

# B BETRIEBSRAT



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

von einem ordentlichen Betriebsrat wird erwartet, dass er das Ohr an der Belegschaft hat. Nur so sind wir nah an den Themen, die Einzelne oder auch ganze Gruppen von MitarbeiterInnen beschäftigen. Wir haben bei unseren Gesprächen mit Euch viele Fragen aufgenommen, für die es Informationsbedarf gibt. Vielen KollegInnen sind die nachfolgenden Sachverhalte nur zum Teil, gar nicht, oder nur durch „Hörensagen“ bekannt. Mit dieser Ausgabe der BR-DIREKT wollen wir Euch einige dieser Themen näher bringen. Wir hoffen, dass Ihr mit diesen Informationen Eure eigene Situation besser einschätzen und bewerten könnt. Es ist unser Bestreben, dass sich alle KollegInnen gleichberechtigt und fair behandelt fühlen und somit auch entsprechend motiviert ihre Aufgaben erledigen können.

## *Arbeitnehmerrechte von Minijobbern und befristet Beschäftigten*

Viele Arbeitnehmer (aber auch einige Arbeitgeber) gehen davon aus, dass die Arbeitsgesetze für geringfügig Beschäftigte (Minijobber, Aushilfen) nicht gelten würden. Die oft gestellte Frage „Wo steht, dass auch geringfügig Beschäftigte Anspruch auf ....haben?“ muss man leider meist mit „nirgends“ beantworten - **arbeitsrechtliche Gesetze gelten eben immer für alle Arbeitnehmer**. Das Bundesarbeitsgericht spricht sogar von einer verbotenen Diskriminierung, wenn geringfügig Beschäftigte von Leistungen ausgeschlossen werden, die andere Arbeitnehmer erhalten.

- *Anspruch auf*
- *anteilig gleichen Lohn*
- 

Geringfügig Beschäftigte haben Anspruch auf anteilig gleichen Lohn wie Vollzeitbeschäftigte. Da es in unserem Betreuungsbereich sowohl Tochterfirmen mit Tarifbindung als auch Firmen ohne Tarifbindung gibt, müssen wir hier unterscheiden:

### **Firmen mit Tarifvertrag (WIV, Baum, F. Pieroth, TOP, SKK, WKR)**

Wenn im Betrieb generell ein Tarifvertrag angewandt wird, wie dies bei den o.g. Firmen der Fall ist, gelten diese tariflichen Regelungen auch für geringfügig Beschäftigte. Wird beispielsweise in der Abteilung, in der die Aushilfe eingesetzt wird, den Vollzeitmitarbeiter eine bestimmte

Bewertungsgruppe gezahlt, muss dieses Gehalt auf den Stundenlohn der geringfügig Beschäftigten, die eine vergleichbare Tätigkeit machen, herunter gerechnet werden. Bei der niedrigsten Bewertungsgruppe 1 sieht diese Rechnung wie folgt aus: 1.721,- EUR geteilt durch 165 Stunden (bei 38 Std.-Woche) = 10,43 EUR/Std., die den Aushilfen zu zahlen wären.

Werden Urlaubs- und Weihnachtsgeld oder sonstige Sonderzahlungen an Vollzeitbeschäftigte im Betrieb bezahlt, haben auch Minijobber Anspruch darauf. Werden geringere Verdienste vereinbart, ist dies ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz und die Regelung damit nichtig, was bedeutet, dass der höhere Verdienst von den Mitarbeitern nachgefordert werden kann. Grundsätzlich gilt auch eine Tarifierhöhung für die geringfügig Beschäftigten anteilig nach ihrer vereinbarten Stundenzahl.

## **Firmen ohne Tarifvertrag (PLF, RVI, FWW, GWK, Vino und one2one)**

Für unsere nicht tarifgebundenen Tochterfirmen gilt folgendes: Erhält ein Vollzeitbeschäftigter ein Gehalt von sagen wir mal 1.126,65 EUR, ergibt sich hieraus ein Stundenlohn von 6,50 EUR bei einer 40 Stundenwoche. Dieser Stundenlohn wäre dann auch einem Minijobber mit der gleichen Tätigkeit zu zahlen.

Unterscheidet der Verdienst sowohl eines Vollzeitbeschäftigten als auch eines Minijobbers 2/3 eines in der betreffenden Branche und Wirtschaftsregion üblicherweise gezahlten Tariflohnes besteht die Möglichkeit, dass es sich um eine sittenwidrige Vergütung handelt. So entschied das Bundesarbeitsgericht in einem Urteil vom 22.4.2009.

### ■ *Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Urlaub*

Selbstverständlich haben Minijobber auch Anspruch auf Entgeltfortzahlung für die Urlaubszeit. Während des Urlaubs ist das Entgelt weiterzuzahlen, das zu zahlen wäre, wenn der Beschäftigte arbeiten würde. Jedem Arbeitnehmer steht ein Mindesturlaub von 24 Werktagen zu (Samstage werden mitgezählt). Das ergibt 4 Wochen Urlaub im Jahr für unsere nicht tarifgebundenen Tochterfirmen und 6 Wochen für unsere tarifgebundenen KollegInnen. Die Urlaubstage der Minijobbern werden gemäß ihrer Wochenarbeitsstage anteilig berechnet.

### ■ *Anspruch auf bezahlte Feiertage*

Auch geringfügig Beschäftigte haben Anspruch auf Lohnfortzahlung an Feiertagen. Voraussetzung ist, dass an diesem Tag hätte gearbeitet werden müssen, wenn kein Feiertag gewesen wäre. Der Anspruch auf Bezahlung des Feiertages besteht auch, wenn die anfallende Arbeit ersatzweise an einem anderen Tag geleistet wird.

### ■ *Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Krankheit*

Alle Arbeitnehmer haben das gleiche Recht auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für sechs Wochen, also auch alle geringfügig Beschäftigten, die einem Betrieb mehr als 4 Wochen angehören.

Der Anspruch muss geltend gemacht werden, indem der Minijobber unverzüglich die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer dem Vorgesetzten mitteilt und ein ärztliches Attest vorlegt. Anspruch auf Entgeltfortzahlung kann auch für den Fall einer Kur beansprucht werden,

sofern diese ärztlich verordnet ist und stationär durchgeführt wird.

### ■ *Arbeit auf Abruf*

Wenn bei der Arbeit auf Abruf die zeitliche Lage und die tägliche oder wöchentliche Dauer der Arbeitszeit im Arbeitsvertrag nicht festgelegt ist, gelten nach dem Teilzeitbefristungsgesetz 10 Wochenstunden und 3 Tagesstunden als vereinbart. In der Konsequenz bedeutet dies, dass Minijobber immer dann einen Aufstockungsanspruch auf 10 bezahlte Arbeitsstunden haben, wenn sie weniger als diese Stunden gearbeitet haben und der tatsächlich gearbeiteten Stundenzahl nach bezahlt worden sind.

Darüber hinaus gilt, dass der Arbeitgeber die Arbeitsleistung für mindestens 3 Stunden in Anspruch nehmen und bezahlen muss. Bei kürzeren Arbeitseinsätzen besteht daher trotzdem ein Zahlungsanspruch in dieser Höhe.

Nicht jeder Minijobber traut sich jedoch, seine Ansprüche geltend zu machen, wenn sie ihm (wie es sein muss) nicht automatisch gewährt werden: Daher kommt es häufig erst am Ende eines Arbeitsverhältnisses zu arbeitsrechtlichen Auseinandersetzungen. Eben wenn während der Beschäftigungszeit zu wenig Lohn gezahlt, kein bezahlter Urlaub gewährt oder die Entgeltfortzahlung nicht geleistet wurde.

Diese Leistungen werden dann nachträglich eingefordert und können durchaus noch für zwei Jahre rückwirkend beansprucht werden.

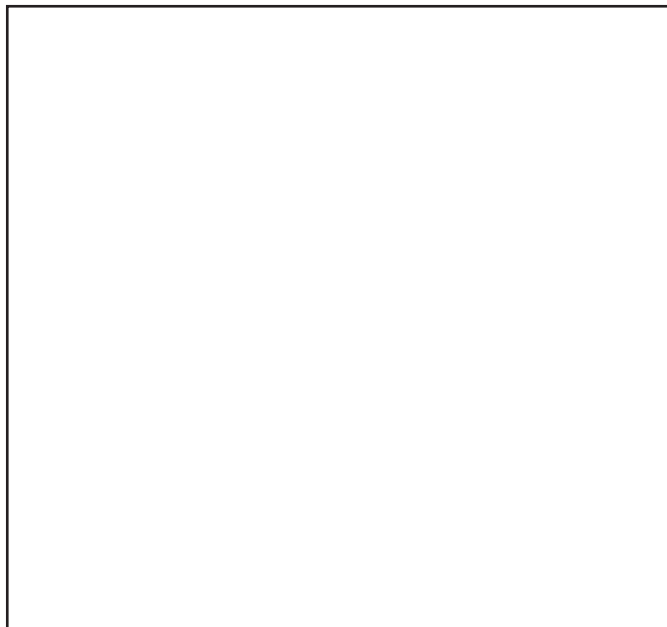
## ***Mündlicher Arbeitsvertrag = Fester Arbeitsvertrag***

Ein befristetes Arbeitsverhältnis muss schriftlich vereinbart sein. Fängt der Arbeitnehmer zu arbeiten an und liegt kein schriftlicher Arbeitsvertrag über ein befristetes Arbeitsverhältnis vor, führt dies automatisch dazu, dass der betreffende Arbeitnehmer eine unbefristete Stelle hat. Dieses Arbeitsverhältnis kann wiederum seitens Arbeitgeber nur schriftlich gekündigt werden.

Aber auch dann, wenn ein befristeter Arbeitsvertrag schriftlich abgeschlossen wurde und ein Arbeitnehmer nach Ablauf der Befristung mit Wissen des Arbeitgebers die Arbeit fortsetzt, entsteht ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Um dies feststellen zu lassen, ist meist eine Klage vor dem Arbeitsgericht notwendig („Entfristungsklage“).

# Mehrarbeit bei Vertrauensarbeitszeit

In vielen Abteilungen und Betrieben der WIV arbeiten die Mitarbeiter in der sog. Vertrauensarbeitszeit. Das heißt, es gibt keine elektronische Zeiterfassung mehr und die Mitarbeiter erarbeiten innerhalb einer bestimmten Kernarbeitszeit ihre im Tarifvertrag oder - falls nicht tarifgebunden - im Arbeitsvertrag vereinbarten Stunden.



Dabei legt man Wert auf beiderseitiges Vertrauen. Der Arbeitgeber vertraut darauf, dass seitens Arbeitnehmer die Freiheit der Zeiteinteilung nicht dazu ausgenutzt wird um sich private Freiräume zu schaffen, worunter dann die Arbeit leiden würde. Der Arbeitnehmer vertraut darauf, dass ihm nur soviel Arbeit zugewiesen wird, wie er in seiner vertraglich geregelten Arbeitszeit auch erledigen kann. Trotzdem kann es betriebsbedingt vorkommen, dass einmal Mehrarbeit geleistet werden muss. In diesem Fall steht den ArbeitnehmerInnen ein Ausgleich für Mehrarbeit zu.

Für die Durchsetzung von Ansprüchen auf Vergütung von Mehrarbeit gelten nämlich in der Vertrauensarbeitszeit grundsätzlich dieselben Regeln wie in Arbeitszeitsystemen mit Zeiterfassung. Danach muss ein Arbeitnehmer, der einen Überstundenausgleich einfordert, darlegen, dass er diese Arbeitszeiten geleistet hat. Diese Mehrarbeit muss vom Arbeitgeber angeordnet oder - durch Entgegennahme der Leistungen - zumindest gebilligt/geduldet worden sein und die Mehrarbeit muss zur Erledigung der geschuldeten Arbeit notwendig gewesen sein.

In der Vertrauensarbeitszeit verzichtet zwar der Arbeitgeber auf den Nachweis der vom Arbeitnehmer geleisteten Arbeitszeit. Es gibt jedoch eine sog. „Nachweispflicht“, nach

der der Arbeitgeber die über 8 Stunden pro Werktag hinausgehenden Arbeitszeiten der Menge nach aufzeichnen, diese Aufzeichnungen zwei Jahre aufbewahren und im Überprüfungsfall der Aufsichtsbehörde vorlegen muss. Auch muss dem Betriebsrat ermöglicht werden zu kontrollieren, ob Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen eingehalten werden.

Der Arbeitgeber kann sich zwar des Arbeitnehmers bedienen, um die Aufzeichnungen anzufertigen. Das geschieht im übrigen auch in den meisten Zeiterfassungssystemen, bei deren Nutzung vorausgesetzt wird, dass der Arbeitnehmer das Gerät korrekt bedient. In jedem Fall behält jedoch der Arbeitgeber die Verantwortung für die Anfertigung der Aufzeichnungen und muss insoweit seiner Aufsichtspflicht nachkommen und sicherstellen, dass die Aufzeichnungen auch tatsächlich vom Mitarbeiter angefertigt werden.

Eine bestimmte Form der Aufzeichnung ist nicht vorgeschrieben. Es reicht also aus, dass der Arbeitnehmer an den Tagen, an denen er eine Arbeitszeit von mehr als 8 Stunden (zuzüglich Pausen) geleistet hat, eine entsprechende Notiz in einem Formular oder einer Exceltabelle macht.

Reicht übrigens die vertragliche Arbeitszeit auf längere Sicht nicht aus, müssen dies die MitarbeiterInnen dem jeweiligen Vorgesetzten mitteilen. Der Vorgesetzte hat dann bei dauerhaften Überlastungssituationen geeignete Maßnahmen zum Schutz seiner Mitarbeiter zu ergreifen, wie z.B. Reduzierung des Arbeitsumfangs, Aushilfs-einstellung o.ä. (siehe auch unsere Betriebsvereinbarung Vertrauensarbeitszeit)

**Tipp !**

Wir empfehlen allen KollegInnen, ihre Mehrarbeitsstunden zu notieren und sich dies wöchentlich vom Vorgesetzten abzeichnen zu lassen. Das hat nicht nur für den Arbeitgeber den Vorteil, dass er bei Bedarf seiner Nachweispflicht nachkommen kann.

Damit kann auch der Arbeitnehmer klar nachweisen ob und zu wie vielen Überstunden es gekommen ist und einem Abfeiern der Stunden oder auch einem finanziellen Ausgleich steht nichts mehr im Wege.

Urteile zum Thema Arbeitsverträge

## *Arbeitnehmer dürfen mit Kollegen über eigenes Gehalt reden*

Wie viel verdient Du? Diese Frage müssen sich Arbeitnehmer nicht hinter vorgehaltener Hand in der Kaffeeküche zuraunen. Vielmehr dürfen sie über ihr Gehalt frei reden. Das ergibt sich aus einem Urteil des Landesarbeitsgerichts (LAG) Mecklenburg-Vorpommern.

Das Urteil bezieht sich auf einen Fall, in dem ein Arbeitnehmer sich trotz einer entsprechenden Klausel in seinem Vertrag mit einem Kollegen über seine Bezüge ausgetauscht und prompt eine Abmahnung erhalten hatte. Dagegen zog er vor Gericht – und gewann.

Die Richter am LAG hielten die Abmahnung für rechtswidrig. Die Verschwiegenheitsklausel stelle, so das LAG, eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers entgegen den Geboten von Treu und Glauben im Sinne des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) dar und sei damit unwirksam. Arbeitsvertragsklauseln unterliegen nämlich einer strengen Inhaltskontrolle, da ein normaler Arbeitnehmer keine Wahl hat, einen entsprechenden Einfluss auf einen Formulararbeitsvertrag des Arbeitgebers zu nehmen. Wenn Klauseln in einem Arbeitsvertrag unverhältnismäßig sind und Mitarbeiter einseitig benachteiligen, sind sie unwirksam.

Die Richter begründeten ihr Urteil auch damit, dass das Gespräch mit Kollegen die einzige Möglichkeit sei festzustellen, ob der Arbeitgeber bei der Lohnhöhe den Gleichbehandlungsgrundsatz einhalte. Ein derartiges Verbot verstoße auch gegen die sogenannte Koalitionsfreiheit, d.h. gegen Artikel 9 des Grundgesetzes, da es Mitteilungen über die Lohnhöhe an eine Gewerkschaft verbiete. Wenn aber Gewerkschaften die Lohnstruktur eines Unternehmens nicht kennen, seien sinnvolle Arbeitskämpfe unmöglich.

### Fazit:

Das oft zu hörende Argument einiger Arbeitgeber, das Thema Gehalt könne den „Betriebsfrieden“ stören, ist demgegenüber wenig überzeugend. Der Grund für Beeinträchtigungen des Betriebsfriedens dürfte eher in unausgewogenen Gehaltsstrukturen liegen als in Gesprächen, die Arbeitnehmer über ihr Gehalt führen. Eine vertraglich verordnete Geheimhaltungspflicht könnte vielmehr die Gerüchteküche anheizen, was dem Betriebsfrieden letztlich mehr schadet als nutzt.

*LAG Mecklenburg-Vorpommern 21.10.2009 - 2 Sa 237/09*

## *Pauschale Vergütungsabrede von Überstunden oft unwirksam*

Wie das Bundesarbeitsgericht (BAG) aus Erfurt mitteilt, sind Klauseln im Arbeitsvertrag, wonach die Mehrarbeit pauschal mit dem Bruttolohn abgegolten wird, häufig unwirksam.

Arbeitnehmer müssen bereits bei Vertragsabschluss erkennen können, welche Leistung sie für die vereinbarte Vergütung maximal erbringen müssen. Daher ist eine AGB-Klausel, wonach erforderliche Überstunden mit dem Monatsgehalt abgegolten sind, wegen Verstoßes gegen das Transparenzgebot unwirksam, wenn sich der Umfang der danach ohne zusätzliche Vergütung zu leistenden Überstunden nicht hinreichend deutlich aus dem Arbeitsvertrag ergibt.

Das Transparenzgebot verlangt, dass eine die pauschale Vergütung von Mehrarbeit regelnde Klausel klar und verständlich ist. Dies ist nur dann der Fall, wenn sich aus dem Arbeitsvertrag selbst ergibt, welche Arbeitsleistungen von ihr erfasst werden sollen. Der Arbeitnehmer muss bereits bei Vertragsschluss erkennen können, was ggfs. „auf ihn zukommt“ und welche Leistung er für die vereinbarte Vergütung maximal erbringen muss. Ist eine pauschale Klausel unklar, so besteht die Gefahr, dass der Arbeitnehmer irrig annimmt, keinen Anspruch auf Überstundenvergütung zu haben.

*BAG 01.09.2010 - 5 AZR 517/09*

**Wir wünschen Euch allen, dass Ihr nach den vergangenen arbeitsreichen Monaten über die Weihnachtstage endlich etwas Ruhe findet. Wir freuen uns darauf, gemeinsam mit Euch die Herausforderungen des kommenden Jahres anzugehen.**

Euer Betriebsrat

*Verantwortlich: Jürgen Schuster (Vorsitzender)*

Burg Layen, den 07.12.2011

**BETRIEBSRAT DER WIV WEIN INTERNATIONAL AG**

**www.betriebsrat-wiv.de**

Burg Layen 1, 55452 Burg Layen, Tel. 06721-965 588, Fax 06721-965 522, E-Mail: [betriebsrat@wiv-ag.com](mailto:betriebsrat@wiv-ag.com)