

## Info-Brief - Dezember 2017

Liebe Leserinnen und Leser,  
das Jahr neigt sich dem Ende zu, Zeit inne zu halten und zurück zu schauen. Viele schwierige Projekte, Verhandlungen und oft komplizierte Vereinbarungen liegen hinter uns. Es war eine Freude mit Euch zu arbeiten und Euch unterstützen zu dürfen. Wir sagen **DANKE** für Euer Vertrauen und Anerkennung. Aber auch für Euer Engagement!! Das ist in dieser Zeit absolut nicht selbstverständlich, dass Menschen sich ehrenamtlich für andere einsetzen!

Eigentlich müssten wir Euch alle reich beschenken. Aber Ihr dürft ja nichts annehmen ☺ und es gibt in der Welt so viele Menschen, denen es unfassbar viel schlechter geht als uns. Über 815 Millionen Menschen hungern, darunter so viele Kinder. Daher ging eine größere Spende an die <https://www.welthungerhilfe.de/home.html>  
Hilfe zur Selbsthilfe ist unserer Meinung nach ein sehr gutes Mittel, um nachhaltigen Hunger und Armut zu beseitigen. Daher haben wir wieder Mikrokredite unterstützt: <https://www.kiva.org/>

Eine stressfreie Adventszeit, ein fröhliches Weihnachtsfest und einen guten Rutsch ins Neue Jahr wünscht Euer Team Thannheiser

Als PDF steht der Info-Brief unter <http://www.thannheiser.de/thannheiser/arbeitnehmer/infos.html> zum kostenlosen Download bereit.

### Wintertipps:

- **Unwetter**

Eine akute Unwetterwarnung oder Schneefall mit Verkehrschaos verhindert den Weg zum Arbeitsplatz. In der Regel ist das eine begründete Arbeitsverhinderung, die dazu berechtigt, der Arbeit in dieser Situation fern zu bleiben. **Aber** für diesen Tag bzw. für diese Zeit besteht kein Vergütungsanspruch.

Ein solcher Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung gemäß § 616 BGB besteht nur bei Verhinderung durch einen „in der Person des Arbeitnehmers“ liegenden Grund. Voraussetzung sind somit subjektive, persönliche Leistungshindernisse. Ein Unwetter stellt aber ein objektives Leistungshindernis dar, das nicht in den persönlichen Verhältnissen begründet ist. Auch eine Situation, in der ein



■ **Achim Thannheiser**  
Rechtsanwalt + Betriebswirt

■ **Angelika Küper**  
Rechtsanwältin

■ **Lothar Böker**  
Rechtsanwalt + Mediator

■ **Vera Westermann**  
Rechtsanwältin

■ **Christine Matern**  
Rechtsanwältin

■ **Svenja Naumann**  
Rechtsanwältin

■ **Carolin Runge**  
Rechtsanwältin

☎ 0511 / 990 490

📄 0511 / 990 49 50

✉ Rühmkorfstr. 18  
30163 Hannover

Rechtsanwalt@Thannheiser.de  
[www.Thannheiser.de](http://www.Thannheiser.de)

Sprechzeit nach Vereinbarung

Kind wegen einer Unwetterwarnung früher von der Schule abgeholt werden muss, begründet keinen Vergütungsfortzahlungsanspruch.

- **Kaltes Büro**

Zu kalt im Büro oder der Werkshalle? Maximale und Mindest-Temperaturen am Arbeitsplatz gibt es tatsächlich laut Arbeitsstättenverordnung. Diese Grenzwerte bedeuten aber nicht, dass bei Temperaturen darüber oder darunter die Arbeit sofort eingestellt werden darf. Der Betriebsrat kann bei extremen Temperaturen verlangen, dass der Arbeitgeber Abhilfe schafft. Lehnt der Arbeitgeber eine Vereinbarung ab, geht es vor eine Einigungsstelle.

(<http://www.dgb.de/service/die-rechtsfrage/temperaturen-und-wetter-am-arbeitsplatz>)

### **Achtung irreführende Überschriften zu Nachtarbeitszulagen und Mindestlohn**

LAG Hamm 29.11.2017 – 11 Sa 78/16

Pressemitteilung lautete: Anrechnung einer pauschalen Zulage wegen Nachtarbeit auf Mindestlohn.

Damit ist **nicht** die Zulage für tatsächlich erbrachte Arbeit in den Nachtstunden gemeint!

Es ging um eine pauschale Zulage, die unabhängig von der in den einzelnen Monaten erbrachten Nachtarbeit, Sonntagsarbeit oder Feiertagsarbeit gezahlt wurde!

Nur diese **pauschale Zulage** ist mindestlohnwirksam.

### **Kein Verfall der Urlaubsansprüche bei betriebsbedingter Verhinderung**

EuGH 29.11.2017 - C-214/16

Der EuGH hat entschieden, dass ein Arbeitnehmer die Möglichkeit haben muss, nicht genommenen Urlaub zu übertragen und anzusammeln, wenn der Arbeitgeber ihn nicht in die Lage versetzt, seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub auszuüben.

Der EuGH weist zunächst darauf hin, dass der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub als ein besonders bedeutsamer Grundsatz des Sozialrechts der Union anzusehen und ausdrücklich in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union verankert ist. Der Zweck dieses Anspruchs liege darin, es den Beschäftigten zu ermöglichen, sich zu erholen und über einen Zeitraum für Entspannung und Freizeit zu verfügen.

Anders als im Fall von Beschäftigten, die aus Krankheitsgründen daran gehindert waren, den bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, muss der Arbeitgeber die Folgen tragen, wenn er es verursacht hat, dass der Urlaub nicht genommen werden konnte. Sonst würde ein Verhalten gebilligt, das zu einer unrechtmäßigen Bereicherung des Arbeitgebers führe und dem Zweck der Richtlinie, die Gesundheit der Beschäftigten zu schützen, zuwiderlaufe.

In diesem Zusammenhang hat der EuGH zu der Begrenzung der Übertragung von Urlaubsansprüchen Stellung genommen, die vom Beschäftigten verursacht wurden (z.B. lange Arbeitsunfähigkeit). Danach ist ein begrenzter Übertragungszeitraum von 15 Monaten mit dem Unionsrecht vereinbar.

## **D'Hondtsches Höchstzahlverfahren bei Betriebsratswahl verfassungsgemäß**

BAG 22.11.2017 - 7 ABR 35/16

Eine wichtige Nachricht für alle Wahlvorstände im Zusammenhang mit den bevorstehenden Betriebsratswahlen 2018:

Das BAG hat jüngst erklärt, dass das d'Hondtsche Höchstzahlverfahren zur Verteilung der Betriebsratsitze bei der Betriebsratswahl in der Wahlordnung (§ 15 Abs. 1 und Abs. 2 WO BetrVG) nicht gegen die Verfassung verstößt.

Das d'Hondtsche Höchstzahlverfahren verletze weder den aus Art. 3 Abs. 1 GG folgenden Grundsatz der Gleichheit der Wahl noch die durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützte Koalitionsfreiheit, so das BAG.

Im Betrieb der Arbeitgeberin fand im Mai 2014 eine Betriebsratswahl statt, bei der ein aus 17 Mitgliedern bestehender Betriebsrat gewählt wurde. Die Liste V erhielt 557 Stimmen, die Liste D 306 Stimmen und die Liste H 279 Stimmen. Die Sitzverteilung wurde nach dem d'Hondtschen Höchstzahlverfahren vorgenommen. Danach entfielen auf die Liste V neun Sitze und auf die Listen D und H jeweils vier Sitze. Die antragstellenden Beschäftigten fochten die Wahl an. Sie meinten, dass in der Wahlordnung vorgesehene d'Hondtsche Höchstzahlverfahren sei verfassungswidrig, da es kleinere Gruppierungen benachteilige. Bei einer Verteilung der Sitze nach dem Verfahren Hare/Niemeyer oder dem Verfahren Sainte-Laguë/Schepers hätte die Liste D fünf Sitze und die Liste V acht Sitze erhalten.

Das BAG hat dazu klargestellt, dass keines der Sitzverteilungsverfahren eine vollständige Gleichheit des Erfolgswerts der Wählerstimmen gewährleiste, da nur

ganze Sitze verteilt werden könnten. Zudem fördere das d'Hondtsche Höchstzahlverfahren das legitime Ziel der Mehrheitssicherung unter dem Aspekt der Funktionsfähigkeit der betriebsverfassungsrechtlichen Arbeitnehmerinteressenvertretung.

## **Unangemessene Benachteiligung von Beschäftigten aufgrund einer Verlängerung der Kündigungsfrist in Allgemeinen Geschäftsbedingungen**

BAG 26. Oktober 2017 - 6 AZR 158/16 -

Bislang galt die Devise: Wird vertraglich eine längere Kündigungsfrist als die gesetzliche mit Wirkung für beide Vertragsparteien vereinbart, so hat der Beschäftigte diese längere Frist bei einer Eigenkündigung einzuhalten.

Das BAG hat nunmehr entschieden, dass im Einzelfall bei in Formulararbeitsverträgen verwendeten Allgemeinen Geschäftsbedingungen eine unangemessene Benachteiligung entgegen den Geboten von Treu und Glauben im Sinn von § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB darin liegen kann, dass eine Kündigungsfrist für den Beschäftigten erheblich länger ist als die gesetzlich vorgesehene Frist.

Dabei ist zum einen maßgeblich, ob die verlängerte Frist erheblich über der Vorgabe der gesetzlichen Regelfrist des § 622 Abs. 1 BGB liegt, und zum anderen ob die berufliche Bewegungsfreiheit des Beschäftigten aus Art. 12 Abs. 1 GG unangemessen beschränkt wird.

Bei der Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen sind ebenfalls grundrechtlich geschützte Rechtspositionen zu beachten. Sie sind demnach im Lichte der Grundrechte auszulegen. Ge-

nau das haben die Erfurter Richter getan und sind dabei zu dem Schluss gekommen, dass eine vertraglich vereinbarte Kündigungsfrist von drei Jahren deutlich zu lang ist und den Beschäftigten unangemessen in seinem Grundrecht der Berufsfreiheit einschränkt.

### **Versetzung - unbillige Weisung - Verbindlichkeit für den Beschäftigten**

BAG, Antwortbeschluss des 5. Senats 14.09.2017 - 5 AS 7/17 - und Urteil 18.10.2017 - 10 AZR 330/16 -

Der 5. Senat des BAG ist mit seinem Antwortbeschluss vom 14.09.2017 von seiner bisherigen Rechtsauffassung, der Beschäftigte dürfe sich einer unbilligen Ausübung des Direktionsrechts durch den Arbeitgeber nicht widersetzen, sondern habe zuvor den Arbeitsrechtsweg zur Klärung zu beschreiten, abgerückt.

**Nunmehr gilt:** Ein Arbeitnehmer ist nach § 106 Satz 1 GewO, § 315 BGB nicht - auch nicht vorläufig - an eine Weisung des Arbeitgebers gebunden, die die Grenzen billigen Ermessens nicht wahrt (unbillige Weisung). Denn eine Bindung an unbillige Weisungen lässt sich dem Wortlaut des § 106 Satz 1 GewO nicht entnehmen.

Der Arbeitgeber kann demnach Ort, Inhalt und Zeit der Arbeitsleistung nur unter Beachtung billigen Ermessens bestimmen. Andernfalls verlässt er den gesetzlich vorgegebenen Rahmen seines Leistungsbestimmungsrechts. An eine gesetzwidrige Weisung muss sich der Beschäftigte aber nicht halten.

### **Weitergeltung einer dynamischen Bezugnahme Klausel auf kirchliche Ar-**

### **beitsvertragsrichtlinien nach Betriebsübergang**

BAG 23.11.2017 - 6 AZR 683/16, 6 AZR 684/16

Wird der Betrieb eines kirchlichen Arbeitgebers im Wege eines Betriebsübergangs von einem weltlichen Erwerber übernommen, tritt der Erwerber nach Auffassung des BAG gemäß § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein. Teil der weitergeltenden Pflichten sei die arbeitsvertraglich vereinbarte Bindung an das in AVR geregelte kirchliche Arbeitsrecht. Werde im Arbeitsvertrag auf die AVR in der "jeweils geltenden Fassung" verwiesen, verpflichte diese dynamische Inbezugnahme den weltlichen Erwerber, Änderungen der AVR wie z.B. Entgelterhöhungen im Arbeitsverhältnis nachzuvollziehen. Die dynamische Geltung der AVR hänge nicht davon ab, dass der Arbeitgeber ein kirchlicher sei. Ihr stehe auch Unionsrecht nicht entgegen (BAG, Ur. v. 30.08.2017 - 4 AZR 95/14).

### **Anerkennung eines Arbeitsunfalles bei Schlägen durch Kollegen auf dem Heimweg**

Landessozialgericht Baden-Württemberg  
22.11.2017 - L 1 U 1277/17

Das LSG Stuttgart hat entschieden, dass ein Arbeitsunfall vorliegen kann, wenn ein Beschäftigter auf dem Heimweg von der Arbeit mit Kollegen über betriebliche Vorgänge in Streit gerät und zusammengeschlagen wird.

Im September 2014 fuhr der Kläger nach dem Einsatz auf einer Baustelle den Firmentransporter der Arbeitgeberin zurück nach Göppingen. Im Wagen saßen mehrere Kollegen, die nach dem Arbeits-

tag auf der Baustelle verschwitzt waren und es kam zum Streit, ob man wegen der "schlechten Luft" die Fenster öffnen oder besser die Zugluft vermeiden sollte. Beim Aussteigen eines Kollegen eskalierte die Situation. Der Kollege griff den Kläger an und schlug ihm mit der Faust ins Gesicht, dann versetzte er dem am Boden liegenden Kläger noch mit dem mit einer Stahlkappe bewehrten Schuh einen Tritt in den Kopfbereich. Hierdurch erlitt der Kläger eine Schädelprellung sowie Hautabschürfungen am Außenknöchel und Daumen rechts.

Die Berufsgenossenschaft lehnte gegenüber dem Kläger die Anerkennung eines Arbeitsunfalles ab und stellte sich auf den Standpunkt, der Streit sei nicht aus betrieblichen Gründen, sondern aus persönlichen bzw. kulturellen Differenzen eskaliert, da der Täter aus der Türkei, der Kläger aus dem Kosovo stammt.

Nach Auffassung des LSG steht der (direkte) Nachhauseweg von der Arbeitsstätte zur Wohnung unter dem Schutz der gesetzlichen Wegeunfallversicherung. Das versicherte Zurücklegen des Weges zur Arbeitsstätte sei die maßgebliche Ursache für die Einwirkungen durch den Täter gewesen.

Die Ursachen des Streits seien nicht im privaten Bereich begründet gewesen, sondern in der versicherten Tätigkeit des Klägers als Fahrer: Der Kläger und der Kollege hätten zuvor darüber gestritten, ob das Fenster wegen unangenehmer Gerüche durch die verschwitzte Arbeitskleidung geöffnet oder wegen der Erkältungsgefahr durch Zugluft geschlossen gehalten werden sollte und wer dies zu bestimmen habe. Zwar habe der Kläger zum Unfallzeitpunkt sein Fahrzeug ange-

halten und sei aus dem Fahrzeug ausgestiegen, aber nur deshalb, um die vom Täter zuvor geöffneten Türen zu schließen, um die Verkehrssicherheit des Fahrzeuges wiederherzustellen.

### **Kein Arbeitsunfall des sich selbst verletzenden Angreifers**

Landessozialgericht Baden-Württemberg  
22.11.2017 - L 1 U 1504/17

Das LSG Stuttgart hat in einer anderen Angelegenheit entschieden, dass ein Beschäftigter, der Kollegen tötlich angreift und sich dabei selbst verletzt, **nicht** den Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung für sich beanspruchen kann.

Im November 2015 kam es am Arbeitsplatz, ein Warenlager eines mittelständischen Betriebes, zu einer hitzigen Diskussion über die Arbeitsabläufe zwischen dem Kläger und einem Kollegen. Der Kläger verließ seinen Arbeitsplatz, rannte mit gesenktem Kopf auf den Kollegen zu und stieß diesem absichtlich seinen Kopf mit großer Wucht in den Rumpf, worauf beide zu Boden gingen. Der Angreifer zog sich bei dem Kopfstoß und anschließendem Sturz einen Halswirbelbruch zu; der Kollege eine Rippenprellung.

Der Kläger, der den Angriff ausgeführt hatte, wollte von der beklagten Berufsgenossenschaft die Anerkennung eines Arbeitsunfalles erreichen. Die Berufsgenossenschaft lehnte dies ab.

Nach Auffassung des LSG hat der Kläger dadurch, dass er seinen Arbeitsplatz verlassen habe, um den Angriff auf den Kollegen auszuführen, den Schutzbereich der gesetzlichen Unfallversicherung verloren. Zwar könne die Klärung eines Disputes bzw. das Austragen eines über be-

triebliche Pflichten und betriebliches Verhalten bestehenden Konfliktes durchaus auch im betrieblichen Interesse liegen. Der Angriff könne aber selbst dann, wenn im Warenlager ein "rauer Ton" geherrscht habe und wechselseitige Beleidigungen zwischen dem Kläger und dem Kollegen immer wieder vorgekommen seien, nicht mehr als betriebsbedingt angesehen werden.

### **Ruhetag erst nach 12 Arbeitstagen ist zulässig**

EuGH 09.11.2017 - Rs. C-306/16

Die wöchentliche Mindestruhezeit für Beschäftigte muss nach Ansicht des EuGH nicht spätestens an dem Tag gewährt werden, der auf einen Zeitraum von sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen folgt. Vielmehr genügt es, wenn die Mindestruhezeit innerhalb eines jeden Siebentageszeitraums gewährt werde.

Dies hat zur Folge, dass es auch rechtmäßig sein kann, wenn Beschäftigte 12 Tage am Stück arbeiten.

Nach Ansicht der EuGH-Richter ist die Formulierung in Art. 5 der Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG "pro Siebentageszeitraum eine kontinuierliche Mindestruhezeit von 24 Stunden" ein autonomer Begriff des EU-Rechts, der einheitlich ausgelegt werden müsse. Art. 5 lege nicht fest, zu welchem Zeitpunkt die Ruhezeit zu gewähren sei. Außerdem sei das Ziel der Richtlinie, die Gesundheit der Beschäftigten zu fördern, aus Sicht des EuGH auch im vorliegenden Fall gewährleistet, da bei der Auslegung auch Flexibilität und Arbeitgeberinteressen berücksichtigt werden müssen.

Schließlich stehe es den Mitgliedstaaten offen, für die Sicherheit und den Gesund-

heitsschutz der Arbeitnehmer günstigere Rechtsvorschriften zu erlassen.

---

## **Familienrecht**

### **Unterhalt: Neue „Düsseldorfer Tabelle“ ab 1.1.2018**

Die Mindestunterhaltssätze steigen

- **bis Ende des sechsten Lebensjahres** (= 1. Stufe) erhöht sich von 342 EUR auf **348 EUR** monatlich
- im Alter von **sieben bis zum Ende des zwölften Lebensjahres** (= 2. Stufe) von 393 EUR auf **399 EUR monatlich** und
- **ab dem 13. Lebensjahr bis zur Volljährigkeit** (= 3. Stufe) von 460 auf **467 EUR** monatlich.

Aber die Einkommensgruppen wurden erhöht, so dass es tatsächlich zu sinkenden Unterhaltszahlungen kommen kann.

- So erhalten ab 1.1.2018 alle Kinder den Mindestunterhalt, deren unterhaltspflichtiger Elternteil bis zu **1.900 Euro netto** verdient. Bisher lag diese Grenze bei 1.500 Euro.
- Die Einkommensgruppen enden mit bis **5.500,00 Euro** statt bisher bis 5.100,00 Euro.

Auf den Bedarf des Kindes ist nach § 1612b BGB das Kindergeld anzurechnen. Dieses beträgt ab dem 1.1.2018 für ein erstes und zweites Kind **194 Euro**, für ein drittes Kind **200 Euro** und für das vierte und jedes weitere Kind **225 Euro**. Das Kindergeld ist bei minderjährigen Kindern in der Regel zur Hälfte und bei volljährigen Kindern in vollem Umfang

auf den Barunterhaltsbedarf anzurechnen.

### Düsseldorfer Tabelle 2018 mit neuen Werten

Nettoein-kom.	- 5	6-11	12-17	ab18	%	Selbst-behalt
bis 1.900	348	399	467	527	100	880/1080
1.901 - 2.300	366	419	491	554	105	1.300
2.301 - 2.700	383	439	514	580	110	1.400
2.701 - 3.100	401	459	538	607	115	1.500
3.101 - 3.500	418	479	561	633	120	1.600
3.501 - 3.900	446	511	598	675	128	1.700
3.901 - 4.300	474	543	636	717	136	1.800
4.301 - 4.700	502	575	673	759	144	1.900
4.701 - 5.100	529	607	710	802	152	2.000
5.101 - 5.500	557	639	748	844	160	2.100
ab 5.501 nach den Umständen des Einzelfalls						

- Für Mehr- und Sonderbedarf gelten gesonderte Regelungen

Für Fragen im Familienrecht arbeiten wir mit der Kollegin **RA´in Alexandra Borm** zusammen - <http://www.ra-borm.com/>  
-----

### Verbraucherrecht:

#### Paypal ersetzt nicht das Kaufvertragsrecht

BGH 22.11.2017 - VIII ZR 83/16 und VIII ZR 213/16

Der Online-Zahlungsdienst PayPal wickelt Bezahlvorgänge bei Internetgeschäften dergestalt ab, dass private und gewerblich tätige Personen Zahlungen über virtuelle Konten leisten können. Den Kunden wird unter bestimmten Voraussetzungen eine Rückabwicklung der Zahlung für Fälle zur Verfügung gestellt, in denen der Käufer den bestellten Kaufgegenstand nicht erhalten hat oder dieser erheblich von der Artikelbeschreibung abweicht.

In dem einen Fall, hatte die Verkäuferin ein Smartfon für 600,- € verkauft, dieses versandt (Beleg lag vor), aber der Verkäufer hat es angeblich nicht erhalten. Paypal erstattete daraufhin den Kaufpreis zurück.

Die Verkäuferin hat dennoch das Recht den Verkaufspreis gerichtlich einzufordern. Denn mit der unstreitig erfolgten Versendung des Smartfons ging die Gefahr des zufälligen Verlustes auf dem Versandweg auf den Käufer über. Er wird also zahlen müssen.

P.S.

Bei einem Versandkauf einer beweglichen Sache durch einen Verbraucher von einem **Unternehmer** (Verbrauchsgüterkauf) geht das Verlustrisiko **nicht** auf den Käufer über.

Für die studierenden Kinder, die uns in der Weihnachtszeit besuchen, ein Tipp 😊

#### Keine Präsenzpflcht für Politikstudenten

VerwG Bad,-Würt. 29.11.2017 - 9 S 1145/16

Die Prüfungsordnung der Uni Mannheim sah vor, dass im Politikstudiengang auch die Präsenzpflcht als hinreichende Studienleistung festgelegt werden könne.

Das VerwG sah darin einen Eingriff in die Berufsfreiheit der Studierenden. Die Regelung sei nämlich zu unbestimmt. Ungeregelt seien die Mindestpflichten für bestandene Leistungen, der Fall der Krankheit als Abwesenheitsgrund und die Frage für welche Art von Veranstaltung die Regelung gelten könnte.

### **Anmerkung:**

Sehe ich ganz anders. Nur körperlich anwesend sein zu müssen, um eine Studienleistung zu erbringen, wünschen sich bestimmt viele Studierende 😊 Die eigentliche Frage ist, darf auch das Smartphone mitgebracht werden???

### **Quiz: Verstehst du die Digitalisierung?**

<https://www.dgb.de/themen/++co++7cd9955a-d442-11e7-a540-52540088cada/@@index.html>

„Werbeblock“

### **AT-Angestellte**

Handlungshilfe für Betriebsräte und Vertrauensleute der IG Metall

Es gibt im Arbeitsrecht keine einheitliche Definition der AT-Angestellten. Gleichwohl sind sie soziologisch und rechtlich eine besondere Gruppe. Geschichtlich betrachtet, waren es zumeist Angestellte, die bestimmte Verdienstgrenzen überschritten und damit oft zugleich von der gesetzlichen Sozialversicherung ausgenommen waren. Die außertariflich bezahlten Angestellten standen dem Arbeitgeber näher, weil sie Führungsfunktionen übertragen bekamen, zur Elite des Unternehmens gehörten, ohne jedoch zur Gruppe der Leitenden Angestellten zu gehören.

In vielen Tarifverträgen werden sie aus dem Geltungsbereich herausgenommen. Sie sind von den ÜT-Angestellten zu unterscheiden, die im Tarifvertrag verbleiben, nur ein höheres Gehalt als in der höchsten Tarifgruppe vorgesehen, erhalten.

Ich habe im Auftrag des Bund-Verlags für die IG Metall eine Handlungshilfe zu dem Thema für Betriebsräte erstellt. Dabei geht es zum größten Teil um die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats für diese Beschäftigtengruppe. Dazu die arbeitsvertraglich zulässigen Regelungen beispielsweise bei der Überstundenabgeltung durch das Gehalt. Schließlich werden Vorschläge für betriebliche Regelungen gemacht.

Zu beziehen über die IG Metall.



### **E-Book-Neuerscheinung**

Reinartz | Thannheiser | Tiefenbacher



## **Manteltarifvertrag für das private Versicherungsgewerbe**

Kommentar für die betriebliche Praxis  
1. Auflage 2017 | ver.di b+b | Düsseldorf  
[www.buch.de](http://www.buch.de)