

BETRIEBSRAT

NEUES IM ARBEITSRECHT

Nr. 01 / 2007

- ▶ **Betriebsrat darf erpressen**
.... und seine Zustimmung an Bedingungen knüpfen
- ▶ **Schon GEZahlt?**
Mitbestimmungspflicht beachten
- ▶ **Dienstreise keine Arbeitszeit nach ArbZG**
Probleme mit der 10 Stunden-Grenze beseitigt
- ▶ **Kündigungsschutz konzernweit**
jedenfalls bei einer entsprechenden Versetzungsklausel
- ▶ **Psychische Erkrankungen – häufigste Ursache**
- ▶ **Kein Schadenersatz bei Eigenkündigung**
... nach Beleidigung



Fachanwälte für Arbeitsrecht

Petra Ahlburg – Wolfgang Steen

Kurze Mühren 1
(Spitalerhof)
20095 Hamburg
Tel.: 040-879 31 04
Fax: 040-879 31 05

www.steenrae.de
kanzlei@steenrae.de

aktuell – praxisnah - kompetent

Seminar ▶ „**Rente mit 67 – arbeiten bis ...**“

- alle Details, alle Übergangsregelungen
- Lebensarbeitszeitkonten als Alternative

Tagesseminar nach § 37,6 BetrVG

Übergangsregelungen – Vertrauensschutz – Rentenniveau
Lebensarbeitszeitkonten – Absicherung – Übertragbarkeit
(Modelle aus der Praxis)

Referenten: Nikolaus Singer, Grundsatzabteilung Deutsche Rentenversicherung Nord
RA Wolfgang Steen

Termin: Di., **08. Mai 2007** (09.00 – 16.30 Uhr),
im Hotel Böttcherhof, Hamburg

Information und Anmeldung:
gisela.harsch@hamburg.arbeitundleben.de

▶ Betriebsrat darf erpressen

Ein Betriebsrat darf seine Zustimmung an Bedingungen knüpfen. Diese müssen nur in einem Zusammenhang mit der zu regelnden Angelegenheit stehen. Dies geht aus einem Beschluss des Hessischen Landesarbeitsgerichts hervor (Az.: 5/9 TaBV 51/05). Im Streitfall konnten sich Arbeitgeber und Betriebsrat eines fast 600 Mitarbeiter starken Reparaturbetriebes für Flugzeugturbinen nicht über eine **Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit auf den zweiten Weihnachtsfei-**

ertag einigen. Den Entwurf einer Vereinbarung lehnte der Betriebsrat zunächst ab. Nach mehrmaligem Nachfragen des Arbeitgebers macht er dann jedoch die gewünschte Zustimmung von der **Bedingung** abhängig, dass befristete **Arbeitsverträge mit drei Mitarbeitern verlängert werden** würden.

Die Arbeitgeberin fühlte sich dadurch erpresst und ließ kurzerhand Freiwillige die Arbeiten an dem Feiertag vornehmen, ohne den Betriebsrat dazu anzuhören. Der wollte daraufhin verhindern, künftig übergangen zu werden, und zog vor Gericht - mit Erfolg. Das Landesarbeitsgericht befand, dass die Verlängerung der Arbeitszeit der Zustimmung des Betriebsrats bedürfe. Diese dürfe von einer Bedingung abhängig gemacht werden, wenn sie in einem Zusammenhang stehe. Diese Voraussetzung sah das Gericht als gegeben an, da Feiertagsarbeit erforderlich sei, wenn der Personalbestand nicht ausreiche.

► Schon GEZahlt ?

Das generelle Verbot der Nutzung von TV-, Video- und DVD-Geräten in allen Räumen eines Betriebes einschließlich der Sozialräume ist mitbestimmungspflichtig gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. (LAG Köln v. 12.04.2006; 7 TaBV 68/05).

auf vielfachen Wunsch

„Aufbau-Seminar Betriebsverfassung“ für Neugewählte

Seminar im Hotel Hafen Hamburg, Mo.-Mi., **10. – 12. Sep. 2007**
mit Besuch einer Güteverhandlung beim Arbeitsgericht Hamburg
Information und Anmeldung: kanzlei@steenrae.de

► Dienstreise keine Arbeitszeit nach ArbeitszeitG

Das BAG (Urteil v. 11.07.2006 - 9 AZR 519/05) hat nun endlich klargestellt, dass Dienstreisezeiten **keine** Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes sind.

Konkret heißt es: „Die Wegezeiten (Dauer der Hin- und Rückfahrt) einer Dienstreise gelten nicht als Arbeitszeit im Sinne von § 2 Abs. 1 ArbZG, wenn der Arbeitgeber lediglich die Benutzung eines öffentlichen Verkehrsmittels vorgibt und dem Arbeitnehmer überlassen bleibt, wie er die Zeit nutzt.“

Um Missverständnissen vorzubeugen: Das hat mit der Notwendigkeit der Vergütung solcher Zeiten natürlich nichts zu tun. Hier geht es nur um die evtl. Überschreitung der 10 Std.-Grenze nach Arbeitszeitgesetz.

► Kündigungsschutz gilt ausnahmsweise konzernweit

Arbeitgeber sind grundsätzlich nicht verpflichtet, Arbeitnehmer zur Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen in einem anderen Unternehmen des Konzerns unterzubringen.

Das Kündigungsschutzgesetz gewährleistet nur ausnahmsweise einen über das Einzelunternehmen hinausgehenden konzernweiten Kündigungsschutz. Die Voraussetzungen für eine konzernweite Versetzungspflicht sind restriktiv zu bewerten, wie das Bundesarbeitsgericht jüngst feststellte:

Hintergrund:

Dem klagenden Arbeitnehmer war von seiner Arbeitgeberin, einer 100%-igen Tochter des C-Konzerns, wegen Betriebsstilllegung gekündigt worden. Der Mitarbeiter verlangte, in einem anderen Konzernunternehmen weiterbeschäftigt zu werden. Der Arbeitsvertrag enthielt folgende **Konzernversetzungsklausel:**

“Die Bank kann jeden Mitarbeiter an einem anderen seiner Vorbildung und seinen Fähigkeiten entsprechenden Arbeitsplatz innerhalb der BRD auch bei einem anderen Unternehmen, das dem C-Konzern angehört, beschäftigen. Die persönlichen und sozialen Belange des Mitarbeiters sind zu berücksichtigen.“

Der Arbeitnehmer unterlag mit seiner Klage in allen Instanzen (BAG, Urteil v. 23.3. 2006, 2 AZR 162/05).

Das BAG verweist aber auf die Ausnahmefälle: Eine Weiterbeschäftigungspflicht ergibt sich vor allem dann, wenn diese Verpflichtung unmittelbar aus dem Arbeitsvertrag oder einer sonstigen vertraglichen Absprache folgt. Der Arbeitnehmer kann z.B. nach dem Arbeitsvertrag von vornherein für den Unternehmens- und den Konzernbereich eingestellt worden sein oder sich arbeitsvertraglich mit einer Versetzung innerhalb der Unternehmens- bzw. Konzerngruppe einverstanden erklärt haben.

Das „herrschende“ Unternehmen im Konzern muss sich allerdings (woran es in diesem Fall fehlte) auch die maßgeblichen Personalentscheidungen vorbehalten haben.

Entscheidung:

Im Ergebnis müssen nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts Arbeitgeber vor Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung versuchen, die von der Kündigung bedrohten Mitarbeiter unternehmensintern zu versetzen. Sie sind grundsätzlich nicht verpflichtet, ihre Arbeitnehmer in einem anderen Betrieb eines anderen Unternehmens unterzubringen.

► Psychische Erkrankungen – häufigste Ursache für Rente

Psychische Erkrankungen und Verhaltensstörungen sind nach dem Arbeitsschutzbericht des Bundesarbeitsministeriums immer häufiger der Grund für Erwerbsunfähigkeit. 2005 sei danach mit einem Anteil von 32,3 Prozent nahezu jede dritte Rente wegen Erwerbsunfähigkeit mit diesen Erkrankungen begründet worden. 2002 seien es 28,5 Prozent gewesen.

Insgesamt sei die Zahl der Neuzugänge in Erwerbsminderungsrenten rückläufig. Von 2002 bis 2005 sei die Zahl der Neufälle um 6,9 Prozent auf knapp 164.000 gesunken. Arbeit mache jedoch offenbar immer früher krank: Das durchschnittliche Zugangsalter für **Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit** habe 2005 bei 50,5 Jahren bei Männern gegenüber 51,1 Jahren 2002 gelegen. Bei Frauen sei das Zugangsalter von 49,5 Jahren auf 49,2 Jahre gesunken.

[Quelle: Arbeitsschutzbericht <http://www.bmas.bund.de>]

► Kein Schadenersatz bei Eigenkündigung (nach Beleidigung)

„Kündigt ein Arbeitnehmer wegen Beleidigungen oder Nötigungen durch einen Kollegen das Arbeitsverhältnis selbst, so gegenüber dem Kollegen keinen Anspruch auf Ersatz des Verdienstausfalls, der infolge der Eigenkündigung eintritt.“ (BAG Pressemitteilung v. 18. Januar 2007 - 8 AZR 234/06)

Der Kläger und der Beklagte waren Arbeitnehmer der Firma C. Der Kläger wurde im August 2001 von einem anderen Arbeitnehmer tätlich angegriffen und verletzt. Dieser **wurde dafür strafrechtlich belangt** und zur Schmerzensgeldzahlung an den Kläger verurteilt. Während der sich an die Tätlichkeit anschließenden Arbeitsunfähigkeit rief der Beklagte, der im Unternehmen für Personalangelegenheiten zuständig war, den Kläger mehrfach an.

Unter Verwendung von Formulierungen wie „**Schauspieler**“, „**Simulant**“, „**Weib**“, „**Hure**“, „**Drecksack**“ und „**Arsch**“, die er auf den Anrufbeantworter sprach, beschimpfte er den Kläger wegen der erfolgten Krankschreibung und nötigte ihn, die Strafanzeige gegen den Kollegen zurückzuziehen.

Der Kläger kündigte deshalb schließlich sein Arbeitsverhältnis selbst auf. Mit der Klage verlangt er von dem Kollegen Ersatz seines Verdienstausfalls. Der Beklagte vertrat die Auffassung, dieser Schaden resultiere ausschließlich aus der Eigenkündigung des Klägers. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht Hessen hat ihr stattgegeben. Auf die Revision des Beklagten hat das Bundesarbeitsgericht die Klage endgültig abgewiesen.

Und die Moral von der Geschicht' Solche schwerwiegenden Auseinandersetzungen sind nicht vor Gericht zu lösen. Der Betroffene hätte zusammen mit dem Betriebsrat seine Rechte (Beschwerdeverfahren nach § 85) durchsetzen müssen und in keinem Fall selbst kündigen dürfen.

NewsLetter

Dieser NewsLetter BETRIEBSRAT erscheint regelmäßig und wird per E-Mail kostenlos an alle Interessenten versandt, die sich angemeldet haben. Wir berichten darin über aktuelle Änderungen im Arbeitsrecht und Urteile der Arbeitsgerichte, die für die BR-Arbeit wichtig sein können.

Sie können sich für den NewsLetter anmelden auf unserer Internetseite www.steenrae.de oder per E-Mail unter kanzlei@steenrae.de.
