

// Im Blickpunkt

Schwindende Mitgliederzahlen motivieren Gewerkschaften immer wieder dazu, ihren Mitgliedern bei Tarifabschlüssen einen Vorteil gegenüber den nicht organisierten Kollegen verschaffen zu wollen. So bereits jüngst beim Spartentarifvertrag Nahverkehr in Berlin geschehen. Der Aufsatz von *Boss* untersucht die Zulässigkeit von exklusiven tarifvertraglichen Privilegien, nachdem zwar der Große Senat des BAG im Jahre 1967 diese unterbinden wollte, aber die jüngsten Entwicklungen beim BAG ein Abwenden von der bisherigen Rechtsprechung mit sich bringen.

Armin Fladung, Verantwortlicher Redakteur im Arbeitsrecht



// Standpunkt



von **Dr. Andreas Schönhöft**,
RA/FAArbR/FAStR, Lufthansa
Technik Logistik GmbH,
Hamburg

Unternehmensübergreifender GBR bei Gemeinschaftsbetrieben

Betreiben verschiedene rechtlich selbstständige Unternehmen mehrere Gemeinschaftsbetriebe, stellt sich die Frage, ob ausnahmsweise die Bildung eines unternehmensübergreifenden Gesamtbetriebsrats (GBR) zulässig ist. Die Beantwortung dieser Frage ist insbesondere für die Unternehmen von Relevanz, die an sämtlichen Standorten ihre Betriebe ausschließlich als Gemeinschaftsbetriebe mit der gleichen Beteiligungsstruktur führen.

Nach der jetzigen Rechtsprechung ist davon auszugehen, dass für die beteiligten Unternehmen kein einheitlicher Gesamtbetriebsrat, sondern jeweils ein separater Gesamtbetriebsrat für jedes beteiligte Unternehmen zu bilden ist. Der Betriebsrat des einzelnen Gemeinschaftsbetriebes hat dann Vertreter in den zugehörigen Gesamtbetriebsrat jedes dieser beteiligten Unternehmen zu entsenden. Es besteht mit Recht Befürchtungen, dass durch die Errichtung mehrerer Gesamtbetriebsräte Kollisionsfälle und Kompetenzkonflikte entstehen könnten. Insoweit besteht ein nachvollziehbares Bedürfnis, die Gremienanzahl in Gemeinschaftsbetrieben zu verringern und die Gremienstruktur zu vereinheitlichen.

In der Praxis besteht sowohl für die Mitbestimmung als auch für die Unternehmensleitung das Bedürfnis einer klaren Zuständigkeitsverteilung, die es beiden Seiten ermöglicht, unterbetriebliche Aufgaben einheitlich lösen zu können. Eine Lösung durch eine tarifvertraglich legitimierte Bildung eines einheitlichen Gesamtbetriebsrats über § 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG ist mit rechtlichen Unsicherheiten verbunden

und bedarf darüber hinaus der Mitwirkung eines Tarifpartners. Die Besonderheiten von ausschließlich aus Gemeinschaftsbetrieben bestehenden Unternehmen rechtfertigen daher eine Ausnahme des Grundsatzes vom unternehmenseinheitlichen Gesamtbetriebsrat und sprechen für die Zulässigkeit eines unternehmensübergreifenden Gesamtbetriebsrats.

Entscheidungen**BAG: „Andere Abmachung“ nach Ablauf des Tarifvertrags**

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 20.5.2009 – 4 AZR 230/08 – wie folgt: Nach Ablauf eines TV gelten dessen Rechtsnormen weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden (§ 4 Abs. 5 TVG). Über diesen Gesetzeswortlaut hinaus kann eine „andere Abmachung“ in Form einer einzelvertraglichen Vereinbarung, welche die bisherigen Bedingungen aus dem abgelaufenen TV ohne Verstoß gegen das Günstigkeitsprinzip verschlechtern kann, im Einzelfall auch schon vor Ablauf des TV getroffen werden. Sie löst die tariflichen Bestimmungen aber nur dann ab, wenn sie konkret und zeitnah vor dem bevorstehenden Ablauf des Tarifvertrages die sich dann aufgrund der Nachwirkung ergebende Situation regelt.

(PM BAG vom 20.5.2009)

BAG: Anspruch auf rauchfreien Arbeitsplatz

Das BAG entschied in seinem Beschluss vom 19.5.2009 – 9 AZR 241/08 – wie folgt: Der Arbeitgeber hat nach § 5 Abs. 1 S. 2 der Arbeitsstättenverordnung, soweit erforderlich, ein allgemeines oder auf einzelne Bereiche der Arbeitsstätte beschränktes Rauchverbot zu erlassen. Nach § 618 Abs. 1 BGB hat der Dienstberechtigte Räume, Vorrichtungen oder Gerätschaften so einzurichten, dass der Verpflichtete gegen Gefahr für Leben und Gesundheit soweit geschützt ist, als die Natur der Dienstleistung es gestattet.

(PM BAG vom 19.5.2009)

➔ **Zum Nichtraucherchutz demnächst der Aufsatz von Kühn**

BAG: Urlaubsgeld bei dauernder Arbeitsunfähigkeit

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 19.5.2009 – 9 AZR 477/07 – wie folgt: Die Ansprüche auf Gewährung und Abgeltung des gesetzlichen Urlaubs erlöschen nicht, wenn der Arbeitnehmer bis zum Ende des Urlaubsjahres und/oder des Übertragungszeitraums sowie darüber hinaus arbeitsunfähig erkrankt ist, § 7 Abs. 3 und 4 BUrlG. Ist ein tarifliches Urlaubsgeld mit der Urlaubsvergütung verknüpft, ist es erst dann zu zahlen, wenn auch ein Anspruch auf Urlaubsvergütung fällig ist.

(PM BAG vom 19.5.2009)

LAG Schleswig-Holstein: Kündigung wegen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Das LAG entschied in seinem Urteil vom 4.3.2009 – 3 Sa 410/08 wie folgt: Eine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz kann je nach Umfang und Intensität eine fristlose oder ordentliche Kündigung rechtfertigen, ohne dass es zuvor einer Abmahnung bedarf. Dies gilt auch bei nur verbalen sexuellen Belästigungen.

(PM LAG vom 20.5.2009)

Hessisches LAG: Kündigung wegen Nutzung fremder Zutrittskarte

Das LAG entschied in seinem Urteil vom 17.9.2008 – 8 Sa 548/08 – wie folgt: Die Nutzung der Zutrittskarte eines erkrankten Arbeitskollegen, der zugleich der Lebensgefährtin der Mitarbeiterin ist, zur Erlangung eines vom Arbeitgeber bezuschussten Kantinenmittagessens rechtfertigt ohne vorherige Abmahnung nicht den Anspruch einer Kündigung.

(PM VdAA vom 18.5.2009)

Gesetzgebung**Verlängerung von Kurzarbeit**

Am 20.5.2009 hat die Regierung im Kampf gegen Massenentlassungen in der Wirtschaftskrise das Kurzarbeitergeld verlängert. Arbeitnehmer können nun 24 Monate statt 18 Monate die Leistung beziehen.