

- ▶ **Schreibkraft für den Betriebsrat**
Arbeitsgericht Hamburg entscheidet für den BR
- ▶ **Fußball und Arbeitsrecht**
„Abwechslung für das Publikum“
- ▶ **Kampf um die Arbeitszeit**
BAG-Entscheidung erfordert Umdenken
- ▶ **Überprüfung der Arbeitsverträge**
BR hat Anspruch auf Sachverständigen
- ▶ **Kündigung ... wegen einer Tasse Kaffee**
Das Gericht rechnet vor
- ▶ **Seminar:**
„Neu gewählt – Die ersten Schritte im BR“
-- Folgetermin im September --
- ▶ **Inhouse-Schulungen:**
Angebots-Übersicht



Petra Ahlburg – Wolfgang Steen
Miriam Nabra

Kurze Mühren 1
(Spitalerhof)
20095 Hamburg
Tel.: 040 - 879 31 04
Fax: 040 - 879 31 05

www.steenrae.de
kanzlei@steenrae.de

▶ Betriebsrat braucht Schreibkraft ... trotz zunehmender EDV

Es ist bekannt: Der Arbeitgeber trägt die Kosten, die durch die Tätigkeit des Betriebsrates entstehen (§ 40 BetrVG). Streit kann nun entstehen, ob hierzu auch die Kosten einer Schreibkraft gehören.

Der Fall: Der Betriebsrat (mit einem Freigestellten) hatte in der Vergangenheit eine Schreibkraft im Umfang von 15 Wochenstunden. Da die Kollegin in Altersteilzeit gegangen war, wollte der Arbeitgeber keine neue Kraft stellen. Er meinte, die heutige EDV-Landschaft erfordere keine Schreibkraft mehr. Nicht einmal Führungskräfte hätten einen solchen ‚Mitarbeiterunterbau‘ und würden ihre Schreibarbeiten selbst erledigen. Der BR wolle nur ‚alte Bequemlichkeiten‘ behalten.

Der Betriebsrat konnte im Verfahren die Erforderlichkeit aufzeigen u.a. für Erstellen von Sitzungsprotokollen, Einladungen, Urlaubskalender, Dienstreiseaufträge (GBR-Sitzungen), Post- und Mail-Verwaltung sowie Informationsbeschaffung (Internetrecherche, tel. Anfragen). Schließlich hatte der freigestellte Vorsitzende schon 100 Überstunden angesammelt.

Das Arbeitsgericht gab dem Betriebsrat Recht und führt aus:

„Der Arbeitgeber kann nicht damit gehört werden, dass in anderen Niederlassungen durch die EDV-Infrastruktur Schreibkräfte nicht mehr für erforderlich gehalten werden. Auch durch die neue EDV-Infrastruktur fallen keine der (vom BR aufgeführten) Tätigkeiten weg.“

Lediglich das Postabholen wird durch den Einstieg in den E-Mail-Ordner erleichtert. **Schreibarbeit an sich lässt sich damit jedenfalls nicht ersetzen.** (Arbeitgericht Hamburg v. 29.03.2006 – 12 BV 27/05 -)

Das Verfahren hat wieder einmal gezeigt: Notfalls muss der Weg ins Gerichtsverfahren gegangen werden.

Seminar ▶ „Neu gewählt – Die ersten Schritte im BR“

Grundlagen Arbeitsrecht, Rechte und Pflichten, Durchsetzung der Mitbestimmung, Praxisbeispiele; Referenten: Petra Ahlburg / Wolfgang Steen
Termin: Mi. – Fr. 20. – 22. Sep. 2006, im Hotel Hafen Hamburg

Voranmeldungen bitte bei proVision-Seminare: sabine@an-beratung.de

▶ Fußball und Arbeitsrecht

Abwechslungsbedürfnis des Publikums kann Befristung mit Profifußballer begründen

In einer bemerkenswerten Entscheidung hat sich das Landesarbeitsgericht Nürnberg (Az.: 7 Sa 405/05) am 28. März mit der Befristung eines Arbeitsvertrages mit einem Fußballspieler eines Proficlubs beschäftigt. Gestritten wurde um die Gültigkeit eines befristeten Arbeitsvertrages. Das Gericht kommt in seinem Urteil zu dem Ergebnis, dass Sachgründe für die Befristung eines Arbeitsvertrages mit einem Profifußballer durchaus sein können:

das **Abwechslungsbedürfnis** des Publikums und das **Alter bzw. die zu erwartenden körperlichen Defizite** des Spielers.

Hoffentlich nicht eine neue Variante für den „Jugendwahn“.

▶ Kampf um die Arbeitszeit

Arbeitgeber, die eine **Verlängerung der Arbeitszeit** vornehmen wollen, nutzen dies häufig bei Neueinstellungen.

Beispiel: Einstellung mit 40 Std./Woche (statt der tariflichen 38,5) und Eingruppierung nach vorliegendem Tarif.

Betriebsräte haben der Einstellung zugestimmt, der Eingruppierung aber nicht, mit Hinweis auf die tarifliche Festlegung der Wochenarbeitszeit.

Diesem Vorgehen hat jetzt das Bundesarbeitsgericht eine Absage erteilt.

Der Betriebsrat kann nicht mit Blick auf die Wochenarbeitszeit die Zustimmung verweigern, sondern nur die „Richtigkeitskontrolle“ der Eingruppierungsmerkmale vornehmen (Urteil v. 28. Juni 2006; Presseerklärung 45/06).

*Im Ergebnis muss der Betriebsrat also bei solchen Tarifverstößen der **Einstellung insgesamt nicht zustimmen.***

► Rechtsanwalt als Sachverständiger – Überprüfung der Arbeitsverträge

Wir hatten in der letzten Ausgabe (02/2006) über den „Schutz bei Standard-Verträgen“ berichtet.

Das BAG hat jetzt auch die Hinzuziehung eines Sachverständigen für die Überprüfung der im Betrieb verwendeten Arbeitsverträge anerkannt (Beschluss v. 16.11.2005 – 7 ABR 12/05). In der Entscheidung heißt es u.a.:

„Der Betriebsrat hat nach § 80 I Nr. 1 BetrVG darüber zu wachen, dass die zu Gunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze durchgeführt werden. Diese allgemeine Aufgabe ist nicht vom Vorliegen bestimmten konkreter Mitwirkungs- bzw. Mitbestimmungsrechte abhängig.
Vom Arbeitgeber verwandte Formulararbeitsverträge unterliegen dem Überwachungsrecht hinsichtlich der Allgemeinen Geschäftsbedingungen.“

Allerdings kann die externe Hilfe erst in Anspruch genommen werden, wenn die **internen Möglichkeiten** (Wissensvermittlung durch den Arbeitgeber) ausgeschöpft sind.

► Kündigungen verhindert – BEM eingeführt - Erfahrungen mit dem **betrieblichen Eingliederungsmanagement nach § 84 II SGB IX**

Folgeseminar der Veranstaltungen aus 2005/06: Praxiserfahrungen der Teilnehmer – erfolgreich eingeführte Betriebsvereinbarungen – aktuelle Rechtsprechung – Ausbildung zum Eingliederungsmanager

Referenten: Julia Grimme / Wolfgang Steen

Termin: Di., 12. Sep. 2006, im Hotel Böttcherhof Hamburg

Voranmeldungen bitte bei Arbeit und Leben, Hamburg: manuela.krueger@hamburg.arbeitundleben.de

► Kündigung wegen einer Tasse Kaffee

Eine interessante Entscheidung liegt vom LAG Baden-Württemberg vor (9 Ca 142/04).

Kann **fristlos gekündigt** werden, weil eine Frühstücksdame eine Tasse Kaffee ‚gestohlen‘ hat? Das Gericht kommt zu interessanten Ausführungen:

„Aufgebrühter Kaffee ist ein äußerst kurzlebiges Konsumgut. Es wird üblicherweise nicht über einen längeren Zeitraum warmgehalten und angeboten, sondern innerhalb kürzerer Zeiträume jeweils frisch aufgebrüht. Abgestandener Kaffee wird insbesondere in gut geführten Häusern nicht mehr angeboten, sondern weggegossen.
Außerdem ist gerichtsbekannt, dass der Handelspreis für gemahlene oder ungemahlene Kaffee seit Jahren sinkt. Der Preis für ein Pfund Kaffee bewegt sich derzeit allenfalls bei € 3,50. Der reine Wert einer aufgebrühten Tasse Kaffee beläuft sich überschlägig auf kaum mehr als € 0,20.“

Dieser außerordentlich geringe Warenwert und die Kurzlebigkeit dieses Verbrauchsgutes führen dazu, dass die abredewidrige Verwendung durch die Klägerin **nicht einmal für einen Kündigungsgrund an sich** herhalten kann.“

► Inhouse-Schulungen:

- Angebots-Übersicht -

Viele Betriebsrats-Gremien haben das Angebot schon angenommen – Schulungen **für das ganze Gremium** im Betrieb oder im Hotel. Themen können sein:

- „Neu gewählt“ – **Grundlagenschulung** Arbeitsrecht und Betriebsverfassung
- Arbeitszeit und –flexibilisierung (Möglichkeiten und Grenzen der Flex-Arbeit)
- Leistung und Entgelt (Beurteilungssysteme, Zielvereinbarungen)
- Vergütungsordnungen für AT-Angestellte
- Fusion, Ausgliederung und Betriebsübergang
- Umstrukturierungen – Betriebsänderung – Interessenausgleich
- **neu:** Das neue **Gleichbehandlungsgesetz** – Möglichkeiten und Handlungshilfen für den BR
- Hartz IV, Arbeitslosengeld, soziale Sicherung
- Leiharbeit nach dem neuen AÜG und Werkverträge
- Betriebliches Eingliederungsmanagement nach § 84 SGB IX
- Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat (u.a. Corporate Governance-Kodex)
- Schulung für den Wirtschaftsausschuss / betriebswirtschaftliche Grundlagen
- Erfolgreich verhandeln und
- **„Aktionsplanung“ für den Betriebsrat** – Agieren statt reagieren

Themenwünsche und Anfragen bitte an: kanzlei@steenrae.de

Seminar: ► **"Leiharbeit" - Handlungshilfen für Betriebsräte**

Neuregelungen AÜG - Lohnleichheit - MusterBV zur Begrenzung von Leiharbeit
am 30. Nov. 2006 in Hamburg
 Tagesschulung 'Arbeitsrecht im Betrieb'; Referent: Wolfgang Steen
 Information und Anmeldung: ilona.hofmann@aib-verlag.de

Newsletter

Dieser NewsLetter **BETRIEBSRAT** erscheint regelmäßig und wird per E-Mail kostenlos an alle Interessenten **versandt, die sich angemeldet haben.**

Wir berichten darin über aktuelle Änderungen im Arbeitsrecht und Urteile der Arbeitsgerichte, die für die BR-Arbeit wichtig sein können.

Sie können sich für den NewsLetter anmelden auf unserer Internetseite www.steenrae.de oder per E-Mail unter kanzlei@steenrae.de.