

Arbeit und Lernen Detmold | Newsletter im März 2010



Arbeit und Lernen
03.03.März 2010

Arbeit und Lernen Detmold | Newsletter im März 2010

Inhalt

Übernahme von Jugend- und Auszubildendenvertretern bei Einsatz von Leiharbeitnehmern.....	3
Ablegen von Dienstbekleidung fällt in Arbeitszeit.....	4
Mitarbeiter darf Porsche Ausbeutung vorwerfen	5
Unzulässige Versetzung einer Tageszeitungsredakteurin in Entwicklungs-redaktion	6

Übernahme von Jugend- und Auszubildendenvertretern bei Einsatz von Leiharbeitnehmern

Ein Arbeitgeber kann verpflichtet sein, einen Jugend- und Auszubildendenvertreter nach erfolgreicher Beendigung der Ausbildung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu übernehmen, wenn es im Betrieb einen ausbildungsadäquaten Arbeitsplatz gibt, der mit einem Leiharbeiter besetzt ist. Nach § 78a Abs. 2 Satz 1 BetrVG gilt mit einem Auszubildenden, der Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung ist, im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis ein Arbeitsverhältnis als auf unbestimmte Zeit begründet, wenn er in den letzten drei Monaten vor der Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses vom Arbeitgeber schriftlich die Weiterbeschäftigung verlangt hat. Der Arbeitgeber kann nach § 78a Abs. 4 BetrVG bis zum Ablauf von zwei Wochen nach dem Ende des Berufsausbildungsverhältnisses beim Arbeitsgericht die Auflösung des Arbeitsverhältnisses beantragen, wenn ihm die Weiterbeschäftigung unter Berücksichtigung aller Umstände nicht zugemutet werden kann. Beschäftigt er auf dauerhaft eingerichteten, ausbildungsadäquaten Arbeitsplätzen Leiharbeiter, so kann es ihm zumutbar sein, einen solchen Arbeitsplatz für den zu übernehmenden Jugend- und Auszubildendenvertreter freizumachen. Die Zumutbarkeit richtet sich nach den Umständen des Einzelfalls. Dabei können das berechnete betriebliche Interesse an der Weiterbeschäftigung des Leiharbeitnehmers oder vertragliche Verpflichtungen des Arbeitgebers gegenüber dem Verleiher von Bedeutung sein.

Der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat deshalb den Beschluss eines Landesarbeitsgerichts aufgehoben, das ohne Prüfung der Umstände des Einzelfalls dem Antrag eines Unternehmens der Automobilindustrie auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit einer Jugend- und Auszubildendenvertreterin entsprochen hatte, obwohl in dem Beschäftigungsbetrieb zum Zeitpunkt der Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses Leiharbeiter beschäftigt waren. Das Bundesarbeitsgericht hat die Sache zur weiteren Prüfung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Dieses wird nunmehr zu klären haben, ob innerhalb der letzten drei Monate vor der Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses im Betrieb ein ausbildungsadäquater Dauerarbeitsplatz mit einem Leiharbeiter besetzt war, den die Arbeitgeberin unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls der Jugend- und Auszubildendenvertreterin hätte übertragen müssen. **Pressemitteilung BAG, Beschluss vom 17. Februar 2010 - 7 ABR 89/08 –**

Unsere Seminartipps zur Vertiefung:

Beteiligungsrechte nach dem LPVG-NW

Termin: 01. - 03.03.10
Veranstaltungsort: Best Western Hotel Willingen (Willinger Brauhaus), Willingen
Referentin: Bianca Rudolf, Arbeitsrechtstrainerin und JAV-Teamerin

Zielvereinbarungen in der Berufsausbildung

Termin: 10. - 12.03.10
Veranstaltungsort: Best Western Hotel Willingen (Willinger Brauhaus), Willingen
Referent/in: Bianca Rudolf, Arbeitsrechtstrainerin und JAV-Teamerin; Sharon Paschke, JAV-Teamer

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung - Einführungsseminar - LPVG/BetrVG

Termin: 22. - 26.03.10
Referentin/in: Bianca Rudolf, Arbeitsrechtstrainerin u. JAV-Teamerin; Sharon Paschke, JAV- T.
Veranstaltungsort: Best Western Hotel Willingen (Willinger Brauhaus), Willingen

Ablegen von Dienstbekleidung fällt in Arbeitszeit

Ein Arbeitgeber darf eine Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit nicht einseitig dahingehend ändern, dass Mitarbeiter die im Unternehmen vorgeschriebene Dienstbekleidung grundsätzlich nach Betätigung der Stechuhr ablegen müssen.

Sachverhalt: Das betroffene Unternehmen betreibt Einrichtungshäuser, in denen die meisten Mitarbeiter blau-gelbe Dienstbekleidung tragen müssen. Die Textilien können bereits auf dem Weg zur Arbeit getragen oder aber in einer Umkleide im Betrieb angelegt werden. Als mehrere Mitarbeiter ermahnt wurden, weil sie erst nach dem Umkleiden ausgestochen hatten, schaltete sich der Betriebsrat des Unternehmens ein. Er warf der Arbeitgeberin vor, die bestehende Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit einseitig geändert zu haben.

Zu Recht, wie das Bundesarbeitsgericht befand: Der Betriebsrat muss über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit mitbestimmen können gem. § 87 Absatz 1 Nr. 2 BetrVG. Darunter fällt das An- bzw. Ablegen einer vorgeschriebenen Dienstbekleidung jedenfalls dann, wenn die Textilien besonders auffällig sind und deshalb nicht bereits auf dem Arbeitsweg getragen zu werden brauchen. Dabei kommt es nicht auf die Wahrnehmung des Arbeitgebers an, sondern allein auf diejenige der Öffentlichkeit. Nach Ansicht der Richter war hier die einheitliche Arbeitskleidung in der Farbkombination selbst Teil des Marketings des Unternehmens, "das auf eine unverwechselbare Assoziation mit dem skandinavischen Ursprungsland gerichtet ist". Weil auch der Firmenname deutlich sichtbar auf der Kleidung angebracht ist, sei eine entsprechend angezogene Person im öffentlichen Raum problemlos als Unternehmensangehöriger zu erkennen und deshalb auffällig gekleidet. **BAG-online, Beschl. v. 10.11.2009 – 1 ABR 54/08**

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 Schnependahl, 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

Soziale Angelegenheiten nach § 87 BetrVG

Termin: 01. - 03.12.10
Referenten: Lutz Geydan, Arbeit und Lernen Detmold; Ulrich Krätzig, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Höxter
Veranstaltungsort: Best Western Premier Hotel Rebstock, Würzburg

Betriebsrat 3; Mitbestimmung, Betriebsvereinbarungen

Termin: 06. - 10.12.10
Veranstaltungsort: Best Western Premier Hotel Rebstock, Würzburg
Referenten: Lutz Geydan, Arbeit und Lernen Detmold; Heiner Reimann, Arbeitsrechtsraine

Mitarbeiter darf Porsche Ausbeutung vorwerfen

Fünfmal zog Porsche bereits vor Gericht, um einen Mitarbeiter loszuwerden. Bislang hatte sich das Unternehmen geweigert, den Mann an seinen Arbeitsplatz zu lassen und deswegen sogar Zwangsgelder in Höhe von 75.000 Euro in die Staatskasse gezahlt. Der Arbeitnehmer hatte seinem Arbeitgeber Ausbeutung und "Jagd auf Kranke" vorgeworfen. Nun scheiterte der Sportwagenhersteller endgültig. Der Richter begründete das Urteil mit dem Recht auf freie Meinungsäußerung. Acht Jahre hat Porsche versucht, einen Mitarbeiter loszuwerden. Nun verlor der Sportwagenhersteller den Prozessmarathon, mit dem er den Rauswurf durchsetzen wollte. Auch im fünften Anlauf erklärte das Landesarbeitsgericht in Stuttgart am Mittwoch die Kündigung des 55-Jährigen für unzulässig und lehnte eine Revision ab.

Hintergrund: Bis zum Ausspruch der ersten Kündigung arbeitete der Kläger als Maschinenbediener im Betrieb Stuttgart-Zuffenhausen. Im Jahr 2002 war der Kläger Mitglied eines Solidaritätskreises. Dieser Solidaritätskreis veröffentlichte mit einer Kontaktadresse des Klägers ein „Info“, in dem es u. a. hieß:

„In dieser Sache richten wir uns an die Arbeiter und die breite Bevölkerung. Wir greifen die verschärfte Ausbeutung an und weisen die Angriffe auf die politischen und gewerkschaftlichen Rechte zurück. Wir lehnen die menschenverachtende Jagd auf Kranke ab.“

Auf diese dem Kläger zuzurechnenden Äußerungen stützte die Beklagte im Dezember 2002 die erste und danach bis August 2007 weitere vier Kündigungen. Im Laufe der langjährigen (gerichtlichen) Auseinandersetzungen der Parteien, die bis zum Bundesarbeitsgericht gingen, wiederholte der Kläger in abgewandelter Form in einem Internetbeitrag die bereits 2002 gemachten Äußerungen. Damit begründet die Beklagte nunmehr die fünfte Kündigung und beantragt hilfsweise die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung. Die Äußerungen des Angestellten, der dem Sportwagenbauer Ausbeutung und eine

"menschenverachtende Jagd auf Kranke" vorgeworfen hatte, seien in diesem Fall "vom Grundrecht auf freie Meinungsäußerung gedeckt", sagte Richter Ulrich Hensinger. Er sehe durchaus eine Chance auf eine weitere, dem Betrieb dienliche Zusammenarbeit, sagte der Richter. Der Mann bediene Maschinen, dafür sei auch kein besonderes Vertrauensverhältnis zum Arbeitgeber nötig. **LAG Baden-Württemberg, Urteil 10.02.2010 (2 Sa 59/09)**

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

Unzulässige Versetzung einer Tageszeitungsredakteurin in Entwicklungsredaktion

Hat es sich ein Zeitungsverlag in einem Arbeitsvertrag mit einem Redakteur vorbehalten, diesem erforderlichenfalls «andere redaktionelle oder journalistische Aufgaben, auch an anderen Orten und bei anderen Objekten zu übertragen», so darf er den Redakteur dennoch nicht in eine Entwicklungsredaktion versetzen. Das Bundesarbeitsgericht hat hierzu klargestellt, dass es nicht zum Berufsbild eines Redakteurs gehört, nur neue Produkte zu entwickeln, ohne noch zur Veröffentlichung bestimmte Beiträge zu erarbeiten (Urteil vom 23.02.2010, Az.: 9 AZR 3/09). Nach § 106 Satz 1 GewO kann der Arbeitgeber den Inhalt der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit die Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrags oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind.

Sachverhalt: Die Klägerin ist seit 1994 bei der Beklagten, einem Zeitungsverlag, als Redakteurin beschäftigt. Sie war zuletzt in der Redaktion «Reise/Stil» tätig. Nach dem Arbeitsvertrag behält der Verlag es sich vor, «dem Redakteur andere redaktionelle oder journalistische Aufgaben, auch an anderen Orten und bei anderen Objekten zu übertragen, wenn es dem Verlag erforderlich erscheint und für den Redakteur zumutbar ist ...».

Die Beklagte versetzte die Klägerin im Juni 2007 in die neu gebildete Service- und Entwicklungsredaktion. Dort sollte die Klägerin mit zwei weiteren Redakteurinnen und einem Teamleiter unter anderem eine Gesundheitsbeilage entwickeln. Mit ihrer Klage begehrt die Klägerin die Feststellung, dass die ausgesprochene Versetzung unwirksam ist. Sie verlangt außerdem Beschäftigung in der Redaktion «Reise/Stil». Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Die Revision der Beklagten blieb vor dem Neunten Senat ohne Erfolg.

Entscheidung: Die Berufung hat jedoch - soweit nach der teilweisen Klagerücknahme noch darüber zu entscheiden war - in der Sache keinen Erfolg. Zu Recht hat das Arbeitsgericht die Feststellung getroffen, dass die Versetzung des Klägers rechtsunwirksam war und die Beklagte zur vertragsgemäßen Beschäftigung des Klägers verurteilt. Nach dem Arbeitsvertrag sei die Beklagte nur berechtigt, der Klägerin eine Redakteurstätigkeit bei anderen Objekten/Produkten zu übertragen. Es gehöre nicht zum Berufsbild des Redakteurs, nur neue Produkte zu entwickeln, ohne noch zur Veröffentlichung bestimmte Beiträge zu erarbeiten. Zudem habe die Beklagte der Klägerin keine anderen Produkte übertragen, sondern ihr ausschließlich die bisher bearbeiteten Produkte entzogen. **BAG, Urteil vom 23.02.2010 - 9 AZR 3/09**

Unsere Seminartipps zur Vertiefung

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

Betriebsverfassungsgesetz - Auffrischung

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

Zusammengestellt von Rechtsanwältin Esther Lehmann