

# BETRIEBSRAT

## NEUES IM ARBEITSRECHT

Nr. 01 / 2008

STEEN  
Rechtsanwälte



Fachanwälte für Arbeitsrecht

Petra Ahlburg – Wolfgang Steen  
Miriam Nabra

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

[www.steenrae.de](http://www.steenrae.de)  
[kanzlei@steenrae.de](mailto:kanzlei@steenrae.de)

alle Seminare unter :  
[www.seminare37absatz6.de](http://www.seminare37absatz6.de)



- ▶ **Internetnutzung durch den Betriebsrat**  
... notwendige Sachausstattung
- ▶ **Kündigung „Leistungsschwacher“ ?**  
BAG nicht eindeutig
- ▶ **Höchstbegrenzung einer Sozialplanabfindung**  
... ist zulässig (keine Benachteiligung wegen Alters)
- ▶ **mehr Stunden = neuer Fristvertrag**  
BAG ändert Richtung
- Seminare:**
- ▶ **„Die Einigungsstelle“ - Strategie und Taktik im Verfahren - Zuständigkeiten**  
3-Tages-Seminar im Hotel Hafen Hamburg mit Arbeitsrichter Rath vom 09. - 11. Juni 2008
- ▶ **„BEM-Erfahrungen“ – 4 Jahre betriebliches Eingliederungsmanagement**  
3-Tages-Seminar im Hotel Hafen Hamburg vom 27. - 29. Aug. 2008 mit **Auslaufparade „Queen Mary 2“ am 27.08.**

### ▶ Internetnutzung durch den Betriebsrat

1. Die Internetnutzung durch den Betriebsrat gehört grundsätzlich zu den sachlichen Mitteln der Informations- und Kommunikationstechnik im Sinne von § 40 Abs 2 BetrVG.
2. Der erforderliche Umfang eines Sachmittels bestimmt sich nicht ausschließlich nach dem Ausstattungsniveau des Arbeitgebers.  
*LAG Niedersachsen v.09.03.2007 - 3 TaBV 47/06*

#### Praxis-Seminar:

**„Die Einigungsstelle“**  
- Strategie und Taktik im Verfahren – Zuständigkeiten  
- Planspiel mit einem Arbeitsrichter

Referenten: Gunnar Rath, Richter am Arbeitsgericht Hamburg,  
Wolfgang Steen, Fachanwalt für Arbeitsrecht

**Neuer Termin: Mi.- Fr., 09. – 11. Juni 2008**

im Hotel Hafen Hamburg (Beginn: Mi., 11.00 Uhr)

Information und Anmeldung: [kanzlei@steenrae.de](mailto:kanzlei@steenrae.de) und [www.seminare37absatz6.de](http://www.seminare37absatz6.de)

## ► Kündigung „Leistungsschwacher“ ?

Das Thema macht zZt in den Personalabteilungen die Runde. Können leistungsschwache Arbeitnehmer verhaltensbedingt gekündigt werden?

In einer neuen Entscheidung führt das BAG aus: Ein Arbeitnehmer kann seine arbeitsvertraglichen Pflichten dadurch vorwerfbar verletzen, dass er fehlerhaft arbeitet. Allerdings genügt ein Arbeitnehmer - mangels anderer Vereinbarungen - seiner Vertragspflicht, wenn er **unter angemessener Ausschöpfung seiner persönlichen Leistungsfähigkeit arbeitet**. Dabei können bekanntlich auch Fehler gemacht werden.

Die Richter: Der Arbeitnehmer verstößt gegen seine Arbeitspflicht nicht allein dadurch, dass er die durchschnittliche Fehlerhäufigkeit aller Arbeitnehmer überschreitet. Allerdings kann die **längerfristige deutliche Überschreitung der durchschnittlichen Fehlerquote** je nach tatsächlicher Fehlerzahl, Art, Schwere und Folgen der fehlerhaften Arbeitsleistung ein Anhaltspunkt dafür sein, dass der Arbeitnehmer **vorwerfbar** seine vertraglichen Pflichten verletzt.

Wenn der Arbeitgeber solche Fehlerhäufigkeit im Prozess offen legt, muss der Arbeitnehmer erläutern, warum er trotz erheblich unterdurchschnittlicher Leistungen seine Leistungsfähigkeit ausschöpft.

*Der Fall:* Die Klägerin ist seit 1995 in einem Versandkaufhaus als Lager- und Versandarbeiterin beschäftigt. Sie ist im „Sorter-Versand“ eingesetzt, wo Warensendungen auf der Grundlage der Kundenbestellungen fertig gestellt werden. Nach den Feststellungen des Arbeitgebers wiesen die von der Klägerin gepackten Sendungen über einen längeren Zeitraum hinweg zumindest ca. dreimal so viele Packfehler auf, wie dies der durchschnittlichen Fehlerquote an vergleichbaren Arbeitsplätzen entsprach. Nachdem auch zwei Abmahnungen und weitere Maßnahmen der Beklagten die Fehlerquote der Klägerin nicht nachhaltig gesenkt hatten, kündigte die Beklagte der Klägerin fristgerecht wegen qualitativer Minderleistung.

Die Klägerin hat mit ihrer Kündigungsschutzklage ua. geltend gemacht, angesichts der Gesamtzahl der von ihr gepackten Pakete falle die ihr angelastete Fehlerquote nicht ins Gewicht. Die Firma hat demgegenüber unter Darlegung der Packfehler im Einzelnen darauf hingewiesen, die von der Klägerin verursachten Packfehler (Kundenverwechslungen, fehlende Einzelteile etc.) führten in dieser Häufigkeit bei Kunden zum Imageverlust. Durch die Fehlerbehebung entstünden auch nicht unerhebliche Kosten.

Die Vorinstanzen gaben der Klägerin Recht und haben vor allem darauf abgestellt, eine Fehlerquote von ca. dem Dreifachen des Durchschnitts der anderen Mitarbeiter sei bei einer derartigen Tätigkeit schon an sich nicht geeignet, eine Kündigung sozial zu rechtfertigen.

Dem folgten die Bundesarbeitsrichter nicht und meinten, die Fehlerquote über einen längeren Zeitraum sei entscheidend.

Ob dies tatsächlich so war und auch über die Interessenabwägung soll das Landesarbeitsgericht noch einmal entscheiden.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 17. Januar 2008 - 2 AZR 536/06 -

*Anmerkung:* Natürlich wäre hier auch eine andere Entscheidung möglich gewesen, allein schon weil bei allen Packfehlern auftraten. Offensichtlich konnten (oder wollten) sich die Bundesrichter nicht dem aktuellen Trend entziehen.

## ► Höchstbegrenzung von Sozialplanabfindungen zulässig

Ob Höchstgrenzen bei Abfindungen gegen die Altersdiskriminierung verstoßen können, ist eine spannende Frage aus dem neuen AGG. Das Bundesarbeitsgericht meint hierzu: Auch schon vor In-Kraft-Treten des AGG war nach § 75 BetrVG die unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung wegen des Alters verboten. Betriebsrat und Arbeitgeber hatten sich also daran zu halten. Insofern ist nicht zu beanstanden, dass in einem Sozialplan Höchstgrenzen vorgesehen waren (*BAG v. 02.10.2007 - 1 AZN 793/07*).

Inzwischen ist dieses Verbot ergänzt um die „sonstige Benachteiligung wegen Alters“, etwa wegen des **Überschreitens** bestimmter Altersgrenzen. Hierzu musste sich das BAG aber in diesem Fall (noch) nicht äußern.

*Anmerkung:* Interessant ist dennoch, dass die Bundesrichter Höchstgrenzen jedenfalls – weiterhin – grundsätzlich für zulässig halten.

Praxis-Seminar für BR-Mitglieder und Schwerbehinderten-Vertretungen:

## „BEM-Erfahrungen“

- 4 Jahre betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)
- Ergebnisse, Analysen, Möglichkeiten

Referenten: Ute Meyer, Hamburger Fachdienst für berufsbegleitende psychosoziale Betreuung Behinderter;  
Dr. Michael Peschke, Facharzt für Arbeitsmedizin,  
Berufsverband deutscher Arbeitsmediziner;  
Wolfgang Steen, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Mi.- Fr., **27. – 29. Aug. 2008**

im Hotel Hafen Hamburg (Beginn: Mi. 11.00 Uhr)

**am 27.08.; 18.00 Uhr mit Auslaufparade**

„Queen Mary 2“

Information und Anmeldung: [kanzlei@steenrae.de](mailto:kanzlei@steenrae.de)  
und [www.seminare37absatz6.de](http://www.seminare37absatz6.de)



## ► mehr Stunden = neuer Fristvertrag

Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) ist die höchstens dreimalige Verlängerung eines sachgrundlos Befristeten Arbeitsvertrags bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren zulässig. Eine Verlängerung setzt voraus, dass sie noch während der Laufzeit des vereinbart und dadurch grundsätzlich nur die Vertragsdauer geändert wird, nicht aber die übrigen Arbeitsbedingungen.

Andernfalls handelt es sich um den Neuabschluss eines befristeten Arbeitsvertrags, dessen Befristung **wegen des bereits bisher bestehenden Arbeitsverhältnisses** nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ohne Sachgrund nicht zulässig ist.

Die Änderung des Vertragsinhalts anlässlich einer Verlängerung iSd. § 14 Abs. 2 TzBfG ist u.a. zulässig, wenn der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Verlängerung einen Anspruch auf die Vertragsänderung hatte. Dies hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts in Fortführung seiner bisherigen Rechtsprechung zu § 14 Abs. 2 TzBfG entschieden.

*Der Fall:* Die Klägerin wurde von der Beklagten am 1. September 2004 zunächst für ein Jahr mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 20 Stunden befristet eingestellt. Am 11. Juli 2005 vereinbarten die Parteien für die Zeit ab dem 1. September 2005 ein befristetes Arbeitsverhältnis für ein weiteres Jahr mit einer Wochenarbeitszeit von 30 Stunden.

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Die Revision der Beklagten hatte keinen Erfolg. Die Befristung zum 31. August 2006 ist unwirksam. Bei der Vereinbarung vom 11. Juli 2005 handelt es sich nicht um eine Vertragsverlängerung iSv. § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG, da die Dauer der Arbeitszeit geändert wurde und nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hierauf kein Anspruch der Klägerin bestand.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 16. Januar 2008 - 7 AZR 603/06 –*

## ► Studie: Zufriedenheit steigert Unternehmens-Erfolg

Deutsche Unternehmen können laut einer am 27. Dezember veröffentlichten Studie zu Unternehmenskultur, Arbeitsqualität und Mitarbeiterengagement erfolgreicher sein, wenn sie mehr auf ihre Mitarbeiter eingehen. Das grundsätzlich vorhandene Potenzial werde in den meisten Unternehmen und Organisationen in Deutschland nicht ausreichend genutzt.

Befragt wurden im Auftrag des Bundesarbeitsministeriums im Jahr 2006 mehr als 37.000 Beschäftigte in 314 Unternehmen aus den zwölf größten Branchen.

Die Forscher fanden heraus, dass gut drei Viertel (77 Prozent) der Mitarbeiter im Großen und Ganzen zufrieden mit ihrer Arbeit sind - allerdings mit abnehmender Tendenz im Vergleich zu einer Studie aus 2001.

Erstmals habe man in der Studie den Zusammenhang zwischen dem Engagement der Mitarbeiter und dem Unternehmenserfolg statistisch nachweisen können. Demnach ist die **Unternehmenskultur für bis zu 31 Prozent des finanziellen Erfolges verantwortlich.** [inqa.de]

### 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](http://www.steenrae.de) oder per E-Mail unter [kanzlei@steenrae.de](mailto:kanzlei@steenrae.de).

- ▶ unter [www.seminare37absatz6.de](http://www.seminare37absatz6.de) ist die **Übersicht unserer gesamten Seminar-Aktivitäten**