

BETRIEBSRAT

NEUES IM ARBEITSRECHT

- ▶ **Schwerpunkt:**
Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
Was *sollen* / *müssen* Betriebsräte wissen und beachten
- ▶ **4,6 Millionen mal Mindestlohn**
... wenn er bei € 7,50 liegen würde
- ▶ **Aus Teilzeit wird Vollzeit**
durch stillschweigende Verlängerung der Arbeitszeit
- ▶ **Größter Durchhänger im Büro um ... Uhr**
.... jetzt ist es „amtlich“
- ▶ **Seminar zum AGG am 22.09.:**
„Das AGG ist da“ - Herausforderung für die Betriebsratsarbeit
Seminar mit Richterin Dr. Dorle Kröger und Rechtsanwalt Wolfgang Steen

. auch als Inhouse-Schulung möglich

Nr. 04 / 2006



**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**



- ▶ seit 18. Aug. in Kraft: **Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**

Der Bundespräsident hat unterschrieben und das neue AGG ist da. Anti-Diskriminierung ist jetzt „Allgemeine Gleichbehandlung“. Die wesentlichen Eckpunkte des Gesetzes sind:

- ⇒ Neue Diskriminierungsmerkmale wie „ethnische Herkunft“ und „Alter“
- ⇒ Verbot der „Belästigungen“, nicht nur „sexuelle“
- ⇒ Qualifizierte Ausnahmen für Sozialauswahl und Sozialpläne
- ⇒ Informations- und Schulungspflichten des Arbeitgebers
- ⇒ Überwachungsrecht der Betriebsräte
- ⇒ Geltung für kollektive Regelungen, also Betriebsvereinbarungen

Informationspflicht: Nach § 12 AGG besteht für **jeden** Arbeitgeber die Pflicht, seine Beschäftigten über die Grundsätze des Gesetzes zu informieren. Hier droht bereits ein Haftungsrisiko. „Wer nicht schult muss zahlen“, so Jobst Bauer, ein anerkannter Arbeitsrechtler der Arbeitgeberseite.

Neues im § 75 BetrVG: Auch die Betriebsräte sind gefordert. Alle Verbote der unterschiedlichen Behandlung sind jetzt im § 75 BetrVG übernommen worden. Diese

aktuell – praxisnah - kompetent

Seminar ► „Das neue AGG“ – Herausforderung für die Betriebsratsarbeit

Tagesseminar nach § 37,6 BetrVG

Neuerungen im Gesetz, Beachtung bei allen kollektiven Regelungen, Gleichbehandlung bei Stellenbesetzungen, „Jung gegen Alt?“, Freiwillige Betriebsvereinbarung zur Anwendung des AGG

Referenten: Dr. Dorle Kröger (ArbG Elmshorn) / Rechtsanwalt Wolfgang Steen

Termin: Do., **22. Sep. 2006**, im Maritim Hotel Reichshof, Hamburg (gegenüber vom Hauptbahnhof)

Ausschreibung anfordern und Anmeldungen bitte über kanzlei@steenrae.de

Grundsätze müssen in Zukunft, auch bei internen **Stellenbesetzungen und Beförderungen** beachtet werden. Außerdem sind alle – auch bestehende – **Betriebsvereinbarungen** darauf zu prüfen, ob nicht eine unzulässige Ungleichbehandlung vorliegt.

„**Belästigungen**“: Das AGG will ausdrücklich auch Belästigungen, nicht nur sexuelle, ausschließen. Spitznamen, wie „Schokokrossie“ oder „Schwuchtel“ sind tabu. Alle Anfeindungen, Einschüchterungen oder Beleidigungen, die ein negatives Umfeld schaffen, sind als Belästigung verboten.

Ausnahmeregelung „Alter“: Nicht nur das „Älter sein“, sondern generell das Lebensalter soll keine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Ein **längerer Urlaub** kann also nicht (mehr) mit dem höheren Lebensalter begründet werden. Hier muss umgedacht und auf andere Kriterien (Belastungssituation etc.) abgestellt werden. Auf der anderen Seite kann - unter bestimmten Umständen – das Alter etwa bei Sozialauswahl und Abfindungen berücksichtigt werden (Situation auf dem Arbeitsmarkt etc.). Nur muss dies eben qualifiziert begründet werden.

Beschwerdestelle im Betrieb: Die praktische Umsetzung des Gesetzes muss diskutiert werden. Da Arbeitgeber und Betriebsräte gleichermaßen gefordert sind, wäre eine betriebliche Beschwerdestelle das Beste.

Beweislast: Wer benachteiligt wird, kann Schadenersatz fordern. Dies gilt auch, wenn z.B. die Beförderung ausbleibt.

Es müssen Tatsachen vorgebracht werden, die eine Diskriminierung aufzeigen (kann auch als eines von mehreren Gründen vorliegen). Der Arbeitgeber ist dann in der Pflicht, das Gegenteil zu beweisen.

Im Seminar am 22.09. werden wir hier auf viele Fragen genügend praktische Antworten geben können.

▶ **4,6 Mio. Beschäftigte hätten Anspruch auf Mindestlohn**

Bei Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns von 7,50 Euro hätten nach einer Studie 4,6 Millionen Arbeitnehmer Anspruch auf Lohnerhöhung. Nach Angaben des Instituts für Arbeit und Technik (IAT) in Gelsenkirchen arbeiten 14,6 Prozent der Beschäftigten in Deutschland zu Stundenlöhnen unter 7,50 Euro. In der Gastronomie etwa verdiene rund die Hälfte der Beschäftigten weniger als den von den Gewerkschaften geforderten Mindestlohn, errechnete das Institut mit Daten aus dem Jahr 2004.

▶ **Aus Teilzeit wird Vollzeit**

.... durch jahrelange Mehrarbeit

„Wird der als Teilzeitkraft eingestellte Arbeitnehmer **über mehrere Jahre** wegen verstärkten Arbeitsanfalls im Umfang einer Vollzeitkraft eingesetzt, so kann dies im Sinne einer stillschweigenden Änderung des Arbeitsvertrages gewürdigt werden.“ Hierauf macht das Landesarbeitsgericht Hamm in einer Entscheidung vom 04.05.2006 aufmerksam (Az.: 8 Sa 2046/05). Der Arbeitgeber gerät dann in Annahmeverzug, wenn er den Arbeitnehmer später nur noch im Rahmen der ursprünglich vereinbarten Arbeitszeit einsetzt.

Die Folge ist, die restliche Gehaltszahlung einklagen zu können, also die Differenz zu den bisher üblich gewordenen Stunden.

▶ **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 Disability Manager

Referenten: Julia Grimme / Wolfgang Steen

Terminänderung: Di., **12. Sep. 2006, im Hotel Böttcherhof Hamburg**

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

▶ **Größter Durchhänger im Büro um 14:16 Uhr**

Jetzt wird durch eine Studie belegt, was viele schon lange spürten: Der größte Durchhänger am Arbeitsplatz wird jeden Tag um **14:16 Uhr** erreicht. Eine Mitte Juni veröffentlichte Umfrage unter mehr als 2.000 Briten ergab, dass die durchschnittliche Leistungsfähigkeit zu diesem Zeitpunkt nach der Mittagspause am geringsten ist. Der zweite Tiefpunkt liegt nach statistischen Berechnungen um genau **11:37 Uhr**.

Die besten Zeiten zur Erledigung von wichtigen Aufgaben sind morgens um 9:23 Uhr und nachmittags um 16:31 Uhr.

[Quelle: dpa]

Jetzt wissen wir's also und das Seminar zum AGG am 22. Sep. beginnt um 09.30 Uhr.

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.

Weitere Seminare:

30. Nov. 2006 in Hamburg

"Leiharbeit" - Handlungshilfen für Betriebsräte

Neuregelungen AÜG - Grundsatz der Lohngleichheit - MusterBV zur Begrenzung von Leiharbeit

Tagesschulung 'Arbeitsrecht im Betrieb' [www.aib-verlag.de]

Information und Anmeldung: ilona.hofmann@aib-verlag.de

07. - 12. Jan. 2007

"Leistung - Ziele - Entgelt" - Mitbestimmung des BR/PR bei der Leistungsvergütung

Wochenseminar DGB-Bildungszentrum Hamburg-Sasel - Information und Anmeldung:

Susanne.Bost-Klatt@dgb-bildungswerk.de

(weitere Termine: 03. - 08 Juni und 21. bis 26. Okt. 2007)

11. - 16. März 2007 in Hamburg

Betriebsrenten für alle - oder nur noch Wenige(r)

Grenzen der Änderung von Versorgungszusagen - "Outsourcing" von Versorgungsleistungen - Gehaltsumwandlung/Direktversicherung

Wochenseminar DGB-Bildungszentrum Hamburg-Sasel - Information und Anmeldung:

Susanne.Bost-Klatt@dgb-bildungswerk.de

(weiterer Termin: 02. - 07. Dez. 2007)