

Arbeit und Lernen Detmold | Newsletter im April 2010



Arbeit und Lernen
01.04.April 2010

Arbeit und Lernen Detmold | Newsletter im April 2010

Inhalt

Politische Betätigung des Betriebsrats	3
Kein tariflicher Feiertagszuschlag für Ostersonntag	4
Nebentätigkeit im Konkurrenzunternehmen	4
Zulage für ständige Wechselschichtarbeit auch während der Urlaubszeit	6
Schwerbehindertenzusatzurlaub und Tarifurlaub bei Krankheit	6

Politische Betätigung des Betriebsrats

Sachverhalt: Ein Betriebsrat hatte im Jahr 2003 anlässlich des Irak-Kriegs ein mit „Nein zum Krieg“ überschriebenes Schriftstück im Betrieb ausgehängt. Im Jahr 2007 hatte er die Mitarbeiter des Betriebs zur Beteiligung an einem Volksentscheid in Hamburg aufgerufen. Auch die hilfsweise gestellten Feststellungsanträge des Arbeitgebers hatten keinen Erfolg. An der begehrten Feststellung, dass der Betriebsrat nicht berechtigt sei, im Betrieb Äußerungen zum Irak-Krieg abzugeben, hat der Arbeitgeber kein berechtigtes Interesse mehr. Der Arbeitgeber hat nicht behauptet, dass zu dem seit Jahren beendeten Irak-Krieg erneute Äußerungen des Betriebsrats zu besorgen seien. Der Antrag des Arbeitgebers, mit dem festgestellt werden sollte, dass der Betriebsrat nicht berechtigt sei, Mitarbeiter zur Teilnahme an politischen Wahlen oder Abstimmungen aufzufordern, ist unbegründet. Eine Aufforderung zur Wahlbeteiligung stellt keine parteipolitische Betätigung dar.

Wesentliche Entscheidungsgründe: Der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat die Anträge des Arbeitgebers abgewiesen, die darauf gerichtet waren, dem Betriebsrat bestimmte politische Äußerungen zu untersagen. Verstößt der Betriebsrat gegen das parteipolitische Neutralitätsgebot, begründet dies keinen Unterlassungsanspruch des Arbeitgebers. Die Rechte des Arbeitgebers bei groben Verstößen des Betriebsrats gegen seine gesetzlichen Pflichten ergeben sich aus § 23 Abs. 1 BetrVG. Danach kann der Arbeitgeber in einem solchen Fall beim Arbeitsgericht die Auflösung des Betriebsrats beantragen. Ein Unterlassungsanspruch gegen den Betriebsrat ist dagegen gesetzlich nicht vorgesehen. Er wäre wegen der Vermögenslosigkeit des Betriebsrats auch nicht vollstreckbar. Streitigkeiten über die Zulässigkeit einer bestimmten Betätigung des Betriebsrats kann der Arbeitgeber im Wege eines Feststellungsantrags klären lassen. Eine entsprechende gerichtliche Feststellung ist im Falle einer späteren Pflichtverletzung des Betriebsrats von entscheidender Bedeutung für einen Auflösungsantrag des Arbeitgebers. Voraussetzung für einen Feststellungsantrag ist allerdings, dass der Arbeitgeber zum Zeitpunkt der begehrten gerichtlichen Entscheidung noch ein berechtigtes Interesse an der Klärung der Streitfrage hat.

BAG - Pressemitteilung vom 18.03.2010; BAG, Beschluss vom 17.03.2010 - 7 ABR 95/08

Unsere Seminartipps zur Vertiefung:

Betriebsrat 1, Aller Anfang ist...gar nicht so schwer

Termine: 19. - 23.04.10, 03. - 07.05.10, 17. - 21.05.10, : 07. - 11.06.10, 28.06. - 02.07.10, 30.08. - 03.09.10, 30.08. - 03.09.10, : 20. - 24.09.10, 04. - 08.10.10, 08. - 12.11.10, 06. - 10.12.10
Veranstaltungsorte: Ahrweiler , Berlin , Cuxhaven, , Hamburg, Paderborn, Willingen, Würzburg
Referenten/innen: Thomas Bödecker, Lutz Geydan, Esther Lehmann, Heike Schneppendahl, Heiner Reimann, Bianca Rudolf, Walter Venghaus

Betriebsverfassungsgesetz - Auffrischung

Termin: 07. - 09.07.10
Referent: Walter Venghaus, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Bochum
Veranstaltungsort: Sporthotel Zum Hohen Eimberg, Willingen

Betriebsrat 2, Von der Einstellung bis zur Kündigung

Termine: 05. - 09.07.10, 27.09. - 01.10.10
Ort: Mercure Hamburg an der Messe, Hamburg, Hotel Rodderhof, Bad Neuenahr-Ahrweiler
Referenten: Thomas Bödecker, Arbeitsrichter Hannover, Lutz Geydan, Arbeit und Lernen Detmold, Walter Venghaus, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Bochum

Kein tariflicher Feiertagszuschlag für Ostersonntag

Sachverhalt: Die Kläger sind seit Jahren bei der Beklagten beschäftigt. Auf die Arbeitsverhältnisse findet der Manteltarifvertrag für die Brot- und Backwarenindustrie Niedersachsen/Bremen Anwendung. Nach dessen § 5 Abs. 1 Buchs. f) ist für Arbeit an Feiertagen ein Zuschlag iHv. 175 % zu zahlen. Nach § 4 Abs. 5 MTV ist Feiertagsarbeit die an gesetzlichen Feiertagen geleistete Arbeit. In der Vergangenheit zahlte die Beklagte für die Arbeit am Ostersonntag stets einen Zuschlag iHv. 175 % und wies die Zahlung in den Lohnabrechnungen als Feiertagsvergütung aus. Im Jahre 2007 leistete sie nur den tariflichen Sonntagszuschlag iHv. 75 %. Mit ihrer Klage fordern die Kläger die Zahlung des höheren Feiertagszuschlags. Sie sind der Auffassung, Oster- und Pfingstsonntag seien in der christlichen Welt Feiertage. Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Das Bundesarbeitsgericht hat die Klage abgewiesen.

Wesentliche Entscheidungsgründe: Ein tariflicher Anspruch besteht nicht, weil Ostersonntag kein gesetzlicher Feiertag ist. Ein Anspruch aus betrieblicher Übung scheidet ebenfalls aus. Die Beklagte erfüllte in der Vergangenheit aus Sicht der Belegschaft lediglich ihre vermeintliche tarifliche Verpflichtung, ohne übertarifliche Ansprüche zu begründen.

BAG, Urteil vom 17.03.2010 - 5 AZR 317/09

Unsere Seminartipps zur Vertiefung:

Aktuelle Rechtsprechung im Arbeits- und Sozialrecht

Termin: 15.04.10
Referent: Thomas Bödecker, Arbeitsrichter Hannover
Veranstaltungsort: Mövenpick Hotel Bielefeld, Bielefeld

Arbeitsrecht 1; Einführung in das Arbeitsrecht

Termin: 14. - 18.06.10
Referent/in: Thomas Bödecker, Arbeitsrichter Hannover; Esther Lehmann, Rechtsanwältin, Dozentin FH Bielefeld
Veranstaltungsort: Mercure Hannover City, Hannover

Nebentätigkeit im Konkurrenzunternehmen

Sachverhalt: Die Klägerin ist langjährig als BriefsortiererIn mit 15 Wochenstunden bei der beklagten Deutschen Post AG beschäftigt. Im Jahre 2006 teilte sie ihrem Arbeitgeber mit, sie übe frühmorgens eine Nebentätigkeit als Zeitungszustellerin mit einer Wochenarbeitszeit von sechs Stunden bei einem anderen Unternehmen aus. Dieses andere Unternehmen stellt nicht nur

Zeitungen, sondern auch Briefe und andere Postsendungen zu. Die Tätigkeit der Klägerin beschränkt sich hier auf die Zustellung von Zeitungen. Die Beklagte hat der Klägerin die Ausübung der Nebentätigkeit untersagt. Sie beruft sich auf die einschlägige Tarifregelung, die die Untersagung u.a. aus Gründen des unmittelbaren Wettbewerbs ermöglicht. Hiergegen wendet sich die Klägerin. Sie macht insbesondere geltend, sie sei wegen ihrer Teilzeitbeschäftigung auf die Einnahmen aus der Nebentätigkeit angewiesen.

Wesentliche Entscheidungsgründe: Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist einem Arbeitnehmer während des rechtlichen Bestehens des Arbeitsverhältnisses grundsätzlich jede Konkurrenztaetigkeit zum Nachteil seines Arbeitgebers untersagt. Das soll auch bei Nebentaetigkeiten gelten, sofern diesen nicht jede unterstützende Taetigkeit für das Konkurrenzunternehmen abgesprochen werden kann. Der Zehnte Senat hat jedoch festgestellt, dass die Klägerin die betreffende Nebentaetigkeit ausüben darf. Ob nach allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen auch bei untergeordneten Taetigkeiten jede Unterstützung eines Konkurrenzunternehmens verboten ist, erscheint zweifelhaft, kann aber dahinstehen. Die anwendbare Tarifregelung lässt eine Untersagung jedenfalls nur bei unmittelbarer Wettbewerbstätigkeit zu. Sie weicht deshalb zugunsten der Arbeitnehmer von den allgemeinen Grundsätzen ab. Eine unmittelbare Wettbewerbstätigkeit liegt nicht vor. Zwar befinden sich die beiden Unternehmen mindestens bei der Briefzustellung in Konkurrenz zueinander. Die Klägerin ist aber weder in der Briefzustellung tätig, noch überschneiden sich ihre Taetigkeiten bei den beiden Unternehmen. Durch ihre Nebentaetigkeit werden schutzwürdige Interessen der Beklagten nicht beeinträchtigt. Die nur untergeordnete wirtschaftliche Unterstützung des Konkurrenzunternehmens reicht nicht aus. **BAG, Urteil vom 24. März 2010 - 10 AZR 66/09 -**

Unsere Seminartipps zur Vertiefung:

Betriebsrat 2, Von der Einstellung bis zur Kündigung

Termine: 05. - 09.07.10, 27.09. - 01.10.10
Ort: Mercure Hamburg an der Messe, Hamburg, Hotel Rodderhof, Bad Neuenahr-Ahrweiler
Referenten: Thomas Bödecker, Arbeitsrichter Hannover, Lutz Geydan, Arbeit und Lernen Detmold, Walter Venghaus, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Bochum

Die richtige Kündigungsschutzklage

Termin: 17. - 18.05.10
Referentin: Heike Schnependahl, Anwältin, Schwerpunkt Arbeitsrecht, Fachbuchautorin
Veranstaltungsort: Mövenpick Hotel Bielefeld, Bielefeld

Verhaltensbedingte Kündigung

Termin: 06.05.10
Referent: Thomas Bödecker, Arbeitsrichter Hannover
Veranstaltungsort: Mercure Köln im Friesenviertel, Köln

Zulage für ständige Wechselschichtarbeit auch während der Urlaubszeit

Sachverhalt: Der Kläger ist als Krankenpfleger in Wechselschicht bei der Beklagten tätig. Die Beklagte legt bis zum 15. eines jeden Monats die Einteilung der Arbeitnehmer für den Folgemonat fest. Der Kläger hatte von Mitte August 2006 bis Mitte September 2006 Erholungsurlaub. Er hat deswegen erst nach mehr als einem Monat wieder in Nachtschichten gearbeitet. Ohne urlaubsbedingte Freistellung wäre er spätestens nach Ablauf eines Monats erneut zu mindestens zwei Nachtschichten herangezogen worden. Die Arbeitgeberin hat dem Kläger für den Monat September 2006 nur die Zulage für ständige Schichtarbeit, nicht aber die für ständige Wechselschichtarbeit gezahlt. Die Differenz macht er im vorliegenden Rechtsstreit geltend.

Wesentliche Entscheidungsgründe: Der Zehnte Senat hat der Klage stattgegeben. Fällt eine tariflich für den Zulagenanspruch geforderte Schicht nur deshalb aus, weil der Beschäftigte wegen der Gewährung von Erholungsurlaub oder aus anderen in § 21 TVöD-K genannten Gründen (z. B. Arbeitsunfähigkeit während des Entgeltfortzahlungszeitraums) von der Verpflichtung zur Erbringung der Arbeitsleistung frei ist, so steht dies dem Anspruch auf die Zulage für ständige Wechselschichtarbeit nicht entgegen. Entscheidend ist, ob der Beschäftigte ohne die Arbeitsbefreiung die geforderten Schichten geleistet hätte. Den tariflichen Regelungen lässt sich nicht mit der erforderlichen Deutlichkeit ein Abweichen von den Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG) oder des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG) zu Lasten der Beschäftigten entnehmen. Die Rechtslage hat sich insoweit gegenüber der früheren tariflichen Regelung des Bundes-Angestelltentarifvertrags (BAT) verändert. **BAG , Urteil vom 24. März 2010 - 10 AZR 58/09 -**

Unsere Seminartipps zur Vertiefung:

Betriebsrat 2, Von der Einstellung bis zur Kündigung

Termine: 05. - 09.07.10, 27.09. - 01.10.10
Ort: Mercure Hamburg an der Messe, Hamburg, Hotel Rodderhof, Bad Neuenahr-Ahrweiler
Referenten: Thomas Bödecker, Arbeitsrichter Hannover, Lutz Geydan, Arbeit und Lernen Detmold, Walter Venghaus, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Bochum

Arbeitsrecht 2; Sozialer Arbeitsschutz & die Gestaltung der Arbeitsbedingungen

Termin: 22. - 26.11.10
Ort: Welcome Hotel Paderborn, Paderborn
Referent/in: Lutz Geydan, Arbeit und Lernen Detmold; Esther Lehmann, Rechtsanwältin, Dozentin FH Bielefeld

Schwerbehindertenzusatzurlaub und Tarifurlaub bei Krankheit

Sachverhalt: Der schwerbehinderte Kläger war seit 1971 im Außendienst für die Beklagte tätig. Für das Arbeitsverhältnis galt der Manteltarifvertrag für die Angestellten der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte. Der Kläger war von Anfang September 2004 bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses am 30. September 2005 wegen eines schweren Bandscheibenleidens arbeitsunfähig erkrankt. Im Mai 2005 verlangte er erfolglos, ihm den Urlaub

für das Jahr 2004 zu gewähren. Der Kläger hat mit seiner im November 2005 zugestellten Klage Ansprüche auf Abgeltung des gesetzlichen Mindesturlaubs, des Schwerbehindertenzusatzurlaubs und des tariflichen Mehrurlaubs für die Jahre 2004 und 2005 verfolgt. Die Parteien haben in der Revision nur noch über die Abgeltung des Schwerbehindertenzusatzurlaubs und des übergesetzlichen Tarifurlaubs gestritten. Die Beklagte hat die Verurteilung zur Abgeltung der Mindesturlaubsansprüche in zweiter Instanz hingenommen

Wesentliche Entscheidungsgründe: Der vierwöchige gesetzliche Mindesturlaub muss bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach der neueren Rechtsprechung des Senats auch dann finanziell abgegolten werden, wenn der Arbeitnehmer bis zum Ende des Übertragungszeitraums arbeitsunfähig krank ist. Der Anspruch auf Abgeltung des Schwerbehindertenzusatzurlaubs besteht bei Arbeitsunfähigkeit ebenso wie der Anspruch auf Abgeltung des Mindesturlaubs weiter. Die Tarifvertragsparteien können dagegen bestimmen, dass der über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehende tarifliche Urlaubsabgeltungsanspruch erlischt, wenn der Urlaubsanspruch wegen der Krankheit des Arbeitnehmers nicht erfüllt werden kann. Die Klage auf Abgeltung des Schwerbehindertenzusatzurlaubs hatte im Unterschied zu der Klage auf Abgeltung des tariflichen Mehrurlaubs Erfolg. Der Anspruch auf Schwerbehindertenzusatzurlaub teilt das rechtliche Schicksal des Mindesturlaubsanspruchs. Beide Ansprüche sind am Ende des Arbeitsverhältnisses auch dann abzugelten, wenn der Arbeitnehmer arbeitsunfähig ist. Die Ansprüche auf Abgeltung des tariflichen Mehrurlaubs gingen demgegenüber nach dem erkennbaren Willen der Tarifvertragsparteien am Ende des tariflichen Übertragungszeitraums unter. **BAG, Urteil vom 23. März 2010 - 9 AZR 128/09 -**

Aktuelle Rechtsprechung des BAG; Tagung in Erfurt zum SGB IX

Termin: 21. - 25.06.10
Referenten: Thomas Bödecker, Arbeitsrichter Hannover; Franz-Josef Düwell, Vorsitzender Richter am 9. Senat des BAG/Erfurt; Lutz Geydan, Arbeit und Lernen Detmold; Ulrich Krätzig, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Höxter
Veranstaltungsort: Victor´s Residenz-Hotel, Erfurt

Das Urlaubsrecht konsequent durchsetzen

Termin: 25. - 26.10.10
Ort: Pullman Hotels and Resorts, Dortmund
Referentin: Heike Schnependahl, Anwältin, Schwerpunkt Arbeitsrecht, Fachbuchautorin

Arbeitsrecht 1; Einführung in das Arbeitsrecht

Termin: 14. - 18.06.10
Referent/in: Thomas Bödecker, Arbeitsrichter Hannover; Esther Lehmann, Rechtsanwältin, Dozentin FH Bielefeld
Veranstaltungsort: Mercure Hannover City, Hannover

Zusammengestellt von Rechtsanwältin Esther Lehmann