



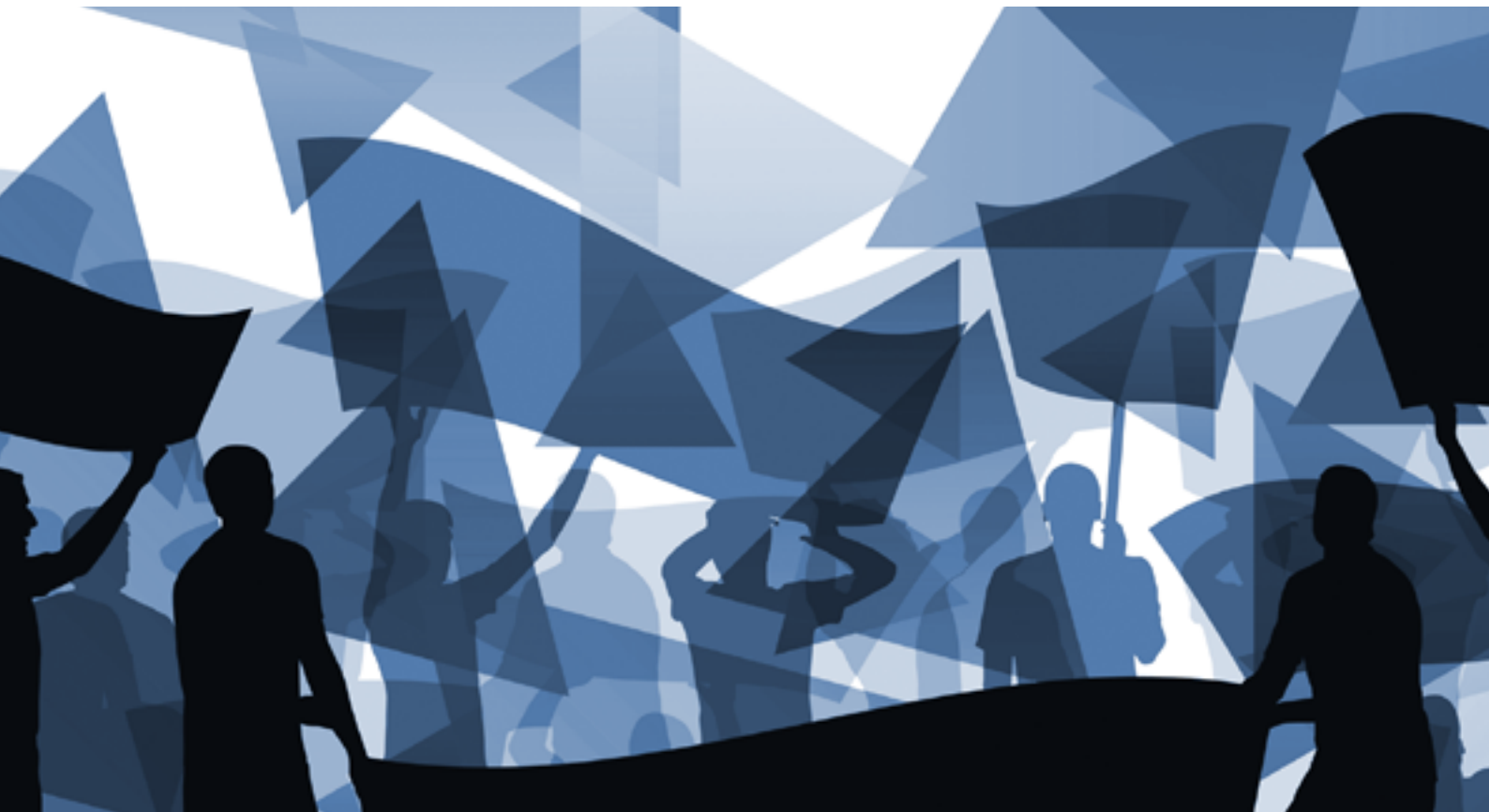
## Gewerkschaftspolitischer Informationsdienst

Der GPI erscheint alle 2 Monate: Februar, April, Juni, August, Oktober und Dezember.  
Alle verwendeten Bilder stammen von: [www.stock.adobe.com](http://www.stock.adobe.com).

### Ausgabe 46 | April/Mai 2019

#### Inhalt

- Mehrarbeitszuschläge bei Überstunden in Teilzeitarbeit
- Urlaubsabgeltung nach dem Tod des berufstätigen Arbeitnehmers
- Unterrichtung des Betriebsrats über Arbeitsunfälle von Fremdpersonal
- Betriebsvereinbarung muss allgemeines Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer auch bei der Einladung des Betriebsrats beachten



## Mehrarbeitszuschläge bei Überstunden in Teilzeitarbeit

### BUNDESARBEITSGERICHT PRESSEMITTEILUNG NR. 70/2018

**Eine Regelung in einem Tarifvertrag kann im Einklang mit § 4 Abs. 1 TzBfG\* dahin auszulegen sein, dass Mehrarbeitszuschläge bei Teilzeitbeschäftigten für die Arbeitszeit geschuldet sind, die über die Teilzeitquote hinausgeht, die Arbeitszeit einer Vollzeittätigkeit jedoch nicht überschreitet.**

Die Klägerin ist bei der Beklagten als stellvertretende Filialleiterin in Teilzeit tätig. Auf das Arbeitsverhältnis findet der Manteltarifvertrag für die Systemgastronomie Anwendung. Er regelt u.a. Mehrarbeitszuschläge und erlaubt es, wie im Fall der Klägerin, eine Jahresarbeitszeit festzulegen. Für den nach Ablauf des Zwölfmonatszeitraums bestehenden Zeitsaldo hat die Beklagte die Grundvergütung geleistet. Sie hat dagegen keine Mehrarbeitszuschläge gewährt, weil die Arbeitszeit der Klägerin nicht die einer Vollzeittätigkeit überschritt. Die Klägerin verlangt Mehrarbeitszuschläge für die Arbeitszeit, die über die vereinbarte Arbeitszeit hinausging.

Die Vorinstanzen haben der Klage überwiegend stattgegeben. Die Revision der Beklagten hatte vor dem Zehnten Senat mit Blick auf die Mehrarbeitszuschläge keinen Erfolg.

Die Auslegung des Tarifvertrags ergibt, dass Teilzeitbeschäftigte mit vereinbarter Jahresarbeitszeit einen Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge für die Arbeitszeit haben, die über ihre individuell festgelegte Arbeitszeit hinausgeht. Diese Auslegung entspricht höherrangigem Recht. Sie ist mit § 4 Abs. 1 TzBfG vereinbar.

Zu vergleichen sind die einzelnen Entgeltbestandteile, nicht die Gesamtvergütung. Teilzeitbeschäftigte würden benachteiligt, wenn die Zahl der Arbeitsstunden, von der an ein Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung entsteht, nicht proportional zu ihrer vereinbarten Arbeitszeit vermindert würde. Der Zehnte Senat gibt seine gegenläufige Ansicht auf und schließt sich der Auffassung des Sechsten Senats an.

\*§ 4 Abs. 1 TzBfG lautet:

1 Ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer darf wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen.

2 Einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer ist Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht.

**Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19. Dezember 2018 - 10 AZR 231/18 -**

**Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 26. Januar 2018 - 2 Sa 1365/17 -**

## Urlaubsabgeltung nach dem Tod des Arbeitnehmers

### BUNDESARBEITSGERICHT PRESSEMITTEILUNG NR. 1/2019

#### **Endet das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers, haben dessen Erben nach § 1922 Abs. 1 BGB iVm. § 7 Abs. 4 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) Anspruch auf Abgeltung des von dem Erblasser nicht genommenen Urlaubs.**

Die Klägerin ist Alleinerbin ihres am 20. Dezember 2010 verstorbenen Ehemanns, dessen Arbeitsverhältnis mit der Beklagten durch seinen Tod endete. Nach § 26 des auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) standen dem Verstorbenen in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage Urlaub zu. Der Arbeitnehmer wurde mit Wirkung vom 18. August 2010 als schwerbehinderter Mensch anerkannt. Er hatte danach gemäß § 125 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 SGB IX aF für das Jahr 2010 Anspruch auf anteiligen Zusatzurlaub von zwei Arbeitstagen. Die Klägerin verlangt die Abgeltung des Resturlaubs von insgesamt 25 Arbeitstagen, der ihrem verstorbenen Ehemann zum Zeitpunkt seines Todes für das Jahr 2010 noch zustand.

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Die Revision der Beklagten hatte vor dem Neunten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Die Beklagte hat den nicht gewährten Urlaub des Erblassers mit einem Betrag in Höhe von 5.857,75 Euro brutto abzugelten.

Urlaub, der wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommen werden kann, ist nach § 7 Abs. 4 BUrlG abzugelten. Die nach dem europäischen Unionsrecht gebotene Auslegung von §§ 1, 7 Abs. 4 BUrlG ergibt, dass der Resturlaub auch dann abzugelten ist, wenn das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers endet.

Der Gerichtshof der Europäischen Union hat entschieden, dass der durch Art. 7 Abs. 1 der Arbeitszeitrichtlinie gewährleistete Anspruch auf bezahlten Mindestjahresurlaub nicht mit dem Tod des Arbeitnehmers im laufenden Arbeitsverhältnis untergehen darf, ohne dass ein - vererbbarer - Anspruch auf finanzielle Vergütung für diesen Urlaub besteht. Daraus folgt für die richtlinienkonforme Auslegung von §§ 1, 7 Abs. 4 BUrlG, dass die Vergütungskomponente des Anspruchs auf den vor dem Tod nicht mehr genommenen Jahresurlaub als Bestandteil des Vermögens Teil der Erbmasse wird.

Der Abgeltungsanspruch der Erben umfasst dabei nicht nur den Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub von 24 Werktagen, sondern auch den Anspruch auf Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen sowie den Anspruch auf tariflichen Mehrurlaub, der den gesetzlichen Mindesturlaub übersteigt. Dem TVöD lässt sich nicht entnehmen, dass dem Erben das Verfallrisiko für den tariflichen Mehrurlaub bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Tod des Arbeitnehmers zugewiesen ist.

**Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 22. Januar 2019 - 9 AZR 45/16 -  
Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 15. Dezember 2015  
- 3 Sa 21/15 -**

## Auskunftsanspruch des Betriebsrats bei Arbeitsunfällen von Fremdpersonal

### BUNDESARBEITSGERICHT PRESSEMITTEILUNG NR. 12/2019

**Der Betriebsrat kann vom Arbeitgeber verlangen, über Arbeitsunfälle unterrichtet zu werden, die Beschäftigte eines anderen Unternehmens im Zusammenhang mit der Nutzung der betrieblichen Infrastruktur des Arbeitgebers erleiden.**



Die Arbeitgeberin erbringt Zustelldienste. Auf ihrem Betriebsgelände sind im Rahmen von Werkverträgen auch Arbeitnehmer anderer Unternehmen tätig. Nachdem sich zwei dieser Beschäftigten bei der Beladung von Paletten infolge wegrutschender Überladebleche verletzt, hat der Betriebsrat von der Arbeitgeberin die Vorlage von Kopien der Unfallanzeigen erbeten. Zudem will er künftig über entsprechende Arbeitsunfälle des Fremdpersonals informiert werden. Außerdem verlangt er, ihm jeweils die Unfallanzeigen zur Gegenzeichnung vorzulegen und in Kopie auszuhändigen.

Die Vorinstanzen haben die darauf gerichteten Anträge des Betriebsrats abgewiesen. Seine Rechtsbeschwerde hatte vor dem Ersten Senat des Bundesarbeitsgerichts teilweise Erfolg.

Nach § 89 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz muss der Betriebsrat vom Arbeitgeber bei allen im Zusammenhang mit dem Arbeitsschutz und der Unfallverhütung stehenden Fragen hinzugezogen werden. Hiermit korrespondiert ein entsprechender Auskunftsanspruch des Betriebsrats. Dieser umfasst im Streitfall auch Unfälle, die Arbeitnehmer erleiden, die weder bei der Arbeitgeberin angestellt noch deren Leiharbeitnehmer sind. Aus den Arbeitsunfällen des Fremdpersonals können arbeitsschutzrelevante Erkenntnisse für die betriebszugehörigen Arbeitnehmer, für die der Betriebsrat zuständig ist, gewonnen werden. Die auf die Unfallanzeigen bezogenen Begehren des Betriebsrats waren dagegen nicht erfolgreich.

**Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 12. März 2019 - 1 ABR 48/17 - Vorinstanz:  
Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Beschluss vom 19. Juli 2017  
- 21 TaBV 15/16 -**

## Betriebsvereinbarung muss allgemeines Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer auch bei der Einladung des Betriebsrats beachten

**BUNDESARBEITSGERICHT - BESCHLUSS VOM 11.12.2018, 1 ABR 12/17**

**Eine Regelung in einer Betriebsvereinbarung, wonach der Arbeitgeber zu einem Personalgespräch, das mögliche „disziplinarische“ Maßnahmen zum Gegenstand hat, gleichzeitig auch den Betriebsrat zu laden hat, ist nach § 75 Abs. 2 BetrVG unwirksam.**

### AUSGANGSLAGE

Der Arbeitgeber betreibt ein Berufsförderungswerk mit etwa 300 Mitarbeitern, bei dem der antragstellende Betriebsrat gebildet ist. Die Beteiligten haben eine Rahmenbetriebsvereinbarung (RBV) geschlossen. Diese sah in § 4 Nr. 4.1 Satz 1 bei Personalgesprächen, „in denen es sich um disziplinarische (arbeitsrechtliche) Maßnahmen handelt“, die gleichzeitige Einladung des Betriebsrats zu den Gesprächen vor. Der Mitarbeiter könne arbeitsrechtlich so entscheiden, dass er dieses Gespräch ohne Beteiligung eines Betriebsratsmitgliedes führen möchte.

Nach einer zwischen den Beteiligten vereinbarten Verfahrensregelung zur Einhaltung des „§ 4.1“ RBV vom 1. August 2002 obliegt es dem Betriebsrat, den Arbeitnehmer über sein Recht auf Gesprächsführung ohne Beteiligung des Betriebsrats zu informieren. Wünscht der Arbeitnehmer keine Gesprächsteilnahme des Betriebsrats, hat er dies durch Unterzeichnung eines entsprechenden Vordrucks zu erklären.



Ende Oktober 2015 teilte der Arbeitgeber dem Betriebsrat mit, diese Regelung verstoße gegen das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer. Seitdem lud er den Betriebsrat nicht mehr zu Personalgesprächen ein. Stattdessen informierte er betroffene Arbeitnehmer darüber, dass sie auf eigenen Wunsch hin ein Mitglied des Betriebsrats zum Gespräch hin-

zuziehen können.

Der Betriebsrat beantragte die Rückkehr zur ursprünglichen Anwendungspraxis der Regelung und argumentierte damit, dass die Einladung des Betriebsrats die Unterstützung der Mitarbeiter in den Personalgesprächen sicherstellen solle.

## **DAS URTEIL**

Das Arbeitsgericht hat den Antrag abgelehnt. Das LAG hat ihm auf die Beschwerde des Betriebsrats entsprochen. Die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers hatte vor dem BAG Erfolg.

Die Regelung in der Betriebsvereinbarung ist ungültig, denn sie verstößt gegen § 75 Abs. 2 BetrVG i.V.m. dem Allgemeinen Persönlichkeitsrecht (APR). Das Verfahren verletzt die Pflicht, die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern. Das APR kann durch verfassungsgemäße Gesetze eingeschränkt werden, solange der Eingriff des APR dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit genügt. Ein unverhältnismäßiger Eingriff in das APR eines Arbeitnehmers liege bei der gleichzeitigen Einladung des Betriebsrats bei Personalgesprächen vor.

Da die Einladung an den Betriebsrat als ganzes Gremium gerichtet ist, wird die Information einer drohenden „disziplinarischen“ Maßnahme aufgrund eines (etwaigen) fehlerhaften Verhaltens des Arbeitnehmers allen Mitgliedern des Betriebsrats bekannt. Der Willen des Arbeitnehmers, ob der Betriebsrat überhaupt von dem konkret bevorstehenden Gespräch erfährt bzw. welches Betriebsratsmitglied seines Vertrauens hiervon ggf. Kenntnis erlangen sollen, wird hierbei überhaupt nicht berücksichtigt. Weiterhin sieht die Regelung für das am Gespräch teilnehmende Betriebsratsmitglied keine Pflicht zur Verschwiegenheit über dessen Inhalte vor.

Der Schutz des Arbeitnehmers als strukturell unterlegene Partei gegenüber dem Arbeitgeber sei ausreichend sichergestellt, wenn er die Initiativlast für die Hinzuziehung des Betriebsrats trage. Zudem übe eine Umkehr der Initiativlast für die Hinzuziehung eines Mitglieds des Betriebsrats Druck auf den Arbeitnehmer aus, wenn er sich gegen eine Teilnahme des Betriebsrats am Gespräch aussprechen will. Eine im Interesse des Arbeitnehmers liegende Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds am Personalgespräch ist dann hinreichend gewährleistet, wenn dem betroffenen Arbeitnehmer ein Recht auf Hinzuziehung eines bestimmten Betriebsratsmitglieds eingeräumt und er hierauf in der Einladung zum Gespräch hingewiesen wird.

## **QUELLE**

**Verlag Dr. Otto Schmidt vom 08.03.2019 14:52**

**Quelle: BAG Entscheidung vom 11.12.2018**



Hinweis: Wenn Sie den GPI-Newsletter in Zukunft nicht mehr erhalten möchten, schreiben Sie bitte eine Mail an [presse@cgm.de](mailto:presse@cgm.de) oder rufen Sie unter 0711 2484788 28 an.

Alle verwendeten Bilder kommen von: Adobe Stock bzw. Fotolia

Bildnachweis:

S. 1 © Fotolia\_10046026\_M\_arthurdent

S. 1 © Fotolia\_100731493\_kstudija

S. 4 © AdobeStock\_188238781\_Halfpoint

S. 5 © AdobeStock\_107344215\_contrastwerkstatt

S. 7 © Fotolia\_92985587\_L\_Paul



Christliche Gewerkschaft Metall  
Jahnstraße 12 . 70597 Stuttgart  
Telefon: 0711 2484 788 - 0  
Telefax: 0711 2484 788 - 21  
[info@cgm.de](mailto:info@cgm.de) . [www.cgm.de](http://www.cgm.de)

