

BETRIEBSRAT

NEUES IM ARBEITSRECHT

- ▶ 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

Nr. 06 / 2007

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

Seminare **376**
absatz

alle Seminare unter
www.seminare37absatz6.de

▶ 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 - Anzahlung und Finanzierung 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.

„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

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

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 Formularen 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.

► Höchstbegrenzung einer Sozialplanabfindung

Höchstbegrenzung einer Sozialplanabfindung

Das Verbot der unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung wegen des Alters in Art. 1, Art. 2 Abs. 1, Abs. 2, Art. 6 RL 2000/78/EG war durch § 75 Abs. 1 Satz 2 BetrVG aF teilweise bereits umgesetzt. Danach hatten die Betriebsparteien darauf zu achten, dass Arbeitnehmer nicht wegen Überschreitung bestimmter Altersgrenzen benachteiligt werden. Art. 1 RL 2000/78/EG hat für das Betriebsverfassungsrecht das Verbot in § 75 Abs. 1 Satz 2 BetrVG aF um das Verbot einer sonstigen Benachteiligung wegen Alters, etwa wegen des Unterschreitens bestimmter Altersgrenzen erweitert. Gemäß Art. 2 RL 2000/78/EG darf es wegen des Alters keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung geben.

BAG v. 02.10.2007 - 1 AZN 793/07

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 und www.seminare37absatz6.de

► Arbeitgeber haftet für „Mobbing“

Arbeitgeber haftet für „Mobbing“ durch Vorgesetzte

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.

Vor den Arbeitsgerichten werden zunehmend „Mobbing“-Vorwürfe von Arbeitnehmern an ihre Arbeitgeber verhandelt. Durch Urteil vom 16.5.2007 (8 AZR 709/06) hat das BAG bereits festgestellt, dass „Mobbing“ keine Rechtsgrundlage für Ansprüche des Arbeitnehmers sein kann. Der Arbeitgeber haftet nur für konkret feststellbare Persönlichkeitsrechtsverletzungen, welche durch den Begriff „Mobbing“ umschrieben werden können.

Nun wurde ein solcher Schmerzensgeldanspruch wegen „Mobbing“ durch das BAG erstmals anerkannt.

Der Fall:

Der Entscheidung lag „Mobbing“ eines Chefarztes gegenüber seinem Oberarzt in der Klinik des Arbeitgebers zu Grunde. Der klagende Oberarzt war bereits langjährig als Neurochirurg beim Arbeitgeber beschäftigt. Er stieg zu nächst zum Oberarzt und später zum ersten Oberarzt der neurochirurgischen Abteilung auf 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 Arbeitgeber leitete daraufhin ein Konfliktlösungsverfahren ein, was jedoch ohne Erfolg blieb. Seit November 2003 war der Oberarzt – mit einer kurzen Unterbrechung - wegen einer psychischen Erkrankung arbeitsunfähig.

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 Landesarbeitsgericht Hamm hatte in der Vorinstanz zwar festgestellt, dass es "mobbingtypische" Verhaltensweisen des Chefarztes gegenüber dem Oberarzt gegeben habe. Der Chefarzt habe aber nicht erkennen können, dass der Oberarzt aufgrund dieser Auseinandersetzungen psychisch erkranken werde. Die Klage wurde daraufhin abgewiesen. Das Bundesarbeitsgericht gab nun aber dem Oberarzt Recht und stellte Schmerzensgeldansprüche des Oberarztes gegen den Arbeitgeber fest.

Der Chefarzt hatte alleine dadurch, dass er die fachliche Qualifikation des Oberarztes ständig herabgewürdigt hat, dessen **psychische Erkrankung schuldhaft verursacht**. Ob die psychische Erkrankung vorhersehbar war, spielte keine Rolle. Für den Schmerzensgeldanspruch muss der Arbeitgeber haften, da der Chefarzt als sein Erfüllungsgelhilfe gegenüber dem Oberarzt gehandelt hat. Daran änderten auch die Bemühungen des Arbeitgebers im Konfliktlösungsverfahren nichts.

Über die Höhe des Schmerzensgeldanspruchs hat nun das Landesarbeitsgericht zu entscheiden, wohin der Rechtsstreit zurückverwiesen wurde. Dort wird nun ebenfalls geprüft, ob außerdem auch ein unmittelbarer Schmerzensgeldanspruch des Oberarztes gegen den Arbeitgeber besteht. Dies wäre dann der Fall, wenn der Arbeitgeber seine arbeitsvertragliche Nebenpflicht verletzt hat, den Oberarzt vor gesundheitlichen Beeinträchtigungen am Arbeitsplatz zu schützen. Hierbei könnte dem Arbeitgeber zugute kommen, dass ein Konfliktlösungsverfahren mit den Kontrahenten versucht wurde. Ob diese Bemühungen ausreichend waren, wird sich im weiteren Verfahren zeigen.

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 oder per E-Mail unter kanzlei@steenrae.de.

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

