

# BETRIEBSRAT

## NEUES IM ARBEITSRECHT

Nr. 3 / 2005

### ▶ **ERFORDERLICHKEIT EINES SEMINARS FÜR BETRIEBSRÄTE**

Seminar mit dem Thema „Psychische Belastungen“

### ▶ **BETRIEBSRATSARBEIT WÄHREND DER ELTERNZEIT**

Ruhen der BR-Arbeit während der Elternzeit nicht zwingend

### ▶ **LEIDENSGERECHTER ARBEITSPLATZ STATT KRANKHEITSBEDINGTER KÜNDIGUNG**

Leidensgerechter Arbeitsplatz auch für nicht Schwerbehinderte

### ▶ **URLAUBSABGELTUNGSANSPRUCH**

Nur frühzeitige Geltendmachung sichert den Anspruch

### ▶ **ZU GUTER LETZT**

Das Wort 'mobbing' und das deutsche Prozessrecht



Fachanwälte für Arbeitsrecht

Kurze Mühren  
(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)

# Seminare **37**<sub>absatz</sub>**6**

alle Seminare unter  
[www.seminare37absatz6.de](http://www.seminare37absatz6.de)

## SEMINAR "PSYCHISCHE BELASTUNG AM ARBEITSPLATZ" IST ERFORDERLICH

*In einer von uns erwirkten Entscheidung hat das Arbeitsgericht Hamburg festgestellt, der Besuch einer BR-Schulung zum Thema „Psychische Belastungen und Burn-Out am Arbeitsplatz“ erforderlich für die Betriebsratsarbeit ist.*

*(ArbG Hamburg, Beschluss v. 24.05.2005 - 1 BV 7/05)*

Der Betriebsrat hatte in dem Verfahren das Seminar für erforderlich gehalten und zur Begründung auf 25, nicht namentlich genannte Fälle mit einer besonderen Belastungssituation verwiesen. Der Arbeitgeber hatte diese Fälle bestritten.

Richter Gunnar Rath führt in der Begründung u.a. aus:

*„Der Betriebsrat durfte unter Berücksichtigung des ihm zustehenden **Beurteilungsspielraums** die Teilnahme an der Schulungsveranstaltung für erforderlich halten. Der Arbeitgeber kann nicht seine Wahrnehmung der psychischen Belastungen im Betrieb an die Stelle der Wahrnehmung des Betriebsrates setzen.“*

Es war in dem Verfahren nicht erforderlich, die Belastungen anhand *bestimmter* Personen darzustellen, da sich diese zunächst vertrauensvoll an den Betriebsrat gewandt hatten. Dann aber muss der Betriebsrat in die Lage versetzt werden, diese Probleme mit dem Arbeitgeber sach- und fachgerecht zu diskutieren.

In gleicher Weise hatte sich auch schon das BAG geäußert und auf das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG zur „Durchführung einer **Gefährdungsbeurteilung**“ verwiesen.

*(BAG v. 08.06.2004 - 1 ABR 13/03 -)*

## BETRIEBSRATSARBEIT WÄHREND DER ELTERNZEIT

*Das LAG München hat jetzt den Fall entschieden, dass die Betriebsrats-Arbeit nicht automatisch während der Elternzeit ruht.*

*(Beschluss v. 22.07.2004; 2 TaBV 5/04)*

Jedenfalls kann sich ein Betriebsratsmitglied entscheiden, die Betriebsratstätigkeiten weiter zu verrichten und an den Sitzungen teilzunehmen.

In einem solchen Fall sind auch die Kosten für die Fahrten in den Betrieb vom Arbeitgeber zu erstatten.

## LEIDENSGERECHTER ARBEITSPLATZ STATT KRANKHEITSBEDINGTER KÜNDIGUNG

***Der Anspruch auf einen leidensgerechten Arbeitsplatz statt einer krankheitsbedingten Kündigung kommt auch für nicht Schwerbehinderte in Betracht.***

Macht ein Langzeiterkrankter (Wirbelsäulenleiden) geltend, nur bei leidensgerechter Umgestaltung des Arbeitsplatzes weiter arbeiten zu können und ist die Wiederherstellung der Gesundheit zweifelhaft, muss er mit einer krankheitsbedingten Kündigung rechnen.

Das LAG Niedersachsen weist aber jetzt darauf hin, dass es seit dem 01.05.2004 nach § 84 Abs. 2 SGB IX auch für nicht Schwerbehinderte den Anspruch auf einen leidensgerechten Arbeitsplatz gibt. Entsprechende Präventionsmaßnahmen gehen einer krankheitsbedingten Kündigung vor.

*(LAG Niedersachsen, Urteil vom 29.03.2005 - 1 Sa 1429/04)*

## URLAUBSABGELTUNGSANSPRUCH

**Der Urlaubsabgeltungsanspruch muss frühzeitig geltend gemacht werden - sonst droht dessen Verlust!**

Ist wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses der noch offene Resturlaub nach § 7 Abs. 4 BUrlG abzugelten, muss der Abgeltungsanspruch vom Arbeitnehmer noch im laufenden Urlaubsjahr geltend gemacht werden. Sonst verfällt der Urlaubsabgeltungsanspruch, der ebenso wie der Urlaubsanspruch selbst auf das Urlaubsjahr begrenzt ist.

*(LAG Hamm, Urteil v. 16.2.2005, 18 Sa 1675/04)*

**Seminar: „Vor-Wahl-Entscheidungen“**

**24./25.10. im Hotel Baseler Hof in Hamburg**

mit Richter Gunnar Rath und RA Wolfgang Steen.

Themen: Gemeinschaftsbetrieb, Wahlberechtigung Leiharbeiter, Abgrenzung Leitende Angestellte.

Veranstalter: proVision – Arbeitnehmerberatung.

Kontakt: sabine@an-beratung.de“

## ZU GUTER LETZT

***Das Wort 'mobbing' im Prozessrecht - womit sich deutsche Arbeitsgerichte auch beschäftigen.***

In Sachsen sorgt man sich offensichtlich um den Erhalt der deutschen Sprache.

*„Das Wort mobbing kann aus Gründen des Prozessrechts nicht Teil des Tenors der Entscheidung eines deut-*

*schen Gerichts sein. [...] Denn bei dem Wort "Mobbing" handelt es sich - und insofern besteht kein Streit - um ein englisches Wort. Aufgrund der Regelung in § 184 GVG jedoch, wonach die Gerichtssprache deutsch ist, hat sich das Gericht den Parteien gegenüber auch in deutscher Sprache zu äußern. Dies verbietet es, das Wort "Mobbing" in den Tenor einer Entscheidung eines deutschen Gerichts aufzunehmen. Soweit ersichtlich urteilen selbst Gerichte aus dem angloamerikanischen Rechtskreis "Mobbing" als Gegenstand nicht aus, sondern legen den Begriff (dann allerdings im Übrigen i. d. R. als "bullying") lediglich ihren Entscheidungen zugrunde.*

Da in dem Prozess Schadenersatz geltend gemacht wurde, urteilte das Sächsische LAG:

*„Ein Anspruch auf Geldentschädigung wegen sog. mobbingbedingter (...also doch) Verletzung des Allgemeinen Persönlichkeitsrechts besteht (wegen Subsidiarität der Anspruchsgrundlage) nicht, wenn und soweit andere Rechtsschutzmöglichkeiten zu Gebote stehen (z.B. Anspruch auf vertragsgemäße Beschäftigung, Zurückbehaltungsrecht).“*

In Sachsen kann also die Arbeit eingestellt werden, statt Geldstrafen zu verhängen ...

Und dann noch - treu deutsch -:

*„Eine gesundheitliche Prädisposition eines Opfers sog. mobblings kann gegen die Ursächlichkeit der inkriminierten Verhaltensweisen für die Erkrankung streiten.“*

Alles klar?!

*(LAG Sachsen, Urteil 17. Februar 2005, - 2 Sa 751/03)*

## NEUE SEMINARE

Im **Sommer / Herbst 2005** werden von uns folgende Seminare angeboten:

- **Leiharbeit und Werkverträge, 13.09.2005 für IG BCE-Mitglieder in Seevetal**
- **Erfolgsorientierte Vergütung, 14.09.2005 für IG BCE-Mitglieder**
- **Kündigung und Kündigungsschutz, 19.-21. 09.2005 in Springe**
- **Datenschutz, am 25.10.2005 für IG BCE-Mitglieder in Seevetal**
- **„Vor-Wahl-Entscheidungen“ am 24./25.10. im Hotel Baseler Hof in Hamburg mit Gunnar Rath, Richter am Arbeitsgericht Hamburg**

## NEWSLETTER

**Dieser NewsLetter erscheint regelmäßig und wird per E-Mail kostenlos an alle Interessenten versendet, die sich dafür angemeldet haben.**

Unser NewsLetter erscheint regelmäßig in elektronischer Form. Wir berichten darin über aktuelle Änderungen im Arbeitsrecht, über relevante neue Urteile der Arbeitsgerichte und des EuGH, sowie über geplante Gesetzesänderungen und neue Tendenzen im Arbeitsrecht.

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).

Sie erhalten diese Email aufgrund Ihrer Eintragung in der Verteilerliste. Bitte unterrichten Sie uns über Änderungen Ihrer E-Mail-Adresse! Wenn Sie diesen NewsLetter künftig nicht mehr erhalten möchten, senden Sie uns einfach eine Mail an

[kanzlei@steenrae.de](mailto:kanzlei@steenrae.de).