

BETRIEBSRAT

NEUES IM ARBEITSRECHT

- ▶ **Widerruf von Arbeitgeberleistungen - aus wirtschaftlichen Gründen?**
Grundsatzurteil des Bundesarbeitsgerichts
- ▶ **Eingliederungsmanagement oder Kündigung**
BAG stellt Arbeitgeberpflichten klar
- ▶ **Maukorb im Arbeitsvertrag?**
Landesarbeitsgericht wird deutlich
- ▶ **Fußball-WM am Arbeitsplatz - tratschen wir zuviel?**
- ▶ **Betriebsversammlung - muss Arbeitgeber Partyservice zahlen?**
- ▶ **Unser Fußball-Quiz für den Betriebsrat - rechtzeitig zur WM als pdf**

- ▶ **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 Anmeldung als pdf
- ▶ **neu +++ neu +++ neu +++**
„**Datenschutz in der Praxis**“ - Grundlagen für die BR-Arbeit; Di./Mi., 15. + 16. Sep. 2010
neue gesetzliche Grundlagen, Internet- und Email-Nutzung, Umfang mit SAP / HR und HCM
Info und Anfrage unter kanzlei@steenrae.de

Nr. 03 / 2010

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

alle Seminare im Hotel Hafen Hamburg



"Dämmertörn" auf der Außenalster und Public Viewing D'land - Ghana auf dem Heiligengeistfeld - beim Seminar für Neugewählte vom 22. - 25. Juni 2010



Auslaufparade Queen Mary 2 am Mo., 16. Aug.

Seminarprospekt und Programm 2010 als pdf

Seminare **376**
absatz

www.seminare37absatz6.de

► Widerruf von Arbeitgeberleistungen - aus wirtschaftlichen Gründen?

Grundsatzurteil des Bundesarbeitsgerichts

Die Krise bringt es an den Tag. Leistungen des Arbeitgebers werden plötzlich in Frage gestellt - argumentiert wird u.a. damit, Sozialleistungen könnten aus "wirtschaftlichen Gründen" nicht mehr aufrecht erhalten werden oder insgesamt auf die Prüfstand gestellt. Schwierig wird das Ganze, wenn **gleichzeitig individuelle Zusagen** - im Arbeitsvertrag oder anderer Form - gemacht wurden, von denen sich der Arbeitgeber nicht ohne Weiteres verabschieden kann.

Ein solches Beispiel hat jetzt das Bundesarbeitsgericht beschäftigt und es ging vorrangig um die Frage: **Was sind "wirtschaftliche Gründe"**? Und musste der Arbeitnehmer diese Einschränkung akzeptieren.

Das BAG hat in dem Fall untersucht, ob ein solcher Widerrufsvorbehalt - hier sehr pauschal ausgedrückt - überhaupt zulässig sein kann. Die Antwort folgt aus

- a) Verbrauchersicht (der Arbeitnehmer ist Verbraucher) und
- b) zum **Schutz vor unangemessenen Klauseln** im Arbeitsvertrag.

Der Fall: Die Mitarbeiterin hatte einen Dienstwagen zur Verfügung und in den Geschäftsbedingungen des Arbeitgebers hieß es, die Überlassung könne "aus wirtschaftlichen Gründen" widerrufen werden. Die Mitarbeiterin ging davon aus, dass sie jedes Jahr 49.500 km mit dem Firmen-PKW fahren würde. Tatsächlich fuhr sie im Jahre 2006 nur 29.450 km. Dies hielt die Arbeitgeberin für unwirtschaftlich und widerrief die Überlassung des Fahrzeugs. Hiergegen klagte die Arbeitnehmerin.

Im Ergebnis stellte das Gericht fest, der Arbeitgeber dürfe den Firmen-PKW nicht aus "wirtschaftlichen Gründen" entziehen. Eine **entsprechende Klausel** in den Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) sei **unwirksam**. Das Gericht sah hier einen Verstoß wegen unangemessener Benachteiligung der Arbeitnehmerin. Sie habe nicht erkennen können, was die genannten "wirtschaftlichen Gründe" sind. Der Verbraucher hätte aber erkennen müssen, was auf ihn zukommt, um sich darauf einstellen zu können. Das habe die Klausel nicht hinreichend ausgedrückt.

Anmerkung: Bisher hatte das BAG nur entschieden, dass ein Widerruf aus "beliebigen Gründen" natürlich unwirksam ist. Jetzt ging es um eine bestimmte (durchaus übliche) Klausel, die gleichfalls nicht anerkannt wurde.

Für Betriebsräte ist diese Sicht deshalb wichtig, weil sie zeigt, dass die einzelnen Arbeitnehmer durchaus weitergehende Möglichkeiten haben,

(Bundesarbeitsgericht, Urteil v. 13.04.2010 - 9 AZR 113/09)

Vorankündigung:

Seminar für Neugewählte 2010

„Die ersten Schritte im Betriebsrat“

Crash-Kurs von Di. – Fr. 22. – 25. Juni 2010

(auch nur 3 Tage möglich Mi.-Fr.)

im Hotel Hafen Hamburg - Rahmenprogramm: **mit Dämmertörn**
Außenalster – zur WM: Public Viewing D'land - Ghana auf dem Heiligeistfeld

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

► Eingliederungsmanagement oder krankheitsbedingte Kündigung

Schon seit 2004 haben Unternehmen ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) durchzuführen. Entscheidend ist diese Verpflichtung gerade dann, wenn anderenfalls eine krankheitsbedingte Kündigung ausgesprochen werden soll. Ob also gekündigt werden kann, auch wenn das BEM nicht durchgeführt wurde, beschäftigt zunehmend die Gerichte. In einem Fall, der jetzt dem Bundesarbeitsgericht vorlag, machte das Gericht die Verteilung der Pflichten noch einmal deutlich. Hat der Arbeitgeber kein Verfahren eingeführt, ge-

nügt also nicht den Mindestanforderungen aus § 84 SGB IX (z.B. die Beteiligung externer Stellen und Ämter), kann er sich nicht pauschal darauf berufen, andere Arbeitsplätze, die das Krankheitsbild berücksichtigen, kämen nicht in Frage.

Wie wichtig jeweils die **Einbindung externer Stellen** ist, zeigt ein anderer Aspekt der Entscheidung. In dem Fall hatte die Klägerin eine von der Betriebsärztin empfohlene Reha-Maßnahme u.a. wegen Schwierigkeiten der zwischenzeitlichen Kinderunterbringung abgelehnt. Hier meinte allerdings das Gericht, diese Haltung könne noch nicht zur Rechtfertigung einer Kündigung führen. Vielmehr hätte die Klägerin - mit Fristsetzung und Kündigungsandrohung - aufgefordert werden müssen, eine solche Reha-Maßnahme auch durchzuführen (BAG v. 10.12.2009 - 2 AZR 400/08).

Die Entscheidung macht Zweierlei deutlich: Ein BEM hat bestimmten Mindestanforderungen zu genügen - nur "Krankenrückkehrgespräche" sind dafür ungeeignet. Auf die Beteiligung Externer, wie Betriebsarzt, Reha-Träger etc. ist großer Wert zu legen und deren Empfehlungen sind Ernst zu nehmen.

► **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](#)

► Maulkorb im Arbeitsvertrag - Schweigepflicht über Gehaltshöhe?

Nein, auch wenn der Arbeitsvertrag es verbietet, man darf über sein Gehalt auch mit Kollegen reden - allerdings fehlte bisher ein Beleg für unsere Meinung aus der höheren arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung. Die in fast jedem zweiten Arbeitsvertrag zu findende **Klausel**, nach der der Arbeitnehmer verpflichtet ist, über die Höhe seines Gehalts Stillschweigen zu bewahren, **ist rechtswidrig**, bestätigte nun das Landesarbeitsgericht in Mecklenburg-Vorpommern. Ein Arbeitnehmer hatte gegen eine Abmahnung geklagt, die er bekommen hatte, weil er gegen die Verschwiegenheitspflicht wegen des Gehalts verstoßen hatte. Besser und knackiger als das Landesarbeitsgericht MV (Urteil vom 21.10.2009 - 2 Sa 183/09) kann man nicht erklären, warum eine derartige Klausel offensichtlich unwirksam ist:

"Die Klausel in § 4 Nr. 4 des Anstellungsvertrages, wonach der Arbeitnehmer verpflichtet ist, die Höhe der Bezüge vertraulich zu behandeln und auch gegenüber anderen Firmenangehörigen Stillschweigen darüber zu bewahren, ist unwirksam. Sie stellt eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers entgegen den Geboten von Treu und Glauben im Sinne von § 307 BGB dar."

Die Begründung des Gerichts leuchtet ein: Da der Arbeitgeber dem **Gleichbehandlungsgrundsatz** verpflichtet ist, können die Arbeitnehmer nur durch ein Gespräch untereinander feststellen, ob dieser auch bei der Lohn- und Gehaltshöhe beachtet wird. Deshalb muss jeder Arbeitnehmer auch bereit ist, über seine eigene Lohngestaltung Auskunft zu geben. Könnte man ihm derartige Gespräche wirksam verbieten, hätte der Arbeitnehmer kein erfolgversprechendes Mittel, Ansprüche wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes im Rahmen der Lohngestaltung gerichtlich geltend zu machen.

Die Gegenargumente stammen übrigens aus den 50er Jahren und sehen den "Betriebsfrieden" gefährdet, wenn offen über die Gehälter geplaudert wird. Das Argument widerspricht sich allerdings selbst: Wenn (nachvollziehbare) Unterschiede gemacht werden, wird es auch den Betriebsfrieden nicht gefährden. Das Vorhandensein einer solchen Klausel im Arbeitsvertrag dürfte den Betriebsfrieden im übrigen mehr gefährden: Denn als Arbeitnehmer fragt man sich, **was es denn zu verbergen gibt**.

► "Jetzt richtig starten"

– Seminar für das BR-Gremium

- Welchen Nutzen hat Projektarbeit - Welche Ziele und Aufgaben haben Priorität - Wie können wir agieren statt zu reagieren - Austausch der BR-Mitglieder organisieren
 - Sitzungen moderieren und strukturieren - Motivation aller BR-Mitglieder
- Referenten: Holger Schnoor, Kommunikationstrainer und ehem. BR Versicherungswirtschaft,
Wolfgang Steen, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Das Seminar wird in der Regel **zweitägig** als Inhouse-Seminar (oder in einem nahe gelegenen Hotel) durchgeführt. Sprechen Sie uns an, damit wir ein konkretes Angebot vorbereiten
kanzlei@steenrae.de

► WM am Arbeitsplatz - Tratschen wir zuviel?

Studie über die WM 2006 ist entlarvend

Einer wissenschaftlichen Studie des Lehrstuhls für Marketing der Uni Hohenheim zufolge sollen deutsche Arbeitnehmer durch die Fussball-Weltmeisterschaft im Mittel ein Viertelstündchen von der Arbeit abgehalten worden sein. Mitarbeiter würden danach gerne die Ergebnisse diskutieren und die besten Szenen Revue passieren lassen. **Die vergeudete Arbeitszeit entspricht 0,2 % des BSP** (Bruttosozialproduktes). Diese Arbeitszeit werde auch nicht nachgeholt.

Soso.

Wie man hört, soll es in Betrieben auch vorkommen, dass über Kinder, das Wetter usw. usw. getratscht wird. Da hilft morgens beim Reinkommen sofort nur ein Pflaster auf den Mund oder Einzelbürohaft. Die Folgen betrieblicher Großzügigkeit sind dramatisch: Die Studie schätzt den Produktionsverlust jährlich auf 0,4 % des Bruttoinlandproduktes. Klar ist aber, dass die Bundesregierung ja schon über jedes halbe Prozent Wachstum glücklich ist.

Allerdings meldet sich bei den Wissenschaftlern wegen des Petzens auch sofort das schlechte Gewissen: Man müsse dagegen die 4,7 Milliarden Euro rechnen, mit denen die WM Fans während der Weltmeisterschaft den Konsum anheizen. Gut, dass wir die WM haben, leider nur alle vier Jahre

Übrigens: Lesenswert der Artikel "Achtung Abseitsfalle" des Kollegen Felser in der AiB Heft 4 aus 2006 - alles zum Arbeitsrecht während der WM

► Betriebsversammlung - Arbeitgeber muss Partyservice zahlen

"Arbeitgeber muss Partyservice zahlen". Diese Aufsehen erregende Nachricht geistert zur Zeit durch die Blätter. Was war geschehen? Ein Betriebsrat hatte für eine Betriebsversammlung die Idee, Stehtische aufzustellen. Es sollte eine andere Diskussionskultur versucht werden. So weit so gut, aber offensichtlich hatte der Arbeitgeber damit nichts am Hut. Schon wurde ein Party- und Zeltservice beauftragt (... und so kommt dann die Nachricht vom "Partyservice" zustande), der **insgesamt 8 Tische für EUR 232,05** aufstellte. Der Streit ging natürlich vor das Arbeitsgericht und schließlich zum Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz. Dort stellte das Gericht sogar ohne mündliche Verhandlung klar:

"Vorbereitung und Durchführung einer Betriebsversammlung gehört zur notwendigen Betriebsratstätigkeit im Sinne des § 40 BetrVG. Erforderliche Kosten, die bei der Vorbereitung und der Durchführung der Betriebsversammlung entstehen, fallen dem Arbeitgeber zur Last" (Beschl. v. 23.03.2010 - 3 TaBV 48/09).

Allerdings meinte das Gericht auch, der Betriebsrat habe hier seinen Beurteilungs- bzw. Ermessensspielraum bis zur "äußersten Grenze ausgeschöpft, jedoch noch nicht überschritten." Völlig zu Recht hebt das LAG dann noch darauf ab, dass die inhaltliche Gestaltung der Betriebsversammlung alleine dem Betriebsrat obliegt. "Diese Gestaltungszuständigkeit deckt (gerade) auch noch ein Konzept ab, mittels stehender Gruppenarbeit die teilnehmenden Arbeitnehmer zu veranlassen, die betrieblichen Probleme

selbst zu "artikulieren", d.h. klar anzusprechen." Also - haarscharf gewonnen, kann man da nur sagen. Aber das Konzept ist doch überzeugend.

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