

Neues vom BAG und zur Arbeitszeit in den Redaktionen

Nachstehend vier neue interessante Urteile des Bundesarbeitsgerichts:

Betriebsrat, Unterrichtung, Vergütung

BAG: 1 ABR 68/05 vom 10.10.2006, Fundstelle: NZA 2007, 99; BB 2007, 106

1. Der Streit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ging um die Frage, ob der Betriebsrat Anspruch auf eine schriftliche Mitteilung über die Erhöhung der außertariflichen Zulagen hat. Den Abteilungsleitern dieser Firma standen 0,6 Prozent der Bruttolohngehaltssumme der Mitarbeiter der jeweiligen Abteilung zur freien Verfügung. Der Betriebsrat begehrte schriftlich Auskunft, welche Mitarbeiter in den letzten drei Jahren in welchem Umfang eine Erhöhung ihrer außertariflichen Zulage erhalten hatten. In den Jahren zuvor war dem Betriebsrat eine entsprechende Excel-Tabelle zur Verfügung gestellt worden. Der Arbeitgeber lehnte dieses Begehren ab und verwies den Betriebsrat darauf, dass er Einblick in die Bruttolohn- und -gehaltslisten nehmen könne.

2. Das BAG entschied, der Betriebsrat habe Anspruch auf eine schriftliche Auskunft gem. § 80 Abs. 2 BetrVG. Nach dieser Norm ist der Betriebsrat zur Durchführung seiner betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben rechtzeitig und umfassend vom Arbeitgeber zu informieren. Die Unterrichtung soll es dem Betriebsrat auch ermöglichen, in eigener Verantwortung zu prüfen, ob sich Aufgaben im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes ergeben und er zur Wahrung dieser Rechte tätig werden muss. Dabei genügt eine gewisse Wahrscheinlichkeit.

3. Zur Form der Auskunft enthält § 80 BetrVG keine ausdrückliche Regelung. Die Verpflichtung, den Betriebsrat schriftlich zu informieren, ergibt sich allerdings bei umfangreichen und komplexen Informationen aus § 2 BetrVG (vertrauensvolle Zusammenarbeit).

4. Der allgemeine Auskunftsanspruch des Betriebsrates gem. § 80 Abs. 2 wird nicht über das ebenfalls in § 80 Abs. 2 geregelte Recht auf Einblicknahme in die Listen der Bruttolöhne verdrängt. Der allgemeine Auskunftsanspruch und das Einblicksrecht stehen vielmehr nebeneinander.

5. Im vorliegenden Fall besteht die erhebliche Wahrscheinlichkeit, dass der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht gem. § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG hat. Ferner ist es Aufgabe des Betriebsrates, auf die Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes zu achten.

Beschwerdestelle, Allgemeines Gleichheitsgesetz, Einigungsstelle

ArbG Frankfurt/Main: 21 BV 690/06 vom 23.10.2006, Fundstelle: AiB 2007, 49

1. § 13 AGG verpflichtet den Arbeitgeber, eine Beschwerdestelle einzurichten.

2. Der Arbeitgeber ist nicht berechtigt, über die Besetzung dieser Beschwerdestelle allein zu entscheiden. Es besteht ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates gem. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Der vom Betriebsrat gestellte Antrag auf Einsetzung einer Einigungsstelle ist daher begründet. Da die Beschwerdestelle nach Angaben des Arbeitgebers das Recht haben soll, Zeugen zur Sachverhaltsaufklärung zu befragen, ist das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb betroffen; denn es geht um die Frage, inwieweit und unter welchen Umständen Mitarbeiter dieser Beschwerdestelle als Zeugen zur Verfügung stehen müssen.

3. Die Zahl der Beisitzer für die Einigungsstelle wurde auf jeweils drei für den Arbeitgeber und den Betriebsrat festgelegt. Zum Vorsitzenden der Einigungsstelle wurde eine Richterin vom Landesarbeitsgericht berufen.

Betriebsbedingte Kündigung, Sozialauswahl, Punkte tabelle, Domino

BAG: 2 AZR 812/05 vom 9.11.2006, Fundstelle: BAG Pressemitteilung 68/06

1. Will der Arbeitgeber einer Vielzahl von Arbeitnehmern betriebsbedingt kündigen, so ist er zur Objektivierung und besseren Durchschaubarkeit seiner Auswahlentscheidung berechtigt, die sozialen Gesichtspunkte mit einem Punktesystem zu bewerten.

2. Die sog. Domino-Theorie wird aufgegeben; d.h., wenn dem Arbeitgeber bei der Erstellung der Rangfolge der Tabelle ein Fehler unterläuft, so kann sich nur der Arbeitnehmer auf den Fehler berufen, der bei richtiger Anwendung der Tabelle eine höhere Punktzahl erreicht hätte. Im vorliegenden Fall hatte der Arbeitgeber von 500 Mitarbeitern 55 Personen entlassen. Der Arbeitgeber benutzte für die Auswahl ein Punktesystem und kündigte den 55 Arbeitnehmern mit den niedrigsten Punktzahlen. Darunter befanden sich alle sechs Kläger. Sie machten geltend, einem einzigen bestimmten Arbeitnehmer habe der Arbeitgeber fünf Punkte zuviel zugebilligt. Der Arbeitgeber wandte ein, dass von diesem Fehler nur der bislang auf Platz 55 der Rangliste gesetzte Arbeitnehmer profitieren würde, keineswegs allerdings die Kläger; denn unstrittig gehörten sie mit ihren Punktzahlen noch immer zu der Gruppe der zu Kündigenden. Das BAG folgte der Argumentation des Arbeitgebers und gab seine bisherige Rechtsprechung auf. Die bisherige Rechtsprechung wurde als sog. Domino-Theorie bezeichnet. Danach konnten sich alle Gekündigten auf einen Fehler berufen.

Betriebsrat, Tagesordnung, Beschluss

BAG: 7 AZR 201/05 vom 24.5.2006, Fundstelle: NZA 2006, 1364

1. Ein wirksamer Beschluss des Betriebsrates setzt voraus, dass diese Beschlussfassung entweder auf der Tagesordnung steht oder die Tagesordnung während der Sitzung zulässigerweise ergänzt wurde.
2. Eine Ergänzung oder Änderung setzt jedoch voraus, dass der Betriebsrat vollständig versammelt ist und einstimmig die Tagesordnung ergänzt bzw. ändert. Die vorherige Bekanntgabe der Tagesordnung gibt den Betriebsratsmitgliedern Gelegenheit, sich ein Bild über die anstehenden Entscheidungen zu machen und schon im Vorfeld mit Betriebsratskollegen über eine bestimmte Angelegenheit zu diskutieren. Diese Möglichkeit würde einem verhinderten Betriebsratsmitglied genommen, wenn die Tagesordnung durch einen Mehrheitsbeschluss der anwesenden Betriebsratsmitglieder ergänzt werden könnte.
3. Da an der Betriebsratssitzung vier Mitglieder nicht teilgenommen hatten, konnte die Tagesordnung nicht ergänzt werden. Ein gleichwohl gefasster Beschluss des Betriebsrates ist unwirksam.
4. Im Streitfall ging es um die Frage, ob sich die Betriebsrente nach der Betriebsvereinbarung des Jahres 1985 oder nach der besser dotierten des Jahres 1960 richtete. Das BAG sprach dem Kläger, der von 1960 bis 1998 bei dem Beklagten beschäftigt war, die höhere Betriebsrente mangels wirksamen Beschlusses über die Betriebsvereinbarung zur Betriebsrente des Jahres 1985 zu.

...

Betriebsvereinbarung: Arbeitszeit Redaktion

Die nachfolgende Betriebsvereinbarung ist das Ergebnis mehrerer Verhandlungsrunden im Rahmen einer Einigungsstelle. Arbeitgeber und Betriebsrat einigten sich, so dass es zu keiner Entscheidung der Einigungsstelle kam. Die Betriebsvereinbarung verpflichtet die Lokalchefs, Dienstpläne zu erstellen. Ferner werden die Ressortleiter verpflichtet, Überstunden abzuzeichnen. Das wöchentliche Überstundensaldo ist dem Betriebsrat zur Kenntnis zu geben. Hat ein Arbeitnehmer mehr als 40 Überstunden, so müssen Betriebsrat und Arbeitgeber unverzüglich Beratungen mit dem Ziel der Abhilfe aufnehmen. Diese Betriebsvereinbarung ähnelt derjenigen, die mit dem Betriebsräte-Info 3/2004 dokumentiert wurde und die ebenfalls Ergebnis einer Einigungsstelle war. Dieses Betriebsräte-Info (siehe *Archiv*, DJV-Homepage www.djv.de) enthält auch Aussagen zur journalistischen Arbeitszeit insgesamt.

Betriebsvereinbarung

zwischen der ... und dem Betriebsrat im gemeinsamen Betrieb der Unternehmen ... Die Betriebsvereinbarung gilt für alle fest angestellten Redakteure/innen (künftig: Redakteur) an Tageszeitungen und für Volontäre/innen, sowie für die Verlagssachbearbeiter/innen (künftig: Sachbearbeiter) in den Lokalredaktionen.

1. Arbeitszeit

Die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit wird bestimmt durch die einschlägigen Manteltarifverträge in der jeweils gültigen Fassung und die arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeits-

zeiten. Die Arbeitszeit der Redakteure kann sowohl innerhalb wie auch außerhalb des Redaktionsgebäudes erbracht werden.

2. Betriebszeiten der Lokalredaktionen

Die regelmäßigen Betriebszeiten der Lokalredaktionen, die für die Lokalredakteure verlagsseitig aus Tendenzgründen nach vorheriger schriftlicher Unterrichtung des Betriebsrates geändert werden können, liegen für die Redakteure Sonntag bis Freitag in der Zeit von 10:00 Uhr bis 20:00 Uhr*, für die Lokalredaktion XY bis 22:00 Uhr, für Sachbearbeiter Montag bis Freitag in der Zeit von 08:00 Uhr bis 18:00 Uhr.

* Soweit am Sonntag nur ein Redakteur eingesetzt wird, beträgt die Betriebszeit 11:00 – 19:00

Die konkreten Arbeitszeiten für Sachbearbeiter ergeben sich für die einzelnen Redaktionen aus der Anlage A. Diese Arbeitszeiten können bei Bedarf unabhängig von dieser Betriebsvereinbarung geändert werden.

Dabei besteht zwischen den Betriebspartnern Einigkeit darüber, dass Änderungen der Arbeitszeit dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates gem. § 87 Abs. 1 Ziff. 2,3 BetrVG unterliegen.

Regelmäßige Samstagsarbeit findet derzeit nicht statt. Arbeitgeber und Betriebsrat sind sich darüber einig, dass bei regelmäßiger Samstagsarbeit der Redakteure die Möglichkeit besteht, unter den Voraussetzungen des § 2 Ziffer 2 MTV Verlagsangestellte für die Sachbearbeiter regelmäßige Samstagsarbeit zu vereinbaren.

3. Dienstpläne/Dienstorganisation

Die Dienstpläne der Lokalredaktionen (für die Redakteure mit den Wochenend- und Wechseldiensten) werden durch die Leiter der Lokalredaktionen im Voraus aufgestellt und den Mitarbeitern zur Kenntnis gegeben.

3.1. Die Ressortleiter stellen entweder wöchentliche oder monatliche Dienstpläne entsprechend der vereinbarten Muster (Anlage B) auf. Aus den Dienstplänen müssen für jeden Mitarbeiter die geplanten Anfangs- und Endzeiten pro Tag ersichtlich sein. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates hinsichtlich dieser Dienstpläne gilt als gewahrt, wenn der einzelne Dienstplan vom Ressortleiter abgezeichnet ist und dem Betriebsrat – sofern er dies im Einzelfall verlangt – vor dem Inkrafttreten vorgelegt worden ist und er nicht - bei Redakteuren aus tendenzneutralen Gründen - widerspricht.

3.2. Redakteure

3.2.1. Der Arbeitgeber ist jederzeit berechtigt, aus Gründen der Aktualität und Qualität der Berichterstattung jedem der Redakteure außerhalb der in den Dienstplänen festgelegten Arbeitszeiten oder an Stelle dieser Arbeitszeiten oder über diese Arbeitszeiten hinaus Einzelaufträge zu erteilen. Ein Mitbestimmungsrecht bei der Erteilung der Einzelaufträge und der Weisungen hinsichtlich dieser Einzelaufträge besteht nicht, sofern diese aus tendenzbedingten Gründen erfolgen.

3.2.2. Der Arbeitgeber wird die von jedem Redakteur tatsächlich geleistete Arbeitszeit

dokumentieren, und zwar in der Weise, dass der Ressortleiter unverzüglich schriftliche Aufzeichnungen abzeichnet, die für jeden gearbeiteten Tag das Ausmaß der Abweichung von der täglichen Arbeitszeit laut Dienstplan erkennen lassen. Das Ergebnis wird wöchentlich saldiert. Der Saldo ist wöchentlich vom Ressortleiter und vom Mitarbeiter auf Anlage B abzuzeichnen. Dabei ist der kumulierte Gesamtsaldo auszuweisen.

3.2.3. Weist die abgezeichnete Anlage B einen Mehrarbeitssaldo aus, ist der Betriebsrat unaufgefordert durch Vorlage der Kopie des abgezeichneten Dienstplans unverzüglich zu informieren.

3.2.4. Der Betriebsrat ist berechtigt, im Einzelfall die Kopie eines abgezeichneten Dienstplans anzufordern.

3.2.5. Im Übrigen wird auf die tarifvertraglichen Regelungen, insbesondere § 7 MTV, in der jeweils geltenden Fassung Bezug genommen.

3.3. Sachbearbeiter

3.3.1. Die tägliche Arbeitszeit der Sachbearbeiter wird in Wochenplänen aufgestellt, die ihnen mindestens eine Woche vorher zur Kenntnis gegeben werden.

3.3.2 Für die Dokumentation von Abweichungen und die Beteiligung des Betriebsrates gelten 3.2.2. bis 3.2.4. entsprechend.

3.3.3. Die Teilzeit-Mitarbeiter wechseln regelmäßig in den Schichten, sofern sie nicht einvernehmlich die Schichten anderweitig besetzen. Bei Abwesenheit eines Mitarbeiters kann der/die anwesende Mitarbeiter/in täglich bis zu 1/5 der tariflichen Wochenarbeitszeit eingesetzt werden.

3.4. Ausgleichstage sollen zeitnah gewährt und genommen werden. Mehr- und Überstunden sollen möglichst innerhalb von zwei Wochen durch Freizeit ausgeglichen werden. Sollte dies aus dringenden betrieblichen Gründen nicht möglich sein, hat der Freizeitausgleich spätestens innerhalb von zwei Monaten zu erfolgen. Für ein Zeitguthaben in Höhe der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit ist nach Wahl des Mitarbeiters im Einvernehmen mit dem verantwortlichen Leiter ein freier Tag zu gewähren.

Im Übrigen gelten die Bestimmungen der einschlägigen Tarifverträge.

3.5. Überschreitet der Mehrarbeitssaldo eines Mitarbeiters 40 Stunden, so haben Betriebsrat und Arbeitgeber unverzüglich Beratungen aufzunehmen, um Abhilfe zu schaffen.

4. Tendenzgründe

Änderungen aus tendenzbedingten Gründen, die diese Betriebsvereinbarung betreffen, sind dem Betriebsrat unverzüglich mitzuteilen.

5. Kündigung/Nachwirkung

Diese Betriebsvereinbarung tritt am 1.2.2007 in Kraft. Sie kann mit einer Frist von 3 Mo-

naten zum Monatsende – frühestens zum 31.1.2008 - gekündigt werden. Bei einer Kündigung zum 31.1.2008 wird die Nachwirkung auf sechs Monate beschränkt.