

BETRIEBSRAT

NEUES IM ARBEITSRECHT

Nr. 07 / 2009

- ▶ **Einsichtsrecht aller BR-Mitglieder**
BAG klärt Datenschutzfragen
- ▶ **Steuerbegünstigung von Zwischenabfindungen**
BFH entscheidet im Fall einer Arbeitszeitreduzierung
- ▶ **Welche Weiterbeschäftigung nach Änderungskündigung?**
ArbG Hamburg sichert Status
- ▶ **Ausgerechnet: „Ehrenkodex“ für Betriebsräte**
...was sich die neue Koalition so ausgedacht hat

aktuelle Seminare

- ▶ **Schulung Wahlvorstand – BR-Wahl 2010**
Mo./Di., 18. + 19. Jan. 2010
- ▶ **„Stab Wechsel“ – den Übergang erfolgreich gestalten** - für neue und bisherige Vorsitzende und Stellvertreter **mit Besichtigung Lufthansa Werft in Hamburg**
Mi. – Fr., 23. - 25. Juni 2010
- ▶ **Crash – Kurs** Seminar für Neugewählte 2010
„Die ersten Schritte im Betriebsrat“
Di. – Fr. 22. – 27. Juni 2010 im Hotel Hafen Hamburg
+++ bitte ungefähre Teilnehmerzahl rechtzeitig anmelden
- ▶ **Kündigung und Kündigungsschutz – Was der BR wissen muss – mit Auslaufparade „Queen Mary 2“**
Mo. + Di., 16. + 17. Aug. 2010



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

alle Seminare im Hotel Hafen Hamburg



[Seminarprospekt und Programm 2010 als pdf](#)

Seminare **376**
absatz

www.seminare37absatz6.de

▶ Einsicht in alle Unterlagen

Der Betriebsrat muss seinen Mitgliedern Einsicht in alle Unterlagen erlauben

Das Recht eines jeden Betriebsratsmitglieds, jederzeit in die Unterlagen des Gremiums - einschließlich Dateien und E-Mail-Korrespondenz - Einsicht zu nehmen, kann nicht durch Maßnahmen nach dem Bundesdatenschutzgesetz beschränkt werden.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) verhandelte die Anträge von vier Betriebsratsmitgliedern, die ein uneingeschränktes elektronisches Leserecht hinsichtlich der Dateien und E-Mail-Korrespondenz ihres Gremiums forderten.

Hintergrund: Der Betriebsrat hatte die Ordner im EDV-System nach den unterschiedlichen Ausschüssen angelegt und in einem - noch einstimmig gefassten - Beschluss bestimmt hatte, dass alle Mitglieder nur Zugriff auf den jeweils ihren Ausschuss betreffenden Ordner haben sollten. Allein der Betriebsratsvorsitzende, dessen Stellvertreter und die Systemadministratorin durften unbeschränkt auf alle angelegten Ordner zugreifen. Diese enthielten u.a. das E-Mail-Konto des Betriebsrats.

Der Betriebsrat hatte ein uneingeschränktes Zugriffrecht aller seiner Mitglieder mit der Begründung abgelehnt, dass es sich bei den elektronisch gespeicherten Daten nicht um solche Unterlagen handele, die vom Einsichtsrecht umfasst seien. Im Übrigen sei eine Einräumung allgemeiner Zugriffsrechte für alle Betriebsratsmitglieder aus datenschutzrechtlichen Gründen unzulässig.

Das BAG war anderer Ansicht und gab den Anträgen statt.

Ausgangspunkt ist **§ 34 Absatz 3 BetrVG**, der Betriebsratsmitgliedern das Recht einräumt, jederzeit die Unterlagen des Betriebsrats und seiner Ausschüsse einzusehen. Dazu zählen nicht nur Aufzeichnungen in Papierform, sondern sämtliche auf Datenträgern gespeicherten Dateien sowie die Korrespondenz des Betriebsrats unter dessen E-Mail-Anschrift. Dies ergibt der Vergleich mit § 80 Absatz 2 Satz BetrVG, der sich auch auf elektronische Unterlagen bezieht.

Das Bundesarbeitsgericht stellt vor allem klar:

Das Einsichtsrecht einzelner Betriebsratsmitglieder ist unabdingbar, d.h. es kann auch nicht durch einen Beschluss des Betriebsrats eingeschränkt werden.

Sinn und Zweck des Gesetzes ist nämlich, dass die Betriebsratsmitglieder den Überblick über die Gesamttätigkeit des Betriebsrats und die betriebsverfassungsrechtliche Aufgabenerfüllung behalten.

Soll der Beschluss des Betriebsrats - wie hier - eine Maßnahme nach § 9 Absatz 1 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) darstellen, kommt hinzu, dass diese Einordnung schon an der Unanwendbarkeit des BDSG scheitert: Über den Umgang mit personenbezogenen Daten innerhalb des Betriebsrats enthält das BetrVG die abschließenden Vorschriften (vgl. § 1 Absatz 3 Satz 1 BDSG). Gleichwohl ist der Betriebsrat als Teil der verantwortlichen Stelle auch nach dem BDSG dem Datenschutz verpflichtet (vgl. § 3 Absatz 7 BDSG).

BAG, Beschl. v. 21.08.2009 - 7 ABR 15/08

Vorankündigung:

Seminar für Neugewählte 2010

„Die ersten Schritte im Betriebsrat“

Crash-Kurs von Di. – Fr. 22. – 27. Juni 2010

im Hotel Hafen Hamburg - Rahmenprogramm: **St. Pauli Musical**
„Heiße Ecke“ oder „Karamba“ – Besuch Schiffsmuseum (mit Führung)
- Miniatur Wunderland (größte Modelleisenbahn)

▶▶▶ bitte ungefähre Teilnehmerzahl rechtzeitig anmelden
unter info@seminare37absatz6.de

▶ Steuerbegünstigung von „Zwischenabfindungen“

Abfindungen für Arbeitszeitreduzierungen können begünstigt zu besteuernde Entschädigungen darstellen

Das hat der Bundesfinanzhof (BFH) jetzt im Fall einer Klägerin entschieden, die ihre wöchentliche Arbeitszeit von bisher 38,5 Stunden auf 19,25 Wochenstunden reduziert hat. Der BFH änderte die bisherige Rechtsprechung und stellte klar, dass bei Zahlung einer Teilabfindung die Steuerbegünstigung nach § 34 Abs. 2 Nr. 2 EStG angewandt werden kann. Das Gesetz verlange nicht, dass das Arbeitsverhältnis gänzlich beendet werden muss.

Die Klägerin hatte für die Arbeitszeitreduzierung eine Abfindung von rd. EUR 17.459 erhalten. In der Einkommenssteuererklärung verlangte sie die Begünstigung als Entschädigung für mehrere Jahre (sog. „Fünftel-Regelung“).

Der BFH: Das Gesetz verlangt nicht, dass das Arbeitsverhältnis gänzlich beendet werden müsse. Es setzt lediglich voraus, dass Einnahmen wegfallen und dass dafür Ersatz geleistet wird. So verhält es sich, wenn – wie hier - eine Vollzeitbeschäftigung in eine Teilzeitbeschäftigung überführt und die Arbeitnehmerin dafür abgefunden wird.

Und weiter: Dem Zweck des § 34 Abs. 2 EStG, die Auswirkungen des progressiven Tarifs abzuschwächen genügt es, wenn die Zuordnung der Einkünfte zum Katalog des § 34 Abs. 2 EStG von einem besonderen Ereignis abhängig gemacht wird. (BFH 25.8.2009, IX R 3/09)

Das heißt: in Zukunft kann auch bei sog. „Zwischenabfindungen“ auf Steuerbegünstigung bestanden werden.

► “Stab Wechsel – den Übergang erfolgreich gestalten“

Seminar für neue und bisherige Vorsitzende und Stellvertreter – Erfahrungen im Übergang - ein Gremium erfolgreich führen – qualifizierte Arbeitsplanung
mit Besichtigung Lufthansa Werft in Hamburg

Referenten: Manfred Calsow, ehem. KonzernBR-Vorsitzender Lufthansa, Holger Schnoor, Kommunikationstrainer und ehem. BR Versicherungswirtschaft

3-Tages-Seminar im Hotel Hafen Hamburg

Mi. – Fr., 23. - 25. Juni 2010

Information und Anmeldung:

kanzlei@steenrae.de und www.seminare37absatz6.de



► Welche Weiterbeschäftigung nach Änderungskündigung?

Arbeitsgericht Hamburg sichert Status – Weiterbeschäftigung zu bisherigen Bedingungen

Es ist ein bekanntes Ärgernis: Spricht der Arbeitgeber eine Änderungskündigung aus, ist der Arbeitnehmer in der Zwangslage: **Annahme der Kündigung unter Vorbehalt** heißt auch, die neuen Bedingungen annehmen zu müssen, um den Job zu sichern. Das heißt in der Praxis dann allerdings auch, (erst einmal) zu den neuen Bedingungen – also etwa nach Versetzung auf einem anderen Arbeitsplatz – arbeiten zu müssen, bis das Gericht rechtskräftig etwas anderes entscheidet.

Das Arbeitsgericht Hamburg hat nun den Vergleich zum Weiterbeschäftigungsanspruch nach **Beendigungs-**kündigung herausgestellt. Dort besteht schließlich der Anspruch sofort nach gewonnener I. Instanz. Das heißt: wird der Prozess gewonnen, kann eben auch die Beschäftigung zu bisherigen Bedingungen verlangt werden.

Das ArbG stellt sich jetzt ausdrücklich gegen die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und urteilt:

„Nach Ablauf der Kündigungsfrist und nach erstinstanzlicher Stattgabe der Änderungsschutzklage ist der Arbeitnehmer nicht zu den geänderten, sondern grundsätzlich zu den bisherigen Arbeitsbedingungen weiterzubeschäftigen.“

In der Begründung heißt es:

„Die Vorbehaltsannahme kann im Unterschied zur Ablehnung des Änderungsangebots ihren Grund darin haben, dass der Arbeitnehmer von ihm durchaus als unzumutbar angesehene Arbeitsbedingungen allein deshalb vorbehaltlich annimmt, weil ihm dieses Vorgehen als **rechtssicherer** erscheint, um den Erhalt seines Arbeitsplatzes nicht zu gefährden. Dagegen verliert er bei der Ablehnung im ungünstigsten Fall seinen Arbeitsplatz insgesamt. Den risikobereiteren Arbeitnehmer zu bevorzugen, der das Änderungsangebot ablehnt, und dem der allgemeine Weiterbeschäftigungsanspruch zu den bisherigen Bedingungen bei einer erfolgreichen Klage nach der erstinstanzlichen Entscheidung zusteht, ist aber nicht zwingend und führt zu Wertungswidersprüchen.“

(ArbG Hamburg Urteil vom 17.9.2009, 17 Ca 179/09)

► **Kündigung und Kündigungsschutz** – Was der BR wissen muss

Inhalt:

- : mögliche Gründe für betriebsbedingte Kündigungen
- : Vergleichsarbeitnehmer und Sozialauswahl
- Auswahlkriterien und die Gefahren von Namenslisten
- Weiterbeschäftigungsanspruch nach Klage
- : ordnungsgemäße Anhörung des Betriebsrats / Widerspruchsgünde
- : Sozialplan und Abfindungen im Gerichtsverfahren

2 Tagesseminar im Hotel Hafen Hamburg

mit Auslaufparade „Queen Mary 2“ am Montagabend

Mo. + Di., 16. + 17. Aug. 2010

[Info und Anmeldung als pdf](#)



► Ausgerechnet: „Ehrenkodex“ für Betriebsräte

Das hat sich die neue schwarz-gelbe Koalition schön ausgedacht. Weil die Managergehälter in der öffentlichen Diskussion sind (Stichwort: Transparenz) hat man jetzt auch die Betriebsräte entdeckt. Im Koalitionsvertrag heißt es:

„Es soll ein Ehrenkodex für Betriebsräte entwickelt werden (z. B. mit einem Recht der Betriebsversammlung auf Offenlegung der **gezahlten Aufwendungen** an Betriebsratsmitglieder).

Selbst der Deutsche Anwaltsverein (ansonsten eher konservativ eingestellt) bezweifelt die Notwendigkeit einer solchen Regelung. In einer Stellungnahme heißt es: „Aus spektakulären Einzelfällen sollte nicht auf ein Regelungsbedürfnis geschlossen werden.“ Außerdem: Es bestehen ausreichende Regelungen zur Gleichbehandlung und zum Diskriminierungsschutz in § 75 BetrVG. Diese sind schon heute zu beachten.

Es entspricht übrigens langjähriger Rechtsprechung, dass die Kosten eines Betriebsrates nicht offen zu legen sind. Hier soll aus den notwendigen Aufwendungen kein Rechtfertigungsdruck für den BR entstehen, zumal die (entstandenen) Kosten oft genug durch das Agieren des Arbeitgebers bestimmt sind (so schon das BAG mit Beschluss v. 19.07.95).

Der DGB kritisiert das Vorhaben denn auch zutreffend mit einem „Generalverdacht gegen alle Betriebsräte“.

Also = unsinnig und unnötig.

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.

Wir wünschen eine ruhige Weihnachtszeit und einen guten Start ins neue Jahr



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