

# BETRIEBSRAT

## NEUES IM ARBEITSRECHT

Nr. 02 / 2006

- ▶ **Arbeitnehmer ist „Verbraucher“**  
Schutz bei Standard-Verträgen
- ▶ **Ausgetrickst: BR darf nur einmal mitbestimmen**  
Vorsicht bei Raucherpausen
- ▶ **Alles Müller .... oder was?**  
Wer bekommt „seinen“ Einigungsstellen-Vorsitzenden durch
- ▶ **Heftige Kritik am Vorgesetzten zulässig**  
.... vor allem am Arbeits- und Führungsstil
- ▶ **.... gut zu wissen**  
Betriebsfeiern - versichert bis zum Ende
- ▶ **Seminar: „Neu gewählt – Die ersten Schritte im BR“**  
im Mai in Hamburg (rechtzeitig vor der WM)

**STEEN**   
Rechtsanwälte  
Fachanwälte für Arbeitsrecht

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

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

## Arbeitnehmer ist „Verbraucher“

Formularverträge sind im Arbeitsleben üblich. Aber gibt es auch denselben Schutz, wie sonst beim „Kleingedruckten“? Das Bundesarbeitsgericht hat dies jetzt anerkannt.

Seit dem Gesetz zur Modernisierung des Schuldrechts gilt der Arbeitsvertrag als „**Verbrauchervertrag**“. Vor allem dann, wenn ein Arbeitgeber in einer Vielzahl von Fällen klauselartige Formulierungen in Verträgen benutzt, auf deren Inhalt der **Arbeitnehmer keinen Einfluss** nehmen kann.

In der Folgen gelten: die Unklarheitenregel, die Überprüfung von Generalklauseln sowie das Transparenzgebot.

### **Beispiel Widerruf von Leistungen:**

„Die Vertragsklausel in einem Formulararbeitsvertrag, nach der dem Arbeitgeber das Recht zustehen soll, übertarifliche Lohnbestandteile jederzeit unbeschränkt zu widerrufen, ist gem. § 308 Nr. 4 BGB unwirksam.“ (BAG v. 12.01.2005 - 5 AZR 364/04)

### **Beispiel Überstundenabgeltung:**

Kritisch wird gesehen, wenn pauschal (durch höheres Gehalt) „alle geleisteten Überstunden abgegolten“ sein sollen. (LAG Schleswig-Holstein v. 22.09.2004 – 3 Ca 245/04). Die Grenze ist jeweils, dass solche Regelungen jedenfalls nicht zu einer unangemessenen Benachteiligung des Mitarbeiters führen dürfen.

### **Beispiel Freistellung:**

In Arbeitsverträgen übliche Klauseln, dass bei einer Kündigung die sofortige Freistellung erfolgt, dürften auch der Vergangenheit angehören. Es muss verlangt werden, dass klare Gründe für eine solche Freistellung **vorher** feststehen (z.B. Vertrauensmissbrauch etc.). Die Folge unwirksamer Klauseln ist, eine Freistellung erfolgreich vor Gericht angreifen zu können.

**Beispiel Ausschlussfristen:**

Ist eine vertragliche Ausschlussfrist zu kurz bemessen, benachteiligt sie den Arbeitnehmer unangemessen und ist deshalb unwirksam. Die Ausdehnung auf eine zulässige Dauer kommt nicht in Betracht. Es gilt dann allein das gesetzliche Verjährungsrecht. (BAG v. 25.05.2005 - 5 AZR 572/04)

**Beispiel Arbeit auf Abruf:**

Die vom Arbeitgeber einseitig angeordnete, abrufbare Arbeit darf nicht mehr als 25% der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit betragen. (BAG v. 07.12.2005 - 5 AZR 535/04)

**Beispiel Privatnutzung Pkw:**

Der in einem Formularvertrag vereinbarte Widerrufsvorbehalt für die Privatnutzung eines Dienstwagens ist nur wirksam, wenn die Widerrufsründe angegeben sind, in Verträgen ab 2000. (LAG Niedersachsen v. 17.01.2006 - 13 Sa 1176/05)

**Grundsätzlich** gilt, dass Unklarheiten in einzelnen Klauseln zu Lasten des Verwenders gehen – also hier des Arbeitgebers.

**Wichtig:** Wer Ansprüche hat, sollte sich nicht von Vertragsklauseln abschrecken lassen. Zur Zeit stellen die Arbeitsgerichte sehr viel auf den Prüfstand und entscheiden zu Gunsten des „Verbrauchers“.

**Ausgetrickst: BR darf nur einmal mitbestimmen**

In einem Betrieb wurde ein Zeiterfassungssystem eingeführt, wonach jeder Mitarbeiter **beim Verlassen seines Arbeitsplatzes „stempeln“ musste**. Eine weitere Betriebsvereinbarung sah vor, dass der Betrieb in Raucherverbotzonen und Bereiche aufgeteilt werden sollte, in denen das Qualmen nach wie vor gestattet sein sollte.

Der Arbeitgeber wollte **Raucherpausen** zwar zulassen, aber **nicht bezahlen**. Statt dessen sollten sich die Mitarbeiter, die mit der Zigarette nicht bis zur normalen Pause oder bis zum Feierabend warten konnten, beim Verlassen ihres Arbeitsplatzes in der Zeiterfassung abmelden und bei ihrer Rückkehr aus der Raucherpause wieder anmelden.

Als der Arbeitgeber eine entsprechende Bekanntmachung an das Schwarze Brett seines Betriebes heftete, liefen die Arbeitnehmervertreter Sturm und verlangte die Entfernung des Aushangs.

Das Landesarbeitsgericht Hamm gestand dem Betriebsrat zwar ein generelles Recht zu, von dem Arbeitgeber eine Unterlassung mitbestimmungswidriger Maßnahmen zu verlangen. Dies sei bei der Ankündigung am Schwarzen Brett über die arbeitszeitliche Verfahrensweise bei den Raucherpausen aber nicht verletzt. Der Arbeitnehmervertretung stehe hinsichtlich dieser Regelung nämlich kein Mitbestimmungsrecht zu.

Der Betriebsrat habe sein **Mitbestimmungsrecht** zu der Frage, wie Raucherpausen zu behandeln seien, **bereits beim Abschluss der Betriebsvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit ausgeübt** (nämlich beim Verlassen des Arbeitsplatzes „stempeln“ zu müssen).

Mit dem Mitbestimmungsrecht ist es aber wie mit dem Joker beim Kartenspiel: **Einmal benutzt, ist es verbraucht**.

Der Betriebsrat habe in der Betriebsvereinbarung zugestimmt, dass das jeweilige Ein- und Ausbuchen aus der Zeiterfassung beim **Verlassen des Arbeitsplatzes** aus privaten Gründen soweit in Ordnung gehe. Raucherpausen seien unzweifelhaft solche privaten Arbeitsunterbrechungen, so dass der Betriebsrat nun nicht noch einmal mitreden dürfe. (Landesarbeitsgericht Hamm, Beschluss vom 06.08.2004, Az.: 10 Ta BV 33/04)

## Seminar 2006

### ▶ „Neu gewählt – Die ersten Schritte im BR“

Grundlagen Arbeitsrecht, Rechte und Pflichten, Durchsetzung der Mitbestimmung

**Termine:** Mo. – Mi., **29. – 31. Mai 2006** oder Mi. – Fr. **20. – 22. Sep. 2006**  
**im Hotel Hafen Hamburg**

Voranmeldungen bitte bei proVision-Seminare: [sabine@an-beratung.de](mailto:sabine@an-beratung.de)

## Alles Müller .... oder was?

Mit dem beliebten Thema „**Einsetzung einer Einigungsstelle** und Auswahl des Vorsitzenden“ musste sich das LAG Berlin beschäftigen. Der Arbeitgeber wollte einen bestimmten Wunsch-Vorsitzenden durchsetzen und machte als Erster den namentlichen Vorschlag. Das Gericht meinte dazu:

„Das vom Arbeitgeber für die Einsetzung seines Wunschkandidaten angeführte **„Müller-Prinzip“** (**Wer zuerst kommt, mahlt zuerst**) ist kein in jedem Fall taugliches Auswahlkriterium.“

„Als rein formales Argument erleichtert es dem Gericht zwar die Auswahlentscheidung. Diese Praxis birgt aber die auf der Hand liegende Gefahr, dass die Betriebsparteien aus steter Sorge, beim Bestellungsverfahren nur ‚zweiter Sieger‘ zu werden, die Verhandlungen im Vorfeld einer Einigungsstelle nicht mit der notwendigen Unbefangenheit und Intensität durchführen.“

(LAG Berlin v. 24.01.2006 - 16 TaBV 2393/05)

*Merke:* Eine schöne Entscheidung zwar. Das Hamburger Arbeitsgericht neigt aber dazu, immer einen „Dritten“ als Vorsitzenden zu bestimmen. Also, „wenn zwei sich streiten ....“

## Heftige Kritik am Vorgesetzten zulässig

Nach einem jetzt bekannt gewordenen Urteil des Landesarbeitsgerichts Hessen (Az.: 10 Sa 1580/04) ist auch **scharfe und schonungslose Kritik** an der Arbeit von Vorgesetzten grundsätzlich zulässig. Die Richter wiesen die Schadensersatz- und Schmerzensgeldklage eines Abteilungsleiters gegen drei untergebene Mitarbeiter zurück. Dem Vorgesetzten war nach der Kritik der Untergebenen gekündigt worden.

Dem Abteilungsleiter war die Beförderung zum Geschäftsführer in Aussicht gestellt worden. Dann aber erhoben die drei untergebenen Mitarbeiter den Vorwurf, ihr Vorgesetzter komme **häufig zu spät zur Arbeit, erteile unklare und unsinnige Arbeitsanweisungen und informiere schlecht**. Die Firma nutzte darauf hin die laufende sechsmonatige Probezeit, um sich von diesem Mitarbeiter zu trennen.

Nach dem Urteil darf "scharf und schonungslos" geäußerte Kritik von Untergebenen nicht gleich zu Schadensersatz- und Schmerzensgeldforderungen führen. Der Schutz des Persönlichkeitsrechts des kritisierten Arbeitnehmers überwiege das Grundrecht auf Meinungsäußerung erst dann, wenn ein "Angriff auf die Menschenwürde" vorliege. Das sei aber bei bloßer Kritik am Arbeits- und Führungsstil von Vorgesetzten noch nicht der Fall. (zitiert aus: newsletter 06/06 arbeitsrecht.de)

## „Leistung – Ziele – Entgelt“

Mitbestimmung bei neuen Entlohnungsmethoden und Zielvereinbarungen

- ▶ Fachseminar vom **03. – 07. Juli 2006**; DGB-Bundesschule Hamburg-Sasel
- Referenten: Petra Ahlburg / Wolfgang Steen Grundlagen Arbeitsrecht,  
Information und Anmeldung: [susanne.bost-klatt@dgb-bildungswerk.de](mailto:susanne.bost-klatt@dgb-bildungswerk.de)

### .... gut zu wissen:

#### Weihnachtsfeier bleibt Dienst - **bis der Chef geht**

Ein wirklich praxisrelevantes Urteil wurde jetzt vom Frankfurter Sozialgericht (Az.: S 10 U 2623/03) gefällt. Es hat entschieden, dass eine Weihnachtsfeier zumindest so lange Dienst ist, bis der Vorgesetzte geht. Stürzt also ein Beschäftigter - wie vorliegend - bei einer Feier betrunken eine Treppe herunter und verletzt sich dabei schwer, kann er dennoch Leistungen von der gesetzlichen Unfallversicherung verlangen.

Es handele sich bei einer Weihnachtsfeier um eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung, die unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung stehe. **Wenn nicht vorher konkret ein Alkoholverbot ausgesprochen werde**, so das Gericht, sei es üblich, dass auf Weihnachtsfeiern Alkohol getrunken werde "und zwar bis zum Ende".

## 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).