

BETRIEBSRAT

NEUES IM ARBEITSRECHT

Nr. 02 / 2011

- ▶ **endlich: Mindestlohn für Leiharbeit**
Schutz vor Ost-Europa Dumping
- ▶ **Bereitschaftszeiten können nicht pauschal abgegolten werden**
Sogar ein Chirurgenarzt gewinnt vor Gericht
- ▶ **Gibt es eine 'Haftung' des Betriebsrates?**
... ein Thema, das keines ist
- ▶ **heftige Kritik am Datenschutzgesetz**
Bundestag mit erster Lesung
- ▶ **ACHTUNG - neues Gesetz zur Leiharbeit ab 01.05.2011 - siehe Fachseminar**

▶ **„Leiharbeit und Mitbestimmung des Betriebsrates“** – Neuerungen aus dem Gesetz zur Verhinderung von Missbrauch in der Leiharbeit – **mit Auslaufparade „Queen Mary 2“ am Mittwoch Mi. - Fr., 04. - 06. Mai 2011**

▶ **Kommunikation hilft**
Seminar mit praktischer Übung
„Aktuelles Arbeitsrecht und Handlungstraining“
Mo. – Mi., 23. – 25. Mai 2011 im Hotel Hafen Hamburg
+++ Teilnehmerzahl ist begrenzt +++

STEEN
Rechtsanwälte



Fachanwälte für Arbeitsrecht

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

www.steenrae.de
kanzlei@steenrae.de



"Queen Mary 2" - Auslaufparade am 04. Mai 2011 bei unserem Seminar "Leiharbeit und neue Mitbestimmung des Betriebsrats"

[Seminarprospekt und Programm 2011 als pdf](#)

Seminare **376**
absatz

www.seminare37absatz6.de

▶ Mindestlohn für Leiharbeit und weitere Branchen

"Bund und Länder haben sich inzwischen auf die Einführung von Mindestlöhnen in der Zeit- und Leiharbeit geeinigt. Des Weiteren sollen Lohnuntergrenzen für das Wach- und Sicherheitsgewerbe sowie für die Aus- und Weiterbildungsbranche eingeführt werden. Die von der SPD geforderte gleiche Bezahlung von Zeitarbeitern und Stammbeschäftigten – ohne die bislang bestehende Möglichkeit zur Abweichung hiervon durch Tarifvertrag – wird dagegen nicht eingeführt.

Details zum Mindestlohn:

- Der Mindestlohn für die Zeit- und Leiharbeit wird im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) geregelt, wobei der jeweilige tarifliche Mindestlohn (derzeit 7,59 Euro im Westen und 6,65 Euro im Osten) als eine

- absolute Lohnuntergrenze festgesetzt wird.
- Der Mindestlohn gilt nicht nur für die Einsatzzeit, sondern auch für die verleihfreie Zeit.
- Der Mindestlohn in der Zeitarbeit soll bis zum 1.5.2011 in Kraft treten.
- Einführen einer Günstigkeitsklausel: Liegt in einem Entleihbetrieb die Equal-Pay-Marke unter der festzulegenden Lohnuntergrenze in der Leih- und Zeitarbeit, so ist für die Entlohnung des Leiharbeitnehmers der Mindestlohn in der Leiharbeit maßgebend.
- Das Wach- und Sicherheitsgewerbe sowie die Weiter- und Ausbildungsbranche sind noch von der großen Koalition in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) aufgenommen worden. Da darüber hinaus in diesen Branchen bereits Mindestlohtarifverträge bestehen, sollen die Mindestlöhne durch Verordnung des BMAS nach dem AEntG erlassen werden.

Der Hintergrund:

Der neue Mindestlohn für Leiharbeitnehmer wird zunächst kaum praktische Auswirkungen haben, da die Zeitarbeitsbranche nahezu komplett tarifgebunden ist und die künftigen Mindestlöhne schon jetzt zahlt. Die Regelung ist aber wichtig vor dem Hintergrund der ab dem 1.5.2011 geltenden Arbeitnehmerfreizügigkeit für Ost- und Mitteleuropäer, da die Branche hiermit vor ausländischen Dumping-Tarifverträgen geschützt wird." *Fußnote 1: Beitrag ungekürzt im Original übernommen - Verlag Dr. Otto Schmidt vom 22.02.2011 13:25*

► "Leiharbeit und Mitbestimmung"

- Leiharbeit jetzt "nur vorübergehend"
- **neue Widerspruchsgründe** für den BR
- Konzernleihe muss neu geordnet werden
- Auswirkungen auf die Personalplanung
- Gleichstellung bei Sozialleistungen

neues Gesetz
ab 01. Mai 2011

Referenten: Wolfgang Steen, Ignaz Heggemann,
Fachanwälte für Arbeitsrecht

3 Tagesseminar im Hotel Holiday Inn Elbe (mit fantastischem Blick über den Hamburger Hafen)

mit **Auslaufparade „Queen Mary 2“** am Mittwoch abend

Seminar Mi. - Fr., 04. - 06. Mai 2011

Info und Anmeldung über kanzlei@steenrae.de

► Bereitschaftszeiten können nicht pauschal abgegolten werden

Eine Klausel im Arbeitsvertrag, wonach die Ableistung von Rufbereitschaft "im üblichen Rahmen" durch die Vergütung abgegolten sein soll, ist wegen Verstoßes gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB unwirksam.

Der Fall: Für den Chefarzt der Gynokologie (und auch für die anderen Ärzte) hatte das Krankenhaus Rufbereitschaften für Zeiten außerhalb der Tagesdienstzeiten (Montag bis Freitag 8:00 bis 16:30 Uhr) angeordnet. Die Zeiten der Rufbereitschaft beliefen sich unter der Woche auf 15,5 und am Wochenende auf 24 Stunden pro Dienst. Das Krankenhaus vergütete die *angeordneten* Rufbereitschaftsdienste unabhängig vom Umfang einer tatsächlichen Inanspruchnahme pauschal mit 37,5 % des jeweils geltenden Überstundensatzes.

Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf (*Urteil v. 06.05.2010 - 13 Sa 1129/09, Revision zugelassen*) sah hier einen Verstoß gegen das Transparenzgebot. In Allgemeinen Geschäftsbedingungen, also auch in Arbeitsverträgen, sind Klauseln unwirksam, wenn sie den Vertragspartner unangemessen benachteiligen. Eine solche Benachteiligung kann sich daraus ergeben, dass eine vertragliche Bestimmung nicht klar und verständlich ist.

Keine Klarheit zur "Üblichkeit"

Dies folgt - so das Gericht - zum einen daraus, dass bereits keinerlei Maßstab dafür erkennbar ist, was als

"üblich" anzusehen ist (Alle Krankenhäuser der Region oder bundesweit? Die Abteilungen für Gynäkologie und Geburtshilfe oder alle Bereiche? Welcher Zeitraum soll für die Beurteilung herangezogen werden, ob die Zahl der Rufdienste das Übliche überschreitet? Lassen sich beispielsweise Monate mit umfangreicher Inanspruchnahme gegen Monate ohne eine solche "verrechnen"?). "Eine derartige nicht näher bestimmte 'Üblichkeit' eröffnet nahezu willkürlich auszufüllende Beurteilungsspielräume."

Hinweis: Natürlich konnte hier der Kläger eine hohe Summe erfolgreich einklagen. Wenn es also schon bei einem Chefarzt funktioniert ...

► **Kommunikation hilft**

Seminar mit praktischer Übung

„Aktuelles Arbeitsrecht und Handlungstraining“

- Neues im Arbeitsrecht für den Betriebsrat
- Wichtige Urteile, die man kennen muss
- Wie setze ich meine Rechte durch
- praktische Übungen und Handlungstraining

Mo. – Mi., 23. – 25. Mai 2011 im Hotel Hafen Hamburg

+++ Teilnehmerzahl ist begrenzt +++

mit **Dämmertörn auf der Außenalster**



Information und Anmeldung:

kanzlei@steenrae.de und www.seminare37absatz6.de

► **Gibt es eine "Haftung" des Betriebsrates?**

Es ist erstaunlich: Immerhin auf Platz 10 der meisten google-Suchbegriffe im Zusammenhang mit 'Betriebsrat' steht das Thema "Haftung des Betriebsrates". Sind hier etwa Ansprüche gegen das Gremium geltend gemacht worden (*wohl kaum*) oder liegt es an der offensichtlichen von Seminaranbietern geschürten Aufmerksamkeit? Tatsächlich ist gelegentlich im Betrieb zu hören, jemand wolle jetzt den Betriebsrat 'haftbar' machen (für eine Versetzung, für zu wenig Gehalt oder falls Mobbing-Handlungen im Raum stehen). Kommt eine solche Initiative von den einzelnen Mitarbeitern oder wurden sie evtl. von (*offensichtlich unerfahrenen*) Anwälten "auf dieses Gleis geschoben"? **Tatsächlich gibt es eine solche "Haftung des Betriebsrates" nicht.** Anerkannte Arbeitsrechtsprofessoren sehen hier vielmehr eine "Insel der Ruhe in stürmischer Landschaft" (*Franz Gamillscheg; Festschrift Otto, 2008*).

Richtig, denn womit sollte ein Betriebsrat haften? Er ist vermögenslos (nur seine Aufwendungen müssen erstattet und die Arbeitszeit bezahlt werden) und er ist keine juristische Person, also im Rechtsverkehr nicht 'rechtsfähig', sondern nur beteiligtenfähig (zum Beispiel in Beschlussverfahren). Ausdrücklich sagt das Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG), dass ein Anspruch auf Schadenersatz in betriebsverfassungsrechtlichen Angelegenheiten **nicht** besteht (§ 85 Abs. 2 ArbGG).

Höchstens das Gremium kann aufgelöst werden

Also - die ganze Haftungsfrage ist ein 'Sturm im Wasserglas', außer es liegen sog. 'grobe Pflichtverletzungen' vor. Diese können dann zur Auflösung des Gremiums oder zum Ausschluss einzelner BR-Mitglieder führen. Dann steht also das Amt im Fokus, das verloren gehen kann, nicht ein irgendwie gearteter Haftungsanspruch. Aber das Risiko bei schlechter Arbeit nicht (wieder-)gewählt zu werden, kennt ohnehin jeder Betriebsrat.

► **Heftige Kritik am Entwurf zum Beschäftigtendatenschutz**

Bei der ersten Lesung des Gesetzentwurf zur Regelung des Beschäftigtendatenschutzes am 25.2.2011 hagelte es im Bundestag heftige Kritik. Alle Parteien sehen offensichtlich Nachbesserungsbedarf.

Einwilligung? Diskutiert wird noch, ob eine Abweichung vom Gesetz durch Betriebsvereinbarungen zugelassen werden soll. Fraglich ist, ob und in welchen Grenzen Arbeitnehmer per Einwilligung über den Umgang mit ihren Daten disponieren dürfen. Ein "**Massenscreening**" wie es das Gesetz zulassen will, ist laut FDP

"mit uns nicht zu machen". Die SPD sieht zu viele "unbestimmte Begriffe", die zugunsten der Arbeitgeber auslegbar sind, vor allem wenn es Korruptionsbekämpfung und "Compliance-Regelungen" geht. Die Grünen kritisieren, mit dem Verbot der heimlichen **Videoüberwachung** habe sich die Regierung ein "Feigenblatt" gegeben, während zugleich anlasslose Überwachungen zulässig seien.

Anmerkung: Das ist natürlich noch nicht alles. Der Entwurf sieht tatsächlich vor, auch die Bespitzelung durch Detektive bis ins Detail zu regeln - Fernglas und Fotoapparat, ja; Abhören, nein. Aber immerhin: offiziell "zugelassen" wird der Detektiveinsatz damit schon.

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