

# BETRIEBSRAT

## NEUES IM ARBEITSRECHT

- ▶ **Kündigung eines BR-Vorsitzenden?**  
Gericht setzt strengen Maßstab
- ▶ **Arbeitszeitkonto und Ausschlussfrist**  
Hinweis in der Lohnmitteilung reicht
- ▶ **Bundesarbeitsgericht kippt Pauschale bei Überstunden**  
Unangemessene Benachteiligung
- ▶ **Lästern über den Chef bei Facebook**  
Ein Fall aus den USA
- ▶ **ALDI und die Schönfärber**  
Christliche Initiative Romero nennt Fakten

### ▶ **NEU** im Programm

#### „Aktuelles Arbeitsrecht und Handlungstraining“

Neueste Rechtsprechung für den Betriebsrat und Umsetzung in der Praxis.  
Referenten: Wolfgang Steen, Fachanwalt für Arbeitsrecht und Holger Schnoor, Kommunikationstrainer

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

### ▶ **Kündigung eines BR-Vorsitzenden?**

#### **Wurde aus Nachfragen "ein Strick geknüpft"?**

Der Betriebsratsvorsitzende der Bettenwelt GmbH und Mitglied des Gesamtbetriebsrats hatte in einem Schreiben, mit dem der Betriebsrat die Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung eines Mitarbeiters verweigerte, geäußert,

die Verhaltenskontrollen des Arbeitgebers erinnerten an die "dunkelsten Kapitel der jüngeren deutschen Geschichte".

Im Rahmen eines Monatsgesprächs mit Vertretern der Arbeitgeberseite konkretisierten der Vorsitzende und andere Betriebsratsmitglieder die Äußerung dahingehend, dass damit **Methoden der Staatssicherheit** gemeint und **auch auf den Nationalsozialismus angespielt** worden sei. Vorausgegangen waren mehrere gerichtliche Verfahren wegen der elektronischen Zugangskontrolle zum Betrieb und der Verwendung der entsprechenden Zugangsprotokolle durch den Arbeitgeber. Der Arbeitgeber und seine Vertreter fassten die Äußerung als Beleidigung auf und sprachen gegenüber dem Vorsitzenden die außerordentliche Kündigung aus, für die der Betriebsrat seine Zustimmung verweigerte. Vor dem Arbeitsgericht Kassel führte der Arbeitgeber daraufhin ein Zustimmungsersetzungsverfahren.

Nr. 07 / 2010

STEEN  
Rechtsanwälte



Fachanwälte für Arbeitsrecht

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)

Seminarkatalog 2011 bitte abrufen

Seminare **376**  
absatz

[www.seminare37absatz6.de](http://www.seminare37absatz6.de)



### Keine Zustimmung durch das Gericht

Das Gericht ersetzte die Zustimmung nicht, sondern stellte die Unwirksamkeit der Kündigung fest. Zwar sei der vom Betriebsratsvorsitzenden vorgenommene Vergleich mit dem DDR-Regime und der nationalsozialistischen Diktatur eine **unzulässige, überzogene und sachlich unberechtigte Schmähkritik**. Das Gericht erachtete es als ausgeschlossen, dass ein Betriebsratsvorsitzender solche Äußerungen tätigen dürfe.

### BR-Vorsitzender muss "Rücken frei haben"

Dennoch könne nicht allein auf den beleidigenden Charakter des Schreibens abgestellt werden. Zwar waren die Äußerungen nicht mehr von der Meinungsfreiheit gedeckt. Bei der Interessenabwägung berücksichtigte das Gericht jedoch, dass **ein Betriebsratsvorsitzender "den Rücken frei" haben müsse**, um Positionen der Mitarbeitervertretung auch deutlich darzustellen. Deshalb kam dem Vorsitzenden zu Gute, dass die Äußerungen im Rahmen seiner Amtsausübung gefallen waren.

### Aus Nachfragen "ein Strick geknüpft"?

Auch zu Gunsten des Betroffenen bewertete das Arbeitsgericht, dass der Arbeitgeber im Monatsgespräch nach § 74 Absatz 1 Satz 2 BetrVG darauf gedrängt hatte, die Äußerungen zu konkretisieren, im Schreiben selbst von Stasi oder Nationalsozialismus jedoch keine Rede war.

Der Arbeitgeber dürfe nicht dazu auffordern, die Aussagen zu erläutern und dem Betriebsrat dann daraus einen "Strick knüpfen", heißt es im Urteil.

### Vorherige Abmahnung erforderlich

Auch die 14-jährige beanstandungsfreie Beschäftigungszeit des Vorsitzenden legte das Gericht seiner Beurteilung zu Grunde. Insgesamt stufte das Gericht die Pflichtverletzung als nicht so schwerwiegend ein, dass der Arbeitgeber von einer Abmahnung absehen durfte. Das Verhalten des Vorsitzenden im Nachhinein hätte die Prognose zugelassen, mit einem derartigen Fehlverhalten sei nicht mehr zu rechnen. Zudem müsse auch berücksichtigt werden, dass der Arbeitgeber sich bei der Überwachung von Arbeitnehmern "nicht zimperlich verhalten" habe, meinte das Gericht.

(Arbeitsgericht Kassel, Urteil vom 16.09.2010 - 7 BV 1/10)

#### ► neu im Programm

### „Aktuelles Arbeitsrecht und Handlungstraining“

Neueste Rechtsprechung für den Betriebsrat und deren Umsetzung in der Praxis - geeignet für neu gewählte und langjährige BR-Mitglieder. Das Seminar verbindet die Information über neue Trends der Rechtsprechung mit der praktischen Umsetzung in BR-Handeln

Referenten: Wolfgang Steen, Fachanwalt für Arbeitsrecht und Holger Schnoor, Kommunikationstrainer

◄ Mo. - Mi., **23. - 25. Mai 2011**

im Hotel Hafen Hamburg

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

### ► Arbeitszeitkonto und Ausschlussfrist

Wird ein Arbeitszeitkonto geführt, kann das Guthaben jederzeit eingefordert werden, auch außerhalb bestehender Ausschlussfristen nach Tarifvertrag. Auf diesen Grundsatz hat jetzt das Bundesarbeitsgericht aufmerksam gemacht und allgemein ausgeführt: Das in einer schriftlichen Lohnabrechnung ausgewiesene Konto-Guthaben ist „streitlos“ gestellt und muss zur Wahrung der Ausschlussfrist nicht noch einmal schriftlich geltend gemacht werden.

**In dem Fall** hatte ein ausgeschiedener Bauarbeiter noch 90 Stunden Zeitguthaben. Er klagte erfolgreich die Zahlung von € 1.125 brutto ein (Stundenlohn € 12,50). Das BAG verwies auf die „vorbehaltlose“ Mitteilung des Guthabens in der Lohnmitteilung.

Es kommt nicht darauf an, ob das Guthaben "in Geld" ausgewiesen ist. Das Gericht stellt auch noch einmal

klar, dass Ausschlussfristen nur in Streitfällen eine Rolle spielen. Die andere Seite soll sich darauf einstellen können, ob noch Forderungen erhoben werden und welche. Steht die Forderung aber - wie hier - fest, spielt diese Frist keine Rolle. Auch wenn das Arbeitsverhältnis schon beendet ist, die Forderung also nur noch finanziell ausgeglichen werden kann, gilt nichts anderes.  
(*Bundesarbeitsgericht, Urteil v. 28.07.2010; 5 AZR 521/09*).

☞ Mo. - Mi., **04. - 06. Mai 2011** im Hotel Hafen Hamburg

**"Leiharbeit und Mitbestimmung des Betriebsrats"**  
neue gesetzliche Grundlage zur Verhinderung von Missbrauch in der Leiharbeit - **neue Verweigerungsgründe** für den BR  
**Auslaufparade "Queen Mary 2"** am Montag Abend  
Info und Anmeldung [kanzlei@steenrae.de](mailto:kanzlei@steenrae.de)

## ▶ Bundesarbeitsgericht kippt Pauschale bei Überstunden

**„Erforderliche Überstunden sind mit dem Gehalt abgegolten.“**

Diese oder ähnliche Klauseln enthalten viele Arbeitsverträge. Ein Betroffener klagte bis zum BAG. Er erhielt € 3.000 brutto für 45 Stunden die Woche (38 Normalarbeitsstunden und 7 Mehrarbeitsstunden). Darüber hinaus enthielt der Vertrag die o.g. Klausel. Jetzt klagte er insg. 102 Guthabenstunden seines Arbeitszeitkontos ein und hatte in allen drei Instanzen Erfolg.

Das Bundesarbeitsgericht dazu:

**„Die im Arbeitsvertrag geregelte Pauschalabgeltung von Überstunden ist mangels hinreichender Transparenz unwirksam.“**

### **Unangemessene Benachteiligung**

In der Begründung heißt es: Eine solche Klausel unterliegt der Transparenzkontrolle. Danach kann sich eine unangemessene Benachteiligung daraus ergeben, dass die Bedingung nicht klar und verständlich ist. (Wie viele Überstunden? Mit welcher Bezahlung?) Voraussetzungen und Rechtsfolgen müssen so genau beschrieben werden, dass kein ungerechtfertigter Beurteilungsspielraum entsteht. Sinn des Transparenzgebots ist es, der Gefahr vorzubeugen, dass der Vertragspartner von der Durchsetzung bestehender Rechte abgehalten wird. Die Klausel darf keine vermeidbaren Unklarheiten und Spielräume enthalten.

(*Urteil vom 01.09.2010 Aktenzeichen 5 AZR 517/09*)

**Fazit:** Trotz einer solchen Klausel kann die Bezahlung von Überstunden eingefordert werden. Allerdings sind dort, wo Tarifverträge gelten, die Ausschlussfristen zu beachten.

## ▶ Lästern über den Chef bei Facebook

Lästern über den Chef auf Facebook kann Ihren Arbeitsplatz gefährden - jedenfalls in den USA. So sorgt gerade in den Vereinigten Staaten ein Fall für Aufsehen, wo einer negativen Äußerung über den Chef im Online-Netzwerk Facebook die Kündigung folgte.

**Was war geschehen?** Eine Arbeitnehmerin eines Rettungsdienstes in den USA - ihr Name ist Dawnmarie Souza - hatte ihren Chef auf ihrer Facebook-Seite verspottet. U.a. hat sie sich darüber amüsiert, dass ihr Arbeitgeber eine "17" zum Vorgesetzten gemacht hat. "17" ist die firmeninterne Bezeichnung für psychisch erkrankte Patienten. Dies veranlasste das Rettungsdienst-Unternehmen, der Mitarbeiterin zu kündigen. Es ist der Auffassung, dass die Mitarbeiterin durch ihre Äußerungen auf Facebook gegen Unternehmensrichtlinien verstoßen habe. Hiernach dürften Angestellte sich keinesfalls in irgendeiner Weise in Facebook oder anderen sozialen Internet-Netzwerken über das Unternehmen äußern. Außerdem sei es nach den Unternehmensrichtlinien verboten, sich abfällig oder diskriminierend über Vorgesetzte und Arbeitskollegen zu äußern.

### **Bundesbehörde gegen "unfaire Praktiken"**

Die Bundesbehörde für Arbeitsbeziehungen (NLRB) wird nun erstmal wegen einer Kündigung aufgrund eines

Facebook-Eintrages für die Arbeitnehmerin Klage bei Gericht einreichen. Die NLRB ist in den USA für die Umsetzung des wichtigsten Arbeitsgesetzes der USA, des National Labor Relations Act, zuständig. Es ist u.a. ihre Aufgabe, **gegen unfaire Arbeitspraktiken vorzugehen**. Die NLRB meint, dass es das Recht aller Arbeitnehmer sei, sich über ihre Arbeitsbedingungen und somit auch über ihre Vorgesetzten auszutauschen - egal ob in der Kaffeeküche oder bei Facebook.

#### Was würde in Deutschland passieren?

Das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz hatte einen Fall zu bewerten, bei dem - im Kollegenkreis - schlecht über den Vorgesetzten geredet wurde. Das Gericht: "Ehrverletzende Äußerungen über Vorgesetzte und Kollegen **im vertraulichen Gespräch unter Arbeitskollegen** können nach den Umständen des Einzelfalles eine Kündigung im Grundsatz nicht rechtfertigen. Vielmehr gilt das allgemeine Persönlichkeitsrecht, das auch die vertrauliche Kommunikation innerhalb der Privatsphäre schützt." (*Urteil vom 08.09.2009 - Az. 1 Sa 230/09*)

*Und Facebook ist ein "soziales Netzwerk", das eben nur einem begrenzten Kreis zugänglich ist*

### ▶ Schwerbehinderten-Antrag offen legen

Arbeitgeber müssen innerhalb von drei Wochen nach Kündigung über Schwerbehindertenantrag informiert werden, das hat jetzt das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein (v. 6.7.2010, 1 Sa 403 e/09) entschieden. Hat der Arbeitgeber einem schwerbehinderten Arbeitnehmer gekündigt, ohne von der Schwerbehinderung bzw. dem Antrag auf Anerkennung einer Schwerbehinderung zu wissen, muss ihn der Arbeitnehmer **innerhalb von drei Wochen nach Erhaltung der Kündigung** über diesen Sachverhalt aufklären. Anderenfalls verliert er seinen Sonderkündigungsschutz aus § 85 SGB IX.

### ▶ ALDI und die Schönfärber

Christliche Initiative "Romero" legt sich mit Discounter an

Wie das ver.di-Magazin berichtet, ist Aldi genervt. Die Initiative "Romero" berichtet über katastrophale Arbeitsbedingungen in vielen asiatischen Zulieferbetrieben. **Exzessive Überstunden** (92 Stunden pro Monat) sollen ebenso vorkommen, wie Geldstrafen für "schlechte" Antworten, wenn ausländische Inspektoren zu Besuch kommen.

Für Protest-Mails an Aldi Nord gibt es eine Internet-Adresse: [www.ci-romero.de/mailomat\\_aldi\\_klage](http://www.ci-romero.de/mailomat_aldi_klage)

#### 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).

- ▶ unter [www.seminare37absatz6.de](http://www.seminare37absatz6.de) ist die **Übersicht unserer gesamten Seminar-Aktivitäten**

"Kerzenschein und Feuerwerk"

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



