

Das BAG entschied laut PM Nr. 44/2022 darüber, ob auch genommene Urlaubstage für das Erreichen des Schwellenwertes zu berücksichtigen sind, ab dem nach den Bestimmungen des Manteltarifvertrags für die Zeitarbeit ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Mehrarbeitszuschläge besteht oder nur die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden (Urteil v. 16.11.2022 – 10 AZR 210/19). Der Kläger war bei der Beklagten als Leiharbeitnehmer in Vollzeit mit einem Bruttostundenlohn im Jahr 2017 von 12,18 Euro beschäftigt. Für das Arbeitsverhältnis der Parteien galt aufgrund beiderseitiger Organisationszugehörigkeit der Manteltarifvertrag für die Zeitarbeit in der Fassung vom 17.9.2013 (MTV). § 4.1.2. MTV bestimmt, dass Mehrarbeitszuschläge in Höhe von 25 % für Zeiten gezahlt werden, die im jeweiligen Kalendermonat über eine bestimmte Zahl geleisteter Stunden hinausgehen. Im Monat August 2017, auf den 23 Arbeitstage entfielen, arbeitete der Kläger 121,75 Stunden und nahm 10 Tage Urlaub in Anspruch, welche die Beklagte mit 84,7 Stunden abrechnete. Mehrarbeitszuschläge leistete sie für diesen Monat nicht. Der Kläger verlangt mit seiner Klage Mehrarbeitszuschläge für die über 184 Stunden hinausgehenden (Urlaubs-)Stunden. Die Vorinstanzen, zuletzt das LAG Hamm (Urteil v. 14.12.2018 – 13 Sa 589/18), haben die Klage abgewiesen. Auf ein Vorabentscheidungsersuchen des Zehnten Senats des BAG (Beschluss v. 17.6.2020 – 10 AZR 210/19 (A) – PM Nr. 16/2022) hat der EuGH mit Urteil v. 13.1.2022 – C-514/20 entschieden, dass Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG einer tariflichen Regelung entgegensteht, nach der für die Berechnung, ob und für wie viele Stunden einem Arbeitnehmer Mehrarbeitszuschläge zustehen, nur die tatsächlich gearbeiteten Stunden berücksichtigt werden, nicht aber die Stunden, in denen der Arbeitnehmer seinen bezahlten Jahresurlaub in Anspruch nimmt. Die Revision des Klägers hatte unter Zugrundelegung dieser Entscheidung vor dem Zehnten Senat des BAG Erfolg. Die vorliegende tarifliche Regelung § 4.1.2 MTV müsse bei gesetzeskonformer Auslegung so verstanden werden, dass bei der Berechnung von Mehrarbeitszuschlägen nicht nur tatsächlich geleistete Stunden, sondern eben auch Urlaubsstunden mitzuzählen sind, um die Frage zu beantworten, ob der Schwellenwert überschritten wurde, ab dem solche Zuschläge zu zahlen sind.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Beteiligtenfähigkeit – Gemeinschaftsbetrieb – Gesamtbetriebsrat – Entsendung nicht unternehmensangehöriger Betriebsratsmitglieder

1. Grundsätzlich folgt im Beschlussverfahren die Rechtsmittelbefugnis der Beteiligtenbefugnis. Ist streitig, ob der rechtsbeschwerdeführende Betriebsrat (noch) existiert, wird dessen Beteiligtenfähigkeit für die Zulässigkeit der Rechtsbeschwerde unterstellt. Das gilt auch für die Rechtsmittelbefugnis in einem Verfahren, dessen Gegenstand nicht die Existenz des Betriebsrats ist (Rn. 14).

2. Bestehen in einem Unternehmen mehrere Betriebsräte, ist nach § 47 Abs. 1 BetrVG ein Gesamtbetriebsrat zu errichten. In diesen entsenden nach § 47 Abs. 2 BetrVG die Betriebsräte entsprechend ihrer Größe ein oder zwei ihrer Mitglieder. Ein fehlerhafter Entsendebeschluss kann entsprechend § 19 BetrVG angefochten werden. Eine fehlerhafte Entsendung bewirkt dagegen in der Regel nicht die Nichtigkeit oder Unwirksamkeit der Errichtung des Gesamtbetriebsrats als Dauereinrichtung (Rn. 33).

3. Der Betriebsrat eines Gemeinschaftsbetriebs kann in den Gesamtbetriebsrat eines Trägerunternehmens auch Betriebsratsmitglieder entsenden, die nicht Arbeitnehmer dieses Trägerunternehmens sind (Rn. 35 ff.).

BAG, Beschluss vom 1.6.2022 – 7 ABR 41/20
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2022-2803-1**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Stufenaufstieg nach § 16 (Bund) Abs. 4, § 17 Abs. 3 TVöD-AT – Nichtbeschäftigung während der Dauer einer erfolgreichen Entfristungsklage – Schadenersatz

1. Ein Antrag, mit dem das Erreichen einer bestimmten Stufe innerhalb einer Entgeltgruppe zu einem bestimmten Zeitpunkt festgestellt werden soll, ist nicht auf ein feststellungsfähiges Rechtsverhältnis gerichtet und daher unzulässig (Rn. 14).

2. Die Stufenaufstiegsregelungen der §§ 16 (Bund), 17 TVöD-AT honorieren die durch Ausübung der übertragenen Tätigkeit in der jeweiligen Entgeltgruppe hinzugewonnene Berufserfahrung. Sie erfordern daher im Grundsatz eine tatsächliche ununterbrochene Tätigkeit innerhalb dieser Entgeltgruppe. Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis lediglich rechtlich besteht, ohne dass der Beschäftigte tatsächlich arbeitet, zählen – mit Ausnahme der in § 17 Abs. 3 S. 1 TVöD-AT abschließend aufgeführten Tatbestände für den Stufenaufstieg nicht mit (Rn. 18 f.).

3. Zeiten einer Nichtbeschäftigung während eines (Rechts-)Streits um den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses sind daher weder „Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe“ i. S. d. § 16 Abs. 4 TVöD-AT (Bund), noch werden sie diesen gemäß § 17 Abs. 3 S. 1 TVöD-AT gleichgestellt (Rn. 20).

4. Der für eine Anrechnung dieser Zeiten der Nichtbeschäftigung auf die Stufenlaufzeit erforderliche Zugewinn an Berufserfahrung wird auch nicht nach den Regelungen über den Annahmeverzug gemäß § 615 S. 1 BGB fingiert (Rn. 22 ff.).

5. Der Beschäftigte kann aber im Wege des Schadenersatzes verlangen, im Hinblick auf die Stufenaufstiegsregelungen so gestellt zu werden, wie wenn er durchgehend tatsächlich tätig gewesen wäre, wenn der Arbeitgeber den vertraglichen Beschäftigungsanspruch schuldhaft verletzt hat (Rn. 26 ff.).

6. Irrt sich der Arbeitgeber in Bezug auf die rechtliche Wirksamkeit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und damit zusammenhängend über die Beschäftigungspflicht, entlastet ihn ein solcher Rechtsirrtum nur dann, wenn er unter Berücksichtigung höchstrichterlicher Rechtsprechung die Rechtslage sorgfältig geprüft sowie ggf. Rechtsrat eingeholt hat und mit einer anderen rechtlichen Beurteilung nicht rechnen musste. Das normale Prozessrisiko hat der Arbeitgeber hingegen zu tragen (Rn. 32).

7. Im arbeitsgerichtlichen Berufungsverfahren sind fehlerhafte Tatsachenfeststellungen zu kontrollieren und zu korrigieren, denn das Landesarbeitsgericht ist auch Tatsachengericht (Rn. 41).

BAG, Urteil vom 12.9.2022 – 6 AZR 261/21
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2022-2803-2**
unter www.betriebs-berater.de

LAG Nürnberg: Streitwert – Zwischenzeugnis – hilfswaise Zeugnis

Festsetzung von insgesamt einem Monatsgehalt für Antrag auf Erteilung eines qualifizierten Zwischenzeugnisses und hilfswaise eines qualifizierten Endzeugnisses.

LAG Nürnberg, Beschluss vom 29.7.2021 – 2 Ta 72/21
(Leitsatz)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2022-2803-3**
unter www.betriebs-berater.de