

BETRIEBSRAT

NEUES IM ARBEITSRECHT

Nr. 04 / 2011

STEEN
Rechtsanwälte

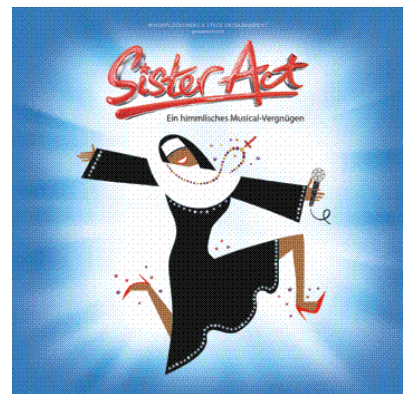


Fachanwälte für Arbeitsrecht

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

www.steenrae.de
kanzlei@steenrae.de

- ▶ **Betriebsrat Vorsitzender stolpert über Facebook**
Kollegen als "Wichser" und "Abschaum" beschimpft
- ▶ **Video Beweis unzulässig**
Zwei "Köbisse" in Düsseldorf gerettet
- ▶ **Arbeitsrechtsquiz (auch für Betriebsräte)**
<http://www1.spiegel.de/active/quiztool/fcgi/quiztool.fcgi?id=58179&a=222313312133232>
- ▶ **Mobbing Schaden ist versichert**
Krankentagegeldversicherung muss eintreten
- ▶ **Muss ich im Urlaub erreichbar sein?**
Nein, sagt das Bundesarbeitsgericht
- ▶ **zum Schmunzeln: Die ratlose Kammer**
ein Urteil aus Thüringen



am 28. Sep. 2011; Besuch Musical "Sister Act" - Karten sind vorbestellt

im neuen Hotel 25hours in der Hafencity

- ▶ **"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**

[Seminarprospekt und Programm 2011 als pdf](#)

Seminare **376**
absatz

www.seminare37absatz6.de

▶ [Betriebsrat Vorsitzender stolpert über Facebook](#)

Wie Spiegel Online berichtet, kostet den Betriebsrat-Vorsitzenden **der Frankfurter Rundschau** ein Facebook Kommentar das Amt. Dort beschimpfte er seine Kollegen, die nicht an Streikmaßnahmen teilnehmen wollten als "Wichser" und "Abschaum". In den aktuellen Tarifverhandlungen mit dem Verlag DuMont Schauberg verlangt der Arbeitgeber mehr Arbeit für weniger Geld. Auch Stellen sollen gestrichen werden. Rund 30 Prozent würde ein neuer Kollege künftig schlechter bezahlt werden. Als am 14. Mai gestreikt werden sollte, kam es zu der unbedachten Äußerung des (inzwischen zurückgetretenen) BR-Vorsitzenden.

Der Nachfolger hierzu: "Das hat nur kurz dagestanden, aber das wird dann so schnell transportiert, das war nicht mehr zurückzuholen." Die Konsequenz bringt er auf den Punkt: "Für mich ist Facebook ein rotes Tuch." Arbeitnehmer sollte sich also gut überlegen, ob sie dieses Forum wirklich nutzen. Mit Datenschutz kann dann nicht mehr argumentiert werden, wenn Beleidigungen in die Öffentlichkeit geraten.

► Video Beweis unzulässig (*Die wundersame Bier-Vermehrung*)

Ein Düsseldorfer Wirt erappte zwei "Köbesse" (Kellner), als sie die Gläser nicht korrekt zapften. Das Duo schaffte es, aus 100 Liter Alt nicht nur 400, sondern bis zu 440 0,25-l-Gläser zu "füllen". Gegenüber dem Wirt rechneten sie nur die 400 Gläser ab, die Einnahmen für die weiteren 40

Gläser gingen in ihre Tasche. Beim Prozess vor dem Arbeitsgericht zog das Beweis-Video jedoch nicht: Der Wirt muss die beiden wieder einstellen.

Der Düsseldorfer Gastronom hatte zum Prozess eine DVD mitgebracht. In dem Film war zu sehen, wie das Alt aus dem Messinghahn fließt, aber wer genau hinschaut, der sieht: Die Gläser sind nicht ganz voll. Aber die Beweislage war schwierig und ein nicht ganz volles Bierglas lässt sich als Beweismittel schlecht aufheben. Also kam der clevere Wirt auf eine naheliegende Idee und beschloss, den betrügerischen Vorgang aufzuzeichnen. Heimlich ließ er von Fachleuten eine Kamera installieren. Sie war so angebracht, dass sie exakt den Bereich des Zapfhahns und des dort arbeitenden Zapfers im Visier hatte. **Keiner der Mitarbeiter wusste von den heimlichen Aufnahmen.** Der Wirt prüfte den gesamten Film und kam zu der Erkenntnis, dass die beiden eine Art wundersame Biervermehrung schafften: Aus 100 Liter Alt machten sie locker 110 Liter, indem sie die Gläser nicht korrekt bis zum Eichstrich füllten, aber als voll verkauften. Geschädigt wurde also nur der Gast, der ein volles Glas bezahlte, aber nur ein teilweise gefülltes bekam. (aus: RP online)

Pauschaler Verdacht reicht nicht

Das Arbeitsgericht machte deutlich, dass "nicht jeder pauschale Verdacht auf Unterschlagung von Getränken durch in einem Brauhaus beschäftigte Arbeitnehmer" eine heimliche Videoüberwachung durch den Arbeitgeber rechtfertigt. "Erst dann, wenn der Arbeitgeber aufgrund tatsächlicher, nachprüfbarer Anhaltspunkte seinen Verdacht auf bestimmte Personen sowie eine bestimmte Tat konkretisieren kann, kommt nach umfassender Interessenabwägung eine heimliche Überwachung des Arbeitsplatzes in Betracht." (Az.: 9 BV 183/10).

Achtung, dies ist kein Mobbing-Seminar !!!!

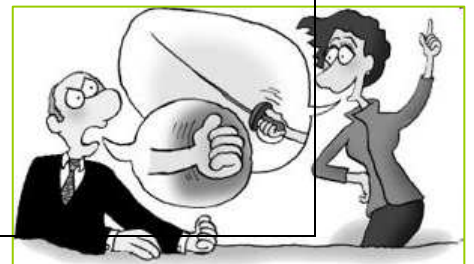
es geht darum, den Betriebsrat (als Mensch) zu stärken, wie mit diesen Problemen umgegangen werden kann

► **"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



► Mobbing Schaden ist versichert

Erkrankt ein Arbeitnehmer wegen psychischer oder physischer Belastung am Arbeitsplatz und kann in der Folge den bisherigen Beruf nicht mehr ausüben, stellt sich die Frage, ob eine Krankengeldtageversicherung eintreten muss. Der Streit ist also, ob die Folgen von "Mobbing"-Handlungen zu einer versicherten Arbeitsunfähigkeit führen. Nach vielen Ablehnungen durch die Instanzgerichte hat jetzt der Bundesgerichtshof (BGH) für Klarheit gesorgt. Da die Definition der "Arbeitsunfähigkeit" an die **konkrete** berufliche Situation anknüpft, kann die Versicherungsgesellschaft nicht verlangen, den Arbeitsplatz oder das Arbeitsumfeld zu wechseln oder arbeitsrechtliche Schritte einzuleiten.

Die Versicherung, die argumentiert hatte, es läge nur eine "konfliktbedingte Unverträglichkeit" vor, hat also die Krankheit (durch Mobbing) hinzunehmen und muss das Krankentagegeld zahlen. (BGH v. 09.03.2011 - IV ZR 137/10)

▶ Muss ich im Urlaub erreichbar sein?

Vor der Urlaubszeit stellen sich viele Beschäftigte die Frage: Kann mich mein Chef auch im Urlaub anrufen? Muss ich erreichbar sein, jedenfalls im Notfall? Die klare Antwort des Arbeitsrechtlers lautet: Nein. Schon im Jahr 2000 hat diese Frage das Bundesarbeitsgericht (BAG) beantwortet. Sogar "freiwillige" Absprachen zur Erreichbarkeit im Urlaub sind nicht bindend. Bekanntlich geht es hier auch um "echte" oder "gewünschte" Freiwilligkeit.

Grundsätzlich - so die Richter - ist dem Arbeitnehmer "uneingeschränkt zu ermöglichen, anstelle der Arbeitsleistung die ihm aufgrund des Urlaubsanspruchs zustehende Freizeit **selbstbestimmt zu nutzen**". (Az.: 9 AZR 405/99).

Schließlich hat der Arbeitgeber es vorher in der Hand zu entscheiden, ob er den beantragten Urlaub gewährt oder den Urlaubswunsch etwa wegen dringender betrieblicher Belange ablehnt. Auch kann nicht etwa eine Vereinbarung getroffen werden, in der sich der Arbeitnehmer verpflichtet, den Urlaub abzuberechnen und die Arbeit wieder aufzunehmen. Das wäre ein Verstoß gegen das Bundesurlaubsgesetz. Was also tun, wenn im Urlaub trotzdem das Handy klingelt? Praktisch gesehen gibt es ja eine Mailbox und dann kann jeder selbst entscheiden, ob man den Urlaub wirklich unterbrechen lässt. Übrigens kann arbeitsrechtlich gesehen sogar verlangt werden, den Urlaubstag nachgewährt zu bekommen.

▶ Kündigungsschreiben - Übergabe an Ehegatten

Auch an den Ehegatten kann eine Kündigung zugestellt werden und gilt als empfangen. Das hat jetzt das Bundesarbeitsgericht in einem Fall entschieden, in dem am letzten Tag einer möglichen Kündigung das Kündigungsschreiben nicht der Beschäftigten, sondern deren Ehegatten per Boten - an dessen Arbeitsplatz (!) - zugestellt wurde. Der Ehemann ließ das Schreiben allerdings liegen und reichte es erst am nächsten Tag an seine Frau weiter. Das Gericht sah hier den Ehegatten als "Empfangsboten" an, weil zu erwarten war, dass er "unter normalen Umständen" nach Rückkehr in die gemeinsame Wohnung das Schreiben an seine Ehefrau weiterleitet (Urteil v. 09. Juni 2011 - 6 AZR 687/09). Die Entscheidung ist unverständlich, weil es ein allgemeiner Grundsatz im Zivilrecht ist, dass empfangsbedürftige Erklärungen eben dem richtigen Empfänger zu übermitteln sind. Wahrscheinlich war das Gericht nicht von der "Story" überzeugt.

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