



Gewerkschaftspolitischer Informationsdienst

Der GPI erscheint alle 2 Monate: Februar, April, Juni, August, Oktober und Dezember.
Alle verwendeten Bilder stammen von: www.stock.adobe.com.

Ausgabe 48 | August/ September 2019

Inhaltsverzeichnis

- Keine Kündigung wegen Abkehrwillens
- Außerordentliche Kündigung wegen übler Nachrede per WhatsApp
- Kosten Freistellung des Betriebsrates gilt auch nach Ende der Amtszeit
- Spaziergang in der Pause ist nicht versichert
- Abmahnung wegen betriebsverfassungsrechtlicher Pflichtverletzung darf nicht in Personalakte aufgenommen werden
- Arbeitgeber darf Veröffentlichung betrieblicher Angelegenheiten via Twitter nicht generell verbieten



Keine Kündigung wegen Abkehrwillens

Spricht ein Arbeitnehmer eine Eigenkündigung mit längerer Kündigungsfrist aus, reicht der darin liegende Abkehrwille nicht ohne weiteres für eine arbeitgeberseitige Kündigung mit der kürzest möglichen Frist aus.

SACHVERHALT

Der Kläger war bei der Beklagten seit 2016 als Teamleiter beschäftigt. Der Kläger informierte seinen Arbeitgeber über seine Kündigungsabsicht und seine Absicht, sich nach einer in den Monaten März und April 2019 anstehenden Kur einen neuen Job zu suchen. Er kündigte mit Schreiben vom 22.01.2019 zum 15.04.2019. Die Beklagte kündigte daraufhin ihrerseits dem Kläger mit Schreiben vom 31.01.2019 zum 28.02.2019 wegen dem in der Kündigung zum Ausdruck gekommenen Abkehrwillen des Klägers. Der Kläger erhob Kündigungsschutzklage gegen die arbeitgeberseitige Kündigung.

Mit Urteil vom 17.07.2019 gab das Arbeitsgericht Siegburg der Klage statt. Rechtfertigende Gründe für die Kündigung waren für die 3. Kammer nicht erkennbar. Insbesondere war die Arbeitgeberkündigung nicht durch den in der Eigenkündigung zum Ausdruck kommenden Abkehrwillen des Klägers begründet. Zwar kann der Abkehrwille eines Arbeitnehmers (im Ausnahmefall) eine betriebsbedingte Kündigung rechtfertigen. Dies aber nur dann, wenn Schwierigkeiten mit der Nachbesetzung der Stelle zu erwarten sind und der Arbeitgeber eine sonst schwer zu findende Ersatzkraft gerade an der Hand hat.

Nach Auffassung des Gerichts war der Arbeitgeber nicht darauf angewiesen, die Stelle des Klägers durch Suche eines schwierig zu findenden Arbeitnehmers auf dem Arbeitsmarkt neu zu besetzen, sondern konnte auf eine bereits bei ihm beschäftigte Mitarbeiterin zurückgreifen. Auch war der Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Betrieb klar. Das Arbeitsverhältnis endete damit der Eigenkündigung entsprechend erst am 15.04.2019.

Die Entscheidung ist noch nicht rechtskräftig. Gegen das Urteil kann Berufung beim Landesarbeitsgericht Köln eingelegt werden.

Arbeitsgericht Siegburg – Aktenzeichen 3 Ca 500/19 vom 17.07.2019.

Außerordentliche Kündigung wegen übler Nachrede per WhatsApp

Verbreitet eine Arbeitnehmerin per WhatsApp eine unzutreffende Behauptung, die geeignet ist, den Ruf eines Kollegen erheblich zu beeinträchtigen, an andere Kollegen, kann dies den Arbeitgeber zur außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses berechtigen.

Der Sachverhalt:

Die Beklagte stellte die Klägerin als kaufmännische Angestellte ein. Zwei Tage nach Aufnahme ihrer Tätigkeiten besuchte die Klägerin in ihrer Freizeit eine Bar. Mit einem Bekannten und weiteren flüchtigen Bekannten der Klägerin entwickelte sich ein Gespräch bei dem einer der Gesprächspartner behauptete, dass ein Mitarbeiter der Beklagten, der gleichzeitig der Vater des Geschäftsführers ist, angeblich ein verurteilter Vergewaltiger sein soll. Diese Behauptung entspricht nicht den Tatsachen. Dies erfuhr die Klägerin erst später im Zusammenhang mit ihrer Kündigung.

Im Anschluss an diese Unterhaltung informierte die Klägerin am selben Tag eine Arbeitskollegin von dem Inhalt des Gesprächs mittels des Messenger-Dienstes „WhatsApp“, insbesondere über das Gerücht, der Vater des Geschäftsführers der Beklagten sei ein verurteilter Vergewaltiger. Diese Kollegin der Klägerin wandte sich daraufhin an den Geschäftsführer der Beklagten und informierte diesen über den Inhalt der WhatsApp-Kommunikation. Infolgedessen kündigte der Geschäftsführer das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin fristlos.

Das ArbG gab der Kündigungsschutzklage statt, soweit sie sich gegen die außerordentliche Kündigung richtete. Das Arbeitsverhältnis habe infolge ordentlicher Kündigung in der Probezeit einen Monat später geendet. Die Berufung der Beklagten war vor dem LAG erfolgreich.

Die Gründe:

Die fristlose Kündigung der Klägerin ist gem. § 626 Abs. 1 BGB wirksam.

Ein die fristlose Kündigung rechtfertigender Grund stellt insbesondere die grobe Beleidigung des Arbeitgebers oder von Arbeitskollegen dar, die nach Form und Inhalt eine erhebliche Ehrverletzung für den Betroffenen bedeuten. Dies liegt insbesondere vor, wenn der zu

kündigende Arbeitnehmer den Tatbestand der üblen Nachrede gem. § 186 StGB erfüllt. Es kommt dabei nicht auf die strafrechtliche Wertung an, sondern darauf, ob dem Arbeitgeber deswegen nach dem gesamten Sachverhalt die Fortsetzungen des Arbeitsverhältnisses noch zuzumuten ist.



Die üble Nachrede gem. § 186 StGB setzt nicht voraus, dass der Täter über die Unwahrheit der Tatsache, die er behauptet, weiß. Bei der Verbreitung von Schriften ist für das „Verbreiten“ nicht erforderlich, dass die Tatsachenmitteilung an einen größeren Personenkreis gelangt, § 186 2. Alternative StGB. Im Vergleich zum unsubstantiierten Werturteil hat die gegenüber einem Dritten abgegebene Tatsachenäußerung als motiviertes Urteil mehr Gewicht. Die Behauptung der Klägerin, ihr Kollege sei ein verurteilter Vergewaltiger, stellt eine ehrenrührige Behauptung dar, die zudem dazu geeignet ist, den Betroffenen in der öffentlichen Meinung herabzuwürdigen.

Die üble Nachrede der Klägerin ist zudem nicht gerechtfertigt. Sie kann sich nicht auf ihr Recht zur freien Meinungsäußerung berufen, da das Grundrecht nicht schrankenlos gewährt ist. Zwar dürfen Arbeitnehmer - auch unternehmensöffentlich - Kritik am Arbeitgeber üben und sich dabei auch überspitzt äußern. Allerdings muss der auch strafrechtlich gewährleistete Ehrenschutz beachtet werden. Auch die Wahrnehmung berechtigter Interessen gem. § 193 StGB liegt nicht vor.

Auch bei der Interessenabwägung im Einzelfall überwiegt das Interesse der Beklagten an einer sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegenüber dem Interesse der Klägerin an der Einhaltung der 14-tägigen Kündigungsfrist. Das Arbeitsverhältnis bestand zum Zeitpunkt des Vorfalles noch nicht einmal drei Tage, womit noch kein Bestandsschutz für die Klägerin besteht. Die Behauptung war zudem geeignet, die Position des Geschäftsführers zu untergraben, da sich die unzutreffende diffamierende Behauptung auf dessen Vater bezog. Die Untergrabung der Position eines Vorgesetzten muss der Arbeitgeber aber nicht hinnehmen.

LAG Baden-Württemberg v. 14.3.2019 - 17 Sa 52/18

Kosten-Freistellung des Betriebsrats gilt auch nach Ende der Amtszeit

Meldet der Betriebsrat seine Mitglieder für ein erforderliches Seminar an, muss der Arbeitgeber das Gremium von den Kosten dafür freistellen. Der Freistellungsanspruch steht auch nach Auflösung des Betriebsrats den früheren Mitgliedern weiter zu – so das LAG Hessen.

Die Beteiligten streiten über Kosten für die Teilnahme an einem Seminar und darüber, ob die Mitglieder des Betriebsrats auch nach dem Ende ihrer Amtszeit die Anspruch auf Freistellung von den Kosten einer Schulung haben (§ 40 Abs. 1 BetrVG).

Das war der Fall

Der inzwischen nicht mehr bestehende Betriebsrat eines Textileinzelhandelsunternehmens bildete per Beschluss einen Wirtschaftsausschuss. Drei Teilnehmer schickte das Gremium im Mai 2017 auf ein Seminar, das die Grundlagen der Arbeit des Wirtschaftsausschusses vermitteln sollte. Die Kosten für die Seminarteilnahme betragen für alle drei Teilnehmer 4.448,22 Euro, die Kosten für die Übernachtung und Tagespauschale insgesamt 1756,44 Euro.

Der Arbeitgeber zahlte nicht, auch nicht nachdem der Betriebsrat sich 2018 aufgelöst hatte. Daraufhin nahm der Schulungsanbieter die drei Betriebsratsmitglieder direkt in Anspruch. Der Arbeitgeber stellt sich auf den Standpunkt, dass das Seminar nicht erforderlich gewesen sei. Außerdem könnten die ehemaligen Betriebsratsmitglieder nach Auflösung des Gremiums keine Ansprüche mehr an ihn stellen.

Das sagt das Gericht

Arbeitgeber muss Betriebsratsmitglieder freistellen

Das LAG entscheidet, dass der Arbeitgeber die drei Ex-Betriebsratsmitglieder von den Rechnungen für die Schulungen und die sonstigen Ausgaben freistellen muss. Die Kosten für »erforderliche« Schulungen muss der Arbeitgeber tragen (§ 40 Abs. 1 BetrVG). Bei der Prüfung der »Erforderlichkeit« hat der Betriebsrat einen weiten Beurteilungsspielraum.

Die Richter sahen hier die »Erforderlichkeit« als gegeben an, die Kosten ebenfalls für angemessen. Der Betriebsrat habe die Teilnahme seiner Mitglieder wirksam beschlossen. Er müsse nicht das kostengünstigste Seminar nehmen, nur wenn mehrere qualitativ gleichwertige Seminare verfügbar sind, kann er auf das günstigste Angebot verwiesen werden. Neben den eigentlichen Seminargebühren muss der Arbeitgeber auch die notwendigen Reise-, Übernachtungs- und Verpflegungskosten des Betriebsratsmitglieds übernehmen.

Durch diese Kostentragungspflicht entsteht zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat ein vermögensrechtliches gesetzliches Schuldverhältnis. Gläubiger ist der Betriebsrat. Wenngleich das Betriebsverfassungsgesetz dem Betriebsrat keine generelle Rechts- und Vermögensfähigkeit verleiht, ist er insoweit als - partiell - vermögensfähig anzusehen. Freistellungsanspruch bleibt nach Amtszeit erhalten

Diese Freistellungsansprüche bleiben – so das Gericht - auch nach dem Ende der Amtszeit des Betriebsrats erhalten, sofern sie vom Arbeitgeber nicht erfüllt sind. Zwar enden mit dem Ende der Amtszeit des Betriebsrats dessen betriebsverfassungsrechtliche Beteiligungsrechte ersatzlos. Etwas anderes gilt für Kostenerstattungs- und Freistellungsansprüche des Betriebsrats, die zum Zeitpunkt der Beendigung der Amtszeit des Betriebsrats vom Arbeitgeber noch nicht erfüllt sind. Hinsichtlich dieser Ansprüche gilt – so das LAG – der Betriebsrat als fortbestehend. Zur Abwicklungsbefugnis gehört die Verfolgung der vom Arbeitgeber noch nicht erfüllten Freistellungsansprüche.

Das muss der Betriebsrat beachten

Das Betriebsratsamt ist und bleibt ein Ehrenamt. Die durch diese Amtsausübung entstehenden Kosten trägt komplett der Arbeitgeber. Das ist ein »eisernes Gebot«. Der Arbeitgeber trägt die Kosten der Betriebsratswahl, sämtliche durch seine Tätigkeit entstehenden Kosten

bis hin zu den Kosten der Einigungsstelle. Er muss dem Betriebsrat Räume, sachliche Mittel und Büropersonal zur Verfügung stellen und – last not least – sämtliche für die Teilnahme an erforderlichen Schulungen entstehenden Kosten übernehmen.

Dieses gesetzliche Regelungskonzept würde durchbrochen, wenn entstandene und vom Arbeitgeber noch nicht erfüllte Kostenfreistellungsansprüche mit dem Wegfall des Betriebsrats ersatzlos untergingen. Daher aufgepasst: als Betriebsratsmitglied dürfen Sie auch nach dem Ende der Amtszeit alle Kosten- und Freistellungsansprüche an den Arbeitgeber richten.



Spaziergang in der Pause ist nicht versichert

Verunglückt ein Beschäftigter während eines Spaziergangs in der Mittagspause, ist das kein Arbeitsunfall im Sinne der gesetzlichen Unfallversicherung. Spazierengehen sei eine »privatnützige Verrichtung«, vergleichbar mit Einkaufen, Essen oder Joggen – so das Hessische Landessozialgericht.

Ein 1962 geborener versicherter Arbeitnehmer arbeitete als Fondsmanager bei einer Investmentgesellschaft. Seine Arbeitszeiten konnte er weitgehend frei bestimmen.

Als er mittags das Firmengebäude für einen Spaziergang verließ, stolperte er über eine Steinplatte und verletzte sich an Handgelenken und Knie.

Die Berufsgenossenschaft anerkannte dies nicht als Arbeitsunfall. Der Versicherte sei während einer Pause verunglückt, die ein eigenwirtschaftliches Gepräge gehabt habe. Der Versicherte wandte hiergegen ein, dass aufgrund seiner Arbeitsbelastung die Pause zur Fortsetzung der Arbeit erforderlich gewesen sei.

LSG: Spaziergang ist nicht gesetzlich unfallversichert

Die Richter beider Instanzen folgten im Ergebnis der Rechtsauffassung der Berufsgenossenschaft. Die Tätigkeit des Versicherten sei im Unfallzeitpunkt eine eigenwirtschaftliche Verrichtung gewesen, die nicht gesetzlich unfallversichert sei.

Spaziergehen sei keine Haupt- oder Nebenpflicht aus dem Beschäftigungsverhältnis des Versicherten. Ferner bestehe eine arbeitsrechtliche Verpflichtung zu gesundheitsfördernden, der Aufrechterhaltung der Arbeitsfähigkeit dienenden Handlungen prinzipiell nicht. Spazierengehen sei vielmehr eine privatnützige Verrichtung, vergleichbar mit Einkaufen, Essen, Trinken, Joggen und Fernsehen. Der Versicherte sei auch keiner besonderen betrieblichen Belastung ausgesetzt gewesen, die ausnahmsweise einen Versicherungsschutz für den Spaziergang begründen könne.

Die Revision wurde nicht zugelassen. Die Entscheidung ist damit rechtskräftig.

Hessisches LSG (24.07.2019) Aktenzeichen L 9 U 208/17

Abmahnung wegen betriebsverfassungsrechtlicher Pflichtverletzung darf nicht in Personalakte aufgenommen werden

Abmahnungen, mit denen der Arbeitgeber die Amtsausübung von Betriebsratsmitgliedern rügt und Sanktionen nach § 23 Abs. 1 BetrVG androht, dürfen unabhängig von ihrer Rechtmäßigkeit nicht in die Personalakten der Betriebsratsmitglieder aufgenommen werden. Die Betriebsratsmitglieder können die Entfernung der Abmahnungen aus ihren Personalakten verlangen und nötigenfalls im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren durchsetzen.

Der Sachverhalt:

Die Arbeitgeberin ist eine der führenden Anbieterinnen von Haushaltsgeräten in Deutschland. Bei einem ihrer sechs Standorte im Bundesgebiet ist der antragstellende dreiköpfige Betriebsrat gebildet. Die Beteiligten streiten über die Wirksamkeit betriebsverfassungsrechtlicher Abmahnungen.

Gemäß der abgeschlossenen Betriebsvereinbarung für Außendienstmitarbeiter ist die Grundlage für die Erstellung der individuellen Arbeitsziele der Außendienstmitarbeiter die zurückliegenden vier Quartale der dem Außendienstmitarbeiter individuell zugeordneten Kunden. In einer E-Mail an alle Außendienstmitarbeiter forderte der Betriebsrat diese auf, ihren individuellen Arbeitsvorgaben zu widersprechen, weil sie damit dem Betriebsrat helfen würden, aus seiner Sicht falsch berechnete Prämienansprüche für die Außendienstmitarbeiter gerichtlich durchzusetzen. Daraufhin mahnte die Arbeitgeberin die Betriebsratsmitglieder ab, da ein solches Verhalten einen schwerwiegenden Verstoß gegen das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit gem. § 2 Abs. 1 BetrVG und die Friedenspflicht gem. § 74 Abs. 2 Satz 2 BetrVG darstelle.

Das Arbeitsgericht gab dem Antrag auf Feststellung der Unwirksamkeit der Abmahnungen statt.

Die Gründe:

Die Abmahnungen sind aus den Personalakten der Betriebsratsmitglieder zu entfernen.

Unabhängig davon, ob die versandten E-Mails gegen betriebsverfassungsrechtliche Pflichten verstießen, hat der Vorwurf einer Amtspflichtverletzung mit der Androhung eines Antrags nach § 23 BetrVG mit dem Arbeitsverhältnis der Betriebsratsmitglieder nichts zu tun. Personalakten sind eine Sammlung von Urkunden und Vorgängen, die die persönlichen und dienstlichen Verhältnisse eines Mitarbeiters betreffen und in einem inneren Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehen. Abmahnungen von Betriebsratsmitgliedern dürfen dann nicht in die Personalakte aufgenommen werden, wenn zwar individualrechtliche Sanktionen angedroht werden, jedoch die Verletzung betriebsverfassungsrechtlicher Amtspflichten gerügt wird.

Nichts anderes gilt, wenn die Arbeitgeberin zwar insoweit konsequent handelt, als sie die Verletzung betriebsverfassungsrechtlicher Amtspflichten mit der Androhung betriebsverfassungsrechtlicher Sanktionen verknüpft, dann aber die rein betriebsverfassungsrechtlichen Abmahnungen in die ausschließlich die individuellen Arbeitsverhältnisse betreffenden Personalakten aufnimmt. Hierin liegt eine unzulässige Vermengung von individual- und betriebsverfassungsrechtlichen Pflichten. Durch die betriebsverfassungsrechtliche Abmahnung in einer Personalakte würde die erkennbare Gefahr entstehen, dass diese das berufliche Fortkommen des Betriebsratsmitglieds als Arbeitnehmer beeinträchtigt. Dies würde jedoch gegen das Benachteiligungsverbot in § 78 Satz 2 BetrVG verstoßen.

Im Übrigen spricht bereits vieles dafür, dass betriebsverfassungsrechtliche Abmahnungen gegenüber Betriebsratsmitgliedern per se unzulässig sind. Für eine Amtsenthebung genüge es nach der wohl herrschenden Literaturansicht nicht, dass aus der subjektiven Sicht des Arbeitgebers eine weitere Zusammenarbeit mit einem Betriebsratsmitglied nicht mehr möglich erscheine. Erforderlich sei vielmehr eine besondere schwerwiegende Pflichtverletzung. Diese Anforderungen seien per se nicht vereinbar mit der Warnfunktion einer Abmahnung, womit die Anerkennung einer Abmahnbefugnis für Pflichtverletzungen, die nach den Vorstellungen des Gesetzgebers ohnehin nicht für eine Amtsenthebung ausreichen, im Widerspruch zur gesetzlichen Wertung des § 78 BetrVG stünde.

Quelle: ArbG Stuttgart online

Arbeitgeber darf Veröffentlichung betrieblicher Angelegenheiten via Twitter nicht generell verbieten

Das generelle Verbot gegenüber dem Betriebsrat, sich über betriebliche Angelegenheiten über ein Twitter Account zu äußern, ist zu weit gefasst, weil der Betriebsrat im Schutzbereich des Art. 5 Abs. 1 GG grundrechtsfähig ist. Ein darauf abzielender Antrag der Arbeitgeberin ist als Globalantrag unbegründet.

Der Sachverhalt:

Die Betriebsparteien streiten darüber, ob und in welchem Umfang sich der Betriebsrat über einen Twitter Account zu betrieblichen Angelegenheiten äußern darf. Die Antragstellerin ist ein Unternehmen des Gesundheitswesens, das mehrere psychiatrische Fachkliniken betreibt. Der Antragsgegner ist der bei ihr gewählte Betriebsrat.

Der Betriebsrat unterhielt einen Twitter Account, über den er unter anderem folgende Tweets veröffentlichte:

„Einigungsstelle #Urlaub abgeschlossen, #Urlaubsplan genehmigt. #Newsletter kommt zeitnah in die Bereiche!“ oder „BR hat Sonderregelung zu #Dienstplanänderungen an Ostertagen zugestimmt. Sie entspricht der Regelung zu Weihnachten 2016.“

Die Arbeitgeberin war der Ansicht, dass der Betriebsrat durch die Nutzung des Twitter Accounts gegen die Grundsätze der vertrauensvollen Zusammenarbeit verstoßen habe. Das Arbeitsgericht nahm den Feststellungsantrag auf Unzulässigkeit der Twitter-Nutzung an. Die dagegen gerichtete Beschwerde des Betriebsrats war vor dem LAG erfolgreich.

Die Gründe:

Der Antrag der Arbeitgeberin ist unbegründet. Er umfasst als sogenannter Globalantrag auch Fallkonstellationen, die eindeutig und nach jeder Betrachtungsweise von ihm erfasst werden und für die es keine Rechtsgrundlage für ein derart weitgehendes Verbot gibt.

Der Antrag fordert, dem Betriebsrat das Veröffentlichen von „betrieblichen Angelegenheiten“ via Twitter zu untersagen. Dieser Begriff ist extrem weit zu fassen. Damit erfasst der Antrag auch Fälle einer zulässigen Meinungsäußerung des Betriebsrats i.S.d. Art. 5 Abs. 1 GG. Wenn auch die allgemeine und uneingeschränkte Grundrechtsfähigkeit des Betriebsrats überaus problematisch ist und vom BAG erkennbar offengelassen wurde, ist dem Betriebsrat jedenfalls auf der Grundlage des Art. 19 Abs. 3 GG eine beschränkte Grundrechtsfähigkeit zuzugestehen. Das Grundrecht der freien Meinungsäußerung nach Art. 5 Abs. 1 GG ist seinem Wesen nach auf die Tätigkeit des Gremiums des Betriebsrats anwendbar.

Gemessen an diesen Grundsätzen geht das erstinstanzlich tenorierte Verbot zu weit. Es erfasst erkennbar als Globalverbot auch Tatbestände und Sachverhalte, die der freien Meinungsäußerung des Betriebsrats gem. Art. 5 Abs.1 GG unterfallen. So ist es beispielsweise unproblematisch vom Grundrecht der freien Meinungsäußerung des Betriebsrates gedeckt, wenn er als Gremium in der Öffentlichkeit zu einer geplanten und in der Presse besprochenen Betriebsstillegung Stellung nimmt, ohne dass diese öffentliche Diskussion in der Presse von der Arbeitgeberin initiiert wurde.

Quelle: LAG Niedersachsen

Hinweis: Wenn Sie den GPI-Newsletter in Zukunft nicht mehr erhalten möchten, schreiben Sie bitte eine Mail an presse@cgm.de oder rufen Sie unter 0711 2484788 28 an.

Alle verwendeten Bilder kommen von: Adobe Stock bzw. Fotolia

Bildnachweis:

S. 4 © AdobeStock #165981226

S. 7 © AdobeStock #2044344



Christliche Gewerkschaft Metall
Jahnstraße 12 · 70597 Stuttgart
Telefon: 0711 2484 788 - 0
Telefax: 0711 2484 788 - 21
info@cgm.de · www.cgm.de

