

Rechtssichere Formulierungen in der BR-Praxis

Infoabend 25. Juni 2015

Referenten:

Eva Büchele, Rechtsanwältin

Wolfgang Steen, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Rechtssichere Zustimmungsverweigerung, § 99 BetrVG

Fall 1:

Der Arbeitgeber hört den Betriebsrat zur Einstellung eines Mitarbeiters an.

Vorgesehen ist eine Tätigkeit als Wachmann mit einer Vergütung nach der Entgeltgruppe E1 der im Betrieb geltenden Entgeltordnung.

Der Betriebsrat meint, die höhere Entgeltgruppe F1 (Wachmann mit größerer Verantwortung) sei zutreffend, weil der Mitarbeiter nicht nur für den Empfang von Kunden zuständig sein wird, sondern auch für den Schließdienst und die Brandschutzkontrolle.

Rechtssichere Zustimmungsverweigerung, § 99 BetrVG

„Der Betriebsrat widerspricht der Einstellung wegen eines Verstoßes gegen die Entgeltordnung nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG.“

Problem:

Der bloße Verweis auf den Gesetzestext reicht nicht. Es reicht auch nicht, wenn der Gesetzestext, wie hier, abgeschrieben wird.

Außerdem:

Die Einstellung und die erstmalige Eingruppierung sind zwei separate Maßnahmen! Eine Einstellung kann nie gegen eine Entgeltordnung verstoßen.

Rechtssichere Zustimmungsverweigerung, § 99 BetrVG

„Der Betriebsrat widerspricht der Eingruppierung in die Entgeltgruppe E 1. Wir halten die Entgeltgruppe F 1 für richtig.“

Problem:

Nicht erkennbar, warum die Entgeltgruppe F 1 zutreffend sein soll.

Die Zustimmungsverweigerung muss sich mit dem Einzelfall auseinander setzen. Der Betriebsrat muss möglichst genau an Hand der Angabe von konkreten Tatsachen erläutern, warum er einen Zustimmungsverweigerungsgrund annimmt.

Rechtssichere Zustimmungsverweigerung, § 99 BetrVG

Lösungsvorschlag:

„Der Betriebsrat widerspricht der Eingruppierung nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG.

Die vorgesehene Eingruppierung verstößt gegen die geltende Entgeltordnung. Die Tätigkeit als Wachmann entspricht der Gehaltsgruppe F 1. Der Mitarbeiter ist nicht nur für den Empfang von Kunden zuständig, sondern auch für den Schließdienst und die Brandschutzkontrolle. Damit ist eine über den einfachen Wachdienst hinausgehende größere Verantwortung verbunden, die eine Eingruppierung in die Gehaltsgruppe F 1 rechtfertigt.“

Rechtssichere Zustimmungsverweigerung, § 99 BetrVG

Es kommt nicht darauf an, ob die Zustimmungsverweigerung begründet ist!

Es reicht aus, dass der Betriebsrat den Zustimmungsverweigerungsgrund durch die Angabe von konkreten Tatsachen erläutert und diese Tatsachen es für möglich erscheinen lassen, dass der Grund vorliegt.

BAG, Beschluss v. 20.11.1990, Az. 1 ABR 87/89

Rechtssichere Zustimmungsverweigerung, § 99 BetrVG

Fall 2:

Der Betriebsrat wird zu einer befristeten Einstellung angehört. Er meint, dass die Befristung gegen das TzBfG verstößt.

„Der Betriebsrat verweigert die Zustimmung zu der Einstellung, weil sie gegen das TzBfG verstößt. Ein Sachgrund für eine Befristung liegt nicht vor. ...“

Problem:

Die Einstellung an sich verstößt nicht gegen das Gesetz, allenfalls die Befristungsabrede im Arbeitsvertrag. Darin liegt kein Grund, die Zustimmung zu der Einstellung zu verweigern.

Der Betriebsrat hat hier keinen Zustimmungsverweigerungsgrund.

Rechtssichere Zustimmungsverweigerung, § 100 BetrVG

Fall 5:

In einem Betrieb ist die Position eines Abteilungsleiter zunächst für die Dauer von 6 Monaten befristet mit Herrn Müller besetzt worden. Während der 6 Monate der Beschäftigung von Herrn Müller gab es mehrfach Konflikte mit Kollegen, denen Herr Müller vorgesetzt ist. Mehrere Kollegen haben sich an den Betriebsrat gewandt und über Herrn Müller beschwert. Die Kollegen erzählen, dass Herr Müller Mitarbeiter grundlos anschreit und beleidigt. Drei Mitarbeiter haben sich aufgrund des Verhaltens von Herrn Müller sogar krank schreiben lassen, da sie Angst davor haben, zur Arbeit zu gehen.

Neben Herrn Müller ist in der Abteilung ein stellvertretender Abteilungsleiter, Herr Schuster, beschäftigt. Am 31.07.2015 läuft der befristete Vertrag von Herrn Müller aus.

Rechtssichere Zustimmungsverweigerung, § 100 BetrVG

Der Arbeitgeber hört den Betriebsrat am 17.07.2015 zu der unbefristeten Einstellung von Herrn Müller an. In dem selben Schreiben hört der Arbeitgeber den Betriebsrat wegen der bereits am 31.07.2015 auslaufenden Befristung zur vorläufigen Durchführung der Maßnahme nach § 100 BetrVG an.

Der Arbeitgeber teilt dem Betriebsrat mit, die Einstellung von Herrn Müller müsse unbedingt sofort vorläufig durchgeführt werden. Denn ansonsten wäre die Stelle des Abteilungsleiters ab dem 01.08.2015 für einige Zeit unbesetzt. Dies würde einen unhaltbaren Zustand bedeuten.

Rechtssichere Zustimmungsverweigerung, § 100 BetrVG

Der Betriebsrat erklärt am 20.07.2015:

„Der Betriebsrat ist mit der vorläufigen Durchführung der Einstellung von Herrn Müller nicht einverstanden. Die Einstellung von Herrn Müller ist nicht aus sachlichen Gründen dringend erforderlich. Die Aufgaben des Abteilungsleiters können ohne weiteres vorübergehend von dem stellvertretenden Leiter der Ablaufkontrolle, Herrn Schuster, übernommen werden.

Außerdem ist das Problem, dass die Stelle des Abteilungsleiters ab dem 01.08.2015 unbesetzt ist, hausgemacht. Das Auslaufen des befristeten Vertrages ist seit Monaten bekannt. Es ist nur versäumt worden, eine termingerechte Lösung zu suchen. Das rechtfertigt nicht, die Umgehung unsere Mitbestimmungsrechte durch die sofortige Einstellung.“

Rechtssichere Zustimmungsverweigerung, § 100 BetrVG

Hat der Betriebsrat die Dringlichkeit der vorläufigen Durchführung der Einstellung von Herrn Müller fristgerecht bestritten?

Die Frist nach § 100 Abs. 2 BetrVG:

„unverzüglich“ = spätestens innerhalb von 3 **Kalendertagen**

Hier: Anhörung am Freitag den 17.07.2015.

Fristende: Am Montag den 20.07.2015.

Erklärung des Betriebsrats erfolgte am 20.07.2015 und damit fristgerecht.

Problem:

Der Betriebsrat hat es aber versäumt, auch die Zustimmung zu der Einstellung nach § 99 Abs. 2 BetrVG zu verweigern.

Rechtssichere Zustimmungsverweigerung, § 100 BetrVG

Achtung:

Die Maßnahme nach § 100 BetrVG steht neben der Maßnahme nach § 99 BetrVG. Es handelt sich um zwei unterschiedliche Maßnahmen, die unterschiedliche Mitbestimmungsrechte auslösen!

Beide Fristen laufen unabhängig von einander und müssen eingehalten werden.

Rechtsfolge:

Der Arbeitgeber kann hier nach Ablauf der Wochenfrist des § 99 Abs. 3 BetrVG am 27.07.2015 Herrn Müller beschäftigen, ohne bei Gericht ein Zustimmungsersetzungsverfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG einleiten zu müssen!

Rechtssichere Zustimmungsverweigerung, § 100 BetrVG

Lösungsvorschlag (Teil 1):

„Der Betriebsrat ist mit der vorläufigen Durchführung der Einstellung von Herrn Müller nicht einverstanden. Die Einstellung von Herrn Müller ist nicht aus sachlichen Gründen dringend erforderlich. Die Aufgaben des Abteilungsleiters können ohne weiteres vorübergehend von dem stellvertretenden Leiter der Ablaufkontrolle, Herrn Schuster, übernommen werden.

Außerdem ist das Problem, dass die Stelle des Abteilungsleiters ab dem 01.08.2015 unbesetzt ist, hausgemacht. Das Auslaufen des befristeten Vertrages ist seit Monaten bekannt. Es ist nur versäumt worden, eine termingerechte Lösung zu suchen. Das rechtfertigt nicht, die Umgehung unsere Mitbestimmungsrechte durch die sofortige Einstellung.

Rechtssichere Zustimmungsverweigerung, § 100 BetrVG

Lösungsvorschlag (Teil 2):

Der Betriebsrat verweigert zudem seine Zustimmung zu der beabsichtigten unbefristeten Einstellung von Herrn Müller nach § 99 Abs. 2 Nr. 6 BetrVG. Dem Betriebsrat liegen mehrere Beschwerden über das persönliche Verhalten von Herrn Müller vor. Mehrere Kollegen haben berichtet, dass Herr Müller Mitarbeiter grundlos anschreit und beleidigt. Drei Mitarbeiter haben sich aufgrund des Verhaltens von Herrn Müller sogar krank schreiben lassen, da sie Angst davor haben, zur Arbeit zu gehen.

Durch das Verhalten von Herrn Müller ist in den sechs Monaten seiner Beschäftigung der Betriebsfrieden bereits in erheblicher Weise gestört worden. Da wir in dem Verhalten von Herrn Müller keine Änderungen feststellen konnten, müssen wir davon ausgehen, dass er den Betriebsfrieden auch in Zukunft erheblich stören wird.“

Rechtssicherer Widerspruch, § 102 BetrVG

Fall 6 (nach BAG, Urteil vom 9. 7. 2003, Az. 5 AZR 305/02)

Der Arbeitnehmer Martin ist 46 Jahre alt und seit 22 Jahren bei der Firma F-GmbH als „ungelernter Hilfsarbeiter“ (so die Bezeichnung im Arbeitsvertrag) beschäftigt. Er hat ein 14 jährige Tochter.

Martin wird seit zehn Jahren in der Abteilung 252 als Staplerfahrer beschäftigt. In vergleichbaren Abteilungen sind mehrere Arbeitnehmer tätig, die wesentlich jünger sind, eine geringere Betriebszugehörigkeit aufweisen und keine Unterhaltspflichten haben.

Beispielsweise sind in der Kostenstelle 451 mehrere Mitarbeiter beschäftigt, die vergleichbare Tätigkeiten ausführen und trotz schlechterer Sozialdaten weiter beschäftigt werden.

Rechtssicherer Widerspruch, § 102 BetrVG

„Der Kündigung von Martin wird widersprochen, da bei der Auswahl der zu kündigenden Arbeitnehmer soziale Gesichtspunkte wie die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, sowie deren Unterhaltspflicht des Arbeitnehmers nicht ausreichend berücksichtigt worden sind (§ 102 Abs. 3 Nr. 1 BetrVG).

Martin ist 46 Jahre alt und seit 22 Jahren bei der Firma F-GmbH beschäftigt. Er ist seiner 14jährigen Tochter zum Unterhalt verpflichtet. Martin ist in der Abteilung 252 als Staplerfahrer beschäftigt. In vergleichbaren Abteilungen sind mehrere Arbeitnehmer tätig, die wesentlich jünger sind, eine geringere Betriebszugehörigkeit aufweisen und keine Unterhaltspflichten haben. Martin könnte die Tätigkeiten in diesen Abteilungen nach einer nur kurzen Einarbeitungszeit ausüben.

Beispielhaft werden hier die Mitarbeiter der Kostenstelle 451 genannt, die trotz schlechterer Sozialdaten weiter beschäftigt werden.“

Rechtssicherer Widerspruch, § 102 BetrVG

Grundsätzliche Anforderungen an den Widerspruch nach § 102 BetrVG

Eine Wiederholung des Gesetzeswortlauts genügt nicht.

Der Betriebsrat muss den Widerspruch Grund durch die Angabe von konkreten Tatsachen erläutern. Diese Tatsachen müssen es für möglich erscheinen lassen, dass einer der in § 102 Abs. 3 BetrVG genannten Widerspruch Gründe vorliegt.

Es ist nicht erforderlich, dass die vom Betriebsrat genannten Tatsachen tatsächlich einen Widerspruch Grund ergeben.

Rechtssicherer Widerspruch, § 102 BetrVG

Problem:

Nach BAG stellt das Schreiben keinen ordnungsgemäßen Widerspruch nach § 102 Abs. 3 BetrVG dar, **BAG, v. 9. 7. 2003, Az. 5 AZR 305/02:**

„Der Betriebsrat muss bei einem Widerspruch nach § 102 Abs. 3 Nr. 1 BetrVG in dem Widerspruchsschreiben plausibel darlegen, **warum ein anderer Arbeitnehmer sozial weniger schutzwürdig sei**. Der Betriebsrat hat aufzuzeigen, welche Gründe aus seiner Sicht zu einer anderen Bewertung der sozialen Schutzwürdigkeit führen.

Aus dem Widerspruchsschreiben des Betriebsrats lassen sich die seiner Auffassung nach mit dem Kläger vergleichbaren Arbeitnehmer nicht bestimmen. Der Betriebsrat verweist vielmehr pauschal auf die in der Kostenstelle 451 beschäftigten Arbeitnehmer ohne diese in dem Widerspruchsschreiben näher zu bezeichnen und aufzuzeigen, warum die dort beschäftigten Arbeitnehmer sozial weniger schutzwürdig sein sollen.“

Rechtssicherer Widerspruch, § 102 BetrVG

Problem:

Nach LAG HH stellt das Schreiben einen ordnungsgemäßen Widerspruch nach § 102 Abs. 3 BetrVG dar, **LAG HH, v. 25.05.2010, Az. 1 SaGa 3/10:**

„Ein ordnungsgemäßer Widerspruch des Betriebsrats liegt vor, wenn der Betriebsrat **hinreichend bestimmt auf eine für die Arbeitgeberin abgrenzbare Arbeitnehmergruppe hinweist, die nach Auffassung des Betriebsrats in die soziale Auswahl hätte einbezogen werden müssen.** Es ist **nicht erforderlich**, dass der Betriebsrat aus dieser Gruppe mindestens einen Arbeitnehmer **benennt, der sozial weniger schutzbedürftig wäre.**

Dagegen braucht der Betriebsrat jedenfalls dann, wenn er der Auffassung ist, dass vergleichbare Beschäftigte nicht in die soziale Auswahl einbezogen worden sind, nicht die Personen zu bezeichnen, die an Stelle des betroffenen Arbeitnehmers hätten gekündigt werden müssen.“

Rechtssicherer Widerspruch, § 102 BetrVG

Lösungsvorschlag nach der Rechtsprechung des BAG:

„Der Kündigung des Arbeitnehmers Martin wird nach § 102 Abs. 3 Nr. 1 BetrVG widersprochen. Der 46 Jahre alte Arbeitnehmer Martin ist seit 22 Jahren bei der Firma F-GmbH beschäftigt. Er ist für 1 Person unterhaltspflichtig. Der Arbeitnehmer ist in der Abteilung 252 als Staplerfahrer beschäftigt. In vergleichbaren Abteilungen sind mehrere Arbeitnehmer tätig, die wesentlich jünger sind, eine geringere Betriebszugehörigkeit aufweisen und keine Unterhaltspflichten haben. Martin könnte die Tätigkeiten in diesen Abteilungen nach einer nur kurzen Einarbeitungszeit ausüben.

Rechtssicherer Widerspruch, § 102 BetrVG

Lösungsvorschlag nach der Rechtsprechung des BAG:

*Beispielhaft werden hier die Mitarbeiter der Kostenstelle 451 genannt, die trotz schlechterer Sozialdaten weiter beschäftigt werden. **So ist in der Kostenstelle 451 ein Herr Simon Schnell beschäftigt. Simon Schnell ist erst 25 Jahre alt und erst seit 4 Jahren bei der F-GmbH beschäftigt. Außerdem hat er keine Unterhaltsverpflichtungen. Simon Schnell ist wegen des geringeren Alters, der geringeren Betriebszugehörigkeit und den nicht bestehenden Unterhaltspflichten sozial weniger schutzwürdig als Martin.***

Mitbestimmung bei der Änderungskündigung

Fall 7:

Katharina ist als Bilanzbuchhalterin in der Hauptbuchhaltung eines Unternehmens tätig. Sie wird nach der Entgeltgruppe K vergütet. Der AG plant, Aufgaben der Abteilung Hauptbuchhaltung outzusourcen und einen Arbeitsplatz in der Hauptbuchhaltung abzubauen. Es hat Katharina getroffen. Der AG will ihr eine Änderungskündigung aussprechen. Katharina soll nach Ablauf der Kündigungsfrist ab dem 01.09.2015 als Assistance Marketing beschäftigt werden. Diese Tätigkeit wird zwei Entgeltgruppen schlechter vergütet. Sarah will die Tätigkeit als Assistance Marketin auf keinen Fall ausüben. Denn diese Tätigkeit entspricht in keiner Weise ihrem Aufgabengebiet als Buchhalterin. Der AG hört den BR zu der geplanten Änderungskündigung an. Er unterrichtet den BR über den für Katharina nunmehr vorgesehenen Arbeitsplatz als Assistance Marketing und die vorgesehene Eingruppierung.

Mitbestimmung bei der Änderungskündigung

Der BR weiß, dass ab dem 01.09.2015 eine Stelle im Bereich Financial Controlling frei wird, die Katharina aufgrund ihrer Ausbildung und ihren Berufserfahrungen nach Auffassung des Betriebsrats ausüben könnte. Diese Stelle wird, wie Katharinas alte Stelle, nach der Entgeltgruppe K vergütet. Der BR versteht nicht, warum Katharina nicht künftig auf dieser Position eingesetzt werden kann. Vor allem müsste Katharina in diesem Fall keine Gehaltseinbuße hinnehmen.

„Der Betriebsrat widerspricht der Änderungskündigung von Sarah nach § 102 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG. Katharina kann an einem anderen Arbeitsplatz im selben Betrieb weiterbeschäftigt werden, ohne eine Gehaltseinbuße hinnehmen zu müssen. Zum 01.09.2015 ist eine Stelle im Bereich Financial Controlling zu besetzen, die wie Katharinas bisherige Tätigkeit nach der EG K vergütet wird. Katharina verfügt über die in der Stellenausschreibung genannten Anforderungen. ...“

Mitbestimmung bei der Änderungskündigung

Problem:

Der Betriebsrat hat der Änderungskündigung zwar ordnungsgemäß nach § 102 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG widersprochen.

Er hat aber nicht daran gedacht, zusätzlich seine Zustimmung zu der beabsichtigten Versetzung nach § 99 Abs. 3 Nr. 4 BetrVG zu verweigern.

Achtung:

Bei einer Änderungskündigung handelt es sich um **zwei unterschiedliche personelle Einzelmaßnahmen** des Arbeitgebers:

- Änderungskündigung -> Mitbestimmungsrecht nach § 102 BetrVG
- Versetzung -> Mitbestimmungsrecht nach § 99 BetrVG

Es werden durch die Anhörung zu einer Änderungskündigung zwei verschiedene Verfahren der Mitbestimmung ausgelöst!

Mitbestimmung bei der Änderungskündigung

Rechtsfolgen:

Trotz des ordnungsgemäßen Widerspruchs:

Kein Anspruch von Katharina auf Weiterbeschäftigung nach § 102 Abs. 5 S.1 BetrVG.

Bei einer Änderungskündigung muss der Arbeitnehmer bis zur Entscheidung des Gerichts über die Änderungskündigung zu den geänderten Arbeitsbedingungen arbeiten. Katharina muss also nach Ablauf der Kündigungsfrist bis zur Klärung durch das Gericht als Assistance Marketing und zu einer geringeren Vergütung arbeiten.

Mitbestimmung bei der Änderungskündigung

Rechtsfolgen:

Etwas anderes würde gelten, wenn der Betriebsrat der Versetzung von Katharina auf die Position Marketing Assistance ordnungsgemäß nach § 99 Abs. 3 Nr. 4 BetrVG widersprochen hätte:

Bei einem Widerspruch des Betriebsrats gegen die Versetzung müsste der Arbeitgeber Katharina weiter zu ihren bisherigen Arbeitsbedingungen beschäftigen. Der Arbeitgeber müsste beim Arbeitsgericht die Ersetzung der Zustimmung beantragen oder das Verfahren nach § 100 BetrVG durchführen.

Betriebsvereinbarung zur Bildschirmarbeit

„Der Arbeitgeber stellt durch geeignete Maßnahmen sicher, dass alle Beschäftigten jährlich eine Augenuntersuchung vornehmen.“

Probleme bzw. offene Punkte

Der Arbeitgeber hat keine bestimmte Verpflichtung übernommen, sondern weiterhin alle Spielräume, selbst zu gestalten. Der Betriebsrat dagegen hat sein Mitbestimmungsrecht in dieser Frage verspielt.

Die Vereinbarung ist überflüssig: Keine bestimmte Verpflichtung, kein Recht der Beschäftigten. Das ist nicht mehr, als das Gesetz ohnehin verlangt.

Gut gemeint, schlecht gemacht: Der Betriebsrat wollte den Arbeitsschutz verwirklichen, hat aber wohl keine Idee gehabt, wie das praktisch umzusetzen ist.

Betriebsvereinbarung zur Bildschirmarbeit

Lösungsvorschlag

„Jeder Bildschirmarbeitnehmer hat Anspruch auf augenärztliche Untersuchungen nach dem berufsgenossenschaftlichen Grundsatz für arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen “Bildschirm-Arbeitsplätze” (G37) durch einen fachqualifizierten Arzt:

- bei Beginn der Tätigkeit am Bildschirmarbeitsplatz,
- danach im Abstand von einem Jahr.
- jederzeit, sofern Beschwerden festgestellt werden, die sich auf die Tätigkeit am Bildschirmarbeitsplatz zurückführen lassen können.“

Konkretisiert wurden Zeitpunkt und Anlass.

Betriebsvereinbarung zur betrieblichen Ordnung

„Alle Beschäftigten müssen auf Verlangen bei Verlassen des Betriebs den Inhalt mitgeführter Taschen beim Werkschutz vorzeigen.“

Probleme bzw. offene Punkte

Hier ist zwar klar, wer was tun soll. Aber: Wieso ist es Unrecht, Taschen mit aus dem Betrieb zu nehmen?

Betriebsrat und Arbeitgeber dürfen den Beschäftigten nicht wahllos Pflichten aufbrummen. Es schadet nichts zu sagen, dass niemand diese Kontrolle einfach über sich ergehen lassen muss.

Die Definition ist unscharf: Soll der Arbeitgeber wirklich in alles reinschauen dürfen? Brustbeutel? Hosentaschen?

Betriebsvereinbarung zur betrieblichen Ordnung

Lösungsvorschlag

„Taschenkontrollen können durchgeführt, wenn konkrete Verdachtsmomente für das Vorliegen einer Straftat, zum Beispiel eines Diebstahls bestehen. Die Verdachtsmomente werden vom Arbeitgeber dem Betriebsrat mitgeteilt.

Die Kontrollen dürfen nur, nach vorheriger Genehmigung des betroffenen Mitarbeiters/der betroffenen Mitarbeiterin, durch die hierfür autorisierten Mitarbeiter/-innen, das heißt vom zuständigen Wach- oder Sicherheitsdienst durchgeführt werden.“

Konkretisiert wurde der Anlass.

Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit

„Alle Mitarbeiter durchlaufen mindestens einmal innerhalb von zwölf Monaten die Nulllinie und führen so einen Zeitausgleich herbei. Die Nulllinie gilt auch dann als erreicht, wenn zum Ende des Ausgleichszeitraums 40 Plusstunden auf dem Konto verbleiben. Ist der Guthabenbestand noch höher, treffen Arbeitgeber und Betriebsrat eine gemeinsame Regelung, wie damit umzugehen ist.“

Probleme bzw. offene Punkte

Unpräzise: Es ist nicht klar, wer zu was verpflichtet ist. Was passiert, wenn der Mitarbeiter den Zeitausgleich nicht schafft?

Das Gebot wird durch die Definition („gilt als erreicht“) wieder aufgehoben.

Warum nicht gleich den Sockel von 40 Stunden zum Dauerzustand erklären (= zinsloser Kredit).

Wer soll sich denn an Gebote halten, wenn schon angekündigt wird, dass der Verstoß dagegen nicht so schlimm ist?

Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit

Lösungsvorschlag

„Der Ausgleichszeitraum endet am 31.12. des laufenden Jahres. Eine Übertragung eines eventuell vorhandenen Zeitguthabens bzw. Zeitminus auf das Folgejahr ist nicht möglich. Sollte im Abrechnungszeitraum Dezember noch Zeitguthaben auf dem Arbeitszeitkonto vorhanden sein, wird dieses Guthaben als Mehrarbeit mit den anfallenden Zuschlägen und dem Prämien-durchschnitt der letzten 3 Monate ausbezahlt. Ein Zeitminus geht zu Lasten des Arbeitgebers.“

Betriebsvereinbarung zur Beschäftigungssicherung

„Während der Laufzeit der Vereinbarung verzichtet der Arbeitgeber auf betriebsbedingte Kündigungen.“

Probleme bzw. offene Punkte

Scheint alles klar zu sein. Wirklich? Aber ein Verzicht ist etwas anderes als ein Verbot. Was passiert, wenn sich der Arbeitgeber nicht daran hält? Besser ist, mögliche Folgen direkt zu benennen, wenn sie zweifelhaft sind. In diesem Fall könnte es zum Beispiel sein, dass das Gericht im Streitfall lediglich einen Schadensersatz zuerkennt oder die Vereinbarung als rein politische Erklärung ohne rechtliche Bindung auslegt.

Betriebsvereinbarung zur Beschäftigungssicherung

Lösungsvorschlag:

„Während der Laufzeit dieser Betriebsvereinbarung sind betriebsbedingte Kündigungen gegenüber den von ihr erfassten Beschäftigten ausgeschlossen.
Des Weiteren erfolgt keine Auslagerung/Ausgliederung von Arbeitsplätzen/Abteilungen.“

Betriebsvereinbarung zur Übernahme

„Auszubildende werden nach bestandener Abschlussprüfung mindestens für 6 Monate, mindestens jedoch bis zum Ende des laufenden Kalenderjahres, in ihrem ausgebildeten Beruf in ein Arbeitsverhältnis übernommen, soweit dem nicht personen-, verhaltens- oder betriebs- bedingte Gründe entgegenstehen.“

Probleme bzw. offene Punkte

Werden die Auszubildenden wirklich übernommen? Besser wäre es, wenn in der Vereinbarung stünde, dass sie das Recht dazu haben.

Was ist, wenn die Gründe entgegenstehen? Der Arbeitgeber muss gar nichts machen. Der Auszubildende dagegen muss vor Gericht ziehen und auf befristete Übernahme klagen. Wenn das Verfahren abgeschlossen ist, ist das halbe Jahr vorbei.

Betriebsvereinbarung zur Übernahme

Lösungsvorschlag

„Nach Abschluss der Ausbildung kommt automatisch auf Wunsch des (dann ehemaligen) Auszubildenden ein auf 6 Monate befristeter Arbeitsvertrag zu Stande.“

Betriebsvereinbarung zu elektronischen Datenverarbeitung

„Die für die Benutzer und den Server-Betrieb eingesetzte Software ist in der Abteilung „EDV“ dokumentiert. Der Betriebsrat hat das Recht, diese Dokumentation einzusehen und sich erläutern zu lassen.“

Probleme bzw. offene Punkte

Erläutern klingt gut, aber von wem? Bevor der Betriebsrat ewig Klinken putzen muss, sollte die verantwortliche Person in die Betriebsvereinbarung aufgenommen werden.

Die Vereinbarung ist überflüssig, denn nach § 80 Abs. 2 BetrVG muss der Arbeitgeber den Betriebsrat über alles, was für ihn wichtig ist, unterrichten und ihm Unterlagen, d. h. die Dokumentation vorlegen.

Der Betriebsrat hat sogar noch mehr Rechte als die Vereinbarung vorgibt. Normalerweise muss der Arbeitgeber von sich aus informieren, hier nur noch auf Abfrage. Diese verkehrte Rollenverteilung ist nur dann sinnvoll, wenn der Arbeitgeber seiner Verpflichtung nicht nachkommt.

Betriebsvereinbarung zu elektronischen Datenverarbeitung

Lösungsvorschlag

„Der Betriebsrat hat jederzeit die Möglichkeit, die Einhaltung der einschlägigen Gesetze zu kontrollieren; hierzu gehören insbesondere die Überwachung von IT-Systemen sowie der Zugriff oder Zugang zu den IT-Systemen, Dokumentationen und Auswertungen aus dem Gegenstandsbereich dieser BV, soweit sie nicht rechtsmissbräuchlich oder zur Unzeit erfolgen.

Betreuer, Anwender und Entwickler dieser Systeme und Software sind verpflichtet, dem Betriebsrat jederzeit Auskünfte und Einblick in die Arbeit der Systeme und der Software zu geben.“

Tarifvertrag

„Mehrarbeitszuschlag u.a.

... für Arbeiten an Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen 60 %

*... für Arbeiten an den **Wochenfeiertagen**, an denen aufgrund gesetzlicher Bestimmungen der Arbeitsausfall zu vergüten ist 150 %“ (MTV Chemie)*

Was also, wenn der 03. Okt. 2012 (gesetzlicher Feiertag) ein Mittwoch ist ?

*Landesarbeitsgericht Köln vom 29.09.2014:
Bei „beweglichen“ Feiertagen immer 150 %*

„Prämienvereinbarung“

Der Arbeitnehmer erhält eine Prämie in Höhe von 500,00 Euro.

Die Prämie ist leistungsbezogen und wird ausschließlich dann gewährt, wenn:

- *der Arbeitnehmer im jeweiligen Vergütungszeitraum (jeweiliger Abrechnungsmonat) **keine Fehlzeiten** u.a. wegen Krankheit aufweist.*
- *im jeweiligen Vergütungsmonat **keine Schäden** an Fahrzeug und Fracht verursacht hat.*
- *das ihm überlassene **Fahrzeug** ordnungsgemäß **pfl egt** und in Stand gehalten wird.*

*Zwischen den Parteien besteht Einvernehmen darüber, dass es sich bei der ausgehandelten Individualvertraglichen Abrede um eine **freiwillige Leistung** des Arbeitgebers handelt, auf die ein rechtlicher Anspruch des Arbeitnehmers lediglich dann besteht, wenn die vorgenannten **Voraussetzungen kumulativ** (insgesamt) vom Arbeitnehmer im jeweiligen Vergütungsmonat erfüllt sind/werden.“*

zu „Prämienvereinbarung“

LAG Rheinland-Pfalz vom 26.08.2014

- Vereinbarung nicht ‚ausgehandelt‘, sondern vorformuliert
- Prüfung wie „Allgemeine Geschäftsbedingungen“
- „freiwillig“ heißt: ‚nicht gezwungen‘
- Regelung muss klar und unmissverständlich sein
- hier: Kürzungsvereinbarung (kumulativ)

Was ist **unklar** ?

- Welche „weiteren Fehlzeiten“; nur „unberechtigtes Fehlen“ ?
- Schäden auch Bagatellschäden ?
- Welcher Verschuldensgrad ?
- regelmäßige Reinigung des Führerhauses ?
- Muss Verschleißmaterial (auf eigene Kosten) ersetzt werden ?

- Kürzungsregelung ist nicht teilbar ! (blue-pencil-test)