

BETRIEBSRAT

NEUES IM ARBEITSRECHT

Nr. 04 / 2007

- ▶ **BEM – kein Papiertiger**
Grundsatzentscheidung des BAG zum betrieblichen Eingliederungsmanagement
- ▶ **Gleichbehandlung nach Betriebsübergang**
auch bei „freiwilligen“ Lohnerhöhungen
- ▶ **AGG in der Gerichtspraxis**
Positive Entscheidung aus Hamburg
- ▶ **„Ein Jahr im Betriebsrat“ -
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

▶ BEM – kein Papiertiger

BAG bestätigt betriebliches Eingliederungsmanagement nach § 84 Abs. 2 SGB IX
Kann ein Arbeitgeber –krankheitsbedingt – kündigen, wenn vorher kein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) durchgeführt wurde? Auf die Antwort des BAG zu dieser Frage hat die Fachwelt gewartet. Die erste Entscheidung liegt nun vor. Das BAG zitiert noch einmal das neue Recht:

„Ist ein Beschäftigter innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, hat der Arbeitgeber nach § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX unter Beteiligung des betroffenen Arbeitnehmers und der Interessenvertretung zu klären, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und **der Arbeitsplatz erhalten werden kann.**“

Kündigt der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer aus krankheitsbedingten Gründen, ohne zuvor dieses betriebliche Eingliederungsmanagement durchgeführt zu haben, so führt dies nicht ohne Weiteres zur Unwirksamkeit der Kündigung. Die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements nach § 84 Abs. 2 SGB IX ist keine formelle Wirksamkeitsvoraussetzung für eine personenbedingte Kündigung aus krankheitsbedingten Gründen.

Aber: „Die gesetzliche Regelung ist **nicht nur ein bloßer Programmsatz**. Durch die Regelung wird der Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes ausgeprägt.

Führt der Arbeitgeber kein betriebliches Eingliederungsmanagement durch, kann dies Folgen für die Beweislast im Rahmen der Prüfung der betrieblichen Auswirkungen von erheblichen Fehlzeiten haben.

Zusammenfassend das BAG:

„Der Arbeitgeber kann sich dann nicht pauschal darauf berufen, ihm seien keine alternativen, der Erkrankung angemessenen Einsatzmöglichkeiten bekannt.“

Dies hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts in seinem Urteil vom 12.07.07 entschieden.

Der Fall: Der Kläger (mit einem Grad der Behinderung von 30, aber nicht einem Schwerbehinderten gleichgestellt) ist seit 1981 bei der Beklagten als Maschinenbediener beschäftigt. Seit März 2002 war er wegen eines Rückenleidens durchgehend arbeitsunfähig erkrankt. Nach Anhörung des Betriebsrats kündigte daraufhin die Beklagte das Arbeitsverhältnis des Klägers am 29. Oktober 2004 fristgemäß.

Der Kläger hat sich mit seiner Klage gegen diese Kündigung gewandt und geltend gemacht, **bei entsprechender Ausstattung seines Arbeitsplatzes** sei sein Einsatz als Maschinenbediener weiterhin möglich. Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, die Arbeitsfähigkeit des Klägers könne auf unabsehbare Zeit nicht wieder hergestellt werden. Auch eine Beschäftigung auf einem leidensgerechten Arbeitsplatz sei nicht mehr in Betracht gekommen.

Die Vorinstanzen haben beide die Klage abgewiesen. Das Bundesarbeitsgericht hat den Rechtsstreit zur weiteren Sachaufklärung, insbesondere zur **Klärung, ob ein leidensgerechter Arbeitsplatz vorhanden ist bzw. durch eine zumutbare Umgestaltung der Betriebsabläufe geschaffen werden könnte**, an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 12. Juli 2007 - 2 AZR 716/06 –

Anmerkung: Dieses lang erwartete erste Grundsatzurteil des BAG zeigt, dass „langer Atem“ erforderlich ist (...jetzt geht's noch die 4. Instanz). Immerhin gibt das Urteil Klarheit: Der Vorrang im betrieblichen Eingliederungsmanagement liegt in den innerbetrieblichen Möglichkeiten. Diese sind auszuschöpfen, bevor gekündigt wird, einschl. Umgestaltung von Arbeitsplätzen.

auf vielfachen Wunsch

„Ein Jahr im Betriebsrat“ –

Aufbau-Seminar Betriebsverfassung für Neugewählte

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

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

► Gleichbehandlung nach Betriebsübergang

Der allgemeine Gleichbehandlungsgrundsatz findet auf freiwillige Lohnerhöhungen nach einer selbst gegebenen Regelung des Arbeitgebers auch dann Anwendung, wenn der Arbeitgeber zwischen seiner Stammbesellschaft und den auf Grund eines Betriebsübergangs übernommenen Arbeitnehmern differenziert.

BAG v. 14.03.2007- 5 AZR 420/06

Anmerkung: Betriebsräte wissen, dass der Topf „freiwilliger“ Lohnerhöhungen mitbestimmungspflichtig verteilt werden muss. Einzelansprüche - wie hier aus Gleichbehandlung – sind zu beachten.

► AGG – erste Urteile

In Hamburg war es der Betriebsrat der Fa. Süderelbe Logistics, der die diskriminierende Eingruppierung von Frauen vor das Arbeitsgericht brachte („grober Verstoß des Arbeitgebers gegen das AGG“). Das Gericht erkannte die Ansprüche an, so dass zukünftig die Frauen zwischen € 150 und € 350 monatlich mehr verdienen werden.

Der Trick des Arbeitgebers: Die Männer waren in den besseren Lohnvertrag ein gruppiert worden, die Frauen dagegen – bei gleicher Arbeit – in einen AngestelltenTV.

Andere Fälle: Eine Flugbegleiterin, der nach Überschreiten des 45. Lebensjahres aus „versorgungstechnischen Gründen“ – so der Arbeitgeber – die Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis verweigert wurde, erhielt eine Entschädigung in Höhe von drei Monatsvergütungen à 1.350 € brutto (ArbG Frankfurt a.M. v. 29.05.2007 – 11 Ca 8952/06).

Nach einer diskriminierenden Nichtberücksichtigung eines männlichen Bewerbers für eine befristete Stelle in einer Grundschule sprach das ArbG Stuttgart dem Kläger eine Entschädigung i.H.v. 1.500 € zu, blieb damit allerdings weit unter der geforderten Summe von 2.400 €.

Insgesamt gingen in Baden-Württemberg im ersten Jahr seit Inkrafttreten insgesamt 109 Verfahren bei den Arbeitsgerichten ein, bei denen Normen aus dem AGG zur Anwendung kommen. Häufigstes Diskriminierungsmerkmal war das Alter (36%), gefolgt von Geschlecht (28%), Behinderung (18%), ethnischer Herkunft (11%).

Zeitschrift „Arbeitsrecht im Betrieb“:

„Leiharbeit – Handlungshilfen für den Betriebsrat“

Neue Rechtsprechung zum AÜG – Vermeidungsstrategien – Muster-Betriebsvereinbarung
Fachseminar der Zeitschrift Arbeitsrecht im Betrieb **in Köln**

Di., 20. Nov. 2007

Referent: Wolfgang Steen

Information und Anmeldung unter ilona.hofmann@aib-verlag.de

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.

