

■ [RAe Thannheiser u. Koll., Flüggestr. 21, 30161 Hannover](#)

Mitteilungen für Betriebs-/Personalräte und MAV



■ **Achim Thannheiser**

Rechtsanwalt + Betriebswirt

■ **Angelika Küper**

Rechtsanwältin

■ **Gabriele Köhler**

Rechtsanwältin

In überörtlicher Zusammenarbeit mit
Rechtsanwältin

■ **Liddy Wilhelm**

Bolzumer Busch 30, 31191 Algermissen

☎ 0511 / 990 490

📄 0511 / 990 49 50

§ Fach-Nr.: 331

✉ Flüggestr. 21
30161 Hannover

Datum / Az.: April 2004

RealPlayer

Der RealPlayer gilt als eines der beliebtesten Abspielprogramme für Musik, Filme sowie Live-Sendungen im Netz. Jetzt weist der Hersteller allerdings auf erhebliche Sicherheitslücken in der Software hin. Benutzer sollten die Lücken unbedingt stopfen, meint Jörg Schieb:

<http://www.schieb.de/tipps/index.php>

Live den Radioprogrammen von EinsLive, WDR2, WDR5 oder Funkhaus Europa lauschen, die WebTV-Sendungen im Streaming Portal des WDR verfolgen oder kurze Spielfilme bei wdr.de anschauen: Mit dem RealPlayer alles kein Problem. Das für Windows, Linux und Apple MacOS kostenlos erhältliche Programm präsentiert Musik und Filme. Wie jetzt bekannt geworden ist, können Betrüger eine Sicherheitslücke in der Software ausnutzen. Mit etwas Geschick lässt sich auf dem Rechner des Benutzers nahezu jeder beliebige Programmcode ausführen. Schutz bietet das Update bzw. die neueste Version:

http://de.real.com/player/?&src=ZG.de.idx.rp_chc_2.hd.def

Software-Ergonomie und Betriebs-/Personalrat

Die Beteiligungsrechte und –erfordernisse der Betriebs- und Personalräte sowie der Beschäftigten bei dem Einsatz und der Entwicklung von Software im Unternehmen zeigt Lothar Bräutigam in seinem Aufsatz in Computer Fachwissen Heft 4/2004 ab Seite 13 auf.

Betriebsrenten: Musterwiderspruch gegen Krankenkassenbeitrag

Seit Jahresbeginn muss auf Betriebsrenten der volle Krankenversicherungsbeitrag gezahlt werden. Die IG Metall hält das politisch für falsch. Informationen dazu und ein Muster-Widerspruchsschreiben finden Sie unter

http://www.igmetall.de/themen/gesundheitsreform/betriebsrenten_krankenversicherung_040114.html

Gesundheits-CD-ROM neu aufgelegt

Die IG Metall hat ihre CD-ROM zum Arbeits- und Gesundheitsschutz aktualisiert. Infos und Bestellmöglichkeit unter http://www.igmetall.de/gesundheit/cd_rom.html

Unterlassungsanspruch des BR bei Betriebsänderungen

LAG Hamm v. 28.8.2003 – 13 TaBV 127/03, NZA-RR 2004, 80

Das LAG Hamm erkennt endlich an, dass der Verhandlungsanspruch des Betriebsrats für einen Interessenausgleich bei Betriebsänderungen nur durchgesetzt werden kann, wenn er die Möglichkeit hat, im Konfliktfall eine einstweilige Verfügung gegen den Arbeitgeber zur Unterlassung von Kündigungen etc. zu erwirken. Das LAG ändert damit seine bisherige Rechtsprechung und erkennt einen Unterlassungsanspruch des BR an.

Das Gericht stellt in der Entscheidung dar, warum der Verweis auf die Nachteilsausgleichsansprüche der Einzelnen nach § 113 BetrVG dem BR nichts nutzt und gibt eine Übersicht über die Rechtsprechung der Instanzen zu dem Problem.

Hinweis für Sozialplanverhandlungen

Durch die Neuregelung des Kündigungsschutzgesetzes ist die Vereinbarung von einem Punkteschema zur Sozialauswahl bei Kündigungen wieder in den Vordergrund gerückt.

Da es kein offenes Auswahlssystem („sonstige soziale Gesichtspunkte“) mehr gibt, stellt sich ausschließlich die Frage der Bewertung der einzelnen Sozialdaten.

Wer ist in der Wertung „vorn“? Zählt längere Beschäftigung mehr als Alter und wie sind Unterhaltungspflichten oder Schwerbehinderung zu bewerten?

In der Zeitschrift NZA (2004, 184 ff.) zeigt der Autor Dr. Gaul die verschiedenen bei Gericht diskutierten und zugelassenen Punkteschemas auf und macht somit unterschiedliche Wertungen deutlich.

Nachteile des Einigungsstellenanspruchs zur Erreichung eines Sozialplans

BAG v. 6.5.2003 – 1 ABR 11/02, NZA 2004, 108

Wenn Sozialplanverhandlungen nicht mehr vom Fleck kommen, kann eine Einigungsstelle gebildet werden, die nach § 112 Abs. 5 BetrVG abschließend entscheidet. Sie stellt einen Sozialplan auf, der für beide Seiten bindend ist. Diese scheinbar einfache Lösung hat verschiedene Nachteile:

- Die Einigungsstelle darf die Spielräume, die § 112 Abs. 5 BetrVG zieht, nicht verlassen. So sind beispielsweise Versetzungsmöglichkeiten an einen anderen weit entfernten Ort innerhalb des Unternehmens oder Konzerns von den Beschäftigten anzunehmen. Tun sie dies nicht, verlieren sie ihren Abfindungsanspruch. So sind die wirtschaftlichen Verhältnisse des Unternehmens in mehrfacher Art und Weise zu berücksichtigen.
- Die Entscheidung der Einigungsstelle ist nur in Bezug auf formale Fehler anfechtbar. Dazu gehört leider auch die Frage, ob das erforderliche Ermessen bei der Festlegung der Sozialplanleistungen ordnungsgemäß ausgeübt wurde.

Das BAG hat nun festgestellt, dass die Einigungsstelle ihr Ermessen auf die objektiven wirtschaftlichen Verhältnisse zum Zeitpunkt des Sozialplanabschlusses abzustellen hat. Dabei sei es gleichgültig, ob sie diese kennt oder nicht. Wird im Einigungsstellenverfahren auf mündliche Aussagen vertraut, so kann dies zur Anfechtung führen. Im entschiedenen Fall traf es das Unternehmen, bei dem sich ein prognostizierter Fehlbetrag nicht einstellte.

Widerspruch des Betriebsrats nach § 99 BetrVG muss schriftlich erfolgen

ArbG Bielefeld v. 15.1.2003 – 3 BV 78/02, NZA-RR 2004, 88

Nach Ansicht des Gerichts reichen E-Mail oder Fax nicht aus, um einen Widerspruch des Betriebsrats nach § 99 BetrVG wirksam zu erklären. Die Schriftlichkeitsklausel im Gesetz bedeutet, dass es ein Papier geben muss, das vom BR-Vertreter unterschrieben ist oder eine elektronische Erklärung, die nach den Regeln des Signaturgesetzes verschlüsselt und signiert ist.

Die Rechtsprechung des BAG (v. 11.6.2002, NZA 2003, 226), wonach die Erklärung des BR nicht schriftlich erfolgen müsse, sei falsch. Durch die Schriftform werde die Einhaltung der Wochenfrist dokumentiert und erfolgt die Festlegung der Widerspruchsgründe. Dies sei keine reine Förmelerei.

Anmerkung:

Also bitte auf Nummer sicher gehen und die Widersprüche schriftlich abfassen. Vielleicht vorab per E-Mail oder Fax und dann in der Frist immer ein Papier hinterher. Zumindest dann, wenn es dem BR auf den Widerspruch ankommt. Haben sich Unternehmen und Betriebsrat auf den Austausch per Fax oder E-Mail von Erklärungen geeinigt, darf sich der Arbeitgeber nicht plötzlich auf die Schriftform berufen. Dies wäre treuwidrig.

Bestellung eines medizinischen Dienstes unterliegt der Mitbestimmung

OVG Münster v. 10.12.2003 – 1 A 556/02.PVL

Auch die Bestellung eines medizinischen Dienstes von Betriebsärzten oder Fachkräften für Arbeitssicherheit im Sinne von § 19 ASiG für die Lehrkräfte an öffentlichen Schulen unterliegt der Mitbestimmung des

Personalrates nach § 72 Abs. 4 LPVG NW. Mit dieser Entscheidung stellt das Gericht klar, dass unter den Begriff „Ärzte“ in § 72 Abs. 4 LPVG NW auch medizinische Dienste fallen.

Erziehungsurlaub bei Sozialplanabfindung ist zu berücksichtigen

BAG v. 21.10.2003 – 1 AZR 407/02, BB 2004, 722

In einem Sozialplan waren für die Berechnung der Abfindung die Zeiten der Unternehmenszugehörigkeit Basis. Die Zeiten im Erziehungsurlaub sollten nicht berücksichtigt werden.

Dies ist eine unwirksame Regelung. Das BAG stellte fest, dass ein solcher Ausschluss gegen das grundgesetzlich (Art 6 GG) gebotene Gleichbehandlungsgebot (§ 75 BetrVG) verstoße. Der Sozialplan bleibt aber im übrigen wirksam.

Anmerkung:

Diese Entscheidung wird zur Überprüfung von vielen Sozialplanregelungen führen. Aber vor der Klageeinreichung überprüfen, ob Ausschlussklauseln des Tarifvertrages gelten (oft nur zwei – drei Monate Zeit zur Klage) oder der Anspruch verjährt ist (3 Jahre).

Betriebsrat darf Intranet zur Informationsweitergabe nutzen

BAG v. 3.9.2003 – 7 ABR 12/03, BB 2004, 668

Der Betriebsrat darf das bestehende Intranet in der Firma als Mittel der Informationstechnik nutzen. Grundsätzlich hängt aber die Zulässigkeit der Nutzung von der Ausstattung des Betriebes und der üblichen Kommunikation im Betrieb ab. Der Betriebsrat hat auch zu prüfen, ob die Nutzung erforderlich ist. Eine Kontrolle der veröffentlichten Inhalte durch das Unternehmen ist unzulässig (wie Schwarzes Brett).

Mitbestimmung des Personalrates in Hessen bei Kostenpflicht für Parkplätze

Hess. VGH v. 25.09.2003 – 22 TL 2300/02, PersR 2004, 114

Wenn die Dienststelle bisher kostenlos zur Verfügung gestellte Parkplätze künftig kostenpflichtig an die Beschäftigten vergeben will, unterliegt dies der Mitbestimmung nach § 74 Abs. 1 Nr.7 u. 12 HPVG in Hessen. Es handelt sich um eine Regel im Bereich des Verhaltens und der Ordnung in der Dienststelle und um eine Einrichtung, die den Beschäftigten Vorteile zukommen lässt (Sozialeinrichtung).

Weiterführung des Mitbestimmungsverfahrens per Einstweiliger Verfügung

VG Düss. V. 6.1.2004 – 34L 4528/03.PVL, PersR 2004, 116 (rechtskräftig)

Der Personalrat in Nordrheinwestfalen kann per einstweiliger Verfügung erreichen, dass ein rechtswidrig von der Dienststelle abgebrochenes Mitbestimmungsverfahren fortgeführt wird. In dem entschiedenen Fall handelte es sich um eine personelle Maßnahme (Einstellung) für einen Beamten. Das Gericht sah insbesondere die Eilbedürftigkeit darin, dass ohne eine einstweilige Verfügung, die Dienststelle einstellt und dieser Vorgang bei einem späteren (nachgeholtem) Mitbestimmungsverfahren, nicht mehr rückgängig zu machen ist.

Vergleichsanspruch vor Fälligkeit vererblich

BAG v. 22.5.2003 -2 AZR 250/02

Achim Thannheiser -Rechtsanwalt u. Betriebswirt

TSP: Arbeitsrecht - Wirtschaftsrecht - Beratung von Arbeitnehmern, Betriebs- u. Personalräten, gerichtliche Vertretung, Einigungsstellen, Schulungen, Betriebs- u. Dienstvereinbarungen, Gutachten

Angelika Küper - Rechtsanwältin

ISP: Eventrecht, Erbrecht, Reiserecht, Unterhaltsrecht, Zivilrecht

Ein in einem Abfindungsvergleich vereinbarter Abfindungsanspruch geht, wenn die Parteien nichts anderes vereinbart haben, grundsätzlich auf die Erben über, wenn der Arbeitnehmer vor dem im Abfindungsvergleich festgelegten Auflösungszeitpunkt verstirbt.

Link zum vollständigen Leitsatz und zur Entscheidung:

<http://www.rechtszentrum.de/pdflink.php?db=arbeitsrecht&nr=1682>

„Versteckte“ Ausgleichsquittungen rechtswidrig

LAG Schleswig-Holstein v. 24.9.2003 – 3 Sa 6/03, BB 2004, 608 (rechtskräftig)

Ein Arbeitgeber hatte eine Empfangsbesätigung für eine Kündigung unterzeichnen lassen und ein vorgedrucktes Formular mit der Bezeichnung „Einverständnis mit der Kündigung“. In dem Formular war ein Absatz enthalten, wonach alle Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis gleich aus welchem Rechtsgrund abgegolten seien.

Das Unternehmen verweigerte für die Zeit der Kündigungsfrist die Lohnfortzahlung wegen Krankheit. Das Gericht hat es aber zur Zahlung verurteilt, da die „Ausgleichsquittung“ als vorformulierte Klausel am AGBG (Gesetz über die allgemeinen Geschäftsbedingungen) zu messen sei. Nach diesem Maßstab sind „versteckte“ Klauseln unwirksam. Sie stellen eine untergeschoebene Regelung dar, für die es keine Gegenleistung (Abfindung o.ä.) gab.

Gabriele Köhler - Rechtsanwältin

ISP: Mietrecht, Familienrecht, Scheidungsrecht, spanisches Recht

Liddy Wilhelm – Rechtsanwältin

ISP: Arbeitsrecht, Zivilrecht, Vertragsrecht, Verkehrsrecht