

10. Mai 2011

Gerichte und Betriebsrat

Nachfolgend einige Urteile, die für die Betriebsratsarbeit wichtig sein können:

Dauerarbeitsplatz für Betriebsrat

Das Arbeitsgericht München (24 Ca 861/10 in AiB 2011, 267) hat einem befristet beschäftigten Betriebsrat den Anspruch auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag zugesprochen. Der Betroffene war befristet eingestellt worden; einen Sachgrund für diese Befristung gab es nicht. Die Befristung war allerdings legal im Sinne des § 14 Teilzeit- und Befristungsgesetz. Zwei Monate vor dem Ende der Befristung wurde der Betroffene zum Betriebsrat gewählt.

Der Arbeitgeber war der Meinung, dass der Betroffene im dritten Monat nicht mehr in der Firma arbeiten dürfe, da der Fristvertrag abgelaufen sei.

Das Arbeitsgericht München sprach dagegen dem betroffenen Betriebsrat einen Dauerarbeitsplatz zu. Dies ist eine Änderung der bundesdeutschen Rechtsprechung. Das Arbeitsgericht München stützt sich bei seiner Entscheidung auf das europäische Recht, nämlich auf Artikel 27 und 30 der Europäischen Grundrechtecharta und auf Artikel 7 der so genannten Konsultationsrichtlinie 2002/14/EG. Die Konsultationsrichtlinie verlangt, dass die Arbeitnehmervertreter nach dem nationalen Recht bei der Ausübung ihrer Funktion einen ausreichenden Schutz und ausreichende Sicherheiten genießen, die es ihnen ermöglichen, die ihnen übertragenen Aufgaben in angemessener Weise wahrzunehmen. Das Arbeitsgericht München vertrat die Auffassung, dieser Konsultationsrichtlinie werde nur dann Genüge getan, wenn die Betriebsräte gegenüber dem Arbeitgeber auch gegenteilige Auffassungen vertreten können, ohne ungerechtfertigte Sanktionen befürchten zu müssen. Die Arbeitnehmervertreter müssten daher einen Bestandsschutz haben, der ihre Aufgabenwahrnehmung gewährleiste.

Da nach deutschem Recht befristet Beschäftigte als Betriebsrat gewählt werden können, brauchen sie auch den Bestandsschutz für ihr Arbeitsverhältnis. Da der deutsche Gesetzgeber die Konsultationsrichtlinie, obgleich sie seit März 2005 in Kraft sei, bislang nicht in nationales Recht umgesetzt habe, sind die Gerichte verpflichtet, das bundesdeutsche Recht europarechtskonform auszulegen.

Abfindung und Altersstufen

Das Bundesarbeitsgericht bestätigte den Inhalt eines Sozialplans als rechtmäßig (1 AZR 764/09 - Pressemitteilung BAG v. 12. April 2011). Die Abfindungshöhe war in dem vorgelegten Sozialplan nach Alter abgestuft. 100 Prozent der Abfindung erhielten nur die zu kündigenden Mitarbeiter jenseits des 40. Lebensjahrs. Wer noch keine 30 war, erhielt 80 Prozent der Abfindung und wer noch keine 40 Jahre alt war, 90 Prozent der möglichen Abfindung.

Die Klage einer 38-Jährigen auf 100 Prozent der Abfindung blieb erfolglos. Die EU-Richtlinie verbietet zwar eine Diskriminierung wegen Alters; nicht jede Differenzierung sei allerdings eine Diskriminierung. Wenn es einen sachlichen Grund für die Differenzierung gebe, erlaube sie auch das EU-Recht.

Da ältere Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt erfahrungsgemäß größere Schwierigkeiten haben als jüngere, dürfe die Abfindung nach Alter differenziert werden. Bei der Differenzierung müssen auch die Interessen der benachteiligten jüngeren Arbeitsgruppen berücksichtigt werden. Das Bundesarbeitsgericht betrachtete die vereinbarten Faktoren zur Berechnung der Abfindung auch für Jüngere als zumutbar. Die Abschläge für die jüngeren Arbeitnehmer seien nicht unangemessen und der über 40-Jährige habe typischerweise schlechtere Chancen auf dem Arbeitsmarkt als der 39-Jährige.

Unfall mit dem Privatauto

Das Bundesarbeitsgericht hat seine Rechtsprechung zu Unfallschäden mit einem Privatauto bestätigt (8 AZR 647/09 in NZA 2011, 406).

Der Arbeitgeber muss danach die Unfallschäden ersetzen, wenn das Privatauto mit dessen Billigung für unternehmerische Zwecke eingesetzt worden ist. Die Erstattungspflicht entfällt, wenn der Arbeitnehmer den Schaden grob fahrlässig verursacht hat. Bei mittlerer Fahrlässigkeit wird der Schaden zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geteilt. Die Erstattungspflicht des Arbeitgebers entfällt auch, wenn der Arbeitnehmer zur Abdeckung des Unfallrisikos eine besondere Vergütung erhält. Eine besondere Vergütung liegt nicht in der Zahlung eines Kilometergeldes. Der Arbeitnehmer muss beweisen, dass er den Schaden nicht grob fahrlässig verursacht hat. Das Privatauto wird mit Billigung des Arbeitgebers eingesetzt, wenn ohne den Einsatz des Privatautos der Arbeitgeber ein Firmenfahrzeug hätte einsetzen und damit dessen Unfallgefahr hätte tragen müssen.

Redaktion: Gerda Theile

 0228/2 01 72-11