

Info-Brief

für alle Vertreterinnen und Vertreter von Beschäftigten

Datum / Az.: Dezember 2008

Mitarbeiter haben Anspruch auf eine Gefährdungsbeurteilung...

BAG v. 12.08.2008 - 9 AZR 1117/06

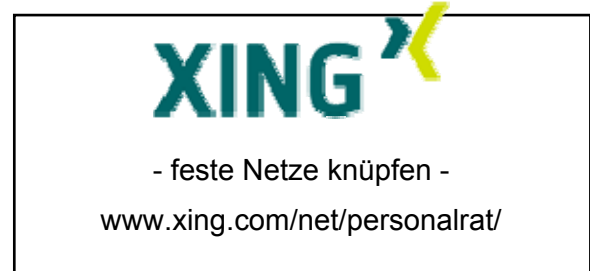
... ihres Arbeitsplatzes, aber nicht auf ein bestimmtes Verfahren zur Erstellung derselben.

Arbeitgeber sind nach § 5 Arbeitsschutzgesetz dazu verpflichtet, über jeden Arbeitsplatz eine Gefährdungsanalyse zu erstellen. Als dieses in einem Betrieb geschah, war der spätere Kläger erkrankt und nicht anwesend. Später war er der Auffassung, die Analyse sei nicht entsprechend der sachgerechten technischen Methoden erstellt worden und verlangte vom Arbeitgeber eine Korrektur. Das BAG stellte nun fest, dass Mitarbeiter zwar einen Anspruch auf die Erstellung haben, der Arbeitgeber jedoch nicht verpflichtet sei, die Gefährdungsanalyse nach von Mitarbeitern vorgegebenen Kriterien und Beurteilungsmethoden zu erstellen.

Das BAG betonte dabei ausdrücklich das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei der Erstellung der Gefährdungsanalyse. ge-

setzlichen Arbeitsschutzes im Betrieb erreicht werden.

Betriebs- und Personalräte haben hier also eine Möglichkeit effektiv die Interessen der Beschäftigten zu vertreten, da den Beschäftigten selbst diese Möglichkeit nicht gegeben ist.



Mitbestimmung bei Stufenzuordnung nach TVöD

BVerwG v. 27.08.2008 - 6 P 11.07

Die Mitbestimmung bei der Eingruppierung von Angestellten erstreckt sich auch auf die Stufenzuordnung. Im TVöD gibt es zu jeder Entgeltgruppe 6 „Erfahrungsstufen“, die einen erheblichen Einfluss auf die Vergütung haben. Der Tarifvertrag lässt eine Be-



- **Achim Thannheiser**
Rechtsanwalt + Betriebswirt
- **Angelika Küper**
Rechtsanwältin
- **Gabriele Köhler**
Rechtsanwältin + Mediatorin
Fachanwältin für Miet + WEG-Recht
- **Volker Mischewski**
Rechtsanwalt + Fachanwalt für Arbeitsrecht
- **Katrin Lütge**
Rechtsanwältin
- **Lothar Böker**
Rechtsanwalt

☎ 0511 / 990 490
📄 0511 / 990 49 50

✉ Rühmkorfstr. 18
30163 Hannover

Rechtsanwalt@Thannheiser.de
www.Thannheiser.de

schleunigung aber auch eine Hemmung des „Stufenaufstiegs“ zu.

Die streitige Frage, ob zur Mitbestimmung auch die Frage der Stufenzuordnung gehört, hat das BVerwG jetzt positiv entschieden.

Videoüberwachung nicht uneingeschränkt zulässig

BAG v. 26.08.2008 - 1 ABR 16/07

Eine Einigungsstelle hatte per Beschluss die Regelung aufgestellt, dass im Falle des Verdachts von Straftaten die Videoanlage in bestimmten Räumen, nämlich dort, wo sich der Verdacht erhärtet, per Video aufzeichnen darf, um den Täter zu ermitteln – und zwar in Bezug auf eine bestimmte Person. Falls der Täter jedoch nicht ermittelt werden kann, ist der räumliche Bereich ohne Einschränkung auszudehnen.

Diese Klausel hielt das BAG für unverhältnismäßig. Sie greift zu sehr in das Persönlichkeitsrecht der Mitarbeiter ein, weil der Bereich, in dem sich die Überwachung als erfolglos herausgestellt hat, ebenfalls weiterhin überwacht wurde. Damit verwarf das BAG den Einigungsstellenspruch in diesem Punkt.



**Schulung/Beratung/Bildung
für Betriebs-/Personalräte u.
Gleichstellungsbeauftragte**

www.TOP-Akademie.de

Die praktische Relevanz ist klar: Regelungen der Betriebsparteien über eine Videoüberwachung im Betrieb müssen mit höher-

rangigem Recht vereinbar sein. Die Betriebsparteien haben nach § 75 Abs. 2 Satz 1 BetrVG die Pflicht, die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern. Sie haben daher insbesondere das in Art. 2 Abs. 1 iVm. Art. 1 Abs. 1 GG gewährleistete allgemeine Persönlichkeitsrecht zu beachten. Das gilt auch für den Spruch einer Einigungsstelle. Wenn diese sich nicht daran hält ist der Spruch gerichtlich überprüfbar.

Befangenheit von BR-Mitgliedern

LAG Baden Württemberg v. 30.06.2008 - 4 TaBV 1/08

Ein Betriebsratsmitglied ist bei der Beschlussfassung im Verfahren gemäß § 99 BetrVG betreffend die Eingruppierung eines anderen Arbeitnehmers wegen Interessenkollision dann ausgeschlossen, wenn das Betriebsratsmitglied aufgrund einer Betriebsvereinbarung über die wirtschaftliche Absicherung freigestellter Betriebsratsmitglieder indirekt von einer möglichen Höhergruppierung des anderen Arbeitnehmers profitiert.

Das steckt dahinter: Die Parteien haben eine BV über die Vergütung freigestellter BR-Mitglieder aufgestellt. Deren Entgelte orientierten sich dabei an denen von 3 Vergleichspersonen. Wird eine Vergleichsperson höhergruppiert, erhält auch das BR-Mitglied mehr Geld – und ist deshalb von der Abstimmung über die Höhergruppierung wegen Befangenheit ausgeschlossen.

Kündigung ist Kündigung – und der PR zu beteiligen!

LAG Niedersachsen v. 10.06.2008 - 11 Sa 1397/07

Das gilt auch in der Probezeit. Daher ist auch eine in der Probezeit ausgesprochene Kündigung eine Beteiligungspflichtige Kündigung.

Auch bei einer beabsichtigten Kündigung wegen unzureichender Leistungen vor Ablauf von 6 Beschäftigungsmonaten sind vollständige Angaben über die persönlichen und sozialen Daten des Arbeitnehmers unverzichtbare Informationen, die dem Personalrat im Rahmen der Benehmensherstellung nach § 75 Abs. 1 Nr. 3, § 76 Abs. 2 Satz 3 NPersVG mitzuteilen sind. Die Unvollständigkeit dieser Angaben führt zur Unwirksamkeit der Kündigung. Allein die Tatsache, dass der stellvertretende Vorsitzende des Personalrats am Auswahlverfahren bei der Einstellung des Arbeitnehmers persönlich beteiligt war, ersetzt nicht die Angabe dieser Daten im Verfahren zur Beteiligung des Personalrats wegen einer beabsichtigten Kündigung vor Ablauf von 6 Beschäftigungsmonaten.

Die Schallgrenze von 6 Monaten hat nur einen Zweck: Festzustellen, ob das Kündigungsschutzgesetz anwendbar ist – ob die Kündigung also aus sozialen Gründen (betriebsbedingt, personenbedingt, verhaltensbedingt) gerechtfertigt sein muss oder nicht.



Sozialauswahl bezieht sich auf den zu kündigenden Beschäftigten

LAG Köln v. 28.09.2007 - 11 Sa 726/07

Immer wieder wird von Unternehmensseite behauptet, dass die Sozialauswahl bedeute, dass die zu vergleichenden Personen wechselseitig die jeweilige Tätigkeit verrichten können müssen.

Dies ist falsch. Abzustellen ist nur auf die Frage, ob der zu kündigende Beschäftigte,

die Tätigkeit eines anderen Beschäftigten (dessen Arbeit nicht wegfällt) ordnungsgemäß ausüben kann. Ist dies zu bejahen, so ist diese Person in die Sozialauswahl mit einzubeziehen.

Konzernbetriebsrat oder örtlicher Betriebsrat – wer ist zuständig?

LAG Niedersachsen v. 26.8.2008 - 1 TaBV 62/08

Eine Arbeitgeberin wollte so genannte elektronische Post (ePost) einführen – aber nicht ohne BV. Diese schloss sie über eine Testphase mit dem örtlichen BR ab. Der KBR hielt sich selbst für zuständig. Also leitete er ein Beschlussverfahren ein, als es „ernst“ wurde.

Der örtliche BR ist zuständig entschied das LAG. Die Zuständigkeit eines übergeordneten Betriebsratsgremiums setzt voraus, dass es sich um eine mehrere Betriebe betreffende Angelegenheit handelt und ein objektiv zwingendes Erfordernis für eine unternehmenseinheitliche oder betriebsübergreifende Regelung besteht, was sich aus technischen oder rechtlichen Gründen ergeben kann.

Da die ePost in anderen Unternehmen nicht eingeführt wurde, gab es keine zwingende einheitliche Entscheidungsnotwendigkeit, selbst wenn ePost Systeme durch einen Work-Flow verbunden sind, aber kein Austausch von Mitarbeiterdaten stattfindet.

AGG gilt auch im Kündigungsschutz – Altersgruppen aber zulässig

BAG v. 6.11.2008 - 2 AZR 701/07

Die Diskriminierungsverbote des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (§§ 1 – 10 AGG) finden im Rahmen des Kündigungsschutzes nach dem Kündigungsschutzgesetz Anwendung. Eine Kündigung, die ein Diskriminierungsverbot verletzt, kann daher sozialwidrig und damit unwirksam sein (§ 1

KSchG). Das Verbot der Altersdiskriminierung nach dem AGG steht der Berücksichtigung des Lebensalters im Rahmen der Sozialauswahl (§ 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG) nicht entgegen. Auch die Bildung von Altersgruppen bei der Sozialauswahl ist nach dem AGG zulässig.

Damit hat das BAG den Streit zur Frage der Anwendbarkeit der AGG-Diskriminierungsverbote im Bereich des Kündigungsschutzes entschieden. Das BAG geht - dem eindeutig entgegenstehenden Wortlaut der Bereichsausnahme von § 2 Abs. 4 AGG zum Trotz - von der Anwendbarkeit des AGG auch im Rahmen des Kündigungsschutzes aus. Zu Recht, denn so sehen es die Vorgaben aus der EU-Richtlinie auch vor.

Nach Auffassung des Gerichts lag in der Zuteilung von Sozialpunkten nach dem Lebensalter und in der Altersgruppenbildung zwar eine an das Alter anknüpfende unterschiedliche Behandlung. Diese sei aber i.S.d. § 10 Satz 1 AGG gerechtfertigt gewesen. Die Bildung von Altersgruppen wirke der Überalterung des Betriebs entgegen und relativiere damit zugleich die Bevorzugung älterer Arbeitnehmer.

Gut zu wissen: Auch "thumbnails" urheberrechtlich geschützt

LG Hamburg v. 26.9.2008 - 308 O 248/07

Die öffentliche Zugänglichmachung von „thumbnails“, so oft im Internet, stellt nach dem maßgeblichen deutschen Recht eine

Nutzung der Originalfotos dar. Daran ändert es auch nichts, wenn die „thumbnails“ gegenüber den Originalen stark verkleinert sind und mit einer viel größeren Auflösung zum Abruf bereitgehalten werden. Trotz dieser Veränderungen ist die Schwelle zur freien Benutzung i.S. von § 24 UrhG nicht erreicht. Nur wenn ein eigenständiges Werk entsteht, darf ein fremdes Foto oder anderes Werk frei verwendet werden.



Wir wünschen unseren Lesern und Mandanten eine beschauliche Adventszeit, ein Frohes Fest und einen guten Rutsch ins neue Jahr.

"Sag mal, war eigentlich unter Deinen Weihnachtsgeschenken auch eine echte Überraschung?" - "Aber ja! Ich bekam von meinem Chef ein Buch, das ich dem Kollegen Schmidt vor Jahren geliehen hatte!"

Die Großmutter zur Enkelin: "Du darfst Dir zu Weihnachten von mir ein schönes Buch wünschen!" - "Fein, dann wünsche ich mir Dein Sparbuch."

■ **Achim Thannheiser - Rechtsanwalt u. Betriebswirt**

TSP: Arbeitsrecht - Beratung, gerichtl. Vertretung, Einstellungsstellen, Schulungen, Vereinbarungen, Gutachten

■ **Angelika Küper - Rechtsanwältin**

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

■ **Gabriele Köhler – Rechtsanwältin, Mediatorin, Fachanwältin f. Miet- und WEG-Recht**

ISP: Mietrecht, IT-Recht, Verkehrsrecht, spanisches Recht

■ **Volker Mischewski – Rechtsanwalt u. Fachanwalt für Arbeitsrecht**

TSP: Arbeitsrecht -Beratung von Beschäftigten, Betriebs-, Personalräten u. MAV-, Strafrecht, Sozialrecht

■ **Katrin Lütge - Rechtsanwältin**

ISP: Familien-, Scheidungs- und Kindschaftsrecht, Steuerrecht für Verbraucher, Arbeitsrecht, Strafrecht

■ **Lothar Böker - Rechtsanwalt**

ISP: Architekten- u. Bauhaftungsrecht, Mietrecht, Arbeitsrecht - Beratung von Beschäftigten und BR/PR