

BETRIEBSRAT

NEUES IM ARBEITSRECHT

Nr. 02 / 2007

- ▶ **Krach unter Betriebsratsmitgliedern**
(k)ein Grund zur Kündigung?
- ▶ **Neurodermitis – ein Fall für's AGG**
BAG entscheidet über Schadenersatz
- ▶ **Intranet-Zugang auch nach Kündigung**
sonst „schwerwiegende“ Beeinträchtigung
- ▶ **Abfindungsangebot per E-Mail**
weil der Arbeitnehmer auf eine Klage verzichtete
- ▶ **Sommer-Intensivseminar „Arbeitsrecht und Betriebsverfassung“ Ostsee-Insel Poel**
11. – 15. Juni 2007 (Beginn: Montag 15.00 Uhr)



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
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: manue
la.krueger@hamburg.arbeitundleben.de

Anmeldebogen
- Anlage

▶ Krach unter Betriebsratsmitgliedern

Immer wieder interessant sind Fälle, in denen der Streit innerhalb eines Gremiums vor Gericht ausgetragen wird. Diesmal ging es in einer Sitzung hoch her: Der Arbeitgeber hatte über Auftragsrückgänge von 30% berichtet und eine verkürzte Arbeitszeit von 30 Stunden sowie ein flexibles Arbeitszeitmodell gefordert. Im Anschluss an die Betriebsratssitzung, die nicht ohne Auseinandersetzung vonstatten ging, forderte der BR-Vorsitzende, dass zunächst die Zeitkonten voll ausgeschöpft und darüber hinaus gegebenenfalls Kurzarbeit angemeldet werden müsse. Ferner kam es auch unter den Betriebsratsmitgliedern zu verbalen "Entgleisungen".

Beim Verlassen der Sitzung sagte der Vorsitzende sinngemäß zu seinem Betriebsratskollegen S. dieser sei zu blöd für Betriebsratsarbeit. Gegenüber dem Betriebsratsmitglied K. sagte er sinngemäß, dieser sei ein "großer Feigling" und habe keine Ahnung. Man müsse es **jetzt mal „dem Alten zeigen und sich nicht alles gefallen lassen“**.

Es kam zum Antrag an das Gremium auf Kündigung des Vorsitzenden und – wegen der Zustimmung des Betriebsrates zur Kündigung - zum anschließenden Kündigungsschutzprozess. Der Kläger gewann in beiden Instanzen. Das Landesarbeitsgericht Hamm (Urteil vom 26.01.2007 – 10 Sa 775/06) meinte:

„Die dem Kläger vorgeworfenen Äußerungen gegenüber den Betriebsratsmitgliedern S. und K. sind zwar **Formalbeleidigungen**. Unter Berücksichtigung der Besonderheiten des vorliegenden Falles stellen diese Äußerungen aber keinen Grund für eine außerordentliche Kündigung dar. Der Vorwurf einer bewussten und gewollten Ehrenkränkung aus gehässigen Motiven kann dem Kläger bei den von ihm abgegebenen Äußerungen nicht gemacht werden. Insofern war nämlich zu berücksichtigen, dass die Äußerungen im Anschluss an eine Betriebsratssitzung gefallen sind, die nicht ohne Auseinandersetzung unter den einzelnen Betriebsratsmitgliedern vonstatten gegangen ist.“

Schließlich reichten auch die Äußerungen „an die Adresse des Arbeitgebers“ nicht. Das LAG hierzu:

Auch polemische und überzogene Äußerungen eines Betriebsratsmitglieds gegenüber dem Arbeitgeber rechtfertigen nicht ohne Weiteres eine außerordentliche Kündigung (BAG, Beschluss vom 16.05.1991). Auch insoweit ist zu berücksichtigen, dass es anlässlich der Verhandlungen über die Betriebsvereinbarung über flexible Arbeitsleistungen zu Auseinandersetzungen gekommen ist, in denen **auch verbale Entgleisungen vorkommen können** (vgl. BAG, Urteil vom 02.04.1987).

► Neurodermitis – ein Fall für's AGG

Langsam scheint sich die Schadenersatz-Rechtsprechung zu entwickeln – jedenfalls bei Vorliegen einer „körperlichen Beeinträchtigung“.

Der Fall:

Eine Bewerberin mit Neurodermitis und daraus einem Grad der Behinderung von 40 (ohne Gleichstellung) bewirbt sich beim Land Berlin für einen Job in der Parkraumbewirtschaftung. Aber schon im Oktober 2003, als das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) noch nicht galt. Der Arbeitgeber lehnt sie wegen der Krankheit ab. Das Arbeitsgericht verurteilt das Land zum **Schadenersatz** in Höhe von **EUR 12.000**.

Das BAG verweist auf die schon damals geltende europäische Richtlinie. Danach ist die Gleichbehandlung sicher zu stellen, bei jeder Einschränkung, die auf physische, geistige oder psychische *Beeinträchtigungen* zurückzuführen ist.

Der Fall wurde schließlich an das LAG Berlin zurückverwiesen, um zu prüfen, ob eine bestimmte körperliche Funktion, geistige Fähigkeiten oder die seelische Gesundheit „wesentliche und entscheidende Anforderungen“ für den Job sind (BAG Urteil vom 03. April 2007 – 9 AZR 823/06).

Anmerkung:

Solche Urteile sind natürlich eine schallende Ohrfeige für Arbeitgeber, die offensichtlich nicht nachdenken ...

+++ kurzfristig +++ kurzfristig +++

Sommer-Intensivseminar auf der Insel Poel **„Arbeitsrecht und Betriebsverfassung“**

- Beteiligung in sozialen Angelegenheiten
 - Beteiligung bei Kündigungen und personellen Einzelmaßnahmen
 - Neue Entwicklungen im Kollektiv- und Individualarbeitsrecht
- Referent: Wolfgang Steen, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Seminar im Inselhotel Poel, Mo.-Mi., **12. – 14. Juni 2007**

(Beginn: Montag 15.00 Uhr bis Freitag 13.00 Uhr)

Information und Anmeldung unter info@qualitas-seminare.de

► Intranet-Zugang auch nach Kündigung

Das Arbeitsgericht Berlin hatte einen Fall zu entscheiden, bei dem es – nach einer Kündigung – um das Recht ging, auch weiterhin das Internet und Intranet zu nutzen.

Das Gericht stellte fest,

„der eigene Rechner am Arbeitsplatz und der Zugriff auf Netzwerke wie Intranet und Internet gehören heute zu den Arbeitsmitteln, die Grundlage einer Bürotätigkeit, insbesondere in leitender Funktion, sind. Die Verweigerung des Zugriffs auf ein vorhandenes Intranet sowie auf einen vorhandenen Internetzugang stellt deshalb **eine schwerwiegende Behinderung und auch eine Diskriminierung des betroffenen Arbeitnehmers** dar. (ArbG Berlin v. 26.01.2006 – 71 Ca 24785/05)-

Bei Abwägung der beiderseitigen Interessen könne also die weitere Nutzung durch den gekündigten Arbeitnehmer nicht verweigert werden. Auch die lediglich abstrakte Befürchtung des Arbeitgebers, der Arbeitnehmer könne Kenntnis von Geschäftsgeheimnissen erlangen und diese an unberechtigte Dritte weitergeben, reiche hierfür nicht aus.

auf vielfachen Wunsch



„Aufbau-Seminar Betriebsverfassung“ für Neugewählte

- Praxis-Erfahrungen nach einem Jahr im Betriebsrat
- Besuch Güteverhandlung beim Arbeitsgericht Hamburg
- Durchsetzung von Mitbestimmungsrechten
- Betriebsänderung - Interessenausgleich und Sozialplan

Seminar im Hotel Hafen Hamburg,

Mo.-Mi., **10. – 12. Sep. 2007**

Information und Anmeldung unter kanzlei@steenrae.de

► Abfindungsangebot per E-Mail ?

Der Arbeitgeber kündigt und bietet per Mail eine Abfindung an. Darauf verzichtet der Arbeitnehmer auf eine Kündigungsschutzklage. Ist das Angebot ausreichend?

Diesen Fall hatte jetzt das Landesarbeitsgericht Köln zu entscheiden (Urteil v. 11.09.2006 - 14 Sa 571/06)

Der betroffene Arbeitnehmer hatte angekündigt, noch vor Urlaubsantritt Kündigungsschutzklage einzureichen, wenn er nicht per E-Mail ein Abfindungsangebot erhalte. Der Arbeitgeber teilte daraufhin per E-Mail mit, **er könne beruhigt in Urlaub fahren und bot einen Abfindungsbetrag von € 9.803,28 an**. Das Gericht wertete die Situation so, dass ein rechtsverbindliches Abfindungsangebot des Arbeitgebers vorlag.

Zitat: „Eine anlässlich einer Arbeitgeberkündigung getroffene Abfindungsvereinbarung kann auch durch den Austausch von E-Mails zustande kommen.“

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.

