

Info-Brief

für alle Vertreterinnen und Vertreter von Beschäftigten

Datum / Az.: Juni 2008

Keine Mitbestimmung bei der Lohnhöhe

LAG Düsseldorf v. 29.01.2008 - 8 TaBV 64/07

Bei einer Senkung der Lohnhöhe um 7 % hat der Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht. Hintergrund des Gerichtsverfahrens war die Entscheidung der Geschäftsleitung, die Löhne für neu eingestellte Beschäftigte zu senken. Alle anderen Regelungen eines Lohntarifvertrages, der sich in der Nachwirkung befand, sollten beibehalten werden.

Im Falle von Neueinstellungen stimmte der Betriebsrat der Einstellung zu, lehnte aber die Eingruppierung „- 7 %“ ab, da diese nicht mitbestimmt sei. Zu Unrecht, wie die Richter feststellten. Das Mitbestimmungsrecht beziehe sich auf das Lohnsystem, aber nicht auf die Lohnhöhe. Somit konnte der Arbeitgeber eine Zwei-Klassen-Gesellschaft bei der Bezahlung einführen.



- feste Netze knüpfen -
www.xing.com/net/personalrat/



- **Achim Thannheiser**
Rechtsanwalt + Betriebswirt
- **Angelika Küper**
Rechtsanwältin
- **Gabriele Köhler**
Rechtsanwältin + Mediatorin
- **Volker Mischewski**
Rechtsanwalt + Fachanwalt für Arbeitsrecht
- **Katrin Lütge**
Rechtsanwältin
- **Lothar Böker**
Rechtsanwalt

☎ 0511 / 990 490
📄 0511 / 990 49 50
✉ Rühmkorfstr. 18
30163 Hannover

Rechtsanwalt@Thannheiser.de
www.Thannheiser.de

Eindeutig Zweideutig? – Krank!

LAG Köln v. 13.08.2007 - 2 Sa 405/07

„Wer verhindert ist, zur Arbeit zu kommen, hat unverzüglich die voraussichtliche Dauer der Abwesenheit der Geschäftsstellenleitung mitzuteilen. Dauert eine Krankheit länger als drei Kalendertage, so ist der Geschäftsstellenleitung unverzüglich eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung einzureichen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der ärztlichen Bescheinigung angegeben, so ist eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Ist die Krankheitsdauer nicht abzusehen, so ist die Geschäftsstellenleitung möglichst alle vier Wochen über die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit zu unterrichten“

Solche oder ähnliche Anweisungen finden sich in nahezu jedem Betrieb. Doch was passiert bei einer lang andauernden Krankheit? Das musste eine Mitarbeiterin erfahren. Sie war bereits länger als 6 Wochen erkrankt, dass die keine Lohnfortzahlung mehr erhielt sondern Krankengeld. Das bedeutet aber auch, dass sie keine Mitteilung erhielt, ab wann sie wieder Gesund sein

wird – das steht nur auf der AU-Bescheinigung. Diese erhält man nur für die ersten 6 Wochen der Krankheit.

Der Arbeitgeber wollte dieses nun ausnutzen und der einschlägig abgemahnten Mitarbeiterin kündigen, weil sie nach dem Eintritt in den Krankengeldbezug keine Mitteilung über die Voraussichtliche Dauer der Krankheit mehr machte.

Zu Unrecht, wie das Gericht feststellte. Eine Verpflichtung, Auszahlungsscheine des Krankengeldes vorzulegen enthalte die betriebliche Regelung nicht. Da die Unterrichtspflicht nur „möglichst“ besteht, war der Mitarbeiterin kein Fehlverhalten vorzuwerfen.



Betriebsräte haben einen Anspruch auf Unterlassung der Betriebsänderung ...

LAG Bremen v. 15.04.2008 - 1 TaBVGa 3/08

... bis zum Abschluss oder scheitern eines Interessenausgleichs.

Damit festigte das LAG Bremen seine Rechtsprechung, nach der der Betriebsrat diesen Anspruch auch im Wege der einstweiligen Verfügung durchsetzen kann. Voraussetzung ist natürlich, dass eine Betriebsänderung vorliegt – und der richtige Betriebsrat den Antrag stellt.

Im aktuellen Fall scheiterte der Antrag daran, dass der Betriebsrat für die Betriebsstät-

te in der die Änderungen vorgenommen wurden, gar nicht zuständig war und darüber hinaus auch noch keine Betriebsänderung vorlag.

Unterlassungsanspruch auch in Köln...

ArbG Köln v. 28.5.2008 – 9 BVGa 16/08

Sittenwidriger Arbeitslohn

LAG Bremen, Urteil vom 17.06.2008 - 1 Sa 29/08

Ein Stundenlohn, der um mehr als ein Drittel unter der üblichen tariflichen Vergütung liegt, ist nach Auffassung des LAG Bremen sittenwidrig. Die Klägerin war als Auspackhilfe in Supermärkten der Beklagten im Rahmen eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses beschäftigt.

Die Parteien hatten einen Stundenlohn von fünf Euro vereinbart. Der Gehalts- und Lohnvertrag für den Einzelhandel Bremen und Bremerhaven sieht für gewerblich beschäftigte Arbeitnehmer eine Mindestvergütung von 9,70 Euro vor.

Die vereinbarte Vergütung von fünf Euro pro Stunde ist sittenwidrig, da sie mehr als ein Drittel unter der einschlägigen tariflichen Vergütung liege. An die Stelle der sittenwidrigen Lohnvereinbarung treten die tariflichen Regelungen. Der Arbeitgeber ist in einem solchen Fall auch ohne beiderseitige Tarifbindung verpflichtet, den einschlägigen tariflichen Stundenlohn zu zahlen.



Tarifliche Altersgrenzen sind nicht diskriminierend

BAG v. 18.6.2008 - 7 AZR 116/07

Eine tarifliche Altersgrenzenregelung, wonach das Arbeitsverhältnis mit Vollendung des 65. Lebensjahres endet, verstößt nicht gegen das gemeinschaftsrechtliche Verbot der Diskriminierung wegen des Alters und die Vorgaben aus der Richtlinie 2000/78/EG.

Zwar liegt eine Ungleichbehandlung wegen des Alters vor. Diese Ungleichbehandlung ist jedoch durch ein legitimes Ziel aus der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik i. S. d. Art. 6 Abs. 1 der RL 2000/78/EG gerechtfertigt. Die Entscheidung bezieht sich auf eine vor Inkrafttreten des AGG vereinbarte tarifliche Altersgrenze. Da das AGG jedoch dieselbe Richtlinie umsetzt, dürfte auch vor dem Hintergrund des AGG keine andere Entscheidung zu erwarten sein.

Teilzeit ja, aber wann?

BAG v. 24.6. 2008 - 9 AZR 514/07

Bei der Verteilung der Arbeitszeit müssen sich die Beschäftigten festlegen. Nach § 8 TzBfG haben Beschäftigte grundsätzlich einen Anspruch darauf, dass die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert wird. Sie dürfen ihren Wunsch bezüglich der Verteilung der verbleibenden Arbeitszeit aber nicht mehr im Prozess ändern.

Spätestens drei Monate vor Beginn der Teilzeit müssen Beschäftigte die Verringerung der Arbeitszeit und den Umfang der Verringerung beim Arbeitgeber beantragen. Gleichzeitig muss aber auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angegeben werden.

Das Angebot auf Verringerung der regelmäßigen Arbeitszeit kann davon abhängig gemacht werden, dass der Arbeitgeber auch dem Verteilungswunsch zustimmt. Es

wird damit ein einheitliches Vertragsangebot unterbreitet.

Gemäß § 8 Abs. 3 TzBfG hat der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit mit dem Ziel zu erörtern, zu einer Vereinbarung zu gelangen. Er hat mit dem Arbeitnehmer Einvernehmen über die von ihm festzulegende Verteilung der Arbeitszeit zu erzielen. Der Arbeitnehmer darf auf Grund des Ergebnisses der Erörterung nach § 8 Abs. 3 TzBfG seinen Verteilungswunsch auch erstmals äußern oder einen vorher geäußerten Verteilungswunsch ändern. Danach ist er hieran aber gebunden. Soll etwas verändert werden, muss ein neues Angebot unterbreitet werden.

Urlaubszeit – Reisezeit

Wie immer wollen wir auch dieses Jahr zum Urlaub einige Tipps geben.

Low Emission Zones

oder so genannte Umweltzonen: Wer mit dem PKW unterwegs ist, muss sich immer mehr rüsten – auch im Hinblick auf Umweltregeln.

Anfang des Jahres wurden in Deutschland die ersten Umweltzonen eingerichtet. Autofahrer müssen in Köln, Berlin, Hannover und anderen Städten ihre Fahrzeuge seitdem mit Umweltplaketten kennzeichnen, die Aufschluss über den Schadstoffausstoß geben. Verkehrsschilder regeln, welche Fahrzeuge mit welchen Plaketten die jeweilige Umweltzone befahren dürfen. Wer ohne Plakette unterwegs ist, kann mit einem Bußgeld von 40 Euro und einem Punkt in Flensburg bestraft werden. Und das auch dann, wenn das Fahrzeug die Umweltzone aufgrund seiner Emissionswerte eigentlich befahren dürfte.

Auch in anderen Ländern gibt es solche Umweltzonen. Wer sich darüber informieren

möchte, welche Regelungen am Urlaubsziel gelten, erfährt dieses unter

<http://www.lowemissionzones.eu/>

Fluggastrechte I

LG DÜSSELDORF v. 27.04.2007 - 22 S 435/06

Die EU hat mit der sogenannten Fluggastverordnung die Rechte der Reisenden festgelegt. Diese hat die Fluggesellschaft zu erfüllen. Und zwar auch dann, wenn ein Reiseveranstalter unberechtigtweise sein Kontingent überschreitet. Dann hat er zwar ohne von der Fluggesellschaft dazu ermächtigt worden zu sein einen Flug verkauft. Darunter soll der Fluggast aber nicht leiden. Auch in einem solchen Fall haftet die Fluggesellschaft.

Fluggastrechte II

AG FRANKFURT/Main v.15.06.2007 - 31C739/07-23

Streitig ist bislang auch gewesen, wer Ausgleichszahlungen nach der Fluggastverordnung an den Passagier leisten muss, wenn sich mehrere Fluggesellschaften zu einem sog. Code-Share-Flug zusammen tun. Das ist ein Flug, der von nur einer Gesellschaft durchgeführt wird, aber von weiteren Gesellschaften ebenfalls verkauft wird.

Der Fluggast muss sich mit der Forderung nach der Ausgleichszahlung immer an die Gesellschaft wenden, die den Flug auch tatsächlich durchgeführt hat – und nicht an seinen Vertragspartner.

Mängelanzeige auf jedem Fall notwendig

LG Frankfurt/M. v. 24.01.2008 - 2-24 S 96/07

Reisende haben einen Anspruch auf Herabsetzung des Reisepreises, wenn die Reise Mängel aufwies. Voraussetzung ist die Mängelanzeige vor Ort. Diese Verpflichtung besteht auch dann, wenn dem Reiseveranstalter der Mangel bereits bekannt ist.

Sinn und Zweck der Regelungen ist es, den Reiseveranstalter davon in Kenntnis zu setzen, dass sich der Reisende von vorliegenden Reismängeln beeinträchtigt fühlt, und ihm zunächst Gelegenheit zur Abhilfe zu geben. Ohne Kenntnis davon, ob sich ein Reisender von einem Mangel beeinträchtigt fühlt oder nicht, besteht für Reiseveranstalter auch bei Kenntnis des Mangels kein Anlass dazu, auch ohne eine Rüge Abhilfe anzubieten. Nach Auffassung des Gerichts ist es mit diesem Sinn und Zweck nicht vereinbar, dass der Reisende, ohne seine Beeinträchtigungen kundzutun, duldet und liquidiert.

Zum guten Schluss:

Ein LKW nähert sich einer Unterführung. "Verdammter Mist, nur drei Meter vierzig Höhe, und wir haben drei Meter sechzig!" "Ist doch völlig egal", meint der Beifahrer, "oder siehst du irgendwo einen Polizisten?"

■ Achim Thannheiser - Rechtsanwalt u. Betriebswirt

TSP: Arbeitsrecht - Beratung, gerichtl. Vertretung, Einigungsstellen, Schulungen, Vereinbarungen, Gutachten

■ Angelika Küper - Rechtsanwältin

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

■ Gabriele Köhler - Rechtsanwältin u. Mediatorin

ISP: Mietrecht, IT-Recht, Verkehrsrecht, spanisches Recht

■ Volker Mischewski – Rechtsanwalt u. Fachanwalt für Arbeitsrecht

TSP: Arbeitsrecht -Beratung von Beschäftigten, Betriebs-, Personalräten u. MAV-, Strafrecht, Sozialrecht

■ Katrin Lütge - Rechtsanwältin

ISP: Familien-, Scheidungs- und Kindschaftsrecht, Steuerrecht für Verbraucher, Arbeitsrecht, Strafrecht

■ Lothar Böker - Rechtsanwalt

ISP: Architekten- u. Bauhaftungsrecht, Mietrecht, Arbeitsrecht - Beratung von Beschäftigten und BR/PR