



wiima NEWSLETTER

Nr. 1 / 2015

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen,

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.

Mindestlohngesetz- Anrechnung von Weihnachts- und Urlaubsgeld?

Urlaubs- und Weihnachtsgeld darf nicht auf den gesetzlichen Mindestlohn angerechnet werden (Arbeitsgericht Berlin vom 04.03.2015, 54 Ca 14420/14).

In dem Verfahren beschäftigte sich das Arbeitsgericht mit der Frage, ob es zulässig ist, zusätzliches Urlaubsgeld und eine jährliche Sonderzahlung auf den gesetzlichen Mindestlohn anzurechnen.

Die betroffene Arbeitnehmerin war zu einer Vergütung in Höhe von 6,44 € je Stunde beschäftigt. Hinzukommend erhielt sie Schichtzuschläge, eine Leistungszulage als auch Urlaubsgeld und eine nach Betriebszugehörigkeit gestaffelte jährliche Sonderzahlung.

Der Arbeitgeber sprach eine Änderungskündigung aus. Er kündigte das Arbeitsverhältnis mit der Arbeitnehmerin fristgemäß und bot ihr zeitgleich die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit einem Stundenlohn von 8,50 € je Stunde an. Die Leistungszulage, das Urlaubs- und Weihnachtsgeld sollten jedoch demgegenüber wegfallen.

Die Arbeitnehmerin war mit diesem Vorgehen nicht einverstanden und klagte gegen die Änderungskündigung. Das Arbeitsgericht gab im Ergebnis der Arbeitnehmerin Recht.

Seit dem 01.01.2015 gilt das Mindestlohngesetz (MiLoG), das einen Mindestlohn von 8,50 € je Stunde vorsieht. Mit diesem gesetzlichen Mindestlohn wird die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers unmittelbar vergütet. Folglich dürfen aber Leistungen des Arbeitgebers, die nicht unmittelbar diesem Zweck dienen, nach Ansicht der Richter auch nicht auf den Mindestlohn angerechnet werden.

Da eine Anrechnung ausscheidet, ist die darauf abzielende Änderungskündigung unwirksam. Der Arbeitnehmerin sind zusätzlich zum Mindestlohn von 8,50 € die vereinbarten Schichtzuschläge, die Leistungszulage als auch Urlaubsgeld und die jährliche Sonderzahlung zu zahlen.

Kündigung bei Weitergabe von Betriebs-/ Geschäftsgeheimnissen

Nicht jedwede Weitergabe von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen rechtfertigt eine fristlose Kündigung eines Betriebsratsmitgliedes (LAG Schleswig-Holstein vom 04.03.2015, 3 Sa 400/14).

In diesem Fall stritten sich der Arbeitgeber und ein Arbeitnehmer um die Wirksamkeit einer fristlosen Kündigung.

Der betroffene Arbeitnehmer war zum Einzelbetriebsrat gewählt worden. Um sich in die maßgeblichen betrieblichen Belange einzuarbeiten, verwies ihn

der Arbeitgeber auf den erfahrenen Betriebsrat eines Schwesterunternehmens, welches im gleichen Hause untergebracht war.

In dem Unternehmen bestand ein SAP-System, auf welches der Arbeitnehmer unbeschränkten Zugriff hatte. Im Rahmen eines dienstlichen Auftrages entdeckte der Arbeitnehmer zufällig im System Rechnungen einer Rechtsanwaltskanzlei an den Arbeitgeber, in denen arbeitsrechtliche Beratungen abgerechnet wurden. Besondere Vertraulichkeitsvermerke waren auf den Rechnungen nicht vorhanden.

Diese Rechnungen druckte der Arbeitnehmer aus und zeigte sie dem Betriebsrat des Schwesterunternehmens. Dieser hielt den Besitz derartiger Rechnungen für problematisch. Daraufhin vernichtete sie der Arbeitnehmer sogleich noch und ließ von sich aus seine Zugriffsrechte im SAP-System einschränken.

Nachdem der Arbeitgeber Kenntnis von der Weitergabe der Rechnungen erhielt, beantragte er beim Betriebsrat die Zustimmung zur Kündigung des Arbeitnehmers. Nach erfolgter Zustimmung durch das zuständige Ersatzmitglied kündigte der Arbeitgeber fristlos das Arbeitsverhältnis.

Die Richter kamen vorliegend zu dem Ergebnis, dass eine fristlose Kündigung mangels wichtigen Grunds ausscheidet.

Grundsätzlich kann die Weitergabe von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen eine fristlose Kündigung rechtfertigen. In diesem Falle lehnten die Richter indes das Vorliegen von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen ab.

Die Anwaltsrechnungen beinhalten lediglich sensible Daten, aber eben keine nach § 79 BetrVG zu schützenden Geheimnisse. Zum Weiteren fehlte ein Vertraulichkeitsvermerk auf den Rechnungen, der eine besondere Geheimhaltungsverpflichtung begründen könnte.

Vielmehr verhielt es sich so, dass dem Arbeitnehmer unbeschränkten Zugriff über das SAP-System auf sämtliche Daten gewährt wurde.

Die Informationsweitergabe an den Betriebsrat des Schwesterunternehmens ist ebenso nicht zu beanstanden, da der Arbeitgeber selbst die Zusammenarbeit mit dem erfahrenen Betriebsrat empfohlen hatte.

Sachkundige Arbeitnehmer- Befragung durch den Betriebsrat

Der Betriebsrat kann verlangen, dass er sachkundige Arbeitnehmer in Abwesenheit des Arbeitgebers befragen darf (BAG vom 20.01.2015, 1 ABR 25/13).

Der Arbeitgeber in dem Fall betreibt ein Krankenhaus. Der Betriebsrat beantragte beim Arbeitgeber die Hinzuziehung eines externen Sachverständigen für Verhandlungen über den Abschluss einer Betriebsvereinbarung zur Anwendung von Informationstechnik. Diesen externen Sachverständigenauftrag lehnte der Arbeitgeber mit der Begründung ab, dass im Betrieb sachkundige Auskunftspersonen existieren, die der Betriebsrat hinzuziehen könne, sodass es keiner externen Beratung bedarf. In der Folgezeit kam es allerdings zwischen den Betriebsparteien sodann zum Streit darüber, ob der Arbeitgeber bei der Befragung der Auskunftspersonen ein Anwesenheitsrecht habe. Der Arbeitgeber meinte, er hätte ein Teilnahmerecht. Der Betriebsrat demgegenüber wollte die Befragung ohne die Anwesenheit von Dritten, insbesondere ohne den Verwaltungsdirektor vornehmen.

Das Bundesarbeitsgericht gab letztlich dem Betriebsrat Recht. § 80 Abs.2 Satz 3 BetrVG regelt, dass der Arbeitgeber bei Erforderlichkeit dem Betriebsrat sachkundige Arbeitnehmer als Auskunftspersonen zur Verfügung stellen muss.

Soweit das Gesetz in § 80 BetrVG den Begriff „zur Verfügung stellen“ im Zusammenhang mit Unterlagen benutzt, wird darunter verstanden, dass der Arbeitgeber dem Betriebsrat die Unterlagen in Kopie überlassen und dem Betriebsrat eine Auswertung ohne sein Beisein ermöglichen muss.

Diesen Grundsatz übertragen die Richter auf sachkundige Arbeitnehmer und begründen dies zudem damit, dass es Arbeitgeber und Betriebsrat möglich sein muss, eine Willensbildung getrennt voneinander vornehmen zu können. Die Anwesenheit des Arbeitgebers würde bei der Befragung aber einen unbefangenen Meinungsaustausch beeinträchtigen.

Mitbestimmung des Betriebsrats beim Arbeitsschutz

Beteiligung des Betriebsrats bei Maßnahmen nach § 87 Abs.1 Ziffer 7 BetrVG (BAG vom 18.03.2014, 1 ABR 73/12).

In dem Verfahren ging es darum, ob dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs.1 Nr. 7 BetrVG zusteht, wenn der Arbeitgeber Unternehmerpflichten auf eine Arbeitnehmergruppe überträgt.

Konkret hat die Arbeitgeberin in einem Schreiben an ihre Meister mitgeteilt, dass sie künftig für die Einhaltung des Arbeits- und Umweltschutzes und den damit verbundenen Unternehmerpflichten verantwortlich sind. In dem Schreiben werden Arbeitssicherheit, Brandschutz sowie Gesundheits- und Umweltschutz genannt.

Der Betriebsrat sieht in dieser Anordnung eine Maßnahme nach § 3 Abs.2 ArbSchG, die seiner Mitbestimmung unterliegt.

Das BAG gab dem Betriebsrat letztendlich Recht. Es komme darauf an, ob der AG eine Einzelmaßnahme oder eine Organisationsentscheidung trifft. Schafft er eine Aufbau- und Ablauforganisation und erfolgt die Zuweisung von Aufgaben an einzelne Führungskräfte, unterliegt dies der Mitbestimmung des BR. § 3 ArbSchG sei ein Prototyp einer allgemein gehaltenen Rahmenvorschrift.

Auswirkungen in der Praxis

Da die Übertragung von Unternehmerpflichten weit verbreitet ist und meist ohne Äquivalent für die Betroffenen erfolgt, verdient diese Entscheidung Verbreitung und Umsetzung. Der Betriebsrat sollte nicht nur das Thema Gesundheitsschutz für sich auf die Tagesordnung setzen, sondern auch die vorhandenen von Arbeitgeberseite geschaffenen Organisationsstrukturen kritisch begleiten und korrigieren. Von daher ist diese Entscheidung für die Praxis sehr relevant und bietet dem BR beachtlichen Gestaltungsspielraum.

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, Anne Weidner

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

Der wiima-Newsletter erscheint mehrfach im Jahr auf Deutsch.

Der Newsletter wird in der Regel elektronisch vertrieben.