



05/12

Neueste ober- und höchstgerichtliche arbeits-/sozialrechtliche Entscheidungen

Inhaltsübersicht:

Arbeitsrecht

- Betriebsübergang bei Rettungszweckverband ----- S. 1
- Anspruch auf Vereinbarung eines Versorgungsrechts----- S. 2
- Leistungsentgelt nach § 18 TVöD-----S. 3
- Inkrafttreten eines Tarifvertrages nach Betriebsübergang - Ansprüche gegen den Erwerber? -----S. 3
- Verfall des tariflichen Mehrurlaubs gemäß § 26 TVöD bei Arbeitsunfähigkeit-----S. 4
- Sonderurlaub als unschädliche Unterbrechung für die Zulage nach § 9 TVÜ- Länder -----S. 5
- Tariffähigkeit der CGZP -----S. 6
- Anrechnung der Bildschirmzulage bei Übergang des BAT in TVöD unwirksam-----S. 7

Arbeitsrecht

● Betriebsübergang bei Rettungszweckverband

Wird einer mit der Notfallrettung beauftragten privaten Hilfsorganisation dieser Auftrag gekündigt, so gehen die Arbeitsverhältnisse ihrer Arbeitnehmer infolge Betriebsübergangs nur dann auf den Träger des öffentlichen Rettungsdienstes über, wenn dieser die Notfallrettung selbst übernimmt, nicht jedoch, wenn er andere private Hilfsorganisationen damit betraut.

Der Kläger war Rettungssanitäter bei der D-GmbH. Dieser war auf der Grundlage des Sächsischen Gesetzes über den Brandschutz, Rettungsdienst und Katastrophenschutz (SächsBRKG) durch öffentlich-rechtlichen Vertrag vom Herbst 2006 vom beklagten Rettungszweckverband die Durchführung der Notfallrettung und des Krankentransports in den Versorgungsbereichen Landkreis Leipzig und Döbeln bis zum 31. Dezember 2008 übertragen worden. Die zur Durchführung des Rettungsdienstes notwendigen Einsatzfahrzeuge sowie die Räumlichkeiten der Rettungswachen in Borna und Groitzsch gehören dem Beklagten und wurden der D-GmbH zur Verfügung gestellt. Infolge finanzieller Schwierigkeiten und personeller Probleme konnte der Geschäftsführer der D-GmbH die ordnungsgemäße Leistungserbringung bis zum 31. Dezember 2008 nicht mehr garantieren. Daraufhin kündigte der Beklagte den öffentlich-rechtlichen Vertrag mit der D-GmbH außerordentlich zum 23. Dezember 2008. An diesem Tag gab die D-GmbH um 07.00 Uhr die zur Verfügung gestellten Räumlichkeiten frei und sämtliche überlassenen Rettungsmittel und Ausrüstungsgegenstände zurück. Die Notfallrettung und den Krankentransport führten sofort drei andere Unternehmen weiter durch. Diese hatte der Beklagte durch Heranziehungsbescheide vom 22. Dezember 2008 dazu verpflichtet, zunächst bis zum 15. Januar 2009. Die Unternehmen nutzten jeweils einige der zuvor der D-GmbH überlassenen Einsatzfahrzeuge



Recht

Vereinte
Dienstleistungsgewerkschaft



und Rettungswachen. Seit Mitte Januar 2009 führen sie die Notfallrettung und den Krankentransport auf der Grundlage öffentlich-rechtlicher Verträge für den Beklagten durch.

Die Klage auf Feststellung des Bestehens eines Arbeitsverhältnisses zum Beklagten blieb vor dem Achten Senat des Bundesarbeitsgerichts ohne Erfolg. Das Arbeitsverhältnis des Klägers ist nicht im Wege eines Betriebsübergangs nach § 613a BGB auf den Beklagten übergegangen. Der Beklagte ist nach der Herausgabe der Rettungsmittel nicht Betriebsinhaber eines Betriebs „Rettungsdienst“ geworden, da er einen solchen Betrieb zu keinem Zeitpunkt verantwortlich geführt hat. Die Heranziehung dreier Unternehmen ab dem 23. Dezember 2009 durch Verwaltungsakt nach dem SächsBRKG hat nicht dazu geführt, dass der Beklagte Betriebsinhaber geworden ist. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 10. Mai 2012 - 8 AZR 639/10 - Vorinstanz: Sächsisches Landesarbeitsgericht, Urteil vom 24. September 2010 - 3 Sa 79/10 -]

● Anspruch auf Vereinbarung eines Versorgungsrechts

Bietet der Arbeitgeber vorbehaltlos über Jahre hinweg seinen Arbeitnehmern bei Erfüllung bestimmter Voraussetzungen den Abschluss eines Versorgungsvertrages an, der ua. eine Versorgung nach beamtenähnlichen Grundsätzen vorsieht, so ist er aufgrund betrieblicher Übung verpflichtet, allen anderen Arbeitnehmern, die die Voraussetzungen erfüllen, den Abschluss eines inhaltsgleichen Versorgungsvertrages anzubieten.

Die beklagte Landesbank ist im Jahre 1972 aus einer Fusion hervorgegangen. Bestandteil des Fusionsvertrags ist eine „Personalvereinbarung“ (sog. PV 72). Nach deren Nr. 3.2 können Mitarbeiter, die mindestens 20 Jahre im Kreditgewerbe beschäftigt waren, davon mindestens 10 Jahre bei den fusionierten Instituten oder bei der Bayerischen Landesbank - Girozentrale -, einen Rechtsanspruch auf Versorgung nach beamtenähnlichen Grundsätzen (sog. Versorgungsrecht) erhalten; über die Erteilung des Versorgungsrechtes entscheidet nach Nr. 3.2 PV 72 der Vorstand. Die Beklagte bot seit 1972 (nahezu) allen Arbeitnehmern, die eine Dienstzeit von 20 Jahren im Kreditgewerbe, davon mindestens 10 Jahre bei der Bayerischen Landesbank zurückgelegt, eine gute Beurteilung durch ihre Vorgesetzten erhalten hatten und in einer gesundheitlichen Verfassung waren, die eine vorzeitige Zuruhesetzung nicht erwarten ließ, Versorgungsrechte an. Anfang des Jahres 2009 beschloss die Beklagte, die Vereinbarung von Versorgungsrechten einzustellen. Dem Kläger, der die Voraussetzungen am 1. Januar 2010 erfüllte, wurde kein Versorgungsvertrag angeboten.

Die auf Abgabe eines Vertragsangebots durch die Beklagte gerichtete Klage hatte vor dem Dritten Senat des Bundesarbeitsgerichts, wie schon in den Vorinstanzen, Erfolg. Aufgrund der seit 1972 geübten Praxis bestand bereits bei Beginn des Arbeitsverhältnisses des Klägers am 1. Januar 1990 im Unternehmen der Beklagten eine betriebliche Übung, die die Beklagte verpflichtet, Arbeitnehmern nach einer 20jährigen Tätigkeit im Kreditgewerbe, davon mindestens 10 Jahre bei der Beklagten und bei Erfüllung



Recht

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft



der beiden weiteren Voraussetzungen (gute Beurteilung und gesundheitliche Verfassung, die eine vorzeitige Zuruhesetzung nicht erwarten lässt) die Vereinbarung eines Versorgungsvertrags anzubieten. Da der Kläger diese Voraussetzungen am 1. Januar 2010 erfüllte, hat er einen Anspruch auf Abgabe eines entsprechenden Vertragsangebots durch die Beklagte erworben. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 15. Mai 2012 - 3 AZR 128/11 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht München, Urteil vom 21. Dezember 2010 - 9 Sa 484/10 - Die Klagen in acht weiteren am heutigen Tag verhandelten Verfahren (- 3 AZR 129/11 -, - 3 AZR 279/11 -, - 3 AZR 281/11 -, - 3 AZR 469/11 -, - 3 AZR 508/11 -, - 3 AZR 509/11 -, - 3 AZR 511/11 - und - 3 AZR 610/11 -), die rechtlich ähnlich gelagert sind, waren ebenfalls erfolgreich.]

● Leistungsentgelt nach § 18 TVöD

Die Parteien streiten über die Zahlung eines weiteren Leistungsentgelts gemäß § 18 TVöD (VKA) iVm. der Protokollerklärung Nr. 1 zu § 18 Abs. 4.

Nach § 18 Abs. 3 TVöD (VKA) wird für die vom Arbeitgeber zu zahlenden Leistungsentgelte ein Gesamtvolumen gebildet. Die Verteilung soll dann durch Dienst- oder Betriebsvereinbarung nach dort festzulegenden Kriterien erfolgen. Wird eine solche Vereinbarung nicht geschlossen, erhalten die Arbeitnehmer ein sog. undifferenziertes Leistungsentgelt, das das Gesamtvolumen nur etwa zur Hälfte ausschöpft. In der Protokollerklärung zu § 18 Abs. 4 ist geregelt, dass sich das Leistungsentgelt im Folgejahr um den Restbetrag des Gesamtvolumens aus dem Vorjahr erhöht.

Die Beklagte zahlte für 2008 auf Grundlage der Protokollerklärung ein undifferenziertes

Leistungsentgelt iHv. 6 % des Tabellenentgelts des Klägers für September 2008. Eine Dienstvereinbarung zu § 18 TVöD existierte bei der Beklagten auch im Folgejahr nicht. 2009 zahlte die Beklagte an den Kläger wiederum nur 6 % des Tabellenentgelts für September 2009. Der Kläger hat die Auffassung vertreten, auch ohne die Existenz einer Dienstvereinbarung müsse das für das Leistungsentgelt zur Verfügung stehende Volumen spätestens im Folgejahr vollständig ausgeschüttet werden.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision des Klägers blieb vor dem Zehnten Senat erfolglos.

Nach der tariflichen Regelung setzt die vollständige Verteilung des für das Leistungsentgelt zur Verfügung stehenden Gesamtvolumens die Existenz einer Dienst- oder Betriebsvereinbarung voraus. Dies ergibt sich aus Wortlaut, Systematik, Sinn und Zweck und Entstehungsgeschichte der Tarifregelung. Solange eine solche Einigung in Betrieb oder Dienststelle nicht zustande kommt, besteht kein Anspruch auf eine höhere als die geleistete Zahlung iHv. 6 % des Tabellenentgelts. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 16. Mai 2012 - 10 AZR 202/11 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 13. Januar 2011 - 13 Sa 1424/10 - Hinweis: In zwei vergleichbaren Fällen hat der Senat die Revisionen der Kläger ebenfalls zurückgewiesen.]

● Inkrafttreten eines Tarifvertrages nach Betriebsübergang - Ansprüche gegen den Erwerber? -

Tritt ein Tarifvertrag nicht mit seinem Abschluss, sondern erst später in Kraft, ist für den Beginn der Tarifgeltung der Zeitpunkt



Recht

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft



des Inkrafttretens maßgebend. Zuvor gehört der tarifvertragliche Regelungsbestand nicht zu den Rechten und Pflichten aus dem im Zeitpunkt eines Betriebsübergangs bestehenden Arbeitsverhältnis nach § 613a Abs. 1 Sätze 1 und 2 BGB. Nach Betriebsübergang kommt bei einem zuvor noch nicht in Kraft getretenen Haustarifvertrag des Veräußerers eine Verbindlichkeit der Tarifnorm auch nicht über eine arbeitsvertragliche Bezugnahme auf die „Vorschriften der jeweils gültigen Tarifverträge“ in Betracht, weil diese nicht Haustarifverträge eines anderen Unternehmens erfasst.

In zwei überwiegend parallel liegenden Rechtssachen ging es um einen Anspruch aus einem Tarifvertrag über eine Zusatzzahlung (TV Zusatzzahlung). Diese Zahlung stand im Zusammenhang mit einem zuvor erbrachten Verzicht auf tarifvertragliche Rechte, der in einem gesonderten Sanierungstarifvertrag vereinbart worden war. Der TV Zusatzzahlung wurde im Herbst 2004 gleichzeitig mit dem sofort in Kraft tretenden Sanierungstarifvertrag verhandelt und abgeschlossen, sollte jedoch, um vorherige Rückstellungen in der Bilanz zu vermeiden, erst am 1. Januar 2008 in Kraft treten. Bereits zuvor - zum 1. Januar 2006 - gingen die Arbeitsverhältnisse der Klägerinnen, die in einem Callcenter tätig sind, im Wege des Betriebsübergangs auf die im vorliegenden Rechtsstreit beklagte Arbeitgeberin über.

Die Vorinstanzen haben den Klagen auf Zahlung aus dem TV Zusatzzahlung entsprochen. Die Revisionen der Beklagten vor dem Vierten Senat des Bundesarbeitsgerichts hatten Erfolg. Ein Anspruch der klagenden Arbeitnehmerinnen ergibt sich weder aus § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB i.V.m.

den Normen des TV Zusatzzahlung noch aus der in ihren Arbeitsverträgen vereinbarten Bezugnahme Klausel. Soweit sich die Klägerinnen auf das Maßregelungsverbot i.V.m. dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz berufen haben, hatten sie bereits deshalb keinen Erfolg, weil sie nicht die der begünstigten Arbeitnehmergruppe gewährten Leistungen - Gutscheine und Gutschriften auf Kundenkonten sowie im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung -, sondern Auszahlung eines Geldbetrages verlangten. [Bundesarbeitsgericht, Urteile vom 16. Mai 2012 - 4 AZR 320/10 und 321/10 - Vorinstanzen: Landesarbeitsgericht Sachsen-Anhalt, Urteile vom 10. März 2010 - 4 Sa 215/09 und 4 Sa 218/09 -]

● **Verfall des tariflichen Mehrurlaubs gemäß § 26 TVöD bei Arbeitsunfähigkeit**

Ist ein Arbeitnehmer fortdauernd arbeitsunfähig erkrankt, verfällt sein Mindesturlaubsanspruch entgegen § 7 Abs. 3 BUrlG aufgrund europarechtlicher Vorgaben nicht schon am 31. März des Folgejahres. Der von Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG gewährleistete Anspruch auf Mindestjahresurlaub von vier Wochen darf nach der neueren Rechtsprechung des EuGH nicht vor Ablauf eines den Bezugszeitraum deutlich übersteigenden Zeitraums verfallen, wenn der Arbeitnehmer wegen Arbeitsunfähigkeit seinen Urlaub nicht nehmen konnte. Die Tarifvertragsparteien können hiervon abweichend Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsansprüche, die den von Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG gewährleisteten und von den §§ 1, 3 Abs. 1 BUrlG begründeten Anspruch auf Mindestjahresurlaub von vier



Recht

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**



Wochen übersteigen (Mehrurlaub), frei regeln. Ob sie von dieser Regelungsmacht Gebrauch gemacht haben, ist durch Auslegung der maßgeblichen Tarifbestimmungen festzustellen.

Gemäß § 26 Abs. 1 Satz 2 des auf das Arbeitsverhältnis der Parteien anwendbaren Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) beträgt der Urlaubsanspruch des Klägers 30 Arbeitstage. § 26 Abs. 2 Buchst. a TVöD bestimmt abweichend von der Regelung in § 7 Abs. 3 BUrlG, dass der Erholungsurlaub im Falle seiner Übertragung bis zum 31. Mai des Folgejahres angetreten werden muss, wenn er wegen Arbeitsunfähigkeit nicht bis zum 31. März des Folgejahres angetreten werden konnte. Mit seiner Klage hat der 1950 geborene und seit 1974 bei der beklagten Stadt als Angestellter beschäftigte Kläger für die Jahre 2007 und 2008 jeweils 10 Tage Mehrurlaub als Ersatzurlaub verlangt. Der Kläger konnte diesen Mehrurlaub weder in diesen Jahren noch bis zum 31. Mai des jeweiligen Folgejahres antreten, weil er vom 23. Juni 2007 bis zum 7. Oktober 2009 arbeitsunfähig war. Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen.

Die Revision des Klägers hatte vor dem Neunten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Die Tarifvertragsparteien des TVöD haben zwar nicht ausdrücklich zwischen dem gesetzlichen, unionsrechtlich verbürgten Mindesturlaub von vier Wochen und dem tariflichen Mehrurlaub differenziert. Sie haben sich jedoch mit der Regelung in § 26 Abs. 2 TVöD hinreichend deutlich vom gesetzlichen Fristenregime in § 7 Abs. 3 BUrlG gelöst, indem sie die Übertragung und den Verfall des Urlaubsanspruchs

eigenständig geregelt haben. Dies hindert die Annahme eines „Gleichlaufs“ des gesetzlichen Mindesturlaubs und des tariflichen Mehrurlaubs und bewirkt, dass der Mehrurlaub aus dem Jahr 2007 am 31. Mai 2008 und der Mehrurlaub aus dem Jahr 2008 am 31. Mai 2009 gemäß § 26 Abs. 2 Buchst. a TVöD verfallen sind. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 22. Mai 2012 - 9 AZR 575/10 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Urteil vom 19. August 2010 - 10 Sa 244/10 - Der Senat hat am selben Tag der Revision eines Arbeitnehmers teilweise stattgegeben, der ihm nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) zustehenden Mehrurlaub aufgrund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses abgegolten haben wollte. Er hat entschieden, dass die Urlaubsregelung im TV-L den Anspruch des Beschäftigten auf Abgeltung des tariflichen Mehrurlaubs nicht daran knüpft, dass der Beschäftigte zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses arbeitsfähig ist oder seine Arbeitsfähigkeit während des tariflichen Übertragungszeitraums wieder erlangt. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 22. Mai 2012 - 9 AZR 618/10 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht München, Urteil vom 29. Juli 2010 - 3 Sa 280/10 -]

● Sonderurlaub als unschädliche Unterbrechung für die Zulage nach § 9 TVÜ-Länder

Der Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) sah für einzelne Vergütungs- und Fallgruppen sog. VergütungsgruppENZulagen vor. Im Tarifvertrag der Länder (TV-L) war bis zum Inkrafttreten der Entgeltordnung zum TV-L eine solche Zulage nicht mehr vorgesehen. § 9 des Tarifvertrages zur Überleitung der Beschäftigten der Länder in den TV-L und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Länder) gewährt jedoch den Beschäftigten, die im letzten Monat vor Inkrafttreten des TV-L eine VergütungsgruppENZulage bezogen, eine dynamisierte Besitzstandszu-



Recht

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft



lage, solange die anspruchsbegründende Tätigkeit ununterbrochen ausgeübt wird. Nach der Protokollerklärung Nr. 1 zu § 9 Abs. 4 TVÜ-Länder sind Unterbrechungen wegen Mutterschutz, Elternzeit, Krankheit und Urlaub unschädlich. Urlaub iSd. Bestimmung ist auch unbezahlter Sonderurlaub.

Die Klägerin ist im Justizdienst des beklagten Landes beschäftigt. Sie bezog bis zum Inkrafttreten des TV-L am 1. November 2006 eine Vergütungsgruppenzulage. Anschließend erhielt sie die Besitzstandszulage nach § 9 TVÜ-Länder. Diese betrug zuletzt unter Berücksichtigung einer Teilzeitbeschäftigung der Klägerin von 19,9 Wochenstunden 32,81 Euro brutto monatlich. Vom 24. Juli 2007 bis zum 17. August 2007 nahm die Klägerin während der Sommerferien Sonderurlaub zur Betreuung ihres noch nicht volljährigen Sohnes. Daraufhin stellte das beklagte Land die Zahlung der Besitzstandszulage ein. Die Klägerin begehrt die Weiterzahlung der Zulage. Sie hält auch Sonderurlaub für Urlaub iSd. Protokollerklärung Nr. 1 zu § 9 Abs. 4 TVÜ-Länder. Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben.

Die Revision des beklagten Landes blieb vor dem Sechsten Senat des Bundesarbeitsgerichts erfolglos. Der Oberbegriff „Urlaub“ in der Protokollerklärung Nr. 1 zu § 9 Abs. 4 TVÜ-Länder umfasst auch den der Klägerin gewährten Sonderurlaub. Das ergibt sich aus dem Wortlaut der Regelung und dem Zweck der Besitzstandszulage nach § 9 TVÜ-Länder. Vergütungsgruppenzulagen waren Ersatz für nicht vorhandene Zwischengruppen zwischen den Vergütungsgruppen des BAT. Erst die Summe des Ent-

gelts aus der Vergütungsgruppe und der Zulage bildete die tarifliche Gesamtwertigkeit der Tätigkeit ab. Auch längerfristige Unterbrechungen der Tätigkeit wegen Sonderurlaubs lassen den an die Wertigkeit dieser Tätigkeit geknüpften Besitzstand nicht erlöschen. Deshalb ist nach der Beendigung des Sonderurlaubs die Zulage weiter zu zahlen. Zudem würde die Protokollerklärung Nr. 1 zu § 9 Abs. 4 TVÜ-Länder Art. 3 Abs. 1 iVm. Art. 6 GG verletzen, wenn dadurch den Beschäftigten, die wie die Klägerin Sonderurlaub zur Betreuung von Kindern genommen haben, nach Beendigung des Sonderurlaubs die Weiterzahlung der Zulage verwehrt würde. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 24. Mai 2012 - 6 AZR 586/10 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Urteil vom 9. September 2010 - 5 Sa 633/10 -]

● **Tariffähigkeit der CGZP**

Die am 11. Dezember 2002 gegründete Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP) war nie tariffähig.

Nach dem Beschluss des Ersten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 14. Dezember 2010 (- 1 ABR 19/10 -) ist sie keine Spitzenorganisation, die in eigenem Namen Tarifverträge abschließen kann. Die zeitlichen Wirkungen des Senatsbeschlusses betrafen die im Entscheidungszeitpunkt geltende Satzung der CGZP und waren daher auf den Zeitraum ab dem 8. Oktober 2009 beschränkt.

Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg hat durch Beschluss vom 9. Januar 2012 (- 24 TaBV 1285/11 ua. -) die fehlende Tariffähigkeit der CGZP auch im zeitlichen



Recht

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**



Geltungsbereich ihrer früheren Satzungen vom 11. Dezember 2002 und vom 5. Dezember 2005 festgestellt. Die hiergegen gerichtete Nichtzulassungsbeschwerde hat der Erste Senat mit Beschluss vom 22. Mai 2012 (- 1 ABN 27/12 -) zurückgewiesen. In zwei weiteren Entscheidungen vom 23. Mai 2012 hat der Senat entschieden, dass durch seinen Beschluss vom 14. Dezember 2010 und die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 9. Januar 2012 die fehlende Tariffähigkeit der CGZP seit ihrer Gründung rechtskräftig festgestellt ist.

Die bei den Arbeits- und Sozialgerichten anhängigen Verfahren, in denen sich die Tariffähigkeit der CGZP als entscheidungserhebliche Vorfrage stellt, können damit ohne die erneute Einleitung eines Beschlussverfahrens nach § 97 ArbGG fortgeführt werden. [Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 22. Mai 2012 - 1 ABN 27/12 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 9. Januar 2012 - 24 TaBV 1285/11 ua. - Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 23. Mai 2012 - 1 AZB 58/11 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Hamm, Beschluss vom 28. September 2011 - 1 Ta 500/11 - Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 23. Mai 2012 - 1 AZB 67/11 - Vorinstanz: Hessisches Landesarbeitsgericht, Beschluss vom 8. November 2011 - 9 Ta 271/11 -]

● **Anrechnung der Bildschirmzulage bei Übergang BAT in TVöD unwirksam** (Text RAe Knolle und Schulz)

Die Anrechnung der „Bildschirmzulage“ ist wegen der unterbliebenen Mitbestimmung der Personalvertretung unwirksam. Das BAG hat mit Urteil vom 22.05.2012 - 1 AZR 94/11 - die Revision der beklagten Bundesrepublik Deutschland zurückgewiesen. Umstritten war, in welchem Umfang der Klägerin ein Anspruch auf Zahlung einer

Funktionszulage („Bildschirmzulage“) zusteht. Das Bundesministerium des Inneren (BMI) „wies“ ressortübergreifend zur Anrechnung auf die Tarifierhöhung des Jahres 2008 an. Die Klägerin ist beim BMVg seit 1989 als Schreibkraft beschäftigt. Nach dem Arbeitsvertrag bestimmt sich das Arbeitsverhältnis nach dem Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für die Beklagte geltenden Fassung. Die Zulage wurde nach Protokollnotiz Nr. 3 des Unterabschnitts I des Abschnitts N des Teils II der Anlage 1a zum BAT gewährt. Die Beklagte ließ die Funktionszulage bei der Überleitung des BAT in den TVöD nicht in das Vergleichsentgelt einfließen.

Der Sachverhalt ist im wesentlichen Gegenstand vieler ausgesetzter Gerichtsverfahren. Deshalb ist an dieser Stelle auf das Urteil des BAG vom 18.05.2011 - 10 AZR 206/10 - hinzuweisen. Der Leitsatz lautet:

„Nach Inkrafttreten des TVöD bestand kein Anspruch mehr auf Fortzahlung der Funktionszulage im Schreibdienst nach Protokollnotiz Nr. 3 zu Teil II Abschn. N Unterabschn. I der Anlage 1a zum BAT in der bis zum 31. Dezember 1983 geltenden Fassung. Tarifliche Entgelterhöhungen durften daher grundsätzlich auf eine solche als Besitzstand weitergezählte Zulage angerechnet werden.“

Zwar wurde die dortige Klägerin ebenfalls vor 1997 eingestellt, die fehlende Beteiligung der Personalvertretung wurde aber nicht geprüft. In dem damaligen Verfahren ging es daher nur um die individual rechtliche Wirksamkeit der Anrechnung.



Recht

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft



Im jetzt entschiedenen Fall war die Maßnahme der Beklagten gegenüber der Klägerin wegen der fehlenden Beteiligung der Personalvertretung gemäß § 69 Abs. 1 i.V.m. § 75 Abs. 3 Nr. 4 BPersVG unwirksam.

Für eine abschließende Bewertung sind die Urteilsgründe des BAG abzuwarten. Es deutet sich aber an, dass dieses Urteil - neben dem vorübergehenden Erfolg hinsichtlich der Zulage - langfristige Konsequenzen für den öffentlichen Dienst haben könnte. (Rechtsanwalt Wilhelm Knolle (www.rechtsanwalt-knolle.de) und Rechtsanwalt Ole Schulz (beide Prozessvertreter der Klägerin)¹²

¹ Soweit nicht anders gekennzeichnet, handelt es sich um bearbeitete Pressemeldungen des BAG

² Bereich Recht E-mail: rechtundratgeber@verdi.de
Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin
V.i.S.d.P. Bereichsleiter Recht Jens Schubert



Recht

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**