

■ [RAe Thannheiser u. Koll., Rühmkorffstr. 18, 30163 Hannover](#)

Info-Brief

für alle Vertreterinnen und Vertreter von Beschäftigten

Datum / Az.: Januar 2013

**Wir wünschen allen unseren Leserinnen und Lesern ein
gesundes und erfolgreiches Jahr 2013**

Wir freuen uns mit Frau Rechtsanwältin Vera Westermann eine Verstärkung im Arbeitsrecht und auch im Sozialrecht gewonnen zu haben. Frau Westermann war mehrere Jahre am Sozialgericht in Hildesheim als Richterin tätig, hat aber festgestellt, dass Ihre berufliche Liebe mehr dem Arbeitsrecht und der Tätigkeit als Rechtsanwältin gehört.

Haftung des Betriebsrates für Kosten?

BGH vom 25. Oktober 2012 - III ZR 266/11

Der Fall:

Nachdem der Betriebsrat eines an mehreren Standorten tätigen Unternehmens mit mehr als 300 Arbeitnehmern den Beschluss gefasst hatte, sich im Verfahren über einen Interessenausgleich gemäß § 111 Satz 2 des BetrVG von der Klägerin betriebswirtschaftlich beraten zu lassen, erteilte der Betriebsratsvorsitzende der Klägerin einen Beratungsauftrag.

Die Klägerin nimmt nunmehr sowohl den Betriebsrat als Gremium als auch den Betriebsratsvorsitzenden und die stellvertretende Betriebsratsvorsitzende auf Zahlung

von Honorar für die von ihr erbrachten Beratungsleistungen in Anspruch.

Der BGH – also nicht das BAG - hat dazu entschieden, dass der Betriebsrat beschränkt rechtsfähig ist. Er kann Verträge mit Außenstehenden abschließen. Das hat das BAG auch so entschieden. Ein Vertrag, den der Betriebsrat zu seiner Unterstützung gemäß § 111 Satz 2 BetrVG mit einem Beratungsunternehmen schließt, ist allerdings nur insoweit wirksam, als die vereinbarte Beratung zur Erfüllung der Aufgaben des Betriebsrats erforderlich ist und der Betriebsrat daher einen Kostenerstattungs- und Freistellungsanspruch gegen den Arbeitgeber gemäß § 40 Absatz 1 BetrVG hat. Denn nur in diesem Umfang ist der Betriebsrat vermögens- und daher auch



■ **Achim Thannheiser**
Rechtsanwalt + Betriebswirt

■ **Angelika Küper**
Rechtsanwältin

■ **Gabriele Köhler**
Rechtsanwältin + Mediatorin
Fachanwältin für Miet- und WEG-Recht

■ **Volker Mischewski**
Rechtsanwalt + Mediator
Fachanwalt für Arbeitsrecht

■ **Lothar Böker**
Rechtsanwalt + Mediator

■ **Nadia Ben Hatit-Lochte**
Rechtsanwältin

■ **Vera Westermann**
Rechtsanwältin

In Bürogemeinschaft mit

■ **Panagiota Brachou**
Rechtsanwältin

☎ 0511 / 990 490

📄 0511 / 990 49 50

✉ Rühmkorffstr. 18
30163 Hannover

rechtsfähig. Schutzwürdige Interessen des Beraters stehen einer solchen Begrenzung der Vertragswirksamkeit nicht entgegen: eine weitergehende rechtsgeschäftliche Verpflichtung des Betriebsrats für den Berater ist mangels eines über den Kostenerstattungs- und Freistellungsanspruch hinausgehenden Vermögens des Betriebsrats regelmäßig wertlos.

So weit , so gut. Aber nun kommt´s:

Soweit die Grenzen der Erforderlichkeit von dem Betriebsratsvorsitzenden bei der Beauftragung des Beratungsunternehmens jedoch überschritten werden, ist der von ihm für den Betriebsrat geschlossene Vertrag nicht wirksam. Der Betriebsratsvorsitzende kann dann gegenüber dem Beratungsunternehmen persönlich haften, es sei denn das Beratungsunternehmen kannte die mangelnde Erforderlichkeit der Beratung oder musste sie kennen.

Anmerkung:

Eine Haftung für Betriebsräte – die ja rechtlich vermögenslos sind? Das klingt zunächst absurd, deckt sich aber mit der Rechtsprechung des BAG für Seminarkosten. Derjenige, der sich anmeldet, muss haften. Schutz der Seminaranbieter: Eine Kostenübernahme des Arbeitgebers wird verlangt.

Lösung:

Darin liegt der Schutz für Betriebsräte – und Personalräte: Kennt der Vertragspartner die fehlende Vollmacht – sprich: dass die Kostenzusage fehlt – oder musste er sie kennen, dann haftet der Betriebsrat oder die Vorsitzenden nicht (§ 179 BGB). Daher ist der Vertragspartner über dieses Risiko aufzuklären. Der beste Schutz ist natürlich eine Kostenzusage.

Arbeitgeber muss Abmahnungen nicht entfernen,

BAG Urteil v. 19.07.2012 – Az.: 2 AZR 782/11

sofern er ein berechtigtes Dokumentationsinteresse hat. Beschäftigte können die Ent-

fernung einer zu Recht erteilten Abmahnung nur dann verlangen, wenn das gerügte Verhalten bedeutungslos geworden ist.

Die Klägerin erhielt eine Abmahnung für den Verlust eines Kassenbuches – vielmehr dafür, dass sie es nicht ordnungsgemäß gemeldet hat. Sie verlangte nun die Rücknahme und Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte.



Das Gericht dazu: Der Arbeitnehmer kann nur in Ausnahmefällen die Entfernung von rechtmäßig erfolgten Akteneinträgen verlangen. Voraussetzung ist, dass eine Interessenabwägung ergibt, dass der beurkundete Vorgang für das Arbeitsverhältnis rechtliche bedeutungslos geworden ist und die weitere Aufbewahrung zu unzumutbaren beruflichen Nachteilen führen könnte. Hat der Arbeitgeber dagegen ein Dokumentationsinteresse, so besteht kein Anspruch auf Entfernung der Abmahnung.

Klagefrist läuft auch bei Verhandlungen über Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Kündigung

LAG Berlin-Brand v. 02.11.2012 – Az.: 6 Sa 1754/12

Nach Ansicht des LAG Berlin-Brandenburg ist eine Kündigungsschutzklage auch dann innerhalb der 3 wöchigen Klagefrist zu erheben ist, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer nach dem Ausspruch einer Kündigung noch über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses verhandeln. Das musste eine Arbeitnehmerin bitter erfahren, als sie nach dem Ausspruch der Kündigung dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft mitteilte.

Der Arbeitgeber wollte danach mit ihr noch einmal über die Kündigung sprechen. Das geschah auch, aber erst nach Ablauf der Klagefrist. Als das Gespräch erfolglos blieb, erhob die Arbeitnehmerin Klage und beantragte die nachträgliche Zulassung dieser Klage.

Das LArbG Berlin-Brandenburg hat den Antrag auf nachträgliche Klagezulassung zurückgewiesen. Eine verspätet erhobene Klage sei nur nachträglich zuzulassen, wenn der Arbeitnehmer trotz aller ihm nach Lage der Umstände zuzumutenden Sorgfalt verhindert war, die Klagefrist einzuhalten. Gespräche alleine reichen nicht: Erst wenn der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer eine Vereinbarung über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses getroffen oder wenigstens eine diesbezügliche Zusage gemacht hat, könne von einer Erhebung der Kündigungsschutzklage innerhalb der Klagefrist abgesehen werden.

Besprechungsräume - Vermietung

Gute Arbeitsatmosphäre ohne Hotelbetrieb
Seminar bis 15 TN Hannover List, preiswert

www.DenkRaum-List.de

DenkRaum-List
Training Tagung Seminar

Auch habe der Chef der Arbeitnehmerin sie durch seine Äußerung, man müsse über die Kündigung noch einmal reden, nicht arglistig von einer vorsorglichen Klageerhebung abgehalten.

Keine Zurückweisung der Betriebsratsanhörung mangels Vollmachtnachweises

BAG Urteil vom 13.12.2012 – Az.: 6 AZR 348/11

Der Betriebsrat kann die Anhörung zu einer beabsichtigten Kündigung durch einen Boten oder Vertreter des Arbeitgebers nicht

entsprechend § 174 Satz 1 BGB zurückweisen, wenn der Anhörung keine Vollmachtsurkunde beigelegt ist.

Der Betriebsrat wurde zu Kündigungen angehört, da die Firma geschlossen werden sollte. Der Betriebsrat wies seine Anhörung zurück, weil ein Rechtsanwalt im Namen der Firma den Betriebsrat unterrichtete und keine Vollmacht beifügte. Ohne Erfolg: Das Verfahren nach § 102 BetrVG ist nicht an Formvorschriften gebunden. Eine mündliche oder telefonische Anhörung ist möglich. Auch in einem solchen Fall beginnt die Wochenfrist des § 102 Abs. 2 Satz 1 BetrVG zu laufen. Hat der Betriebsrat Zweifel an der Boten- oder Vertreterstellung der ihm gegenüber bei der Anhörung auftretenden Person, kann er sich nach dem Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit unmittelbar gegenüber dem Arbeitgeber äußern.

Arbeitszeugnis - kein Anspruch des Arbeitnehmers auf Dank und gute Wünsche – oder doch?

BAG, Urteil v. 11.12.2012 – Az.: 9 AZR 227/11

Der Arbeitgeber soll gesetzlich nicht verpflichtet sein, das Arbeitszeugnis mit Formulierungen abzuschließen, in denen er dem Arbeitnehmer für die geleisteten Dienste dankt, dessen Ausscheiden bedauert oder ihm für die Zukunft alles Gute wünscht. Das ist die Ansicht des BAG. Das einfache Zeugnis muss nach § 109 Abs. 1 Satz 2 GewO mindestens Angaben zu Art und Dauer der Tätigkeit enthalten. Der Arbeitnehmer kann gemäß § 109 Abs. 1 Satz 3 GewO verlangen, dass sich die Angaben darüber hinaus auf Leistung und Verhalten im Arbeitsverhältnis (qualifiziertes Zeugnis) erstrecken. Aussagen über persönliche Empfindungen des Arbeitgebers gehören nicht zum notwendigen Zeugnisinhalt.

Ist der Arbeitnehmer mit einer vom Arbeitgeber in das Zeugnis aufgenommenen Schlussformel nicht einverstanden, kann er nur die Erteilung eines Zeugnisses ohne diese Formulierung verlangen. Schlussät-

ze in Zeugnissen, mit denen Arbeitgeber in der Praxis oft persönliche Empfindungen wie Dank oder gute Wünsche zum Ausdruck bringen, sind nicht „beurteilungsneutral“, sondern geeignet, die objektiven Zeugnisaussagen zu Führung und Leistung des Arbeitnehmers zu bestätigen oder zu relativieren.

Die Landesarbeitsgerichte sehen das oft anders:

Landesarbeitsgericht Düsseldorf (Urt. v. 03.11.2010 - 12 Sa 974/10): Der Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf die Aufnahme einer Dankes- und Zukunftsformel, wenn die ihm zustehende Leistungs- und Verhaltensbewertung über ein "befriedigend" signifikant hinausgeht. In dieser Konstellation stellt das Fehlen einer Schlussformulierung eine unzulässige Abwertung der Beurteilung dar. Das Fehlen einer dankenden und Erfolg wünschenden Schlussformulierung stelle eine nach § 109 Abs. 2 Satz 2 GewO unzulässige Abwertung der Leistungs- und Verhaltensbeurteilung dar. Die Formulierung ohne Dank und guten Wünschen steht im Widerspruch zu einer überdurchschnittlich positiven Leistungs- und Führungsbewertung und entwerfe schon deshalb die Gesamtaussage des vorausgehenden Zeugnistextes.

Reisekosten für freigestellte Personalratsmitglieder

BVerwG Urteil v. vom 28.11.2012 - Az.: 6 P 3.12

Freigestellten Personalratsmitgliedern steht für die Fahrten zwischen Wohnung und Sitz des Personalrats außerhalb des Wohnortes und des bisherigen Dienstortes Trennungsgeld zu. Auf diese Leistungen sind besondere Regelungen, die zu einem Leistungsausschluss führen, wie z. B. für Fahrten innerhalb des Einzugsgebietes („30-km-Zone“) und evtl. Ausschlussfristen nicht anzuwenden.

Mobbing am Arbeitsplatz ist kein Arbeitsunfall

Hess. LSG v. 23.10.2012 – Az.: L 3 U 199/11

... und auch keine Berufskrankheit. Daher sind die gesundheitlichen Folgen nicht von der gesetzlichen Unfallversicherung zu entschädigen.

Eine Frau aus dem Landkreis Fulda fühlte sich aufgrund negativer Gerüchte am Arbeitsplatz gemobbt. Sie leidet an psychischen Gesundheitsstörungen, die sie auf das Mobbing am Arbeitsplatz zurückführt. Hierfür beantragte sie gegenüber der gesetzlichen Unfallversicherung eine Entschädigung.

Die Unfallkasse lehnte den Antrag ab, da eine Berufskrankheit nicht vorliege. Nach Auffassung des Landessozialgerichts sind Mobbing und die hierauf beruhenden Gesundheitsbeeinträchtigungen keine anerkannte Berufskrankheit. Die Erkrankung könne auch nicht "wie" eine Berufskrankheit entschädigt werden, weil keine Erkenntnisse vorlägen, dass eine bestimmte Berufsgruppe bei ihrer Tätigkeit in weitaus höherem Grade als die übrige Bevölkerung Mobbing ausgesetzt sei. Vielmehr komme Mobbing in allen Berufsgruppen sowie im privaten Umfeld vor. Da keine zeitlich auf höchstens eine Arbeitsschicht begrenzte Einwirkung vorliege, sei ferner auch kein Arbeitsunfall anzuerkennen.

Anmerkung:

Eine Entscheidung wie aus dem letzten Jahrhundert. Von keiner Kenntnis über Mobbing getrübt!

Flugverbot wegen Aschewolke ist höhere Gewalt ...

BGH Urteil vom 18.12.2012 – Az.: X ZR 2/12

... weshalb ein Reisevertrag kostenlos gekündigt werden darf.

Der Kläger buchte für sich und seine Ehefrau eine Karibikkreuzfahrt. Im April 2010 wurde aufgrund der von dem isländischen Vulkan Eyjafjallajökull ausgestoßenen

Aschewolke ein Flugverbot angeordnet. Der Kläger und seine Ehefrau konnten die gebuchten Flüge in die nicht antreten und deshalb an der Kreuzfahrt nicht teilnehmen.

Der Bundesgerichtshof stellte klar, dass es sich bei dem Vertrag über die Teilnahme an der Kreuzfahrt um einen Reisevertrag i.S.d. § 651a BGB handelt. Diesen hat der Kläger wirksam wegen höherer Gewalt gem. § 651j BGB gekündigt.

Maßgeblich für das Kündigungsrecht ist, dass die individuelle Reise des Reisenden infolge bei Vertragsschluss nicht vorhersehbarer höherer Gewalt nicht stattfinden kann. Hier konnte die Kreuzfahrt als solche zwar durchgeführt werden, an ihr teilzunehmen war den Reisenden jedoch offensichtlich nicht möglich.

Anmerkung:

Die Besonderheit dieses Falles liegt darin, dass die Kreuzfahrtteilnehmer den Flug gar nicht bei der Reederei gebucht hatten. Aber nach einer in Deutschland besonderen Rechtsprechung liegt eine Pauschalreise schon vor, wenn nur ein Element, wie z.B. ein Ferienhaus oder eben eine Kreuzfahrt gebucht wurde. Daher verlor die Reiseveranstalterin infolge der wirksamen Kündigung durch den Kläger den Anspruch auf den vereinbarten Reisepreis. Sogar einen Anspruch auf Erstattung der Anzahlung hätte der Kläger gegen die Reiseveranstalterin geltend machen können, was er aber nicht getan hat.

Neue Fahrgastrechte im See- und Binnenschiffsverkehr

Neue Fahrgastrechte, wenn Sie mit Personenverkehrsdiensten im See- oder Binnenschiffsverkehr reisen, deren Einschiffungshafen in der EU liegt oder wenn es sich um einen Beförderer aus der EU handelt.

Die Rechte sind denen der Flug- und Bahnpassagiere nachgebildet:

- Verspätet sich die Abfahrt um mehr als 90 Minuten oder wird die Schifffahrt annulliert, haben Passagiere je nach Dauer der Fahrt Anspruch auf den Fahrpreis oder auf eine andere Beförderung.
- Das Schifffahrtsunternehmen muss seine Passagiere bei der Wartezeit «angemessen» verpflegen und die Kosten für bis zu drei Übernachtungen übernehmen.

Ausgenommen davon sind Fahrten mit Schiffen,

- die zur Beförderung von maximal zwölf Fahrgästen zugelassen sind,
- deren Besatzung aus höchstens drei Personen besteht oder eine Gesamtstrecke von weniger als 500 m zurücklegen,
- die Ausflugs- oder Besichtigungstouren machen,

die ohne Maschinenantrieb fahren oder bei denen es sich um historische Fahrgastschiffe handelt, die für eine Beförderung von maximal 36 Fahrgäste zugelassen sind.

Das europäische Verbraucherzentrum in Kehl bietet ein Beschwerdeformular zum Download:

http://www.eu-verbraucher.de/fileadmin/user_upload/eu-verbraucher/PDF/Sonstige_pdfs/Beschwerdeformular.pdf

Klappt die Beschwerde nicht, hilft Frau Rechtsanwältin Küper Ihnen gerne weiter

Rechte von Busreisenden

Auch wer in einem Reisebus in Europa unterwegs ist, wird künftig mehr Rechte haben, falls sich der Bus erheblich verspätet oder gar ausfällt.

In der neuen EU-Verordnung über die Fahrgastrechte im Kraftomnibusverkehr ist geregelt, dass Busreisende auf Fernstrecken bei einer Verspätung von über 90 Minuten bei einer geplanten Fahrdauer von über drei

Stunden kleinere Mahlzeiten und Erfrischungen zur Verfügung gestellt werden müssen.

Bei dem ersatzlosen Streichen der Fahrt, Nichtbeförderung oder bei einer Verzögerung der Abfahrt von mehr als 120 Minuten, muss das Busunternehmen künftig eine anderweitige Beförderung zum Ziel anbieten oder den kompletten Fahrpreis erstatten. Außerdem kann eine kostenlose Rückbeförderung zum Abfahrtsort verlangt werden. Weigert sich das Busunternehmen, hat der Fahrgast einen Anspruch auf eine Entschädigungszahlung von 50 % des Fahrpreises zusätzlich zur Erstattung des vollständigen Fahrpreises. Nur in Fällen von Naturkatastrophen oder extrem schlechter Wetterbedingungen, die eine sichere Weiterfahrt unmöglich machen, ist das Busunternehmen von diesen Verpflichtungen befreit.

Geregelt wird auch die Haftung für verloren gegangene oder beschädigte Gepäckstücke. In allen EU-Ländern haftet das Busunternehmen jetzt bis zu 1.200 EUR bei einem Gepäckverlust oder Schaden.

Die Regelungen sollen vor allem bei Langstreckenfahrten im nationalen oder grenzüberschreitenden Linienverkehr ab 250 km gelten.

[Quelle]:Europäisches Verbraucherzentrum, Kehl

Anmerkung:

Die Verordnung tritt im Frühjahr 2013 in Kraft, sie ist in Deutschland von besonde-

rem Interesse, da seit dem 1. Januar 2013 in Deutschland Fernbuslinien zugelassen sind.



Vermieter kann sich Nachberechnung in einer Betriebskostenabrechnung vorbehalten, ...

BGH 12.12.2012, Az.: VIII ZR 264/12

... wenn ohne sein Verschulden nur vorläufig abgerechnet werden kann. Das ist z.B. dann der Fall, wenn ein Versorger erst verspätet abrechnet. Die Verjährungsfrist für eine Betriebskostennachforderung des Vermieters wird nicht bereits mit der Erteilung der Abrechnung in Gang gesetzt, in der sich der Vermieter die Nachberechnung vorbehalten hat, sondern erst dann, wenn der Vermieter auch Kenntnis von den die Nachforderung begründenden Umständen erlangt hat. § 556 Abs. 3 S. 3 BGB hindert den Vermieter nicht daran, sich bei der Betriebskostenabrechnung hinsichtlich der Positionen, die er ohne sein Verschulden nur vorläufig abrechnen kann, eine Nachberechnung vorzubehalten.

■ **Achim Thannheiser - Rechtsanwalt & Betriebswirt**

TSP: Arbeitsrecht - Beratung MA, BR/PR, gerichtl. Vertretung, Einigungsstellen, Schulungen, Vereinbarungen, Gutachten

■ **Angelika Küper - Rechtsanwältin**

ISP: Verbraucherrecht, Erbrecht, Reiserecht, Vertragsrecht, Dozentin für Veranstaltungs- und Europarecht

■ **Gabriele Köhler - Rechtsanwältin & Mediatorin, Fachanwältin für Miet- und WEG-Recht**

ISP: Mietrecht, Gewerberaummietrecht, Wohnungseigentumsrecht, Verkehrsrecht

■ **Volker Mischewski - Rechtsanwalt & Mediator, Fachanwalt für Arbeitsrecht**

TSP: Arbeitsrecht - Beratung u. Vertretung von Beschäftigten, Betriebs- & Personalräten u. MAV, Schulungen, Gutachten

■ **Lothar Böker - Rechtsanwalt & Mediator**

TSP: Arbeitsrecht - Beratung von Beschäftigten und BR/PR; Mietrecht

■ **Nadia Ben Hatit-Lochte - Rechtsanwältin**

ISP: Mietrecht, Strafrecht, Verkehrsrecht

■ **Vera Westermann - Rechtsanwältin**

ISP: Arbeitsrecht Beratung Beschäftigte, BR/PR, Sozialrecht, Sozialversicherungsrecht, Altersversorgung