



Kurz und bündig Nr. 6/2002

Praktische Informationen für die
Betriebsratsarbeit

Bezirksleitung Baden-Württemberg

Im Dezember 2002

Nachteilsausgleich und/oder Sozialplan

Sind die Verhandlungen um einen Interessenausgleich gescheitert und wurden anschließend Kündigungen ausgesprochen, so besteht kein Anspruch auf einen **weiteren** Nachteilsausgleich, wenn Arbeitgeber und Betriebsrat später einen Sozialplan vereinbaren. Nachteilsausgleichsansprüche können - auch später - auf vereinbarte Sozialpläne angerechnet werden.

BAG, Urteil vom 20.11.01 - 1 ABR 97/01 in BB 2002, 1682

Änderungskündigung und nachwirkender Tarifvertrag

Auf das Arbeitsverhältnis finden nachwirkende Tarifverträge Anwendung; § 4.5 TVG. Der Arbeitgeber spricht eine Änderungskündigung mit dem Ziel aus (nachwirkende) tarifliche Ansprüche abzusenken. Es kommt zu einer anderen, den (nachwirkenden) Tarifvertrag ablösenden Abmachung i.S.v. § 4.5 TVG, wenn der/die Beschäftigte das Änderungsangebot unter Vorbehalt annimmt. Es liegt in diesem Fall die Zustimmung vor, die zur

Abänderung der Arbeitsbedingungen zum Zeitpunkt des Ablaufs der Kündigungsfrist führt, sobald die soziale Rechtfertigung der Änderungskündigung gem. §§ 2, 1 KSchG rechtskräftig festgestellt ist.

BAG, Urteil vom 27.09.2001 - 2 AZR 236/00 in BB 2002, 1914 ff.

Teilzeitananspruch

Der Arbeitgeber darf den Wunsch auf Reduzierung der Arbeitszeit (Teilzeitarbeit) erst dann schriftlich ablehnen, wenn zuvor eine **mündliche** Erörterung mit dem Ziel einer einvernehmlichen Lösung stattgefunden hat. Erst danach kann der Arbeitgeber rechtswirksam den Anspruch auf Teilzeitarbeit schriftlich ablehnen.

LAG Düsseldorf, Urteil vom 2.5.2002 - 5 Sa 216/2002 in DB 2002, 1778

Weiterer Literaturhinweis: Teilzeitananspruch nach § 8 TzBfG in AiB 2002, 502 ff.

Teilzeitarbeit

Der Anspruch eines Beschäftigten auf Reduzierung der Arbeitszeit gem. § 8

Abs. 1 TzBfG kann grundsätzlich auch im Wege der einstweiligen Verfügung durchgesetzt werden. Da mit dieser einstweiligen Verfügung ein endgültiger Zustand geschaffen wird, sind für die Begründung eines solchen Anspruches im Wege der einstweiligen Verfügung strenge Anforderungen gestellt.

Der Arbeitgeber kann dem entgegen-treten; dringende betriebliche Gründe sind nicht erforderlich, wohl aber muss der Arbeitgeber wesentliche Nachteile, die die Teilzeitarbeit der betroffenen Personen nach sich ziehen kann, darlegen.

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 12.04.2002 - 3 Sa 161/02 in NZA 2002, 856 ff.

Die Durchsetzung der Teilzeitarbeit im Wege der einstweiligen Verfügung ist **nicht nur** in Notfällen möglich.

LAG Berlin, Urteil vom 20.02.2002 - 4 Sa 2243/01 in NZA 2002, 858 ff.

Wird bei der Antragstellung auf Teilzeitarbeit die 3-Monats-Frist nicht eingehalten, so ist der Antrag nicht unwirksam. Vielmehr verschiebt sich die Verkürzung der Arbeitszeit nach dem hypothetischen Willen der Antragsteller/in um den der Befristung entsprechenden Zeitraum.

ArbG Oldenburg, Urteil vom 26.03.2002, 6 Ga 3/02 in NZA 2002, 908 ff.

Schwerpunkt: Beschäftigungssicherung

Namhafte Autoren haben dies Thema zum Anlass genommen, um Hinweise zu

dem Komplex Betriebsänderung, Interessenausgleich, Sozialplan einerseits sowie Kurzarbeitergeldzuschüsse zu Sozialplanmaßnahmen und ergänzende Transfer-Maßnahmen zu machen. Arbeitsplatzsicherung durch Job-sharing, Kündigungsschutz und Arbeitszeitverkürzung/Altersteilzeit gehören auch dazu.

Vgl. AiB 2002, 453 ff. Heft August 2002

Auskunftsperson

Das BetrVG kennt unterschiedliche Informationsgrundlagen für die Aufgabenerfüllung des Betriebsrates. Der Betriebsrat soll in die Lage versetzt werden, seine Aufgaben als betriebliche Vertretung der Beschäftigten sachgerecht erfüllen zu können. Der Arbeitgeber hat hierzu u.a. dem Betriebsrat, soweit es zur ordnungsgemäßen Erfüllung der Betriebsratsaufgaben erforderlich ist, sachkundige Beschäftigte als Auskunftsperson zur Verfügung zu stellen (§ 80 Abs. 2 Satz 3 BetrVG). Der Betriebsrat hat damit einen rechtsförmlichen Anspruch auf die zur Verfügungstellung betrieblicher Auskunftspersonen. Damit soll der Betriebsrat die Möglichkeit erhalten, den internen Sachverstand der Beschäftigten zu nutzen und sie bei der Suche nach Problemlösungen einzubeziehen. Der Anspruch besteht für den Betriebsrat, wenn die zur Verfügungstellung der betrieblichen Auskunftsperson für die Betriebsratsarbeit erforderlich ist. Er hat hierbei einen Ermessensspielraum. Unterschiedliche Personen können Auskunftsperson sein. Dazu gehören

sog. AT-Angestellte, aber auch leitende Angestellte und nicht zu vergessen die gewerkschaftlichen Vertrauensleute im Betrieb.

Weitere Hinweise: AiB 2002, 537 ff.

Aufhebungsvertrag

Schon lange wurde gefordert, dass Beschäftigte den einmal unterzeichneten Aufhebungsvertrag zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses - analog den Haustürgeschäften - innerhalb einer Frist widerrufen oder zurückziehen können.

Dies war bisher umstritten. Gesetzlich bestand keine Regelung. Es gab vereinzelt Rechtsprechung. Nunmehr ist im BGB geregelt, dass Beschäftigte bei Abschluss von arbeitsrechtlichen Aufhebungsverträgen, soweit dies auf die Initiative des Arbeitgebers beruhen, ein Widerrufsrecht haben (§§ 312, 355 BGB). Dies gilt unabhängig davon, ob Beschäftigte für den Verlust des Arbeitsplatzes eine Gegenleistung - also eine Abfindung - erhalten oder nicht. Die Frist zum Widerruf oder Rückzug der beim Aufhebungsvertrag geleisteten Unterschrift beträgt zwei Wochen.

Weitere Hinweise in NZA 2002, 949 ff., 952

Arbeitszeit, Kontrolle durch den Arbeitgeber

Das öffentlich-rechtliche Arbeitszeitrecht setzt im Interesse der Gesundheit der Beschäftigten und der Si-

cherheit am Arbeitsplatz der zulässigen Arbeitszeit Grenzen. Dabei sind nach § 2 Abs. 1 Satz 1, 2. Halbsatz AZG, Arbeitszeiten bei mehreren Arbeitgebern zusammenzurechnen. Die Einhaltung der höchstzulässigen werktägliche Arbeitszeit (§ 3 AZG) und der Ruhezeiten (§ 5 AZG), ist vom Arbeitgeber als Adressat des Arbeitsschutzes zu überwachen. Wie sich aus den Bußgeld- und Strafvorschriften der §§ 22, 23 AZG ergibt, ist der Arbeitgeber für die Einhaltung des Arbeitsschutzes verantwortlich.

BAG, Urteil vom 11.12.2001 - 9 AZR 464/2000 in NZA 2002, 965 ff.

Hinweis: Die höchstzulässige tägliche Arbeitszeit muss nicht nur bei mehreren Arbeitgebern eingehalten werden, sondern auch beim einzelnen Arbeitgeber; damit ist klargestellt, dass auch bei sog. Vertrauensarbeitszeiten die Notwendigkeit von Erfassung und Dokumentation der Arbeitszeiten im Prinzip notwendig ist.

Abmahnung

Die Warnfunktion einer Abmahnung kann dadurch erheblich abgeschwächt werden, wenn der Arbeitgeber bei ständig neuen Pflichtverletzungen des Beschäftigten stets nur mit einer Kündigung droht, ohne jeweils arbeitsrechtliche Konsequenzen folgen zu lassen. Eine Abmahnung kann nur dann die Funktion erfüllen, den Beschäftigten zu warnen, dass ihn bei der nächsten gleichartigen Pflichtverletzung die Kündigung droht, wenn der Beschäftigte diese Drohung auch ernst nehmen muss. Dies kann je nach den Umstän-

den nicht mehr der Fall sein, wenn jahrelang die Kündigung stets nur angedroht, nicht jedoch ausgesprochen wird. Dies bedeute, so das BAG, jedoch nicht, dass nach einer bestimmten Anzahl von Mahnungen, etwa wegen häufigem Zuspätkommens nunmehr bei weiteren Pflichtverletzungen dieser Art überhaupt nicht mehr gekündigt werden kann.

BAG, Urteil vom 15.11.2001 - 2 AZR 609/2000 in NZA 2002, 968 ff.

Arbeit und Gesundheitsschutz

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG hat der Betriebsrat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, mitzubestimmen bei Regelungen über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften und der Unfallverhütungsvorschriften.

Der Betriebsrat soll an betrieblichen Regelungen zum Gesundheitsschutz beteiligt werden, die der Arbeitgeber zwar aufgrund einer öffentlich-rechtlichen Rahmenvorschrift zu treffen hat, weil bei deren Umsetzung ihm aber Handlungsspielräume verbleiben.

BAG, Beschluss vom 15.01.2002 - 1 ABR 13/01 in NZA 2002, 995

Zusätzliches Urlaubsgeld

In der ME-Industrie wird der Urlaubsanspruch für jeden Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses gewölftelt.

Beispiel: Das Arbeitsverhältnis endet zum 30. September des Kalenderjah-

res. Der Urlaubsanspruch beträgt $22 \frac{1}{2} = 23$ Arbeitstage (Rundungsregelung Ziffer 2.6 UA). Dies gilt für den tariflichen Teil des Urlaubsanspruchs. Das zusätzliche Urlaubsgeld wird pro Urlaubstag gewährt. Daraus folgt, dass das zusätzliche Urlaubsgeld teilweise zurückgezahlt werden muss, wenn das Arbeitsverhältnis im 2. Halbjahr endet und das zusätzliche Urlaubsgeld im Mai, spätestens Juni d.J. in voller Höhe ausgezahlt wurde.

Vgl. auch BAG v. 23.04.1996.zum MTV ME NRW in NZA 1997, 265 f.

Freistellung, staatsbürgerliche Pflicht

Erscheint ein Beschäftigter vor Gericht als Zeuge, erfüllt er eine allgemeine staatsbürgerliche Pflicht. Der Begriff „staatsbürgerliche Pflicht“ wird benutzt, um die Pflicht eines Bürgers zu bezeichnen, als Zeuge vor Gericht zu erscheinen und auszusagen. Entsprechend besteht ein Freistellungsanspruch bei Lohnfortzahlung nach den entsprechenden tariflichen Bestimmungen.

BAG, Urteil vom 13.12.2001 - 6 AZR 30/00 in DB 202, 1999 f.

Wir wünschen allen Betriebsrats- und Vertrauensleute-Gremien schöne Weihnachten und alles Gute für 2003!



Impressum:

Verantw. Berthold Huber, Redaktion: Ulrich Petri
IG Metall, Bezirksleitung Baden-Württemberg,
Stuttgarter Str. 23, 70469 Stuttgart

