



Aktuelle Entscheidungen im Arbeitsrecht 10/10

Kollektives Arbeitsrecht

Internet und E-Mail für einzelne Betriebsratsmitglieder

Der Betriebsrat kann, sofern berechtigte Belange des Arbeitgebers nicht entgegenstehen, von diesem die Eröffnung eines Internetzugangs und die Einrichtung eigener E-Mail-Adressen auch für die einzelnen Betriebsratsmitglieder verlangen.

Nach § 40 Abs. 2 BetrVG hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat für die laufende Geschäftsführung im erforderlichen Umfang Informations- und Kommunikationstechnik zur Verfügung zu stellen. Die Beurteilung, ob ein Mittel der Informations- und Kommunikationstechnik der Erfüllung von Betriebsratsaufgaben dient, ist Sache des Betriebsrats. Er hat dabei einen Beurteilungsspielraum. Bei seiner Entscheidung muss er die entgegenstehenden Belange des Arbeitgebers, darunter insbesondere die diesem entstehenden Kosten berücksichtigen. Wie das Bundesarbeitsgericht bereits wiederholt entschieden hat, kann der Betriebsrat die Einholung von Informationen aus dem Internet als zur Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ansehen. In Wahrnehmung seines Beurteilungsspielraums darf er auch davon ausgehen, dass die Eröffnung von Internetanschlüssen für die einzelnen Mitglieder - etwa zu deren Vorbereitung auf Betriebsratssitzungen - der Aufgabenerfüllung des Betriebsrats dient. Auch durch die Entscheidung, seinen Mitgliedern eigene E-Mail-Adressen zum Zwecke der externen Kommunikation einzurichten, überschreitet der Betriebsrat seinen Beurteilungsspielraum nicht. Ebenso wie die Informationsbeschaffung kann die Kommunikation einzelner Betriebsratsmitglieder mit nicht zum Betrieb gehörenden Dritten Teil der Betriebsratstätigkeit sein.

Der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat daher - anders als die Vorinstanzen - den Anträgen eines Betriebsrats stattgegeben, der vom Arbeitgeber für sämtliche Mitglieder die Eröffnung von Zugängen zum Internet sowie die Einrichtung eigener E-Mail-Adressen verlangt hat. Berechtigte Kosteninteressen des Arbeitgebers standen dem Verlangen nicht entgegen, da die Betriebsratsmitglieder alle an PC-Arbeitsplätzen beschäftigt sind, so dass es lediglich der Freischaltung des Internets und der Einrichtung einer E-Mail-Adresse bedarf.

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 14. Juli 2010 - 7 ABR 80/08 – Pressemitteilung 50/10

Weitergeltung tariflicher Regelungen bei einem Betriebsübergang

Ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag, an den nach einem Betriebsübergang Arbeitnehmer und

Erwerber gebunden sind, löst einen lediglich vom Veräußerer vereinbarten Haustarifvertrag, an den der Arbeitnehmer gleichfalls gebunden war, nach § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB ab. Die Rechtsnormen des Haustarifvertrages werden nicht nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwischen Erwerber und Arbeitnehmer.

Der Kläger, Mitglied der Gewerkschaft ver.di, war als Luftsicherheitsassistent beschäftigt. Sein Arbeitsverhältnis ging aufgrund eines Betriebsübergangs auf die Beklagte über. Beim Veräußerer galt für den Kläger sowohl der allgemeinverbindliche Flächentarifvertrag für das Wach- und Sicherheitsgewerbe als auch kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit ein Haustarifvertrag, der den allgemeinverbindlichen verdrängte. Ein Tarifvertrag zwischen der Gewerkschaft ver.di und der Beklagten, demzufolge der beim Veräußerer geltende Haustarifvertrag auch bei dieser gelten sollte, kam nicht formwirksam zustande. Dies hatte das Landesarbeitsgericht in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise festgestellt. Der Kläger verlangte von der Beklagten die Differenz zwischen der Vergütung nach dem - insoweit ungünstigeren - Haustarifvertrag, nach dem die Beklagte das Arbeitsverhältnis abrechnete, und dem allgemeinverbindlichen Tarifvertrag. Die Klage war vor dem Vierten Senat des Bundesarbeitsgerichts ebenso wie vor dem Landesarbeitsgericht erfolgreich. Die Regelungen des Haustarifvertrages galten bei der Beklagten nicht. Die Bestimmungen des allgemeinverbindlichen Tarifvertrages wurden für das Arbeitsverhältnis der Parteien aufgrund beiderseitiger Tarifgebundenheit verbindlich (§ 4 Abs. 1, § 5 Abs. 1 TVG). Dadurch war die ansonsten gesetzlich angeordnete Weitergeltung des Haustarifvertrages der früheren Arbeitgeberin nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB (Transformation) durch die Bestimmung des § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB ausgeschlossen.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 7. Juli 2010 - 4 AZR 1023/08 – Pressemitteilung 48/10

Individualarbeitsrecht

Keine Benachteiligung bei nicht vergleichbarer Bewerbersituation

Die unmittelbare Benachteiligung wegen eines vom Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verpönten Merkmals muss in vergleichbarer Situation geschehen. Ist der „Beschäftigte“ erst Bewerber, so muss seine Bewerbung mit der anderer Bewerber vergleichbar sein. Dies ist nach dem vom Arbeitgeber entwickelten Anforderungsprofil zu beurteilen, wenn dieses nach der allgemeinen Verkehrsanschauung plausibel erscheint.



Der Beklagte ist Teil einer evangelischen Landeskirche und suchte für eine auf elf Monate befristete Projektstelle „Schulung von Multiplikatorinnen/-en im Bereich der beruflichen Integration von erwachsenen Migrantinnen/-en“ eine Fachkraft mit abgeschlossenem Studium der Sozialwissenschaft/Sozialpädagogik sowie Erfahrungen in der Projektarbeit und Kompetenzen in der projektspezifischen Thematik. Die Zugehörigkeit zu einer christlichen Kirche wurde verlangt. Die Klägerin ist türkischer Herkunft und Muslimin. Sie hat eine Ausbildung zur Reisekauffrau absolviert und danach Erfahrungen in Integrationsprojekten für Menschen mit Migrationshintergrund gesammelt. Über eine Hochschulausbildung verfügt sie nicht. Nach Eingang ihrer Bewerbung sprach eine Mitarbeiterin des Beklagten die Klägerin auf Religions- und Kirchengliederung an. Schließlich stellte der Beklagte eine in Indien geborene Bewerberin ein, die ein Hochschuldiplom im Fach Sozialwissenschaften vorweisen konnte, und sagte der Klägerin ab. Diese verlangte eine Entschädigung wegen unmittelbarer Benachteiligung aufgrund der Religion und mittelbarer Benachteiligung wegen ihrer ethnischen Herkunft.

Wie schon vor dem Landesarbeitsgericht hatte die Klage auch beim Bundesarbeitsgericht keinen Erfolg. Der Achte Senat hatte nicht zu prüfen, ob die Klägerin unmittelbar wegen der Religion oder mittelbar wegen ihrer ethnischen Herkunft benachteiligt worden ist. Denn bei ihrer Bewerbung befand sich die Klägerin nicht in „vergleichbarer Situation“ zu der schließlich vom Beklagten eingestellten Bewerberin. Die Klägerin verfügt anders als diese nicht über ein abgeschlossenes Hochschulstudium. Dies hatte der Beklagte mit nicht zu beanstandenden Gründen zur Voraussetzung für eine Einstellung gemacht. Bei einem Schulungsprojekt für Multiplikatoren in der Sozialarbeit entspricht es der Verkehrsanschauung, eine Hochschulausbildung zu verlangen. Der Beklagte hat sich bei seiner Besetzungsentcheidung auch nicht von dieser Anforderung gelöst.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19. August 2010 - 8 AZR 466/09 – Pressemitteilung 61/10

Wirksamkeit eines „Anlernvertrags“ für einen anerkannten Ausbildungsberuf

Nach § 4 Abs. 2 Berufsbildungsgesetz ist die Ausbildung für einen anerkannten Ausbildungsberuf nur nach der Ausbildungsordnung zulässig. Die Ausbildung hat grundsätzlich in einem Berufsausbildungsverhältnis stattzufinden. Soll ein solches nicht vereinbart werden, kann statt dessen auch ein Arbeitsverhältnis begründet werden. Es ist jedoch unzulässig, die Ausbildung in einem anderen Vertragsverhältnis nach § 26 Berufsbildungsgesetz, etwa einem „Anlernverhältnis“, durchzuführen. Derartige Verträge sind wegen des Gesetzesverstößes insgesamt nach § 134

BGB nichtig. Trotzdem eingegangene „Anlernverhältnisse“ sind für den Zeitraum ihrer Durchführung entsprechend den Regeln über das Arbeitsverhältnis auf fehlerhafter Vertragsgrundlage (sog. faktisches Arbeitsverhältnis) wie ein Arbeitsverhältnis zu behandeln. Zu zahlen ist die im Sinne von § 612 Abs. 2 BGB für Arbeitsverhältnisse übliche Vergütung. Das hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts entschieden. Ob sich der Arbeitgeber ohne Weiteres vorzeitig aus dem Rechtsverhältnis lösen kann oder ob dies wegen des Schutzzwecks des Berufsbildungsgesetzes nicht möglich ist, wofür einiges spricht, hatte der Senat nicht zu entscheiden.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 27. Juli 2010 - 3 AZR 317/08 – Aus der Pressemitteilung 56/10

Nichteinhaltung der Kündigungsfrist und Klagefrist

Bei einer ordentlichen Arbeitgeberkündigung muss der Arbeitnehmer die Nichteinhaltung der objektiv richtigen Kündigungsfrist innerhalb der fristgebundenen Klage nach § 4 Satz 1 KSchG geltend machen, wenn sich die mit zu kurzer Frist ausgesprochene Kündigung nicht als eine solche mit der rechtlich gebotenen Frist auslegen lässt. Bedürfte die Kündigung der Umdeutung in eine Kündigung mit zutreffender Frist, gilt die mit zu kurzer Frist ausgesprochene Kündigung nach § 7 KSchG als rechtswirksam und beendet das Arbeitsverhältnis zum „falschen“ Termin, wenn die Kündigungsschutzklage nicht binnen drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung erhoben worden ist.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 1. September 2010 - 5 AZR 700/09 – Aus der Pressemitteilung 67/10

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