

BETRIEBSRAT

NEUES IM ARBEITSRECHT

Nr. 03 / 2007

- ▶ kein „offenes“ Postfach für den BR/PR
jedenfalls keine wirksame Zustellung
- ▶ Leistungsprämien auch in Altersteilzeit
nach arbeitsrechtlichem Gleichbehandlungsgrundsatz
- ▶ "Normale Arbeitswoche" - die Ausnahme
Studie der Böckler-Stiftung
- ▶ Anspruch auf Elternzeit
auch wenn der Arbeitsplatz „nachbesetzt“ wurde
- ▶ Der ADAC will „tariffrei“ werden
Anspruch auf Wechsel von Teilzeit auf Vollzeit
- ▶ Keine Vererblichkeit der § 1a-Abfindung
BAG entscheidet gegen Kläger
- ▶ **Aufbau**-Schulung für Neugewählte
im Hotel Hafen Hamburg
Mo. – Mi., 10. – 12. Sep. 2007

STEEN
Rechtsanwälte



Fachanwälte für Arbeitsrecht

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



▶ kein Zugang im „offenen“ Postfach

Zugang eines Antrags auf Zustimmung zur Kündigung?

Das offene Postfach des Personalrats in der Poststelle der Dienststelle stellt **keine** Empfangsvorrichtung des Personalrats dar. Der Zugang von Schreiben an den Personalrat wird daher nicht durch das Einlegen in das Postfach bewirkt. (LAG Berlin v. 31.01.2007 - 17 Sa 1599/06)
Hinweis: das gilt dann natürlich auch für Betriebsräte !

auf vielfachen Wunsch

„Aufbau-Seminar Betriebsverfassung“ für Neugewählte

- Praxis-Erfahrungen nach einem Jahr im Betriebsrat
- Besuch Güteverhandlung beim Arbeitsgericht Hamburg
- Durchsetzung von Mitbestimmungsrechten
- Betriebsänderung - Interessenausgleich und Sozialplan

Seminar im Hotel Hafen Hamburg,

Mo.-Mi., **10. – 12. Sep. 2007**

(Beginn: Mo. 10.00 Uhr; Ende: Mi. 16.00 Uhr)

Information und Anmeldung unter kanzlei@steenrae.de



erst jetzt veröffentlicht:

► Leistungsprämien auch in Altersteilzeit

Zahlt ein Arbeitgeber Leistungsprämien aufgrund einer Gesamtzusage, kann er Altersteilzeiter hier von nicht ausnehmen. Das entschied das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 24.10.2006 (Az.: 9 AZR 681/05).

Der Fall: Eine Firma wollte die Mitarbeiter durch Leistungsprämien am wirtschaftlichen Erfolg beteiligen. In einem entsprechenden Aushang am schwarzen Brett heißt es:

„Anspruch auf Leistungsprämie haben **alle** Tarif-Mitarbeiter/-innen....“

Der Kläger erfüllte auch die Anspruchsvoraussetzungen. Er stand auch in einem „ungekündigten“ Arbeitsverhältnis, da der Altersteilzeitvertrag ein befristeter Vertrag ist. Im Grundsatz entschied das Gericht:

„Nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz ist es dem Arbeitgeber verwehrt, einzelne Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern von allgemein begünstigenden Regelungen auszunehmen oder sie schlechter zu stellen, ohne dass dies durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Diese Bindung an den Gleichbehandlungsgrundsatz wird auch durch einen Freiwilligkeitsvorbehalt nicht ausgeschlossen.“

In einer weiteren wichtigen Entscheidung, vom 23. Jan. 2007, hat das BAG übrigens entschieden, dass Altersteilzeitverträge auch nachträglich einklagbar sind (Az.: 9 AZR 393/06 - Pressemitteilung Nr. 3/07)

► AGG auf Kündigungen anwendbar

Mit einer solchen – erst jetzt veröffentlichten – Entscheidung war zu rechnen: Das Arbeitsgericht Osnabrück hat sich als einer der ersten Arbeitsgerichte in Deutschland in einer aktuellen Entscheidung vom 5. Februar 2007 (Az.: 3 Ca 721/06) der Meinung ausdrücklich angeschlossen, dass das AGG auch auf Kündigungen anzuwenden ist. In der Urteilsbegründung heißt es: "Die Vorschriften des AGG finden auf die Kündigung trotz der in § 2 Abs. 4 AGG geregelten Ausnahme Anwendung".

Der Gesetzgeber hatte dies bekanntlich anders sehen wollen.

► "Normale Arbeitswoche" ist nur noch die Ausnahme

Nur noch für knapp 13 Prozent der Beschäftigten in Deutschland gilt die klassische "Normalarbeitszeit", das heißt, sie arbeiten zwischen 35 und 42 Stunden, von montags bis freitags ohne Schichtdienst, Überstunden oder Gleitzeit. Seit 1989 hat sich diese Quote halbiert. Das zeigt eine Analyse der Arbeitszeitforscher Dr. Hartmut Seifert, Dr. Hermann Groß und Georg Siegl in der April-Ausgabe der Zeitschrift WSI-Mitteilungen.

Wochenarbeitszeiten von mehr als 42 Stunden hatten 2003 rund 29 Prozent aller Beschäftigten zu bewältigen. Geleistet würden diese "überlangen Arbeitszeiten" vor allem von allein stehenden Männern. Bei 15 Prozent der Arbeitnehmer schwankte die Arbeitszeit um mindestens 20 Stunden in der Woche. Knapp sechs Prozent leisteten Mehrschicht- und Nachtarbeit. In diesen Gruppen sind besonders viele Paare und Arbeitnehmer mit Kindern zu finden. Für sie dürfte sich "Vereinbarkeit von Beruf und Familie kaum erzielen lassen", warnen die Forscher.

Quelle: www.arbeitsrecht.de/arbeitsrecht/RechtKompakt/Themen-Infos/2007/2007_05_21_11_15_15746866.php

Vorankündigung

„Leiharbeit – Handlungshilfen für den Betriebsrat“

- neue Rechtsprechung zum AÜG
- Änderungskündigung in Leiharbeit?
- Vermeidungsstrategien
- Muster-Betriebsvereinbarung

Tagesseminar im Hotel Böttcherhof Hamburg,

Di., **04. Sep. 2007**

(Beginn: Mo. 09.00 Uhr; Ende: ca. 17.00 Uhr)

Information und Anmeldung unter manuela.krueger@hamburg.arbeitundleben.de

► Der ADAC will „tariffrei“ werden

Anspruch eines Teilzeitbeschäftigten auf Verlängerung seiner Arbeitszeit

§ 9 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) verpflichtet den Arbeitgeber, einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach einer Verlängerung seiner vertraglichen Arbeitszeit angezeigt hat,

bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung **bevorzugt zu berücksichtigen**.

Dem Wunsch dürfen allerdings nicht dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenstehen. § 9 TzBfG begründet einen einklagbaren Rechtsanspruch.

Der Kläger ist bei dem beklagten Automobilclub als Disponent in der Pannenhilfe mit 20 Stunden wöchentlich beschäftigt. Nach dem maßgeblichen Manteltarifvertrag beträgt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers 36 Stunden und kann mit seiner Zustimmung auf 40 Stunden verlängert werden. Im August 2005 schrieb der ADAC **vier neu zu besetzende Disponentenstellen in Vollzeit** aus. Der Kläger verlangte daraufhin die Zustimmung zur Verlängerung seiner regelmäßigen vertraglichen Arbeitszeit auf 36 Stunden, hilfsweise 40 Stunden wöchentlich. Das lehnte der beklagte Verein mit der Begründung ab, es seien keine entsprechenden Arbeitsplätze iSd § 9 TzBfG zu besetzen, denn die Arbeitsverträge für die neuen Arbeitsplätze sollten „**tariffrei**“ mit einer regelmäßigen Arbeitszeit von 40 Stunden wöchentlich geschlossen werden.

Der Neunte Senat des BAG hat entschieden, dass der Kläger Anspruch auf vertragliche Verlängerung seiner Arbeitszeit hat. Da der Arbeitgeber einen „entsprechenden Arbeitsplatz“ als Disponent in Vollzeit besetzen wollte, hätte er den Wunsch des Klägers bevorzugt berücksichtigen müssen. Die Sache wurde an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Es ist noch aufzuklären, ob die ausgeschriebenen Disponentenstellen einen Beschäftigungsumfang von 36 oder 40 Stunden wöchentlich haben sollten.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 8. Mai 2007 - 9 AZR 874/06 -

► Anspruch auf Elternzeit (auch wenn Arbeitsplatz nachbesetzt)

Nach § 15 Abs. 6 BEEG/BERzGG haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gegen ihren Arbeitgeber während der Elternzeit Anspruch auf eine **zweimalige Verringerung** ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit. Dieser Anspruch auf sog. Elternzeit kann erstmals geltend gemacht werden, wenn die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer verbindlich festgelegt hat, für welche Zeiträume Elternzeit „verlangt“ wird (§ 16 Abs. 1 Satz 1 BEEG/BERzGG).

Der Arbeitgeber kann die Vereinbarung von Elternteilzeit **nur aus dringenden betrieblichen Gründen** ablehnen.

Diese liegen ua. vor, wenn der Arbeitsplatz nicht teilbar ist, der Arbeitnehmer mit der verringerten Arbeitszeit nicht eingeplant werden kann oder keine Beschäftigungsmöglichkeit besteht. Diese Umstände hat der Arbeitgeber darzulegen.

Der Vortrag, der Arbeitsplatz sei **nachbesetzt** worden, genügt hierfür allein nicht. Dies gilt insbesondere dann, wenn der Arbeitgeber im Zusammenhang mit einer angekündigten Elternzeit den Personalbestand durch eine unbefristete Neueinstellung dauerhaft erhöht.

In dem vom Neunten Senat des Bundesarbeitsgerichts entschiedenen Rechtsstreit hatte die vollzeitbeschäftigte Klägerin Ende Oktober 2004 schriftlich beantragt, sie während der Elternzeit ab 1. März 2006 mit einer auf fünfzehn Stunden/Woche verringerten Arbeitszeit zu beschäftigen. Die genauen Daten der beabsichtigten Elternzeit werde sie noch mitteilen. Diese Festlegung erfolgte im Januar 2005 für die Dauer von zwei Jahren ab Geburt des Kindes.

Den zuletzt im Januar 2006 gestellten Antrag der Klägerin auf Elternteilzeit lehnte die Beklagte schriftlich ab und verwies ua. darauf, der Arbeitsplatz der Klägerin sei mit einer „Ersatzkraft“ besetzt. Diese „Ersatzkraft“ hatte die Beklagte Anfang Oktober 2004 in Vollzeit und unbefristet eingestellt.

Der Fall wurde an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen um zu klären, ob tatsächliche keine Möglichkeiten bestehen für eine Beschäftigung von 15 Std./Woche.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 5. Juni 2007 - 9 AZR 82/07 -

► [Keine Vererblichkeit der § 1a-Abfindung](#)

Nach der im Jahre 2004 eingeführten Vorschrift des § 1a KSchG hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Zahlung einer Abfindung in Höhe eines halben Monatsgehaltes pro Beschäftigungsjahr,

- wenn der Arbeitgeber betriebsbedingt kündigt,
- der Arbeitnehmer gegen die Kündigung nicht klagt und
- der Arbeitgeber mit der Kündigung die Abfindung angeboten hat.

Dieser Abfindungsanspruch entsteht, wie der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts am 10. Mai entschieden hat, erst mit Ablauf der Kündigungsfrist und ist deshalb vorher nicht vererblich.

Die Kläger im Streitfall sind die Eltern und gesetzlichen Erben eines Arbeitnehmers, der bei der Beklagten seit 1980 beschäftigt war. Die Beklagte kündigte dessen Arbeitsverhältnis betriebsbedingt mit Schreiben vom 13. Oktober 2004 zum 30. April 2005. Sie bot ihm gleichzeitig eine Abfindung nach Maßgabe des § 1a KSchG in Höhe von 30.000,00 Euro an. Mit Rücksicht auf die erteilte Abfindungszusage erhob der Arbeitnehmer keine Kündigungsschutzklage.

Er verstarb vor Ablauf der Kündigungsfrist am 22. April 2005.

Seine Eltern haben von der Beklagten die Zahlung der Abfindung verlangt.

Die Klage blieb - wie schon in den Vorinstanzen - auch vor dem Bundesarbeitsgericht ohne Erfolg. Bei Eintritt des Erbfalles - wenige Tage vor Ablauf der Kündigungsfrist - war der Abfindungsanspruch noch nicht entstanden.

Merke: In Sozialplänen ist ausdrücklich die Vererbbarkeit der Abfindung zu regeln.

[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.
