



Aktuelle Entscheidungen im Arbeitsrecht 03/10

Kollektives Arbeitsrecht

Internet für den Betriebsrat

Der Betriebsrat kann vom Arbeitgeber die Bereitstellung eines Internetanschlusses jedenfalls dann verlangen, wenn er bereits über einen PC verfügt, im Betrieb ein Internetanschluss vorhanden ist, die Freischaltung des Internetzugangs für den Betriebsrat keine zusätzlichen Kosten verursacht und der Internetnutzung durch den Betriebsrat keine sonstigen berechtigten Belange des Arbeitgebers entgegenstehen. Nach § 40 Abs. 2 BetrVG hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat für die laufende Geschäftsführung in dem erforderlichen Umfang auch Informations- und Kommunikationstechnik zur Verfügung zu stellen. Dazu gehört das Internet.

Der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat daher, wie bereits die Vorinstanzen, dem Antrag eines Betriebsrats stattgegeben, der von der Arbeitgeberin einen Zugang zum Internet für den ihm zur Verfügung stehenden PC verlangt hat. Die Leitung des von der Arbeitgeberin betriebenen Baumarkts, für den der Betriebsrat gebildet ist, verfügt über einen Internetanschluss. Durch die Freischaltung des dem Betriebsrat zur Verfügung gestellten PC entstehen für die Arbeitgeberin keine zusätzlichen Kosten. Auch sonstige der Internetnutzung durch den Betriebsrat entgegenstehende berechnete Belange hatte die Arbeitgeberin nicht geltend gemacht.

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 20. Januar 2010 - 7 ABR 79/08 – Pressemitteilung 3/10

Wahlvorschläge und Stützunterschriften

Wahlvorschläge für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung müssen innerhalb der Einreichungsfrist mit der erforderlichen Anzahl von Stützunterschriften im Original beim Wahlvorstand eingehen. Die Einreichung von Telekopien genügt nicht. Der Wahlvorstand muss das Vorliegen der erforderlichen Unterschriften zuverlässig prüfen können. Dies kann er nur, wenn ihm die Originalunterschriften vorliegen. Allerdings müssen sich nicht sämtliche Stützunterschriften auf demselben Blatt befinden. Es muss aber gewährleistet sein, dass sich die Unterschriften auf den Wahlvorschlag und nicht auf eine andere Erklärung beziehen. Dies kann beispielsweise durch die körperliche Verbindung mehrerer Blätter oder durch die

Angabe eines gemeinsamen Kennworts auf sämtlichen Blättern geschehen.

Ohne Erfolg haben daher die Antragsteller eines vom Siebten Senat des Bundesarbeitsgerichts entschiedenen Wahlanfechtungsverfahrens geltend gemacht, der Wahlvorstand habe einen für die Wahl der Bezirksschwerbehindertenvertretung per Telefax eingereichten Wahlvorschlag zu Unrecht zurückgewiesen. Die Wahlanfechtung war dennoch erfolgreich, da der Wahlvorstand in seinem Wahlausschreiben die Voraussetzungen der Wählbarkeit nicht ausreichend beschrieben hatte. Das Bundesarbeitsgericht erklärte deshalb, wie bereits das Landesarbeitsgericht, die Wahl für ungültig.

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 20. Januar 2010 - 7 ABR 39/08 – Pressemitteilung 5/10

Individualarbeitsrecht

Weihnachtsgratifikationen für Betriebsrentner

Gewährt ein Arbeitgeber seinen Betriebsrentnern in drei aufeinanderfolgenden Jahren vorbehaltlos eine Weihnachtsgratifikation in gleicher Höhe, so entsteht dadurch eine betriebliche Übung, die ihn zur Zahlung auch in den Folgejahren verpflichtet. Erklärt er den Betriebsrentnern gegenüber zu einem späteren Zeitpunkt, er gewähre die Gratifikation nur noch in den kommenden drei Jahren, und rechnet er sie ab diesem Zeitpunkt mit dem Hinweis „Versorgungsbezug freiwillige Leistung“ ab, lässt dies den Anspruch auch dann nicht entfallen, wenn die Versorgungsberechtigten der vom Arbeitgeber beabsichtigten Änderung nicht widersprechen. Der Arbeitgeber kann sich nicht darauf berufen, es sei eine gegenläufige betriebliche Übung entstanden. Geklagt hatte ein Betriebsrentner, dessen frühere Arbeitgeberin über mehr als zehn Jahre an ihre Betriebsrentner jeweils mit den Versorgungsbezügen für den Monat November ein Weihnachtsgeld i. H. v. zunächst 500,00 DM und später 250,00 Euro gezahlt hatte. Die an die Versorgungsberechtigten gerichtete Mitteilung der Arbeitgeberin, sie werde die freiwillige Leistung nach dem Ablauf von drei Jahren einstellen, beseitigte die betriebliche Übung ebenso wenig wie der in den Versorgungsabrechnungen enthaltene Hinweis, es handle sich um einen „Versorgungsbezug freiwillige Leistung“.

Die Klage hatte in allen drei Instanzen Erfolg.



Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 16. Februar 2010 - 3 AZR 123/08 – Pressemitteilung

Unzureichende Deutschkenntnisse als Kündigungsgrund

Ist ein Arbeitnehmer nicht in der Lage, in deutscher Sprache abgefasste Arbeitsanweisungen zu lesen, so kann eine ordentliche Kündigung gerechtfertigt sein. Es stellt keine nach § 3 Abs. 2 AGG verbotene mittelbare Benachteiligung wegen der ethnischen Herkunft dar, wenn der Arbeitgeber von seinen Arbeitnehmern die Kenntnis der deutschen Schriftsprache verlangt, soweit sie für deren Tätigkeit erforderlich ist. Der Arbeitgeber verfolgt ein im Sinne des Gesetzes legitimes, nicht diskriminierendes Ziel, wenn er – z. B. aus Gründen der Qualitätssicherung - schriftliche Arbeitsanweisungen einführt.

Der 1948 geborene Kläger war seit 1978 als Produktionshelfer bei der Arbeitgeberin beschäftigt, einem Unternehmen der Automobilzuliefererindustrie mit ca. 300 Arbeitnehmern. Er ist in Spanien geboren und dort zur Schule gegangen. Nach einer vom Kläger unterzeichneten Stellenbeschreibung aus dem Jahr 2001 zählte zu den Anforderungen die Kenntnis der deutschen Sprache in Wort und Schrift. Der Kläger absolvierte im September 2003 auf Kosten der Arbeitgeberin während der Arbeitszeit einen Deutschkurs. Mehrere ihm empfohlene Folgekurse lehnte er ab. Seit März 2004 ist die Arbeitgeberin nach den entsprechenden Qualitätsnormen zertifiziert. In der Folgezeit wurde bei mehreren internen Audits festgestellt, dass der Kläger Arbeits- und Prüfanweisungen nicht lesen konnte. Im September 2005 forderte die Arbeitgeberin ihn auf, Maßnahmen zur Verbesserung seiner Deutschkenntnisse zu ergreifen. Eine weitere Aufforderung im Februar 2006 verband die Arbeitgeberin mit dem Hinweis, er müsse mit einer Kündigung rechnen, wenn er die Kenntnisse nicht nachweisen könne. Nach einem Audit von April 2007 war der Kläger weiterhin nicht in der Lage, die Vorgaben einzuhalten. Daraufhin kündigte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis mit Zustimmung des Betriebsrats zum 31. Dezember 2007.

Der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts hat die hiergegen erhobene Klage - anders als das Landesarbeitsgericht - abgewiesen. Die Kündigung verstößt nicht gegen das Verbot mittelbarer Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft. Der Arbeitgeberin war es nicht verwehrt, vom Kläger ausreichende Kenntnisse der deutschen Schriftsprache zu verlangen. Sie hatte ihm ausreichend Gelegenheit zum notwendigen Spracherwerb gegeben.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 28. Januar 2010 - 2 AZR 764/08 – Pressemitteilung 10/10

Anspruch des Leiharbeitnehmers auf mit Stammarbeitnehmern vergleichbare Vergütung

1. Wenn ein Leiharbeitnehmer gegenüber seinem Arbeitgeber gemäß § 10 IV i.V.m. § 9 Nr. 2 AÜG Ansprüche auf dieselbe Vergütung geltend macht, wie sie das entleihende Unternehmen seinen vergleichbaren Stammarbeitnehmern auf der Grundlage von Tarifverträgen gewährt, muss er auch die tarifvertraglichen Ausschlussfristregelungen gegen sich gelten lassen. Ausschlussfristregelungen sind wesentliche Arbeitsbedingungen im Sinne der genannten Bestimmungen des AÜG. Dies folgt schon daraus, dass die Ansprüche, die der Verfallfrist unterliegen, von vornherein mit dieser Beschränkung erwachsen; die Ausschlussfrist gehört zum Inhalt des Anspruchs.

2. Der verleihende Arbeitgeber muss den Leiharbeitnehmer nicht über die beim Entleiher geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen informieren bzw. diese dem Leiharbeitnehmer gemäß §§ 2 I, 3 NachwG nachweisen. Entsprechende Auskunft muss nach § 13 I AÜG auf Verlangen des Leiharbeitnehmers (nur) der Entleiher geben. Dies folgt (auch) aus dem Zusammenspiel von § 11 I AÜG und § 13 I AÜG. (Leitsätze des Gerichts)

Leitsätze des LAG München, Urteil vom 12.11.2009 - 3 Sa 579/09

Ansprechpartnerin:

Frau Rechtsanwältin
Daniela Köteles-Yousefi

BRB Appel GbR
Heidenkampsweg 82
20097 Hamburg
Telefon: 040 72544-160
Telefax: 040 72544-111

E-Mail: kanzlei@brbgruppe.de
www.brbgruppe.de