

BETRIEBSRAT

NEUES IM ARBEITSRECHT

Nr. 02 / 2010

- ▶ **Kritische Äußerungen - ein Kündigungsgrund?**
LAG Ba-Wü betont freie Meinungsäußerung
- ▶ **Zusatzurlaub für Schwerbehinderte**
verfällt bei Krankheit nicht
- ▶ **Die März-Sonne genießen ... oder nebenbei arbeiten?**
Nicht jede Tätigkeit im Urlaub verboten
- ▶ **Kündigung wegen Schweißgeruch - Rechtsens**
- ▶ **Service: Antrag auf Teilzeit während der Elternzeit**

- ▶ neu +++ neu +++ neu +++
Inhouse-Seminar
"Jetzt richtig starten" - Seminar für das BR-Gremium - bevor die Arbeit richtig los geht:
- Agieren statt Reagieren - Arbeit in Projekten - Sitzungen moderieren - Meinungen strukturieren
Info und Anfrage unter kanzlei@steenrae.de
- ▶ **Crash – Kurs** Seminar für Neugewählte 2010
„Die ersten Schritte im Betriebsrat“
Di. – Fr. 22. – 27. Juni 2010 im Hotel Hafen Hamburg
+++ bitte ungefähre Teilnehmerzahl rechtzeitig anmelden
- ▶ **Kündigung und Kündigungsschutz** – Was der BR wissen muss – mit **Auslaufparade „Queen Mary 2“**
Mo. + Di., 16. + 17. Aug. 2010



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

www.steenrae.de
kanzlei@steenrae.de

alle Seminare im Hotel Hafen Hamburg



"Dämmertörn" auf der Außenalster - bei Seminar für Neugewählte am 24. Juni 2010

[Seminarprospekt und Programm 2010 als pdf](#)

Seminare 376
absatz

www.seminare37absatz6.de

▶ Kritische Äußerungen - ein Kündigungsgrund?

"Menschenverachtende Jagd auf Kranke"

Wiederholt kritische Äußerungen rechtfertigen keine Kündigung oder Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Streiten die Arbeitsvertragsparteien jahrelang über kritische Äußerungen des Arbeitnehmers, die von der Meinungsfreiheit gedeckt sind, so kann auch die mehrfache Wiederholung dieser Äußerungen keine verhaltens-

bedingte Kündigung rechtfertigen. Trotz des langjährigen Streits ist in einem solchen Fall auch ein Auflösungsantrag des Arbeitgebers regelmäßig unbegründet.

Der Fall: Der Kläger (Gewerkschaftsmitglied und Vertrauensmann), seit 1986 in dem Großunternehmen der Automobilindustrie beschäftigt, veröffentlichte 2002 im Zusammenhang mit einer Abmahnung bzw. Kündigung eines Kollegen einen vom Kläger unterschriebenen Infobrief, in dem es u.a. hieß:
"In dieser Sache richten wir uns an die Arbeiter und die breite Bevölkerung. Wir greifen die verschärfte Ausbeutung an und weisen die Angriffe auf die politischen und gewerkschaftlichen Rechte zurück.

"Wir lehnen die menschenverachtende Jagd auf Kranke ab."

Auf diese Äußerungen stützte die Beklagte im Dezember 2002 die erste und danach bis August 2007 weitere vier Kündigungen. Im Laufe der langjährigen (gerichtlichen) Auseinandersetzungen der Parteien, die bis zum BAG gingen, wiederholte der Kläger in abgewandelter Form in einem Internetbeitrag die bereits 2002 gemachten Äußerungen. Damit begründete die Beklagte nunmehr die fünfte Kündigung und beantragt hilfsweise die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung.

Das ArbG erklärte die Kündigung für unwirksam, löste aber das Arbeitsverhältnis auf Antrag der Beklagten auf. Die hiergegen gerichtete Berufung des Klägers hatte – im Gegensatz zur Berufung der Beklagten – Erfolg.

Die Gründe:

Die Kündigung ist sozial ungerechtfertigt, da sie nicht durch Gründe im Verhalten des Klägers gerechtfertigt ist. Die streitigen Äußerungen des Klägers dürfen zum einen nicht isoliert unter Ausblendung der Vorgeschichte der jahrelangen Auseinandersetzungen der Parteien gesehen werden. Zum anderen hat das BAG mit Urteil vom 12.1.2006 (Az.: 2 AZR 21/05) zur ersten Kündigung ausgeführt, dass die Äußerungen vom **Grundrecht der freien Meinungsäußerung** gedeckt sind und weder eine Formalbeleidigung noch eine Schmähung einer der Repräsentanten der Beklagten darstellen.

Soweit der Kläger die Äußerungen wiederholt hat, ist dies zudem im Rahmen der (gerichtlichen) Auseinandersetzungen zu seiner Rechtsverteidigung geschehen. Ihm kann daher insoweit keine Verletzung seiner arbeitsvertraglichen Rücksichtnahmepflicht vorgeworfen werden.

Das Arbeitsverhältnis kann auch nicht gegen Zahlung einer Abfindung gem. § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG aufgelöst werden. Eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses kommt nur ausnahmsweise in Betracht – vor allem, wenn während eines Kündigungsschutzprozesses zusätzliche Spannungen zwischen den Parteien auftreten, die eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses sinnlos erscheinen lassen. Diese Voraussetzungen sind hier nicht erfüllt. Der Kern der streitigen Äußerungen liegt Jahre zurück. Der Kläger hat sie zudem nur anlässlich der Kündigungsschutzprozesse und damit in Wahrnehmung berechtigter Interessen wiederholt.

LAG Baden-Württemberg 10.2.2010, 2 Sa 59/09

Vorankündigung:

Seminar für Neugewählte 2010 „Die ersten Schritte im Betriebsrat“ Crash-Kurs von Di. – Fr. 22. – 27. Juni 2010

im Hotel Hafen Hamburg - Rahmenprogramm: **Dämmertörn
Außenalster – Besuch Schiffsmuseum (mit Führung)
- Miniatur Wunderland (größte Modelleisenbahn)**

▶▶▶ bitte ungefähre Teilnehmerzahl rechtzeitig anmelden
unter info@seminare37absatz6.de
[Ausschreibung und Anmeldung als pdf](#)

▶ Zusatzurlaub für Schwerbehinderte

... verfällt bei Krankheit nicht

Auch der Zusatzurlaub für Schwerbehinderte muss nachträglich bewilligt werden, wenn dieser wegen Krankheit nicht genommen werden konnte. Auf Druck des EuGH hatte das Bundesarbeitsgericht seine Rechtsprechung geändert. Jedenfalls der **gesetzliche Mindesturlaub verfällt bei Krankheit nicht mehr** (Urteil v. 24.3.2009 – 9 AZR 983/07). Er muss auch Jahre später noch gewährt oder bei einer Beendigung finanziell ausgeglichen werden.

Offen war noch die Frage, wie der Zusatzurlaub von Schwerbehinderten zu behandeln ist. Diesen Anspruch hat jetzt das Bundesarbeitsgericht zugunsten eines Klägers entschieden.

Der Fall: Der schwerbehinderte Kläger war seit September 2004 bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 30.09.2005 arbeitsunfähig wegen eines Bandscheibenleidens. Nachdem die Beklagte nach Urteil in der II. Instanz schon den Mindesturlaub für 2004 und 2005 ausgeglichen hatte, ging es vor dem BAG noch um den Zusatzurlaub und die Abgeltung des weitergehenden tariflichen Urlaubsanspruches, der über die 4 Wochen gesetzlichen Urlaub hinausgehen.

In der Entscheidung stellt das BAG diesen Zusatzurlaub dem gesetzlichen Mindesturlaub gleich (BAG 23.3.2010, 9 AZR 128/09). Allerdings der Mehrurlaub gemäß Tarifvertrag wurde nicht anerkannt. Ausdrücklich nennt das BAG, dem Tarifvertrag sei nicht zu entnehmen, dass der weitergehende Urlaub stets zu gewähren wäre.

► Kündigung und Kündigungsschutz – Was der BR wissen muss

Inhalt:

- mögliche Gründe für betriebsbedingte Kündigungen
- Vergleichsarbeitnehmer und Sozialauswahl
- Auswahlkriterien und die Gefahren von Namenslisten
- Weiterbeschäftigungsanspruch nach Klage
- ordnungsgemäße Anhörung des Betriebsrats / Widerspruchsgründe
- Sozialplan und Abfindungen im Gerichtsverfahren

2 Tagesseminar im Hotel Hafen Hamburg

mit **Auslaufparade „Queen Mary 2“** am Montagabend

Mo. + Di., 16. + 17. Aug. 2010

[Info und Anmeldung als pdf](#)



► Die März-Sonne genießen ... oder nebenbei arbeiten?

Arbeitnehmer dürfen auch **im Geschäft des Ehegatten aushelfen** - der Urlaub muss nicht zwingend zur Erholung genutzt werden. Das hat jetzt das Landesarbeitsgericht Köln in einem Fall entschieden (Urteil vom 21.09.2009, 2 Sa 674/09), in dem eine Arbeitnehmerin ihrem Mann geholfen hatte, auf einem Weihnachtsmarkt Keramikfiguren zu verkaufen. Hierbei wurde sie mehrfach, auf verschiedenen Märkten gesehen, weil sie eben auch **Verkaufstätigkeiten** ausübte.

Ihr Arbeitgeber war jetzt der Meinung, das stehe dem Erholungszweck des Urlaubs entgegen. Außerdem führe die Arbeit in der Kälte zu einem erhöhten Krankheitsrisiko. Nach einer Abmahnung wurde ihr schließlich gekündigt. Das Gericht gab der Kündigungsschutzklage statt. In der Berufung meinte die Firma übrigens, das Ansehen des Geschäftsführers sei geschädigt, wenn man die Klägerin weiter beschäftigen müsse. Auch das wurde - in diesem Fall vom Landesarbeitsgericht - zurückgewiesen.

► "Jetzt richtig starten"

– Seminar für das BR-Gremium

- Welchen Nutzen hat Projektarbeit - Welche Ziele und Aufgaben haben Priorität - Wie können wir agieren statt zu reagieren - Austausch der BR-Mitglieder organisieren
- Sitzungen moderieren und strukturieren - Motivation aller BR-Mitglieder

Referenten: Holger Schnoor, Kommunikationstrainer und ehem. BR Versicherungswirtschaft, Wolfgang Steen, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Das Seminar wird in der Regel dreitägig als Inhouse-Seminar (oder in einem nahe gelegenen Hotel) durchgeführt. Sprechen Sie uns an, damit wir ein konkretes Angebot vorbereiten

kanzlei@steenrae.de



▶ Kündigung wegen Schweißgeruch - rechters

Kaum zu glauben, aber eine Kündigung wegen Schweißgeruchs ist rechters. So entschied jedenfalls das Arbeitsgericht Köln. In der Begründung wurde allein darauf abgestellt, **in der Probezeit** könne ohne Angabe von Gründen gekündigt werden. Auch sei die Begründung mangelnder Körperhygiene nicht willkürlich oder sittenwidrig.

Der 50 Jahre alte Kläger, Architekt in der Denkmalbehörde der Stadt Köln, meinte zu der Kündigung nur "Ich empfinde das als absolut erniedrigend unter gebildeten Menschen". Sein Anwalt kritisierte, das Gericht habe nur rein formalistisch entschieden und es werde wohl eine Berufung geben. Immerhin war dem Kläger ein Vergleich angeboten worden (4 Monate Gehaltszahlung) - vielleicht wäre Seife und ein Deo angebrachter gewesen und damit der Erhalt des Jobs.

▶ Service: Teilzeit während der Elternzeit

Teilzeit während der Elternzeit ist relativ leicht durchzusetzen, weil der Arbeitgeber häufig noch keine Lösung für den Ausfall der bewährten Kraft gefunden hat. Andererseits verlangt das Gesetz zur Elternzeit (BEEG) eben ausdrücklich "dringende" betriebliche Gründe, die dagegen stehen müssen.

Trotzdem scheitern ein Teilzeitverlangen für die Elternzeit häufig aus formellen Gründen, weil der Antrag nicht korrekt gestellt wurde. Ein geprüftes Muster für einen formwirksamen und gesetzmäßigen Antrag auf Teilzeit während der Elternzeit stellt der DGB zur Verfügung.

Bei Nutzung dieses Formulars / Antrages haben formelle Einwände des Arbeitgebers keine Chance.

[Muster für einen Antrag auf Teilzeit während der Elternzeit](#)

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.

- ▶ unter www.seminare37absatz6.de ist die Übersicht unserer gesamten Seminar-Aktivitäten