

BETRIEBSRAT

NEUES IM ARBEITSRECHT

Nr. 5 / 2012



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

**www.steenrae.de
kanzlei@steenrae.de**

- ▶ **Ehegatten und Kinder nicht vergessen**
Fehler bei der Sozialauswahl
- ▶ **7.000 EUR Schmerzensgeld**
bei unzulässiger Videoüberwachung
- ▶ **Entwurf Beschäftigten-Datenschutzgesetz**
Bundregierung hält an Entwurf fest
- ▶ **Pausen, die bezahlt werden müssen**
Abgrenzung zur Rufbereitschaft
- ▶ **grobe Beleidigung des Vorgesetzten auf Facebook**
ArbG hält Kündigung für gerechtfertigt

**jetzt auch bei facebook
[www.facebook.com/Fachanwalt Steen](http://www.facebook.com/FachanwaltSteen)**

Aktueller Beitrag: Kündigung wegen kritischer Äußerung in facebook-Account?

www.seminare37absatz6.de



SEMINARE

- ▶ **Mo. - Di., 05. + 06. Nov. 2012**
"Compliance gestalten - eine Aufgabe für Betriebsräte"
2-Tages-Seminar im Hotel Lindner Hagenbeck in Hamburg
- ▶ **Mo. - Mi., 16. - 18. Jan. 2013**
"Was hab' ich eigentlich vom BR?" - Öffentlichkeitsarbeit des Betriebsrats
2-Tages-Seminar im Hotel Lindner Hagenbeck in Hamburg

- ▶ **Ehegatten und Kinder nicht vergessen**
auch wenn Sie nicht auf der Lohnsteuerkarte stehen

Bei der Sozialauswahl sind Unterhaltsverpflichtungen zu berücksichtigen, also auch die, gegenüber dem Ehepartner und den Kindern. Dass hierbei häufig Fehler passieren, zeigt ein Fall, der vom Bundesarbeitsgericht zu entscheiden war. Nach § 1 Abs. 3 KSchG sind bei betriebsbedingten Kündigungen auch soziale Kriterien zu berücksichtigen. Neben dem Lebensalter und der Zugehörigkeit gehören hierzu hauptsächlich die Unterhaltsverpflichtungen. Solche bestehen gegenüber Ehegatten (§ 1360 BGB - Verpflichtung zum Familienunterhalt) und natürlich gegenüber Kindern. In dem Fall ging es jetzt darum, dass eine Tochter nicht auf der Lohnsteuerkarte eingetragen war. Das BAG erklärte, auf diesen Umstand kann es nicht ankommen, da z.B. Kinder mit unterschiedlichen Zählern auf der Lohnsteuerkarte verzeichnet sein können (also etwa 0,5, obwohl natürlich die volle Unterhaltspflicht besteht).

Entscheidend sei die **tatsächlich bestehende Unterhaltspflicht**, so das BAG

Da im Insolvenzfall diese Sozialauswahl verbindlich mit dem Betriebsrat gemeinsam aufgestellt wird, besteht hier eine hohe Verantwortung. Der Gesetzgeber unterstellt, der Betriebsrat werde sei-

ner Verantwortung gegenüber den vom ihm repräsentierten Arbeitnehmern gerecht und nur unvermeidbaren Entlassungen zustimmen sowie solchen bei denen soziale Gesichtspunkte ausreichend berücksichtigt sind. Aber auch die Unterhaltspflicht für Ehegatten dürfe nicht "vergessen" werden. Aus der ehelichen Solidarität schulden sich Ehegatten untereinander Unterhalt. Dies setzt weder eine Bedürftigkeit, noch die Leistungsfähigkeit des Unterhaltsschuldners (hier: des verpflichteten Ehegatten) voraus - § 1353 Abs. 1 Satz 2 BGB.

Jeder Ehegatte schuldet dem anderen Gatten Unterhalt, auch wenn dieser vermögend ist und in der Lage ist, sich selbst zu unterhalten.

Im konkreten Fall hielt deshalb das BAG die Auswahlrichtlinie für **rechtswidrig**.
(BAG Urteil v. 28.06.2012 - 6 AZR 682/10).

► 7.000 EUR Schmerzensgeld wegen unzulässiger Videoüberwachung

Auch vor dem Arbeitsgericht Oberhausen wurde jetzt ein Schmerzensgeld wegen unzulässiger Videoüberwachung durchgesetzt (Pressemitteilung v. 07.09.2012). Ehemalige Mitarbeiter verklagten ihren Arbeitgeber auf Schmerzensgeld wegen Verletzung ihres Persönlichkeitsrechts. Sie waren **während der Arbeit einer dauerhaften Überwachung ausgesetzt**. Es waren Kameras fest installiert, die auch ständig aufzeichneten. Ebenso beklagten die Arbeitnehmer, dass regelmäßig Leibesvisitationen und Taschenkontrollen durchgeführt worden sind. Die Firma argumentiere mit Sicherheitsinteressen und notwendiger Leistungskontrolle. Das Verfahren endete schließlich mit einem Vergleich und die Kläger bekamen jeweils € 3.000,00 Schmerzensgeld. Das Gericht hatte die eindeutige Meinung: permanente Kameraaufzeichnungen zur Leistungs- und Sicherheitskontrolle sind rechtlich nicht zulässig seien, wenn hierzu kein begründeter Anlass besteht.

Schwerwiegende Persönlichkeitsverletzung

Bereits in einem Verfahren vor dem Landesarbeitsgericht Hessen war der dortigen Klägerin ein **Schmerzensgeld von € 7.000,00** zugesprochen worden. Dort war eine Kamera ständig auf den Arbeitsplatz der Klägerin gerichtet gewesen. Das Gericht sah darin eine schwerwiegende Persönlichkeitsverletzung. Für das Gericht kam es nicht darauf an, ob die Anbringung der Videokamera allein zur Abschreckung von Übergriffen von unzufriedenen Leiharbeitnehmern bzw. zur Abschreckung von Überfällen durch Drogenabhängige (so die von der Beklagten geschilderten Vorfälle) geeignet und erforderlich war.

“Die Anbringung der Videokamera unter Inkaufnahme, dass auch die Arbeitnehmer sich einem ständigen Überwachungsdruck ausgesetzt sahen, war jedenfalls unverhältnismäßig im engeren Sinne. Sie setzte die Klägerin als unverdächtige Dritte einem **Dauerüberwachungsdruck** aus”,

stellte das LAG fest (Hessisches Landesarbeitsgericht, Urteil v.25.10.201 - 7 Sa 1586/09).

► **Seminar-Termin: Mo. / Di., 05. + 06. Nov. 2011**

im Hotel Lindner Hamburg Hagenbeck

"Compliance gestalten - eine Aufgabe für Betriebsräte"

“Compliance” ist das neue Modewort für die Einhaltung von Regeln und Gesetzen im Unternehmen. Was eigentlich selbstverständlich sein soll, bekommt durch internationale Auflagen und Handelsbestimmungen eine neue Qualität. Auch Betriebsräte (und AR-Mitglieder) müssen sich mit den Regeln vertraut machen.

► Entwurf Beschäftigten-Datenschutzgesetz

Bundesregierung hält an bisherigem Entwurf fest

Das Bundesinnenministerium hat schon 2010 den Entwurf eines Gesetzes zur Regelung des Beschäftigtendatenschutzes vorgelegt (Auszüge beim Verlag Dr. Otto Schmidt). Am 12.09.2012 stellt die Bundesregierung in einer Antwort auf eine kleine Anfrage klar, dass sie weiterhin an dem Gesetzentwurf festhält. Offen ist aber weiterhin, wann mit einem Fortschritt der Ausschussberatungen zu rechnen ist.

Kernpunkte des Gesetzentwurfs sind:

- **Gesundheitsprüfungen** sind nur dann zulässig, wenn es sich um eine entscheidende berufliche Anforderung handelt und der Arbeitnehmer einwilligt.
- Der Arbeitgeber darf keine Daten über Beschäftigte aus dem Internet, insbes. aus **sozialen Netzwerken** beziehen. Ausnahmen gelten nur für Internetseiten zum Zwecke der eigenen Präsentation (Homepage).
- **Heimliche Videoüberwachung** ist generell unzulässig.
- **Biometrische Verfahren** (z. B. Fingerabdrücke oder Augenscan) sind zulässig, wenn dies zu Autorisierungs- oder Authentifikationszwecken erforderlich ist und keine schutzwürdigen Belange des Beschäftigten entgegenstehen.
- **Korruptionsbekämpfung** ist ohne Kenntnis des Beschäftigten nur möglich, wenn ein konkreter Verdacht hinsichtlich einer Straftat oder einer schwerwiegenden Pflichtverletzung besteht und der Sachverhalt nicht auf andere Weise aufgeklärt werden kann.

Nicht im Entwurf geregelt ist der Umgang mit Telekommunikationsdaten, die aus der privaten Nutzung eines betrieblichen Kommunikationsmittels stammen. Das betrifft beispielsweise den Fall, dass ein Beschäftigter seinen betrieblichen Email-Account mit Zustimmung des Arbeitgebers auch privat nutzt.

Zur **„Einwilligung“ der Beschäftigten** in die Datenerhebung soll klargestellt werden, dass eine solche Einwilligung nicht generell erteilt werden kann. Möglich ist dies nur in den ausdrücklich zugelassenen Fällen die eine Zulässigkeit der Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung der Beschäftigten-daten begründen können. Die Vorschrift stellt zudem klar, dass Recht der Interessenvertretungen, insbesondere des Betriebsrats, unberührt bleiben.

(Details unter: <http://www.arbrb.de/16992.htm>)

► "Was hab' ich eigentlich vom Betriebsrat"

- Öffentlichkeitsarbeit des BR

- Nutzung der neuen Medien, attraktive Betriebsversammlung, Auftreten als Person und als Gremium - Seminar aus Sicht des Arbeitsrechts und der Kommunikation - mit Erfahrungsbericht des BR VW Emden

Mi. - Fr., 16. - 18. Jan. 2013

im Hotel Lindner Hamburg Hagenbeck

► Pausen, die bezahlt werden müssen

Arbeitgeber müssen spätestens zu Beginn einer Pause auch deren Länge angeben. Andernfalls ist die Pause keine wirkliche Ruhepause, die arbeitsfreie Zeit ist dann zu vergüten, entschied das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln. Das LAG gab damit einer Flugsicherheitskraft weitgehend recht. Der Arbeitnehmer hatte insgesamt 1.782,00 € als Bezahlung für sogenannte Breakstunden verlangt. Ob der Arbeitgeber die Pausen bezahlen muss, hängt nach dem Kölner Urteil davon ab, wann und wie sie angeordnet wurden. Konkret sprach das LAG dem Kläger 1.325,00 € zu. Laut Arbeitszeitgesetz ist spätestens nach sechs Arbeitsstunden eine Pause von wenigstens 30 Minuten fällig, bei Schichten über neun Stunden von 45 Minuten. Die Pausen können in Abschnitte von mindestens 15 Minuten gestückelt werden, müssen aber „im Voraus feststehen“. Soweit nicht anderes vertraglich geregelt ist, sind diese Ruhepausen nicht vergütungspflichtig.

Wie hierzu nun das LAG Köln entschied, muss der Arbeitgeber die vermeintlichen Pausen bezahlen, wenn diese gesetzlichen Vorgaben nicht eingehalten sind. Gegebenenfalls – auch im konkreten Fall – muss er zudem tarifliche Vorgaben und Betriebsvereinbarungen beachten. Allein nach dem

Gesetz reicht es allerdings aus, wenn der Arbeitnehmer zu Beginn der Pause erfährt, wie lange er freimachen kann, urteilte das LAG. Damit sei der Schutzzweck der Pausen ausreichend erfüllt: Der Arbeitnehmer könne sich die freie Zeit selbst einteilen und selbst bestimmen, wo und wie er sie verbringen möchte.

Müsse der Arbeitgeber die Pausenzeiten schon zu Beginn jeder Schicht bekanntgeben, widerspreche dies seinem berechtigten Interesse, Pausen je nach Arbeitsanfall anzuordnen.

Abgrenzung zu "Bereitschaft"

Eine Pause von unbestimmter Dauer allerdings sei keine wirkliche Ruhepause, betonten die Kölner Richter. Letztlich handele es sich dann um eine Bereitschaft, weil der Arbeitnehmer ständig mit einem Abbruch der Pause rechnen muss.

Wegen grundsätzlicher Bedeutung ließ das LAG die Revision zum Bundesarbeitsgericht (BAG) in Erfurt zu. (Urteil vom 03.08.2012, AZ: 5 Sa 252/12).

► grobe Beleidigung des Vorgesetzten auf Facebook ("kleiner Scheißhaufen")

Dass eine Beleidigung des Vorgesetzten auf der Facebook-Pinnwand zur Kündigung führen kann, zeigt ein Fall, der jetzt vom Arbeitsgericht in Hagen entschieden wurde. Der 52 Jahre alte Beschäftigte, dem gekündigt wurde, war seit über 30 Jahren als Produktionsmitarbeiter bei der beklagten Firma beschäftigt. Er verfügt über einen Facebook-Account mit ca. 70 sog. "Freunden"; mehr als die Hälfte hiervon waren Arbeitskollegen oder ehemalige Arbeitskollegen.

Der Fall: Am 20.11.2011 beschwerte er sich in einem Post auf seiner Pinnwand, mit dem er einem ehemaligen Kollegen antwortete, über seinen Vorgesetzten V. Wörtlich hieß es dort: "(...) Habe mich über diesen scheiss V. geärgert hat mir zwei abmahnungen gegeben innerhalb von drei monaten wegen rauigkeit. **Diesen kleinen scheisshaufen mache ich kaputt, werde mich beschweren über diesen wixxer bin 32jahre hier dabei und so ein faules schwein der noch nie gearbeitet hat in seinem scheissleben gibt mir zwei abmahnungen**, da hat er sich im falschen verguckt diese drecksau naja sag mal bis bald". Sämtliche "Freunde" des Klägers und unter bestimmten Voraussetzungen auch deren Freunde konnten diesen Beitrag und die nachfolgende Unterhaltung mit weiteren kritischen Äußerungen über V. verfolgen.

Als die Beklagte von diesen Facebook-Beiträgen erfuhr, kündigte sie das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger fristlos und hilfsweise mit ordentlicher Kündigungsfrist. Das Gericht entschied, die fristlose sei übertrieben, die ordentliche Kündigung aber zulässig.

Die Veröffentlichung auf der Facebook-Pinnwand kommt vorliegend einem Aushang am "Schwarzen Brett" des Betriebs gleich, da sich unter seinen "Freunden", die die Nachricht lesen konnten, etliche Kollegen befanden.

Die Äußerungen sind damit quasi betriebsöffentlich erfolgt, so die Richter. Hätte der Kläger dies nicht gewollt, hätte er sich im "Chat"-Modus mit dem ehemaligen Kollegen austauschen können. Angesichts seiner jahrelangen Erfahrungen mit dem Netzwerk kann er sich insoweit auch nicht auf ein Versehen berufen. (ArbG Hagen 16.5.2012, 3 Ca 2597/11)

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