

Arbeit und Lernen Detmold | Newsletter im Oktober 2009



Arbeit und Lernen
08.10.2009

Arbeit und Lernen Detmold | Newsletter im Oktober 2009

Inhalt

Easyjet-Mitarbeiter dürfen Betriebsrat wählen	3
Schweinegrippe und Fürsorgepflicht des Arbeitgebers	4
„Goldene Nase“ für Schlecker	5
Keine Erstattung vorgestreckter Reparaturkosten bei Insolvenz.....	6

Easyjet-Mitarbeiter dürfen Betriebsrat wählen

Zwischen der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di und der britischen Billigfluglinie Easyjet gibt es Streit um die Errichtung eines Betriebsrats am Standort Schönefeld. Dort sind mehr als 300 Mitarbeiter beschäftigt. Nach Angaben der Gewerkschaft wurde bereits ein fünfköpfiger Wahlvorstand gebildet, der die Betriebsratswahl organisieren soll. Dessen Mitglieder seien von der Geschäftsführung "ultimativ" aufgefordert worden, ihre Mandate niederzulegen, da die Wahl nicht zulässig sei. Die Fluglinie ist der Ansicht, dass das deutsche Betriebsverfassungsgesetz nicht anwendbar ist. Vor dem Arbeitsgericht Cottbus hatte sie demzufolge eine auf Abbruch der Betriebsratswahl gerichtete einstweilige Verfügung beantragt. Das Arbeitsgericht hat diesem Begehren durch Beschluss vom 24. September 2009 jedoch nicht Rechnung getragen und die Position der Arbeitnehmerseite bestätigt. Zur Begründung führte das Gericht aus: § 117 Abs. 2 BetrVG sei europarechtskonform und besage, dass bei Nichtbestehen einer tariflichen Regelung über eine Personalvertretung die Betriebsverfassung unmittelbar anzuwenden sei. Das Arbeitsgericht konnte auch nicht erkennen, dass Schönefeld kein betriebsratsfähiger Betriebsteil sei. Die Betriebsratswahl läuft damit weiter wie geplant. Allerdings hat die Fluglinie angekündigt, gegen die Entscheidung Rechtsmittel einzulegen. **Vgl: SpiegelOnline vom 03.10.2009**

Unsere Seminartipps zur Vertiefung:

Betriebsratswahl 2010 Gut vorbereitet | Sicher durchgeführt | Erfolgreich abgeschlossen

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

Betriebsratswahl 2010 Gut vorbereitet | Sicher durchgeführt | Erfolgreich abgeschlossen

Termin: 14. – 15.12.09
Ort: Mövenpick Hotel Bielefeld, Bielefeld
Referent/in: Thomas Bödecker, Arbeitsrichter Hannover, Lutz Geydan, Arbeit und Lernen Detmold, Esther Lehmann, Rechtsanwältin, Dozentin FH Bielefeld, Heike Schnependahl, Anwältin, Schwerpunkt Arbeitsrecht, Fachbuchautorin

Schweinegrippe und Fürsorgepflicht des Arbeitgebers

Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) ist sich sicher, dass die sog. Schweinegrippe im Herbst über Deutschland kommt. Jeder Dritte werde erkranken. Die Epidemie sei unvermeidbar, sagen auch führende Virologen. Tausende hätten die Krankheit jetzt schon, ohne es zu merken. Komme eine saisonale Grippe hinzu, könnte es gefährlich werden. Vor diesem Szenario sollte sich auch die Arbeitswelt Gedanken machen, wie sie angemessen auf den zu erwartenden Anstieg der Erkrankungen reagieren will. Dies geschieht allerdings nur sehr zögerlich. Insbesondere kleinere oder mittelständische Unternehmen ignorieren das Thema weitestgehend. "Dabei gibt es in den Betrieben keinen Grund, die Sache auf die leichte Schulter zu nehmen", meint auch Thomas Prinz, Jurist beim Bundesverband der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA). Er rät zum Abschluss von Betriebsvereinbarungen, in denen die wichtigsten Maßnahmen festgelegt werden sollten. Es stellen sich in diesem Zusammenhang zahlreiche arbeitsrechtliche Fragen, zu denen in neuerer Zeit auch einige instruktive Beiträge in juristischen Fachzeitschriften erschienen sind. Über einige wichtige Punkte besteht weitgehend Einigkeit: Allein der Umstand, dass die Schweinegrippe sich pandemisch ausbreitet, berechtigt den Arbeitnehmer noch nicht, sicherheitshalber der Arbeit fernzubleiben. Auch wenn er ein erhöhtes Ansteckungsrisiko eingeht - ein allgemeines Leistungsverweigerungsrecht hat er nicht. Selbstverständlich muss ihm, wenn er aufgrund einer Infektion arbeitsunfähig erkrankt, seine bisherige Vergütung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz für sechs Wochen weitergezahlt werden. Beschäftigungsverbote kann der Arbeitgeber seinerseits nur für Orte aussprechen, an denen sich besonders gefährdete Personen aufhalten (z.B. Krankenhäuser, Altenheime, Kindergärten). Arbeitgeber sind im Übrigen aufgrund ihrer Fürsorgepflicht gehalten, besondere Hygienevorkehrungen zu treffen. Zwar darf er die Arbeitnehmer nicht zu Impfungen verpflichten, wohl aber kann er vorschreiben, Schutzmasken zu tragen, Desinfektionsmittel zu benutzen und das Händeschütteln zu unterlassen. Arbeitnehmer, bei denen Verdachtsmomente für eine Erkrankung vorliegen, kann der Arbeitgeber nach Hause schicken, wobei dem betroffenen Arbeitnehmer kein Vergütungsausfall entstehen darf.

Ausführlich: Steinau-Steinrück/Mosch, NJW-Spezial 2009, Seite 578; Falter, Betriebsberater 2009, Seite 1974

„Goldene Nase" für Schlecker

Erstmals hat ein Oberhausener Kuratorium, bestehend aus DGB-Gewerkschaften, Kirchen und Attac, einen "Anti-Preis für besonders dreiste Arbeitgeber oder Dienststellen", die sog. "Goldene Nase", verliehen. Erster "Preisträger" ist Anton Schlecker, Inhaber der gleichnamigen Drogeriemarktkette. Hauptkritikpunkt ist ein neues Konzept des Unternehmens, dass vor allem die Gründung neuer sog. XL-Märkte beinhaltet. Nach Ansicht der Gewerkschaft Verdi zielt dieses Konzept in erster Linie auf Tariffucht und Lohndumping. Schlecker schließe alte Filialen. Das alte Personal werde dann teilweise in den neuen Märkten angestellt, allerdings ohne Mitbestimmung und regulären Tarif. Eine Zeitarbeitsfirma stelle die Arbeitnehmer befristet und meist als Geringfügige ein und verleihe sie an die neuen Märkte, mit niedrigeren Löhnen (etwa 6,50 Euro statt der bisherigen 12,93 Euro), einer Arbeitszeit von 42 statt 37,5 Stunden und einem Urlaub von nur vier Wochen. Dafür sorgten christliche Gewerkschaften mit einem "Gefälligkeitstarifvertrag". Schlecker verdiene sich auf diese Art und Weise eine goldene Nase auf Kosten der Arbeitnehmer. Zu einer "Preisverleihung" im eigentlichen Sinne ist offenbar nicht gekommen, da seitens des Unternehmens niemand zur Entgegennahme bereit war.

Ausführlich: <http://www.stern.de/tv/sterntv/neues-geschaefmodell-kleine-loehne-bei-schlecker-xl-1509402.html>

Die Behinderung der Betriebsratsarbeit

Termin: 01. - 02.03.10
Referent/in: Heike Schnependahl, Anwältin, Schwerpunkt Arbeitsrecht, Fachbuchautorin
Veranstaltungsort: Pullman Hotels and Resorts, Dortmund

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
Ort: Ahrweiler , Berlin , Cuxhaven , , Hamburg, Paderborn, Willingen, Würzburg
Referenten/innen: Thomas Bödecker, Lutz Geydan, Esther Lehmann, Heike Schnependahl, Heiner Reimann, Bianca Rudolf, Walter Venghaus

Keine Erstattung vorgestreckter Reparaturkosten bei Insolvenz

Streckt ein Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber die Reparaturkosten für den Dienstwagen vor, kann er im Fall der Insolvenz keine Erstattung der Kosten im Rahmen des Insolvenzgelds verlangen.

Sachverhalt: Geklagt hatte ein Arbeitnehmer, der seinen Dienstwagen Marke Range Rover auch privat nutzen durfte und mehrfach zur Reparatur gebracht hatte. Wegen der schlechten Zahlungsmoral des Arbeitgebers hatten die Werkstätten jeweils auf sofortige Barzahlung durch den Kläger bestanden. Nachdem sein Arbeitgeber Insolvenz angemeldet hatte, forderte er die Reparaturkosten als Teil des Insolvenzgelds vom Insolvenzverwalter zurück. Seine Klage blieb jetzt auch vor dem LSG Nordrhein-Westfalen ohne Erfolg. Das von der Arbeitslosenversicherung zu zahlende Insolvenzgeld soll allein das ausgefallene Arbeitsentgelt ersetzen. Kosten für die Reparatur eines selbst genutzten Dienstwagens gehören nicht zu diesem Entgelt. Anders als z.B. Spesen oder Benzinkosten sind Reparaturkosten nicht als Gegenleistung des Arbeitgebers für die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers zu zahlen. Die Entscheidung ist noch nicht rechtskräftig, weil das LSG Nordrhein-Westfalen wegen der Bedeutung der Rechtsfrage die Revision zum BSG zugelassen hat. **LSG Nordrhein-Westfalen, Urt. v. 01.10.2009 - L 9 AL 89/07 Justiz Nordrhein-Westfalen-online v. 02.10.2009**