

BETRIEBSRAT

NEUES IM ARBEITSRECHT

- ▶ **Mitbestimmung bei Parkplatzvergabe**
Keine einseitige Festlegung durch Arbeitgeber
- ▶ **Arbeitgeber muss über Zielvereinbarungen informieren**
wg. Stressfaktoren und Gesundheitsschutz
- ▶ **13 Befristungen sind rechtsmissbräuchlich**
auch wenn Vertretungsfälle vorliegen
- ▶ **Schulung Betriebsrat - freie Auswahl**
nicht das günstigste Angebot muss genommen werden
- ▶ **Was ist eine Unterschrift**
Unleserlich macht nichts

- ▶ **Mo. - Di., 05. + 06. Nov. 2012**
"Compliance gestalten - eine Aufgabe für Betriebsräte"
2-Tages-Seminar im Hotel Lindner Hagenbeck in Hamburg
- ▶ **Mo. - Mi., 16. - 18. Jan. 2013**
"Was hab' ich eigentlich vom BR?"
- Öffentlichkeitsarbeit des Betriebsrats
2-Tages-Seminar im Hotel Lindner Hagenbeck in Hamburg

▶ Mitbestimmung bei Parkplatzvergabe

Der Betriebsrat hat nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG mitzubestimmen, wer Parkflächen nutzen darf, die der Arbeitgeber zur Verfügung stellt. Konkret bezieht sich das Mitbestimmungsrecht also auf den Personenkreis, der begünstigt wird. Diese Entscheidung hat der 1. Senat des Bundesarbeitsgericht vor dem Hintergrund getroffen, dass hier die Ordnung des Betriebs und das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb betroffen sind. Gegenstand des Mitbestimmungsrechts ist das betriebliche Zusammenleben und kollektive Zusammenwirken der Beschäftigten. Der Betriebsrat soll hier gleichberechtigt mitgestalten, so die Richter (Beschluss vom 7. Februar 2012 – 1 ABR 63/10).

In dem konkreten Fall ging es um den Flughafen Köln mit rund 1.840 Mitarbeiter, die überwiegend im Sicherheitsbereich tätig sind. Die Arbeitgeberin stellt für ihre am Unternehmensstandort beschäftigten Mitarbeiter kostenlos Parkplätze zum Abstellen der Privat-Pkw zur Verfügung. Der überwiegende Teil der Parkflächen befindet sich außerhalb des Sicherheitsbereichs des Flughafens.

Nr. 4 / 2012

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

**Seminarprospekt und Programm 2012
als pdf**



www.seminare37absatz6.de

fens. Beschäftigte, die dort geparkt haben, müssen sich zunächst einer Sicherheitskontrolle unterziehen und danach zu Fuß oder per Shuttle den Weg zu ihrem Arbeitsplatz zurücklegen. Der andere Teil der Parkplätze befindet sich innerhalb des Sicherheitsbereichs des Flughafens. Mitarbeiter, die dort ihr Fahrzeug parken, können mit diesem in den Sicherheitsbereich einfahren und ihren Wagen dort abstellen. Die Arbeitgeberin legte im Schreiben vom 6. Februar 2009 fest, dass die im Sicherheitsbereich gelegenen Parkplätze von **Mitgliedern der GBL-Runde, Assistent/innen der Geschäftsführung, Abteilungs- und Stabsstellenleitern mit einem Arbeitsplatz im Sicherheitsbereich, schwerbehinderten Arbeitnehmern**, deren Ausweis einen bestimmten Vermerk trägt, sowie am Wochenende von Mitgliedern der Werksfeuerwehr genutzt werden dürfen.

Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, die im Schreiben vom 6. Februar 2009 erfolgte Festlegung des Personenkreises, der die im Sicherheitsbereich gelegenen Parkplätze benutzen darf, habe nur mit seiner Zustimmung getroffen werden dürfen.

Nach dem nun endgültig das BAG gegen die einseitige Festlegung durch den Arbeitgeber entschieden hat, wie zuvor auch das LAG Köln, hat lediglich noch eine zu bildende Einigungsstelle zu berücksichtigen, inwieweit übergeordnete Regelungen zur Luftsicherheit (EU-Verordnung Nr. 185/2010 der Kommission vom 4. März 2010) zu beachten sind.

► Arbeitgeber muss über Zielvereinbarungen informieren

Begründung: Stressfaktoren und Gesundheitsschutz

Trifft ein Arbeitgeber mit seinen Kundenberatern Zielvereinbarungen, so muss er den Betriebsrat darüber unterrichten. Zielvereinbarungen stellen immer **potentielle Stressfaktoren** und damit Gesundheitsgefahren dar. Das geht aus einem Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm hervor.

1 x monatlich Zielabgleich

In dem Fall ging es um Zielvereinbarungen, in denen festgelegt wurde, welche Resultate der jeweilige Mitarbeiter erreichen soll und wie festgestellt werden kann, ob und in welcher Qualität das vereinbarte Ziel erreicht wurde. Etwa ein Mal monatlich findet ein sogenanntes Zielabgleichungsgespräch statt.

Die Richter des LAG Hamm argumentierten, ein entsprechender Anspruch des Betriebsrates leite sich aus der Regelung in § 80 Abs. 2 Halbsatz 1 BetrVG ab. Danach ist der Betriebsrat zur Durchführung seiner betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben rechtzeitig und umfassend vom Arbeitgeber zu informieren. Zu diesen Aufgaben gehören alle im Katalog des § 80 Abs. 1 BetrVG genannten allgemeinen Aufgaben, und zwar unabhängig davon, ob spezifische Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats vorlägen. Die Unterrichtung soll es dem Betriebsrat ermöglichen, in eigener Verantwortung zu prüfen, ob sich für ihn Aufgaben im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes ergeben und er zu ihrer Wahrnehmung tätig werden muss.

Gewisse Wahrscheinlichkeit genügt

Dabei genügt bereits eine gewisse Wahrscheinlichkeit für ein Beteiligungsrecht. Dass dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei den Gesundheitsschutz betreffenden Regelungen zusteht, ergibt sich eindeutig aus § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG. Um die Zielvereinbarungen kompetent auf gesundheitliche Gefährdungsfaktoren, namentlich Stress, überprüfen zu können, muss dem Betriebsrat der begehrte Auskunftsanspruch zur Seite stehen. (LAG Hamm, Beschluss vom 09.03.2012 - 13 TaBV 100/10)

► **Seminar-Termin: Mo. / Di., 05. + 06. Nov. 2011** im Hotel Lindner Hamburg Hagenbeck

"Compliance gestalten - eine Aufgabe für Betriebsräte"

"Compliance" ist das neue Modewort für die Einhaltung von Regeln und Gesetzen im Unternehmen. Was eigentlich selbstverständlich sein soll, bekommt durch internationale Auflagen und Handelsbestimmungen eine neue Qualität. Auch Betriebsräte (und AR-Mitglieder) müssen sich mit den Regeln vertraut machen.

Inhalte unseres 2tägigen Seminars sind:

Inhalte: Standards in internationalen Konzernen, Nationale und internationale Vorgaben, u.a. im Sabanes-Oxley Act (SOX) und UK Bribery Act, Vor- und Nachteile von Unternehmens- Richtlinien, Umgang mit "Whistle Blowing" - Schutz der Betroffenen, Anonymität, Arbeitnehmer-Datenschutz, Einhaltung und Umsetzung des AGG (aktuelle Urteile der Arbeitsgerichte), Private Beziehungen am Arbeitsplatz, Compliance-Richtlinien im Unternehmen, Umsetzung in Verhandlungen

Das Seminar ist praxisbezogen. Es werden Muster-Vereinbarungen aus verschiedenen Branchen diskutiert u.a. zu "Ethik-Richtlinien", Whistle Blowing, Email- und Internet-Nutzung (und Speicherung), Anti-Diskriminierungsregeln

► 13 Befristungen sind rechtsmissbräuchlich

Ob Kettenbefristungen rechtsmissbräuchlich sind, ließ das Bundesarbeitsgericht an einem speziellen Fall zusätzlich durch den Europäischen Gerichtshof (EuGH) beantworten. Die Richter dort hatten allerdings keine prinzipiellen Bedenken, wenn zum Beispiel beim Arbeitgeber ein dauernder Vertretungsbedarf besteht (EuGH-Urteil vom 26. Januar 2012 - C 586/10 - [Kücük]). Allerdings gaben die Straßburger Richter auch den Fingerzeig, dass im Einzelfall alle Umstände berücksichtigt werden müssten. Darauf nahm sich das BAG den aktuellen Fall einer Justizangestellten aus Köln erneut vor.

Die Klägerin dort war beim beklagten Land NRW aufgrund von insgesamt 13 befristeten Arbeitsverträgen von Juli 1996 bis Dezember 2007 im Geschäftsstellenbereich des Amtsgerichts Köln tätig. Die befristete Beschäftigung diente fast durchgehend der Vertretung von Justizangestellten, die sich in Elternzeit oder Sonderurlaub befanden. Mit ihrer Klage griff die Klägerin die Befristung des letzten im Dezember 2006 geschlossenen Vertrags an.

Für diese Befristung lag zwar der Sachgrund der Vertretung vor. Die Gesamtdauer von mehr als 11 Jahren und die Anzahl von 13 Befristungen sprechen aber dafür, dass das beklagte Land die an sich eröffnete **Möglichkeit der Vertretungsbefristung rechtsmissbräuchlich ausgenutzt** hat, so die Richter aus Erfurt jetzt. Der Klage konnte aber noch nicht endgültig stattgegeben werden. Der Rechtsstreit war vielmehr an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen, um dem beklagten Land Gelegenheit zu geben, noch besondere Umstände vorzutragen, die der Annahme des an sich indizierten Rechtsmissbrauchs entgegenstehen (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 18. Juli 2012 - 7 AZR 443/09)

► **"Was hab' ich eigentlich vom Betriebsrat"**

- Öffentlichkeitsarbeit des BR
- Nutzung der neuen Medien, attraktive Betriebsversammlung, Auftreten als Person und als Gremium - Seminar aus Sicht des Arbeitsrechts und der Kommunikation -mit Erfahrungsbericht des BR VW Emden

Mi. - Fr., 16. - 18. Jan. 2013

im Hotel Lindner Hamburg Hagenbeck

► Schulung Betriebsrat - freie Auswahl

Die Schulung seiner Mitglieder kann der Betriebsrat frei wählen. Vor allem ist nicht erforderlich, erst eine umfassende Marktanalyse anzustellen. Dies hat erneut das Landesarbeitsgericht Frankfurt entscheiden (Beschluss v. 14.05.2012 - 16 Ta BV 226/11). Den Betriebsräten steht ein **eigener Beurteilungsspielraum** zu, so das Gericht. Auch muss nicht der günstigste Anbieter gewählt werden. Es ist nicht zu beanstanden, wenn ein neues BR-Mitglied eine Maßnahme auswählt, in der der Unterrichtsstoff in zwei aufeinander aufbauenden Einheiten vermittelt wird. Unproblematisch ist dies

auch dann, wenn hierfür geringfügig höhere Kosten anfallen, als bei einem anderen Anbieter. Mit dieser Entscheidung wird die Linie des Bundesarbeitsgericht fortgesetzt, das auch von einem eigenen Beurteilungsspielraum ausgeht.

Übrigens: Auch in die Frage der Teilnahme an **Rhetorik-Seminaren** ist Bewegung gekommen. So hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) bereits im Januar 2011 eine solche Seminarteilnahme für diejenigen anerkannt, die "im BR-Gremium eine herausgehobene Stellung" haben. Konkret heißt es in der Entscheidung vom 12.1.2011 - 7 ABR 94/09 -: "Der Erwerb von Kenntnissen der Rhetorik kann erforderlich iSv. § 37 Abs. 6 Satz 1 BetrVG sein." Dies vor allem, wenn **die rhetorischen Fähigkeiten bestimmter Betriebsratsmitglieder durch Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung verbessert werden.**" Als Beispiele nennt das BAG "Schulungsveranstaltungen über die Diskussionsleitung für Betriebsratsvorsitzende und ihre Stellvertreter". In dem entschiedenen Fall spielte übrigens eine Rolle, dass das Gremium mit 13 Mitgliedern relativ groß ist und an einer Betriebsversammlung regelmäßig 350 bis 400 Arbeitnehmer teilnehmen.
(Bundesarbeitsgericht v. 12.01.2011 - 7 ABR 94/09)

Siehe hierzu auch unseren BLOG: www.betriebsrat-aktiv-hamburg.de

► Was ist eine Unterschrift ?

Weil es das Schriftformerfordernis von Kündigungen gibt - die natürlich auch unterschrieben sein müssen -, kommt es darauf an, ob eine Unterschrift auch eine Unterschrift ist und vor allem: von wem. Das Bundesarbeitsgericht hat sich hierzu in herausragender Verständlichkeit geäußert: "Die Unterschrift stellt eine unzweideutige Verbindung zwischen der Urkunde und dem Aussteller her. Der Erklärungsempfänger erhält die Möglichkeit zu überprüfen, wer die Erklärung abgegeben hat und ob die Erklärung echt ist. Das Erfordernis der eigenhändigen Unterschrift verlangt nicht, dass unmittelbar bei Abgabe der schriftlichen Erklärung für den Erklärungsempfänger die Person des Ausstellers feststehen muss.

.... muss nicht leserlich sein

Diese soll nur identifiziert werden können. **Hierzu bedarf es nicht der Lesbarkeit des Namenszugs.** Vielmehr genügt ein die Identität des Unterschreibenden ausreichend kennzeichnender Schriftzug, der individuelle und entsprechend charakteristische Merkmale aufweist, welche die Nachahmung erschweren. Ein lesbarer Zusatz des Namens des Unterzeichnenden wird von § 126 BGB nicht verlangt.

.... flüchtig hingeschrieben geht auch

Der Schriftzug muss sich als Wiedergabe eines Namens darstellen und die Absicht einer vollen Unterschriftsleistung erkennen lassen, selbst wenn er nur flüchtig niedergelegt und von einem starken Abschleifungsprozess gekennzeichnet ist. Die Unterschrift ist vom Handzeichen (Paraphe) abzugrenzen. Für die Abgrenzung zwischen Unterschrift und Handzeichen ist das äußere Erscheinungsbild maßgeblich; der Wille des Unterzeichnenden ist nur von Bedeutung, soweit er in dem Schriftzug seinen Ausdruck gefunden hat." Alles klar? Übrigens ist eine Kündigung, die als PDF-Scan per E-Mail geschickt wurde unwirksam. So das Arbeitsgericht Düsseldorf (Urteil vom 20. Dezember 2011; Az.: 2 Ca 5676/11)

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