

BETRIEBSRAT

NEUES IM ARBEITSRECHT

Nr. 03 / 2008

STEEN
Rechtsanwälte



Fachanwälte für Arbeitsrecht

- ▶ **Mitarbeiterbefragung durch Betriebsrat**
ArbG Berlin entscheidet zu Gunsten BR
- ▶ **Betriebsrisiko nicht abwälzen**
Wie viel Flexibilität ist zulässig?
- ▶ **Schulung über Strafvorschriften**
Erforderlich wegen „latenter“ Gefahren
- ▶ **Diskriminierung auch wegen behinder-
tem Kind**
EuGH weitet Diskriminierungsschutz aus

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

Seminar:

- ▶ **“Zeit sparen für die Rente“**
- am Beispiel der Beiersdorf AG,
Hamburg
mit Werksbesichtigung und Gespräch mit dem
Beiersdorf-Betriebsrat
3-Tages-Seminar im Hotel Hafen Hamburg,
Mo. – Mi., 16. - 18. **Feb.** 2009
- ▶ **Vormerken !**
„Europa – Einfluss auf das Arbeitsrecht“
mit **Prof. Wolfgang Däubler**
3-Tages-Seminar im Hotel Hafen Hamburg,
Mo. – Mi., 11. – 13. **Mai** 2009



Neue Tendenz: Zeitwertkonten

“Zeit sparen für die Rente“ - am Beispiel der *Beiersdorf AG*

mit Betriebsbesichtigung und Gespräch mit dem
Beiersdorf-Betriebsrat

3-Tages-Seminar im Hotel Hafen Hamburg

- Lebensarbeitszeitkonto als Alternative zur Rente mit 67
- alle Details zur Rentenreform

Mo.- Mi., **16. – 18. Feb. 2008**

im Hotel Hafen Hamburg (Beginn: Mo. 11.00 Uhr)

**am 17.02. Werksbesichtigung und Gespräch mit dem Beiersdorf-
Betriebsrat**

Information und Anmeldung: kanzlei@steenrae.de und
www.seminare37absatz6.de



► Mitarbeiterbefragung durch Betriebsrat

Der Betriebsrat hat grundsätzlich das Recht, eine Mitarbeiterbefragung unter den Arbeitnehmern des Betriebes durchzuführen, soweit sich die Fragen im Rahmen der gesetzlichen Aufgaben des Betriebsrats halten und der Betriebsablauf und Betriebsfrieden nicht gestört werden.

(ArbG Berlin v. 24.10.2007 - 77 BVGa 16633/07; AiB 2008, 424-426)

Eine Einstweilige Verfügung des Arbeitgebers gegen diese Fragebogenaktion wurde abgelehnt.

unsere regelmäßigen Seminare

► Aktuelles Arbeitsrecht und Handlungstraining

Neueste Rechtsprechung und praktische Tipps zur Umsetzung mit Holger Schnoor, Kommunikationstrainer und Wolfgang Steen, Fachanwalt für Arbeitsrecht
jeweils 3-tägig im Hotel Hafen Hamburg oder als Inhouse-Seminar

[Info unter:kanzlei@steenrae.de](mailto:Info.unter:kanzlei@steenrae.de)

► Betriebsrisiko nicht abwälzen

Was ist, wenn die Arbeit „ausfällt“ oder der Arbeitgeber meint, für Zeiten der Nichtbeschäftigung auch keinen Lohn zahlen zu müssen. Gerade bei Aushilfsarbeiten oder sog. „Abrufarbeit“ gibt es hier Streit. Im BGB heißt es allerdings eindeutig:

Nach § 615 BGB kann der Arbeitnehmer die vereinbarte Vergütung auch dann verlangen, wenn die Arbeit ausfällt und der Arbeitgeber das Risiko des Arbeitsausfalls trägt. Zur Nachleistung der Arbeit ist der Arbeitnehmer nicht verpflichtet.

Der Fall: Die Beklagte betreibt einen Zement- und Baustoffhandel. Der Kläger war bei ihr als Lkw-Fahrer beschäftigt. Gemäß dem Arbeitsvertrag sollte ein Festlohn von 1.300,00 Euro monatlich für die Zeit von März bis November eines jeden Jahres gezahlt werden. Für die übrigen Monate war nur die Auszahlung von zuvor „aufgesparter“ Vergütung vorgesehen. Der Firmen-Lkw wurde Ende November abgemeldet und der Kläger mit dem Hinweis nach Hause geschickt, die Arbeit werde bei Bedarf, spätestens am 1. März, wieder abgerufen. Die Beklagte beruft sich für dieses Vorgehen darauf, dass der Betrieb im Winter witterungsbedingt regelmäßig zum Stillstand komme.

Der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat dem Kläger die Vergütung von monatlich 1.300,00 Euro auch für die Zeit von Dezember bis Februar zugesprochen.

Das Arbeitsverhältnis war weder zum 30. November befristet, noch hatten die Parteien ein Ruhen der beiderseitigen Hauptpflichten vereinbart. Die gesetzliche Regelung konnte auch nicht wirksam im Arbeitsvertrag abgeändert werden. *Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 9. Juli 2008 - 5 AZR 810/07 –*

► Schulung über Strafvorschriften des BetrVG

Großunternehmen müssen Seminarkosten eines Betriebsrats über Strafvorschriften tragen

Die Strafvorschriften der §§ 119, 120 BetrVG gehören als Teil des BetrVG zum Grundlagenwissen für Betriebsräte. Eine solche Schulung ist zumindest in Großunternehmen als erforderlich anzusehen und muss vom Arbeitgeber bezahlt werden.

Der Fall: Der Betriebsrat hatte beschlossen, den Betriebsratsvorsitzenden zu einem dreitägigen Seminar „Strafrechtliche Risiken der Betriebsratsarbeit“ zu entsenden. Die Freistellung für das Seminar und Übernahme der Kosten lehnte der Arbeitgeber ab. Er war der Ansicht, die Teilnahme an der Schulung sei zwar nützlich, aber für die Betriebsratsarbeit nicht erforderlich.

Das Landesarbeitsgericht Köln gab dem Betriebsrat Recht.

Europa-Seminar:

„Europa – Einfluss auf das Arbeitsrecht“ mit Prof. Wolfgang Däubler



Entscheidungen des EuGH greifen immer stärker in das deutsche Arbeitsrecht ein. Zum Beispiel kann **Mindesturlaub bei längerer Krankheit nicht verfallen**. Aber auch die europäische Kommission ist nicht untätig, zuletzt mit der Erweiterung der Möglichkeiten für Europäische Betriebsräte.

Prof. Wolfgang Däubler ist herausragender Spezialist vor allem für europarechtliche Fragestellungen.

3-Tages-Seminar im Hotel Hafen Hamburg
Mo. – Mi., 11. – 13. **Mai** 2009
(Beginn Mo. 11.00 Uhr)

Information und Anmeldung: kanzlei@steenrae.de und
www.seminare37absatz6.de

Die Begründung:

„Die Strafbestimmung des § 119 Abs.1 Nr.3 BetrVG untersagt die Begünstigung von Betriebsratsmitgliedern um ihrer Tätigkeit willen. Da eine Grenzziehung zwischen erlaubter Behandlung und verbotener Vorzugsbehandlung im Einzelfall schwer zu bestimmen ist, kann es erforderlich sein, dass Betriebsräte unabhängig von konkreten Anlässen über diese Grenzziehung informiert werden.“

Eine solche Schulung ist nicht erst dann als erforderlich anzusehen, wenn der Arbeitgeber versucht hat, Betriebsräte unter Verstoß gegen § 119 BetrVG zu beeinflussen. Außerdem ist eine **latente Gefahr vorhanden**, dass solche Begünstigungen begangen werden könnten, wie es aktuell bekannt gewordene Vorgänge in Großunternehmen bestätigen, in denen es um unrechtmäßige Begünstigungen in Millionenhöhe geht.“

(LAG Köln v. 21.01.2008, 14 TaBV 44/07)

▶ Diskriminierung auch wegen behindertem Kind

EuGH weitet Diskriminierungsschutz auf Familienangehörige aus

„Erfährt ein Arbeitnehmer, der selbst nicht behindert ist, aber Pflegeleistungen für sein behindertes Kind erbringt, aufgrund dieser Situation eine Benachteiligung durch den Arbeitgeber, so verstößt diese Behandlung gegen das - in der Richtlinie über die Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf enthaltene - Diskriminierungsverbot.“

Der Fall:

Die betroffene Arbeitnehmerin war als Anwaltssekretärin für eine Anwaltskanzlei in London tätig. Sie ist Mutter eines behinderten Kindes, dessen Gesundheitszustand eine spezialisierte und besondere Pflege erfordert, die im Wesentlichen von ihr geleistet wird.

Im Jahr 2005 stimmte sie einer freiwilligen Entlassung zu, wodurch der Vertrag mit ihrem ehemaligen Arbeitgeber beendet wurde. Im Anschluss reichte sie beim Employment Tribunal London South eine Klage ein, mit der sie vorbringt, wegen der Tatsache, dass sie Hauptbetreuerin eines behinderten Kindes sei, Opfer einer erzwungenen sozialwidrigen Kündigung gewesen zu sein. Sie sei gezwungen gewesen, ihr Arbeitsverhältnis mit ihrem ehemaligen Arbeitgeber zu beenden. Sie stützt ihre Klage auf mehrere Vorkommnisse, die nach ihrer Ansicht eine Diskriminierung oder Belästigung darstellen, da Eltern nicht behinderter Kinder unter vergleichbaren Umständen anders behandelt worden seien.

Der Europäische Gerichtshof führte aus:

Die Richtlinie sei darauf gerichtet, **jede Form der Diskriminierung zu bekämpfen**. Dies gelte nicht für eine bestimmte Kategorie von Personen, sondern in Bezug auf die Natur der Diskriminierung.

Ist nachgewiesen, dass die Benachteiligung des Arbeitnehmers wegen der Behinderung seines Kindes erfolgt ist, für das er im Wesentlichen die Pflegeleistungen erbringt, deren es bedarf, so verstößt eine solche Behandlung gegen das in der Richtlinie enthaltene Verbot der unmittelbaren Diskriminierung.

(EuGH, Urt. v. 17.07.2008 - C-303/06)

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