

BETRIEBSRAT

NEUES IM ARBEITSRECHT

Nr. 04 / 2009



- ▶ auch scharfe Kritik erlaubt
LAG Hamm gibt BR-Vorsitzenden Recht
- ▶ Zweites Kind – Elternurlaub wird verlängert
BAG entscheidet zu Gunsten der Klägerin
- ▶ Im Zweifel ... für den Betriebsrat
Beteiligung bei Überleitung in TVöD
- ▶ Mithören lassen !
kein Beweisverwertungsverbot

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

▶▶▶ Seminar

“Kurzarbeit und Sozialplan erfolgreich verhandeln“

Entlassungen, Kurzarbeit, Wann welche Forderungen stellen, Verhandlungsablauf und -taktiken
3-Tages-Seminar im Hotel Hafen Hamburg

Mo. – Mi., 22. - 24. Juni 2009

am Dienstag, 23. Juni - Besuch „Heiße Ecke“ im Schmidt's Tivoli

Info und Anmeldung unter info@seminare37absatz6.de



Teilnehmer Seminar Einigungsstelle

▶ auch scharfe Kritik erlaubt

Kritische Äußerungen des Betriebsratsvorsitzenden rechtfertigen nur in Ausnahmefällen eine außerordentliche Kündigung

Arbeitgeber und ihre Repräsentanten müssen sich kritische Äußerungen des Betriebsratsvorsitzenden grundsätzlich gefallen lassen. Das gilt jedenfalls dann, wenn die Kritik nicht in ehrverletzender Form geäußert wird. Eine außerordentliche Kündigung des Betriebsratsvorsitzenden wegen kritischer Äußerungen kommt nur bei groben Beleidigungen oder Diffamierungen in Betracht.

Der Fall:

Die Arbeitgeberin (DRK Blutspendedienst West) wollte das Arbeitsverhältnis mit dem Vorsitzenden des Betriebsrats in M. und gleichzeitigen Gesamtbetriebsratsvorsitzenden A. außerordentlich kündigen. Sie warf A. vor, dass er die Leitung des Blutspendedienstes grob beleidigt und ihren Geschäftsführer persönlich diffamiert habe. A. setze zudem die Interessenvertretung für den Betriebsrat mit Tätigkeiten für die Gewerkschaft ver.di gleich. Er habe auf einer Betriebsversammlung das Podium zur Werbung für ver.di genutzt und sich polemisierend über die Christliche Gewerkschaft DHV geäußert. Hintergrund des Konflikts ist ein seit Jahren schwelender und vor den Arbeitsgerichten ausgetragener Streit um die Anwendung verschiedener Tarifverträge. Der Gesamtbetriebsrat wirft der Arbeitgeberin in soweit ein **zweifelhaftes "Tarifexperiment"** mit der Gewerkschaft DHV vor.

Der Betriebsrat verweigerte seine Zustimmung zur beabsichtigten Kündigung des A. Die Arbeitgeberin beantragte daraufhin die gerichtliche Ersetzung der Zustimmung und hilfsweise den Ausschluss des A. aus dem Betriebsrat. Das ArbG lehnte die Anträge ab. Die hiergegen gerichtete Beschwerde der Arbeitgeberin hatte vor dem LAG ebenfalls keinen Erfolg. Das LAG entschied jetzt rechtskräftig.

Die Gründe:

Die vom Betriebsrat verweigerte Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung des A. war nicht gemäß § 103 Abs.2 S.1 BetrVG gerichtlich zu ersetzen, da die beabsichtigte Kündigung nicht gerechtfertigt ist. A. ist auch nicht aus dem Betriebsrat auszuschließen. Derartige Maßnahmen kommen nur bei groben Beleidigungen oder Diffamierungen in Betracht. Diese sind in den beanstandeten Äußerungen des A. nicht zu sehen.

Grundsätzlich müssen sich Arbeitgeber und ihre Repräsentanten **auch scharfe Kritik durch den Betriebsrats gefallen lassen**, soweit diese nicht in ehrverletzender Form geäußert wird. Im Streitfall ist die Grenze des zulässigen nicht überschritten worden, zumal A. sich bereits vor Einleitung des Verfahrens beim Geschäftsführer entschuldigt hat. Es sind auch keine Pflichtverletzungen erkennbar, die einen Ausschluss aus dem Betriebsrat rechtfertigen würden.

(LAG Hamm 20.03.2009, 10 TaBV 149/08)

▶▶▶ “Kurzarbeit und Sozialplan erfolgreich verhandeln“

Entlassungen, Kurzarbeit, Wann welche Forderungen, Sozialplanvolumen – flexibel, verhandelbar, Verhandlungsablauf und –taktiken

mit **Holger Schnoor**, Kommunikationstrainer und ehem. BR Versicherungswirtschaft und
Rechtsanwalt Wolfgang Steen

3-Tages-Seminar im Hotel Hafen Hamburg

Mo. – Mi., 22. - 24. Juni 2009

Information und Anmeldung: kanzlei@steenrae.de und www.seminare37absatz6.de



▶ zweites Kind – Elternurlaub wird verlängert

Wegen der Geburt eines zweiten Kindes vorzeitig beendete Elternzeit kann regelmäßig später nachgeholt werden

Arbeitnehmer können die in Anspruch genommene Elternzeit wegen der Geburt eines weiteren Kindes grundsätzlich unterbrechen und den verbleibenden Anteil von **bis zu zwölf Monaten** auf einen späteren Zeitraum zwischen Vollendung des dritten und des achten Lebensjahrs des Kindes übertragen. Der Arbeitgeber muss der Übertragung zwar zustimmen, ist dabei aber an billiges Ermessen gemäß § 315 BGB gebunden.

Der Fall:

Die Klägerin war seit 1999 bei der Beklagten als Reiseverkehrskauffrau beschäftigt. Ihr erstes Kind wurde im Juli 2004 geboren. Sie nahm hierfür drei Jahre Elternzeit in Anspruch. Im Juli 2006 kam ihr zweites Kind zur Welt. Auch für dieses Kind nahm sie mit Schreiben vom 16.08.2006 drei Jahre Elternzeit in Anspruch. Die Elternzeit für ihr erstes Kind sollte deshalb vorzeitig beendet und die dadurch verbleibende Elternzeit an die Elternzeit für das zweite Kind "drangehängt" werden.

Die Beklagte verweigerte ihre Zustimmung zur Übertragung der Elternzeit. Sie begründete dies damit, dass die Kenntnisse und Fähigkeiten der Klägerin aufgrund der längeren Abwesenheit noch mehr abnähmen und damit eine Wiederaufnahme der Tätigkeit immer schwerer werde.

Mit ihrer Klage begehrte die Klägerin die Zustimmung der Beklagten zur Übertragung der Elternzeit. Sie machte geltend, dass der Übertragung der Elternzeit entgegenstehende Interessen der Beklagten nicht erkennbar seien. Die Beklagte könne aufgrund der Größe des Unternehmens und des Umstands, dass sie überwiegend Teilzeitkräfte beschäftige, ohne Weiteres auch für den Übertragungszeitraum auf ihre Arbeitsleistung verzichten.

Die Klage hatte in allen Instanzen Erfolg.

Die Begründung des BAG:

Die Beklagte muss der begehrten Übertragung der Elternzeit zustimmen. Die Klägerin konnte die für ihr erstes Kind in Anspruch genommene Elternzeit wegen der Geburt des zweiten Kindes vorzeitig beenden. Nach § 16 Abs.3 S.2 BErzGG/BEEG kann der Arbeitgeber die vorzeitige Beendigung der Elternzeit aus diesem Grund **nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen** schriftlich ablehnen. Solche der Beendigung entgegenstehende dringende betriebliche Gründe hat die Beklagte nicht nennen kön-

nen.

Den durch eine vorzeitige Beendigung der Elternzeit verbleibenden Anteil von bis zu zwölf Monaten können Arbeitnehmer gemäß § 16 Abs.3 S.2 in Verbindung mit § 15 Abs.2 S. 4 BErzGG/BEEG mit Zustimmung des Arbeitgebers auf die Zeit nach Vollendung des dritten bis zur Vollendung des achten Lebensjahrs des Kindes übertragen.

Im Streitfall hat die Beklagte ihre Zustimmung zur Übertragung der Elternzeit zwar verweigert. Diese Weigerung entspricht aber nicht billigem Ermessen nach § 315 BGB. Denn sie hat nicht dargelegt, welche Nachteile ihr durch die Übertragung der Elternzeit entstehen.

(BAG 21.04.2009, 9 AZR 391/08)

► Im Zweifel ... für den Betriebsrat

Beteiligung des Betriebsrats nach § 99 BetrVG bei der Überleitung in die Entgeltordnung des TVöD

Bei der Überleitung von Beschäftigten zu den Entgeltgruppen und den Stufen der Entgelttabelle des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) nach den Regelungen des Tarifvertrags zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VKA) ist der Betriebsrat nach § 99 BetrVG zu beteiligen.

Das hat jetzt (erst) das Bundesarbeitsgericht in einer Grundsatzentscheidung festgestellt. Interessant: beide Vorinstanzen in München hatten den Anspruch des BR abgelehnt, erst das BAG konnte helfen. Die Arbeitgeber haben stets damit argumentiert, die Überleitung sei eine bloße Formalität.

(Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 22. April 2009 - 4 ABR 14/08)

► Mithören lassen !

Kein Beweisverwertungsverbot, wenn Freundin Telefongespräch mitgehört hat

Der Fall: Ein Zeitarbeitsunternehmen kündigte der Klägerin während ihrer Krankheit und innerhalb der Probezeit. Die Klägerin hält die Kündigung für sittenwidrig und hat geltend gemacht, sie sei unmittelbar vor der Kündigung von der Personaldisponentin der Beklagten angerufen worden.

Diese habe ihr gesagt, sie **solle trotz der Arbeitsunfähigkeit zur Arbeit kommen**, andernfalls müsse sie mit einer Kündigung rechnen. Das Unternehmen bestreitet die behauptete Äußerung der Personaldisponentin. Für die Richtigkeit ihrer Behauptung hat sich die Klägerin auf das Zeugnis einer bei dem Telefonat anwesenden Freundin berufen, welche das Gespräch zufällig ohne ihr Wissen mitgehört habe.

Im Prozess lässt das Arbeitsgericht (München) die Vernehmung der Freundin allerdings nicht zu, hört nur die Personaldisponentin an und weist die Klage ab. Die Klägerin hatte vor dem Bundesarbeitsgericht Erfolg.

Die Begründung: „Das Landesarbeitsgericht durfte von der Vernehmung der Freundin der Klägerin als Zeugin nur absehen, wenn die Klägerin dieser zielgerichtet ermöglicht hatte, das Telefongespräch *heimlich* mitzuhören. Wenn sie z.B. den Raumlautsprecher des Telefons anstellt oder das Gerät vom Ohr weghält, verletzt sie das Persönlichkeitsrecht des Gesprächspartners.“

Dagegen besteht dann, wenn der Angerufene nichts dazu beigetragen hat, dass der Dritte das Telefongespräch mithören konnte, kein Beweisverwertungsverbot. Das Interesse des Angerufenen an der Durchsetzung seiner im Einzelfall auch grundrechtlich geschützten Rechte in einem gerichtlichen Verfahren sowie das Interesse der Allgemeinheit an einer funktionsfähigen Rechtspflege und materiell richtigen Entscheidung überwiegen das Interesse des Anrufers am Schutz seines Persönlichkeitsrechts.

Die Sache wurde an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen um zu klären, ob eine unzulässige Maßregelung vorlag.

(Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 23. April 2009 - 6 AZR 189/08)

Merke: Manchmal ist es sinnvoll, jemanden Mithören zu lassen.

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.



Teilnehmer BEM-Seminar Aug. 2008

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