



Kurz und bündig Nr. 2/2011

Praktische Informationen für
die Betriebsratsarbeit

Bezirksleitung Baden-Württemberg

Im August 2011

Eingliederungsmanagement

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer krankheitsbedingten Kündigung. Für den Beschäftigten galt ein GdB von 20; seit September 2006 war der Beschäftigte arbeitsunfähig. Nach der Wiederaufnahme der Arbeit im März 2007 wurde von der zuständigen Krankenkasse ein Arbeitsplatzwechsel vorgeschlagen, da der Beschäftigte nur noch leichte körperliche Arbeit verrichten konnte. Im Oktober 2007 erfolgte die arbeitgeberseitige Kündigung. Vor dem BAG war der Beschäftigte erfolgreich. Die Revision führte zur Rückverweisung an das LAG. Das BAG entschied unter anderem, dass das Erfordernis eines betrieblichen Eingliederungsmanagement nicht nur für behinderte Menschen durchgeführt werden müsse, sondern für alle Beschäftigten gelte. Das BEM ist bei vorliegender sonstigen Voraussetzungen auch dann durchzuführen, wenn **keine betriebliche Interessenvertretung im Sinne vom § 93 SGB IV gebildet ist.**

BAG Urteil vom 30.09.2010 - 2 AZR 88/09 in DB 2011, 535 ff.

Hinweis: Bei krankheitsbedingten Kündigungen immer prüfen, ob der Arbeitgeber das BEM durchgeführt hat.

Einigungsstellenspruch

Das BAG musste sich zur Frage der Wirksamkeit eines Einigungsstellenspruches äußern. Vorliegend war der Einigungsstellenspruch durch den Vorsitzenden der Einigungsstelle nicht unterzeichnet worden. Das BAG hat ausgeführt, dass die Unterschrift eine Wirksam-

keitsvoraussetzung sei. Fehlt es an der Unterschrift des Vorsitzenden der Einigungsstelle, führt dies zur Unwirksamkeit des Spruches.

BAG Beschluss vom 05.10.2010 - 1 ABR 31/09 in DB 2011, 537

Hinweis: Nach hiesiger Ansicht muss dies auch für eine vergleichsweise Einigung in der Einigungsstelle gelten.

Merke: Unterschrift nicht vergessen.

Tarifliche Ausschlussfrist

Die Parteien streiten darüber, ob Entgeltansprüche eines freigestellten Betriebsratsmitglieds wegen Versäumung der tariflichen Ausschlussfrist verfallen sind. Auf das Arbeitsverhältnis fanden die Tarifverträge der Druckindustrie Bayerns Anwendung. Streitig war rückständiger Lohn aus Anlass der Betriebsrats Tätigkeit, da das Betriebsratsmitglied an der allgemeinen „Karriereentwicklung“ beim Entgelt im Betrieb nicht teilgenommen hatte.

Das BAG entschied, dass auch derartige Entgeltansprüche nach § 37 Abs. 4 BetrVG den tariflichen Ausschlussfristen unterliegen.

BAG Urteil vom 08.09.2010 - 7 AZR 513/09 in DB 2011, 537 f.

Elterngeld

Streitig war die Höhe des Elterngeldes der Beschäftigten. Die Kollegin beantragt Elterngeld für die Zeit des 1. - 12. Lebensmonats ihres Kindes. Sie legte Verdienstbescheinigungen des Arbeitgebers für die Monate Dezember 2005 bis November 2006 vor. Daraus be-

willigte das Versorgungsamt Elterngeld. Die Beschäftigte legte Widerspruch ein, da vor dem Arbeitsgericht noch ein Rechtsstreit über rückständigen Lohn anhängig war. Dieser Rechtsstreit endete vergleichsweise; weiteres Entgelt wurde von der Arbeitgeberin abgerechnet. Das zuständige Versorgungsamt hatte sich geweigert, diesen weiteren Entgeltbestandteil bei der Bemessung des Elterngeldes zur berücksichtigen. Das BSG entschied, dass für die Bemessung des Elterngeldes nicht nur das dem Berechtigten im Bemessungszeitraum tatsächlich zugeflossene, sondern auch das in diesem Bemessungszeitraum erarbeitete und erst nach dessen Ablauf in Folge nachträglicher Vertragserfüllung - hier der arbeitsgerichtliche Vergleich - gezahlte Arbeitsentgelt zugrunde zu legen sei.

BSG Urteil vom 30.09.2010 - B 10 EG 19/09R in DB 2011 538 f.

Hinweis: Bei der Bemessung vom Elterngeld ist auch nachträglich gezahltes Arbeitseinkommen aus der Zeit des Bemessungszeitraumes zu berücksichtigen.

Mitbestimmung bei Einstellung

Der Arbeitgeber ist bei der befristeten Einstellung von Beschäftigten nicht verpflichtet, dem Betriebsrat mitzuteilen, ob die Befristung mit oder ohne Sachgrund, sowie ggf. mit welchem Sachgrund erfolgen soll.

BAG Beschluss vom 27.10.2010 - 7 ABR 86/09 www.bundesarbeitsgericht.de

Hinweis: Ungeachtet dieser nicht erfreulichen Entscheidung des BAG sollte der Betriebsrat, unter Berufung auf seinen allgemeinen Auskunftsanspruch, sehr wohl im Nachgang zur Einstellung erfragen, was der Grund sowie die Dauer der Befristung ist.

Kündigungsfrist; 25. Lebensjahr

Der arbeitgeberseitigen Kündigung war die Beschäftigte 28 Jahre alt und einschließlich der Berufsausbildung bereits neun Jahre beschäftigt. Der Arbeitgeber kündigte das Ar-

beitsverhältnis „zum 31.12.2007 fristgerecht, hilfsweise zum nächstmöglichen Zeitpunkt....wegen Geschäftsschließung“. Streitig war letztendlich die Kündigungsfrist aufgrund der neunjährigen Betriebszugehörigkeit. Das BAG entschied, dass die Nichtberücksichtigung von Beschäftigungszeiten vor Vollendung des 25. Lebensjahres bei der Berechnung der Kündigungsfrist altersdiskriminierend und daher nicht mehr anzuwenden sei. Die Unwirksamkeit des § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB führt zu einer „Anpassung nach“ oben.

BAG Urteil vom 09.09.2010 - 2 AZR 714/08 - in DB 2011, 655 ff.

Hinweis:

Auch Tarifverträge im Organisationsbereich der IG Metall enthalten Regelungen, dass für die Berechnung der Kündigungsfrist Beschäftigungsjahre vor dem 25. Lebensjahr nicht zur berücksichtigen sind. Auch diese Nichtberücksichtigung der Beschäftigungszeiten ist unwirksam und führt dann zwangsläufig zu einer „Anpassung nach oben“ (Ähnlich LAG Düsseldorf zum MTV EH; Urteil vom 18.01.2011 - 8 Sa 1274/10).

Änderungskündigung

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer Änderungskündigung in Verbindung mit der Beteiligung des Betriebsrates. Die Beschäftigte war letztlich vor dem BAG erfolgreich. Ihr Rechtsstreit wurde an das LAG zurückgewiesen. Das BAG entschied, dass der Arbeitgeber bei eine Änderungskündigung dem Betriebsrat sowohl die Gründe für die Änderung der Arbeitsbedingungen und auch das Änderungsangebot mitzuteilen hat. Und weiter: Der Arbeitgeber kommt seiner Unterrichtungspflicht dann nicht mehr nach, wenn er aus seiner Sicht dem Betriebsrat bewusst eine unrichtige oder unvollständige Sachverhaltsdarstellung unterbreitet.

BAG Urteil vom 12.08.2010 - 2 AZR 945/08 in DB 2011 597 ff.

Interessenausgleich und Unterlassungsanspruch

Die Beteiligten streiten im Wege eines einstweiligen Verfügungsverfahrens um die Unterlassung der Fremdvergabe und in diesem Zusammenhang darum, ob die damit geplanten Maßnahmen eine Betriebsänderung darstellt. Die Beteiligten befanden sich in den Verhandlungen über einen Interessenausgleich. Während der Verhandlungen wurden einzelne Tätigkeiten in dem streitigen Bereich fremdvergeben. Der Betriebsrat forderte die Arbeitgeberin auf, diese Maßnahmen zu unterlassen, da sie Teil der streitigen Betriebsänderung darstelle und über die durchgeführten Maßnahmen der Betriebsrat weder unterrichtet, noch darüber verhandelt worden sei. Der Betriebsrat verlangt die Unterlassung der Maßnahme. Das LAG entschied, dass dem Betriebsrat ein Anspruch auf Unterlassung der Durchführung einer Betriebsänderung vor Ausschöpfung eines Interessenausgleichs zusteht. Dies gelte mindestens so lange, wie das Interessenausgleichsverfahren gem. § 111, 112 BetrVG nicht ausgeschöpft sei.

LAG SH, Beschluss vom 15.12.2010 3 TaBV Ga 12/10 in DB 2011, 714 f.

Betriebsänderung im Kleinbetrieb

Die Parteien streiten über Ansprüche auf Nachteilsausgleich (§ 113 BetrVG). Der Kleinbetrieb hat insgesamt 13 Beschäftigte; es besteht ein eigener Betriebsrat. Der Betrieb selbst ist eine Niederlassung eines größeren Unternehmens. Im Laufe der Kalenderjahre 2008/2009 kam es zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen, da ein wesentlicher Teil des Kleinbetriebes stillgelegt werden sollte. Insgesamt schieden 5 der 13 Beschäftigten wegen der beabsichtigten Teilbetriebsstilllegung aus. In Verbindung mit der Kündigungsschutzklage wurde hilfsweise ein Nachteilsausgleich geltend gemacht. Die Klage war erfolglos. Das BAG entschied, dass zur Bestimmung des Begriffes „erhebliche Teile

der Belegschaft“ wohl die Zahlenstaffel des § 17 Abs. 1 Kündigungsschutz herangezogen werden kann und dabei auf die Belegschaft des Gesamtbetriebes abzustellen ist. Dies kann jedoch nicht ohne Weiteres in Kleinbetrieben mit bis zu 20 Beschäftigten gelten. Daher sei hier die Mindestzahl des § 112 a Abs. 1 Satz 1 BetrVG von 6 Beschäftigten einschlägig.

BAG, Urteil vom 09.11.2010 - 1 AZR 708/09 - in DB 2011, 941 ff.

Hinweis: Auch in Kleinbetrieben ist bei Betriebsänderungen durch Personalabbau ein Interessenausgleich zu versuchen bzw. Sozialplan abzuschließen. Geschieht dies nicht, kann ein Anspruch auf den Nachteilsausgleich nach § 113 BetrVG bestehen.

Einstellung und Leiharbeit

Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat **vor** der Einstellung eines Leiharbeitnehmers dessen Namen mitzuteilen.

BAG, Beschluss vom 09.03.2011 - 7 ABR 137/09

www.bundesarbeitsgericht.de

Ausschreibung und Leiharbeit

Der Betriebsrat kann die Ausschreibung von Arbeitsplätzen verlangen, die vom Arbeitgeber **dauerhaft** für die Besetzung mit Leiharbeitnehmern vorgesehen sind.

BAG, Beschluss vom 01.02.2011 - 1 ABR 79/09

www.bundesarbeitsgericht.de

Auskunftsanspruch bei Vertrauensarbeitszeit

Bei der sogenannten Vertrauensarbeitszeit hat der Betriebsrat grundsätzlich einen Auskunftsanspruch nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG, um die Einhaltung der Ruhezeit nach § 5 Abs. 1 ArbZG und der Ruhepause nach § 4 ArbZG kontrollieren zu können. Der Umfang der Auskunft richtet sich nach der Erforderlichkeit der Angaben für die Durchführung

der Kontrollaufgaben. Soweit durch die im Betrieb geltende Rahmenregelung zur Vertrauensarbeitszeit die Einhaltung der gesetzlichen Ruhezeiten und Ruhepausen strukturell gesichert ist, reduziert sich der Umfang des Auskunftsanspruch.

LAG Köln, Beschluss vom 06.09.2011 - 5 Ta BV 14/10 in AuR 2011, 266.

Betriebsrat und die Zahlen

Wer neue in den Betriebsrat eines Unternehmens gewählt worden ist, wird gleich mit einer Flut von Informationen überschwemmt. Nicht alles ist völlig neu, mit manchen Dingen mussten Betriebsratsmitglieder sich aber bisher noch nie auseinandersetzen. So vielleicht auch mit den Zahlen des Unternehmens. Soll aber die wirtschaftliche Situation des Unternehmens beurteilt werden, kommt man um die Zahlen nicht herum. Zahlen deswegen, weil alles, was im Unternehmen vor sich geht, in Geld bewertet und gebucht wird. Wenn BRM nach den Zahlen des Unternehmens fragen, hören sie sicher Begriffe wie Bilanz, Jahresabschluss oder Gewinn- und Verlustrechnung. Viele Fragen - wenig Antworten (scheinbar). Weitere Informationen in AiB 2011, 463 ff.

Überstundenpauschalierung

Die Arbeitsvertragsparteien hatten vereinbart, dass „erforderliche Überstunden mit dem Monatsgehalt abgegolten“ sind. Im Arbeitsvertrag war bestimmt, dass das vereinbarte Gehalt für eine Arbeitszeit von 45 Stunden/Woche gezahlt werden sollte; 38 Normalarbeitsstunden und 7 Mehrarbeitsstunden jeweils pro Woche. Und weiter: „Mit der bestehenden Vergütung sind erforderliche Überstunden des Arbeitnehmers mit abgegolten“. Weitere geleistete Stunden wurden auf einem Zeitkonto erfasst. Bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wies das Zeitkonto des Beschäftigten 102 Guthabenstunden aus. Der Arbeitgeber verweigerte die Vergütung. Die Klage war in allen drei Instanzen erfolgreich. Das BAG entschied, dass Klauseln im Arbeitsvertrag wie: Mit der monatlichen Vergütung seien die „erforderlichen Überstunden des

Arbeitnehmers mit abgegolten“ unwirksam sind. Anders ausgedrückt: geleistete Arbeit ist zu vergüten (Vgl. IGM; Broschüre „Handlungsempfehlung gegen den Verfall von Arbeitszeiten“, Mai 2011. www.bw.igm.de).

BAG, Urteil vom 01.09.2010 5 AZR 517/09 in NZA 2011, 575 f.

Arbeitnehmerdatenschutz

Nach den Datenskandalen bei Schlecker, der Deutschen Bahn und anderen Unternehmen war die Politik gefordert. In dem Koalitionsvertrag von CDU/CSU und FDP wurde festgelegt: „Wir setzen uns für eine Verbesserung des Arbeitnehmerdatenschutzes ein und wollen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Bespitzelungen an ihrem Arbeitsplatz wirksam schützen“. Der Gesetzentwurf liegt vor und wird von den Verbänden der Arbeitgeberseite (wenn auch aus anderen Gründen) und den Gewerkschaften, insbesondere dem DGB und der IG Metall, kritisiert. Nach Einschätzung der IG Metall ist der vorgelegte Gesetzentwurf ein „Arbeitnehmerdatenerfassungs- und Verarbeitungsgesetz“, also genau das Gegenteil von dem, was die Koalition ursprünglich vereinbart hatte. Auf Anregung des DGB wurde eine Betriebs- und Personalräteinitiative zur Verhinderung dieses Gesetzesvorhaben ins Leben gerufen. Inzwischen haben über 1300 Betriebs- und Personalratgremien die Initiative zur Beendigung des Gesetzgebungsverfahrens und zur Beibehaltung des Status Quo bis auf weiters unterstützt.

(www.extranet.igmetall.de)

Weitere Hinweise in AiB 2011, 292.