

Kanzlei Stähle, Belziger Straße 74, 10823 Berlin

Klaus Stähle

Rechtsanwalt

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Filip Bork

Rechtsanwalt

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Belziger Straße 74

10823 Berlin

Tel.: (030) 853 50 65

Fax: (030) 853 44 33

E-Mail:

info@kanzlei-staehle.de

www.kanzlei-staehle.de

Kanzlei Stähle – Newsletter



I. Aktuelle Entscheidungen

1. Arbeitgeber müssen ein effektives und transparentes Arbeitszeiterfassungssystem einrichten

Das BAG (13.09.2022 – 1 ABR 22/21) hat dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 BetrVG mit dem Ziel, ein elektronisches Arbeitszeiterfassungssystem mithilfe einer Einigungsstelle einzuführen, eine klare Absage erteilt. Zwar hatte der Betriebsrat für die vollstationäre Wohneinrichtung zuvor eine Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit abgeschlossen. Die Arbeitszeiterfassung gehört aber nicht zum Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats. Denn es besteht gem. § 87 Abs. 1 S. 1 BetrVG eine gesetzliche und nach Auffassung des BAG abschließende Verpflichtung des Arbeitgebers, der gezwungenermaßen ein Arbeitszeiterfassungssystem einführen muss. Das BAG hat dies aus § 3 Abs. 2 Nr. 1 Arbeitsschutzgesetz abgeleitet. Da der Arbeitgeber keine Wahl hat, hat der Betriebsrat hier auch nichts mitzubestimmen.

Kooperationspartner:
www.anwaelte-kooperation.de

Bahnverbindungen:
U 4, U-Bhf
Rathaus Schöneberg

Busverbindungen:
M46, 104,
Rathaus Schöneberg

Das BAG dazu:

a) Die – gesetzessprachlich weit gefasste – Verpflichtung des Arbeitgebers, für eine „geeignete Organisation“ zu sorgen und die „erforderlichen Mittel“ hierfür bereitzustellen, kann auch die Einführung und Verwendung eines Systems zur Erfassung der Arbeitszeiten der Arbeitnehmer umfassen. Die in der Norm verwendeten Begrifflichkeiten bieten ausreichende Möglichkeiten, um bei ihrer jeweiligen Anwendung im Einzelfall dem nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs bestehenden Spielraum der Mitgliedsstaaten bei der Umsetzung der konkreten Modalitäten eines Arbeitszeiterfassungssystems Rechnung zu tragen.

Bislang jedenfalls unterlag ein Arbeitszeiterfassungssystem (§ 87 Abs. 1 Ziff. 6 BetrVG) der Mitbestimmung des Betriebsrats (vgl. Fitting, Kommentar zum BetrVG zu § 87 Rz. 242, 31. Auflage, 2022). Mit Blick auf Arbeitnehmerschutzrechte und die oft schwierige Beweislage bei der Geltendmachung von Überstunden und Mehrarbeit ist die Entscheidung dennoch zu begrüßen. Bei einer unzureichenden Arbeitszeiterfassung wird damit wirkungsvoll die Beweislast verändert. Denn wenn der Arbeitgeber kein Arbeitszeiterfassungssystem eingerichtet hat, das transparent und damit für den Arbeitnehmer leicht erkennbar und ablesbar funktionieren muss, genügen zum Beleg die eigenen Notizen des Arbeitnehmers.

2. Verfall von Urlaubstagen

Urlaubstage verfallen noch nicht einmal nach Ablauf von drei Jahren (regelmäßige Verjährung), wenn die betreffenden Arbeitnehmer nicht auf den drohenden Verfall ihrer Urlaubsansprüche ausdrücklich und auch individualisiert hingewiesen wurden. Am besten erfolgt ein ausdrücklicher Hinweis, wann der noch bestehende Urlaub unter Benennung der offenen Urlaubstage noch in Anspruch genommen werden kann, damit der Verfall nicht eintritt (EuGH, C-120/21 LB).

3. Erleichterte Höhergruppierung weniger qualifizierter Arbeitnehmer mit höherwertiger Tätigkeit nach TV-L/TVöD

Eingruppierungsmerkmale nach TVöD und TV-L verlangen häufig eine spezifische Ausbildung und einen Abschluss (Master, Bachelor, Diplom) etwa als Sozialarbeiter oder als Pflegefachkraft. Wer diese speziellen Qualifikationen nicht vorweisen kann, hat meist keinen Anspruch auf dieselbe Vergütung wie die examinierten und diplomierten Kol-

leg*innen. Es sei denn die Betroffenen erfüllen die Merkmale der „Sonstigen Beschäftigten“. Das setzt aber voraus, dass gleiche Kenntnisse der Breite und Tiefe nach vorhanden sind, wie bei den examinierten Kräften. Die geforderte Erfahrung können zwar viele vorweisen, nicht aber die Kenntnisse.

Dies empfanden nicht nur die Betroffenen selbst, sondern auch deren Kolleg*innen als ungerecht, wenn doch die gleiche Arbeit verrichtet wird. Hier hilft mittlerweile eine Entscheidung des BAG (vom 05.05.2021 – 4 AZR 666/19), die es erlaubt, Arbeitnehmer, die zwar nicht die Ausbildungsmerkmale erfüllen und auch keine „Sonstigen Beschäftigten“ im oben genannten Sinne sind, zwar nicht in dieselbe Entgeltgruppe, aber nur lediglich eine Stufe tiefer einzugruppieren. Dies ergibt sich aus den Vorbemerkungen zur Entgeltordnung, und zwar sowohl für den TVöD als auch für den TV-L. Eben dort ist ausdrücklich geregelt, dass Arbeitnehmer, welche nicht das einschlägige Merkmal erfüllen und auch nicht als Sonstige Beschäftigte entsprechend einzugruppieren sind, dann zumindest eine Stufe tiefer einzugruppieren sind. Das führt zu einer lediglich geringfügig schlechteren Vergütung, da das Tabellenentgelt der unmittelbar nächst niedrigeren Entgeltstufe in der Regel meist lediglich 50,00 € bis 120,00 € monatlich brutto geringer ist. Ansonsten wurden diese Arbeitnehmer häufig deutlich schlechter eingruppiert, häufig drei oder vier Entgeltstufen tiefer. Dies lässt sich aber mit der Entscheidung des BAG nunmehr korrigieren.

Beispiel 1: Sozialarbeiter mit schwierigen Tätigkeiten in Entgeltgruppe S 12; Erzieher, welche dieselben schwierigen Tätigkeiten verrichten, erhalten mitunter nur die Vergütung nach Entgeltgruppe S 8 b, haben aber nach dem oben Ausgeführten wenigstens Anspruch auf S 11 b (eine Stufe unter der S 12).

Beispiel 2: Erzieher mit entsprechender Tätigkeit, die besonders schwierige fachliche Aufgaben haben, erhalten die Vergütung nach S 8 b. Pädagogische Mitarbeiter ohne formalen Abschluss in derselben Tätigkeit mitunter nur die S 4, haben aber wenigstens den Anspruch auf S 8 a.

Betriebsräte können nachträglich die korrekte Eingruppierung, abgeleitet sowohl aus der BAG-Entscheidung als auch aus den Vorbemerkungen zur Entgeltordnung, gem. § 80 BetrVG einfordern. Ein echtes Mitbestimmungsrecht besteht für die bereits im Betrieb beschäftigten nicht. Bei Neueinstellungen hingegen kann der Betriebsrat zukünftig auf die höhere Eingruppierung achten und den Beschäftigten hierbei deutlich mehr Einkommen verschaffen. Vor allem bei Neueinstellungen wird der Betriebsrat zukünftig auf die höhere Eingruppierung achten und den Beschäftigten hierbei deutlich mehr Einkommen verschaf-

fen können. Zuletzt aber sind es die Betroffenen selbst, die dann die Ansprüche geltend machen und ggf. auch den Klageweg beschreiten müssen.

Voraussetzung ist aber immer, dass die Entgeltordnung entweder des TVöD oder des TV-L anzuwenden ist.

II. Schulung für Betriebsräte

1.

Wir bieten Ihnen ein 3-tägiges Einstiegsseminar in Präsenz **Individuelles Arbeitsrecht im Überblick** von Dienstag, den 07.03.2023 bis Donnerstag, den 09.03.2023 an. Referent ist Rechtsanwalt und Fachanwalt Filip Bork. Die Kosten belaufen sich auf 900,00 € pro Teilnehmer zzgl. Mehrwertsteuer.

Die Veranstaltung ist insbesondere für neugewählte Betriebsräte geeignet.

Die Kosten verstehen sich einschließlich der Seminarunterlagen (diverse Skripte der Kanzlei Stähle, Lexikon Arbeitsrecht A – Z, beck Arbeitsgesetze) sowie Pausengetränken und Mittagessen.

2.

Wir bieten darüber hinaus ein 3-Tages-Präsenzseminar zu **Grundlagen des kollektiven Arbeitsrechts für Betriebsratsmitglieder** an.

Im Rahmen des Seminars werden die Grundlagen des Betriebsverfassungsrechts einschließlich der Mitbestimmungsregeln, der Informationsansprüche, Mitwirkungstatbestände bis hin zur Einigungsstelle und Beschlussverfahren vor dem Arbeitsgericht vermittelt.

Das Seminar wird von den Rechtsanwälten und Fachanwälten für Arbeitsrecht Klaus Stähle und Filip Bork durchgeführt.

Die Kosten belaufen sich auf 900,00 € pro Teilnehmer zuzüglich Mehrwertsteuer.

Seminardaten: Dienstag, den 14.03. – Donnerstag, den 16.03.2022

Die Kosten verstehen sich jeweils einschließlich der Seminarunterlagen (diverse Skripte, Kommentar zum BetrVG, beck Arbeitsgesetze) sowie Pausengetränken und Mittagessen.

Wir verwenden Luftfiltergeräte, um die Infektionsgefahr zu mindern. Alle Teilnehmer erhalten einen Selbsttest, den sie auf freiwilliger Basis zu Hause durchführen. Alle Teilnehmer sind aufgefordert, bei Coronasymptomen von einer Teilnahme abzusehen.

Im Übrigen führen wir auch Inhouse-Seminare für Sie auch an Ihrem Betriebssitz durch. Auf Wunsch finden die Inhouse-Seminare online statt. Hinsichtlich des Themas sowie der weiteren Konditionen können Sie sich gerne jederzeit mit uns in Verbindung setzen.

Anmeldung

Für eine verbindliche Anmeldung nutzen Sie bitte das beiliegende Anmeldeformular, welches Sie uns postalisch oder per Telefax übersenden können oder gehen Sie auf unsere Internetseite (www.kanzlei-staehle.de), um das dortige Online-Formular für die Anmeldung zu verwenden.

Sollte die Mindestteilnehmer*innenzahl (4 Personen) nicht erreicht werden, so werden wir das Seminar spätestens 14 Tage vor dessen Beginn absagen. Sollte eine angemeldete Teilnehmer*in kurzfristig verhindert sein, so kann sie in Abstimmung mit dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin auch ausgetauscht werden. Eine Stornierung bis 14 Tage vor Seminardurchführung ist kostenlos. Danach fallen Kosten in voller Höhe an, es sei denn, es gibt noch eine(n) Nachrücker*in.

Mit freundlichen Grüßen



Klaus Stähle

Rechtsanwalt | Fachanwalt für Arbeitsrecht

16.12.2022

KANZLEI STÄHLE

Fachanwalt für Arbeitsrecht

FAX: (030) 8534433

Belziger Straße 74, 108123 Berlin,

Tel.: (030) 8535065

www.kanzlei-staehle.de

ANMELDEFORMULAR

Wir möchten Sie bitten – sollten Sie sich zu mehreren Seminaren anmelden wollen – dieses Anmeldeformular zu kopieren und für jedes Seminar eine Anmeldung zu verwenden.

Ich möchte mich zu folgendem Seminar anmelden:

Seminar-Nr.: Datum:

Titel:

1. Teilnehmer

Frau () Herr ()

Name: Vorname:

Straße/Nr.: PLZ Ort:

Telefon priv.: Telefon dienstl.:

Fax: E-Mail:

BR () PR () MAV () SchwbV () JAV () WW ()

Wir möchten Sie bitten, uns Ihre Privatanschrift usw. – wie oben – mitzuteilen, damit wir Sie im Falle von eventuellen Änderungen rechtzeitig erreichen können.

2. Adresse des BR, MAV, PR, SchwbV, JAV oder WW

Firma: Branche:

Straße/Nr.: PLZ Ort:

Telefon: Fax:

E-Mail:

Rechnungsadresse

wie oben 2. JA () NEIN () wie oben 1. JA () NEIN ()

wenn oben beides NEIN – Rechnung an ArbeitgeberIn:

Firma:

Straße/Nr.: PLZ Ort:

Beschlussdatum über die Entsendung

ArbeitgeberIn erteilte eine Kostenzusage JA () NEIN ()

Die Bestätigung über Ihre Teilnahme erhalten Sie spätestens 14 Tage nach Ihrer Anmeldung. Mit der Bestätigung ist Teilnahme verbindlich. Sollten Sie am Seminar nicht teilnehmen können, so können Sie einen anderen Teilnehmer benennen. Sie müssen bei der Entsendung eines Ersatzmitglieds die entsprechenden Gremienbeschlüsse fassen und dies Ihrem Arbeitgeber mitteilen. Erfolgt 7 Tage vor dem Seminar eine Absage, ohne dass ein Ersatz entsandt wird, fallen dennoch Kosten in Höhe der hälftigen Seminargebühr an, es sei denn, es gelingt uns, aus der Zahl der abgelehnten Teilnehmer einen Ersatz für Sie zu finden. Wir behalten uns vor, die Veranstaltung 14 Tage vor dem Veranstaltungstermin abzusagen, falls nicht die Mindestteilnehmerzahl erreicht ist. Mit der Anmeldung erkennen Sie die aus dem Anmeldeformular und der Einladung ersichtlichen Teilnahmebedingungen an.

Ort/Datum,

Unterschrift