

BETRIEBSRAT

NEUES IM ARBEITSRECHT

Nr. 01 / 2010

- ▶ **EuGH kippt Kündigungsfristen**
Zugehörigkeit zählt auch vor 25. Lebensjahr
- ▶ **Internet für den Betriebsrat**
BAG entscheidet grundsätzlich
- ▶ **Bei Verdacht(-skündigung) gleich mit Anwalt**
nur "einmal darüber schlafen" reicht nicht
- ▶ **Tarifeinheit - BAG ändert Rechtsprechung**
Konsequenzen auch für die Mitbestimmung
- ▶ **häufig zum Klo**
rechtfertigt keinen Gehaltsabzug

- ▶ **“Stab Wechsel“ – den Übergang erfolgreich gestalten** - für neue und bisherige Vorsitzende und Stellvertreter **mit Besichtigung Lufthansa Werft in Hamburg**
Mi. – Fr., 23. - 25. Juni 2010
- ▶ **Crash – Kurs** Seminar für Neugewählte 2010
„Die ersten Schritte im Betriebsrat“
Di. – Fr. 22. – 27. Juni 2010 im Hotel Hafen Hamburg
+++ bitte ungefähre Teilnehmerzahl rechtzeitig anmelden
- ▶ **Kündigung und Kündigungsschutz** – Was der BR wissen muss – **mit Auslaufparade „Queen Mary 2“**
Mo. + Di., 16. + 17. Aug. 2010



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

www.steenrae.de
kanzlei@steenrae.de

alle Seminare im Hotel Hafen Hamburg



"Queen Mary 2" - Auslaufparade am 16. Aug. 2010

Seminarprospekt und Programm 2010 als pdf

Seminare **376**
absatz

www.seminare37absatz6.de

▶ EuGH kippt Kündigungsfristen

Zugehörigkeit auch vor dem 25. Lebensjahr zählt mit

Wie zu erwarten, hat der EuGH die deutschen Kündigungsfristen gekippt. In § 622 BGB werden die Arbeitsjahre bis zum 25. Lebensjahr bei der Betriebszugehörigkeit und damit auch bei der Dauer der Kündigungsfristen nicht berücksichtigt. Die selben Regelung finden sich oft auch in vielen darauf Bezug nehmenden oder sich anlehnenden Tarifverträgen. Das diskriminiert nach Meinung der Richter junge Menschen wegen des Alters.

Der Fall: Eine Frau hatte ab dem Alter von 18 bei einem Unternehmen in Essen gearbeitet und war zehn Jahre später entlassen worden. Der Arbeitgeber legte eine Beschäftigungsdauer von drei Jahren zugrunde (seit dem 25. Geburtstag) und kündigte ihr mit einer Frist von einem Monat.

Bei zehn Jahren hätte sie Anspruch auf vier Monate gehabt.

Die EU-Richter in Brüssel fackelten nicht lange: Sie wiesen die deutschen Gerichte an, ab sofort die unzulässige Diskriminierung zu beenden und die Jahre vor dem vollendeten 25. Lebensjahr bei der Berechnung der Betriebszugehörigkeit anders als in § 622 BGB vorgesehen zu berücksichtigen. Die Richter setzten sich mit der einschlägigen EU-Richtlinie auseinander. Danach ist unter bestimmten Voraussetzungen eine Ungleichbehandlung wegen des Alters – u.a. wenn diese aus Gründen der Beschäftigungspolitik, des Arbeitsmarktes und der beruflichen Bildung gerechtfertigt ist - möglich. Diese Voraussetzungen waren hier aber nicht erfüllt.

In dem Urteil wird klargestellt: "Es obliegt dem nationalen Gericht, in einem Rechtsstreit das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters sicherzustellen, indem es erforderlichenfalls **entgegenstehende Vorschriften** des innerstaatlichen Rechts **nicht anwendet**." (EuGH vom 19.1.2010 Rechtssache C-555/07)

Anmerkung: Ein bisschen Diskriminierung gibt es eben genauso wenig, wie eine übergangsweise hinzunehmende Diskriminierung. Die Haltung des EuGH ist konsequent. Wir brauchen also nicht einmal auf eine deutsche Gesetzesänderung zu warten. Die Arbeitsgerichte müssen diese Entscheidung beachten.

Vorankündigung:

Seminar für Neugewählte 2010

„Die ersten Schritte im Betriebsrat“

Crash-Kurs von Di. – Fr. 22. – 27. Juni 2010

im Hotel Hafen Hamburg - Rahmenprogramm: **Dämmertörn Außen-**
alster – Besuch Schiffsmuseum (mit Führung)
- Miniatur Wunderland (größte Modelleisenbahn)

▶▶▶ bitte ungefähre Teilnehmerzahl rechtzeitig anmelden
unter info@seminare37absatz6.de
[Ausschreibung und Anmeldung als pdf](#)

▶ Internet für den Betriebsrat

Der Betriebsrat kann vom Arbeitgeber die Bereitstellung eines Internetanschlusses jedenfalls dann verlangen, wenn er bereits über einen PC verfügt, im Betrieb ein Internetanschluss vorhanden ist, die Freischaltung des Internetzugangs für den Betriebsrat keine zusätzlichen Kosten verursacht und der Internetnutzung durch den Betriebsrat keine sonstigen berechtigten Belange des Arbeitgebers entgegenstehen.

Das hat jetzt das Bundesarbeitsgericht in einer Grundsatzentscheidung vom 20. Jan. 2010 festgelegt.

Das Gericht: Nach § 40 Abs. 2 BetrVG hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat für die laufende Geschäftsführung in dem erforderlichen Umfang **auch Informations- und Kommunikationstechnik** zur Verfügung zu stellen. Dazu gehört das Internet.

Der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat dem Antrag eines Betriebsrats stattgegeben, der von der Arbeitgeberin einen Zugang zum Internet für den ihm zur Verfügung stehenden PC verlangt hat. Die Leitung des von der Arbeitgeberin betriebenen Baumarkts, für den der Betriebsrat gebildet ist, verfügt über einen Internetanschluss. Durch die Freischaltung des dem Betriebsrat zur Verfügung gestellten PC entstehen für die Arbeitgeberin keine zusätzlichen Kosten.

Auch sonstige der Internetnutzung durch den Betriebsrat entgegenstehende berechtigten Belange hatte die Arbeitgeberin nicht geltend gemacht.

(Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 20. Januar 2010 - 7 ABR 79/08)

► Bei Verdacht gleich mit Anwalt

Bei einer Verdachtskündigung muss dem Betroffenen Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben werden und einen Anwalt hinzuziehen. So hat es jetzt das Landesarbeitsgericht in Berlin entschieden.

In dem Fall war einem Filialleiter die Unterschlagung von € 5 vorgeworfen worden. Den Vorwurf hatte der vorgesetzte Bezirksverkaufsleiter zwar nicht endgültig aufgeklärt, dem Betroffenen aber noch Gelegenheit gegeben, die Sache „zu überschlafen“. Als keine weitere Stellungnahme erfolgte kündigte der Arbeitgeber, nach Anhörung des Betriebsrates, fristlos.

Dieses Arbeitgeberverhalten rügt jetzt das Gericht in Berlin. Gefordert ist vom Arbeitgeber, einen weiteren Anhörungstermin abzustimmen, um den Vorwurf aufzuklären und auch **Gelegenheit zu geben, einen Rechtsanwalt hinzuzuziehen.**

(LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 06.11.2009 – 6 Sa 1121/09)

► **Kündigung und Kündigungsschutz** – Was der BR wissen muss

Inhalt:

- mögliche Gründe für betriebsbedingte Kündigungen
- Vergleichsarbeitnehmer und Sozialauswahl
- Auswahlkriterien und die Gefahren von Namenslisten
- Weiterbeschäftigungsanspruch nach Klage
- ordnungsgemäße Anhörung des Betriebsrats / Widerspruchsgründe
- Sozialplan und Abfindungen im Gerichtsverfahren

2 Tagesseminar im Hotel Hafen Hamburg

mit **Auslaufparade „Queen Mary 2“** am Montagabend

Mo. + Di., 16. + 17. Aug. 2010

[Info und Anmeldung als pdf](#)

► Tarifeinheit - BAG ändert Rechtsprechung

Der 4. Senat des Bundesarbeitsgerichts beabsichtigt, den bisher hochgehaltenen, aber umstrittenen Grundsatz der Tarifeinheit zu kippen. Nach diesem - im Tarifvertragsgesetz nicht ausdrücklich geregeltem - Prinzip soll in einem Betrieb für einen bestimmten Regelungsgegenstand stets nur ein Tarifvertrag (**„Ein Betrieb, ein Tarifvertrag“**) zur Anwendung kommen.

Das BAG leitete bisher den Grundsatz der Tarifeinheit aus den übergeordneten Prinzipien der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit ab. Durch die Tarifeinheit wurden nicht nur Fälle der Konkurrenz verschiedener Tarifverträge (z.B. noch für Gewerbliche und Angestellte), sondern auch solche der Tarifpluralität (z.B. früher OTV / DAG) dahin gelöst, dass in einem Betrieb **nur der speziellere** von mehreren Tarifverträgen zur Anwendung kommt. Beim **Bahnstreik** haben Gerichte den Streiks der GdL dieses Prinzip entgegengehalten und damit die Streiks der Lokführergewerkschaft verboten. Das war zwar auch falsch, denn die Tarifeinheit hindert eine Gewerkschaft nicht, sich um einen spezielleren Tarifvertrag zu bemühen. Das Streikrecht kann dadurch nicht eingeschränkt werden.

Die Folgen dieser Rechtsprechungsänderung des Bundesarbeitsgerichts wären gleichwohl unübersehbar: Sie könnte die gesamte Tariflandschaft ändern und führt in Betrieben dazu, dass für verschiedene Berufsgruppen und Gewerkschaftsangehörige unterschiedliche Tarifregelungen gelten.

Sie stellt außerdem die Praxis vor viele Probleme, z.B. den Betriebsrat oder Personalrat, weil deren

starke Mitbestimmungsrechte nur gelten, soweit keine tarifliche Regelung (welche?) vorliegt. Die Klausel in Arbeitsverträgen, die die Anwendung des "jeweils geltenden Tarifvertrages" für nicht gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer regeln, wären auf einmal unklar und müssten geändert werden.

Quelle: *Beschluss des Bundesarbeitsgerichts (BAG, Beschluss vom 27.01.2010 - 4 AZR 549/08 (A)*

► **"Stab Wechsel**

– den Übergang erfolgreich gestalten"

Seminar für neue und bisherige Vorsitzende und Stellvertreter – Erfahrungen im Übergang - ein Gremium erfolgreich führen – qualifizierte Arbeitsplanung

mit Besichtigung Lufthansa Werft in Hamburg

Referenten: Manfred Calsow, ehem. KonzernBR-Vorsitzender Lufthansa, Holger Schnoor, Kommunikationstrainer und ehem. BR Versicherungswirtschaft

3-Tages-Seminar im Hotel Hafen Hamburg

Mi. – Fr., 23. - 25. Juni 2010

Information und Anmeldung:

kanzlei@steenrae.de und www.seminare37absatz6.de

► **häufig zum Klo**

rechtfertigt keinen Gehaltsabzug

Häufige Toilettenbesuche rechtfertigen keine Gehaltskürzung. Das entschied das Arbeitsgericht Köln in einer kürzlich veröffentlichten Entscheidung. Dabei ging es um den Fall eines Rechtsanwalts, der minutiös aufzeichnete, wie viel Zeit der Angestellte auf dem WC verbracht hatte und ihm dafür **682,40 Euro vom Nettogehalt** abzog. Daraufhin reichte der Angestellte Klage ein. Er gab an, dass er unter Verdauungsstörungen litt. Das Gericht entschied im Sinne des Klägers, der nun das Arbeitsverhältnis beendet hat.

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.

► **unter www.seminare37absatz6.de ist die Übersicht unserer gesamten Seminar-Aktivitäten**