

Auch geringfügige Überschreitungen der höchsten tariflichen Vergütung genügen, um den Status eines außertariflichen Angestellten zu begründen, so urteilte der Fünfte Senat des BAG am 23.10.2024 (5 AZR 82/24, PM Nr. 27/24 vom 23.10.2024). Definieren Tarifvertragsparteien als außertariflich die Angestellten, deren geldwerte materielle Arbeitsbedingungen diejenigen der höchsten tariflichen Entgeltgruppe überschreiten, ohne einen bestimmten prozentualen Abstand festzusetzen, genügt für Status und Vergütung des außertariflichen Angestellten jedes – auch nur geringfügige – Überschreiten. Der Kläger – Mitglied der IG Metall – ist bei der Beklagten als Entwicklungsingenieur beschäftigt, seit Juni 2022 auf der Grundlage eines als „außertariflich“ bezeichneten Arbeitsvertrags. Im Streitzeitraum Juni 2022 bis Februar 2023 erhielt der Kläger eine monatliche Bruttovergütung von 8 212,00 Euro, während das Entgelt in der höchsten tariflichen Entgeltgruppe – hochgerechnet auf 40 Wochenstunden – 8 210,64 Euro brutto betrug. Im Betrieb der Beklagten finden die Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens Anwendung, von deren persönlichem Geltungsbereich u. a. Beschäftigte ausgenommen sind, deren „geldwerte materielle Arbeitsbedingungen unter Berücksichtigung einer individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von bis zu 40 Stunden in einer Gesamtschau diejenigen der höchsten tariflichen Entgeltgruppe regelmäßig überschreiten“. Mit seiner Klage hat der Kläger eine höhere Vergütung beansprucht und herzuleiten versucht, dass ein solches „Überschreiten“ in Anbetracht der prozentualen Abstände zwischen den tariflichen Entgeltgruppen nur angenommen werden könne, wenn das Monatsgehalt des außertariflichen Angestellten 23,45 % über demjenigen der höchsten tariflichen Entgeltgruppe liege. Er verlangte den Ausgleich einer entsprechenden Entgeltdifferenz. Der Fünfte Senat des BAG wies die Klage ab. Das Gericht stellte fest, dass nach den tariflichen Bestimmungen bereits ein geringfügiges Überschreiten der höchsten tariflichen Vergütung ausreicht, um den Status eines außertariflichen Angestellten zu rechtfertigen. Eine weitergehende Auslegung, die eine bestimmte prozentuale Differenz verlangt, sei nur dann zulässig, wenn dies im Tarifvertrag klar festgelegt sei.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Betriebsratswahl – Anfechtung – Briefwahl wegen Homeoffice und Kurzarbeit

Für die Wahl des Betriebsrats kann der Wahlvorstand denjenigen Arbeitnehmern, von denen ihm bekannt ist, dass sie im Zeitpunkt der Wahl wegen vorübergehender mobiler Arbeit oder wegen Kurzarbeit voraussichtlich nicht im Betrieb anwesend sein werden, die Unterlagen für eine schriftliche Stimmabgabe ohne einen entsprechenden Antrag übersenden.

Die Arbeitgeberin produziert an mehreren Standorten Kraftfahrzeuge. Im Frühjahr 2022 fand in ihrem Werk in Wolfsburg turnusgemäß die Betriebsratswahl statt. Bei Bekanntmachung des Wahlschreibens im November 2021 galt für den Verwaltungsbereich infolge der Covid-19-Pandemie eine „bis auf Weiteres“ befristete betriebliche Anordnung, so weit wie möglich mobile Arbeit (Homeoffice) zu nutzen. Ausgenommen waren Beschäftigte, deren Tätigkeit eine Anwesenheit im Betrieb erforderte. Im Januar 2022 verlängerte die Arbeitgeberin ihre Anweisung; betroffen war auch der für die Wahl festgelegte Zeitraum vom 14. bis 18.3.2022. Daraufhin übersandte der Wahlvorstand an ca. 26 000 in der Verwaltung tätige Arbeitnehmer unaufgefordert Briefwahlunterlagen. Ab Mitte Februar 2022 kam es im Werk außerdem zu Kurzarbeit infolge von Produktionsausfällen. Deswegen beschloss der Wahlvorstand, alle ihm von der Arbeitgeberin gemeldeten und im Wahlzeitpunkt wegen der Kurzarbeit betriebsabwesenden Arbeitnehmer der schriftlichen Stimmabgabe zuzuordnen. Entsprechend erhielten ca. 33 000

Produktionsmitarbeiter Briefwahlunterlagen zugesandt. An der Betriebsratswahl beteiligten sich 39 498 Wahlberechtigte, davon etwa 35 000 im Wege der schriftlichen Stimmabgabe.

Mit dem von ihnen eingeleiteten Verfahren haben mehrere wahlberechtigte Arbeitnehmer die Betriebsratswahl angefochten. Sie haben – unter anderem im Zusammenhang mit der schriftlichen Stimmabgabe – verschiedene Verstöße gegen Wahlvorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes und der Ersten Verordnung zu dessen Durchführung (Wahlordnung) gerügt. Die Versendung von Briefwahlunterlagen an alle Arbeitnehmer im Homeoffice und in Kurzarbeit haben sie als unvereinbar mit der Wahlordnung angesehen. Das Arbeitsgericht hat die Wahl antragsgemäß für unwirksam erklärt. Das Landesarbeitsgericht hat den Antrag abgewiesen.

Mit ihrer Rechtsbeschwerde hatten die Antragsteller Erfolg. Der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat die Sache zur neuen Anhörung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Die Fälle einer zulässigen Briefwahl sind in der Wahlordnung (WO) abschließend geregelt. Nach § 24 Abs. 2 Nr. 1 WO erhalten die Unterlagen zur schriftlichen Stimmabgabe – ohne dies zu verlangen – diejenigen Wahlberechtigten, von denen dem Wahlvorstand bekannt ist, dass sie im Zeitpunkt der Wahl nach der Eigenart ihres Beschäftigungsverhältnisses nicht im Betrieb anwesend sein werden. Hierunter fallen Arbeitnehmer, die während der Wahl wegen vorübergehend ausgeübter mobiler Arbeit und wegen Kurzarbeit betriebsabwesend sind. Allerdings kann auf der Grundlage der bisher festgestellten Tatsachen

nicht beurteilt werden, ob der Wahlvorstand – insoweit unter Verstoß gegen § 24 Abs. 2 Nr. 1 WO – die Briefwahlunterlagen auch an zur mobilen Arbeit berechnete Arbeitnehmer übersandt hat, von denen er wusste, dass sie im Wahlzeitraum wegen Unabkömmlichkeit ihre Tätigkeit im Betrieb verrichten. Hierzu ist eine weitere Aufklärung des Sachverhalts durch das Landesarbeitsgericht notwendig. Zu den sonstigen von den Antragstellern beanstandeten Wahlfehlern hat der Senat abschließend befunden, dass sie die Anfechtung der Betriebsratswahl nicht begründen.

BAG, Beschluss vom 23.10.2024 – 7 ABR 34/23
(PM Nr. 28/24 vom 23.10.2024)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2024-2611-1**
unter www.betriebs-berater.de

LAG Nürnberg: Dienstplanmäßig vorgesehene Arbeitszeit bei Urlaub und Arbeitsunfähigkeit – Berücksichtigung von Umkleidezeiten

Maßgebend für die Bestimmung des Umfangs der auf dem Arbeitszeitkonto des Beschäftigten zu berücksichtigenden Arbeitszeit bei Urlaub und Arbeitsunfähigkeit ist allein § 11 Abs. 2 UAbs. 3 MTV. Danach ist bei Abwesenheitszeiten, die der Arbeit gleichstehen (z. B. Urlaub, Krankheit), die jeweilig dienstplanmäßig vorgesehene Arbeitszeit, welche auf Grundlage der wöchentlichen Arbeitszeit von 38,5 Stunden festzulegen ist, gutzuschreiben.

LAG Nürnberg, Urteil vom 16.8.2024 – 4 Sa 339/20
(Leitsatz)

Volltext: **BB-ONLINE BB-Online BBL2024-2611-2**
unter www.betriebs-berater.de