

BETRIEBSRAT

NEUES IM ARBEITSRECHT

▶ **Mitbestimmung auch bei dringender Versetzung**

Grundsatzentscheidung des Bundesarbeitsgerichts

▶ **rentennahe Jahrgänge in Kurzarbeit Null?**

Diskriminierung wegen Alter

▶ **Der Fall "Emmely"**

BAG gibt überraschend (?) der Klägerin Recht

▶ **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, Umgang mit SAP / HR und HCM Info und Anfrage unter kanzlei@steenrae.de**

▶ **Seminar für die SBV „Schwerbehindertenvertretung -neu gewählt" Grundlagen der Arbeit, Möglichkeiten der Einflussnahme Do. – Fr. 02. – 03. Dez. 2010 im Hotel Hafen Hamburg**

Nr. 04 / 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



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

Seminarprospekt und Programm 2010 als pdf

Seminare **376**
absatz

www.seminare37absatz6.de

▶ **Mitbestimmung auch bei dringender Versetzung**

Betriebsrat muss auch bei dringender Versetzung mitbestimmen

"Auch wenn ein Arbeitnehmer auf eine andere Tätigkeit im Betrieb drängt, darf der Betriebsrat nicht übergangen werden." Darauf weist das Bundesarbeitsgericht in einem aktuellen Urteil hin.

Der Fall: Der Mitarbeiter des betreffenden Finanzdienstleisters war in einer Filiale für die sog. Masterkasse zuständig. Weil er sich nach eigenem Bekunden mit dieser Aufgabe auf Dauer überfordert fühlte, beschloss das Unternehmen, den Mann anderweitig einzusetzen.

Obwohl diese Maßnahme in der nächsten turnusmäßigen Betriebsratssitzung nicht mehr behandelt werden konnte, wurde sie kurzfristig umgesetzt. Das Unternehmen begründete diesen Schritt damit, dass es sich um einen Notfall gehandelt habe. Der Betriebsrat hätte deshalb nicht beteiligt werden müssen.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) gab dem Antrag des Betriebsrats auf Unterlassung der Maßnahme statt.

In ihrer Begründung verwiesen die Richter auf die bisherige Rechtsprechung: Demnach könnte zwar in **Extrem-situationen** das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 99 BetrVG eingeschränkt oder ausgeschlossen sein. Dies sei jedoch **nur** dann anzunehmen, **wenn der** Betriebsrat in einer unvorhersehbaren und schwerwiegenden Situation **nicht erreichbar ist oder nicht rechtzeitig einen Beschluss fassen kann**. Der Arbeitgeber sei dann auch zum sofortigen Handeln berechtigt, wenn nur so irreparable Schäden von Betrieb oder Belegschaft abgewendet werden können.

Eine solche Ausnahmesituation habe das Unternehmen im vorliegenden Fall aber nicht behauptet.
(BAG, Beschluss vom 19.01.2010 - 1 ABR 55/08)

► 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](#)

► rentennahe Jahrgänge in Kurzarbeit Null?

Einbeziehung aller rentennaher Arbeitnehmer in die Kurzarbeit Null ist diskriminierend

Eine Betriebsvereinbarung, wonach alle Mitarbeiter rentennaher Jahrgänge in die Kurzarbeit Null einbezogen werden sollen, stellt eine nach dem AGG **unzulässige Benachteiligung wegen des Alters** dar. Hierin liegt auch dann eine Umgehung des gesetzlichen Kündigungsschutzes, wenn den betroffenen Arbeitnehmern über ein sich an das Kurzarbeitergeld anschließendes Transferkurzarbeitergeld und Arbeitslosengeld ein gleitender Übergang in die (vorgezogene) Altersrente ermöglicht werden soll.

Der Fall: Der 1946 geborene Kläger war seit 1976 bei der Beklagten, einem Unternehmen der Automobilzuliefererindustrie, als Maschinenarbeiter beschäftigt.

Aufgrund der Wirtschaftskrise und einem damit einhergehenden Umsatzeinbruch sah sich die Beklagte ab Ende 2008 gezwungen, trotz einer tariflichen Beschäftigungsgarantie personelle Maßnahmen einzuleiten. Sie schloss daher mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung über die Einführung von Kurzarbeit Null, die mit der Agentur für Arbeit vorbesprochen worden war. Danach sollte Kurzarbeit Null für alle Arbeitnehmer des Betriebs L eingeführt werden, die 59 Jahre oder älter waren. Konkret war das Modell "18 + 12 + 24" beabsichtigt:

- Die betroffenen Arbeitnehmer sollten 18 Monate konjunkturelles Kurzarbeitergeld bei Kurzarbeit Null sowie Aufstockungsleistungen des Arbeitgebers erhalten.
- Sie sollten danach in eine Transfergesellschaft eintreten und zwölf Monate lang Transferkurzarbeitergeld beziehen.
- Hieran sollte sich ein 24-monatiger Bezug von Arbeitslosengeld und sodann ein gleitender Übergang in die (ggf. vorgezogene) Altersrente anschließen.

Die Firma unterbreitet das entsprechende Angebot einschließlich dem anschließenden Übergang in die Transfergesellschaft. Der Kläger widersprach der Anordnung von Kurzarbeit und bot seine Arbeitskraft an. Mit der Klage begehrte er für die Zeit der angeordneten Kurzarbeit Null die Zahlung seiner vollen vertraglichen Vergütung unter dem Gesichtspunkt des Annahmeverzugs.
Das Arbeitsgericht gab der Klage statt.

Die Gründe:

Die Beklagte schuldet dem Kläger unter dem Gesichtspunkt des Annahmeverzugs für den geltend gemachten Zeitraum die eingeklagte Vergütung. Die Arbeitszeit des Klägers ist nicht wirksam auf Null reduziert worden. Unstreitig lag keine einvernehmliche Arbeitszeitreduzierung vor. Die Beklagte konnte im Hinblick auf Mitarbeiter ab dem 59. Lebensjahr nicht wirksam Kurzarbeit Null durch die entsprechende Betriebsvereinbarung einführen.

Die Betriebsparteien hatten für die Betriebsvereinbarung **keine Regelungsbefugnis**. Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG lag nicht vor. Denn hiernach hat der Betriebsrat nur bei vorübergehenden Verkürzungen bzw. Verlängerungen der Arbeitszeit mitzubestimmen, während die Betriebsvereinbarung für rentennahe Arbeitnehmer von vornherein eine dauerhafte Reduzierung der Arbeitszeit auf Null und damit letztlich deren sozialverträgliches Ausscheiden aus dem Betrieb bezweckte. Selbst wenn man aber ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats annehmen würde, wäre die Betriebsvereinbarung wegen Verstoßes gegen das **Verbot der Altersdiskriminierung gem. §§ 7 Abs. 2, 1 AGG unwirksam**. Die Benachteiligung rentennaher Arbeitnehmer ist nicht gerechtfertigt. Ziel der Regelung war ein Personalabbau ohne (tarifvertraglich ausgeschlossene) betriebsbedingte Kündigungen, die eigentlich erforderlich gewesen wären. Auf diese Art und Weise wurde der gesetzliche Kündigungsschutz der betroffenen älteren Arbeitnehmer umgangen. Hierin kann kein legitimes Ziel i.S.v. § 10 Satz 1 AGG gesehen werden.
Urteil Arbeitsgericht Stuttgart 12.5.2010, 20 Ca 2326/09

▶ **neu +++ neu +++ neu +++**
"Datenschutz in der Praxis" -
 Grundlagen für die BR-Arbeit (auch für neugewählte Mitglieder)

Di./Mi., 15. + 16. Sep. 2010 im Hotel Hafen Hamburg

Themen:
 - neue gesetzliche Grundlagen zum Arbeitnehmer-Datenschutz
 - Internet- und Email-Nutzung
 - Umgang mit SAP / HR und HCM

Info und Anfrage unter kanzlei@steenrae.de

▶ **Der Fall "Emmely" - wirklich überraschend?**

Unrechtmäßiges Einlösen von Pfandbons rechtfertigt keine fristlose Kündigung

Der Fall hat bundesweit Schlagzeilen gemacht. Kann ein Arbeitsverhältnis nach 30 Jahren fristlos beendet werden wegen Pfandbons im Wert von € 1,30?

Der Fall: "Emmely", eine 50-jährige Mutter von drei Kindern, war seit mehr als 30 Jahren bei einer Supermarktkette als Kassiererin beschäftigt. Im Januar 2008 hatte der Filialleiter der Klägerin zwei Pfandbons im Wert von 1,30 €, die ein Kunde liegen gelassen hatte, zur Aufbewahrung im Kassenbüro übergeben. Zehn Tage später reichte die Klägerin die Pfandbons bei einem privaten Einkauf ein. In dem Arbeitsverhältnis war es vorher nicht zu rechtlich relevanten Störungen gekommen.

Grundsätzlich hat auch das Bundesarbeitsgericht festgestellt, dass Vermögensdelikte zum Nachteil des Arbeitgebers auch bei einem geringen wirtschaftlichen Schaden eine fristlose Kündigung rechtfertigen können (sog. Bagatellekündigung). Maßgeblich sind aber immer die **konkreten Umstände des Einzelfalls**, die im Rahmen einer umfangreichen **Interessenabwägung** zu berücksichtigen sind. Diese Interessenabwägung fällt im Fall "Emmely" zugunsten der Klägerin aus. Deren Prozessverhalten (Bestreiten des Vorwurfs und Verdächtigung anderer Mitarbeiter) war nicht zu ihren Lasten zu berücksichtigen.

Weil es bei diesen Kündigung immer um den Vertrauensbereich geht, kommt es auf Folgendes an:

- das Maß der Beschädigung des Vertrauens,
- das Interesse an der korrekten Handhabung der Geschäftsanweisungen,
- das vom Arbeitnehmer in der Zeit seiner unbeanstandeten Beschäftigung erworbene "Vertrauenkapital"
- und die wirtschaftlichen Folgen des Vertragsverstoßes.

Eine sofortige Auflösung (fristlos) ist also nicht automatisch die richtige Reaktion. Als milderer Mittel kommt immer zuerst die Abmahnung in Frage.

Zum Hintergrund. Eigentlich sollte es in dem Revisionsverfahren nur um die – bislang höchstrichterlich nicht entschiedene Frage – gehen, ob das Prozessverhalten eines außerordentlich gekündigten Arbeitnehmers im Rahmen Interessenabwägung zu berücksichtigen ist. Dies ist problematisch, da ein Nachschieben von Kündigungsgründen grundsätzlich. unzulässig ist.

Die Gerichtssprecherin und Richterin am Bundesarbeitsgericht Inken Gallner stellte noch einmal klar, dass auch schon bislang ein Bagatelldelikt nicht automatisch zu einer wirksamen Kündigung geführt habe. Mit dieser differenzierten Sicht sei man jedoch insbesondere in der Wirtschaftskrise nicht in der Gesellschaft durchgedrungen.

(BAG Urteil vom 10.6.2010, 2 AZR 541/09)

► "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

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