

# BETRIEBSRAT

## NEUES IM ARBEITSRECHT

Nr. 05 / 2007

- ▶ **Rauchen, ... Pausen und „Ausstempeln“?**  
Eine Gratwanderung in vielen Betrieben
- ▶ **Vorsicht beim Chatten und Bloggen**  
Kündigung bestätigt
- ▶ **Überstunden nehmen zu**  
Arbeitspsychologen warnen vor Unfallrisiko
- ▶ **Betriebsratswahl nach Kündigungen**  
LAG Köln wagt sich vor
- ▶ **kein Verzicht auf Kündigungsschutzklage**  
BAG zieht „Verbraucherschutz“ heran
- ▶ **Seminar: „Zeit sparen für die Rente“ -  
am Beispiel *Airbus Invest for Life***  
mit Werksbesichtigung und Gespräch mit Airbus-  
Betriebsrat  
Mo. – Mi., 25. – 27. Feb. 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)

Seminare **376**  
absatz

[www.seminare37absatz6.de](http://www.seminare37absatz6.de)

### ▶ **Rauchen, ... Pausen und „Ausstempeln“**

In vielen Betrieben wird der Nichtraucherchutz übertrieben. Raucher werden zur „Unperson“, vor die Tür geschickt und im nächsten Schritt die Pausen ‚abgezogen‘. Geht das arbeitsrechtlich?

Es ist eine Binsenweisheit: Kein Arbeitgeber kann einseitig ein generelles Rauchverbot anordnen oder bestimmen, dass Rauchen nur noch „vor der Tür“ möglich ist. Hier ist der Betriebsrat zwingend zu beteiligen (Ordnung und Verhalten nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG).  
+++ Fortsetzung nächste Seite +++

## „Zeit sparen für die Rente“

am Beispiel *Airbus Invest for Life*

- Lebensarbeitszeitkonto als Alternative zur Rente mit 67
- alle Details zur Rentenreform



### AIRBUS - Werksführung

und Gespräch mit dem Airbus-Betriebsrat in Hamburg-Finkenwerder

**Seminar-Termin: Mo.- Mi. 25. - 27. Feb. 2008 im Hotel Hafen Hamburg**

Information und Anmeldung unter [kanzlei@steenrae.de](mailto:kanzlei@steenrae.de)

Veranstalter: [seminare37absatz6](http://seminare37absatz6.de)

Auch durch das neue Gesetz zum Schutz vor Gefahren des Passivrauchens (zum 01.09.2007 in Kraft) ändert sich die Beachtung der Mitbestimmung nicht. In die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) ist ein weiterer Satz aufgenommen:

*„Soweit erforderlich hat der Arbeitgeber ein allgemeines oder auf einzelne Bereiche der Arbeitsstätte beschränktes Rauchverbot zu erlassen.“  
(§ 5 Abs. 1 ArbStättV)*

Die Formulierung „soweit erforderlich“ zeigt, dass ein Spielraum besteht. Der Arbeitgeber kann auswählen, welche Vorkehrungen zum Gesundheitsschutz Nichtrauchenden getroffen werden sollen (also Rauchverbot im gesamten Betrieb oder auf einzelne Bereiche beschränkt). Gesondert ausgewiesene Raucherräume sind also weiter möglich, ebenso wie das Rauchen auf Freiflächen des Betriebes. Hier besteht weiterhin zwingende Mitbestimmung, eben bei der Auswahl der Möglichkeiten.

Andererseits tun sich auch Betriebsräte schwer, (noch) einen ‚angemessenen‘ Ausgleich zu organisieren. Besonders haarsträubend wird es aber, wenn von den Rauchern jetzt verlangt wird, für ihre Pausen auszustempeln. Dagegen steht bereits das Arbeitszeitgesetz:

**"Eine Pause darf laut Arbeitszeitgesetz höchstens in 15-Minuten-Abschnitte zerstückelt werden."** Da für die schnelle Zigarette zwischendurch aber meistens weniger Zeit erforderlich ist, macht der Mitarbeiter beim Rauchen also streng genommen gar keine Pause. Wenn er aber keine Pause macht, muss er auch nicht ausstempeln. Eigentlich doch logisch.



## ► Überstunden nehmen zu

**- Jüngste Erhebungen belegen: Der Joballtag wird stressiger und die durchschnittliche Anzahl an Überstunden steigt. Arbeitnehmer sollten diese Belastung nicht unterschätzen.**

Eine aktuelle Studie des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) in der Hans-Böckler-Stiftung zeigt: die Zahl der Beschäftigten hat bislang weniger stark zugenommen als in der letzten Aufschwungphase zwischen 1998 und 2000. Insgesamt sind im derzeitigen Aufschwung gut eine halbe Million neue Arbeitsplätze entstanden, davon gut 400.000 für abhängig Beschäftigte. Der letzte Aufschwung hingegen brachte mit 1,3 Millionen mehr als doppelt so viele neue Stellen.

Stattdessen arbeiten diejenigen mehr, die bereits Arbeit haben, so das IMK der Hans-Böckler-Stiftung.

**- Unfallrisiko steigt nach der achten Arbeitsstunde**

Eine Entwicklung, die der Arbeits- und Organisationspsychologe Professor Friedhelm Nachreiner von der Universität Oldenburg keineswegs begrüßt: "Bei jeder Stunde Mehrarbeit nimmt das Risiko von psychovegetativen Beschwerden um 2,5 Prozent zu. Gleichzeitig steigt das Unfallrisiko, insbesondere nach der achten Arbeitsstunde. Auch die Fehlleistungen steigen insgesamt mit der Länge der Arbeitszeit."

Vor diesem Hintergrund hält er Überstunden für problematisch. **"Die höchste Arbeitseffektivität haben nicht die Länder mit der längsten Arbeitszeit, sondern mit der geringsten"**, betont der Psychologieprofessor. Das sei auch nicht verwunderlich, denn

schließlich könne kein Leichtathlet das Tempo eines 100-Meter-Laufes auf einer 1000 Meter langen Strecke durchhalten. Was für den Sport gilt, ist auch für das Berufsleben richtig: "Das Leistungsvolumen steigt nicht proportional mit der Arbeitszeit."

## ► Vorsicht beim Chatten und Bloggen

### **Rauswurf genehmigt**

„Anonymität“ im Internet ist  
hat eine Arbeitnehmerin  
Die Büroangestellte  
bezeichnete  
zum Thema Zeitarbeit  
Zudem beschimpfte sie  
Unternehmen fand  
dungen steckt und



Zu Recht, so das Arbeitsgericht Frankfurt.

bekanntlich eine gefährliche Illusion ist. Das  
schmerzhaft erfahren müssen.  
arbeitete für ein Zeitarbeitsunternehmen und  
dieses in einem **Internet-Forum**  
als "Sklavenbetrieb" und "Zuhälterfirma".  
Kollegen und Vorgesetzte als "Idioten". Das  
heraus, wer hinter den anonymen Anfein-  
kündigte der Frau fristlos.

## ► Betriebsratswahl nach Kündigungen

Das Landesarbeitsgericht Köln hat sich vorgewagt und gegen die Meinung des Bundesarbeitsgerichts entschieden:

„Auch dann, wenn ein Betriebsrat **erstmalig** gewählt wird, nachdem die Betriebsänderung bereits begonnen hat, ist eine Einigungsstelle zur Errichtung eines Sozialplans nicht offensichtlich unzuständig.“

Eine solche Möglichkeit hatte das BAG immer ausgeschlossen, wenn bereits die Kündigungen zugestellt waren.

Das LAG kritisiert, dass die Entscheidung des BAG geeignet ist, einen **Wettlauf** zwischen der Belegschaft und dem Arbeitgeber in Gang zu setzen, **ob ein Betriebsrat installiert werden kann**, bevor die Kündigungen bei den Arbeitnehmern zugehen und damit die Betriebsschließung begonnen hat.

Es sei zu beachten: Der Sozialplan knüpft nicht an der Verhinderung der unternehmerischen Entscheidung an, sondern daran, dass die Folgen der unternehmerischen Entscheidung gemildert werden.

Es ist nicht ersichtlich, warum ein Betriebsrat schon vor Beginn der Betriebsschließung existiert haben muss, um diese gesetzlichen Ziele des Sozialplans verwirklichen und für sich in Anspruch nehmen zu können.

*Beschluss des Landesarbeitsgerichts Köln vom 05.03.2007 - 2 TaBV 10/07*

Zeitschrift „Arbeitsrecht im Betrieb“:

„Leiharbeit – Handlungshilfen für den Betriebsrat“

Neue Rechtsprechung zum AÜG – Vermeidungsstrategien – Muster-Betriebsvereinbarung

Fachseminar der Zeitschrift Arbeitsrecht im Betrieb

**Di., 20. Nov. 2007 in Köln**

Referent: Wolfgang Steen

Information und Anmeldung unter [ilona.hofmann@aib-verlag.de](mailto:ilona.hofmann@aib-verlag.de)

## ► Kein Verzicht auf Klage

Kann ein Arbeitnehmer auf die Kündigungsschutzklage (wirksam) verzichtet haben, wenn er keine Gegenleistung erhält? Diese Frage musste jetzt das BAG beantworten und sich – mal wieder – mit der Wirkung der Allgemeinen Geschäftsbedingungen, auch für Arbeitnehmer, auseinandersetzen.

Hier gilt: Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen sind unwirksam, wenn sie den Vertragspartner entgegen Treu und Glauben unangemessen benachteiligen. Das BAG: „Eine solche **unangemessene Benachteiligung** ist regelmäßig anzunehmen, wenn der Arbeitnehmer im unmittelbaren Anschluss an eine Arbeitgeberkündigung **ohne Gegenleistung** in einem ihm vom Arbeitgeber vorgelegten Formular auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage verzichtet.“

Der Fall: Die Klägerin war seit 1998 bei dem beklagten Drogerieunternehmen Sch. als Verkäuferin/KassiererIn in Teilzeit angestellt. Ihre monatliche Bruttovergütung betrug 456,00 Euro. Am 16. April 2004 wurde festgestellt, dass die Tageseinnahmen der beiden letzten Tage aus dem Tresor verschwunden waren. Nachdem eine mehrstündige Befragung der drei Mitarbeiterinnen, die in der fraglichen Zeit den Tresorschlüssel in Besitz hatten, den Tathergang nicht aufgeklärt hatte, kündigte die Beklagte allen drei Mitarbeiterinnen **fristlos**. Gegenüber der Klägerin wurde die Kündigung auf einem Formular ausgesprochen, in dem es im Anschluss an die Kündigungserklärung heißt:

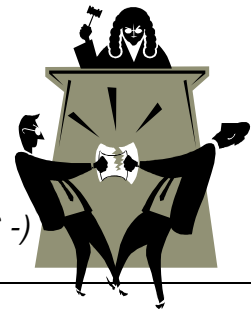
**„Kündigung akzeptiert und mit Unterschrift bestätigt.  
Auf Klage gegen die Kündigung wird verzichtet.“**

Diese Erklärung wurde von der Klägerin unterzeichnet und von der Beklagten gegenzeichnet. Die Klägerin hat bestritten, für das Verschwinden der Tageseinnahmen verantwortlich zu sein. Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, der Klageverzicht sei wirksam. Ihr sei außerdem nicht zuzumuten, mit den drei Mitarbeiterinnen, von denen eine die Gelder entwendet haben müsse, weiter zusammen zu arbeiten.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht entschieden unterschiedlich. Das BAG ist der Klägerin gefolgt.

**Der Klageverzicht war nach § 307 BGB unwirksam.** Für eine Kündigung wegen des Verdachts einer strafbaren Handlung der Klägerin lagen keine hinreichenden Gründe vor.

(*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 6. September 2007 - 2 AZR 722/06 -*)



### 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).