

# Info Recht



DGB

**RECHTSTICKER + + + RECHTSTICKER + + +**

## **Befragung von sachkundigen Arbeitnehmern**

Sachkundige Arbeitnehmer i.S.d. § 80 Abs. 2 Satz 3 BetrVG können vom Betriebsrat in Abwesenheit des Arbeitgebers oder von ihm bestimmter Personen befragt werden.

*(BAG v. 20.01.1015 – 1 ABR 25/13)*

+ + + +

## **Gemeinnütziger Blutspendedienst unterfällt nicht dem Tendenzschutz – Einrichtung eines Wirtschaftsausschusses möglich**

§ 118 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BetrVG stellt eine Ausnahmevorschrift von der gesetzgeberischen Entscheidung zugunsten betrieblicher Mitbestimmung dar. Angesichts eines daraus folgenden restriktiven Normverständnisses begegnet es keinen verfassungsrechtlichen Bedenken, das Merkmal der „karitativen Tätigkeit“ gleichsam eng auszulegen. Diese Auslegung verlangt ein Verständnis, dass bei einer „karitativen Tätigkeit“ der Dienst an leidenden Menschen direkt erbracht wird.

Durch die im BetrVG normierte Mitbestimmung der Arbeitnehmer wird das Sozialstaatsprinzip ausgestaltet. Die Arbeitnehmermitbestimmung ist durch sachgerechte und vernünftige Ergänzungen des Gemeinwohls gerechtfertigt. Der Eingriff in das Direktionsrecht, die Vertragsfreiheit und die sonstigen unternehmerischen Dispositionen des Arbeitgebers durch die gesetzliche Vorgabe zur Errichtung eines Wirtschaftsausschusses (§§ 106 ff. BetrVG) ist in seiner Intensität nur gering.

*(BVerfG, Nichtannahmebeschluss v. 30.04.2015 – 1 BvR 2274/12)*

+ + + +

---

### **Unser Team im VB 04 – Annelie Buntenbach:**

Helga <b>Nielebock</b>	Leiterin der Abteilung Recht (V.i.S.d.P.)	<b>Sekretariate:</b>	
Dr. Marta <b>Böning</b>	Referatsleiterin Individualarbeitsrecht	Birka Schimmelpfenning	030 – 24060-513
Robert <b>Nazarek</b>	Referatsleiter Sozialrecht	Anke Grienig	030 – 24060-720
Ralf-Peter <b>Hayen</b>	Referatsleiter Recht		
<b>Torsten Walter</b>	Referent Rechtsprechung ( <b>Redaktion</b> )	Helga Jahn	030 – 24060-265

- Infos über uns unter: [www.dgb.de/recht](http://www.dgb.de/recht)
- Zum **Abbestellen** des Rechtstickers oder für Änderungen Ihrer E-Mail-Adresse, verwenden Sie bitte den Link: [www.dgb.de/service/rechtsticker](http://www.dgb.de/service/rechtsticker)

# Info Recht



DGB

## RECHTSTICKER + + + RECHTSTICKER + + +

### **Tarifliche Differenzierungsklausel**

Weist ein Tarifvertrag, der allein auf Arbeitnehmer anwendbar ist, die zum Zeitpunkt dessen Abschlusses bereits seit 12 Kalendertagen Mitglieder der tarifschließenden Gewerkschaft sind, den vom Tarifvertrag erfassten Arbeitnehmern höhere Ansprüche auf Abfindung und auf BeE-(= Transfergesellschaft als betriebsorganisatorische Einheit)-Entgelt zu, so haben Arbeitnehmer, die nicht unter den persönlichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallen, keine Ansprüche auf diese erhöhte Abfindung/Vergütung.

Es kann dahinstehen, ob diese tarifliche Differenzierungsklausel wirksam vereinbart wurde. Ist sie unwirksam, so steht den nicht unter den Tarifvertrag fallenden Beschäftigten bereits wegen der Unwirksamkeit der Klausel oder ggf. des gesamten Tarifvertrags kein dahingehender Anspruch zu.

Nicht unter den persönlichen Geltungsbereich des Tarifvertrages fallende Arbeitnehmer können im Falle der Unwirksamkeit dieser einfachen Differenzierungsklausel keine "Anpassung nach oben" verlangen.

Ferner haben die nicht unter den persönlichen Geltungsbereich des Tarifvertrages fallenden Arbeitnehmer keinen Anspruch auf die begehrte Differenzabfindung/-vergütung aus dem Gesichtspunkt des allgemeinen arbeitsrechtlichen oder des betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes des § 75 BetrVG.

*(LAG München v. 14.11.2014 – 6 Sa 640/13; Revision eingelegt, 4 AZR 75/15)*

+ + + +

### **Wechselschichtzulage und Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeitszuschläge sind unpfändbar**

Die Ansprüche auf Zahlung einer Wechselschichtzulage gemäß § 8 Abs. 5 TVöD und die Ansprüche auf Zahlung von Zuschlägen für Nachtarbeit-, Sonntags- und Feiertagsarbeit gemäß § 8 Abs. 1 Buchst. b, c und d TVöD sind keine pfändbaren Forderungen, sondern sie sind gemäß § 850a Nr. 3 ZPO unpfändbar.

*(LAG Berlin-Brandenburg v. 09.01.2015 – 3 Sa 1335/14; Revision zugelassen)*

+ + + +

# Info Recht



DGB

## RECHTSTICKER + + + RECHTSTICKER +++

### **Altersgrenze, Regelaltersrente, Günstigkeitsprinzip, Vertrauensschutz, Verhältnismäßigkeitsgrundsatz, Übergangsregelung**

1. Die Betriebsparteien sind nach § 88 BetrVG befugt, durch Betriebsvereinbarung zu bestimmen, dass die im Betrieb bestehenden Arbeitsverhältnisse mit Erreichen der Regelaltersgrenze für den Bezug der gesetzlichen Altersrente enden.
2. Haben die Arbeitsvertragsparteien sich bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses lediglich über die Art der Beschäftigung und die Höhe des Arbeitsentgelts geeinigt, steht das Günstigkeitsprinzip einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch eine solche Betriebsvereinbarung nicht entgegen.
3. Die Betriebsparteien sind unter Beachtung der Grundsätze der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes regelmäßig gehalten, bei Einführung einer solchen Betriebsvereinbarung eine Übergangsregelung für rentennahe Arbeitnehmer zu schaffen. Die Einzelheiten sind von ihnen zu regeln und können nicht geltungserhaltend durch eine gerichtliche Entscheidung bestimmt werden. Jedoch darf die Einführung von Altersgrenzen durch eine Betriebsvereinbarung in keinem Fall dazu führen, dass ein Arbeitsverhältnis mit einer kürzeren Frist endet, als dies unter Beachtung der gesetzlichen Kündigungsfristen nach § 622 Abs. 2 BGB der Fall sein könnte.
4. Das ordnungsgemäße Zustandekommen einer Betriebsvereinbarung kann jedenfalls dann nicht mit Nichtwissen nach § 138 Abs. 4 ZPO bestritten werden, wenn der klagende Arbeitnehmer selbst zum fraglichen Zeitpunkt Mitglied des Betriebsrates war. Dies gilt auch dann, wenn er sich bei der Beschlussfassung über die Betriebsvereinbarung in Urlaub befunden hat.

*(LAG Hamm v. 14.01.2015 – 4 Sa 1176/14; Revision eingelegt, 00 AZR 292/15)*

+ + + +

### **Anspruch auf Begründung eines Teilzeitarbeitsverhältnisses**

1. Arbeitsvertragliche Regelungen, die einen nach § 8 Abs. 1 TzBfG gegenüber dem Arbeitgeber bestehenden Anspruch des Arbeitnehmers, den Abschluss eines Teilzeitarbeitsvertrags zu verlangen, zulasten des Arbeitnehmers einschränken, sind unwirksam (§ 22 Abs. 1 TzBfG). Dies gilt auch für die Regelungen in einer Betriebsvereinbarung, die nicht unmittelbar und zwingend auf das Arbeitsverhältnis einwirkt, sondern nur kraft einer arbeitsvertraglichen Bezugnahme Klausel auf das Arbeitsverhältnis Anwendung findet.

# Info Recht



DGB

## RECHTSTICKER + + + RECHTSTICKER + + +

2. Macht der Arbeitgeber geltend, die von dem Arbeitnehmer beehrte Teilzeit be-  
laste ihn mit unverhältnismäßigen Kosten, obliegt es ihm, die mit der Verringerung  
und Neuverteilung der Arbeitszeit des Arbeitnehmers einhergehenden Kosten kon-  
kret zu prognostizieren.

*(BAG v. 20.01.2015 – 9 AZR 735/13)*

+ + + +

### **Unbefristetes Arbeitsverhältnis als Folge einer stillschweigenden be- fristeten Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrags**

Legt ein befristeter Arbeitsvertrag fest, dass das Einverständnis mit der Vertrags-  
verlängerung nicht ausdrücklich erklärt werden müsse, befreit diese Regelung die  
Arbeitsvertragsparteien nicht vom Schriftformerfordernis im Hinblick auf die kon-  
krete Vertragsverlängerung gem. § 14 Abs. 4 TzBfG. Eine stillschweigende Verein-  
barung der Vertragsverlängerung ist gem. § 125 BGB iVm § 14 Abs. 4 TzBfG un-  
wirksam und hat gem. § 16 Abs. 1 TzBfG ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zur  
Folge.

*(LAG Baden-Württemberg v. 30.01.2015 – 12 Sa 70/14; Revision zugelassen)*

+ + + +

### **Unzulässige Änderungskündigung zur Anrechnung von Lohnbestandtei- len auf den Mindestlohn**

Eine Änderungskündigung, die darauf gerichtet ist, im Zusammenhang mit der Ein-  
führung des gesetzlichen Mindestlohnes den Wegfall vom zusätzlichen Urlaubsgeld  
und der „Sonderzahlung zum Jahresende“ zu bewirken, ist unzulässig. Zah-  
lungen, die nicht der Vergütung der normal geschuldeten Tätigkeit dienen, son-  
dern eine Kompensation der Erholungskosten oder Prämiencharakter haben, sind  
nicht auf den Mindestlohn anzurechnen. Eine hierauf gerichtete Änderungskündi-  
gung stellt eine Umgehung des gesetzlichen Mindestlohnanspruchs dar.

*(ArbG Berlin v. 04.03.2015 – 54 Ca 14420/14)*

+ + + +

# Info Recht

The logo of the DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund) is located in the top right corner. It consists of a red parallelogram with the letters 'DGB' in white, bold, sans-serif font.

RECHTSTICKER + + + RECHTSTICKER + + +

## **Einschlägige Berufserfahrung aus vorherigem Arbeitsverhältnis**

1. Einschlägige Berufserfahrung im Sinne des § 16 Abs. 2 TV-L für die Tätigkeit als Erzieherin kann auch durch Ausübung einer vorherigen Tätigkeit als Erzieherin mit besonders schwierigen fachlichen Aufgaben erworben werden.

2. Die in § 16 Abs. 2 S. 2 und S 3 TV-L getroffene Unterscheidung betreffend die Anrechnung einschlägiger Berufserfahrung aus einem vorherigen Arbeitsverhältnis zu demselben Arbeitgeber ist nicht mit der gem. Art. 45 AEUV garantierten Freizügigkeit vereinbar und gem. Art. 7 Abs. 1 VO 492/2011 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer in der Union unwirksam (vgl. EuGH v. 05.12.2012 – C-514/12, Salzburger Landeskliniken Betriebs GmbH).

*(ArbG Berlin v. 18.03.2015 – 60 Ca 4638/14)*

+ + + +