

Das BetrVG legt fest, dass wer in einem Unternehmen zum Betriebsrat gewählt wird, zwar ein unentgeltliches Ehrenamt übernimmt, jedoch – freizustellende – Betriebsräte „wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden“, insbesondere nicht weniger verdienen dürfen „als das Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung“. Ein Urteil des BGH vom 10.1.2023 – 6 StR 133/22 –, sorgte dies betreffend für Rechtsunsicherheiten in der Praxis, sogar zu vorsorglichen Kürzungen von Vergütungen von Betriebsräten, da es nach der Entscheidung des BGH den strafrechtlichen Tatbestand der Untreue erfüllen kann, wenn der Arbeitgeber gegen das sog. Begünstigungsverbot verstößt. Dieser Verunsicherung will die Regierung nun mit einer Gesetzesnovelle abhelfen, indem die gesetzlichen Vorgaben des BetrVG mit dem Entwurf eines zweiten Gesetzes zur Änderung des BetrVG (BT-Drs. 20/9469 und 20/9875) weiter präzisiert werden. Der Bundestag hat sich zu dem Entwurf jüngst beraten und diesen im Anschluss zur weiteren Beratung an den federführenden Ausschuss für Arbeit und Soziales überwiesen. Es ist vorgesehen, § 37 BetrVG zu ergänzen, indem der Begriff „vergleichbarer Arbeitnehmer“ konkretisiert wird. Maßstab für die Entlohnung wie bei einem vergleichbaren Arbeitnehmer soll der Zeitpunkt der Übernahme des Betriebsratsamts sein. Ausnahme: Eine spätere Neubestimmung ist sachlich begründet. Arbeitgeber und Betriebsrat sollen dem entsprechende Arbeitnehmer in einer Betriebsvereinbarung definieren können. Kommt eine solche Vereinbarung zustande, soll sie nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden können. § 78 BetrVG soll durch den Hinweis ergänzt werden, dass eine Begünstigung oder Benachteiligung mit Blick auf ein gewährtes Arbeitsentgelt nicht vorliegt, wenn das Betriebsratsmitglied die dafür erforderlichen betrieblichen Anforderungen und Kriterien erfüllt.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Urlaubsgeld – Gesamtzusage – Schriftformgebot bei Nebenabrede – Betriebsvereinbarung – tarifvertraglicher Regelungsvorrang – Umdeutung

1. Gewährt der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern zusätzlich zum laufenden Arbeitsentgelt ein übertarifliches Urlaubsgeld, stellt die entsprechende Vereinbarung keine Nebenabrede i. S. tariflicher Formvorschriften (hier: § 4 Abs. 2 Satz 1 BMT-G II) dar. Die Abrede steht im Zusammenhang mit der Vergütungspflicht nach § 611a Abs. 2 (früher: § 611 Abs. 1) BGB, welche als Hauptleistungspflicht nach § 4 Abs. 1 BMT-G II formlos vereinbart und abgeändert werden kann (Rn. 23 ff.).

2. Eine Gesamtzusage ist „betriebsvereinbarungsoffen“ gestaltet, wenn sie einen ausdrücklichen oder stillschweigenden Vorbehalt der Ablösung durch eine spätere Betriebsvereinbarung enthält. Eine entsprechende konkludente Vereinbarung kann sich – wie hier – aus dem betriebseinheitlichen Regelungsgegenstand, einem Hinweis auf eine Abstimmung mit dem Betriebsrat und einem Widerrufsvorbehalt ergeben (Rn. 27 ff.).

3. Ob ein Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Betriebsvereinbarungen i. S. v. § 77 Abs. 3 Satz 2 BetrVG ausdrücklich zulässt, ist durch Auslegung zu ermitteln. Eine tarifliche Bestimmung (hier: § 3 TV Urlaubsgeld), wonach eine aufgrund betrieblicher Regelung gewährte und ihrer Art nach entsprechende Leistung – hier Urlaubsgeld – auf die tarifliche Leistung anzurechnen ist, lässt die Erfüllung des tariflichen Anspruchs durch eine betrieblich geregelte gleichartige Zahlung zu. Darin liegt zugleich die Gestattung, eine übertarifliche Leistung durch Betriebsvereinbarung zu regeln (Rn. 37 ff.).

BAG, Urteil vom 24.1.2024 – 10 AZR 33/23
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2024-819-1**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Aufstockung von Teilzeit auf Vollzeit – Anpassung der Vergütung – ergänzende Vertragsauslegung

1. § 9 TzBfG regelt nicht die Höhe der Arbeitsvergütung bei einer Verlängerung der Arbeitszeit. Deren Anpassung obliegt vielmehr grundsätzlich der Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien (Rn. 14, 19).

2. Kommt es nicht zu einer vertraglichen Neuregelung des Arbeitsentgelts, bedarf es der Anpassung der auf die Teilzeitbeschäftigung zugeschnittenen, durch die Aufstockung auf Vollzeit lückenhaft gewordenen Vergütungsvereinbarung im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung. Sofern keine anderweitigen Anhaltspunkte vorliegen, ist regelmäßig davon auszugehen, dass redliche Vertragspartner bei der Aufstockung von Teilzeit auf Vollzeit zum Zeitpunkt der Verlängerung der Arbeitszeit zumindest eine quotal dem Umfang der Erhöhung der Arbeitszeit entsprechende Erhöhung der Vergütung vereinbart hätten (Rn. 20 f.).

BAG, Urteil vom 13.12.2023 – 5 AZR 168/23
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2024-819-2**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Schwerbehinderter Bewerber – Einladung zu einem Vorstellungsgespräch – öffentlicher Arbeitgeber – Kirchenkreis

1. Kirchliche Körperschaften des öffentlichen Rechts sind nicht nach § 165 Satz 3 SGB IX zur Einladung schwerbehinderter Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch verpflichtet. Sie sind keine öffentlichen Arbeitgeber i. S. v. § 154 Abs. 2 Nr. 4 SGB IX. Die Norm erfasst entsprechend dem allgemeinen verwaltungsrechtlichen Begriffsverständnis nur Körperschaften des öffentlichen Rechts, die regelmäßig staatliche Aufgaben wahrnehmen (Rn. 16).

2. Dies entspricht dem verfassungsrechtlich gewährleisteten Selbstbestimmungsrecht der Kirchen. Der Status einer Körperschaft des öffentlichen Rechts soll die Eigenständigkeit und Unabhängigkeit der Religionsgesellschaften unterstützen. Sie unterscheiden sich grundlegend von den Körperschaften des öffentlichen Rechts im verwaltungs- und staatsorganisationsrechtlichen Verständnis (Rn. 17).

3. Der Gesetzgeber hat kirchliche Körperschaften des öffentlichen Rechts wegen ihrer Staatsferne wie private Arbeitgeber von der Pflicht zur Einladung schwerbehinderter Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch ausgenommen. Er bezweckte nur die Schaffung einer Vorbildfunktion für besondere staatliche Arbeitgeber. Dies ist auch mit höherrangigem Recht vereinbar (Rn. 21 ff.).

BAG, Urteil vom 25.1.2024 – 8 AZR 318/22
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2024-819-3**
unter www.betriebs-berater.de

LAG Nürnberg: Kündigung – soziale Rechtfertigung – Druckkündigung – Mediation

Die soziale Rechtfertigung einer Druckkündigung lässt sich nicht alleine daraus ableiten, dass die Mehrzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einer Befragung durch den Arbeitgeber angibt, mit einer Mitarbeiterin weder zusammenarbeiten zu wollen noch einer Mediation mit dieser zuzustimmen und von einem Teil der Befragten die Suche nach einem anderen Arbeitsplatz für den Fall der Rückkehr der Mitarbeiterin an ihren alten Arbeitsplatz angekündigt wird. Erforderlich ist vielmehr, dass der Arbeitgeber aktiv tätig wird, um den aufgebauten Druck abzuwenden.

LAG Nürnberg, Urteil vom 12.12.2023 – 7 Sa 61/23
(Leitsatz)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2024-819-4**
unter www.betriebs-berater.de