

Arbeit und Lernen Detmold | Newsletter im Mai 2009



Arbeit und Lernen Detmold | Newsletter im Mai 2009

Inhalt

Sozialpläne dürfen eine nach Lebensalter oder Betriebszugehörigkeit gestaffelte Abfindungsregelung vorsehen.....	3
Drogerie Müller kämpft mit allen Tricks gegen einen Betriebsrat	4
Bitte zum Gespräch!" statt "Wieder gesund?" Krankendaten sammeln scheint in vielen Unternehmen üblich zu sein.....	5
Eine Zeitarbeitsfirma preist ihre Mitarbeiter in einer Rabattaktion an wie Billig-Ware.	6

Sozialpläne dürfen eine nach Lebensalter oder Betriebszugehörigkeit gestaffelte Abfindungsregelung vorsehen.

Das BAG hat eine mit Spannung erwartete Entscheidung zur Zulässigkeit nach dem Lebensalter und der Betriebszugehörigkeit abgestufter Abfindungsregelungen in Sozialplänen gefällt. Sozialpläne dürfen eine nach Lebensalter oder Betriebszugehörigkeit gestaffelte Abfindungsregelung vorsehen. Sie dürfen rentenberechtigte Arbeitnehmer von Sozialplanleistungen auch ausschließen. Die damit verbundene unterschiedliche Behandlung wegen des Alters ist von § 10 S. 3 Nr. 6 AGG gedeckt. Diese Regelung verstößt nicht gegen das gemeinschaftsrechtliche Verbot der Altersdiskriminierung. Sie ist im Sinne von Art. 6 Abs. 1 S. 1 RL 2000/78/EG durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt. Es entspricht einem allgemeinen sozialpolitischen Interesse, dass Sozialpläne danach unterscheiden können, welche wirtschaftlichen Nachteile den Arbeitnehmern drohen, die durch eine Betriebsänderung ihren Arbeitsplatz verlieren. Diese Nachteile können mit steigendem Lebensalter zunächst zunehmen, weil damit die Gefahr längerer Arbeitslosigkeit typischerweise wächst, und können geringer sein, wenn Arbeitnehmer nach dem Bezug von Arbeitslosengeld in der Lage sind, Altersrente in Anspruch zu nehmen. Das BAG gab daher der Klage eines Arbeitnehmers statt, der eine Abfindung nach einer Sozialplanregelung beanspruchte, die für "bis zu 59-jährige" Arbeitnehmer eine von der Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängige Abfindung vorsieht. Eine solche Berechnungsformel ist nach § 10 S. 3 Nr. 6 AGG gerechtfertigt. Auch die in dem Sozialplan weiter vorgesehene Differenzierung, nach der über 59 Jahre alte Arbeitnehmer gemäß einer anderen Berechnungsformel nur einen Anspruch auf eine geringere Abfindung haben, ist zulässig und führt nicht zur Unwirksamkeit des Sozialplans. Die mit einem solchen Systemwechsel verbundene Ungleichbehandlung älterer Arbeitnehmer ist ebenfalls durch § 10 S. 3 Nr. 6 AGG gedeckt. Sie beruht auf der nicht zu beanstandenden Beurteilung der Betriebsparteien, dass rentennahe Jahrgänge durch den Verlust des Arbeitsplatzes regelmäßig geringere Nachteile erleiden als jüngere Arbeitnehmer.

Pressemitteilung Nr. 50/2009 des BAG vom 26.05.2009

Unsere Seminartipps zur Vertiefung:

Aktuelle Rechtsprechung des BAG zum Kündigungsschutz / Arbeitsrechtstagung in Erfurt

Termin: 22. - 26.06.09
Ort: Mercure Erfurt Altstadt, Erfurt
Referent/in: Thomas Bödecker, Arbeitsrichter Hannover, Ulrich Krätzig, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Höxter, Heike Schnependahl, Anwältin, Schwerpunkt Arbeitsrecht, Fachbuchautorin

Betriebsbedingte Kündigung

Termin: 29. - 30.09.09
Ort: Pullman Hotels and Resorts, Dortmund
Referent/in: Heike Schnependahl, Anwältin, Schwerpunkt Arbeitsrecht, Fachbuchautorin

Drogerie Müller kämpft mit allen Tricks gegen einen Betriebsrat

Nicht nur mit kranken Mitarbeitern geht der Inhaber der Drogeriemarktkette Müller ziemlich rabiat um. Auch Betriebsräte kann Erwin Müller offensichtlich nicht leiden, denn er versucht mit allen Mitteln, einen Betriebsrat in seinem Lager im schwäbischen Neu-Ulm zu verhindern. Inzwischen hat die Gewerkschaft Verdi sogar Strafanzeige gegen ihn wegen Behinderung der Betriebsratswahlen gestellt.

Voraus gegangen war eine monatelange Auseinandersetzung, die sich immer mehr zuspitzte: Zunächst wollte Müller die Betriebsratswahl per einstweiliger Verfügung verhindern. Nachdem er vor Gericht verloren hatte, strich er der Belegschaft in dem Neu-Ulmer Lager kurzerhand die Mitarbeiterrabatte und die Schichtzulage. Gleichzeitig behauptete er, die Gründung eines Betriebsrats würde Kosten von fast 400.000 Euro verursachen.

Zwar gelang es der Belegschaft Mitte April endlich, in dem Lager einen Betriebsrat zu gründen. Doch die Freude darüber war kurz, denn gleich darauf holte Müller zum Gegenschlag aus und verkaufte das Lager zum 1. Mai an ein Logistik-Unternehmen. Der Betriebsrat besteht zwar weiter, aber hat nun natürlich keinen Einfluss mehr innerhalb des Drogerie-Imperiums.

www.swp.de/nachrichten/lokal/Lokal;art867,105230 - 33k

Unsere Seminartipps zur Vertiefung:

Betriebsratswahl 2010, Gut vorbereitet | Sicher durchgeführt | Erfolgreich abgeschlossen

Termin: 25. - 26.11.09
Ort: Welcome Hotel Paderborn, Paderborn
Referent/in: Lutz Geydan, Arbeit und Lernen Detmold, Esther Lehmann, Rechtsanwältin, Dozentin FH Bielefeld, Thomas Bödecker, Arbeitsrichter Hannover
Heike Schnependahl, Anwältin, Schwerpunkt Arbeitsrecht, Fachbuchautorin

Betriebsratswahl 2010, Gut vorbereitet | Sicher durchgeführt | Erfolgreich abgeschlossen

Termin: 02. - 03.12.09
Ort: Pullman Hotels and Resorts, Dortmund
Referent/in: Thomas Bödecker, Arbeitsrichter Hannover
Lutz Geydan, Arbeit und Lernen Detmold, Esther Lehmann, Rechtsanwältin, Dozentin FH Bielefeld, Heike Schnependahl, Anwältin, Schwerpunkt Arbeitsrecht, Fachbuchautorin

Bitte zum Gespräch!" statt "Wieder gesund?" Krankendaten sammeln scheint in vielen Unternehmen üblich zu sein

Was zunächst nach einem "typisch-Lidl"-Ausnahmefall aussah, ist in Wirklichkeit nur die Spitze eines großen Eisbergs: Nachdem bekannt geworden war, dass Lidl systematisch Daten kranker Mitarbeiter sammelte, kamen nun nach und nach ähnliche Fälle in anderen Großunternehmen ans Tageslicht. Als nächstes musste die Leitung eines Daimler-Werks zugeben, dass es dort ebenfalls üblich war, über die Krankheiten der Mitarbeiter Buch zu führen. Gefragt wurde unter anderem danach, ob die Genesung vollständig abgeschlossen sei und ob man wegen derselben Ursache im letzten Jahr schon einmal krank gewesen sei. Eine Kopie des ausgefüllten Fragebogens bekamen die Mitarbeiter nicht. Und wer mit seinen Fehltagen über dem Durchschnitt lag, dem wurde sogar nahe gelegt, sich einen anderen Arbeitsplatz zu suchen.

Fälle wie Müller oder Lidl zeigen nach seinen Worten jedoch nur die Spitze des Eisbergs. Das gezielte Ausforschen und Sammeln von Krankendaten ist laut Dacke im Handel weit verbreitet. Er nannte in diesem Zusammenhang auch den Müller-Konkurrenten Schlecker. Dort führten leitende Angestellte ebenfalls Buch über die Krankheiten ihrer Untergebenen. Das Problem beschränkt sich nicht nur auf den Handel. Wie sich kürzlich herausstellte, hegte auch der Autokonzern Daimler gesteigertes Interesse an Krankendaten, wie der gerade aufgedeckte Fall im Mercedes-Werk Bremen zeigt. Nun muss das Unternehmen selbst unangenehme Fragen beantworten, denn inzwischen interessiert sich auch der baden-württembergische Datenschutzbeauftragte für den Fall. Wenn sich herausstellt, dass Müller mit dieser systematischen Befragung gegen Datenschutzgesetze verstoßen und die Persönlichkeitsrechte seiner Mitarbeiter verletzt hat, drohen dem Unternehmen Bußgelder in Millionenhöhe.

Auszug aus der Pressemitteilung SZ vom 18.04.2009/mel)

Unsere Seminartipps zur Vertiefung:

Aktiv gegen Stress am Arbeitsplatz, Die Gesundheit erhalten

Termin: 15. - 19.06.09
Ort: Hotel Seelust, Cuxhaven
Referent/in: Esta Schlenther-Mölller, Supervisorin, Konfliktberaterin

Krankheit und Kündigung

Termin: 22. - 23.09.09
Ort: Mercure Hannover City, Hannover
Referent/in: Thomas Bödecker, Arbeitsrichter Hannover

Überwachung und Datenschutz am Arbeitsplatz, Kontrolle durch Videoüberwachung und Detektive

Termin: 18. - 19.11.09
Ort: Pullman Hotels and Resorts, Dortmund
Referent/in: Thomas Bödecker, Arbeitsrichter Hannover

Eine Zeitarbeitsfirma preist ihre Mitarbeiter in einer Rabattaktion an wie Billig-Ware.

Die Werbeaktion eines Zeitarbeitsunternehmens hat in den letzten Tagen Entrüstung hervorgerufen. In dem "Wirtschaftskrisen-Rabatt-Angebot" des Zeitarbeitsunternehmens steht wörtlich: "Damit Sie schwarze Zahlen schreiben, setzen wir den Rotstift an." Und weiter heißt es in dem Werbeprospekt: "Exklusiv für Sie - Sichern Sie sich jetzt 15 Prozent Rabatt auf alle Hilfs- und Fachkräfte." Die Offerte endet mit einem Gruppenbild von Leiharbeitnehmern in unterschiedlicher Arbeitskleidung und dem Satz "Alle müssen raus!" Wie bei den Werbekampagnen der Elektronikdiscounter und Baumarktketten folgt schließlich in einer Fußnote der Hinweis auf die Befristung der Aktion bis Ende Juni. Die IG Metall hat diesen Vorfall aufgegriffen und einen offenen Brief an die Mitglieder des Bundestages geschrieben. Darin prangert sie die Aktion als "eine Form modernen Sklavenhandels" an. Daran wird die Forderung geknüpft, die Leiharbeitsbranche strenger zu regulieren. Auch der Bundesgeschäftsführer des Interessenverbands Deutscher Zeitarbeitsunternehmen, Werner Stolz, meinte: "Der Vorgang ist ebenso geschmacklos wie unsensibel." Der Geschäftsführer des kritisierten Zeitarbeitsunternehmens sagte hierzu: "Die Aktion ist wahnsinnig unglücklich gelaufen." Der Fall lässt erkennen, dass die Zeitarbeitsunternehmen derzeit mit dem Rücken an der Wand stehen und vielfach in existenziellen Schwierigkeiten stecken. In Berlin hat der Fall bereits eine Diskussion um mögliche Konsequenzen entfacht. Vor allem sind die Reizthemen Lohndumping und Mindestlohn wieder in den Mittelpunkt gerückt worden.

<http://www.derwesten.de/nachrichten/staedte/olpe/2009/5/13/news-119682711/detail.html>

Unser Seminartipp zur Vertiefung:

Betriebsrat 2 Von der Einstellung bis zur Kündigung

Termin:	15. - 19.06.09
Ort:	Strandhotel Duhnen, Cuxhaven
Referent/in:	Lutz Geydan, Arbeit und Lernen Detmold Heike Schnependahl, Anwältin, Schwerpunkt Arbeitsrecht, Fachbuchautorin