

Neue Urteile für den Betriebsrat

Allgemeines Gleichheitsgesetz

Das allgemeine Gleichheitsgesetz, über dessen Einhaltung der Betriebsrat zu wachen hat, verpflichtet den Arbeitgeber, eine betriebliche Beschwerdestelle einzurichten (§ 13 Allgemeines Gleichheitsgesetz – AGG). Die Frage, wo diese Einigungsstelle eingerichtet wird, ist mitbestimmungspflichtig und wird notfalls von einer Einigungsstelle entschieden. Der Arbeitgeber wollte ohne Beteiligung des Betriebsrates die Beschwerdestelle beim Personalleiter ansiedeln. Das Landesarbeitsgericht Hamburg bestätigte das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates. Die Beschwerdestelle soll den Erhalt der betrieblichen Ordnung gewährleisten, da es darum gehe, Benachteiligungen zu unterbinden bzw. zu ahnden. Es handele sich damit ähnlich wie z. B. bei der Führung von Krankengesprächen um eine Frage, welche die Ordnung des Betriebes betrifft. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates folgt aus § 87 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz. Das LAG Hamburg hob damit die Entscheidung des Arbeitsgerichtes Hamburg, das gegenteilig entschieden hatte, auf. (LAG Hamburg, 3 TaBV 6/07, DJV-Datenbank Juri Nr. 11638, AiB 2007, 544).

Gehalt

Auch die Entscheidung über die Frage, ob ein Mitarbeiter von der Vergütungsordnung des Tarifvertrages erfasst wird oder ob es sich um einen so genannten außertariflichen Bereich (AT) handelt, ist eine Eingruppierung gemäß § 99 BtrVG. Der Betriebsrat hat daher ein Mitbestimmungsrecht. Dies gilt auch dann, wenn ein bislang bereits außertariflich zugeordneter Arbeitnehmer mit einer anderen Arbeitsaufgabe betraut wird. Im konkreten Fall stimmte der Betriebsrat der Versetzung zu, verweigerte allerdings die Zustimmung zur Eingruppierung. Der Arbeitgeber hatte angegeben, der Mitarbeiter werde nach AT bezahlt und erhalte 4.300 € brutto. Das höchste Tarifgehalt des GTV Druckindustrie NRW betrug zum damaligen Zeitpunkt 4.117 €. Der Betriebsrat machte geltend, die neue Tätigkeit werde von dieser Gehaltsgruppe erfasst und der Arbeitnehmer werde nach der zu erwartenden Gehaltserhöhung unter das ihm zustehende Tarifgehalt mit seinem AT-Gehalt sinken. Vom AT-Gehalt zu unterscheiden ist das so

genannte ÜT-Gehalt (Über-Tarif). Arbeitgeber verwechseln gerne beide Begriffe. AT liegt immer dann vor, wenn der Tarifvertrag die zu leistende Tätigkeit nicht umfasst. Beim Über-Tarif dagegen definiert der Tarifvertrag die zu leistende Tätigkeit; der Arbeitgeber zahlt lediglich mehr als, er laut Tarif müsste (BAG 1 ABR 13/06, DJV-Datenbank Juri Nr. 11658, AiB 2007,431).

Arbeitszeit

Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates setzen einen kollektiven Tatbestand voraus. Dieser kollektive Tatbestand kann auch dann gegeben sein, wenn nur ein einziger Arbeitnehmer betroffen ist. Im konkreten Fall hatte der Arbeitgeber mit einer einzigen Teilzeitarbeitnehmerin vereinbart, dass deren persönliche Arbeitszeit für die Dauer eines Jahres um vier Stunden pro Woche erhöht werde. Das Bundesarbeitsgericht sah darin eine Verletzung der Rechte des Betriebsrates. Gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 3 BtrVG ist die vorübergehende Erhöhung der Arbeitszeit mitbestimmungspflichtig. Der Arbeitgeber kann nicht allein entscheiden, ob ein zusätzlicher Arbeitsbedarf durch eine vorübergehende Erhöhung der Arbeitszeit eines vorhandenen Mitarbeiters abgedeckt wird und welcher dieser Mitarbeiter erhöhte Arbeitszeit leisten soll. Das Gericht sah auch die Arbeitszeitveränderung von einem Jahr noch als vorübergehend an. Es komme nicht auf den Zeitfaktor an, sondern darauf, ob der Arbeitgeber in einem überschaubaren Zeitraum ein bestimmtes Ziel erreichen wolle. Unerheblich war die Tatsache, dass der Teilzeitmitarbeiter der Erhöhung seiner persönlichen Arbeitszeit zugestimmt hatte. Die Rechte des Betriebsrates existieren unabhängig von den Rechten des Mitarbeiters (BAG 1 ABR 47/06, DJV-Datenbank Juri Nr. 11699, NZA 2007, 818).

Internet

Ob dem Betriebsrat von den Gerichten ein eigener Internetanschluss zugebilligt wird, hängt sehr davon ab, in welchem Umfang das Internet in der Firma eingesetzt wird. Die zeitlich jüngste BAG-Entscheidung (7 ABR 55/05 DJV-Datenbank Juri Nr. 11646, NZA 2007, 337) versagte dem Betriebsrat den Internetanschluss, obgleich dieser kostenneutral gewesen wäre, da der Arbeitgeber selbst über einen Flatrate-Vertrag verfügte. In dem Betrieb war allerdings lediglich der Computer des Geschäftsführers samt seines Stellvertreters mit einem Internetzugang ausgerüstet worden. Der Betriebsrat hatte die Möglichkeit, das Intranet zu nutzen sowie E-Mails zu versenden. Gegenteilig hatte das Bundesarbeitsgericht vor rund drei Jahren entschieden und dem Betriebsrat einen Internetzugang zugebilligt. In diesem Betrieb waren etwa 15 Prozent der Arbeitsplätze mit einem Internetzugang ausgestattet (BAG 7 ABR 8/03, DJV-Datenbank Juri Nr. 11507, NZA 2004, 280).

Fahrtkosten

Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, einem freigestellten Betriebsratsmitglied die Fahrtkosten vom Wohnort zur Zentrale zu erstatten. Die Anfahrt zum Arbeitsplatz gehört nicht zu den Kosten des Betriebsrates. Dies gilt auch dann, wenn aufgrund der Freistellung als Betriebsrat erhöhte Fahrtkosten anfallen. Im vorliegenden Fall war das Betriebsratsmitglied zuvor als Arbeitnehmer in einer Filiale, die nahe am Wohnort lag, tätig gewesen. Mit der Freistellung habe sich der Arbeitsort geändert. Da bei allen Arbeitnehmern die Kosten zwischen Wohnung und Betriebsstätte privat zu tragende Kosten seien und der Betriebsrat nach dem Betriebsverfassungsgesetz nicht begünstigt werden dürfe, müsse der Arbeitgeber dem freigestellten Betriebsratsmitglied die erhöhten Fahrtkosten nicht erstatten (BAG 7 ABR 62/06, DJV-Datenbank Juri Nr. 11702).

Reisekosten

Der Arbeitgeber muss die Reisekosten eines Betriebsrates nicht in jedem Fall in voller Höhe zahlen. Er kann unter Umständen zu Recht auf die betriebliche Reisekostenordnung und deren Höchstsatz verweisen. Im konkreten Fall hatte der Betriebsrat an einer Schulung teilgenommen und auch im Tagungshotel übernachtet. Der Betriebsrat hätte die Übernachtung auch anders organisieren können, hatte dies allerdings unterlassen, um auch nach dem Ende des Seminars Kontakt zu den übrigen Teilnehmern zu haben. Die Übernachtung kostete 80 €Nacht; die betriebliche Reisekostenordnung sah einen Höchstsatz von 60 € vor. Die Klage auf Übernahme der verbleibenden Kosten wurde vom BAG negativ entschieden. Die Begrenzung in Höhe der Reisekostenregelung gelte nur dann nicht, wenn der Betriebsrat auf die entstehenden Reisekosten keinen Einfluss habe (BAG 7 ABR 33/06, DJV-Datenbank Juri Nr. 11701).

Fünf-Tage-Woche und Feiertage

Das allgemeine Arbeitsrecht hindert den Arbeitgeber nicht daran, bei einer Fünf-Tage-Woche des Arbeitnehmers und einer Sechs-Tage-Produktion den Dienstplan so zu gestalten, dass der Wochenfeiertag einer der dem Arbeitnehmer zustehenden freien Tage ist. Der Arbeitgeber, ein Unternehmen im Einzelhandel, hatte in der Vergangenheit in den Wochen, in denen ein Feiertag (z. B. Ostermontag) existierte, den Arbeitnehmern drei freie Tage gewährt, nämlich zwei aufgrund des Tarifvertrages und zusätzlich den Feiertag. Da weder der Tarifvertrag noch das allgemeine Arbeitsrecht diese Praxis vorschreiben, muss sie der Arbeitgeber für die Zukunft auch nicht fortführen. Allein aufgrund der Tatsache, dass er sie über drei Jahre praktiziert hat, existiert kein Anspruch auf Fortführung (BAG 5 AZR 849/06 DJV-Datenbank Juri Nr. 11709, NZA 2007, 1016). Die Tarifverträge für Redakteure an Tageszeitungen und Zeitschriften sehen vor, dass die zwei freien Tage pro Woche in einem bestimmten Rhythmus gewährt werden. Diese Rhythmusverteilung (z. B. Anspruch auf ein echtes und ein unechtes Wochenende)

muss der Arbeitgeber bei der Dienstplangestaltung beachten. Der Dienstplan ist mitbestimmungspflichtig gemäß § 87 BtrVG.

Solidaritätsstreik

Der Solidaritätsstreik, den die Drucker der Nordwest-Zeitung zugunsten der Redakteure zum Jahresanfang 2004 leisteten, war rechtmäßig. Der Schadensersatzanspruch der Firma gegen ver.di wurde daher abgelehnt. Begründet wurde die Rechtmäßigkeit des Streiks mit der engen Verflechtung der beiden Firmen.

Die Drucker sind bei einer Firma, die im Wesentlichen die Nordwest-Zeitung druckt, angestellt; die Redakteure sind Mitarbeiter des Verlages (BAG 1 AZR 396/06 DJV-Datenbank Juri Nr. 11647; BAG Pressemitteilung 48/07 - www.bundesarbeitsgericht.de).