



Newsletter für Führungskräfte und Mitarbeiter

INHALT

Frage des Monats

- » Vorweggenommene Abmahnung - geht das?

Schwerpunktthema

- » Die Pläne der neuen GroKo fürs Arbeitsrecht

Aktuelle Entscheidungen

- » I. The Arbeitnehmer is watching you
- » II. 1:0 für den 1. FSV Mainz 05
- » III. Abschlagsfreie Rente mit 63?

Wissenswertes

- » Betriebsrat jetzt auch bei uns
- » Aktuelle Entscheidungen zur Betriebsratswahl

Der besondere Seminartipp

- » Die neue Europäische Datenschutzgrundverordnung

Praxistipp

- » Klug zweifeln

Aktuelle Seminare

- » Seminarempfehlungen

Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

- » Bruttoentgeltlisten - anonymisiert oder mit vollem Namen an den Betriebsrat?

Liebe Leserin, lieber Leser,



monatelang hat sie uns medial beschäftigt: die Regierungsbildung. Die Weichen für eine große Koalition sind gestellt und die SPD-Basis wird derzeit dazu befragt. Was lange währt, wird endlich gut?

Sollte die GroKo nicht am Mitgliederentscheid der SPD scheitern, sind laut Koalitionsvertrag erhebliche Gesetzesänderungen im Arbeitsrecht geplant. Angefangen von der Befristung, über die Flexibilisierung der Arbeitszeit bis hin zum Anspruch auf befristete Teilzeit. Im heutigen Schwerpunktbeitrag haben wir die wichtigsten Neuerungen für Sie zusammengestellt.

Auch die Arbeitnehmer Ihres Unternehmens entscheiden - und zwar über den neuen Betriebsrat. Die BR-Wahlen stehen in Kürze an. Damit diese nicht anfechtbar sind, müssen zahlreiche Dinge berücksichtigt werden. Unter „Wissenswertes“ halten wir Sie auf dem Laufenden.

Einen guten Start in den Frühling wünscht Ihnen

Ihr Thomas Ramm

Syndikusrrechtsanwalt und Leiter des Bereichs Rechtsreferenten



» **Wissenswertes und Unterhaltsames aus den Bereichen Personal, Recht und Kommunikation: Jetzt im Blog lesen!**

Frage des Monats

Vorweggenommene Abmahnung - geht das?



Führungskräfte stehen unter ständigem Druck und werden täglich vor neue Herausforderungen gestellt. Gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten suchen einige Arbeitgeber nach immer neuen Methoden sich unliebsamer Führungskräfte zu entledigen. Eine Möglichkeit wird in einer vorweggenommenen Abmahnung gesehen. Was man genau darunter versteht und ob ein solche Vorgehensweise zulässig ist, damit beschäftigen wir uns in der Frage des Monats:

Zum Fall:

Die beklagte Arbeitgeberin stellte die klagende Führungskraft im April 2014 ein. Wenige Tage nach seiner Einstellung unterschrieb der Kläger eine ihm von der Beklagten vorgelegten "Verpflichtungserklärung zur Einhaltung des Verbots der Privatnutzung von Dienstfahrzeugen". Der Kläger wurde in diesem Dokument unter anderem darüber belehrt wurde, dass "ein Verstoß gegen diese Anordnung arbeitsrechtliche Folgen (Ermahnung/Abmahnung/Kündigung/ o. Ä.) haben wird."

Im März 2016 veranlasste der Kläger, dass ein Mitarbeiter anlässlich einer dienstlichen Tätigkeit mit einem Dienstauto das private Sakko des Arbeitnehmers aus einer Reinigung abholte. Im Mai desselben Jahres ließ sich der Kläger, weil sein Pkw defekt war, von einem Auszubildenden mit einem Dienstfahrzeug von zu Hause zur Dienststelle fahren und wieder zurückbringen.

Die beklagte Arbeitgeberin sprach dem Kläger daraufhin die fristlose Kündigung aus. Hilfsweise sprach sie die ordentliche verhaltensbedingte Kündigung wegen Verstoßes gegen das Verbot der Privatnutzung von Dienstfahrzeugen aus.

Die Entscheidung:

Das Gericht (LAG Schleswig-Holstein Az.: 5 Sa 5/17) gab der klagenden Führungskraft recht. Zwar sei das oben genannte Verhalten der Führungskraft als Pflichtverletzung zu werten, welche theoretisch die außerordentliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen könne, allerdings sei die ausgesprochene Kündigung im konkreten Fall unverhältnismäßig und somit unwirksam. Beruht das Fehlverhalten - wie vorliegend - auf einem steuerbaren Verhalten des Arbeitnehmers, ist grundsätzlich davon auszugehen, dass sein künftiges Verhalten schon durch Androhung von Folgen positiv beeinflusst werden kann. Der Kündigung muss also eine Abmahnung vorausgehen die sich auf das konkrete Fehlverhalten des Arbeitnehmers bezieht.

Die von der Beklagten ausgesprochene vorweggenommene Abmahnung enthält lediglich den generellen Hinweis des Arbeitgebers, dass bestimmte, in der Regel genau bezeichnete Pflichtverletzungen, zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen von einer Ermahnung bis hin zur fristlosen Kündigung führen können. Die von dieser vorweggenommenen Mahnung ausgehende Warn- und Hinweiskfunktion sei jedoch nicht mit derjenigen vergleichbar, die von einer konkreten förmlichen Abmahnung ausgeht.

Fazit:

Die vorweggenommene Abmahnung ist kein "Allheilmittel" für Arbeitgeber, die sich an dem Erfordernis der Abmahnung erst nach dem konkreten Fall "stören". Es ist nicht möglich (auch nicht durch Vereinbarung), Pflichtverletzungen per se das Gewicht einer außerordentlichen Kündigung zu verleihen. Die vorweggenommene Abmahnung ist allerdings nicht bedeutungslos, da sie bei schweren Pflichtverletzungen die Interessenabwägung zulasten des Arbeitnehmers beeinflussen kann.

Eva-Maria Bendick

Ass. jur.

SchwerpunkttHEMA

Die Pläne der neuen GroKo fürs Arbeitsrecht



von **Klaus Griese**
Richter am Arbeitsgericht Hamm

Nach einer gefühlt endlosen Sondierungsphase und relativ kurzen Koalitionsverhandlungen haben sich die Vertreter von CDU, CSU und SPD auf einen gemeinsamen Koalitionsvertrag geeinigt, in dem sie die Ziele ihrer Regierungszeit zusammengefasst haben. Sollte die große Koalition zustande kommen und nicht am Mitgliederentscheid der SPD scheitern, sind im Arbeitsrecht folgende erhebliche Gesetzesänderungen geplant:

Zur Betriebsratswahl

Das **vereinfachte Wahlverfahren** für alle Betriebe mit 5 bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern (z. Zt. 5 bis 50 wahlberechtigte Arbeitnehmer - § 14 a Absatz 1 BetrVG) wird verpflichtend. Für Betriebe mit 101 bis 200 wahlberechtigten Arbeitnehmern (z. Zt. 51 bis 100 wahlberechtigte Arbeitnehmer - § 14 a Absatz 3 BetrVG) kann die Wahl im vereinfachten oder regulären Wahlverfahren stattfinden.

Konsequenz: Das Wahlverfahren in kleineren Betrieben wird kürzer.

Zur Befristung von Arbeitsverträgen:

Befristung ohne sachlichen Grund (z. Zt. § 14 Absatz 2 TzBfG):

Zitat aus dem Koalitionsvertrag: *"Arbeitgeber mit mehr als 75 Beschäftigten (dürfen) nur noch maximal 2,5 % der Belegschaft sachgrundlos befristen. Bei Überschreiten dieser Quote gilt jedes weitere sachgrundlos befristete Arbeitsverhältnis als unbefristet zustande gekommen. Die Quote ist jeweils auf den Zeitpunkt der letzten Einstellung ohne Sachgrund zu beziehen."*

Konsequenzen: Die Quote ist neu, gilt aber nur für "größere" Arbeitgeber mit mehr als 75 Beschäftigten.

Zitat aus dem Koalitionsvertrag: *"Die Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist nur noch für die Dauer von 18 statt bislang 24 Monaten zulässig, bis zu dieser Gesamtdauer ist auch nur noch eine einmalige statt einer dreimaligen Verlängerung möglich."*

Konsequenzen: Die Befristung von Arbeitsverträgen ohne sachlichen Grund wird eingeschränkt, was die Gesamtdauer und die Anzahl der möglichen Verlängerungen anbelangt.

Befristung mit sachlichem Grund (z. Zt. u. a. § 14 Absatz 1 TzBfG):

Zitat aus dem Koalitionsvertrag: *"Eine Befristung ... ist ... nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein unbefristetes oder ein oder mehrere befristete Arbeitsverhältnisse mit einer Gesamtdauer von fünf oder mehr Jahren bestanden haben. ... Auf die Höchstdauer von fünf Jahren wird bzw. werden auch eine oder mehrere vorherige Entleihung(en) des nunmehr befristet eingestellten Arbeitnehmers durch ein oder mehrere Verleihunternehmen angerechnet. Ein erneutes befristetes Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber ist erst nach Ablauf einer Karenzzeit von drei Jahren möglich."*

Konsequenzen: Die Sachgrundbefristung, die gerade im Bereich des öffentlichen Dienstes bis zur Grenze des Rechtsmissbrauchs und häufig darüber hinaus üblich ist, wird erheblich eingeschränkt, der Arbeitnehmerschutz wird deutlich erweitert. Kettenbefristungen sind nur noch bis zu einer Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses von 5 Jahren möglich und danach erst wieder, wenn der Arbeitnehmer in den letzten 3 Jahren nicht im Arbeitsverhältnis zu diesem Arbeitgeber stand. Dabei werden erstmals Tätigkeiten des Arbeitnehmers als Leiharbeiter im Entleiherbetrieb angerechnet.

Zur Arbeitszeit:

Flexibilisierung der Arbeitszeit und Höchstarbeitszeit:

Zitat aus dem Koalitionsvertrag: *"Wir werden über eine Tariföffnungsklausel im Arbeitszeitgesetz Experimentierräume für tarifgebundene Unternehmen schaffen, um eine Öffnung für mehr selbstbestimmte Arbeitszeit der Arbeitnehmer und mehr betriebliche Flexibilität in der zunehmend digitalen Arbeitswelt zu erproben. Auf Grundlage von diesen Tarifverträgen kann dann mittels Betriebsvereinbarungen insbesondere die Höchstarbeitszeit wöchentlich flexibler geregelt werden."*

Konsequenzen: Der Wortlaut des Vertrags spricht dafür, dass die Tarifvertrags- und Betriebsparteien mehr Möglichkeiten haben sollen, die "starrten" Grenzen des ArbZG zur täglichen Höchstarbeitszeit, zur Ruhezeit und möglicherweise auch zu den Pausen aufzuweichen. Die Einzelheiten müssen abgewartet werden.

Zur Arbeit auf Abruf (z. Zt. § 12 TzBfG):

Zitat aus dem Koalitionsvertrag: *"Arbeit auf Abruf nimmt zu. Wir wollen jedoch sicherstellen, dass die Arbeitnehmer ... ausreichend Planungs- und Einkommenssicherheit in dieser Arbeitsform haben. Deshalb werden wir gesetzlich festschreiben, dass der Anteil abzurufender und zu vergütender Zusatzarbeit die vereinbarte Mindestarbeitszeit um höchstens 20 Prozent unterschreiten und 25 Prozent überschreiten darf. Fehlt eine Vereinbarung zur wöchentlichen Arbeitszeit gilt eine Arbeitszeit von 20 Stunden."*

Konsequenzen: Ist die wöchentliche Arbeitszeit nicht vereinbart, gilt z. Zt. eine solche von mindestens 10 Stunden, künftig soll dieser Wert verdoppelt werden. Die Unter- oder Überschreitung der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit soll nur noch in Grenzen möglich sein. Ob damit auch die mitbestimmte (§ 87 Absatz 1 Nr. 3 BetrVG) "Mehrarbeit" bzw. die "Überstunden" gemeint sind, ist nicht sicher feststellbar.

Zur Entgeltfortzahlung (z. Zt. §§ 2, 4 EFZG):

Zitat aus dem Koalitionsvertrag: *"Im Krankheitsfall und an Feiertagen werden wir den Durchschnittsverdienst der letzten drei Monate als verpflichtende Grundlage festschreiben."*

Konsequenzen: Das durchschnittliche Entgelt der letzten 3 Monate soll für die Berechnung herangezogen werden. Ob dabei auch - anders als z. Zt. - Überstunden aus den vergangenen Monaten berücksichtigt werden, ist offen.

Zum Anspruch des Arbeitnehmers auf befristete Teilzeit (z. Zt.: nur Anspruch auf unbefristete Teilzeit - § 8 TzBfG):

Zitat aus dem Koalitionsvertrag: *"Wir wollen einen Rahmen schaffen, in dem Unternehmen, Beschäftigte und die Tarifpartner den vielfältigen Wünschen und Anforderungen in der Arbeitszeitgestaltung gerecht werden können. ... Im Teilzeit- und Befristungsrecht wird ein Recht auf befristete Teilzeit eingeführt. ... Gegenüber dem Referentenentwurf zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts werden folgende Änderungen vereinbart: ... Es besteht kein Anspruch auf Verlängerung oder Verkürzung der Arbeitszeit oder vorzeitige Rückkehr zur früheren Arbeitszeit während der zeitlich begrenzten Teilzeitarbeit. ... Der neue Teilzeitananspruch nach diesem Gesetz gilt nur für Unternehmen, die in der Regel insgesamt mehr als 45 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigen. ... Für Unternehmensgrößen von 46 bis 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird eine Zumutbarkeitsgrenze eingeführt, dass lediglich einem pro angefangenen 15 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Anspruch gewährt werden muss. Bei der Berechnung der zumutbaren Zahlen an Freistellungen werden die ersten 45 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mitgezählt. Bei Überschreitung dieser Grenze kann der Arbeitgeber einen Antrag ablehnen. ... Der Arbeitgeber kann eine befristete Teilzeit ablehnen, wenn diese ein Jahr unter- oder fünf Jahre überschreitet. Die Tarifvertragsparteien erhalten die Möglichkeit, hiervon abweichende Regelungen zu vereinbaren. ... Nach Ablauf der zeitlich begrenzten Teilzeitarbeit kann ... der Arbeitnehmer frühestens nach einem Jahr eine erneute Verringerung der Arbeitszeit verlangen."*

Konsequenzen: Das Recht auf befristete Teilzeit war schon Gegenstand des letzten Koalitionsvertrags, ist aber bislang nicht umgesetzt worden. Zurzeit hat ein Arbeitnehmer allenfalls Anspruch auf unbefristete Teilzeit, verbunden mit der vagen Hoffnung, später wieder in Vollzeit beschäftigt zu werden (§ 9 TzBfG). Sollten die geplanten Änderungen endlich auf den Weg gebracht werden, so wird der Arbeitnehmerschutz deutlich erweitert. Teilzeit ist dann keine "Einbahnstraße" mehr.

Fazit:

Die folgenden Tage und Wochen werden zeigen, welche Gesetzesänderungen unsere neue Regierung auf dem Weg bringen wird und welche nicht. Es bleibt auf jeden Fall spannend.

Aktuelle Entscheidungen

I. The Arbeitnehmer is watching you

Darf man das Personalgespräch ungefragt mit dem Handy aufzeichnen?

Der Kläger wurde zu einem Personalgespräch mit Vorgesetzten und dem Betriebsrat eingeladen, da er Kollegen beleidigt und verbal bedroht haben soll. Später erfuhr die Arbeitgeberin, dass der Kläger den Verlauf des Personalgesprächs per Handy aufgenommen hatte, weshalb sie das Arbeitsverhältnis fristlos kündigte.

LAG Hessen, Urteil vom 23. August 2017 - 6 Sa 137/17

Der Fall:

Der Kläger wurde zu einem Personalgespräch mit Vorgesetzten und dem Betriebsrat eingeladen, da er Kollegen beleidigt und verbal bedroht haben soll. Bereits zuvor hatte der Kläger in einer Mail an Vorgesetzte Kollegen als "Low Performer" und "faule Mistkäfer" bezeichnet, weshalb er eine Abmahnung erhielt. Später erfuhr die Arbeitgeberin, dass der Kläger den Verlauf des Personalgesprächs per Handy aufgenommen hatte, weshalb sie das Arbeitsverhältnis fristlos kündigte.

Die Lösung:

Die Kündigungsschutzklage hatte in beiden Instanzen keinen Erfolg. Die fristlose Kündigung ist rechtswirksam. Das heimliche Aufnehmen des Personalgesprächs verletzt das verfassungsrechtlich garantierte allgemeine Persönlichkeitsrecht der Gesprächsteilnehmer, gerichtet auf die Wahrung der Unbefangtheit des gesprochenen Worts. Denn der Gesprächsteilnehmer hat selbst zu bestimmen, ob Erklärungen „im Raum bleiben“ oder der Öffentlichkeit zugänglich sein sollen. Auch die Interessenabwägung fiel zu Lasten des Klägers aus. Trotz seiner langen Betriebszugehörigkeit von 25 Jahren überwog das berechnigte Interesse der Arbeitgeberin an einer sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses, zumal dieses durch das vorherige - abgemahnte - Fehlverhalten des Klägers bereits erheblich belastet war.

Hinweis für die Praxis:

Seminartipp:

» **Personalgespräche erfolgreich führen**
Gesprächstraining für Personaler

Empfohlene Veranstaltungsdauer: 2 Tage

» **Inhalte, Kontakt und Angebot**

Zwar hat der Kläger im Prozess behauptet, nicht gewusst zu haben, dass die Aufnahme "verboten" war. Dies hat das LAG als bloße Schutzbehauptung zurückgewiesen.

II. 1:0 für den 1. FSV Mainz 05

Mehrfache Befristungen von Arbeitsverträgen mit Profifußballern

Der Kläger war bei dem beklagten Verein seit dem 1. Juli 2009 als Lizenzspieler in der 1. Fußball-Bundesliga beschäftigt. Im letzten befristeten Arbeitsvertrag aus 2012 vereinbarten die Parteien eine weitere Befristung zum 30. Juni 2014 und eine Option für beide Parteien, den Vertrag bis zum 30. Juni 2015 zu verlängern, wenn der Kläger in der Saison 2013/2014 in mindestens 23 Bundesligaspielen eingesetzt wird.

BAG, Urteil vom 16. Januar 2018 - 7 AZR 312/16

Der Fall:

Der Kläger war bei dem beklagten Verein seit dem 1. Juli 2009 als Lizenzspieler (Torwart) in der 1. Fußball-Bundesliga beschäftigt. Im letzten befristeten Arbeitsvertrag aus 2012 vereinbarten die Parteien eine weitere Befristung zum 30. Juni 2014 und eine Option für beide Parteien, den Vertrag bis zum 30. Juni 2015 zu verlängern, wenn der Kläger in der Saison 2013/2014 in mindestens 23 Bundesligaspielen eingesetzt wird. Der Kläger absolvierte in der Saison 2013/2014 neun der ersten zehn Bundesligaspiele. Am elften Spieltag wurde er in der Halbzeit verletzt ausgewechselt und konnte in den verbleibenden Spielen der Hinrunde verletzungsbedingt nicht mehr eingesetzt werden. Nach Beendigung der Hinrunde wurde er nicht mehr zu Bundesligaspielen herangezogen, sondern war in der zweiten Mannschaft tätig. Der Kläger meint u. a., die Befristung sei unwirksam.

Die Lösung:

Das Arbeitsgericht hat dem Befristungskontrollantrag stattgegeben. LAG und BAG haben ihn abgewiesen. Die Befristung des Arbeitsvertrags ist wirksam. Sie ist wegen der Eigenart der Arbeitsleistung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG gerechtfertigt. Im kommerzialisierten und öffentlichkeitsgeprägten Spitzensport werden von einem Lizenzspieler im Zusammenspiel mit der Mannschaft sportliche Höchstleistungen erwartet und geschuldet, die dieser nur für eine begrenzte Zeit erbringen kann. Dies ist eine Besonderheit, die in aller Regel ein berechtigtes Interesse an der Befristung des Arbeitsverhältnisses begründet.

Hinweis für die Praxis:

Der Sachgrund des § 14 Absatz 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG gilt „eigentlich“ für verfassungsrechtlich privilegierte Arbeitgeber wie Verlage, Radio- und Fernsehsender etc. (Stichwort Kunstfreiheit, Pressefreiheit, Wissenschaftsfreiheit etc.). Das BAG hat diesen Sachgrund auch auf Profifußballer angewendet, u. a. auch deshalb, weil von ihnen Spitzenleistungen erwartet werden und auch erwartet werden können. Zudem ist die Leistungsfähigkeit im Profifußball allein „aus biologischen Gründen“ nur bis zu einem bestimmten Alter gegeben. Ein unbefristeter Vertrag bis zum Erreichen des Renteneintrittsalters müsste dann irgendwann vom Arbeitgeber personenbedingt gekündigt werden. Ob man diese Rechtsprechung z. B. auch auf Führungskräfte in Unternehmen übertragen kann (Stichwort: Innovationsbedürfnis des Arbeitgebers bei Führungskräften), wird u. U. noch vom BAG zu prüfen sein.

Seminartipp:

» **Personal Aktuell 2018**
Rechtliche Neuerungen im Arbeits- und Sozialrecht

05.03.2018 Hamburg

14.03.2018 Köln

21.03.2018 München

Veranstaltungsdauer: 1 Tag

» **Termine, Inhalte, reservieren und anmelden.**

Inhaltlich immer auf dem neuesten Stand!

III. Abschlagsfreie Rente mit 63 nach 45 Beitragsjahren?

Der 1952 geborene Kläger hat in seinem Arbeitsleben 44 Jahre mit Pflichtbeitragszeiten erreicht. In der Zeit von November 2006 bis Oktober 2007 war er arbeitslos, bezog kein Arbeitslosengeld und zahlte keine Beiträge in die Rentenversicherung ein. Hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit, länger zurückliegende Beitragslücken nachträglich durch Zahlung freiwilliger Beiträge zur Rentenversicherung zu schließen?



» **Symposium: Arbeiten im Alter (von 55 bis 75)**
13.11.2018 - 14.11.2018 , Frankfurt/Main



Keine Möglichkeit, länger zurückliegende Beitragslücken nachträglich durch Zahlung freiwilliger Beiträge zur Rentenversicherung zu schließen.

Der Fall:

Der 1952 geborene Kläger hat in seinem Arbeitsleben 44 Jahre mit Pflichtbeitragszeiten erreicht. In der Zeit von November 2006 bis Oktober 2007 war er arbeitslos, bezog kein Arbeitslosengeld und zahlte keine Beiträge in die Rentenversicherung ein. Der Kläger plante ursprünglich, nach einer dreijährigen Altersteilzeitarbeit ab 01.09.2015 mit Abschlägen in Rente zu gehen. Seit dem 01.07.2014 können Versicherte mit dem Geburtsjahr 1952 und 45 Beitragsjahren die Altersrente ab 63 Jahren abschlagsfrei in Anspruch nehmen. Diese Rente ist beim Kläger etwa 200 € pro Monat höher als die Rente mit Abschlag.

2015 beantragte der Kläger bei der Rentenversicherung die Rente mit 63 ab dem 01.09.2015 sowie die Nachzahlung freiwilliger Beiträge für die Zeit von November 2006 bis Oktober 2007 in Höhe von 4.800 €, um die einjährige Beitragslücke zu schließen.

Die Rentenversicherung lehnte die Nachzahlung ab. Dagegen klagte der Kläger.

Die Lösung:

Das Sozialgericht hat der Klage stattgegeben, das Landessozialgericht wies sie ab.

Beiträge für 2006 hätte der Kläger spätestens bis 31.03.2007 und für 2007 bis spätestens zum 31.03.2008 nachzahlen müssen (§ 197 Absatz 2 SGB VI). Nach Fristablauf können Beiträge gemäß § 197 Abs. 3 SGB VI nur in besonderen Härtefällen nachgezahlt werden. Ein solcher Härtefall liegt nicht vor. Seinen ursprünglichen Plan, mit 63 ab 01.09.2015 Altersrente mit Abschlägen in Anspruch zu nehmen, kann der Kläger umsetzen. Zudem hätte er die Möglichkeit gehabt, z. B. zwölf Monate länger zu arbeiten, um mit 64 Jahren in Rente gehen zu können.

Hinweis für die Praxis:

Dass die Rente mit 63 ohne Abschläge politisch beschlossen werden würde, war 2007 und 2008 nicht absehbar. Die Rentenlücke wirkte sich somit nach ursprünglicher Rechtslage für den Kläger nicht negativ aus. Insofern gilt hier der Spruch: "Wer zu spät kommt, den bestraft das Leben". Wegen der nicht rechtzeitigen Einzahlung von Beiträgen kann er eben nicht von der Rente ohne Abschlag mit 63 profitieren.

Wissenswertes

Betriebsrat jetzt auch bei uns



von **Thomas Ramm**
Syndikusrechtsanwalt, Leiter der Abteilung Rechts- und
Wirtschaftsreferenten

Eine Information für Personaler und Führungskräfte

Im nächsten Jahr stehen wieder Betriebsratswahlen an. In vielen Betrieben wird dann zum ersten Mal ein Betriebsrat seine Arbeit aufnehmen. Damit stellt sich auch für Personaler und Führungskräfte die Frage, welche Rechte hat ein Betriebsrat und was bedeutet das für die tägliche Arbeit?

Sinn und Zweck der Mitbestimmung

Mit den Betriebsräten will der Gesetzgeber ein Stück Demokratie in die ansonsten eher hierarchisch organisierten Betriebe bringen. Im Idealfall bildet der Betriebsrat ein wichtiges Bindeglied zwischen Unternehmensleitung und Belegschaft. Um seine Arbeit auch effektiv ausführen zu können, hat der Gesetzgeber den Betriebsrat mit sog. Mitbestimmungsrechten ausgestattet. Das heißt aber noch lange nicht, dass der Betriebsrat jetzt bei jeder unternehmerischen Entscheidung mitentscheidet. Vielmehr folgt die Betriebsverfassung einem System der abgestuften Mitbestimmung. Angefangen bei echter Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten (z. B. bei der Urlaubsgewährung) über die personelle Mitbestimmung (z. B. Vetorecht bei Versetzungen) bis zur wirtschaftlichen Mitbestimmung, die häufig nur darin besteht, dass der Betriebsrat informiert werden muss. Je mehr wirtschaftliche Fragen des Unternehmens im Raum stehen, desto schwächer werden die Rechte des Betriebsrats.

Die wichtigsten Rechte des Betriebsrats

Ein Betriebsrat ist erster **Ansprechpartner bei Kündigungen**. Der Betriebsrat bestimmt bei Personalabbau und Kündigungen mit. Er kann Kündigungen widersprechen und damit die Chancen der Beschäftigten bei der Kündigungsschutzklage vor dem Arbeitsgericht deutlich verbessern. Informiert der Arbeitgeber den Betriebsrat über eine Kündigung nicht oder nicht ordnungsgemäß, ist die Kündigung unwirksam.

Nur mit dem Betriebsrat gibt es einen **Sozialplan**. Ohne Betriebsrat hat der einzelne Arbeitnehmer keinen Anspruch auf einen Interessenausgleich und Sozialplan mit dem Arbeitgeber und damit auch keinen Anspruch auf eine Abfindung bei Massenentlassungen.

Mitbestimmungsrecht bei **Arbeitszeitfragen**. Betriebsurlaub, Kurzarbeit, Arbeitszeitverkürzung, Arbeitszeitkonten: All diese Maßnahmen sind mitbestimmungspflichtig. Der Betriebsrat kann hier maßgeblich Einfluss nehmen.

Auch in **wirtschaftlichen Fragen** ist der Betriebsrat mit im Boot. Häufig vermuten die Arbeitnehmer, dass es dem Unternehmen wirtschaftlich nicht so schlecht geht, wie von Arbeitgeberseite behauptet. Nachprüfen können Arbeitnehmer dies aber nicht. Betriebsrat und ggf. der Wirtschaftsausschuss können hingegen alle Informationen verlangen, um die wirkliche wirtschaftliche Situation des Unternehmens zu überprüfen.

Besonderer Kündigungsschutz. Betriebsräte besitzen einen besonderen Kündigungsschutz und können nur noch außerordentlich aus wichtigem Grund gekündigt werden.

Teilnahmerecht an **Personalgesprächen**. Zu Gesprächen mit dem Arbeitgeber können Arbeitnehmer keinen Anwalt hinzuziehen, aber ein Betriebsratsmitglied ihres Vertrauens. Ein Gespräch im Beisein eines Betriebsrats ist für Führungskräfte häufig eine besondere Herausforderung.

Einzelmaßnahmen werden schwieriger durchsetzbar. Der Betriebsrat bestimmt bei Versetzungen und anderen Einzelmaßnahmen (Eingruppierung, Zulagen, Sonderzahlungen, Beförderungen etc.) mit. Das Direktionsrecht des Arbeitgebers wird durch die Mitbestimmung des Betriebsrats eingeschränkt.

Die **Ordnung im Betrieb** kann durch den Betriebsrat mitgestaltet werden. Der Betriebsrat darf gleichberechtigt mitbestimmen, z. B. bei Regeln zu Zielvereinbarungen aber auch bei Regeln zu Krankengesprächen, Rauch- und Alkoholverbot, Parkplatzordnung oder Radio- und TV-Nutzung am Arbeitsplatz.

Privatsphäre am Arbeitsplatz. Mit zunehmender Technologisierung nehmen die Überwachungsmöglichkeiten zu. Ein Betriebsrat kann Videoüberwachung, Taschenkontrollen, Datenabgleiche, PC-Kontrollen und andere Maßnahmen mitgestalten und sogar die Einführung neuer Technologien blockieren.

Der Betriebsrat soll für **Gleichbehandlung** sorgen. Gerade in Unternehmen mit wirtschaftlicher Schiefelage werden häufig Prämien gestrichen und Mehrleistungen verlangt. Der Betriebsrat ist verpflichtet, die Einhaltung des Gleichbehandlungsanspruchs zu überwachen und kann die Gleichbehandlung beim Entgelt, Sonderzahlungen und Mehrarbeit mithilfe seiner Mitbestimmungsrechte durchsetzen.

Chancen nutzen!

Einen Betriebsrat zu haben bedeutet sicherlich eine Umstellung für Personaler und Führungskräfte. Viele Entscheidungen sind plötzlich von der Zustimmung des Betriebsrats abhängig. Andererseits kann ein Betriebsrat sehr dazu beitragen, die Sorgen und Ängste der Belegschaft frühzeitig zu kanalisieren. Ein gutes und vertrauensvolles Verhältnis zum Betriebsrat erleichtert damit auch die Arbeit der Führungskräfte, weil Probleme frühzeitig angesprochen und ausgeräumt werden können.

Seminartipp:

» **Betriebsrat jetzt auch bei uns**
Der richtige Start in eine vertrauensvolle Zusammenarbeit

Empfohlene Veranstaltungsdauer: 1 Tag

Aktuelle Entscheidungen zur Betriebsratswahl



Probleme mit der Wählerliste - Änderungen vorbehalten!

Für viele Wahlvorstände stellt sich die Frage, was passiert eigentlich schlimmstenfalls, wenn Personen in die Wählerliste aufgenommen werden, bei denen zweifelhaft ist, ob sie wahlberechtigt sind?

Schließlich ist es für den Wahlvorstand nicht immer ganz einfach zu entscheiden wer leitender, bzw. kein leitender Angestellter ist, um nur ein Beispiel zu nennen. In der Praxis hört man dann schnell die Antwort: "Einfach ausprobieren und mit auf die Wählerliste setzen.". Schließlich hat jeder das Recht binnen zwei

Wochen nach Erlass des Wahlausschreibens (§ 4 Abs. 1 der WO) Einsprüche gegen die Richtigkeit der Wählerliste einzulegen. Geschieht dies nicht - so die weit verbreitete Meinung - ist man auf der "sicheren Seite".

Anfechtung möglich?

Dies sieht das Bundesarbeitsgericht anders. Die Richter (vgl. BAG Beschluss vom 02.08.2017 ABR 42/15) stellen klar, dass auch nach Ablauf der Einspruchsfrist eine Wahlanfechtung wegen falscher Personen in der Wählerliste möglich ist. Anders ausgedrückt, es muss nicht unbedingt erst Einsprüche gegen die Wählerliste geben, um später die Wahl wegen Fehler in der Wählerliste anfechten zu können. Diese Entscheidung ist auch deshalb so bedeutsam, weil ein taktischer Arbeitgeber jetzt nicht mehr während der Wahl die Wählerliste rügen muss. Vielmehr kann er auch abwarten, bis die Wahl vorbei ist. Im schlimmsten Fall hat dies zur Folge, dass die Wahl für rechtsungültig erklärt wird.

Die Wählerliste im Intranet

Bekanntermaßen kann ein Abdruck der Wählerliste (ergänzend) auch auf elektronischem Weg - meist im Intranet - bekannt gemacht werden. Entscheidet sich ein Wahlvorstand, die Wählerliste auch im Intranet zu veröffentlichen, muss er aber unbedingt darauf achten, dass jede Änderung der Wählerliste auch im Intranet bekannt gemacht wird. Das BAG stellt hier noch einmal klar, dass ein Verstoß gegen § 2 Abs. 4 der WO vorliegt, wenn der Wahlvorstand sich für eine (zusätzliche) elektronische Veröffentlichung der Wählerliste im Intranet entscheidet, es aber unterlässt etwaige Änderungen der Wählerliste im Intranet bekannt zu machen. Die Wahl ist dann ebenfalls rechtsunwirksam.

Fazit:

Es zeigt sich immer wieder - eine Betriebsratswahl hat mehr Tücken als jede Bundestagswahl. Eine Poko-Wahlschulung ist deshalb für jeden Wahlvorstand unerlässlich.

Der besondere Seminartipp

Die neue Europäische Datenschutzgrundverordnung



Bringen Sie sich auf den aktuellen Stand. In nur 1 Tag!

Am 25. Mai 2018 tritt die EU-Datenschutzgrundverordnung (EU-DSGVO) europaweit in Kraft. In Deutschland wird zudem das bisherige Bundesdatenschutzgesetz durch ein neues, gänzlich anders aufgebautes Gesetz (BDSG-Neu) ersetzt.

Die Neuerungen treffen jedes Unternehmen jeder Branche und fordern in einer nur kurzen Umsetzungszeit, dass der Bereich Datenschutz in jedem Betrieb in seiner Gesamtheit überprüft und angepasst wird. Es müssen neue Prozesse geschaffen und existierende Muster, Checklisten, Vertragsdokumente und ggf. Betriebsvereinbarungen überarbeitet werden.

Veränderte Datenschutzgrundsätze fordern zudem angepasste technische und organisatorische Maßnahmen. Auch für den Beschäftigtendatenschutz ergeben sich zahlreiche Neuerungen. Damit sind Arbeitgeber und Arbeitnehmervertreter gleichermaßen gefordert.

» Die neue Europäische Datenschutzgrundverordnung Was die EU-DSGVO und das BDSG-Neu für deutsche Betriebe bedeutet

14.05.2018 Berlin

12.06.2018 München

09.07.2018 Dortmund

» **mehr Termine, Inhalte, reservieren und anmelden.**

Teilnehmerstimmen:



" Weiter so. Das Seminar war sehr kurzweilig und humorvoll. "



" Danke, dass der Referent auf Fragen eingegangen ist und Beispiele aus der Praxis genannt hat und das Thema "Datenschutz" spannend dargestellt hat. "

Klug zweifeln



Jiranek, Heinz

Auflage: 2017
Verlag: BusinessVillage
ISBN: 978-3-86980-390-6
Preis: 24,95 €

Schnellschüsse: nein danke!

Sie sind eher skeptisch, wenn Entscheidungen mal wieder ganz schnell getroffen werden müssen? Treffen visionäre machtvolle Führungskräfte Entscheidungen anders als nachdenkliche Führungskräfte, die einen ruhigen unauffälligen Job machen? Heinz Jiraneks neues Buch „Klug zweifeln“ liefert Antworten auf diese Fragen. Es lädt Sie zu einer spannenden Reise durch eine kritische Weltbetrachtung ein, vermittelt in packender Weise die praktischen Folgen der Systemtheorie und rüttelt an unserem Glauben, alles in der Hand zu haben.

Der Autor berichtet darin von besonnenen Managern, die häufig sehr positiv wirken und von Mitarbeitern und Kollegen wertgeschätzt werden, wohingegen „Alphatiere“ oft Akzeptanzprobleme bei ihren Mitarbeitern haben. Die nachdenkliche Führungskraft, die Problemstellungen gründlich durchleuchtet und nicht zu voreiligen Entscheidungen neigt, scheint jedoch selten zu sein, da sie nicht dem üblichen Führungsbild entspreche und kein großes Machtinteresse habe.

Lesen Sie, warum man sich Zeit nehmen, zweifeln, einen zweiten Gedanken zulassen, Grenzen erkennen und vorhandenes Wissen nutzen sollte.

Der direkte Link zum Buch.

Mehr Informationen und Online-Bestellmöglichkeiten finden Sie auf den Webseiten des » [Rieder Verlags](#).

Aktuelle Seminare



» **Symposium: Behinderung und Beruf**
Geballtes Wissen für SBV und Beauftragte des Arbeitgebers
10.04.2018 - 11.04.2018 , Bremen

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

» **Betriebliches Eingliederungsmanagement II** **Präventions- und Beratungsgespräche mit Betroffenen**

17.07.2018 - 19.07.2018 Bremen
18.09.2018 - 20.09.2018 Lindau/Bodensee
23.10.2018 - 25.10.2018 Traben-Trarbach/Mosel
11.12.2018 - 13.12.2018 Hannover

» **Betriebliches Eingliederungsmanagement I** **Arbeitsunfähigkeit überwinden - Arbeitsplätze erhalten**

13.06.2018 - 15.06.2018 Hamburg
11.07.2018 - 13.07.2018 München
21.08.2018 - 23.08.2018 Travemünde/Ostsee
11.09.2018 - 13.09.2018 Düsseldorf-Erkrath
10.10.2018 - 12.10.2018 Nürnberg

» **mehr Termine ...**

Bruttoentgeltlisten - anonymisiert oder mit vollem Namen an den Betriebsrat?



Immer wieder stellt sich der Arbeitgeber die Frage, ob er dem Betriebsrat seine Bruttoentgeltlisten zur Verfügung stellen muss und wenn ja, ob er auf die Auflistung der Namen verzichten kann. Gibt es Wege, einem möglichen Anspruch des Betriebsrats zu entkommen und dem Geheimhaltungsinteresse des Arbeitgebers Vorrang einzuräumen? Der Betriebsrat hat doch eigentlich nichts davon, wenn er auch die Namen in den Listen sieht, oder etwa doch?

Der Beschluss des LAG Hamm vom 19.09.2017 gibt Antwort auf genau diese Fragen und Anlass dazu, ihn zum Gegenstand der "Frage des Monats" zu machen.

Der Fall:

Zwar hatte der Arbeitgeber dem Betriebsrat die Bruttogehaltsliste letztlich zur Einsichtnahme zur Verfügung gestellt, allerdings war diese anonymisiert. Der Arbeitgeber war der Ansicht, dass er aus Gründen der Datensparsamkeit nicht verpflichtet sei, dem Betriebsrat die Namen ebenfalls zu überlassen. Auch versuchte er insbesondere, die Grundrechte der betroffenen Arbeitnehmer geltend zu machen, um eine Anonymisierung zu rechtfertigen. Aber greifen diese Erwägungen tatsächlich durch?

Die Entscheidung:

Erst kürzlich hat das LAG Hamm in einem Beschluss vom 19.09.17, in dem er auch die Ansicht des BAG teilte, entschieden, dass der Arbeitgeber nicht darum herumkommt, dem Betriebsrat „DIE EINE“ Bruttoentgeltliste zur Verfügung zu stellen, ohne diese vorher zu anonymisieren.

Der Betriebsrat hat sogar einen Anspruch darauf, was sich - so das LAG - zwar nicht aus dem Gesetz selbst, aber aus dem Sinn und Zweck des § 80 Abs. 2, S. 2, Hs. 2 BetrVG ergebe.

Hintergrund der Entscheidung:

Gemäß § 80 Abs. 2, S. 2, 2. Hs. BetrVG sind dem Betriebsrat auf Verlangen jederzeit die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Ein nach § 28 BetrVG gebildeter Betriebsausschuss bzw. der Betriebsratsvorsitzende kann insoweit die Einsichtnahme in die Bruttogehaltslisten verlangen.

Nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG hat der Betriebsrat darüber zu wachen, dass der Arbeitgeber die geltenden Gesetze und Tarifverträge einhält, worunter auch die Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes gem. § 75 Abs. 1 BetrVG fällt.

Diese Aufgabe kann der Betriebsrat jedoch erst dann effektiv wahrnehmen, wenn auch die Vor- und Nachnamen in der Liste enthalten sind und er so durch Aufstellung eines Vergleichs die Einhaltung der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit überprüfen kann. Zudem kann der Betriebsrat nur so überblicken, ob ihm gem. § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht zusteht.

Vieles denkbar, aber nichts an Einwänden hilft:

Insbesondere hat das LAG entschieden, dass sich der Arbeitgeber auch nicht auf den Grundsatz der Datensparsamkeit stützen kann, denn die Einsichtnahme in die Bruttoentgeltliste stellt eine zulässige Form der Datennutzung gem. § 32 Abs. 1 BDSG dar (vgl. künftig § 26 BDSG n.F.).

Auch das Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) vom 30.06.2017 hilft dem Arbeitgeber nicht weiter. Aus § 13 Abs. 6 ergibt sich nämlich, dass gesetzliche und sonstige kollektiv-rechtlich geregelte Beteiligungsrechte des Betriebsrats vom EntgTranspG unberührt bleiben.

Schließlich kann der Arbeitgeber dem Anspruch des Betriebsrats auch nicht das Grundrecht der Arbeitnehmer auf informationelle Selbstbestimmung entgegenhalten.

Was ergibt sich daraus:

Es ist also nicht Sache des Betriebsrats, eigens Nachforschungen zur Zuordnung zu den Beschäftigten zu betreiben. Vielmehr ist es Aufgabe des Arbeitgebers, die effektive Kontrolltätigkeit des Betriebsrats durch Namensnennung zu gewährleisten.

Trotz vieler vermeintlicher Einfallstore, bleibt dem Arbeitgeber also letztlich doch keine Möglichkeit, den Anspruch des Betriebsrats aus § 80 Abs. 2 S. 2, 2. Hs. BetrVG und damit insbesondere die namentliche Nennung der Beschäftigten in der Bruttoentgeltliste zu vermeiden.

Kim Kwiatkowski
Ass. jur.

Impressum & Kontakt

Haben Sie noch Fragen?

Dann schreiben Sie uns bitte eine E-Mail:
admin@poko.de

Hat Ihnen unser Newsletter gefallen? Dann empfehlen Sie ihn weiter.

[Hier anmelden für diesen Newsletter](#)

Im [Newsletter-Archiv](#) finden Sie die aktuelle und ältere Ausgaben im PDF-Format.

Alle Angaben sind ohne Gewähr. Nachdruck und Weiterverbreitung nur für den persönlichen Gebrauch. Dieser Newsletter darf an Kollegen und Bekannte weitergeleitet werden, aber nicht nachgedruckt, auf CD-ROMs oder in Online-Angebote übernommen werden.



Um die Bilder und Infografiken unseres Newsletters direkt angezeigt zu bekommen, fügen Sie die Absender-Adresse zu Ihren Kontakten hinzu.

Sollten Sie kein Interesse an weiteren Newslettern haben, können Sie sich » [hier abmelden](#)

Impressum

Poko Newsletter für Führungskräfte und Mitarbeiter

Poko-Institut
Heidrun und Hans Dieter Rieder
Kaiser-Wilhelm-Ring 3a
48145 Münster

» info@personal.poko.de
» www.personal.poko.de

Redaktionsteam Poko Newsletter für Führungskräfte und Mitarbeiter:

» redaktion@poko.de

Tel. 0251 1350-1414
Fax. 0251 1350-500

Erscheinungstag: 01.03.2018
Nächste Ausgabe: 09.04.2018