

Arbeit und Lernen Detmold | Newsletter im September 2010



Arbeit und Lernen
01. September 2010

Arbeit und Lernen Detmold | Newsletter im September 2010

Inhalt

Beurteilungszeitpunkt der Erforderlichkeit einer Schulungsveranstaltung – „Protokollführung mit Hilfe der Textverarbeitung“	3
Kinderbetreuungskosten eines alleinerziehenden Betriebsratsmitglieds.....	4
Betriebsratsmitglieder dürfen nicht zum Arbeitskampf aufrufen.....	6
Bundesregierung beschließt Gesetzentwurf zum Beschäftigtendatenschutz.....	6
Diskriminierung von Stellenbewerbern.....	7
BAG zur Sittenwidrigkeit eines Anlernvertrages	8
Fristlose Kündigung wegen einer Raucherpausen ohne Ausstempeln.....	10

Beurteilungszeitpunkt der Erforderlichkeit einer Schulungsveranstaltung – „Protokollführung mit Hilfe der Textverarbeitung“

1. Auch die Teilnahme einer stellvertretenden Schriftführerin des Betriebsrats an einer Schulungsveranstaltung zum Thema „Protokollführung mit Hilfe der Textverarbeitung“ kann für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich sein.

2. Grundsätzlich kommt es für die Beurteilung der Erforderlichkeit darauf an, ob der Betriebsrat aus der Sicht eines vernünftigen Dritten unter den zur Zeit der Beschlussfassung gegebenen Umständen die Teilnahme des Betriebsratsmitglieds an der Schulungsveranstaltung für erforderlich halten durfte (BAG [10. 11. 1993], EzB BetrVG § 37 Nr. 158). Beurteilt der Betriebsrat die Erforderlichkeit nach den zu diesem Zeitpunkt gegebenen Umständen fehlerhaft, treten aber vor Beginn der Schulungsveranstaltung Umstände ein, die die Teilnahme des Betriebsratsmitglieds an der Schulungsveranstaltung nunmehr erforderlich machen, ist entscheidend, dass die Teilnahme zur Zeit der Schulungsveranstaltung erforderlich war.

Zum Sachverhalt: Die Arbeitgeberin betreibt bundesweit ein Drogerieunternehmen. Seit März 2007 besteht ein Betriebsrat. Dieser beschloss Ende November 2007, dass die Betriebsratsvorsitzende Frau V., die Schriftführerin Frau E. und die stellvertretende Schriftführerin Frau S. an einem Seminar "Protokollführung mit Hilfe der Textverarbeitung - Die ordnungsgemäße Sitzungsniederschrift mit EDV Unterstützung" teilnehmen sollten. Die Veranstaltung war ausdrücklich nur für Schriftführer bzw. Schriftführerinnen vorgesehen. Sie sollte an drei Tagen im Februar 2008 stattfinden. Kurz nach der Beschlussfassung, legte Frau E. ihr Amt als Schriftführerin zum 01.01.2008 nieder. Frau S. wurde nun Schriftführerin und Frau V., die Betriebsratsvorsitzende, gleichzeitig stellvertretende Schriftführerin. Am 02.01.2008 teilte die Arbeitgeberin dem Betriebsrat mit, sie genehmige die Seminarteilnahme nur für Frau S. Auf Bitte der Schulungseinrichtung machte der Betriebsrat daraufhin die Schulungskosten für Frau S. und Frau V. im Beschlussverfahren vor dem Arbeitsgericht Düsseldorf geltend. Das Gericht gab dem Antrag durch Beschluss vom 15.09.2008 (2 BV 79/08) statt. Die Arbeitgeberin legte daraufhin Beschwerde beim LAG Düsseldorf ein. Während Frau S. per Vergleich zwischen den Parteien von den Kosten der Schulung freigestellt wurde, blieb die Kostenübernahme bezüglich Frau V. weiter streitig. Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf bestätigte das Arbeitsgericht, d.h. es wies die Beschwerde der Arbeitgeberin zurück (Beschluss vom 06.02.2009, 9 TaBV 329/08).

Wesentliche Entscheidungsgründe: Sowohl für Frau V., die zur Zeit des Beschlusses „nur“ Vorsitzende des Betriebsrats war und nunmehr auch stellvertretende Schriftführerin ist bestand bei Beginn der Schulungsmaßnahme Schulungsbedarf, da ein sachgerechtes Sitzungsprotokoll für die Arbeit des Betriebsrats von erheblicher Bedeutung ist. Das LAG weist ausdrücklich daraufhin, dass ein Sitzungsprotokoll wichtige Außenwirkungen hat, d.h. keine bloß "innere" Angelegenheit des Betriebsrats ist. So kann das Sitzungsprotokoll als "Privaturkunde" ein Beweismittel für die Beschlussfassung des Betriebsrates sein. Schon allein deshalb trifft den Schriftführer eine besondere Verantwortung, denn dieser muss neben dem Betriebsratsvorsitzenden die Niederschrift unterschreiben und übernimmt damit die Verantwortung für deren Richtigkeit und Vollständigkeit. Wer nicht über die notwendigen Kenntnisse verfügt, um dieser Verantwortung gerecht zu

werden, der hat Schulungsbedarf. Da Frau V. als stellvertretende Schriftführerin bei einem unvorhergesehenen Ausfall von Frau S. deren Aufgabe zu übernehmen und das Protokoll zu führen hätte, war sie hierfür bei Beginn der Schulungsmaßnahme schulungsbedürftig. In einem weiteren Schritt der Begründung befasst sich das LAG mit der hier gegebenen Sondersituation, nämlich damit, dass Frau V. zur Zeit des Beschlussfassung nur Betriebsratsvorsitzende, aber weder Schriftführerin noch stellvertretende Schriftführerin war. Die Schulung war aber nur für Schriftführer/-innen gedacht und behandelte daher sehr spezifische Fragen der Anfertigung von Niederschriften. Die Teilnahme von Frau V. war damit zur Zeit der Beschlussfassung größtenteils nicht erforderlich. Der Betriebsrat hatte damit seinen Beurteilungsspielraum überschritten. Sein im November 2007 gefasster Beschluss über die Entsendung der Frau V. zur Schulung war daher fehlerhaft. Da Frau V. aber später Schriftführerin wurde und eine Schulung damit nachträglich erforderlich, hielt es das Landesarbeitsgericht für eine "reine Förmelerei", eine erneute Beschlussfassung zu verlangen. Frau V. durfte also an der Schulung teilnehmen, der Arbeitgeber musste die Kosten übernehmen. Der ursprünglich fehlerhafte Beschluss wurde damit durch die zu Gunsten des Betriebsrates veränderte Sachlage geheilt. Daraus folgt jedoch auch, dass der Schulungsbedarf auch nachträglich entfallen kann. In diesem Fall darf der Betroffene nicht mehr an der Schulung teilnehmen. Etwaige Rücktrittskosten müsste aber - einen ursprünglich ordnungsgemäßen Beschluss vorausgesetzt - der Arbeitgeber tragen.

http://www.landesarbeitsgericht-duesseldorf.de/50_rechtsprechung/-10_rechtsprechung_lag-/index.php?welches=./jahr2009_10.php ;

Unsere Seminartipps zur Vertiefung:

Protokolle- Beschlüsse und Schriftführung des Betriebsrats Teil 1

Termine: 15. - 17.09.10; 01. - 03.12.10; 10. - 12.10.11

Ort: Welcome Hotel Paderborn, Paderborn; Mövenpick Hotel Bielefeld, Bielefeld

Referentin: Esther Lehmann, Rechtsanwältin, Dozentin FH Bielefeld

Protokolle- Beschlüsse und Schriftführung des Betriebsrats, Teil 2

Termin: 11. - 13.04.11

Ort: Pullman Hotels and Resorts, Dortmund

Referentin: Esther Lehmann, Rechtsanwältin, Dozentin FH Bielefeld

Schulungsansprüche für den Betriebsrat

Termin: 02.03.11

Ort: Mercure Köln im Friesenviertel, Köln

Referentin: Heike Schnependahl, Anwältin, Schwerpunkt Arbeitsrecht, Fachbuchautorin

Kinderbetreuungskosten eines alleinerziehenden Betriebsratsmitglieds

Der Arbeitgeber muss im erforderlichen Umfang die Kosten erstatten, die einem alleinerziehenden Betriebsratsmitglied während einer mehrtägigen auswärtigen Betriebsratsstätigkeit durch die Fremdbetreuung seiner minderjährigen Kinder entstehen. Nach § 40 Abs. 1 BetrVG trägt

der Arbeitgeber die durch die Tätigkeit des Betriebsrats entstehenden Kosten. Dazu gehören auch die Aufwendungen, die einzelne Betriebsratsmitglieder zur Erfüllung ihrer Betriebsratsaufgaben für erforderlich halten dürfen, nicht aber sämtliche Kosten, die nur irgendwie durch die Betriebsratstätigkeit veranlasst sind. Grundsätzlich nicht erstattungsfähig sind insbesondere Aufwendungen, die der persönlichen Lebensführung zuzuordnen sind. Vom Arbeitgeber zu tragen sind aber Kosten, die einem Betriebsratsmitglied dadurch entstehen, dass es die Betreuung seiner minderjährigen Kinder für Zeiten sicherstellen muss, in denen es außerhalb seiner persönlichen Arbeitszeit Betriebsratsaufgaben wahrzunehmen hat. Das ergibt die verfassungskonforme Auslegung des § 40 Abs. 1 BetrVG. Das Betriebsratsmitglied befindet sich in einem solchen Fall in einer Pflichtenkollision zwischen seinen betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben und der Pflicht zur elterlichen Personensorge. Nach Art. 6 Abs. 2 GG sind Pflege und Erziehung der Kinder nicht nur „das natürliche Recht der Eltern“, sondern auch „die zuvörderst ihnen obliegende Pflicht“. Dementsprechend darf dem Betriebsratsmitglied durch die gleichzeitige Erfüllung beider Pflichten kein Vermögensopfer entstehen. Der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat daher - anders als zuvor das Landesarbeitsgericht - dem Antrag einer alleinerziehenden Mutter entsprochen, die von ihrem Arbeitgeber die Erstattung der Kosten verlangte, die ihr dadurch entstanden waren, dass sie als Betriebsratsmitglied zur Teilnahme an zwei Sitzungen des Gesamtbetriebsrats und an einer Betriebsräteversammlung insgesamt zehn Tage ortsabwesend war und während dieser Zeit für die Betreuung ihrer 11 und 12 Jahre alten Kinder fremde Hilfe in Anspruch nehmen musste. Dem Anspruch stand nicht entgegen, dass in dem Haushalt des Betriebsratsmitglieds noch eine volljährige berufstätige Tochter lebte, welche die Betreuung ihrer jüngeren Geschwister abgelehnt hatte. Die Antragstellerin durfte die entstandenen Betreuungskosten von insgesamt 600,- Euro auch der Höhe nach für erforderlich halten.

BAG- Pressemitteilung Nr. 47/10, Beschluss vom 23. Juni 2010 - 7 ABR 103/08

Unsere Seminartipps zur Vertiefung:

Die Geschäftsführung des Betriebsrats

Termin: 04. – 08.10.2010, 16. - 20.05.11

Referenten: Lutz Geydan, Arbeit und Lernen Detmold; Carsten Büchling, Betriebsrat – Arbeitsrechtstrainer

Ort: Hotel Rodderhof, Ahrweiler - Sporthotel Zum Hohen Eimberg, Willingen

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

Termine: 04. - 08.10.10, 08. - 12.11.10, 06. - 10.12.10; 17. - 21.01.11; 28.02. - 04.03.11; 06. - 10.06.11; 19. - 23.09.11; 21. - 25.11.11

Orte: Bad Neuenahr-Ahrweiler; Cuxhaven, Hannover, Paderborn, Willingen, Würzburg

ReferentenInnen: Thomas Bödecker, Arbeitsrichter Hannover, Lutz Geydan, Arbeit und Lernen Detmold, Esther Lehmann, Rechtsanwältin, Dozentin FH Bielefeld, Sebastian Peters, Rechtsanwalt, Heike Schnependahl, Anwältin, Schwerpunkt Arbeitsrecht, Fachbuchautorin, Walter Venghaus, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Bochum

Betriebsratsmitglieder dürfen nicht zum Arbeitskampf aufrufen

Die Versendung einer E-Mail durch einen Gesamtbetriebsratsvorsitzenden unter Angabe der Funktion als Gesamtbetriebsratsvorsitzender nebst Büroanschrift und -telefonnummer an alle Gesamtbetriebsratsmitglieder und weitere Betriebsratsmitglieder von einer privaten, aber dem Anschein nach dienstlichen E-Mail-Adresse aus, mit der die Adressaten zur Verteilung eines gewerkschaftlichen Aufrufs zur Beteiligung an einem gegen den Arbeitgeber gerichteten Arbeitskampf und zur Verhinderung von Streikbruch-Arbeit aufgefordert werden, stellt einen massiven Verstoß gegen das Arbeitskampfvorbot des § 74 Abs.2 Satz 1 BetrVG dar, der den Arbeitgeber zu Geltendmachung eines Unterlassungsanspruchs berechtigt.

Dass die E-Mail als "VERTRAULICH" gekennzeichnet ist, ändert nichts an dieser Beurteilung, wenn sich der Arbeitgeber die Kenntnis dieser Mail und ihres Inhalts nicht durch aktives Tun verschafft hat.

LexisNexis, LNR 2010, 19445, LAG München vom 6.5.2010 - 3 TaBVGa 10/10,

Unsere Seminartipps zur Vertiefung:

Die Geschäftsführung des Betriebsrats

Termin: 04. – 08.10.2010, 16. - 20.05.11

Referenten: Lutz Geydan, Arbeit und Lernen Detmold; Carsten Büchling, Betriebsrat – Arbeitsrechtstrainer

Ort: Hotel Rodderhof in Ahrweiler - Sporthotel Zum Hohen Eimberg, Willingen

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

Termine: 04. - 08.10.10, 08. - 12.11.10, 06. - 10.12.10; 17. - 21.01.11; 28.02. - 04.03.11; 06. - 10.06.11; 19. - 23.09.11; 21. - 25.11.11

Orte: Bad Neuenahr-Ahrweiler; Cuxhaven, Hannover, Paderborn, Willingen, Würzburg

ReferentenInnen: Thomas Bödecker, Arbeitsrichter Hannover, Lutz Geydan, Arbeit und Lernen Detmold, Esther Lehmann, Rechtsanwältin, Dozentin FH Bielefeld, Sebastian Peters, Rechtsanwalt, Heike Schneppendahl, Anwältin, Schwerpunkt Arbeitsrecht, Fachbuchautorin, Walter Venghaus, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Bochum

Bundesregierung beschließt Gesetzentwurf zum Beschäftigtendatenschutz

Das Bundeskabinett hat nach langer Diskussion am 25.8.2010 den von Bundesinnenminister de Maizière vorgelegten Gesetzentwurf zur Regelung des Beschäftigtendatenschutzes beschlossen. Jetzt hat der Bundesrat sechs Wochen Zeit, um zu dem Text Stellung zu nehmen. Der zuständige Innenminister de Maizière sagte, der Entwurf schütze Arbeitnehmer besser als das geltende Recht und wahre das Interesse der Arbeitgeber, z. B. bei der Feststellung von Pflichtverstößen. Kritik am Gesetzentwurf kam sowohl von den Arbeitgebern als auch von den Gewerkschaften. So warf die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) der Regierung vor, die geplanten Regelungen behinderten die Korruptions- und Kriminalitätsbekämpfung im Betrieb. Auch müsse weiterhin eine heimliche Videoüberwachung in Betrieben bei einem Verdacht auf eine Straftat -

bspw. bei Diebstahl in Lagerräumen - möglich sein. Ähnlich äußerte sich der Hauptverband des Deutschen Einzelhandels (HDE). Eine Überwachung von Lagerräumen ohne Wissen der Beschäftigten könne sinnvoll sein. Nachbesserungsbedarf beim Arbeitnehmerdatenschutz hatte zuvor auch bereits der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) gefordert. De Maizière wies die massive Kritik der Wirtschaft zurück. Der beschlossene Gesetzentwurf verbessere das bisher geltende Recht und wahre das Arbeitgeberinteresse, Verstöße von Angestellten feststellen zu können. Auch die SPD („unzureichend „) und die Gewerkschaften (ver.di: „miserables Regierungswerk“) kritisierten den Entwurf.

Der Gesetzentwurf trifft insbesondere Regelungen zum Fragerecht des Arbeitgebers im Bewerbungsverfahren, zur Zulässigkeit ärztlicher und sonstiger Untersuchungen, zur offenen Videoüberwachung von nicht öffentlich zugänglichen Betriebsstätten, zur Nutzung von Telekommunikationsdiensten am Arbeitsplatz sowie zum Einsatz von Ortungssystemen und biometrischen Verfahren im Beschäftigungsverhältnis. Gegenstand des Gesetzentwurfs sind darüber hinaus Vorschriften über die Zulässigkeit der Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung zum Zweck der Leistungs- und Verhaltenskontrolle, der Korruptionsbekämpfung sowie der Überprüfung, ob die im Beschäftigungsverhältnis zu beachtenden Regeln eingehalten werden (Compliance).

Um den Schutz der Beschäftigtendaten nachhaltig zu verbessern, sieht der Gesetzentwurf insbesondere strenge Voraussetzungen für die Datenerhebung ohne Kenntnis der Beschäftigten vor. Eine heimliche Videoüberwachung von Beschäftigten wird zukünftig verboten sein. Die Recherchemöglichkeiten des Arbeitgebers in sozialen Netzwerken im Internet werden eingeschränkt. Das Schutzniveau der Regelungen zum Beschäftigtendatenschutz darf zudem auch nicht auf andere Art und Weise, z.B. durch Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, unterschritten werden.

www.bmi.bund.de/.../DE/.../Entwurf_Beschaeftigtendatenschutz.pdf?__;

www.bmi.bund.de/.../DE/.../pressepapier_beschaeftigtendatenschutz.pdf?__

Unser Seminartipp zur Vertiefung:

Überwachung und Datenschutz am Arbeitsplatz; Kontrolle durch Videoüberwachung und Detektive

Termine: 10. - 11.11.10; 09. - 10.03.11; 19. - 20.10.11

Ort: Mercure Hannover City, Hannover; Welcome Hotel Paderborn, Paderborn

Referent: Thomas Bödecker, Arbeitsrichter Hannover

Diskriminierung von Stellenbewerbern

Der achte Senat des BAG hat in drei Urteilen vom 19.8.2010 seine Rechtsprechung zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) fortentwickelt. In allen drei Fällen hatten abgelehnte Stellenbewerber eine Entschädigung bzw. Schadensersatz mit der Begründung verlangt, sie seien unter Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot des AGG bei der Auswahl

übergangen worden. Recht bekam insoweit ein abgelehnter Jurist, der sich auf die Stellenanzeige eines Unternehmens beworben hatte, das für seine Rechtsabteilung „zunächst auf ein Jahr befristet eine(n) junge(n) engagierte(n) Volljuristin/Volljuristen“ gesucht hatte. Der 49-jährige Kläger wurde abgelehnt und stattdessen eine 33-jährige Mitbewerberin eingestellt. Wie nun das BAG (Urteil vom 19.8.2010 - 8 AZR 530/09) betonte, sind Stellen „altersneutral“ auszuschreiben. Ein Verstoß hiergegen sei ein klares Indiz für eine Diskriminierung. Dem Kläger wurde ein Monatsgehalt als Entschädigung zuerkannt. Seine weitergehende Schadensersatzforderung in Höhe eines Jahresgehalts wiesen die Erfurter Richter hingegen zurück. Hierfür hätte nämlich der Kläger darlegen und beweisen müssen, dass er bei diskriminierungsfreier Auswahl eingestellt worden wäre. Insoweit fehlte es offenbar an einem entsprechenden Vorbringen.

Zwei weitere Urteile vom selben Tag formulieren einschränkende Voraussetzungen für erfolgreiche Diskriminierungsklagen. Ansprüche wegen Diskriminierung kann hiernach zum einen nur derjenige Bewerber geltend machen, dessen Bewerbung mit der anderer vergleichbar ist (Urteil vom 19.8.2010 – 8 AZR 466/09). Dies sei nach dem vom Arbeitgeber entwickelten Anforderungsprofil zu beurteilen, wenn dies nach der allgemeinen Verkehrsanschauung plausibel erscheine (im Fall bejaht für das Erfordernis einer Hochschulausbildung für Multiplikatoren in der Sozialarbeit). Zum anderen hat das BAG (Urteil vom 19.8.2010 – 8 AZR 370/09) klargestellt, dass eine Benachteiligung im Zuge einer Bewerbung grundsätzlich voraussetze, dass die Bewerbung dem Arbeitgeber spätestens im Zeitpunkt der Besetzungsentscheidung vorlag.

<https://www.lexisnexis.de/rechtsnews/bag-diskriminierung-eines-stellenbewerbers-wegen-seines-alters-186124>

Unsere Seminartipps zur Vertiefung:

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz in der betrieblichen Praxis; Aktuelle Rechtsprechung und ihre Auswirkung

Termin: 28.02. - 01.03.11

Ort: Pullman Hotels and Resorts, Dortmund

Referentin: Heike Schnependahl, Anwältin, Schwerpunkt Arbeitsrecht, Fachbuchautorin

Arbeitsrecht 1; Einführung in das Arbeitsrecht

Termin: 06. - 10.09.10; 28.03. - 01.04.11;

Referent/in: Thomas Bödecker, Arbeitsrichter Hannover; Lutz Geydan, Arbeit und Lernen Detmold

Ort: Mercure Hannover City, Hannover

BAG zur Sittenwidrigkeit eines Anlernvertrages

Missbräuchliche Gestaltungsformen im Zusammenhang mit der Berufsausbildung sind offenbar nicht selten. Das BAG hatte sich mit einem als "Anlernvertrag" deklarierten Vertragsverhältnis zu befassen. Das Anlernverhältnis unterscheidet sich vom Berufsausbildungsverhältnis durch einen wesentlich engeren Zweck, da ein Anlernling eine Person ist, die in einem engeren Fachgebiet ein

planmäßige Spezialausbildung erhält. Auch ist die Anlernzeit meist deutlich kürzer als die Berufsausbildung. Ein Anlernverhältnis kann unter § 26 BBiG fallen mit der Folge, dass eine Reihe von Vorschriften des BBiG Anwendung findet. Geht es den Parteien in der Sache nach jedoch um eine Ausbildung, so steht hierfür nach Ansicht des BAG nur das Berufsausbildungsverhältnis zur Verfügung. Soll ein solches nicht vereinbart werden, könne statt dessen auch ein Arbeitsverhältnis begründet werden.

Sachverhalt: Ein Malermeister hatte mit der Klägerin einen „Anlernvertrag“ im Beruf „Maler- und Lackierer“ geschlossen und eine Vergütung vereinbart, die deutlich hinter der für Arbeitnehmer üblichen Mindestvergütung zurückblieb. Die Klägerin verlangte die übliche Vergütung. Sie bekam Recht.

Wesentliche Entscheidungsgründe: Das BAG stellt zunächst klar, dass nach § 4 Abs. 2 Berufsbildungsgesetz die Ausbildung für einen anerkannten Ausbildungsberuf nur nach der Ausbildungsordnung zulässig ist. Die Ausbildung hat grundsätzlich in einem Berufsausbildungsverhältnis stattzufinden. Soll ein solches nicht vereinbart werden, kann stattdessen auch ein normales Arbeitsverhältnis begründet werden. Es ist jedoch unzulässig, die Ausbildung in einem anderen Vertragsverhältnis nach § 26 Berufsbildungsgesetz, etwa einem „Anlernverhältnis“, durchzuführen. Derartige Verträge sind wegen des Gesetzesverstoßes insgesamt nach § 134 BGB nichtig. Trotzdem eingegangene „Anlernverhältnisse“ sind für den Zeitraum ihrer Durchführung entsprechend den Regeln über das Arbeitsverhältnis auf fehlerhafter Vertragsgrundlage (sogenanntes faktisches Arbeitsverhältnis) wie ein Arbeitsverhältnis zu behandeln. Zu zahlen ist die im Sinne von § 612 Abs. 2 BGB für Arbeitsverhältnisse übliche Vergütung. Es sei jedoch unzulässig, die Ausbildung in einem anderen Vertragsverhältnis nach § 26 BBiG, etwa einem „Anlernverhältnis“ durchzuführen. Derartige Verträge seien wegen des Gesetzesverstoßes insgesamt nach § 134 BGB nichtig. Trotzdem eingegangene „Anlernverhältnisse“ seien für den Zeitraum ihrer Durchführung entsprechend den Regeln über das Arbeitsverhältnis auf fehlerhafter Vertragsgrundlage (sog. faktisches Arbeitsverhältnis) wie ein Arbeitsverhältnis zu behandeln. Ausdrücklich nicht entschieden hat das BAG, ob sich der Arbeitgeber ohne Weiteres vorzeitig aus dem Rechtsverhältnis lösen kann oder dies wegen des Schutzzwecks des Berufsausbildungsgesetzes nicht möglich ist, wofür - so das BAG - einiges spreche.

BAG- Pressemitteilung Nr. 56/10, Urteil vom 27.7.2010 - 3 AZR 317/08

Unsere Seminartipps zur Vertiefung:

Arbeitsrecht 2, Sozialer Arbeitsschutz & die Gestaltung der Arbeitsbedingungen

Termine: 22. - 26.11.10, 04. - 08.07.11, 26. - 30.09.11

Orte: Paderborn, Berlin, Bremen

ReferentenInnen: Lutz Geydan, Arbeit und Lernen Detmold, Thomas Bödecker, Arbeitsrichter Hannover, Esther Lehmann, Rechtsanwältin, Dozentin FH Bielefeld, Heike Schneppendahl, Anwältin, Schwerpunkt Arbeitsrecht, Fachbuchautorin

Berufsausbildung und Arbeitsrecht; Praktische Tipps und Problemlösungen für die JAV-Arbeit

Termin: 08. - 12.11.10; 10. - 14.10.11

Ort: Best Western Hotel Willingen (Willingener Brauhaus), Willingen

Referent/in: Benjamin Corsten, JAV-Teamer; Esther Lehmann, Rechtsanwältin, Dozentin FH Bielefeld; Christina Hunke, JAV-Teamerin; Carsten Büchling, Betriebsrat - Arbeitsrechtstrainer

Workshop: JAV meets JAV; AG´s: Vertriebsziele der Azubis, Die qualifizierte Ausbildung im Betrieb und Übernahme

Termine: 08. - 10.12.10; 14. - 16.12.11

Ort: Best Western Hotel Willingen (Willingener Brauhaus), Willingen

Referent/in: Christina Hunke, JAV-Teamerin; Benjamin Corsten, JAV-Teamer; Sharon Paschke, JAV-Teamer

Fristlose Kündigung wegen einer Raucherpausen ohne Ausstempeln

Sieht eine betriebliche Regelung vor, dass Raucherpausen nur außerhalb des Gebäudes stattfinden dürfen und dafür ausgestempelt werden muss, kann ein (wiederholter) Verstoß dagegen sogar die fristlose Kündigung rechtfertigen. Das hat das LAG entschieden. Das Gericht betont, der Arbeitgeber dürfe das Rauchen am Arbeitsplatz untersagen. Arbeitnehmer hätten keinen Anspruch auf bezahlte Raucherpausen. Raucher würden auch nicht unverhältnismäßig durch die Pflicht belastet, bei Raucherpausen auszustempeln. Da die Raucher während der Zigarettenpause keine Arbeit leisteten, sei die Pflicht zum Ausstempeln gerechtfertigt. Bestehe eine ausdrückliche Pflicht zum Ausstempeln und bediene ein Arbeitnehmer das Zeiterfassungsgerät nicht, so veranlasse er den Arbeitgeber, ihm Entgelt zu zahlen, ohne die geschuldete Leistung erbracht zu haben. Dies begründe einen "wichtigen Grund" für eine außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 626 Abs. 1 BGB. Habe der Arbeitgeber den Arbeitnehmer bereits mehrfach einschlägig abgemahnt, falle auch die Interessenabwägung zu Lasten des Arbeitnehmers aus. Den Versuch des Arbeitnehmers, sein Fehlverhalten mit seiner Nikotinabhängigkeit zu entschuldigen, wies das Gericht zurück: Auch wenn ein Raucher „von Zeit zu Zeit der Auffrischung des Nikotinspiegels“ bedürfe, bedeute dies nicht, dass es ihm suchtbedingt unmöglich sei, die Stempeluhr zu betätigen.

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 07.05.2010 - 10 Sa 712/09

Unsere Seminartipps zur Vertiefung:

Betriebsrat 2; Von der Einstellung bis zur Kündigung;

Termine: 27.09. - 01.10.10; 08. - 12. November

Orte: Ahrweiler; Willingen

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

Arbeitsrecht 3

Termin: 14. - 18.02.11

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

Ort: Hannover City, Hannover

Arbeitsrecht 2, Sozialer Arbeitsschutz & die Gestaltung der Arbeitsbedingungen

Termine: 22. - 26.11.10, 04. - 08.07.11, 26. - 30.09.11

Orte: Paderborn, Berlin, Bremen

ReferentenInnen: Lutz Geydan, Arbeit und Lernen Detmold, Thomas Bödecker, Arbeitsrichter Hannover, Esther Lehmann, Rechtsanwältin, Dozentin FH Bielefeld, Heike Schnependahl, Anwältin, Schwerpunkt Arbeitsrecht, Fachbuchautorin

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

Termine: 30.08. - 03.09.10, 20. - 24.09.10, 04. - 08.10.10, 08. - 12.11.10, 06. - 10.12.10

Orte: Willingen, Neuenahr-Ahrweiler, Hamburg, Hannover, Willingen, Würzburg

ReferentenInnen: Thomas Bödecker, Arbeitsrichter Hannover, Lutz Geydan, Arbeit und Lernen Detmold, Esther Lehmann, Rechtsanwältin, Dozentin FH Bielefeld, Heike Schnependahl, Anwältin, Schwerpunkt Arbeitsrecht, Fachbuchautorin, Walter Venghaus, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Bochum