

BETRIEBSRAT

NEUES IM ARBEITSRECHT

Nr. 05 / 2010

STEEN
Rechtsanwälte



Fachanwälte für Arbeitsrecht

Kurze Mühren 1
(Spitalerhof)
20095 Hamburg
Tel.: 040-879 31 04
Fax: 040-879 31 05

www.steenrae.de
kanzlei@steenrae.de

- ▶ **Allein erziehendes BR-Mitglied ... wohin mit dem Kind?**
BAG erkennt Kostenerstattung an
- ▶ **Kündigung weil zu alt?**
Arbeitgeber darf Ältere nicht benachteiligen
- ▶ **E-Mail-Adresse für jedes BR-Mitglied**
... eigentlich doch längst selbstverständlich
- ▶ **Deo-pflicht am Arbeitsplatz**
ohne geht's nimmer

- ▶ neu +++ neu +++ neu +++
"Datenschutz in der Praxis" - Grundlagen für die BR-Arbeit; Di./Mi., 15. + 16. Sep. 2010 neue gesetzliche Grundlagen, Internet- und Email-Nutzung, Umgang mit SAP / HR und HCM Info und Anfrage unter kanzlei@steenrae.de
- ▶ Seminar für die SBV
„Schwerbehindertenvertretung -neu gewählt" Grundlagen der Arbeit, Möglichkeiten der Einflussnahme
Do. – Fr. 02. – 03. Dez. 2010 im Hotel Hafen Hamburg

Seminare **376**
absatz

www.seminare37absatz6.de

3 Fragen

1. Welche Seminare sollen wir 2011 anbieten? (Themenvorschläge sind erwünscht)
2. Welche Seminardauer wird bevorzugt? 2- oder 3-tätig? in Hamburg? andere Veranstaltungsorte?
3. Gibt es Anregungen und Kritik zu unserem Newsletter "BetriebsRat"? Wird ein BR-Forum gewünscht?

Antwortbogen ▶ im Anhang

▶ Alleinerziehendes BR-Mitglied ... wohin mit dem Kind?

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.

Der Fall: Die alleinerziehende Klägerin hatten von ihrem Arbeitgeber die Erstattung der Kosten verlangt, 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.

Das Bundesarbeitsgericht hat - anders als zuvor das LAG - dem Antrag entsprochen.

In der Begründung heißt es: 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 Betriebsratsaktivität 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.

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, Beschluss vom 23.06.2010 - 7 ABR 103/08

► Kündigung weil zu alt?

Ein Arbeitgeber darf bei der Sozialauswahl nicht einseitig die Gruppe älterer Arbeitnehmer benachteiligen. In einem Fall, der vom Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz entschieden wurde, hatte der Insolvenzverwalter eines Gartenbaubetriebes 2 Beschäftigten mit der Begründung gekündigt, die verbleibenden Gartenhelfer müssten "körperlich voll einsatzfähig sein, um eine größtmögliche Flexibilität zu gewährleisten". Außerdem sei der Betrieb total überaltert.

Der Insolvenzverwalter bildete aus den insgesamt acht Arbeitnehmer zwei Altersgruppen: je 4 Beschäftigte zwischen 40 bis 49 sowie 50 bis 59 und kündigte zwei Helfern aus der Gruppe der über 50jährigen.

Das LAG gab dem Kläger Recht. In der Begründung heißt es: Es sei zwar möglich, Altersgruppen nach 10er Schritten zu bilden. Jedoch muss die bisherige Verteilung der Beschäftigten auf die Altersgruppen auch bei den Kündigungen eingehalten werden. In beiden Gruppen hätte also je einem Arbeitnehmer gekündigt werden müssen.

Schließlich erteilte das Gericht auch dem Argument eine Absage, die Beschäftigten in der Gruppe von 40 bis 49 seien als "**Leistungsträger**" anzusehen. Nur die Behauptung, diese könnten "Arbeiten allein abwickeln und ohne entsprechende Anweisungen von Vorarbeitern, Gestaltungs- und Pflegearbeiten ausführen" reiche nicht aus.

Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Urteil vom 11.03.2010 - 10 Sa 581/09

► E-Mail-Adresse für jedes BR-Mitglied

Jedes BR-Mitglied hat Anspruch auf eigene E-Mail-Adresse. Dies hat jetzt das Bundesarbeitsgericht in der Entscheidung vom 14. Juli 2010 klargestellt. Das heißt also **zum Beispiel: "br-mueller@firma.de"** muss der Arbeitgeber einrichten, damit die Mitglieder des Betriebsrates untereinander kommunizieren können. Ebenso kann für jedes BR-Mitglied die Einrichtung eines eigenen Internetzugangs verlangt werden. Das BAG betont hier, der BR habe einen eigenen Beurteilungsspielraum, was er für seine Arbeit als "erforderlich" ansieht. Das gelte auch für den Internet-Zugang.

Das Gericht: "Ebenso wie die Informationsbeschaffung kann die Kommunikation einzelner Betriebsratsmitglieder mit nicht zum Betrieb gehörenden Dritten Teil der Betriebsratsaktivität sein." Natürlich stehen auch Kosteninteressen des Arbeitgebers nicht entgegen

Das LAG Düsseldorf war übrigens zuvor anderer Meinung. Der Betriebsrat hat hier hartnäckig sein Recht bis zum BAG weiterverfolgt. Verwunderlich ist allerdings, warum sich hier der Arbeitgeber überhaupt quer gestellt hat. Die Nutzung moderner Kommunikationsmittel ist wahrlich eine Selbstverständlichkeit.

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 14. Juli 2010 - 7 ABR 80/08

► neu +++ neu +++ neu +++

"Datenschutz in der Praxis" -

Grundlagen für die BR-Arbeit (auch für neugewählte Mitglieder)

Di./Mi., 15. + 16. Sep. 2010 im Hotel Hafen Hamburg

Themen:

- neue gesetzliche Grundlagen zum Arbeitnehmer-Datenschutz
- Internet- und Email-Nutzung - Verbot möglich? Mitbestimmung !
- Umgang mit SAP / HR und HCM

Info und Anfrage unter kanzlei@steenrae.de

► Deopflcht am Arbeitsplatz

Sommerloch und Sommerhitze - anders kann man den Vorschlag kaum rational erklären. Der Unternehmerverband für die mittelständische Wirtschaft (schon mal gehört?) hat die Deopflcht an Schlands Arbeitsplätzen ausgerufen. Der Vorschlag ist offenkundig inspiriert durch die in den Medien vielbeachtete Kündigung eines angeblich verschwitzten Kölner Architekten durch seine olfaktorisch empfindsame Vorgesetzte während der vogelfreien Wartezeit (landläufig Probezeit).

Erst die Sommerhitze und das WM-Ende brachte den an Originalität kaum zu überbietenden Vorschlag der sehr gepflegt und frisch deodoriert dreinschauenden Verbandschefin (sie nutzt immerhin klimaschützende Deoroller) in die Schlagzeilen. Um dem Vorschlag noch eine Spitze aufzusetzen, fordert sie die Abmahnung aller Andersdenkendem bzw. -riechenden.

Arbeitsrechtlicher Unsinn, da werden sich alle Arbeitsrechtler einig sein. **Das arbeitgeberseitige Direktionsrechts reicht allerdings nicht bis in die Achselhöhlen ...**

Den Allergikern und Natürlichriechenden stinkt die Idee daher zu Recht. Gegen Lärm kann man Kopfhörer aufsetzen, gegen Unsinn die Ohren zuhalten oder den Artikel einfach nicht zu Ende lesen, auch gegen Hitze kann man sich schützen. Gegen Deos hilft kein Luftanhalten. Deos sind eine Zwangsbeglückung Dritter, pure Chemie und übertünchen im übrigen nur, beseitigen aber keinen Körpergeruch. Und Duft ist eine Geschmackssache. Was der eine als aufregend empfindet, riecht für jemand anders einfach nur penetrant. Einige Deos erinnern gar geruchlich an die grünen Steine, mit denen man keramische Einrichtungen geruchsfrei hält. Beim Deo ist es häufig auch in anderer Hinsicht ähnlich: Mancher glaubt, sich damit die Körperpflege ersparen zu können. Diese Mischung riecht dann besonders lecker.

Der Vorschlag ist daher nicht nur wirr und halbgar. Eine Allergikerin hat bereits Strafanzeige erstattet. Dabei wird die Intelligenz der Zeitungsleser unterschätzt. Ich bin sicher, dass die Drogeriemärkte durch das Interview nicht ins Schwitzen gekommen sind. Da ist noch wahrscheinlicher, dass Deos am Arbeitsplatz verboten werden. Wegen der Explosionsgefahr.

Gastkommentar. Michael W. Felser Rechtsanwalt

► "Jetzt richtig starten" –

Seminar für das BR-Gremium

- Welchen Nutzen hat Projektarbeit - Welche Ziele und Aufgaben haben Priorität - Wie können wir agieren statt zu reagieren - Austausch der BR-Mitglieder organisieren - Sitzungen moderieren und strukturieren - Motivation aller BR-Mitglieder Referenten: Holger Schnoor, Kommunikationstrainer und ehem. BR Versicherungswirtschaft, Wolfgang Steen, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Das Seminar wird in der Regel **zweitägig** als Inhouse-Seminar (oder in einem nahe gelegenen Hotel) durchgeführt. Sprechen Sie uns an, damit wir ein konkretes Angebot vorbereiten

kanzlei@steenrae.de

NewsLetter

Dieser NewsLetter **BETRIEBSRAT** erscheint regelmäßig und wird per E-Mail kostenlos an alle Interessenten versandt, die sich angemeldet haben. Wir berichten darin über aktuelle Änderungen im Arbeitsrecht und Urteile der Arbeitsgerichte, die für die BR-Arbeit wichtig sein können.

Sie können sich für den NewsLetter anmelden auf unserer Internetseite www.steenrae.de oder per E-Mail unter kanzlei@steenrae.de.

- ▶ unter www.seminare37absatz6.de ist die Übersicht unserer gesamten Seminar-Aktivitäten

3 Fragen

1. Welche Seminare sollen wir 2011 anbieten? (Themenvorschläge sind erwünscht)
2. Welche Seminardauer wird bevorzugt? 2- oder 3-tägig? in Hamburg? andere Veranstaltungsorte?
3. Gibt es Anregungen und Kritik zu unserem NewsLetter "BetriebsRat"? Wird ein BR-Forum gewünscht?

senden bitte an kanzlei@steenrae.de