

Newsletter

5. Oktober 2018

Liebe Kolleginnen und Kollegen

Hier noch einmal der Hinweis auf unsere diesjährige Fachtagung:

Fachtagung „Prävention bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz“

vom 27. bis 28. November 2018 in Hamburg
(im H4 Hotel Hamburg-Bergedorf)

Die Fachtagung „Prävention bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz“ soll einerseits über bisherige Erfahrungen mit den Methoden zur Ermittlung psychischer Belastung informieren und andererseits Erkenntnisse über den Zusammenhang von psychischer Belastung und gesundheitlicher Beanspruchung gewinnen. Dadurch soll der Blick auf Gestaltungsmöglichkeiten für praktische Präventionsmaßnahmen geöffnet werden.

Unser Ansinnen ist es, mit dieser Fachtagung praktische Handlungsanleitungen für die Durchführung der „Gefährdungsbeurteilung psychische Belastungen“ und der Gestaltung von Maßnahmen zu vermitteln.

Weitere Informationen zum Ablauf und zur Anmeldung sind auf unserer Homepage zu finden oder dem angehängten Faltblatt und der Anmeldung (PDF) zu entnehmen.

Die Anmeldefrist ist verlängert bis zum 24. Oktober 2018!

Informationen zur Unterstützung der betrieblichen Interessenvertretung:

Nicht jeder Unfall auf dem Arbeitsweg ist ein Wegeunfall

Wer früher zur Arbeit fährt, um private Angelegenheiten zu erledigen, hat keinen Versicherungsschutz.

Die Unfallversicherung lehnte die Anerkennung eines Arbeitsunfalls ab. Sie begründete dies damit, dass der Versicherte nur wegen eines geplanten Zwischenstopps am Waschsalon so früh losgefahren sei. Der Kläger hatte geltend gemacht, er habe unter anderem Dienstkleidung reinigen wollen. Da auf einem Kleidungsstück ein Logo seines Arbeitgebers angebracht gewesen sei, sei er davon ausgegangen, dass er verpflichtet sei, Dienstkleidung zu tragen.

Der Arbeitgeber jedoch verneinte eine Dienstkleidungspflicht. Er teilte dem Freiburger Sozialgericht (SG) mit, dass für den Kläger seit Jahren keine Dienstkleidungspflicht mehr bestehe. Das SG wies daraufhin die Klage ab. Das LSG Baden-Württemberg bestätigte die erstinstanzliche Entscheidung.

LSG Baden-Württemberg vom 29. Juni 2018 – L 8 U 4324/16

Fristlose Kündigung wegen falscher Angaben auf Xing

Die falsche Angabe des beruflichen Status als „Freiberufler“ im sozialen Netzwerk Xing kann ohne Hinzutreten weiterer Umstände keine fristlose Kündigung wegen einer unerlaubten Konkurrenz­­tätigkeit rechtfertigen.

Der Arbeitnehmer war in einer Steuerberaterkanzlei beschäftigt. Der Arbeitgeber und er vereinbarten in einem Aufhebungsvertrag die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses mit mehrmonatiger Auslauf­­frist. Kurz vor Ende des Arbeitsverhältnisses stellte der Arbeitgeber fest, dass der Arbeitnehmer in seinem privaten XING-Profil bereits angegeben hatte, als "Freiberufler" tätig zu sein. Der Arbeitgeber sprach die fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus, weil er hierin eine unzulässige Konkurrenz­­tätigkeit sah.

Das Landesarbeitsgericht erklärte die außerordentliche Kündigung für unwirksam. Einem Arbeitnehmer ist zwar grundsätzlich während des gesamten rechtlichen Bestandes des Arbeitsverhältnisses eine Konkurrenz­­tätigkeit untersagt. Zulässig sind jedoch Handlungen, mit denen eine spätere Konkurrenz­­tätigkeit nach Ende des Arbeitsverhältnisses lediglich vorbereitet wird.

LAG Köln, Urteil vom 7. Februar 2017 – 12 Sa 745/16

Wer zahlt die Rechnung für den Berater?

Der Betriebsrat möchte im Zuge einer geplanten Verlegung wesentlicher Betriebsteile kostenpflichtig beraten lassen. Darf er das? Im Grunde ja. Doch Vorsicht: Hält er sich dabei aber nicht an bestimmte Regeln, muss derjenige bezahlen, der bestellt hat.

In Betrieben mit mehr als 300 Arbeitnehmern kann der Betriebsrat einen Berater hinzuziehen, wenn eine Betriebsänderung geplant ist.

Anders als bei Sachverständigen im Zusammenhang mit allgemeinen Aufgaben des Betriebsrats ist bei solchen Beratern eine vorherige Vereinbarung mit dem Arbeitgeber nicht erforderlich. Das bedeutet, dass der Betriebsrat den Berater selbst engagieren kann.

Aber wie beim Kaufvertrag darf der Betriebsrat den Berater nur in dem Rahmen bestellen, den der Bundesgerichtshof gesetzt hat. Liegt kein ordnungsgemäßer Beschluss des Betriebsrats vor, ist der Berater nicht erforderlich oder sein Honorar nicht marktüblich, haftet der Vorsitzende ganz oder teilweise, weil er ganz oder teilweise ohne Vollmacht gehandelt hat.

Auch hier bleibt nur die eher theoretische Möglichkeit, die Haftung vertraglich auszuschließen. Deshalb ist dem Betriebsrat ebenfalls dringend zu raten, vor der Bestellung eines Beraters sehr genau zu prüfen, ob er erforderlich und die Honorarforderungen marktüblich sind. Außerdem ist darauf zu achten, dass der Betriebsrat ordnungsgemäß beschließt, den Berater zu beauftragen.

BGH vom 25. Oktober 2012 – III 266/11

Offene Videoüberwachung

Arbeitgeber dürfen Aufnahmen aus einer rechtmäßigen und offenen Videoüberwachung nutzen, um dem Verdacht von Straftaten ihrer Mitarbeiter nachzugehen. Aufzeichnungen müssen nicht

sofort ausgewertet werden. Mit der Auswertung dürften Arbeitgeber bis zu einem berechtigten Anlass warten.

Eine Angestellte war beim Klauen gefilmt worden. Doch in dem konkreten Fall konnte nicht festgestellt werden, ob es sich tatsächlich um eine rechtmäßige offene Videoüberwachung gehandelt hat. Daher wurde die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung vom Bundesarbeitsgericht (BAG) an das LAG Hamm zurück verwiesen.

Sollte es sich um eine rechtmäßige offene Videoüberwachung gehandelt haben, wäre die Verarbeitung und Nutzung der einschlägigen Bildsequenzen zulässig gewesen und habe dementsprechend nicht das durch das Grundgesetz geschützte allgemeine Persönlichkeitsrecht der Klägerin verletzt. Der Arbeitgeber musste das Bildmaterial nicht sofort auswerten. Er durfte hiermit solange warten, bis er dafür einen berechtigten Anlass sah. Sollte die Videoüberwachung rechtmäßig erfolgt sein, stünden auch die Vorschriften der seit dem 25. Mai 2018 geltenden Datenschutzgrundverordnung einer gerichtlichen Verwertung der erhobenen personenbezogenen Daten der Klägerin im weiteren Verfahren nicht entgegen.

Unabhängig davon dass die Klägerin Geld stibitzt hat, geht es hierbei allerdings auch um eine grundsätzliche Frage des Arbeitnehmerdatenschutzes. Der DGB Rechtsschutz zeigt sich angesichts des Urteils erstaunt: "Man darf gespannt sein, mit welcher Begründung der 2. Senat des BAG meint, die sich über Monate hinziehende Dauer der Speicherung von Videoüberwachungen zu rechtfertigen."

Es erscheine nicht ausgeschlossen, dass man die Frage, ob eine sich über Monate oder möglicherweise Jahre hinziehende Speicherung von Videosequenzen, aus denen sich die Überwachung von Arbeitnehmern ergibt, nicht eine solche ist, die dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) zur Beantwortung vorgelegt werden sollte.

BAG vom 23. August 2018 – 2 AZR 133/18

Verbot von E-Zigaretten am Arbeitsplatz?

Rauchverbote am Arbeitsplatz sind zulässig, um Beschäftigte vor den Gesundheitsgefahren von Tabakrauch zu schützen. Aber wie sieht das für den Gebrauch der E-Zigarette aus? Können Beschäftigte von ihrem Arbeitgeber verlangen, dass sie auch davor zu schützen sind?

Aus der Entscheidung des Oberverwaltungsgerichts folgt, dass E-Zigaretten nicht den gleichen gesetzlichen Beschränkungen wie das Rauchen von Tabak unterliegen. Eine so eindeutige Entscheidung ist allerdings bislang nur für das Land Nordrhein-Westfalen ergangen.

Arbeitsstättenverordnung schützt vor Tabakrauch

In der Arbeitsstättenverordnung werden Beschäftigte ausdrücklich nur vor den Gesundheitsgefahren durch Tabakrauch geschützt. Da E-Zigaretten aber durch das Verdampfen von Liquids konsumiert werden, unterfallen sie ihrem Wortlaut nach nicht der Arbeitsstättenverordnung.

Will der Arbeitgeber allerdings den Gebrauch von E-Zigaretten im Betrieb einschränken, kann er sich nach der Entscheidung des Oberverwaltungsgerichts Münster zwar weder auf ein das Rauchverbot zulassende gesetzliche Regelungen noch auf Gesundheitsschädlichkeit stützen. Dennoch kann der Arbeitgeber den Gebrauch von E-Zigaretten im Betrieb beschränken. Dazu steht ihm nämlich sein Weisungsrecht zur Verfügung.

Das erlaubt es ihm, auch generelle Weisungen zur betrieblichen Ordnung und zum Verhalten im Betrieb zu erlassen, solange er die unterschiedlichen Interessen seiner Beschäftigten angemessen berücksichtigt und das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats beachtet. Ob dies der Fall ist, kann durch die Arbeitsgerichte überprüft werden.

OVG Münster vom 4. November 2014 – 4 A 775/14

Betriebsrat oder Gesamtbetriebsrat?

Die Ausübung der Mitbestimmungsrechte obliegt grundsätzlich dem von den Arbeitnehmern unmittelbar gewählten Betriebsrat. Sind von einer Angelegenheit mehrere Betriebe betroffen und besteht ein zwingendes Erfordernis für eine betriebsübergreifende Regelung, ist der Gesamtbetriebsrat zuständig. Nur der Wunsch des Arbeitgebers nach einer unternehmenseinheitlichen Regelung, bloße Kosten- oder Koordinierungsinteressen oder reine Zweckmäßigkeit Gesichtspunkte genügen nicht.

Betreffen Regelungsmaterien unterschiedliche Mitbestimmungstatbestände, folgt aus der Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats für die eine Angelegenheit keine solche für die andere. So kann es beispielsweise dazu kommen, dass für Gesundheitsschutzregelungen in Zusammenhang mit dem Raumklima der Betriebsrat zuständig ist, während für eine einheitliche Unternehmensbekleidung der Gesamtbetriebsrat zuständig ist.

BAG vom 18. Juli 2017 – 1 ABR 59/15

Verwirkung des Widerspruchsrechts

Nach Paragraph 613a Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) können Arbeitnehmer bei einem Betriebsübergang dem Übergang ihrer Arbeitsverhältnisse widersprechen. Sind sie ordnungsgemäß und umfassend gemäß Paragraph 613a Absatz 5 BGB über den Betriebsübergang unterrichtet worden, ist der Widerspruch nur dann wirksam, wenn er dem alten oder dem neuen Arbeitgeber innerhalb eines Monats nach Unterrichtung schriftlich zugeht.

War die Unterrichtung nicht ordnungsgemäß nach Paragraph 613a Absatz 5 BGB, haben die Arbeitnehmer aber wenigstens die grundlegenden Informationen über Zeitpunkt, Gegenstand des Betriebsübergangs, Betriebsübernehmer und ihr Widerspruchsrecht in Textform erhalten und haben sie widerspruchslos bei dem neuen Inhaber weitergearbeitet, kann ihr Widerspruchsrecht verwirkt werden. Dies ist aber nur dann anzunehmen, wenn die Weiterarbeit nach dem Betriebsübergang einen Zeitraum von sieben Jahren überschritten hat.

BAG vom 24. August 2017 – 8 AZR 265/16

Ohne Schwerbehindertenvertretung geht nichts mehr

Seit einer gesetzlichen Neuregelung im Schwerbehindertenrecht zum Ende des Jahres 2016 ist die Schwerbehindertenvertretung bei jeder Kündigung eines schwerbehinderten Menschen zu beteiligen. Fehlt die Beteiligung oder ist sie nicht ordnungsgemäß, ist die Kündigung unwirksam. Das Arbeitsgericht Hamburg hat entschieden, dass die Schwerbehindertenvertretung auch zu unterrichten und anzuhören ist, wenn der Arbeitgeber in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses kündigt.

Eine schwerbehinderte Beschäftigte war in der Probezeit gekündigt worden. Zwar war der Personalrat ordnungsgemäß informiert, nicht aber die Schwerbehindertenvertretung.

Das stellte sich als Fehler heraus. Denn seit dem 30. Dezember 2016 gilt, dass jede Kündigung eines schwerbehinderten Menschen ohne Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung unwirksam ist. Das gilt auch für Kündigungen während der Probezeit.

Nun muss der Arbeitgeber die Zustimmung des Integrationsamtes einholen, bevor er der Bveschäftigten erneut kündigen kann. Der Grund: Die Beschäftigte befindet sich nach dem Urteil nicht mehr in der Probezeit.

ArbG Hamburg vom 12. Juni 2018 – 21 Ca 455/17

Fristlose Kündigung scheitert am Arbeitgeberverhalten

Selbst wenn ein wichtiger Grund für eine außerordentliche fristlose Kündigung gegeben ist, kann das Verhalten des Arbeitgebers dazu führen, dass er den Prozess vor dem Arbeitsgericht verliert.

Ein Arbeitgeber hatte einer Beschäftigten fristlos gekündigt. Zuvor hatte er jedoch in einem Gespräch vorab verkündet, den Ausstieg gegebenenfalls so gestalten zu können, dass das Arbeitsverhältnis bis Ende des Jahres bestehen bleibe, damit die Beschäftigte ausreichend Zeit habe, sich eine neue Beschäftigung zu suchen und sie zudem die Jahressonderzahlung erhalte.

Das Landesarbeitsgericht ist daher der Meinung, dass das Verhalten der Klägerin an sich einen wichtigen Grund für eine außerordentliche fristlose Kündigung darstellt. Aber es wies dann darauf hin, dass Arbeitsgerichte bei der Prüfung der Wirksamkeit einer außerordentlichen fristlosen Kündigung immer alle Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen haben. Dazu gehöre auch das eigene Verhalten des Arbeitgebers.

Wer - wie im vorliegenden Fall - Arbeitnehmern in Aussicht stellt, sie bis zum Ablauf der Kündigungsfrist weiter zu beschäftigen, könne sich nicht darauf berufen, dass ihm die Konsequenzen seines eigenen Angebots nicht zuzumuten seien. Damit könne die außerordentliche fristlose Kündigung keinen Bestand haben.

LAG Berlin-Brandenburg vom 14. Juni 2018 – 15 Sa 214/18

Mit freundlichen Grüßen
das KlärWerk Team

KlärWerk Institut für kritische Sozialforschung und Bildungsarbeit e.V.
Norderreihe 1
22767 Hamburg
Tel.: 040 43 21 63 0
Fax: 040 43 21 63 11
<http://www.institut-klaerwerk.de/>

Diejenigen die den Newsletter nicht mehr bekommen möchten senden uns bitte eine Mail an klaerwerk@institut-klaerwerk.de