



Kurz und bündig Nr. 1/2003

Praktische Informationen für die
Betriebsratsarbeit

Bezirksleitung Baden-Württemberg

Im Januar 2003

Mutterschaftsgeld

Seit dem 20.06.2002 haben auch die Mütter, deren Kind vor dem berechneten Geburtstermin zur Welt kommt, als Beschäftigte einen Anspruch auf eine Mutterschutzfrist und Mutterschaftsgeld von insgesamt mindestens 14 Wochen. Bislang galt in solchen Fällen, dass die nicht beanspruchten Tage der Mutterschutzfrist vor der Geburt verfielen. Durch die neue Regelung wird die Schutzfrist nach der Geburt um die nicht beanspruchten Tage verlängert. Ein gesonderter Antrag ist dafür nicht erforderlich.

Aus: Magazin VW BKK 8/02

Unzulässige Maßregelung

Die Parteien streiten darüber, ob der Beschäftigten eine Beteiligung am Umsatz sowie Gewinn in den Jahren 1998 bis 1999 zusteht. Die Arbeitgeberin hatte einige wenige von der Umsatz- und Gewinnbeteiligung ausgeschlossen. Die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit betrug seinerzeit 38 Stunden/Woche.

Mit Einführung einer Erfolgsbeteiligung bemühte sich die Arbeitgeberin um die Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit bei denjenigen, die nicht im Dreischichtbetrieb beschäftigt waren. Die Arbeitszeit sollte von 36 auf 38 Wochenstunden ohne Gehalts- bzw. Lohnausgleich verlängert werden. Fast alle Beschäftigten waren mit dieser Regelung einverstanden. Lediglich sechs bestanden auf der bisherigen arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit. In der Folge schloss die Arbeitgeberin diese sechs Personen von der Gewinn- und Umsatzbeteiligung aus. Die hiergegen gerichtete Klage war letztlich erfolgreich. Die Klägerin - so das BAG - hat in zulässiger Weise ihre Rechte ausgeübt, als sie sich einer Verlängerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit widersetzte. Auch wenn 95 % der mit ihr vergleichbaren Beschäftigten einer Arbeitszeitverlängerung zustimmten, war sie unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt verpflichtet, dies auch zu tun. Der Ausschluss von der Umsatz- und Erfolgsbeteiligung war nach Ansicht des BAG eine Maßregelung, die nach § 612 a BGB verboten war.

BAG, Urteil vom 12.06.2002 - 10 AZR 340/01 in BB 2002, 2073 f.

50 Jahre Betriebsverfassung

Am 11. Oktober 2002 wurde das BetrVG 50 Jahre alt: Das ist ein halbes Jahrhundert erfolgreich gelebte Sozialpartnerschaft.

1952 ist der Grundstein gelegt worden, dass die Demokratie in der jungen Bundesrepublik Deutschland nicht vor den Werkstoren endet. Erstmals wurde festgelegt, dass die Beschäftigten in den Unternehmen und Betrieben an den sie betreffenden Entscheidungen des Arbeitgebers mitsprechen und mitwirken können.

Unter Bundeskanzler Willi Brandt wurde die Betriebsverfassung 1972 erstmals umfassend weiterentwickelt. Vor allem wurde die betriebliche Mitbestimmung ausgebaut, die Stellung der Gewerkschaften im Betrieb gestärkt und neue Individualrechte der Beschäftigten in die Betriebsverfassung eingeführt.

Die Betriebsverfassung wurde vor nunmehr 1 ½ Jahren weiter umfassend novelliert. Mit dieser 2. Reform wurden die gesetzlichen Regelungen zur Betriebsverfassung den geänderten Rahmenbedingungen der Arbeitswelt von heute angepasst. Darüber hinaus wurde die Bildung von Betriebsräten erleichtert, indem die Wahl von Betriebsräten entbürokratisiert und das Verfahren für Kleinbetriebe vereinfacht wurde.

„Das Betriebsverfassungsgesetz ist das kleine Grundgesetz der Betriebe. Es steht auch heute nach 50 Jahren für ein konstruktives und vertrauensvolles Miteinander von Arbeitgeber und Betriebsrat, den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände sowie dem Betrieb und ihren Beschäftigten“, so das BMA in einer Presseerklärung. Und daher sollten allen Versu-

chen der Union oder FDP, das BetrVG zu verwässern, entgentreten werden.

Spende/Flutopfer

Verzichten Beschäftigte auf die Auszahlung von Teilen des Arbeitslohnes oder auf Teile eines angesammelten Wertguthabens

a) zugunsten einer Beihilfe des Arbeitgebers an vom Hochwasser Betroffene oder

b) zugunsten einer Zahlung des Arbeitgebers auf ein Spendenkonto einer spendenempfangsberechtigten Einrichtung

bleiben diese Lohnteile bei der Festsetzung des steuerpflichtigen Arbeitslohnes außer Ansatz, wenn der Arbeitgeber die Verwendungsaufgabe erfüllt und dies dokumentiert.

BMF-Schreiben vom 1.10.2002 in DB 2002, 2134, siehe auch NZA 2002, 1080

Haftung/Ausschlussfrist

Die Parteien stritten darüber, ob und ggf. in welcher Höhe Schadensersatz wegen des Verlustes einer Kellnerbrieftasche zu leisten war. Der betroffene Arbeitnehmer berief sich u.a. auf die tarifvertragliche Ausschlussfrist. Der Prozess wurde zugunsten des Arbeitgebers entschieden.

Das BAG hat ausgeführt, dass von der tarifvertraglichen Ausschlussfrist mit dem Wortlaut „Ansprüche aus diesem Tarifvertrag“ erfasst werden, nicht jedoch gegenseitige vertragliche oder

gesetzliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis.

BAG, Urteil vom 15.11.2001 in BB 2002, 2129 ff.

Sozialplanabfindungen

Aufgrund einer Betriebsschließung erhielten die Beschäftigten eine Sozialplanabfindung. Die Abfindung wurde nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit bemessen, Zeiten des Erziehungsurlaubs wurden nicht berücksichtigt. Die hiergegen gerichtete Klage war erfolgreich. Das BAG entschied, dass Zeiten des Erziehungsurlaubs ausdrücklich bei der Dauer der Betriebszugehörigkeit dann mitzuzählen sind. Der Ausschluss derartiger Zeiten stelle einen Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz (§ 75 BetrVG) dar

LAG Niedersachsen, Urteil vom 07.06.2002 - 16 Sa 1582/01 - nicht rkr. in BB 2002, 2227

Kostenübernahme

Die Beteiligten streiten um die Verpflichtung der Arbeitgeberin, den Betriebsrat von Rechtsanwaltskosten freizustellen. Das LAG entschied zugunsten des Betriebsrates. Nach der Entscheidung muss der Betriebsrat neben der Beauftragung des Rechtsanwaltes auch den Gegenstand der Beauftragung beschließen.

LAG Schl.-Hol., Beschluss vom 20.09.2001 - 5 TaBV 8/01 - rkr. in AiB 2002, 632

Aufhebungsvertrag

Die Parteien streiten darüber, ob der Arbeitgeber einen Versorgungsschaden ausgleichen muss, der aufgrund eines Aufhebungsvertrages zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses entstanden war. Die Klage war erfolglos. Das BAG war der Auffassung, dass es den Beschäftigten grundsätzlich überlassen bleibt, sich über die Folgen ihres Ausscheidens aus dem Arbeitsleben zu unterrichten. Dies gilt immer dann, wenn die Initiative zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht vom Arbeitgeber ausging.

BAG, Urteil vom 11.12.2001 - 3 AZR 339/00 in NZA 2002, 1150

Nichtraucherschutz

Am 3.10.2002 ist die vom Bundeskabinett beschlossene „Verordnung zur Rechtsvereinfachung im Bereich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Bereitstellung von Arbeitsmitteln und deren Benutzung bei der Arbeit, der Sicherheit beim Betrieb überwachungsbedürftiger Anlagen und der Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes“ in Kraft getreten. Mit dieser kompliziert klingenden Verordnung wurde die Arbeitsstättenverordnung um den § 3 a ergänzt. Der Wortlaut dieser Vorschrift lautet:

§ 3 a Nichtraucherschutz

1. „Der Arbeitgeber hat die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, damit die nichtrauchenden Beschäftigten in Arbeitsstätten wirksam vor den Gesundheitsge-

fahren durch Tabakrauch geschützt werden.

2. ... „

Die Neuregelung des § 3 a Arbeitsstättenverordnung trägt der Notwendigkeit eines verbesserten Nichtraucherschutzes am Arbeitsplatz Rechnung und stellt eine Grundentscheidung zugunsten des Schutzes der nichtrauchenden Beschäftigten dar. Die Vorschrift lässt an der Gesundheitsschädlichkeit des Passivrauchens keinen Zweifel mehr und räumt den Gesundheitsinteressen des Nichtrauchens einen eindeutigen Vorrang ein. Für den Arbeitgeber besteht eine Pflicht zur Umsetzung dieser Verordnung.

Weitere Hinweise: Nichtraucherschutz am Arbeitsplatz in BB 2002, 2382 ff. sowie Vorstandsmitteilung SP 2002/51 vom 19.12.02.

Fax-Sendebericht, Ausschlussfrist

Die Parteien streiten über restliche Vergütungsansprüche. Streitig ist, ob sie durch ein Telefax rechtzeitig geltend gemacht worden sind.

Der Anspruch sei rechtzeitig per Telefax geltend gemacht worden, da das Sendeprotokoll den Statusvermerk „O. K.“ enthalten habe. Arbeitgeberseitig wird behauptet, kein Geltendmachungsschreiben erhalten zu haben.

Die Klage blieb erfolglos, da nach Ansicht des BAG es keinen allgemeinen Erfahrungssatz gebe, dass Telefax-Sendungen den Empfänger vollständig und richtig erreichen.

Dies gelte auch, wenn ein Sendebrief mit dem „O. K.-Vermerk“ vorliegen würde.

BAG, Urteil vom 14.08.2002 - 5 AZR 169/01 in DB 2002, 2549

Progressionsvorbehalt und Altersteilzeit

Die Parteien streiten darüber, ob der Arbeitgeber verpflichtet war, während der Altersteilzeit entstandene steuerliche Mehrbelastungen auszugleichen. Der Arbeitgeber hat vor Abschluss der Altersteilzeitvereinbarung nicht auf den Umstand hingewiesen, dass der Aufstockungsbetrag zwar steuerlich und sozialversicherungsfrei war, jedoch der für den Beschäftigten maßgebliche Steuersatz sich durch den Zuschuss erhöhte („Progressionsvorbehalt“). Das BAG entschied, dass der Beschäftigte den Ausgleich, der durch den Progressionsvorbehalt entstandenen Steuernachteile nicht aufgrund der Altersteilzeitvereinbarung verlangen kann.

BAG, Urteil vom 25.06.2002 - 9 AZR 155/01 in BB 2002, 2605 ff.

Altersteilzeit

Die neue Mindestnettotabelle nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 a ATG liegt vor (BGBL I 2002, S. 4648 ff.). Soweit durch die Anhebung durch die Geringfügigkeitsgrenze das bisherige Altersteilzeitgesetz darunter liegen wird, liegt auch nach dem 01.04.2003 weiterhin ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis i.S.d. ATG vor (vgl. „Hartz“ I Art. 6 c; § 15 f. ATG, gültig ab 01.04.03).