubietenden Mittagessen vor Ort frisch zuzubereiten. Die Beklagte setzte in jeder Kantine einen Koch und bis zu zwei Küchenhilfen ein. Eine dieser Küchenhilfen war die Klägerin, die sich zum Jahreswechsel 2006/2007 in Elternzeit befand. Ab dem 1. Januar 2007 übernahm die H GmbH die Bewirtschaftung der drei Betriebsrestaurants, die dort von ihr zentral vorgefertigte Speisen nur noch aufwärmen und ausgeben lässt. Köche sind in den Kantinen nicht mehr tätig; die H GmbH beschäftigt ausschließlich Hilfskräfte. Nachdem sie eine Weiterbeschäftigung der Klägerin nach Ende ihrer Elternzeit abgelehnt hatte, nimmt die Klägerin nunmehr die Beklagte als Arbeitgeberin in Anspruch. Mangels eines Betriebsübergangs sei ihr Arbeitsverhältnis nicht auf die H GmbH übergegangen, sondern nach dem 31. Dezember 2006 bei der Beklagten verblieben.

Die Klage war in allen drei Instanzen erfolgreich. Der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat erkannt, dass vorliegend nicht von einem Übergang des Betriebes auf die H GmbH auszugehen ist. Diese hat den Betrieb der Beklagten nicht fortgeführt. Der früher ausdrücklich vereinbarte Betriebszweck, die Verköstigung der Firmenmitarbeiter mit vor Ort frisch zubereiteten Speisen, ist nunmehr verändert. Die unterschiedliche Betriebs- und Arbeitsorganisation lässt die jetzige Kantinenbetreiberin Betriebsmittel wie Küche und Funktionsräume nicht mehr nutzen. Mit den Köchen sind zudem die früheren Arbeitsplätze mit prägender Funktion weggefallen.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 17. Dezember 2009 - 8 AZR 1019/08 – Pressemitteilung 120/09

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