



Kurz und bündig Nr. 1/2008

Praktische Informationen für
die Betriebsratsarbeit

Bezirksleitung Baden-Württemberg

Im Februar 2008

Abbau von Leiharbeit

Eine Beschäftigte wendet sich gegen eine aus betrieblichen Gründen ausgesprochene Kündigung und begehrt ihre Wiedereinstellung. In der Abteilung, in der die Kollegin beschäftigt war, wurden zu verschiedenen Zeiten Leiharbeiterinnen beschäftigt. Zum Zeitpunkt der Kündigung waren in der Abteilung immer noch drei Personen in Leiharbeit beschäftigt. Der Betriebsrat hat der beabsichtigten Kündigung widersprochen. Die Kündigungsschutzklage war beim LAG erfolgreich. Das LAG entschied, dass eine Kündigung, die der Arbeitgeber wegen Wegfall der bisherigen Beschäftigungsmöglichkeiten erklärt, nicht durch ein dringendes betriebliches Erfordernis bedingt sei, wenn der Arbeitgeber die betroffene Person anderweitig beschäftigen kann. Bei der Prüfung der anderweitigen Beschäftigungsmöglichkeit seien auch Arbeitsplätze einzubeziehen, auf denen der Arbeitgeber zum Zeitpunkt des Auslaufens der Kündigungsfrist Leiharbeiterinnen einsetzt. Der sozialen Rechtfertigung der streitgegenständlichen Kündigung stehe daher vorliegend entgegen, dass der Arbeitgeber die Kündigung durch Abbau von Leiharbeit hätte vermeiden können.

LAG Hamm - Urteil vom 05. 03.2007 - 11 Sa 1338/06 - DB 2007, 2462 ff

Organisation der Beschwerdestelle; AGG

Nach Inkrafttreten des AGG schlug die Personalleitung eines Unternehmens vor, eine Beschwerdestelle beim Konzern unter Regie bzw. Führung des Personalleiters einzurichten. Damit war der Gesamtbetriebsrat nicht einverstanden und hat ein Beschlussverfahren zur Einrichtung der Einigungsstelle eingeleitet. Das LAG entschied, dass die Einigungsstelle für die Regelung des Beschwerdeverfahren nach § 13 AGG sowie zur Festlegung der Beschwerdestelle und ihrer Organisation offensichtlich nicht unzuständig ist.

LAG Hamburg - Beschluss vom 17.04.2007 - 3 TaBV 6/07 - DB 2007, 2070 ff

Betriebsrat und PC

Streitig war, ob der Arbeitgeber dem Betriebsrat zur Erledigung der betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben einen PC nebst Zubehör und Software auf dessen Verlangen überlassen muss. Die Frage - so das BAG - ob der Betriebsrat vom Arbeitgeber die Überlassung eines PC mit entsprechender Software verlangen kann, könne nicht generell mit „Ja“ oder „Nein“ beantwortet werden. Der Anspruch auf

Überlassung eines PC sei einzelfallbezogen auf der Grundlage der vom Betriebsrat gewählten Begründung zu beurteilen.

BAG Beschluss vom 16.05.2007 - 7 ABR 45/06 - DB 2007, 2076

Arbeitsvertraglicher Verweis auf Tarifverträge

Die Parteien streiten über die Geltung eines Vergütungstarifvertrages des Öffentlichen Dienstes für ihr Arbeitsverhältnis und daraus resultierende Vergütungsansprüche. Der Arbeitgeber war tarifgebunden und in der Folgezeit aus dem Arbeitgeberverband ausgetreten. Nach dem Verbandsaustritt wurde der vorher gültige Tarifvertrag geändert und weitere Tarifierhöhungen vereinbart. Ab einem bestimmten Zeitpunkt verweigerte der Arbeitgeber die Weitergabe der Tarifierhöhungen. Das BAG gab der Klage auf Zahlung von Tarifierhöhungen aufgrund der einzelvertraglichen Bezugnahmeklausel statt. Weiter wurde ausgeführt, dass eine einzelvertraglich vereinbarte dynamische Bezugnahme auf einen bestimmten Tarifvertrag - jedenfalls dann wenn eine Tarifgebundenheit des Arbeitgebers an den in Bezug genommenen Tarifvertrag nicht in einer für den Beschäftigten erkennbaren Weise zur auflösenden Bedingung der Vereinbarung gemacht worden ist - eine konstitutive, also eigenständige Verweisungsklausel darstellt (Änderung der Rechtsprechung).

BAG Urteil vom 18.04.2007 - 4 AZR 652/05 - BB 2007, 2125 ff

Sonderzahlung und Gleichbehandlung

Die Parteien streiten über ein Weihnachtsgeld für das Kalenderjahr 2003. Im Be-

trieb werden ca. 450 Personen beschäftigt. Ein Tarifvertrag findet keine Anwendung. Der Arbeitgeber hat in der Vergangenheit ein freiwilliges Weihnachtsgeld bezahlt. Wegen der schwierigen wirtschaftlichen Lage wurden den Beschäftigten Mitte Dezember 2001 mit Wirkung ab dem 1. Januar 2002 neue Arbeitsverträge angeboten. Neben einer Anhebung der Arbeitszeit sollte bei den Leistungslöhnern in der Produktion sowie in der Montage der Grundlohn abgesenkt werden. Fast alle Beschäftigten haben (leider) die neuen Arbeits- und Entgeltbedingungen akzeptiert. Anfang Februar 2003 bot der Arbeitgeber den Beschäftigten, die die neuen Arbeitsverträge unterschrieben haben, in einer zusätzlichen Vereinbarung eine weitere Sonderzahlung an. Diejenigen, die die neuen Arbeitsbedingungen nicht angenommen haben, erhielten ein solches Angebot nicht. Klagweise wurde der Anspruch auf ein Weihnachtsgeld erfolgreich geltend gemacht. Das BAG entschied, dass der Arbeitgeber den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verletzt, wenn er nur solchen Beschäftigten ein vertragliches Weihnachtsgeld anbietet, die zuvor einer Entgeltreduzierung und Arbeitszeitverlängerung zugestimmt hätten.

BAG Urteil vom 26.09.2007 - 10 AZR 569/06 - DB 2007, 2778 f

Wahrnehmung der Mitbestimmungsrechte

Die Parteien streiten darüber, ob die Zuweisung von Beschäftigten zu betrieblichen Workshops mitbestimmungspflichtig sei. Zur Optimierung von Arbeitsabläufen veranstaltet der Arbeitgeber seit mehreren Jahren betriebsinterne Workshops. Diese finden einmal im Monat statt und dauern zwei Tage während der Frühschicht. Sie finden im zentralen Schulungsraum auf

dem Betriebsgelände statt. Der Arbeitgeber bestimmt einseitig, welche Beschäftigten an einem solchem Workshop teilnehmen. Der Betriebsrat verlangt nunmehr seine Beteiligungsrechte nach §§ 99, 95 BetrVG. Das BAG entschied u.a., dass grundsätzlich die Geltendmachung von Mitbestimmungsrechten des Betriebsrates nicht verwirken. Über die Ausübung des Mitbestimmungsrecht entscheidet der Betriebsrat in eigener Verantwortung nach pflichtgemäßem Ermessen. Der Betriebsrat kann auf dieses Mitbestimmungsrecht weder verzichten noch darf er einen seiner Mitwirkung unterfallenden Regelungsgegenstand der einseitigen Festlegung durch den Arbeitgeber überlassen. Grundsätzlich muss der Arbeitgeber deshalb stets damit rechnen, dass der Betriebsrat seine Beteiligung in einer mitbestimmungspflichtigen Angelegenheit verlangt und ggf. auch gerichtlich durchzusetzen sucht. Auch wenn der Betriebsrat während mehrerer Jahre an der Entsendung von Beschäftigten in die Workshops nicht hat beteiligt werden wollen, ist nicht erkennbar aufgrund welcher Umstände es dem Arbeitgeber nunmehr unzumutbar sein sollte, sich auf die Klärung des Bestehens seines Mitbestimmungsrechtes einzulassen.

Fazit: Die materiell rechtliche Verwirkung von Mitbestimmungsrechten des Betriebsrates ist ausgeschlossen.

In der Sache selbst war die Rechtsbeschwerde des Betriebsrates jedoch erfolglos - dies aus anderen Gründen.

BAG Beschluss vom 28.08.2007 - 1 ABR 70/06 - DB 2008, 70 f

Arbeitszeit und Kündigung

Die Parteien streiten u.a. um die Wirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung. Der als Kran- und LKW-Fahrer beschäftigte Kollege verließ mittags im Einvernehmen

mit dem Arbeitgeber die Baustelle, sollte aber nachmittags telefonisch erreichbar sein. Der Aufforderung zur Arbeitsaufnahme kam der Kollege nicht nach; er hätte sonst die rechtlich zulässige Arbeitszeit von 10 Stunden überschritten. Die Kündigung des Arbeitgebers war unzulässig, da nach Auffassung des LAG Beschäftigte nicht wegen Arbeitsverweigerung fristlos gekündigt werden dürfen, wenn sie andernfalls die gesetzlich zulässige Arbeitszeit überschritten hätten. Es könne dem Beschäftigten nicht zugemutet werden den Weisungen des Arbeitgebers nachzukommen, wenn er damit gegen Gesetze verstößt.

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 25.05.2007 - 6 Sa 53/07 - BB 2008, 59

Durchführung von zwei mit dem Gesamtbetriebsrat vereinbarten Testmodellen zur Betriebsorganisation

Der Arbeitgeber vereinbart mit dem Gesamtbetriebsrat zwei Testmodelle für eine neue Betriebsorganisation. Der örtliche Betriebsrat wurde zu dieser Betriebsänderung nach § 111 BetrVG nicht beteiligt. Daraufhin machte der örtliche Betriebsrat im Wege der einstweiligen Verfügung einen Unterlassungsanspruch gegen die Betriebsänderung geltend. Der Antrag war erfolglos. Das LAG entschied aber, dass der zuständige Betriebsrat - in diesem Fall wäre es der Gesamtbetriebsrat gewesen - könne im Falle des § 111 BetrVG im Wege der einstweiligen Verfügung einen Anspruch auf Unterlassung der Betriebsänderung bis zum Abschluss der Verhandlungen über einen Interessenausgleich geltend machen.

LAG Hamm, Beschluss vom 30.07.2007 - 10 TaBV Ga 17/07 - BB 2008, 171 f

Ehrenamtliche Richter/-innen

Auch ein außeramtliches Verhalten des ehrenamtlichen Richters kann eine grobe Amtspflichtverletzung darstellen. Dies ist beispielsweise der Fall wenn durch das gezeigte Verhalten das Ansehen des ehrenamtlichen Richters in einem solchen Maße erschüttert wird, dass die Amtsführung in Mitleidenschaft gezogen wird und die Vertrauenswürdigkeit des ehrenamtlichen Richters ausgeschlossen wird. Die Teilnahme an Diffamierungskampagnen gegen die Verfassung oder Verfassungsorgane sowie der Aufruf zu Gewaltaktionen u.ä. stelle eine Amtspflichtverletzung dar.

LAG Ba-Wü. - Beschluss vom 11.01.2008 - 1 SHa 47/07 - DB 2008, 192

Eingliederungsmanagement

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer ordentlichen krankheitsbedingten Kündigung und die Weiterbeschäftigung des Kollegen. Nach Ablauf der Entgeltfortzahlung und in der Zeit des Krankengeldbezug lud der Arbeitgeber den Beschäftigten zu einem - wie er sich ausdrückte - klärenden Sozialgespräch unter Teilnahme des Betriebsrates und eines BR-Mitgliedes ein. Eine Klärung der Frage wann mit der Wiederaufnahme der Arbeitstätigkeit zu rechnen sei, konnte nicht beantwortet werden. Der Arbeitgeber leitete das Kündigungsverfahren ein. Die Kündigungsschutzklage war erfolgreich. Das BAG entschied, dass das Erfordernis eines betrieblichen Eingliederungsmanagements nach § 84 Abs. 2 SGB IX für alle Beschäftigten gelte, nicht nur für Behinderte Menschen. Allerdings: Die Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements sei keine formelle Wirksamkeitsvoraussetzung für den Ausspruch der be-

triebsbedingten Kündigung. Vorliegend scheiterte die Kündigung aus anderen Gründen.

BAG Urteil vom 12.07.2007 - 2 AZR 716/06 - BB 2008, 277 f = DB 2008, 189 ff

Betriebsrenten in 2008

Hat ein Arbeitgeber seinen ehemaligen Beschäftigten bzw. deren Hinterbliebenen laufende Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zugesagt, so ist der Arbeitgeber gemäß § 16 Abs. 1 BetrAVG verpflichtet, alle drei Jahre eine Anpassung dieser Leistungen zu prüfen und ggf. über deren Höhe nach billigem Ermessen zu entscheiden. Hierbei sind insbesondere die Belange der Versorgungsempfänger/-innen und die wirtschaftliche Lage des Unternehmens zu berücksichtigen. Im Durchschnitt des Kalenderjahres 2007 betrug die Jahresteuerrate 2,2 %. Ein Rechtsanspruch zur Anpassung der gewählten Versorgungszusagen besteht nicht. Der Arbeitgeber hat lediglich eine Prüfungspflicht zur Anpassung der Versorgungszusagen. Er muss die dazu von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze beachten und einhalten.

Weitere Hinweise in DB 2008, 237 ff

Impressum:
Verantwortlich: 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