

Arbeit und Lernen Detmold | Newsletter im Juni 2010



Arbeit und Lernen
01. Juni 2010

Arbeit und Lernen Detmold | Newsletter im Juni 2010

Inhalt

Gesamtbetriebsrat hat Anspruch auf Freischaltung von Telefonverbindungen mit betriebsratslosen Filialen.....	3
Bundesarbeitsagentur gerät in die Kritik.....	4
Von der Leyen kündigt „Lex Schlecker“ an.....	5
Restmandat im Betriebsrat ist unbezahltes Ehrenamt.....	5
Arbeitsvertragsklausel, die zur Verschwiegenheit über die Arbeitsvergütung verpflichtet ist unwirksam	6

Gesamtbetriebsrat hat Anspruch auf Freischaltung von Telefonverbindungen mit betriebsratslosen Filialen

Sachverhalt: Der Arbeitgeber betreibt bundesweit ca. 10.000 Verkaufsstellen für Drogeriewaren und beschäftigt ca. 40.000 Arbeitnehmer. In 112 von ca. 300 gebildeten Wahlbezirken wurden Betriebsräte gewählt, die ihrerseits einen Gesamtbetriebsrat (GBR) errichtet haben. Die Telefone in den Verkaufsstellen waren nur für bestimmte Verbindungen (Polizei, Feuerwehr, zuständiges Verkaufsbüro des Arbeitgebers) freigeschaltet und von dort erreichbar. Ferner bestehen Telefonverbindungen zwischen den Verkaufsstellen mit Betriebsräten und dem Büro des betreffenden Betriebsrats. Der GBR hat beantragt, die Telefone in den Verkaufsstellen – mit Ausnahme derjenigen Verkaufsstellen, für die bereits ein Betriebsrat gebildet worden ist – zum Zweck der Kommunikation mit dem GBR und umgekehrt freizuschalten, und zwar für die Kommunikation im Zusammenhang mit dessen Aufgabe, die Einhaltung von Gesamtbetriebsvereinbarungen zu überwachen, und zum Zweck der Information und Mitwirkung bei der Bestellung von Wahlvorständen durch den GBR. Ferner begehrte er vom Arbeitgeber eine vollständige Liste der freigeschalteten Telefone mit Telefonnummer und Filialbezeichnung. Das ArbG hat die Anträge abgewiesen. Vor dem LAG hatten die Anträge Erfolg, und zwar sogar ohne die Einschränkung auf die im Antrag genannten Kommunikationszwecke.

Wesentliche Entscheidung: Nach § 40 II i.V.m § 51 I BetrVG muss der Arbeitgeber dem Betriebsrat die erforderliche Kommunikationstechnik zur Verfügung stellen. Unter Berücksichtigung des Beurteilungsspielraums des Betriebsrats und des eingeschränkten Prüfungsmaßstabs des BAG im Rechtsbeschwerdeverfahren habe das LAG jedenfalls im Ergebnis Recht. Eine telefonische Verbindung könne insbesondere bei vom (Gesamt)Betriebsrat zu betreuenden räumlich voneinander entfernten Betriebsstätten erforderlich sein. Dies gelte, und das ist neu (anders noch BAG, AP BetrVG 1972 § 40 Nr. 76), auch für Kommunikationsmittel außerhalb der Verfügungsgewalt des Betriebsrates. Die Arbeitnehmer könnten nicht auf ihren Privatanschluss, Mobiltelefon oder öffentliche Fernsprecher verwiesen werden. Der Anspruch bestehe schon deshalb, weil der GBR in betriebsratslosen Betrieben für seine originären Aufgaben nach § 50 I 1 1. Halbs. BetrVG zuständig sei, also für unternehmenseinheitliche oder betriebsübergreifende Regelungen einschließlich entsprechender Initiativrechte. Dazu müsse er sich jederzeit ein Bild über die Situation machen können und daher mit den Betrieben in Kontakt treten ebenso wie von diesen angerufen werden können. Der Kostenaufwand von 19,90 Euro pro Freischaltung sei nicht unangemessen. Die Liste mit den freigeschalteten Telefonen etc. stehe dem GBR gemäß § 51 V iVm § 80 II 1 1. Halbs. BetrVG zu, denn nur so könne er die freigeschalteten Telefonverbindungen auch nutzen. **BAG, Beschluss vom 09.12.2009 - 7 ABR 46/08, BeckRS 2010, 68448**

Unsere Seminartipps zur Vertiefung:

Schulungsansprüche für den Betriebsrat

Termin: 01.09.10
Referentin: Esther Lehmann, Rechtsanwältin, Dozentin FH Bielefeld
Veranstaltungsort: Mövenpick Hotel Bielefeld, Bielefeld

Bundesarbeitsagentur gerät in die Kritik

Die Bundesagentur für Arbeit ist in die Kritik geraten. Franz-Jürgen Weise, Chef der Bundesagentur für Arbeit, ließ sich noch im März mit den Worten zitieren: "Die Menschen sollen und wollen ihr Leben planen." Wenn befristete Arbeit in unserem Land zum Standard werde, sei dies für die Entwicklung unserer Gesellschaft "verheerend". Dies steht jedoch offensichtlich im Widerspruch zur eigenen Praxis: 23.000 Angestellte der Bundesagentur für Arbeit - vor allem Arbeitsvermittler und Sachbearbeiter - haben nur einen Zeitvertrag. Damit sind rund 20 Prozent aller Stellen der Arbeitsagentur befristet. Ferner zwingt die Bundesagentur für Arbeit auch externe Bildungsträger durch Ausschreibungsverfahren mit befristeten Laufzeiten, zunehmend nur noch befristete Stellen einzurichten. Mittlerweile wehren sich die vom Auslaufen ihrer Arbeitsverträge bedrohten Mitarbeiter vermehrt auch vor den Arbeitsgerichten. Einen ersten Teilerfolg stellt das Urteil des BAG vom 17.3.2010 (7 AZR 843/08 = Pressemitteilung des BAG Nr. 22/10) dar. Die Befristung war auf eine Bestimmung im Haushaltsplan für das Jahr 2005 gestützt, wonach «für Aufgaben nach dem SGB II» bundesweit 5.000 Ermächtigungen für Kräfte mit befristetem Arbeitsvertrag für die Dauer von drei Jahren vorgesehen sind. Das BAG hält diese Bestimmung für zu unbestimmt. Das Nachrichtenmagazin Focus berichtet unter Berufung auf ein Gutachten des Bundesrechnungshofs, die Bundesagentur für Arbeit habe Posten mit hohen Gehältern ohne Ausschreibung besetzt. Außertarifliche Verträge seien mit Monatsgehältern von 5300 bis 7200 Euro abgeschlossen worden. Hinzu kämen Zulagen, die das Gehalt teils auf bis zu 10350 Euro monatlich ansteigen ließen. Noch gravierender ist der Vorwurf der Vetternwirtschaft: "Mehrere Positionen wurden mit Bewerbern besetzt, zu denen ein Entscheidungsträger persönliche und frühere berufliche Kontakte hatte", wird ein Prüfer in dem Gutachten zitiert, das dem Magazin nach eigenen Angaben vorliegt. <http://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/0,1518,694249,00.html>; http://www.focus.de/finanzen/karriere/diverses/bundesrechnungshof_aid_89619.html

Unsere Seminartipps zur Vertiefung:

Arbeitsrecht 1, Einführung in das Arbeitsrecht

Termine: 06. - 10.09.10

Referenten: Thomas Bödecker, Arbeitsrichter Hannover, Lutz Geydan, Arbeit und Lernen Detmold

Veranstaltungsort: Mercure Hannover City, Hannover

Betriebsrat 2, Von der Einstellung bis zur Kündigung

Termine: 05. - 09.07.10; 27.09. - 01.10.10

Referenten: Thomas Bödecker, Arbeitsrichter Hannover, Lutz Geydan, Arbeit und Lernen Detmold; Walter Venghaus, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Bochum

Veranstaltungsorte: Mercure Hamburg an der Messe, Hamburg; Hotel Rodderhof, Bad Neuenahr-Ahrweiler

Betriebe ohne Tarifvertrag

Termin: 15. - 17.09.10

Referentin: Heike Schnependahl, Anwältin, Fachbuchautorin

Veranstaltungsort: Welcome Hotel Paderborn, Paderborn

Von der Leyen kündigt „Lex Schlecker“ an

Die Vorgänge um den Drogeriediscounter Schlecker hat nun die Bundesarbeitsministerin auf den Plan gerufen. Schlecker hatte insbesondere im vergangenen Jahr offenbar systematisch die bisherige Stammebelegschaft entlassen, um sie dann in einer eigens gegründeten Zeitarbeitsfirma zu niedrigeren Löhnen wieder einzustellen. Zwar hatte sich Schlecker Anfang des Jahres dem Druck der Kritik gebeugt und angekündigt, keine neuen Verträge mehr mit dem umstrittenen Zeitarbeitsunternehmen abzuschließen. Gleichwohl sieht die Bundesarbeitsministerin Handlungsbedarf. Beim DGB-Bundeskongress in Berlin kündigte sie jetzt gesetzliche Schritte an und verwies dabei ausdrücklich auf den Fall Schlecker. "Deshalb haben Sie heute hier meine Zusicherung, dass wir eine gesetzliche Regelung auf den Weg bringen werden, die diesen Drehtüreffekten ein Ende macht.", rief von der Leyen den Delegierten zu. Sie werde das Ersetzen von Stammebelegschaften durch Leiharbeiter "nicht mehr tolerieren". Von der Leyen plädierte zugleich für einen Branchen-Mindestlohn in der Zeitarbeit. www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/0,1518,695751,00.html

Arbeitsrecht 1, Einführung in das Arbeitsrecht

Termine: 06. - 10.09.10
Referenten: Thomas Bödecker, Arbeitsrichter Hannover, Lutz Geydan, Arbeit und Lernen Detmold
Veranstaltungsort: Mercure Hannover City, Hannover

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

Termine: 28.06. - 02.07.; 30.08. - 03.09.; 20. - 24.09.; 04. - 08.10., 08. - 12.11.; 06. - 10.12.10
Referenten: Thomas Bödecker, Lutz Geydan, Esther Lehmann, Heike Schneppendahl, Walter Venghaus
Veranstaltungsort: Ahrweiler , Hamburg, Hannover, Paderborn, Willingen, Würzburg

Betriebsrat 2, Von der Einstellung bis zur Kündigung

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

Restmandat im Betriebsrat ist unbezahltes Ehrenamt

Restmandatierte Betriebsratsmitglieder haben nach einer Betriebsstilllegung keinen Anspruch auf Vergütung ihrer Freizeitopfer gegenüber dem ehemaligen Arbeitgeber. Zwei Betriebsratsmitglieder waren nach Stilllegung ihrer Niederlassung und Eintritt in den Ruhestand als restmandatierte Betriebsräte tätig geworden. Hierfür verlangten sie von ihrem ehemaligen Arbeitgeber Vergütung i. H. v. jeweils mehr als 30.000 Euro. Ihre Klage war in allen Instanzen erfolglos. § 21b Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) bestimmt, dass der Betriebsrat bei einer Betriebsstilllegung so lange weiter im Amt bleibt, bis keine Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte mehr wahrzunehmen sind. Dieses Restmandat obliegt denjenigen Betriebsräten, die zum Zeitpunkt des Betriebsuntergangs in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber standen. Es erlischt auch nicht durch eine anschließende Beendigung des

Arbeitsverhältnisses, selbst wenn Grund hierfür nicht die Betriebsstilllegung ist. Die Mitgliedschaft im Betriebsrat ist ein unentgeltliches Ehrenamt, § 37 Abs. 1 BetrVG. Dennoch sind Betriebsräte für ihre Tätigkeit bei vollem Lohn freizustellen. Müssen sie ihren Aufgaben aus betrieblichen Gründen außerhalb der Arbeitszeit nachgehen, besteht Anspruch auf bezahlten Freizeitausgleich, § 37 Abs. 3 Satz 1 BetrVG. Lässt dieser sich nicht innerhalb eines Monats realisieren, ist die Zeit wie Mehrarbeit zu vergüten, § 37 Abs. 3 Satz 3 BetrVG. Weder Freistellung noch Freizeitausgleich sind jedoch bei einem Betriebsratsmitglied mit Restmandat wegen Betriebsstilllegung möglich. Einem Ausgleich in Geld für die aufgewendete Freizeit steht nach Ansicht des BAG der Charakter als Ehrenamt entgegen. Ob dies auch gilt, wenn sich ein Betriebsrat von seinem neuen Arbeitgeber unbezahlt freistellen lassen muss, um das Restmandat wahrzunehmen, brauchte das BAG nicht zu entscheiden. <http://beck-aktuell.beck.de/news/bag-keine-verguetung-fuer-betriebsrats-taetigkeit-im-restmandat> BAG, Urteil vom. 5.5.2010 - 7 AZR 728/08

Unsere Seminartipps zur Vertiefung:

Schulungsansprüche für den Betriebsrat

Termin: 01.09.10
Referentin: Esther Lehmann, Rechtsanwältin, Dozentin FH Bielefeld
Veranstaltungsort: Mövenpick Hotel Bielefeld, Bielefeld

Die Geschäftsführung des Betriebsrats, Effektive Betriebsratsarbeit des gesamten Gremiums

Termin: 04-08.10.10
Referent: Lutz Geydan, Arbeit und Lernen, Detmold
Veranstaltungsort: Hotel Rodderhof, Bad Neuenahr-Ahrweiler

Protokolle- Beschlüsse und Schriftführung des Betriebsrats, Teil 1

Termine: 15. - 17.09.10 und 01. - 03.12.10
Referentin: Esther Lehmann, Rechtsanwältin, Dozentin FH Bielefeld
Veranstaltungsort: Welcome Hotel Paderborn (Paderborn); Mövenpick Hotel Bielefeld, Bielefeld

Arbeitsvertragsklausel, die zur Verschwiegenheit über die Arbeitsvergütung verpflichtet ist unwirksam

Sachverhalt: Der Kläger ist bei dem beklagten Arbeitgeber seit dem 1. September 2007 beschäftigt. In § 4 Nr. 4 des Anstellungsvertrages heißt es, dass der Arbeitnehmer verpflichtet ist, die Höhe der Bezüge vertraulich zu behandeln, im Interesse des Betriebsfriedens auch gegenüber anderen Firmenangehörigen. Der Arbeitgeber mahnte den Kläger ab, weil dieser sich mit einem Arbeitskollegen über die Höhe der Bezüge und die damit verbundenen Änderungen im Januar und Februar 2009 unterhalten haben soll.

Wesentliche Entscheidungsgründe: Die Klage des Arbeitnehmers war in beiden Instanzen erfolgreich. Die Abmahnung muss aus der Personalakte entfernt werden, da sie nicht gerechtfertigt ist. Eine Pflichtverletzung des Klägers liegt nicht vor. 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. Eine Klausel, wonach der Arbeitnehmer verpflichtet ist, über seine Arbeitsvergütung auch gegenüber Arbeitskollegen Verschwiegenheit zu bewahren, ist unwirksam, da sie den Arbeitnehmer daran hindert, Verstöße gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz im Rahmen der Lohngestaltung gegenüber dem Arbeitgeber erfolgreich geltend zu machen. Somit benachteiligt die Vertragsklausel den Arbeitnehmer unangemessen. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist der Arbeitgeber auch bei der Lohngestaltung dem Gleichbehandlungsgrundsatz verpflichtet. Arbeitnehmer bleiben zur Feststellung möglicher Lohnansprüche aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz nur Gespräche mit Arbeitskollegen. 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. Darüber hinaus verstößt sie gegen Art. 9 Abs. 3 GG. <http://www.kostenlose-urteile.de/Arbeitsvertrag-Klausel-die-zur-Verschwiegenheit-ueber-die-Arbeitsverguetung-verpflichtet-ist-unwirksam.news9699.htm>

Unsere Seminartipps zur Vertiefung:

Die Inhalte von Arbeitsverträgen

Termin: 10.-11.11. 10
Referent: Thomas Schlingmann, Fachanwalt für Arbeits- und Sozialrecht
Veranstaltungsort: Welcome Hotel Paderborn, Paderborn

Arbeitsrecht 1, Einführung in das Arbeitsrecht

Termine: 06. - 10.09.10
Referenten: Thomas Bödecker, Arbeitsrichter Hannover, Lutz Geydan, Arbeit und Lernen Detmold
Veranstaltungsort: Mercure Hannover City, Hannover

Betriebsrat 2, Von der Einstellung bis zur Kündigung

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

Zusammengestellt von Rechtsanwältin Esther Lehmann