



Kurz und bündig

Nr. 1/2007

Praktische Informationen für die Betriebsratsarbeit

Bezirksleitung Baden-Württemberg

Im Januar 2007

Sozialplan, Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates

Die Parteien streiten über die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates über den Abschluss eines Sozialplans. Vorliegend entschied das BAG, dass der Gesamtbetriebsrat nicht zuständig war für den Abschluss eines Sozialplans zum Ausgleich oder der Abmilderung der Nachteile, die den Beschäftigten durch die Verlegung eines Betriebes von der einen Stadt zur anderen und die Verlegung des Betriebsteils von A nach B entstanden waren. Vielmehr wurde betont, dass aus der Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates für einen Interessenausgleich nicht notwendigerweise seine Zuständigkeit auf den Abschluss eines Sozialplanes folgen müsse. Vielmehr sei hierfür die Voraussetzung, dass die Regelung des Ausgleichs oder der Abmilderung der durch die Betriebsänderung entstehenden Nachteile zwingend unternehmenseinheitlich oder betriebsübergreifend erfolgen muss. Vorliegend betraf die Betriebsänderung nur einzelne Betriebsstätten bzw. Betriebsteile.

BAG Beschluss vom 03.05.2006 - 1 ABR 15/05 - BB 2006, 2250 ff

Urlaub, Anrechnung der Freistellung

Eine Klausel in einem Formulararbeitsvertrag, die festlegt, dass der Arbeitgeber den Beschäftigten im Fall der Kündigung freistellen

darf und dass diese Zeit auf den Resturlaub angerechnet wird, sei keine unangemessene Benachteiligung i.S.v. § 307 BGB. Eine solche Klausel sei nicht zu beanstanden.

LAG Köln - Urteil vom 20.02.2006 - 14 (10) Sa 1394/05 - BB 2006, 2137

Kündigung und Abfindungsanspruch

Streitig war die Höhe der Abfindung nach § 1a KSchG. Entschieden wurde, dass das Gesetz keinen gesetzlichen Mindestabfindungsanspruch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses statuiert.

LAG Ba-Wü. - Urteil vom 26.06.2006 - 4 Sa 24/06 - BB 2006, 2140

Sperrzeit bei Kündigung / Aufhebungsvertrag

Die Parteien streiten über den Eintritt einer Sperrzeit nach Abschluss eines Aufhebungsvertrages. Das Arbeitsverhältnis wurde durch Aufhebungsvertrag im Juli 2003 zu Ende November 2003 beendet. Der Beschäftigte erhielt nach dem Vertrag eine Abfindung und wurde im übrigen unter Fortzahlung der monatlichen Vergütung für die verbleibende Zeit des Arbeitsverhältnisses von der Arbeit freigestellt. Nach der Auflösungsvereinbarung erfolgte die Beendigung des Arbeitsverhältnisses unter Einhaltung der für

das Arbeitsverhältnis geltenden ordentlichen Kündigungsfrist auf Veranlassung des Arbeitgebers aus betriebsbedingten Gründen. Die Bundesagentur hat eine Sperrzeit zu Unrecht verhängt. Nach Meinung des BSG war objektiv ein wichtiger Grund zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorhanden. Der Beschäftigte konnte sich auf einen wichtigen Grund berufen, da ihm der Arbeitgeber mit einer objektiv rechtmäßigen Kündigung gedroht hat und ihm die Hinnahme der Kündigung nicht zuzumuten war.

BSG Urteil vom 12.07.2006 - B 11a AL 47/05 - DB 2006, 2521 ff

Rückzahlung von Ausbildungskosten

Die Parteien streiten über die Rückzahlung von Ausbildungskosten. Der Beschäftigte, ein gelernter Maschinenbautechniker, war bei dem Arbeitgeber von April 2000 bis Juni 2003 beschäftigt. In einem schriftlichen Arbeitsvertrag haben die Parteien eine Ausbildung zum amtlich anerkannten Sachverständigen vereinbart. Das Arbeitsverhältnis wurde arbeitnehmerseitig zu Ende Juni 2003 gekündigt. In einem Formulararbeitsvertrag wurden die voraussichtlichen Ausbildungskosten für die Zeit von zwei Jahren ab dem Ausbildungsende als Vorschuss deklariert. Sofern das Arbeitsverhältnis vor Ablauf dieser Zeit beendet wird, sollte der Beschäftigte verpflichtet sein, die Ausbildungskosten zurück zu zahlen. Die Klage des Arbeitgebers war erfolglos. Das BAG entschied, dass eine vom Arbeitgeber in einem Formulararbeitsvertrag verwandte Klausel, nach welcher der Beschäftigte vom Arbeitgeber getragene Ausbildungskosten bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne jede Rücksicht auf den Beendigungsgrund zurück zahlen muss, unwirksam sei.

BAG Urteil vom 11.04.2006 - 9 AZR 610/05 - DB 2006, 2241 f

Gesetz zur Änderung des Betriebsrentengesetzes und anderer Gesetze

Mit dieser Gesetzesänderung wird das Finanzierungsverfahren der gesetzlichen Insolvenzversicherung der betrieblichen Altersvorsorge durch den Pensions-Sicherungsverein aG (PSVaG) vollständig auf ein Kapitaldeckungsverfahren umgestellt. Außerdem wurden im Rahmen des Verfahrens verschiedene andere Gesetze geändert. Zukünftig werden z.B. als Entgeltumwandlung organisierte Betriebsrenten in die Berechnung des Insolvenzgeldes einbezogen. Ferner wurde u.a. der Vermittlungsgutschein um ein Jahr verlängert (SGB III), Änderungen im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz vollzogen (AGG, Streichung § 10 Abs. 6 und 7), die Einbeziehung der Dachdecker ins Saison-Kurzarbeitergeld beschlossen sowie die Nicht-Berücksichtigung der „Ein-Euro-Jobs“ bei der Berechnung der Rentenhöhe bzw. -steigerung. Im Bereich des SGB II wurden mehrere, in Folge des SGB-II-Änderungsgesetzes nötige Korrekturen auf den Weg gebracht: U.a. werden unter 25-jährige Kinder, die nach der letzten Gesetzesänderung wieder zur Bedarfsgemeinschaft der Eltern gehören, nun auch bei der Berechnung des befristeten Zuschlags nach ALG I-Bezug berücksichtigt. Wesentliche Teile des Gesetzes traten am 12.12.2006 in Kraft. Außerdem wurde das Sozialversicherungs-Rechengrößengesetz 2007 in diesem Verfahren verabschiedet, das zum 1.1.2007 in Kraft getreten ist.

Mitbestimmung bei Verschmelzung von Kapitalgesellschaften aus verschiedenen Mitgliedsstaaten

Gegenstand des Gesetzentwurfes ist die Umsetzung von Artikel 16 der Richtlinie 2005/56/EG über die Verschmelzung von Kapitalgesellschaften aus verschiedenen Mitgliedsstaaten. Artikel 16 dieser Richtlinie

regelt die Auswirkungen einer solchen grenzüberschreitenden Verschmelzung auf die Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer an Unternehmensentscheidungen. Das Gesetz soll die in den an der Verschmelzung beteiligten Gesellschaften erworbenen Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer erhalten und sichern.

Bezugsfrist Kurzarbeitergeld

Durch Rechtsverordnung hat die Bundesregierung die Bezugsfrist für das Kurzarbeitergeld im Kalenderjahr 2007 neu festgesetzt. Danach beträgt in der Zeit vom 1. Januar 2007 bis zum 30. Juni 2007 die Bezugsfrist 15 Monate und in der Zeit vom 1. Juli 2007 bis zum 31. Dezember 2008 12 Monate; dies jeweils abweichend von der 6-monatigen Bezugsfrist nach § 177 Abs. 1 Satz 3 SGB III. Dies bedeutet, dass im o.g. Zeitraum von Januar bis Juni 2007 noch im Juni selbst eine Kurzarbeiterzeit von längstens 15 Monaten vereinbart werden kann. Wird Kurzarbeit erst beginnend ab Juli 2007 vereinbart, wird längstens für den Zeitraum von 12 Monaten Kurzarbeitergeld gewährt.

BGBL I, Nr. 63 vom 22. Dezember 2006

Betriebsversammlung

Zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber kam es zum Streit über die Frage, ob der Arbeitgeber berechtigt sei im Vorfeld einer Betriebsversammlung die Beschäftigten zu befragen, ob sie an einer Betriebsversammlung teilnehmen wollen. Unmittelbare Vorgesetzte, insbesondere die Schichtführer hatten die Beschäftigten einzeln befragt und sich die von den Beschäftigten gegebenen Antworten auf Listen notiert. Das Arbeitsgericht entschied, dass der Arbeitgeber es zu unterlassen hat im Vorfeld einer Betriebsversammlung Beschäftigte einzeln zu befragen, ob sie an einer Betriebsversammlung

teilnehmen wollen oder nicht. Dies gelte auch dann, wenn die Befragung der Planung der Produktion diene.

ArbG Bremen - Beschluss vom 7.12.2005 - 7 BV 68/05 - rkr. - AiB 2006, 756 f

Betriebsratsanhörung bei jeder Kündigung

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer außerordentlichen und einer weiteren ordentlichen Kündigung. Das Integrationsamt hatte die Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung erteilt. Der Betriebsrat wurde angehört und widersprach der beabsichtigten Kündigung. Dennoch wurde die Kündigung fristlos hilfsweise fristgerecht ausgesprochen. Mit einem weiteren Schreiben kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis erneut - fristgerecht - zum gleichen Endtermin. Eine nochmalige Anhörung des Betriebsrates wegen dieser - zweiten - ordentlichen Kündigung erfolgte nicht. In der Kündigungsschutzklage wurde geltend gemacht, dass die Kündigung schon wegen der fehlerhaften Beteiligung des Betriebsrates unwirksam sei. Die Klage war erfolgreich. Das BAG entschied, dass es einer - erneuten - Anhörung des Betriebsrates immer bedarf, wenn der Arbeitgeber bereits nach Anhörung des Betriebsrates eine Kündigung erklärt hat und diese erste Kündigung dem Beschäftigten auch zugegangen ist.

BAG Urteil vom 10.11.2005 - 2 AZR 623/04 - AiB 2006, 762

Teilzeitarbeit

Die Beschäftigte war seit 1994 bei der Arbeitgeberin mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 8 Std. pro Woche beschäftigt. Mit Schreiben von Januar 2004 beantragte sie eine Verlängerung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit, wobei sie eine Verlängerung auf 25 bis 30 Std./Woche bezifferte und eine Ver-

teilung der neuen Arbeitszeit nach Vereinbarung vorschlug. Die Arbeitgeberin hat dies abgelehnt. Die dagegen erhobene Klage war erfolgreich. Das Arbeitsgericht entschied, dass der Antrag auf Erhöhung der Arbeitszeit nach § 9 TzbfG keine konkrete Stundenzahl enthalten müsse um wirksam zu sein. Ist ein Arbeitsplatz frei, der mit der erhöhten Stundenzahl besetzt werden könne, haben Teilzeitbeschäftigte absoluten Vorrang vor einer Neueinstellung auf einen freien Arbeitsplatz. Ein freier Arbeitsplatz i.d.S. liegt bereits dann vor, wenn die Erhöhung der Arbeitszeit auf dem bisherigen Arbeitsplatz der Person, die eine Verlängerung der Arbeitszeit begehrt, möglich ist.

ArbG Nürnberg - Urteil vom 13.05.2005 - 10 Ca 8711/04 - rkr. - AiB 2006, 773

Schichtplan und Mitbestimmung

Die vorübergehende Verkürzung der in einem Schichtplan vorgesehenen täglichen Arbeitszeit unterfällt auch dann dem Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 2,3 BetrVG wenn die Höhe der Vergütung unverändert bleibt.

BAG Beschluss vom 03.05.2006 - 1 ABR 14/05 - NZA 2006, 1240

Konzernbetriebsrat

Ein Konzernbetriebsrat kann auch dann gebildet werden, wenn die Konzernobergesellschaft ihren Sitz im Ausland hat und in der Bundesrepublik keine Teilkonzernspitze besteht.

ArbG Hamburg - Beschluss vom 19.07.2006 - 18 BV 11/06 - AuR 2006, 413

Vererbung von Sozialplanansprüchen

Ansprüche auf Sozialplanabfindungen können vererbt werden. Sie müssen aber zum Zeitpunkt des Todes des Beschäftigten bereits entstanden sein. Es genügt insoweit nicht, dass der Sozialplan vor dem Tod des Erblassers abgeschlossen und gegenüber dem Erblasser die (erforderliche) betriebsbedingte Kündigung ausgesprochen wurde, wenn der Erblasser vor der nach dem Sozialplan erforderlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses verstarb.

BAG Urteil vom 27.06.2006 - 1 AZR 322/05 - AuR 2006, 414 und DB 2006, 2131 f

Elterngeld und Elternzeit

Bundestag und Bundesrat haben zum 1. Januar 2007 die Einführung des Elterngeldes beschlossen; gleichzeitig wurde das bisherige Bundeserziehungsgeld teilweise außer Kraft gesetzt. Nachfolgende Stichworte zu Fragen des Elterngeldes wie: wer ist anspruchsberechtigt, was ist die Anspruchshöhe, was ist der Bemessungszeitraum, was bedeutet Bonusregelung, Auswirkung auf die Steuer, gilt dies auch bei Teilzeitarbeit, und wie lange wird das Elterngeld bezahlt, sind im Extranet der IG Metall beschrieben. Weitere Fragen wie: Anspruch auf Elternzeit, die Antragstellung, Erholungsurlaub während der Elternzeit, Kündigungsschutz sowie die sachliche Rechtfertigung von befristeten Arbeitsverträgen für die Dauer der Elternzeit anderer Beschäftigten regelt dies Gesetz ebenso.

BGBI I 2006, 2748 ff

Impressum:

Verantw. Jörg Hofmann, Redaktion: Ulrich Petri, IG Metall Bezirksleitung Baden-Württemberg, Stuttgarter Str. 23, 70469 Stuttgart, Telefon: 0711/1658134, Fax: 0711/1658175, ulrich.petri@igmetall.de