

# BETRIEBSRAT

## NEUES IM ARBEITSRECHT

Nr. 06 / 2007

- ▶ **Mitbestimmung bei „Lobes- und Drohbrieffen“**  
.. bei Erfassung der Tagesumsätze

- ▶ **Bundesagentur lockert Sperrzeitpraxis**  
Neue Durchführungsanweisung

- ▶ **Arbeitgeber haftet für Mobbing**  
Persönliche Haftung bestätigt

- ▶ **„Nur gucken, nicht anfassen“ ?**  
Kündigungsschreiben muss ausgehändigt werden

- ▶ **Neuer Termin: „Die Einigungsstelle“ - Strategie und Taktik im Verfahren - Zuständigkeiten**  
3-Tages-Seminar im Hotel Hafen Hamburg mit Arbeitsrichter Rath vom 09. - 11. Juni 2008

- ▶ **Mitbestimmung bei „Lobes- und Drohbrieffen“**

Darf ein Arbeitgeber sog. „Rankinglisten“ aufstellen, mit denen der Arbeitserfolg täglich dargestellt wird und bei „Schlechtleistung“ sogar Abmahnungen ausgesprochen werden? Ein solcher Fall, aus einem Möbelhaus mit rd. 100 Arbeitnehmern, hat das Landesarbeitsgericht Niedersachsen beschäftigt:

Der Arbeitgeber hatte von den Beschäftigten im Verkauf verlangt, dass diese ihre täglichen Umsätze, gegliedert nach

- Kaufvertragsnummer – Artikelbezeichnung – Einzelpreise – Lieferantenummer

**STEEN**  
Rechtsanwälte



Fachanwälte für Arbeitsrecht

Petra Ahlburg – Wolfgang Steen  
Miriam Nabra

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

[www.steenrae.de](http://www.steenrae.de)  
[kanzlei@steenrae.de](mailto:kanzlei@steenrae.de)

## „Zeit sparen für die Rente“

am Beispiel *Airbus Invest for Life*

- Lebensarbeitszeitkonto als Alternative zur Rente mit 67

**noch 6 Plätze frei**

- alle Details zur Rentenreform (mit einem Experten der DRV Nord)



## AIRBUS - Werksführung

und Gespräch mit dem Airbus-Betriebsrat in Hamburg-Finkenwerder

**Seminar-Termin: Mo.- Mi. 25. - 27. Feb. 2008 im Hotel Hafen Hamburg**

Information und Anmeldung unter [kanzlei@steenrae.de](mailto:kanzlei@steenrae.de)

Veranstalter: [seminare37absatz6](mailto:seminare37absatz6)

dem Hausleiter zu melden und die schriftlichen Umsatzmeldungen auszuhändigen haben. Solche arbeitstäglichen Dokumentationen der getätigten Umsätze wurden zur Grundlage individualrechtlicher Maßnahmen gegenüber den Arbeitnehmern gemacht.

Der Fall:

Im Betrieb bestand bereits eine (gekündigte) BV, die den Datenschutz an Bildschirmarbeitsplätzen einschließlich der Kassen regelte, auch, welche statistische Daten erhoben werden können. Diese Daten durften nicht zum Nachteil der Verkäufer herangezogen werden. Nun wurde ein „Umsatzoptimierungsprogramm“ aufgelegt, so dass abteilungsbezogen in Formulare die kumulierten Umsätze jedes Verkäufers handschriftlich erfasst wurden. Die Aufstellungen mussten täglich erstellt und monatlich abgegeben werden.

Durch den Arbeitgeber wurden in persönlichen Anschreiben einzelne Mitarbeiter sowohl wegen guter Leistungen belobigt als auch wegen schlechter Leistungen kritisiert (vom Betriebsrat als "**Lobesbriefe**" und "**Drohbriefe**" bezeichnet).

Bei der Erstellung der entsprechenden Formulare war der Betriebsrat nicht beteiligt worden. Seit dem Jahr 2004 hat der Arbeitgeber an mehrere Mitarbeiter Abmahnungen wegen zu geringer Leistungen erteilt.

Das LAG kam zu der richtigen Auffassung, dass hier ein Mitbestimmungsrecht nach § 94 Abs. 2 BetrVG zu beachten ist. Wörtlich heißt es:

1. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 94 Abs. 2 letzter Halbs. BetrVG bei der Aufstellung von Beurteilungsgrundsätzen setzt nicht notwendig voraus, dass die vom Arbeitgeber angewandten allgemeinen Grundsätze schriftlich verkörpert sind. Es genügt, wenn der Arbeitgeber auf der Grundlage von **formulärmäßig erhobenen Leistungsdaten regelmäßig** gegenüber Arbeitnehmern **Rügen oder Belobigungen** ausspricht, ohne die Kriterien dafür betrieblich offenzulegen.

2. Bei einem Verstoß des Arbeitgebers gegen § 94 Abs. 2 BetrVG steht dem Betriebsrat ein Unterlassungsanspruch zu. Dieser betrifft bereits das Erheben der Leistungsdaten durch den Arbeitgeber.

(LAG Niedersachsen, Beschluss vom 06.03.2007, Aktenzeichen: 11 TaBV 101/06)

*Anmerkung:* Hier war wichtig, dass sich der Betriebsrat im Unterlassungsverfahren gegen die (formulärmäßige) Datenerhebung **und** die ominösen Briefe gewehrt hat. Das Mitbestimmungsrecht nach § 94 BetrVG führt dann dazu, dass eine Einigungsstelle entscheiden muss.

► [Bundesagentur für Arbeit lockert Praxis zur Sperrzeit](#)

**Die Bundesagentur für Arbeit (BA) hat ihre Durchführungsanweisung für die Sperrzeit beim Bezug von Arbeitslosengeld nach § 144 SGB III geändert. Danach hat der Abschluss eines Aufhebungsvertrags künftig seltener negative Folgen für den Bezug des Arbeitslosengelds.**

Die Durchführungsanweisung zum Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld für die Dauer einer Sperrzeit wurde von der Arbeitsagentur aktualisiert und überarbeitet. Dabei wurde sie nach deren Aussage so weit wie möglich gekürzt und auf ihre Praxistauglichkeit hin überprüft.

Nach § 144 SGB III muss ein Arbeitnehmer grundsätzlich mit einer Sperrzeit von zwölf Wochen rechnen, wenn er seine Arbeit ohne wichtigen Grund aufgegeben hat. Nach Änderung der Durchführungsanweisung nimmt die BA jetzt einen wichtigen Grund für den Abschluss eines Aufhe-

bungsvertrages an, wenn

- eine Abfindung von 0,25 bis zu 0,5 Monatsentgelten pro Beschäftigungsjahr gezahlt wird und
- der Arbeitgeber betriebsbedingt unter Einhaltung der Kündigungsfrist zum selben Zeitpunkt gekündigt hätte und
- die Kündigungsfrist eingehalten worden wäre und
- der Arbeitnehmer nicht unkündbar war.

Weitere Prüfungen der Rechtmäßigkeit der hypothetischen Kündigung sind bei Vorliegen dieser Voraussetzungen dann nicht mehr erforderlich. Grund hierfür ist das Urteil des Bundessozialgerichts vom 12. Juli 2006 (Az.: B 11a AL 47/05 R).

Diese Grundsätze gelten allerdings **nicht außerhalb der Bandbreite von 0,25 bis 0,5 Monatsentgelten** pro Beschäftigungsjahr. Bei solchen Abfindungen ist die Rechtmäßigkeit einer hypothetischen Kündigung wie bisher zu prüfen.

Außerdem wurde eine Aussage zur Aufgabe einer geringfügigen Beschäftigung getroffen. Eine Sperrzeit kann nur eintreten, wenn die aufgegebenen geringfügigen Beschäftigung (gemeinsam mit einer anderen geringfügigen Beschäftigung) versicherungspflichtig war.

*Anmerkung: Da Abfindungen in der Regel höher ausfallen, als „ein halbes Monatsgehalt“, ist weiterhin Vorsicht geboten.*

Praxis-Seminar:

### „Die Einigungsstelle“

- Strategie und Taktik im Verfahren – Zuständigkeiten
- Planspiel mit einem Arbeitsrichter

Referenten: Gunnar Rath, Richter am Arbeitsgericht Hamburg,  
Wolfgang Steen, Fachanwalt für Arbeitsrecht

**Neuer Termin: Mi.- Fr., 09. – 11. Juni 2008**

im Hotel Hafen Hamburg

Information und Anmeldung: [kanzlei@steenrae.de](mailto:kanzlei@steenrae.de) und [www.seminare37absatz6.de](http://www.seminare37absatz6.de)

## ► Arbeitgeber haftet für „Mobbing“

### **Arbeitgeber haftet für „Mobbing“ durch Vorgesetzte – Entscheidung des BAG**

Würdigt ein Vorgesetzter einen Arbeitnehmer in seiner fachlichen Qualifikation herab und erkrankt dieser dadurch psychisch, haftet der Arbeitgeber auf **Schmerzensgeld**. Der Arbeitnehmer kann aber im Regelfall vom Arbeitgeber nicht die Entlassung des "mobbenden" Vorgesetzten verlangen. Anspruch auf Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz im Unternehmen hat der Arbeitnehmer nur, wenn ein solcher tatsächlich vorhanden ist.

#### Der Fall:

Der Entscheidung lag „Mobbing“ eines Chefarztes gegenüber seinem Oberarzt in der Klinik des Arbeitgebers zu Grunde. Der klagende Oberarzt war zuletzt erster Oberarzt der neurochirurgischen Abteilung und übernahm nach dem Ausscheiden des bisherigen Chefarztes die kommissarische Leitung der Abteilung. Im Jahr 2001

wurde die freie Chefarztstelle dann allerdings nicht mit ihm, sondern mit einem externen Bewerber besetzt. Von diesem neuen Chefarzt fühlte sich der Oberarzt seit 2002 „gemobbt“.

Der Oberarzt verlangte vom Arbeitgeber, den Chefarzt zu entlassen und klagte vor dem Arbeitsgericht. Hilfsweise wollte der Oberarzt auf einen vergleichbaren Arbeitsplatz in der Klinik versetzt werden, an dem er nicht an die Weisungen des „mobbenden“ Chefarztes gebunden sei. Außerdem verlangte er vom Arbeitgeber die Zahlung von Schmerzensgeld. Der Oberarzt war der Auffassung, dass der Arbeitgeber für die Persönlichkeitsrechtsverletzungen durch den Chefarzt haften müsse.

Der Arbeitgeber hatte "Mobbinghandlungen" des Chefarztes bestritten und war der Ansicht, dass er alles in seiner Macht Stehende getan habe um das Verhältnis zwischen dem Oberarzt und dem Chefarzt zu entspannen. Ein anderer, für eine Versetzung geeigneter Arbeitsplatz sei in der Klinik nicht vorhanden.

#### Die Entscheidung:

Das Bundesarbeitsgericht gab dem Oberarzt Recht und stellte Schmerzensgeldansprüche des Oberarztes gegen den Arbeitgeber fest. Für den Schmerzensgeldanspruch muss der Arbeitgeber haften, da der Chefarzt als sein Erfüllungsgehilfe gegenüber dem Oberarzt gehandelt hat. Über die Höhe des Schmerzensgeldanspruchs hat nun das Landesarbeitsgericht zu entscheiden.

Abgelehnt hat das Bundesarbeitsgericht jedoch einen Anspruch des Oberarztes gegen den Arbeitgeber auf Entlassung des Chefarztes. Es bestand auch kein Anspruch auf Versetzung, da ein gleichwertiger, den Qualifikationen des Oberarztes entsprechender Arbeitsplatz außerhalb des Verantwortungsbereichs des „mobbenden“ Chefarztes derzeit nicht verfügbar war (BAG, Urteil v. 25.10.2007, 8 AZR 593/06).

#### ► „Nur gucken, nicht anfassen“

#### **Aushändigung einer Kündigungskopie – Urteil LAG Düsseldorf v. 18.04.2007 - 12 Sa 132/07**

Eine Kündigung ist dem Arbeitnehmer nicht in der gesetzlich vorgeschriebenen Schriftform zugegangen, wenn ihm das Kündigungsschreiben lediglich in Kopie übergeben wird. Dass dem Empfänger anlässlich der Übergabe der Kopie das Originalschreiben zur Ansicht und nicht zur Mitnahme vorgelegt wird (Nur gucken, nicht anfassen), genügt nicht, um die Verfügungsgewalt zu erlangen.

#### 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](http://www.steenrae.de) oder per E-Mail unter [kanzlei@steenrae.de](mailto:kanzlei@steenrae.de).



**Wir wünschen eine ruhige Weihnachtszeit und einen guten Start ins neue Jahr**