



Kurz und bündig

Nr. 3/2007

Praktische Informationen für die Betriebsratsarbeit

Bezirksleitung Baden-Württemberg

Im Juli 2007

Betriebsratssitzung

Der Betriebsrat kann die mitgeteilte Tagesordnung in der Betriebsratssitzung nur ändern, wenn der vollzählig versammelte Betriebsrat einstimmig sein Einverständnis erklärt einen weiteren oder anderen Beratungspunkt in der Tagesordnung aufzunehmen und darüber zu beschließen. Andernfalls sind gefasste Betriebsratsbeschlüsse nicht wirksam.

BAG Urteil vom 24.05.2006 - 7 AZR 201/05 - DB 2007, 696

AGG und Mitbestimmung

Seit Oktober 2006 ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft. Den Beschäftigten steht u.a. das Recht zu sich bei der zuständigen Stelle im Betrieb zu beschweren, wenn sie sich aus den im Gesetz genannten Gründen benachteiligt fühlen. Eine solche Beschwerdestelle ist einzurichten. Fraglich ist ob hier ein Mitbestimmungsrecht besteht. Jüngst entschied ein Gericht, dass der Antrag auf Einsetzung einer Einigungsstelle über die Errichtung und Bestellung einer Beschwerdestelle zulässig und begründet

ist. Die Einrichtung einer Beschwerdestelle kann Fragen der Ordnung des Betriebes sowie des Verhaltens der Beschäftigten im Betrieb berühren. Das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ist offensichtlich nicht ausgeschlossen.

ArbG Frankfurt a.M. - Beschluss vom 23.10.2006 - 21 BV 690/06 - rkr., ebenso

LAG Hamburg - Beschluss vom 17.04.2007 - 3 Ta BV 6/07 - BB 2007, rkr. - DB 2007, 1417 ff

JAV-Übernahme

Die Weiterbeschäftigungspflicht (§ 78a Abs. 2 BetrVG) setzt das Bestehen eines freien Dauerarbeitsplatzes im Ausbildungsbetrieb voraus.

BAG Beschluss vom 15.11.2006 - 7 ABR 15/06 - DB 2007, Heft 15, X.

Betriebsübergang

Das BAG hat mit mehreren Entscheidungen (13.07.2006 - DB 2006, 2406 ff, 2750 und 14.12.2006 - BB 2007, 1340 ff) begonnen, den Inhalt der Unterrichtung gegenüber den Beschäftigten bei Betriebsübergang (§ 613 a Abs.

5 BGB) zu konkretisieren. Festzuhalten ist schon jetzt, dass ohne die ordnungsgemäße Unterrichtung der/des Beschäftigten die Widerspruchsfrist (§ 613 a Abs. 6 BGB) nicht beginnt, ja sogar noch zeitlich weit nach dem Betriebsübergang ausgeübt werden kann. Zum Inhalt der Unterrichtung gehört nach Stichworten folgendes:

- Gegenstand des Betriebsübergang und betroffene Beschäftigte
- Wer ist der neue Arbeitgeber
- Hinweis auf den gesetzlichen Übergang der Arbeitsverhältnisse
- Zeitpunkt des geplanten Betriebsübergang
- Grund für den Betriebsübergang
- Rechtliche Folgen des Betriebsübergangs und Schicksal für Arbeitsverhältnisse, Betriebsvereinbarung, Tarifverträge und Bezugnahmeklauseln.
- Wirtschaftliche und soziale Folgen des Betriebsübergang
- In Aussicht genommene Maßnahmen
- Hinweis auf Folgen für den ausgeübten Widerspruch

Anhand dieser Stichpunkte lassen sich für die Betriebsräte vor dem geplanten Betriebsübergang viele Informationen einfordern, um z.B. die sozialen und wirtschaftlichen Folgen mit dem Arbeitgeber zu klären und zu verhandeln (analog § 111 BetrVG).

Weitere Hinweise in DB 2007, 858 ff

Eingliederungsmanagement

Nach dem Schwerbehindertenrecht (SGB IX) besteht die Notwendigkeit betriebliches Eingliederungsmanagement zu betreiben. Dazu kann auch die Aufstellung eines formalisierten Ver-

fahrens notwendig sein. Die Betriebsparteien streiten hierbei i.d.R. um die Errichtung der Einigungsstelle. Jetzt entschied ein LAG, dass die Zuständigkeit der Einigungsstelle in dieser Frage die Einigungsstelle selbst zu klären hat. Also: Die Einigungsstelle ist einzusetzen, da bis zur höchstrichterlichen Entscheidung unentschieden bleibt, ob die Einigungsstelle selbst für ein solches Verfahren zuständig ist.

LAG Schleswig-Holstein - Beschluss vom 19.12.2006 - 6 Ta BV 14/06 - rkr. - DB 2007, 924

Firmentarifvertrag

In einzelnen Fällen vereinbaren die IG Metall und der Arbeitgeberverband bzw. der einzelne Arbeitgeber vom Flächentarifvertrag abweichende betriebliche Regelungen in einem Firmentarifvertrag. Die abweichende tarifliche Regelung ist im Idealfall befristet und endet nach Zeitablauf ohne Nachwirkung. Auf die Arbeitsverhältnisse gelten dann nebeneinander der Verbandstarifvertrag und der Firmentarifvertrag. Man spricht von einer Tarifkonkurrenz. Der Vorrang eines Haus- bzw. Firmentarifvertrag ist jedoch immer auf dessen Laufzeit beschränkt. Die durch einen Haustarifvertrag verdrängten Regelungen eines Verbandstarifvertrags leben nach Fristablauf bzw. Kündigung wieder auf und entfalten so wieder ihre volle Normwirkung.

LAG Schleswig-Holstein - Urteil vom 06.02.2007 - 5 Sa 328/06 - rkr. - DB 2007, 948

Abmahnungen und Betriebsbußen

Abmahnungen können erheblich in die Persönlichkeitsrechte der betroffenen Beschäftigten eingreifen. Der Betriebsrat möchte häufig zugunsten der Beschäftigten unterstützend tätig werden. Die individualrechtliche Abmahnung unterliegt zwar nicht der Mitbestimmung des Betriebsrates, dennoch kann dieser im Falle der Beschwerde des Beschäftigten unter bestimmten Voraussetzungen die Einigungsstelle anrufen. Ohne weiteres greift die Mitbestimmung bei den sog. Betriebsbußen ein. Wird womöglich ein Mitglied des Betriebsrates abgemahnt, so ist zu unterscheiden, ob die Abmahnung seine Amtsausübung oder seine weiterhin bestehenden arbeitsvertraglichen Pflichten betrifft. Betriebsräte können genauso wie alle anderen Beschäftigten abgemahnt werden, sofern sich der zugrunde liegende Vertragsverstoß ausschließlich im arbeitsvertraglichen Bereich bewegt. Die Grenzen sind jedoch fließend.

Weitere Hinweise in AiB 2007, 275 ff

Betriebsrat und Zeitarbeit

Angesichts der zunehmenden Zeitarbeit und der damit verbundenen Risiken für die Stammelegschaften sollten Betriebsräte alles tun, um den Einsatz von Beschäftigten aus der Leiharbeit zu ordnen und jedem Wildwuchs in ihrem Zuständigkeitsbereich einen Riegel vorschieben. Das BetrVG liefert hierfür eine ganze Reihe von Handlungsmöglichkeiten. Werden in solch einem

Fall Beschäftigte in der Leiharbeit auch noch entsprechend beteiligt und über die betriebspolitischen Ziele informiert, können beide Seiten nur gewinnen. Schwieriger wird es dann nur für den Arbeitgeber, der die Leiharbeit für sich nutzt.

Weitere Hinweise in AiB 2007, 283 ff

Mitbestimmung im internationalen Konzern

Streitgegenstand war die Bildung eines mitbestimmten Aufsichtsrates bei einer deutschen Konzernobergesellschaft mit nicht mehr als 2000 Beschäftigten, die mehrere Tochtergesellschaften in Deutschland hat, an denen sie als Alleingesellschafterin beteiligt ist. Die in Großbritannien angesiedelte Konzernspitze ist ihrerseits mehrheitlich an der deutschen Konzernobergesellschaft und an den britischen Zwischengesellschaften beteiligt. Nachdem grenzüberschreitende Beherrschungsverträge zwischen den britischen Zwischengesellschaften und den deutschen Tochtergesellschaften abgeschlossen waren, denen die Steuerung der Tochtergesellschaften auf die Zwischengesellschaften übertragen wurde, stellte sich die Frage nach dem Schicksal des bei der deutschen Obergesellschaft bestehenden mitbestimmten Aufsichtsrats. Das Oberlandesgericht Düsseldorf entschied, dass bei einer deutschen Konzernobergesellschaft eines internationalen Konzernverbundes auch dann ein mitbestimmter Aufsichtsrat zu bilden sei, wenn diese gegenüber ihren deutschen Tochtergesellschaften keine eigene Leitungsmacht ausübt.

OLG Düsseldorf - Beschluss vom 30.10.2006 - I/26 W 14/06 - AktE - AiB 2007, 251 ff

Schulungsanspruch

Die Beteiligten streiten über die Berechtigung des einköpfigen Betriebsrates, das Ersatzmitglied zu einer Schulungsveranstaltung zu entsenden. Das Gericht entschied, dass ein einköpfiger Betriebsrat das erste Ersatzmitglied zu einer Schulung über Grundlagen des BetrVG entsenden kann, wenn sonst seine Arbeitsfähigkeit in Zeiten der Verhinderung des ordentlichen Betriebsratsmitglieds wegen fehlender Grundlagenkenntnis gefährdet ist.

ArbG Bremen - Beschluss vom 14.09.2006 - 5 BVGa 28/06 - rkr. - AiB 2007, 250 f

Schwerbehinderung und Arbeitszeit

Die Parteien streiten darüber in welchem zeitlichen Umfang der schwer behinderte Arbeitnehmer wöchentlich zur Arbeitsleistung verpflichtet ist. Bei der betroffenen Person betrug der Grad der Behinderung 60; die vertragliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit betrug 38,5 Stunden. Entsprechend den Bestimmungen der Richtlinien war die Person zur Erbringung von Bereitschaftsdiensten verpflichtet. Mit anwaltlichem Schreiben wurde verlangt, die Person von Mehrarbeit im arbeitsrechtlichen Sinne freizustellen. Dem Ansinnen folgte die Arbeitgeberin nicht. Vor dem Arbeitsgericht war die Klage erfolgreich. Das

BAG entschied, dass schwer behinderte Arbeitnehmer nach § 124 SGB IX Anspruch haben auf ihr Verlangen hin von der Mehrarbeit freigestellt zu werden. Das Verlangen auf Freistellung von Mehrarbeit muss nicht auf einen bestimmten Zeitraum beschränkt werden. Weiter wurde festgestellt, dass die Freistellung von der Verpflichtung zur Leistung von Mehrarbeit mit dem Zugang des Verlangens eintritt.

BAG Urteil vom 21.11.2006 - 9 AZR 176/06 - DB 2007, 1359 f

Sozialplan und Firmentarifvertrag

Die Parteien streiten über einen Anspruch auf Zahlung einer Abfindung wegen der betriebsbedingten Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Vorausgegangen war der Abschluss eines Tarifvertrages über einen Sozialplan zwischen dem Arbeitgeber und den beteiligten Gewerkschaften. Die Klage selbst war aus anderen Gründen nicht erfolgreich. Unabhängig davon entschied das BAG, dass die Tarifvertragsparteien sehr wohl befugt sind, einen sozialplanähnlichen Tarifvertrag abzuschließen. Die §§ 111, 112 BetrVG schränken die Befugnis von Tarifvertragsparteien zum Abschluss eines Tarifvertrages mit sozialplanähnlichem Inhalt nicht ein.

BAG Urteil vom 06.12.2006 - 4 AZR 798/05 - DB 2007, 1362 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