

BETRIEBSRAT

NEUES IM ARBEITSRECHT

Nr. 03 / 2011

STEEN
Rechtsanwälte



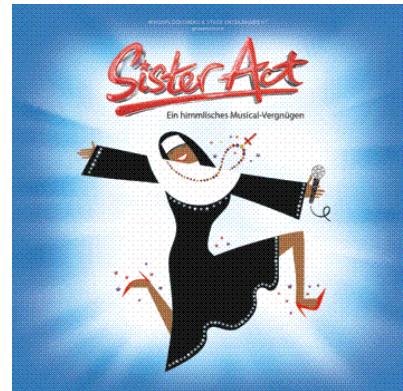
Fachanwälte für Arbeitsrecht

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

www.steenrae.de
kanzlei@steenrae.de

- ▶ **Druck auf den Betriebsrat = Behinderung**
LAG Hamburg wagt sich vor
- ▶ **Manager wegen Mordes verurteilt**
Nach Brand im italienischen Stahlwerk
- ▶ **Zugang einer Kündigung - nicht nach 16.00 Uhr**
- ▶ **Strafversetzung BR-Mitglied unzulässig**
keine Versetzung in Großraumbüro
- ▶ **Muster-Widerspruch zum Einsatz von Leiharbeitnehmern**
unter www.fachanwalt-betriebsrat.de/projekt.htm

- ▶ **Kommunikation hilft**
Seminar mit praktischer Übung
„Aktuelles Arbeitsrecht und Handlungstraining“
Mo. – Mi., 23. – 25. Mai 2011 im Hotel Hafen Hamburg
*** **noch Plätze frei** *** **bitte Anmeldung bis 13. Mai** ***
- ▶ **"Konfliktlösung, Mobbing, Burn Out im Betrieb"**
Betriebsrat als Streitschlichter / Mediator von Konflikten
- praktische Handlungsschritte für den BR aus Sicht der Kommunikation und des Arbeitsrechts
3-Tages-Seminar im 25 hours Hotel Hafencity, Hamburg **Mi. - Fr., 28. - 30. September 2011**



am 24. Mai 2011; 18:30 Besuch Musical
"Sister Act" - Karten sind vorbestellt

[Seminarprospekt und Programm 2011 als pdf](#)

Seminare **376**
absatz

www.seminare37absatz6.de

▶ Druck auf den Betriebsrat = Behinderung

Wird der Betriebsrat in Verhandlung dadurch unter Druck gesetzt, dass den Mitarbeitern Vergünstigungen versprochen werden, kann dies eine unzulässige Behinderung der Betriebsratsarbeit darstellen. Diese Auffassung vertrat das Landesarbeitsgericht Hamburg in einem Fall, in dem der Betriebsrat einer unbefristeten Regelung zu verlängerten **Ladenöffnungszeiten bis 22.00 Uhr** nicht zustimmen wollte. Der Arbeitgeber - Betreiber einer Warenhauskette - stellte den Mitarbeitern freiwillig 12,5 % eines Jahresbrutto (als Guthaben auf der Mitarbeiterkarte) in Aussicht. Der Betriebsrat wandte sich im Beschlussverfahren per Unterlassungsantrag gegen diese Behinderung bzw. Störung und ließ dem Arbeitgeber verbieten, die Vergünstigungen für die Beleg-

schaft davon abhängig zu machen, dass der Betriebsrat eine unbefristete Betriebsvereinbarung über die Ladenöffnungszeiten abschließt.

Das LAG meinte dazu, es könne eine solche freiwillige Zahlung zwar angeboten werden. Der Druck, der - auch vermittelt durch die Mitarbeiter - auf den BR entsteht, sei Teil des demokratischen Prozesses, also alltägliche Betriebsratsarbeit. Obwohl danach "Mittel" (Prämie) und "Zweck" (unbefristete Betriebsvereinbarung) als solche nicht zu missbilligen sind, wird jedoch der BR in seiner Entscheidungsfreiheit durch die **Verknüpfung von Mittel und Zweck unzulässig** beeinträchtigt. Denn schließlich könne es auch dazu kommen, dass die Ladenöffnungszeiten dauerhaft verlängert werden, dennoch aber die Prämie nicht weiter gezahlt wird. Ein solcher Verhandlungsdruck sei nicht mehr sozialadäquat, so das LAG Hamburg (v. 20.12.2010 - 7 TaBV 4/10; Rechtsbeschwerde zugelassen).

► **Kommunikation hilft**

Seminar mit praktischer Übung

„**Aktuelles Arbeitsrecht und Handlungstraining**“

- Neues im Arbeitsrecht für den Betriebsrat
- Wichtige Urteile, die man kennen muss
- Wie setze ich meine Rechte durch
- praktische Übungen und Handlungstraining

Mo. – Mi., 23. – 25. Mai 2011 im Hotel Hafen Hamburg

+++ Teilnehmerzahl ist begrenzt +++

mit **Besuch Musical "Sister Act"**



Information und Anmeldung:

kanzlei@steenrae.de und www.seminare37absatz6.de

► **Manager von Thyssen Krupp wegen Mordes verurteilt**

Ein italienisches Gericht hat einen ranghohen Manager von Thyssen Krupp im Zusammenhang mit einem Fabrikbrand 2007 nach Medienberichten wegen Mordes schuldig gesprochen. Der Vorstandsvorsitzende von Thyssen Krupp in Italien, Harald Espenhahn, wurde laut dem Bericht der Nachrichtenagenturen Ansa und LaPresse zu **16 1/2 Jahren Haft** verurteilt. Die Anklage sprach von einer "bewussten Fahrlässigkeit", denn das Unternehmen hätte in den Brandschutz investieren müssen, dies aber nicht getan und damit auch die Gefahr eines Feuers hingenommen. Bei dem Brand im Turiner Werk des deutschen Stahlherstellers kamen sieben Menschen ums Leben. Sie starben durch schwere Verbrennungen nach einer Explosion.

Das Gericht folgte dem Antrag der Staatsanwaltschaft. Fünf weitere Manager des Unternehmens wurden den Berichten zufolge wegen Totschlags zu Haftstrafen bis zu dreizehneinhalb Jahren verurteilt. Nach dem Tod der Arbeiter wurden in Italien Rufe nach besseren Sicherheitsvorkehrungen am Arbeitsplatz laut. Thyssen Krupp erklärte nach dem Brand, es gebe keinen Beleg dafür, dass **Verstöße gegen Sicherheitsbestimmungen** bei dem Feuer eine Rolle gespielt hätten. (Quelle: Berner Zeitung)

► **"Konfliktlösung, Mobbing, Burn Out im Betrieb"**

Betriebsrat als Streitschlichter / Mediator von Konflikten

- praktische Handlungsschritte für den BR aus Sicht der Kommunikation und des Arbeitsrechts

3-Tages-Seminar im 25 hours Hotel Hafencity, Hamburg

Mi. - Fr., 28. - 30. September 2011

▶ Zugang einer Kündigung - nicht nach 16.00 Uhr

Wird ein Brief erst um 16.00 Uhr in den Briefkasten des Adressaten geworfen, so geht er erst am nächsten Werktag zu. Es geht hier - wie die Juristen sagen - um die allgemeine Verkehrsanschauung, nach der mit Leerung des Briefkastens nach 16.00 Uhr nicht mehr gerechnet werden kann. Wie der Bundesgerichtshof hat jetzt auch das Landesarbeitsgericht Köln zugunsten eines Arbeitnehmers entschieden, der sich gegen eine Kündigung wandte, die ein Bote seiner Arbeitgeberin erst nach 16.00 Uhr in seinen Briefkasten eingeworfen hatte. Der Bundesgerichtshof hatte auf die Gepflogenheiten am Wohnort des betroffenen Adressaten abgestellt, also darauf, was **“verkehrsüblich”** ist. So kann etwa in Großstädten wie Hamburg oder Berlin immer davon ausgegangen werden, dass die Post bis 14.00 Uhr zugestellt wird. Auch das Landesarbeitsgericht in München ging davon aus, dass ein Einwurf in den Briefkasten um 15.40 Uhr nicht als Zugang am selben Tag gilt.

Zustellung durch Boten

Übrigens: Auch einem Boten, der klingelt um eine Kündigung zu überreichen, muss nicht geöffnet werden. Selbst Gerichte gehen davon aus, dass ein solches Klingeln eben auch **“überhört”** werden kann. Jedenfalls gilt dies nicht als **“treuwidrige Vereitelung des Zugangs”**.

▶ Strafversetzung BR-Mitglied in Großraumbüro unzulässig

Mitglieder des Betriebsrats müssen es sich nicht bieten lassen, wenn sie wegen ihrer Wahl in den Betriebsrat von einem Zweierbüro in ein Großraumbüro umziehen müssen. Die Wahl in den Betriebsrat darf kein Umsetzen eines Angestellten in ein Großraumbüro zur Folge haben, erst recht, wenn der Arbeitgeber keinen nachvollziehbaren Grund nennen kann. Einen solchen Umzug muss der Arbeitgeber sachlich begründen können. Sonst gilt dieser als unangemessene Benachteiligung. Die Betriebsratskollegin kann dann verlangen, wieder in ihrem alten Büro zu arbeiten. Das hat jetzt das Landesarbeitsgericht Köln im Eilverfahren entschieden

In dem Fall ging es um eine Arbeitnehmerin, die zur stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden gewählt wurde. Daraufhin erhielt sie die Anweisung, künftig in einem Großraumbüro und nicht mehr in einem Zweierbüro zu arbeiten. Sie sah darin eine Verschlechterung und argumentierte, dass in dem Großraumbüro viel telefoniert werde und es keinen Schallschutz gebe.

Die Richter gaben ihr recht. Sie gingen davon aus, dass die Versetzung in das Großraumbüro sachlich nicht gerechtfertigt sei. Der Arbeitgeber habe die Maßnahme nicht begründen können. Insbesondere habe es im Hinblick auf die Arbeitsorganisation keinen Anlass gegeben, der Klägerin einen anderen Arbeitsplatz zuzuweisen. Daher müsse man davon ausgehen, dass sie ohne die Wahl in den Betriebsrat nicht umgesetzt worden wäre. (*Landesarbeitsgericht Köln (vom 25.07.2010 - 5 SaGa 10/10)*).

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