

Kurz kommentiert

Getränkemarken für ein freigestelltes Betriebsratsmitglied

Ein bei einem Getränkehersteller angestellter Verkaufsberater im Außendienst war seit 2018 als Mitglied des Betriebsrats vollständig von der Arbeitspflicht freigestellt. Er stritt mit seinem Arbeitgeber darüber, ob ihm trotz der Freistellung weiterhin Getränkemarken zustehen.

Das Unternehmen stellte allen Mitarbeitern an den Standorten Getränke zur Verfügung, die sie aus Kühlern entnehmen und konsumieren konnten. Außendienstmitarbeiter erhielten zusätzlich 90 Getränkemarken pro Quartal, die der Unterwegsversorgung der Außendienstmitarbeiter während der Arbeitszeit dienten. Dies war in einer Gesamtbetriebsvereinbarung geregelt, wobei darin klargestellt war, dass der Vor-Ort-Verzehr damit nicht ausgeschlossen ist.

Während das Arbeitsgericht die Klage auf Gewährung der sog. „Haustrunkmarken“ abgewiesen hatte, sah das LAG Köln den Anspruch für gegeben an. Die erste Instanz hatte argumentiert, der Kläger als freigestelltes Betriebsratsmitglied werde unzulässig begünstigt, wenn seine Klage erfolgreich wäre. Das LAG Köln war dagegen der Auffassung, dass es sich bei den Haustrunkmarken um einen Entgeltbestandteil handle und nicht um Aufwendungsersatz. Das Betriebsratsmitglied ist in Bezug auf das Arbeitsentgelt so zu stellen, als ob es keine Betriebsrats-tätigkeit verrichtet (§ 37 Abs. 2 BetrVG). Der Entgeltanspruch erstreckt sich jedoch nicht auf die Auszahlung von Leistungen, die als Aufwendungsersatz anzusehen sind (BAG, Urt. v. 18.5.2016 – 7 AZR 401/14).

Das Gericht setzt sich im Weiteren damit auseinander, ob die Haustrunkmarken Aufwandsentschädigung oder Arbeitsentgelt sind. Ist der Arbeitnehmer typischerweise weder rechtlich verpflichtet noch faktisch darauf angewiesen, mit der Arbeit verbundene Mehraufwendungen zu tätigen, handelt es sich bei Leistungen des Arbeitgebers nicht um Aufwendungsersatz. Die zusätzlichen Marken an die Außendienstmitarbeiter seien nicht wegen deren erhöhten Flüssigkeitsbedarfs gewährt worden, sondern zur Kompensation der vermeintlichen Benachteiligung der Außendienstmitarbeiter gegenüber den am Standort tätigen Arbeitnehmer, die von dem Recht zum Vor-Ort-Verzehr Gebrauch machen können. Wenn der Kläger die Marken wegen der Freistellung als Betriebsratsmitglied nicht erhält, würde er ein geringeres Arbeitsentgelt beziehen

als die mit ihm vergleichbaren Außendienstmitarbeiter. Dies will das Betriebsverfassungsrecht jedoch verhindern. Das Gericht erkennt zwar an, dass der Kläger gegenüber den vergleichbaren Kollegen im Außendienst in Bezug auf den Vor-Ort-Verzehr einen Vorteil habe. Dies sei jedoch nur ein faktischer Vorteil, der nicht Gegenstand des Rechtsstreits war.

Das Gericht ließ die Revision wegen grundsätzlicher Bedeutung für das Unternehmen zu (LAG Köln, Urt. v. 27.9.2023 – 5 Sa 15/23, Rev. anhängig beim BAG, Az. 7 AZR 291/23).

Erfüllung des gesetzlichen Mindestlohnanspruchs

Vor dem LAG Baden-Württemberg stritten die Parteien über die Erfüllung des gesetzlichen Mindestlohnanspruchs.

Die Klägerin war bei der Beklagten, die exklusive Haar- und Hautkosmetik produziert und vertreibt, beschäftigt. Laut Arbeitsvertrag stand ihr ein halbes Monatsgehalt Urlaubsgeld sowie ein halbes Monatsgehalt Weihnachtsgeld zu. Das Urlaubsgeld wurde im Juni ausbezahlt, das Weihnachtsgeld im November. Im Dezember 2021 kündigte der Arbeitgeber an, das Urlaubs- und Weihnachtsgeld künftig vorbehaltlos und unwiderruflich in jährlich zwölf gleich hohen monatlichen Raten zu zahlen und auf den gesetzlichen Mindestlohn anzurechnen. Dagegen wandte sich die Mitarbeiterin. Sie war der Auffassung, ihre Arbeitgeberin rechne das vereinbarte Urlaubs- und Weihnachtsgeld nur deswegen in monatlichen Abschlägen ab, weil sie das Mindestlohngesetz aushebeln wolle.

Darin gab ihr das Gericht Recht. Der Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn entsteht mit jeder geleisteten Arbeitsstunde. Er ist ein gesetzlicher Anspruch, der eigenständig neben den arbeitsvertraglichen Entgeltanspruch tritt. Grundsätzlich sind alle im Gegenseitigkeitsverhältnis stehenden Entgeltleistungen des Arbeitgebers geeignet, den Mindestlohnanspruch zu erfüllen. Allerdings wertete das Gericht das Verhalten der Parteien bis zur Umstellung der Auszahlung auf eine monatliche Zahlungsweise dahingehend, dass sich die Parteien auf die Auszahlungszeitpunkte Juni und November geeinigt hatten. Typischerweise dient das Urlaubs- und Weihnachtsgeld dazu, erhöhte Ausgaben zu diesen Anlässen begleichen zu können. Die Klägerin habe ein Interesse daran, nicht durch Zulassung von vor dem vertraglich vereinbarten Zahlungszeitpunkt geleistete Sonderzahlungen deren Anrechenbar-

keit auf ihren gesetzlichen Mindestlohnanspruch zu ermöglichen.

Da die entscheidungserhebliche Frage, ob vor Eintritt ihrer Fälligkeit unwiderruflich und vorbehaltlos erbrachte Abschlagszahlungen auf Sondervergütungen für den Mindestlohn erfüllungswirksam sind, in Literatur und Rechtsprechung kontrovers beurteilt wird, ließ das Gericht die Revision für das Unternehmen zu (LAG Baden-Württemberg, Urt. v. 11.1.2024 – 3 Sa 4/23).

Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei Versetzungen

Vor dem Thüringer LAG stritten die Betriebsparteien um einen Anspruch des Betriebsrats auf Unterlassung bestimmter personeller Einzelmaßnahmen.

Das Unternehmen produziert Scheinwerfer für die Automobilindustrie. Es gibt einen 13-köpfigen Betriebsrat. Im Bereich der Fertigung bestehen die Abteilungen Vorfertigung und Fertigung. Es gibt verschiedene Teams unterschiedlicher Größe, die sich aus einem Teamleiter, Produktionsversorgern und Montierern zusammensetzen. Entscheidungen über die Einsatzplanung der Mitarbeiter trifft der Fertigungsgruppenleiter. Anfang des Jahres 2019 teilte dieser in vier Fällen Mitarbeiter jeweils einem anderen Team zu. Der Betriebsrat monierte, dazu nicht entsprechend § 99 BetrVG beteiligt worden zu sein. Es wurden in allen Fällen entsprechende Beschlussverfahren vor dem Arbeitsgericht anhängig gemacht. Zusätzlich beantragte der Betriebsrat, dem Arbeitgeber aufzugeben, es zu unterlassen, Arbeitnehmer in anderen Teams zu beschäftigen und zuzuordnen, solange der Betriebsrat nicht rechtzeitig und umfassend unterrichtet wurde und dafür die erforderliche Zustimmung erteilt habe. Ferner beantragte der Betriebsrat für jeden Tag der Zuwiderhandlung ein Ordnungsgeld zu verhängen. Er verwies darauf, dass schon im Jahre 2015 mehrere Beschlussverfahren wegen der Nichtbeteiligung des Betriebsrats gerichtlich anhängig gemacht worden seien, sodass hier Wiederholungsgefahr drohe.

Der Antrag des Betriebsrats hatte keinen Erfolg. Nach § 23 Abs. 3 Satz 1 BetrVG kann der Betriebsrat dem Arbeitgeber bei groben Verstößen gegen seine Verpflichtungen aus dem BetrVG durch das Arbeitsgericht aufgeben lassen, eine Handlung zu unterlassen. Ein grober Verstoß des Arbeitgebers setzt jedoch eine objektiv erhebliche und offensichtlich schwerwiegende Pflichtverletzung voraus, wobei es auf ein Verschulden nicht ankommt. Diese Voraussetzung lag jedoch nicht vor. Der Arbeitgeber hatte argumentiert, dass der Wechsel von einem in das andere Team in der Fertigung bzw. Vorfertigung keine Versetzung darstellt. Die Tätigkeit in den unterschiedlichen Teams unterscheide sich nur dadurch, dass