



wiima NEWSLETTER

Nr. 1 / 2014

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Freundinnen und Freunde,

hier finden Sie/Ihr Auszüge aus aktuellen Urteilen der Arbeitsgerichte, die für die Betriebsratsarbeit von Bedeutung sein können. Wie die folgenden Entscheidungen zeigen, legen wir Wert auf Aktualität und Bezug zur betrieblichen Praxis.

Beschäftigungsanspruch - Nachtdienstuntauglichkeit

Kann eine Krankenschwester aus gesundheitlichen Gründen keine Nachtschichten im Krankenhaus leisten, ist sie deshalb nicht arbeitsunfähig krank. Sie hat einen Anspruch auf Beschäftigung, ohne für Nachtschichten eingeteilt zu werden (BAG vom 9.4.2014, 10 AZR 637/13).

Die Beklagte betreibt ein Krankenhaus mit ca. 2000 Beschäftigten. Die Klägerin ist seit 1983 als Krankenschwester im Schichtdienst tätig. Im Arbeitsvertrag ist die Verpflichtung aufgeschrieben, im Rahmen begründeter betrieblicher Notwendigkeiten Schichtarbeit zu leisten. Nach einer Betriebsvereinbarung soll eine gleichmäßige Planung u. a. bei der Schichtfolge angestrebt werden. Die Nachtschicht dauert von 21.45 Uhr bis 06.15 Uhr. Aus gesundheitlichen Gründen ist die Klägerin nicht mehr in der Lage, Nachtschichten zu leisten (ärztliche Bescheinigung). Der Pflegedirektor schickte sie nach einer betriebsärztlichen Untersuchung nach Hause. Sie sei wegen ihrer Nachtdienstuntauglichkeit arbeitsunfähig krank. Die Klägerin bot ihre Arbeitsleistung - mit Ausnahme von Nachtdiensten - an, und verlangte die Zahlung der Vergütung.

Die auf Beschäftigung und Vergütung gerichtete Klage war beim BAG erfolgreich. Die Klägerin könne alle vertraglich geschuldeten Tätigkeiten einer Krankenschwester ausführen, da sie weder arbeitsunfähig krank, noch ihr die Arbeitsleistung unmöglich geworden sei. Das beklagte Krankenhaus müsse bei der Schichteinteilung auf die gesundheitlichen Probleme der Klägerin Rücksicht nehmen.

Praxisfolge

Die Begründung der Entscheidung liegt noch nicht vor, gleichwohl hat sie Furore gemacht und wird von Betriebsräten mit Interesse, aber auch mit Vorbehalten, aufgenommen. Andererseits liegt das Urteil auf der Linie neuerer Rechtsprechung, welche die Gesundheitsförderung im Betrieb ernster nimmt und z. B. einfordert. Gerade für langjährig Schichtarbeitende kann das Urteil bei gesundheitlichen Beeinträchtigungen, die ärztlich dokumentiert sind, ein Fortschritt sein. Für Betriebsräte, die Prävention ernst nehmen, ebenso

Fehlerhafte Ladung zu einer Betriebsratssitzung

Eine ohne Tagesordnung erfolgte Ladung zu einer Betriebsratssitzung ist ein Verfahrensfehler. Dieser Mangel kann durch die ordnungsgemäß geladenen Betriebsratsmitglieder geheilt werden, wenn diese beschlussfähig sind und alle Anwesenden einstimmig beschließen, eine Tagesordnung zu beraten und aufzunehmen (BAG Beschluss vom 15.4.2014, 1 ABR 2/13).

Anlässlich diverser Diebstähle hatte der Vorgängerbetriebsrat mit dem Arbeitgeber eine Betriebsvereinbarung Torkontrolle abgeschlossen. Auf dieser Grundlage kam es zu Kontrollen an 30 Tagen. An der Tagung und Abstimmung zu dieser BV nahmen 16 von 19 Mitglieder des Betriebsrates teil. Eine Tagesordnung zur Einladung gab es nicht.

Der Nachfolgebetriebsrat beschloss, die BV außerordentlich zu kündigen und berief sich auf einen unwirksamen Beschluss des Vorgängerbetriebsrats. Der Arbeitgeber geht von der Unwirksamkeit der Kündigung aus und wollte festgestellt wissen, dass die BV durch die Kündigung des BR nicht vor Ablauf der Kündigungsfrist erloschen wird.

Das BAG kommt zu dem Ergebnis, dass die BV-Torkontrolle wirksam ist. Zwar ordnet § 29 Abs. 2 Satz 3 BetrVG eine rechtzeitige Einladung mit Tagesordnung an. Dieser Ladungsmangel kann behoben werden. Dafür sei es entgegen der bisherigen Rechtsprechung nicht erforderlich, dass alle Betriebsratsmitglieder anwesend und alle einer Änderung der Tagesordnung zustimmen. Nunmehr sei ausreichend, wenn alle anwesenden Mitglieder, die ordnungsgemäß geladen sind, einstimmig beschließen, dass so verfahren wird.

Praxisfolge

Diese neue Nuance bedarf der Beachtung, hilft aber nur zum Teil die verbleibenden Sollbruchstellen bei der Vorbereitung der BR Sitzung zu beheben. Andererseits ist es für Gremien mit ordentlicher, detaillierter Tagesordnung und der korrekten Einladung z. B. der richtigen Ersatzmitglieder sowieso kein Problem, nichtige Beschlüsse zu vermeiden. Ein Grund mehr entsprechende Schulungsangebote anzunehmen und zu lernen, wie man richtig einlädt und korrekte Beschlüsse fasst.

Gesetzlicher Urlaubsanspruch nach unbezahltm Sonderurlaub (BAG vom 6.5.2014, 9 AZR 678/12)

Die Klägerin hatte vom 01.01.2011 bis 30.09.2011 Sonderurlaub im Rahmen einer Pflegezeit. Das Arbeitsverhältnis ruhte während dieser Zeit. Die Klägerin verlangte anteiligen gesetzlichen Urlaub für das Jahr 2011. Das Bundesarbeitsgericht gab ihr Recht.

Die Begründung orientiert sich an dem Gesetzeswortlaut. Das Bundesurlaubsgesetz verlange für den bezahlten Erholungsurlaub den rechtlichen Bestand eines Arbeitsverhältnisses und die Erfüllung der Wartezeit. Für die Kürzung des Urlaubsanspruchs im Falle des Ruhens des Arbeitsverhältnisses bedürfe es einer spezialgesetzlichen Regelung. Da diese im Pflegezeitgesetz fehle, habe die Klägerin einen Anspruch auf anteiligen Erholungsurlaub, der im Übrigen unabdingbar sei.

Praxisfolge

Orientiert man sich an dem Gesetzeswortlaut, was das BAG nicht immer macht, überrascht die Entscheidung nicht weiter. Sie dient der Klarstellung. Wie schwer das BAG sich manchmal tut, zeigt die Entscheidung zur Urlaubsabgeltung nach dem Tod des Arbeitnehmers. Hier kam das BAG contra legem zu dem Ergebnis, dass der Urlaub nicht in diesem Falle abzugelten sei. Erfreulicherweise hat das LAG Hamm dies noch einmal beim EuGH vorgelegt, der unlängst zu dem Ergebnis kam, dass diese BAG-Rechtsprechung nicht mit dem EU Recht in Einklang zu bringen ist. Für Betriebsräte kann diese Entscheidung im Rahmen ihrer Mitbestimmung bei Urlaub (§ 87 Abs.1 Nr. 5 BetrVG) von Bedeutung sein.

IMPRESSUM

Herausgeber: wiima Wissen ist Macht

Immanuelkirchstraße 3-4

D - 10405 Berlin

Telefon 030 44679232

Telefax 030 44679220

info@wiima.de

www.wiima.de

Redaktion: Norbert Schuster, Sina Mika

Layout: Andreas Schreier <http://w3BUERO.de>

Der wiima-Newsletter erscheint mehrfach im Jahr auf Deutsch.

Der Newsletter wird in der Regel elektronisch vertrieben.