

BETRIEBSRAT INFORM

Ausgabe 06/2007 - das Newsletter des ibbs für angemeldete Betriebsratsmitglieder

Auflage: 12.274 Abonnenten

INHALTSVERZEICHNIS

Newsletter an angemeldete Abonnenten

- 1. Aktuelle Gerichtsentscheidungen – Schwerpunkt Betriebsrat**
- 2. Aktuelles Thema: Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats bei verlängerten Arbeitszeiten**
- 3. Seminare für Betriebsräte – Jetzt kostengünstig zur Schulung**
Seminar zum Thema: Arbeitszeit
Für Betriebsräte
Für Wirtschaftsausschussmitglieder
- 4. Vorgemerkt – Was erwartet Sie in der nächsten Ausgabe**
Betriebsratsarbeit wirkungsvoll präsentieren

1. Aktuelle Urteile zum BetrVG

Die Urteile

Mitbestimmung bei Änderung der vertraglichen Arbeitszeit

1. Besetzt der Arbeitgeber einen zuvor ausgeschriebenen Arbeitsplatz im Wege einer Erhöhung der vertraglichen Arbeitszeit schon beschäftigter Arbeitnehmer, so liegt darin bei länger als einmonatiger Dauer eine mitbestimmungspflichtige Einstellung nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG vor.
2. Die einvernehmliche Verminderung der vertraglichen Arbeitszeit betriebsangehöriger Arbeitnehmer löst Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nicht aus.

BUNDESARBEITSGERICHT Beschluß vom 25.1.2005, 1 ABR 59/03

Mitbestimmung des Betriebsrats bei Arbeitszeitverlängerungen

1. Die einzelvertragliche Arbeitszeit von 38,5 Wochenstunden auf 42 Wochenstunden ist eine Maßnahme im Sinne des § 99 Abs. 1 BetrVG (eine Neueinstellung i.S.d. § 99 BetrVG).
2. Vor einer Beschäftigung zu 42 Wochenstunden ist die Zustimmung des Betriebsrats gemäß § 99 Abs. 1 BetrVG einzuholen.
3. Der Betriebsrat kann die Unterlassung der Beschäftigung zu 42 Wochenstunden verlangen, solange seine Zustimmung nicht eingeholt worden ist oder die fehlende Zustimmung arbeitsgerichtlich ersetzt wurde.
4. Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat Auskunft darüber zu erteilen, mit welchen Beschäftigten er einen 42-Stunden-Vertrag geschlossen hat.

LAG München, Beschluss vom 11.04.2007 – 9 TaBV 127/06 (nicht rechtskräftig)

AiB Newsletter 06/2007

Weitere interessante Seiten für Betriebsräte

Betriebsvereinbarungen	<u>Über 400 Betriebsvereinbarungen aus der Praxis</u> Unser Archiv besteht aus über 400 Betriebsvereinbarungen aus der Praxis hier zum downloaden
Rechtsprechungsdatenbank	<u>Mein Recht als Betriebsrat</u> Hier finden Sie alle wichtigen Entscheidungen zur Betriebsratsarbeit der letzten Jahre
Literatur für den Betriebsrat	<u>Ihr Anspruch auf Literatur</u> Eine nach der aktuellen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts von uns zusammengestellte Literaturliste zur Bestellung von erforderlicher Literatur für den Betriebsrat hier zum downloaden

2. aktuelles Thema

Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats bei verlängerten Arbeitszeiten

Mit dem Satz „Samstags gehört Papi mir!“ führte vor etwa 50 Jahren die Gewerkschaft eine erfolgreiche Kampagne für den arbeitsfreien Samstag. Verkürzte Arbeitszeiten sollten zu Neueinstellungen führen und die Lebensqualität durch mehr Zeit zum Leben steigern.

Heute verlangen erfolgreiche Konzerne von Ihren Mitarbeitern Kosten zu senken und in diesem Rahmen mehr als die tarifliche Arbeitszeit zu arbeiten.

Was kann der Betriebsrat tun?

Betriebsräte können einerseits versuchen, die Mitarbeiter sensibel für Arbeitszeitfragen zu machen, andererseits können sie ihre weit reichenden Mitbestimmungsrechte im Bereich Arbeitszeit nutzen.

Bei der Ausübung des Mitbestimmungsrechts im Bereich Arbeitszeit (§ 87 Abs. 1 Nr. 2 und Nr. 3 BetrVG) können Betriebsräte auf drei Gerichtsentscheidungen der letzten Jahre zurückgreifen, die das Recht gestärkt haben.

1. Gerichtsentscheidung: Erhebung von Daten über die tatsächlich geleistete Arbeitszeit und Mitteilungspflicht

Der Arbeitgeber muss Daten über die tatsächlich geleistete Arbeitszeit auch bei Vertrauensarbeitszeit erheben und dem Betriebsrat mitteilen.

Zur Wahrnehmung seiner Überwachungsaufgabe nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG benötigt der Betriebsrat, im Hinblick auf die Einhaltung der gesetzlichen Ruhezeiten und der tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit, Kenntnis von Beginn und Ende der täglichen und vom Umfang der tatsächlich geleisteten wöchentlichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer.

Der Arbeitgeber hat seinen Betrieb so zu organisieren, dass er die Durchführung der geltenden Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen selbst gewährleisten kann. Er muß sich deshalb über die genannten Daten in Kenntnis setzen und kann dem Betriebsrat die Auskunft hierüber nicht mit der Begründung verweigern, er wolle die tatsächliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer wegen einer im Betrieb eingeführten "Vertrauensarbeitszeit" bewusst nicht erfassen.

BUNDESARBEITSGERICHT Beschluß vom 6.5.2003, 1 ABR 13/02

2. Gerichtsentscheidung: Arbeitszeiten sollen im betrieblich festgelegten

Gleitzeitrahmen bleiben

Arbeitgeber müssen Arbeitszeiten außerhalb des betrieblichen Gleitzeitrahmens unterbinden.

1. Sieht eine Betriebsvereinbarung zwingend einen täglichen Gleitzeitrahmen vor, so können der Betriebsrat und bei groben Verstößen auch eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft vom Arbeitgeber verlangen, dass dieser die Überschreitung des Gleitzeitrahmens durch Arbeitnehmer verhindert.

2. Betriebsrat und Gewerkschaft können vom Arbeitgeber nicht die Durchführung einer tarifvertragswidrigen Betriebsvereinbarung verlangen. Sieht ein im Betrieb anwendbarer Tarifvertrag zwingend den vollständigen Ausgleich von Gleitzeitguthaben innerhalb eines bestimmten Zeitraums vor, können die Betriebsparteien in einer Betriebsvereinbarung nicht wirksam die Übertragung von Gleitzeitguthaben über den Ausgleichszeitraum hinaus vereinbaren.

BUNDESARBEITSGERICHT Beschluß vom 29.4.2004, 1 ABR 30/02

3. Gerichtsentscheidung: Überstundenabdeckung mit Gehalt als vertragliche Nebenabrede rechtswidrig

Eine arbeitsvertragliche Regelung, dass mit dem Gehalt alle Überstunden abgedeckt sind, ist rechtswidrig.

1. Die Bereichsausnahme des § 23 Abs. 1 AGBG a. F. lässt die arbeitsgerichtliche Inhaltskontrolle von vorformulierten Arbeitsvertragsregelungen unberührt.

2. Erweist sich eine vorformulierte Vertragsbestimmung über die Pauschalabgeltung von anfallender Mehrarbeit als unwirksam. So ist die Lückenfüllung nach § 612 Abs. 2 BGB als Grundnorm des dispositiven Rechts vorzunehmen.

Landesarbeitsgericht Köln Urteil vom 20.12.2001 – 6 Sa 965/01 (rechtskräftig)

Tipps für Betriebsräte - Handlungsanleitung

1. Schritt: Wie lange wird im Betrieb tatsächlich gearbeitet?

Der Betriebsrat kann vom Arbeitgeber Informationen über die tatsächliche Arbeitszeit jedes Mitarbeiters pro Arbeitstag sowie die abgeleistete Wochenarbeitszeit verlangen (BAG v. 6.5.2003 – 1 ABR 13702). Selbst wenn der Arbeitgeber diese Daten nicht erheben will (Vertrauensarbeitszeit), so muss er sie in irgendeiner Form erfassen und dem Betriebsrat zur Verfügung stellen.

2. Schritt: Kontrolle

Aus diesen Daten kann der Betriebsrat herausarbeiten, welche Mitarbeiter über die festgelegte Wochenarbeitszeit hinaus arbeiten, ob dies beantragte und genehmigte Überstunden sind, oder ob die Überzeit unter dem Dach der Gleitzeitordnung abgeleistet wird und möglicherweise verfällt.

3. Schritt: Mitarbeiter einbeziehen

Werden lange Arbeitszeiten im Rahmen von Überstunden erbracht, so sollte ihre Notwendigkeit nochmals diskutiert und auch mit dem Mitarbeiter besprochen werden. Die Mitarbeiter, die längere Arbeitszeiten über die Gleitzeitordnung abwickeln, sollten darauf aufmerksam gemacht werden, dass auch bei Gleitzeitmitarbeitern Überstunden beantragt werden müssen, wenn es sich nicht um frei gewählte Arbeitszeit handelt, sondern wenn die Arbeit ansonsten nicht erledigt werden kann.

Der Arbeitgeber muss darauf achten, dass die Mitarbeiter nur im Gleitzeitrahmen arbeiten. Tut er dies nicht, kann der Betriebsrat ein Beschlussverfahren einleiten, mit dem der Arbeitgeber zur Einhaltung des Zeitrahmens und bei Verstößen dagegen zur Zahlung von Ordnungsgeld verurteilt werden kann.

Ziel: Arbeitszeit nur innerhalb des gesetzlichen, betrieblichen und gegebenenfalls tariflichen Rahmens

Weitere Informationen zum Thema erhalten Sie bei uns auf Anfrage.

Hotelkosten 1: Versorgung + Übernachtung; Hotelkosten 2: nur Versorgung

* bei der Anmeldung mehrerer Teilnehmer aus einem Betrieb, können Sie die ermäßigte Seminargebühr auf unserer Homepage ansehen.

Seminar- Special für Betriebsräte

Betriebsverfassung kompakt I * (3 Tages-Seminar)

Termin	Ort	Gebühr	Hotelkosten1*	Hotelkosten2*	Anmeldeschluss	Freie Plätze
27.08.-29.08.2007	Hamburg	550,- € statt 590,- €	390,- €	150,- €	26.07.2007	8

Betriebsrat und Mobbing kompakt* (3 Tages-Seminar)

Termin	Ort	Gebühr	Hotelkosten1*	Hotelkosten2*	Anmeldeschluss	Freie Plätze
10.09.-12.09.2007	Köln	570,- € statt 590,- €	390,- €	150,- €	09.08.2007	4

***Für mehr Informationen klicken Sie bitte auf den Termin.**

Hotelkosten 1: Versorgung + Übernachtung; Hotelkosten 2: nur Versorgung

* bei der Anmeldung mehrerer Teilnehmer aus einem Betrieb, können Sie die ermäßigte Seminargebühr auf unserer Homepage ansehen.

Seminar- Special für Betriebsräte / Wirtschaftsausschussmitglieder

Wirtschaftsausschuss 1 (5 Tages-Seminar)

Termin	Ort	Gebühr	Hotelkosten1*	Hotelkosten2*	Anmeldeschluss	Freie Plätze
17.09.-21.09.2007	Berlin	920,- € statt 940,- €	650,- €	250,- €	17.08.2007	7

Wirtschaftsausschuss 2 (5 Tages-Seminar)

Termin	Ort	Gebühr	Hotelkosten1*	Hotelkosten2*	Anmeldeschluss	Freie Plätze
08.10.-12.10.2007	Hamburg	950,- € statt 990,- €	650,- €	250,- €	07.09.2007	5

Wirtschaftsausschuss 3

(5 Tages-Seminar)

Termin	Ort	Gebühr	Hotelkosten1*	Hotelkosten2*	Anmeldeschluss	Freie Plätze
27.08.-31.08.2007	Köln	820,- € statt 860,- €	480,- €	200,- €	21.09.2007	4
22.10.-25.10.2007	Leipzig	820,- € statt 860,- €	480,- €	200,- €	21.09.2007	6

***Für mehr Informationen klicken Sie bitte auf den Termin.**
Hotelkosten 1: Versorgung + Übernachtung; Hotelkosten 2: nur Versorgung

* bei der Anmeldung mehrerer Teilnehmer aus einem Betrieb, können Sie die ermäßigte Seminargebühr auf unserer Homepage ersehen.

4. Vorgemerkt – Was erwartet Sie in der nächsten Ausgabe

In unserer nächsten Ausgabe

- **Betriebsratsarbeit wirkungsvoll präsentieren**

Seminarprogramm August 2007- August 2008

Unser Seminarprogramm ist gewachsen!

Ab Juni dieses Jahres erwartet Sie unser Seminarprogramm von August 2007 bis August 2008 mit über 140 verschiedenen Seminarthemen an mehr als 30 Seminarstandorten in Deutschland + Europa.

470 Seminartermine im gesamten Bundesgebiet.

Sie haben die Wahl.

Lassen Sie sich bereits jetzt bei uns vorreservieren. Eine kurze Mail oder Fax genügt.

Unsere E-Mail Adresse: nicole.becker@betriebsrat-aktuell.de

Anmeldung/Abmeldung Newsletter

Anmeldung / Abmeldung

Möchten Sie diesen Newsletter nicht weiter beziehen? Hier können Sie sich abmelden:

Redaktion: nicole.becker@betriebsrat-aktuell.de (Titel: Abmeldung des Newsletter- INFORM).

Hinweis: Sie müssen zur Abmeldung die Email-Adresse verwenden, an die der Newsletter versendet wurde.

Impressum

Das Newsletter- Magazin ist ein kostenloser Service des:

ibbs

Hotline: 0 34 45 - 26 10 73-0

Institut der Gesellschaft für
Bildung und Soziales mbH

Fax: 0 34 45 - 26 16 16

Marienmauer 16
06618 Naumburg

Rechtsform: GmbH
Geschäftsführer: Christian Best
Sitz: Naumburg

Registergericht Stendal
HRB 215471
Ust.-IdNr.: DE 246133957

Redaktion: Christian.Best@Betriebsrat-aktuell.de
Anzeigen: anzeigen@Betriebsrat-aktuell.de
V.i.S.d.P.: Christian Best

„BETRIEBSRAT *INFORM*“ - ist ein Service des ibbs
Weitere Infos unter www.betriebsrat-aktuell.de