Kurz und bündig
Nr. 4/2003

Praktische Informationen für die Betriebsratsarbeit

Bezirksleitung Baden-Württemberg **Im Mai 2003**

Schichtarbeit, Mitbestimmung

Die Betriebsparteien hatten eine Betriebsvereinbarung über eine flexible Arbeitszeitverteilung abgeschlossen. Die Betriebsvereinbarung sah Frühschicht, Spätschicht und im späteren Wechselschicht vor. Genaue Uhrzeiten waren dafür festgelegt. Mit Zustimmung des Betriebsrates wurde in einer Abteilung für einen Zeitraum Wechselschicht eingeführt. Im Laufe dieser Zeit wurde eine Verlängerung des Zeitraums vom Arbeitgeber beim Betriebsrat angeregt. Dieser hat zugestimmt.

Innerhalb des nunmehr vereinbarten Zeitraumes wurde die Wechselschicht vom Arbeitgeber einseitig abgesetzt und angeordnet, nunmehr wieder in der Normalarbeitszeit zu arbeiten. Der Betriebsrat hat dies zur Kenntnis genommen und darauf hingewiesen, dass bis zum Ende der vereinbarten Wechselschichtzeit Zuschläge bezahlt werden müssen. Dies lehnte der Arbeitgeber ab. Betroffene Personen haben die Bezahlung der Zuschläge geltend gemacht. Das Gericht entschied, dass eine Rückkehr zur Normalarbeitszeit vor Ablauf der vereinbarten Zeit ohne die erneute Zustimmung des Betriebsrates nicht möglich ist. Die Rückkehr von Wechselschicht zur Normalarbeitszeit bedürfe der Zustimmung des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG. Ein Verfahren bei beabsichtigter vorzeitiger Beendigung von Wechselschicht war in der Betriebsvereinbarung nicht ausdrücklich geregelt. Mangels der Zustimmung des Betriebrates zur vorzeitigen Beendigung der Wechselschicht war die dem Beschäftigten erteilte Weisung des Arbeitgebers nicht wirksam. Die tatsächlich durchgeführte Mitbestimmung ist nach ständiger Rechtsprechung des BAG Wirksamkeitsvoraussetzung für Maßnahmen zum Nachteil des Beschäftigten. Die Arbeitsanweisung des Arbeitgebers griff insoweit in bestehende Rechtspositionen der Beschäftigten ein, so dass weiterhin ein Erfüllungsanspruch auf Zahlung der tariflich vorgesehenen Zeitzuschläge für die Wechselschichtarbeit bestanden hat.

BAG, Urteil vom 18.09.2002 - 1 AZR 668/01 vgl. DB 2003, 1121 f. sowie BB 2003, 740 ff.

Hinweis: Vorliegend ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Nachtzuschläge abzurechnen und zu zahlen. Sie sind dann allerdings nicht steuerfrei, weil die Nachtarbeit tatsächlich nicht geleistet wurde. Das Steuerprivileg ent-

fällt in diesem Fall. Die Entscheidung erging zum MTV ME Südbaden.

Internet-Zugang

Betriebsrat und Arbeitgeber streiten darüber, die bereits vorhandenen beiden PC's der freigestellten Betriebsratsmitglieder im Betriebsratsbüro an das Internet anzuschließen und etwaige Kosten zu übernehmen. Der Arbeitgeber hat im erforderlichen Umfang sachliche Mittel, Informations- und Kommunikationstechnik zur Verfügung zu stellen, so das BetrVG. Das LAG entschied, dass das Internet sich in jüngster Zeit zu einem selbstverständlichen Arbeitsmittel für alle diejenigen entwickelt hat, die auf Informationen angewiesen sind. Daher könne dem Betriebsrat dieses Arbeitsmittel dann nicht verwehrt werden, wenn dem Arbeitgeber durch den Anschluss der bereits vorhandenen Betriebsrats-PC's an das Internet keinerlei Kosten entstehen.

LAG Schl.-Hol., Beschluss vom 31.10.2002 - 1 TaBV 16/02 in DB 2003, 670 f., n. rkr.

Befristung

Wird das befristete Arbeitsverhältnis nach Fristablauf mit Wissen des Arbeitgebers fortgesetzt, so wird ein unbefristetes Arbeitsverhältnis auf Dauer begründet. In einem Fall hatten der zuständige Vorgesetzte die Weiterbeschäftigung widerspruchslos hingenommen; folglich entstand ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Ein Irrtum des Arbeitgebers, so das LAG, über das Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses schließe die Rechtsfolge nicht aus. Der Arbeitgeber könne sich vorliegend nicht darauf berufen, dass der entsprechende Vorgesetzte möglicherweise nicht darüber informiert war, dass der beabsichtigte schriftliche Arbeitsvertrag für die Zeit nach der Befristung gar nicht zustande gekommen war.

LAG Düsseldorf, Urteil vom 26.09.2002 - 5 Sa 748/02, rkr. in DB 2003, 668

Einkommenssteuer

Aufwendungen eines Beschäftigten im Zusammenhang mit seiner ehrenamtlichen Tätigkeit für die für ihn zuständigen Gewerkschaft können Werbungskosten sein (z.B. nicht erstattete Reisekosten im Dienste der Gewerkschaft, wie BFH-Urteil vom 28.11.1980 in DB 1981, 1373).

Weitere Hinweise: Lohnsteuermerkblatt 2003 = Beilage Nr. 4/2003 zu Heft 13 der Zeitschrift „Der Betrieb"

Maßregelungsverbot und Mehrarbeit

Zwischen den Parteien galt ein Anerkennungstarifvertrag zur Anerkennung der Tarifverträge der Metallindustrie Niedersachsen. Der Arbeitgeber hat von den Beschäftigten während des Montageeinsatzes verlangt, dass mindestens 10 Stunden regelmäßig ohne Mehrarbeitsvergütung gearbeitet werden müssen. Hiermit war der Beschäftigte nicht einverstanden und wurde zukünftig von der Zuweisung von Überstunden ausgeschlossen. In der Folgezeit hat der Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung während der Arbeitsunfähigkeit auf der Basis der

tariflichen Arbeitszeit von 35 Stunden/Woche abgerechnet. Geltend gemacht wurde für den Zeitraum der Entgeltfortzahlung die Berücksichtigung der von den anderen Beschäftigten geleisteten Mehrarbeitsvergütung. Die Klage war erfolgreich. Das BAG entschied, dass es gegen das Maßregelungsverbot (§ 612 a BGB) verstößt, wenn jemand allein deshalb von der Zuweisung von Überstunden ausgeschlossen wird, nur weil er nicht bereit ist, auf tarifliche Vergütungsansprüche zu verzichten.

BAG, Urteil vom 07.11.2002 - 2 AZR 742/00 in BB 2003, 742 ff.

Meldung beim Arbeitsamt

Beschäftigte, die zukünftig eine Kündigung erhalten, müssen sich sofort und persönlich beim Arbeitsamt arbeitslos bzw. arbeitssuchend melden. Dies gilt auch bei Ablauf der Befristung. Diese Meldepflicht bestimmt § 37 b Satz 1 SGB III. Diese Meldepflicht besteht bereits ab Zugang der Kündigung und während der Laufzeit der Kündigungsfrist. Für die persönliche Meldung beim zuständigen Arbeitsamt hat der Arbeitgeber den Beschäftigten freizustellen und das Entgelt fortzuzahlen. Insoweit haben Beschäftigte gegen den Arbeitgeber gem. § 629 BGB (§ 2 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 SGB III) einen Anspruch von der Arbeit freigestellt zu werden. Die dafür benötigte Zeit ist grundsätzlich gem. § 616 BGB zu vergüten. In fast allen Tarifverträgen, die die IG Metall in Baden-Württemberg abgeschlossen hat, ist die bezahlte Freistellung zur Arbeitssuche nach erfolgter Kündigung tariflich geregelt.
Die Neuregelung mit der Meldepflicht gilt ab dem 1.07.2003.

Vgl. DGB-Bundesvorstand; Informationen zum Arbeits- und Sozialrecht 1/2003, S. 11 f.

Kommentare zum BetrVG

Welcher ist der richtige? Richter und Wissenschaftler, Personalleute und Betriebsräte - alle haben sie mit der Betriebsverfassung zu tun. Auf dem Markt wirbt eine ganze Reihe von Kommentaren um die Gunst der Leser/innen. Welches Werk ist für wen geeignet?
Der „Fitting“ ist der Standardkommentar zur Betriebsverfassung, der sich überwiegend an die Richterschaft und die Rechtsanwälte richtet. Das Werk erscheint mittlerweile in der 21. Auflage.
Der als „DKK“ bekannte Kommentar zum BetrVG ist **der** Kommentar der Arbeitnehmerseite. Seine Autoren sind Juristen, die den Gewerkschaften nahe stehen. Er richtet sich überwiegend an betriebliche Praktiker, wie Arbeitsrechtler, Gewerkschaftssekretäre und Betriebsräte.
Der „Handkommentar für die betriebliche Praxis“ ist **der** Kommentar auf der Arbeitgeberseite. Die letzte Auflage ist im April 2002 erschienen und stellt daher, wie alle anderen Kommentatoren. die Reform der Betriebsverfassung dar.
Weitere Hinweise in Mitbestimmung 4/2003, S. 62 ff.

Niedrigeres Arbeitslosengeld und Arbeitslosenhilfe

Die Höhe des Arbeitslosengeldes bzw. Arbeitslosenhilfe hat sich seit dem

01.01.2003 geringfügig vermindert, weil sich in der vom BMWA erlassenen Leistungsentgeltverordnung 2003 die Erhöhung der Beitragssätze vieler Krankenkassen und des Beitragssatzes zur Rentenversicherung um 0,4 v.H. auf 19,5 v.H. berücksichtigt werden mussten. Hinzu kommt, dass nach den Gesetzesänderungen durch „Hartz I". Arbeitslosengeld und Arbeitslosenhilfe seit Januar nicht mehr jährlich an die allgemeine Lohnentwicklung angepasst werden.

Aus: DB 2003, Heft 17, XX

Arbeitsplätze sichern

Standort- und Beschäftigungssicherung scheint im Augenblick notwendiger denn je. Gesetz (BetrVG §§ 80 Abs. 1 Nr. 8, 92 a, 97 f., 80 Abs. 2, 111 Abs. 1; SGB III §§ 169 ff.) und die Tarifverträge bieten hier eine gute Hilfestellung. Ein Mittel der Beschäftigungssicherung kann die Absenkung der Arbeitszeit sein. Dies führt u.a. nach den Tarifverträgen Beschäftigungssicherung in der ME-Industrie auch zur Absenkung der Monatsentgelte (vgl. Ziffer 1.3 bzw. 2.3 TV Besch). Zum Ausgleich der Absenkung der Monatsentgelte kann die anteilige Auszahlung der Einmalzahlungen (Zwölftelung von Urlaubs- und/oder Weihnachtsgeld) vereinbart werden (Ziffer 1.4 bzw. 2.4 TV Besch). Da sich die Höhe der Einmalzahlung nach den aktuellen Monatsverdiensten richtet, muss sinnvollerweise der Bemessungszeitpunkt für die Höhe der Einmalzahlung vor bzw. nach der abgesenkten Arbeitszeit bzw. abgesenkten Monatsentgelte liegen (vgl. Hinweise der Bezirksleitung vom 10.03.2003 bzw. 20.02.1996).

Betriebsratswahl und Leiharbeit

An der letzten Betriebsratswahl konnten erstmals auch die Beschäftigten in Leiharbeit im Entleihbetrieb an der Betriebsratswahl teilnehmen. Viele Kolleginnen und Kollegen, die bei Verleihfirmen beschäftigt sind, haben dieses Wahlrecht auch wahrgenommen. Dies Wahlrecht hat nach Auffassung der IG Metall auch Auswirkungen auf die Größe des Betriebsrates, soweit die entsprechenden Schwellenwerte (§ 9 BetrVG) überschritten werden.

Das BAG teilt diese Ansicht nicht und hat entschieden, dass Beschäftigte in Leiharbeit trotz dieses Wahlrechts nicht bei der Betriebsratsgröße zu berücksichtigen sind. Die Entscheidungsgründe liegen noch nicht vor. Es kann jedoch bereits jetzt darauf hingewiesen werden, dass die fehlerhafte Festlegung der Betriebsratsgröße die Wahl nur unwirksam, aber nicht nichtig macht. Soweit für die Größe des Betriebsrates die nicht korrekte Anzahl der Beschäftigten zugrunde gelegt wird, stellt dies nur einen Anfechtungsgrund dar. Ist bei den bereits durchgeführten Wahlen eine Anfechtung nicht erfolgt, weil z.B. wegen der Beschäftigten in Leiharbeit ein größerer Betriebsrat gebildet wurde, so hat die negative BAG-Entscheidung keine Auswirkung.

BAG-Pressemitteilung vom 17.04.2003

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