

Info-Brief

für alle Vertreterinnen und Vertreter von Beschäftigten

Datum / Az.: Oktober 2012

Gewerkschaft BIGD ist nicht tariffähig

ArbG Duisburg v. 22.08.2012 - 4 BV 29/12

Die Gewerkschaft Beschäftigtenverband Industrie, Gewerbe, Dienstleistung (BIGD) ist nicht tariffähig und war es auch am 01.01.2010 nicht. Damit sind alle Tarifverträge, die diese Gewerkschaft seit 2010 geschlossen hat, nichtig. Nachdem das BAG die Tariffähigkeit der CGZP verneint hat, trifft es nun die BIGD. Es fehle der Gewerkschaft insbesondere an der Tarifmächtigkeit.

Keine eigenen Fragebögen zum Gesundheitsschutz des PR

BVerwG v. 08.08.2012 - 6 PB 8.12

Der PR hat keinen Anspruch darauf, eine eigene Fragebogenaktion, mit der die Erforderlichkeit von Maßnahmen zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz ermittelt werden soll, durchzuführen. Das gilt zumindest dann, wenn die Dienststelle selbst eine Gefährdungsanalyse vorbereitet.



■ **Achim Thannheiser**

Rechtsanwalt + Betriebswirt

■ **Angelika Küper**

Rechtsanwältin

■ **Gabriele Köhler**

Rechtsanwältin + Mediatorin
Fachanwältin für Miet- und WEG-Recht

■ **Volker Mischewski**

Rechtsanwalt + Mediator
Fachanwalt für Arbeitsrecht

■ **Lothar Böker**

Rechtsanwalt + Mediator

■ **Nadia Ben Hatit-Lochte**

Rechtsanwältin

In Bürogemeinschaft mit

■ **Panagiota Brachou**

Rechtsanwältin

☎ 0511 / 990 490

📄 0511 / 990 49 50

✉ Rühmkorffstr. 18
30163 Hannover
Rechtsanwalt@Thannheiser.de
www.Thannheiser.de

Der Personalrat plante eine Befragung der Mitarbeiter zum Gesundheitsschutz. Zur selben Zeit bereitete jedoch die Dienststelle eine Gefährdungsanalyse gem. § 5 Abs. 1 ArbSchG vor. Die Dienststelle untersagte den Bediensteten die Teilnahme an der Befragung des Personalrats.

Zu Recht, wie das BVerwG entschied. Damit bleiben die Richter ihrer Linie treu: Plant die Dienststelle vorbereitende Maßnahmen so muss der Personalrat diese Information erst vorrangig nutzen. Die Fragenbogenaktion führt zu einer Beanspruchung dienstlicher Ressourcen wie Arbeitszeit der Bediensteten. Bei der Verursachung von Kosten ist der Personalrat gehalten, zunächst die Informationserstellung der Dienststelle abzuwarten und anschließend ggf. eigene, mit Kosten verbundene, Aktionen zu starten. Das gebietet nach ständiger Rechtsprechung der Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit.

Befristungen zur Vertretung jahrelang erkrankter Beschäftigter ...

LAG Rheinland-Pfalz v. 05.07.2012 - 11 Sa 26/12

... sind wirksam. Die Vertretung eines bereits seit Jahren erkrankten Mitarbeiters ist ein zulässiger Grund für eine Befristung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG.

Die Klägerin war als Erzieherin mehrmals aufeinanderfolgend befristet beschäftigt. Der letzte Grund lautete: Vertretung einer seit Jahren erkrankten Kollegin. Diesen Grund hielt sie für unwirksam. Ein sachlicher Grund für die Befristung hat jedoch vorgelegen. Solange die Stammkraft nicht erkläre, die Arbeit dauerhaft nicht wieder aufzunehmen, darf ein Arbeitgeber von der Rückkehr ausgehen. Das gilt selbst dann, wenn diese schon seit langer Zeit arbeitsunfähig erkrankt ist – so die Richter.



Tarifvertragliche Regelungen über sachgrundlose Befristung

BAG v. 15. August 2012 - 7 AZR 184/11 –

Nach § 14 Abs. 2 TzBfG ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrags ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig. Bis zu dieser Gesamtdauer darf ein befristeter Vertrag höchstens dreimal verlängert werden. Nach § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG kann durch Tarifvertrag die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung abweichend festgelegt werden. Die Vorschrift erlaubt den Tarifvertragsparteien nicht nur, entweder Gesamtdauer oder Anzahl der Verlängerungen, sondern beides zugleich auch zuungunsten der Arbeitnehmer abweichend vom Gesetz zu regeln.

Eine solche Regelung ist im Manteltarifvertrags für das Wach- und Sicherheitsgewerbe für die Bundesrepublik Deutschland (MRTV) vereinbart. Nach § 2 Nr. 6 Sätze 1 und 2 MRTV sind ohne sachlichen Grund sowohl die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrags bis zur Dauer von 42 Monaten als auch bis zu dieser Gesamtdauer die höchstens viermalige Verlängerung zulässig.

Der Kläger war bei der Beklagten - einem Unternehmen des Wach- und Sicherheitsgewerbes – aufgrund eines befristeten, mehrfach verlängerten Arbeitsvertrags vom 3. April 2006 bis zum 2. Oktober 2009 beschäftigt. Seine Klage hatte keinen Erfolg.

Die Regelung des MRTV ist wirksam. Sie ist durch § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG gedeckt, wonach solche tariflichen Regelungen auch individuell – ohne Gewerkschaftsmitgliedschaft – in Bezug genommen werden können. Über mögliche Grenzen der gesetzlich eröffneten Regelungsbefugnis der Tarifvertragsparteien brauchte das Gericht keine Entscheidung treffen.

Mindestaltersgrenze für Aufstieg ist verfassungswidrig

BVerwG v. 26.09.2012 - 2 C 74/10

Vom Lebensalter sind grundsätzlich keine Rückschlüsse auf die Eignung für das angestrebte Amt möglich.

Zwei Steuersekretärinnen war die Zulassung zum Aufstieg für besondere Verwendungen für Steuerbeamte verweigert worden. Zur Begründung wurde ausgeführt, sie seien noch keine 40 Jahre alt. Das ist rechtswidrig. Nach Art. 33 Abs. 2 GG haben Deutsche nach ihrer Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt. Das Alter spielt keine Rolle. Aus ihm sind auch keine Rückschlüsse auf die Eignung für das angestrebte Amt zu ziehen. Die Nichtberücksichtigung verstoße nicht nur gegen die Verfassung

sondern auch gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

Anrechnung von Tariflohnerhöhungen ist Mitbestimmungspflichtig

BAG v. 22.05.2012 - 1 AZR 94/11

Wenn der Arbeitgeber freiwillige Leistungen erbringt, haben die Personalräte hinsichtlich der Verteilung ein Mitbestimmungsrecht. Das besteht solange, wie der Arbeitgeber einen Verteilungsspielraum hat.

In dem Streit ging es um eine Funktionszulage nach BAT. Nach der Kündigung des BAT vereinbarte die Klägerin mit der Beklagten in einer Nebenabrede die weitere Zahlung der Funktionszulage. Die Beklagte rechnete nach Inkrafttreten des TVöD bei der Entgelterhöhung den Differenzbetrag zum bisherigen Entgelt auf die Zulage an.

Die Richter hielten die Entscheidung des Arbeitgebers, den Betrag anzurechnen, für unwirksam. Die anteilige Anrechnung unterliegt der Mitbestimmung des Personalrats gem. § 75 Abs. 3 Nr. 4 BPersVG, da ein Verteilungsspielraum des Dienststellenleiters – anders als bei voller Anrechnung – besteht und sich die bestehenden Verteilungsgrundsätze verändern.



Schriftform I: eingescannte Unterschrift

LAG Schleswig-Holstein v. 08.02.2012 - 6 Sa 422/11

Kündigungen eines Arbeitsverhältnisses haben schriftlich zu erfolgen, § 623 BGB.

Das bedeutet, dass das Kündigungsschreiben die Originalunterschrift aufweisen muss. Lediglich eine eingescannte Unterschrift, die mit ausgedruckt wird, erfüllt diese Voraussetzung nicht. mit einer Computerunterschrift genügt nicht der gesetzlichen Schriftform und ist deshalb nichtig.

Schriftform II: e-Mail

LAG Düsseldorf v. 25.06.2012 - 14 Sa 185/12

Erklärt der Arbeitnehmer zunächst sein Einverständnis mit einer formunwirksamen Kündigung, so ist er daran nicht gebunden.

Das musste der Arbeitgeber erfahren, der eine Kündigung per e-Mail ausgesprochen hatte. Der Arbeitnehmer hatte vorab zugestimmt, die Kündigung in dieser Form zu akzeptieren. Das wollte er anschließend nichtmehr und erhob – erfolgreich – Klage.

Das ist logisch, wenn man den Sinn und Zweck des Schriftformerfordernisses nach § 126 BGB bedenkt: Es soll dem Erklärenden klar machen, dass er zu dieser Erklärung steht (Warnfunktion). Das unterschriebene Schriftstück ist eine Urkunde mit voller Beweiskraft vor den Gerichten (Beweisfunktion). Diesen Funktionen wird eine SMS oder e-mail oder ein einfacher Computerausdruck nicht gerecht.

Schriftform III: Betriebsrat und Arbeitgeber

BAG v. 20.9.2012 – 6 AZR 155/11

Anders verhält es sich im Betriebsverfassungsrecht. Nach § 17 Abs. 2 Satz 1 KSchG sind die notwendigen Informationen zu einer Massenentlassung dem Betriebsrat schriftlich zu erteilen – also mit einer unterschriebenen Erklärung.

Ein Betriebsrat hatte eine solche Erklärung nicht erhalten, aber jedoch sämtliche Informationen, die ihm nach § 17 Abs. 2 KSchG bei einer Massenentlassung zu erteilen sind. Dieses erklärte der Betriebsrat in einem Interessenausgleich auch schriftlich. Ein Mitarbeiter klagte mit der Begründung,

der BR sein nicht schriftlich informiert worden – ein Verstoß gegen § 126 BGB. Das BAG sah dieses anders, da der Betriebsrat vollumfänglich mit dem Arbeitgeber verhandelt hat und den Verstoß nicht gerügt hat.

Das ist konsequent: Aufgrund der besonderen Interesselage wird das Schriftformerfordernis im Betriebsverfassungsrecht anders ausgestaltet: Hier geht es um die Nachvollziehbarkeit von Informationen, wozu E-Mail und Fax ebenfalls ausreichen, gerade vor dem Hintergrund der schriftlichen Begründung von Widersprüchen, die per elektronischer Medien an den Arbeitgeber gerichtet werden können. Eine SMS wird dazu aber auch in Zukunft nicht ausreichen.

Besprechungsräume - Vermietung

Gute Arbeitsatmosphäre ohne Hotelbetrieb
Seminar bis 15 TN Hannover List, preiswert

www.DenkRaum-List.de

DenkRaum-List
Training Tagung Seminar

Aber: Keine Heilung von Fehlern bei der Erstattung der Massenentlassungsanzeige

BAG v. 28.6.2012 - 6 AZR 780/10 -

Begeht der Arbeitgeber bei der Erstattung einer nach § 17 KSchG erforderlichen Massenentlassungsanzeige Fehler, werden die-

se durch einen bestandskräftigen Bescheid der Agentur für Arbeit nicht geheilt.

Im Verfahren hatte der Arbeitgeber eine Massenentlassungsanzeige dem Betriebsrat zur Stellungnahme vorgelegt. Dieser antwortete kurz, aber nicht abschließend. Eine abschließende Äußerung bzw. Fristablauf sind jedoch Voraussetzungen für die wirksame Anzeige an die Bundesagentur für Arbeit.

Das Schreiben des Betriebsrats im vorliegenden Fall an die Agentur für Arbeit enthielt keine eindeutige, abschließende Meinungsäußerung zu den angezeigten Kündigungen und war deshalb keine ordnungsgemäße Stellungnahme iSv. § 17 Abs. 3 Satz 2 KSchG. Der Bescheid der Agentur für Arbeit hat den Formfehler nicht geheilt. Die Wirksamkeit der Massenentlassungsanzeige ist von der Bindungswirkung eines solchen Bescheids nicht umfasst. Die Kündigung von Mitarbeitern konnte von diesen mit Erfolg angegriffen werden.

“Wir sind, was wir denken. Alles was wir sind, entsteht mit unseren Gedanken. Mit unseren Gedanken machen wir die Welt.”

Weisheit von Buddha

■ **Achim Thannheiser - Rechtsanwalt & Betriebswirt**

TSP: Arbeitsrecht - Beratung MA, BR/PR, gerichtl. Vertretung, Einigungsstellen, Schulungen, Vereinbarungen, Gutachten

■ **Angelika Küper - Rechtsanwältin**

ISP: Verbraucherrecht, Erbrecht, Reiserecht, Vertragsrecht, Dozentin für Veranstaltungs- und Europarecht

■ **Gabriele Köhler - Rechtsanwältin & Mediatorin, Fachanwältin für Miet- und WEG-Recht**

ISP: Mietrecht, Gewerberaummietrecht, Wohnungseigentumsrecht, Verkehrsrecht

■ **Volker Mischewski - Rechtsanwalt & Mediator, Fachanwalt für Arbeitsrecht**

TSP: Arbeitsrecht - Beratung u. Vertretung von Beschäftigten, Betriebs- & Personalräten u. MAV, Schulungen, Gutachten

■ **Lothar Böker - Rechtsanwalt & Mediator**

TSP: Arbeitsrecht - Beratung von Beschäftigten und BR/PR; Mietrecht

■ **Nadia Ben Hatit-Lochte - Rechtsanwältin**

ISP: Mietrecht, Strafrecht, Verkehrsrecht