

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 49 | Dezember 2019/ Januar 2020



Twittern als Betriebsratsaufgabe?

Nach Ansicht des LAG Niedersachsen ist ein generelles Verbot gegenüber einem Betriebsrat, sich über ein Twitter Account über betriebliche Angelegenheiten zu äußern, zu weit gefasst, weil der Betriebsrat im Schutzbereich des Art. 5 Abs. 1 GG grundrechtsfähig sei (LAG Niedersachsen, Beschl. v. 6.12.2018 – 5 TaBV 107/17). Das BAG, bei dem die Rechtsbeschwerde anhängig ist, wird hierüber letztinstanzlich zu entscheiden haben. Twitter verfügt über eine Funktionalität "Antwort". Diese kann, anders als die Funktion "Besucher-Beiträge" bei Facebook, von den Nutzern nicht deaktiviert werden. Die Funktion "Antwort" ermöglicht Twitter-Nutzern, auf Tweets Antworten auf Twitter einzustellen. Daher ist Einführung eines Twitter Accounts durch den Arbeitgeber nach Ansicht des LAG Hamburg nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG mitbestimmungspflichtig (Beschl. v. 13.9.2018 – 2 TaBV 5/18).

SACHVERHALT

Die Nutzung von Twitter ist unter Politikern unterschiedlich weit verbreitet. Zwitschernde Politiker nutzen das Medium teilweise sehr zurückhaltend (der Bundesinnenminister soll sein Account kürzlich nach etwa einem Jahr und lediglich einer Handvoll Tweets wieder geschlossen haben, der amerikanische Präsident scheint demgegenüber einen Großteil seiner bisherigen Amtszeit damit verbracht zu haben, zu zwitschern). Mitglieder des Betriebsrats sind von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts zu befreien, wenn und soweit es nach Umfang und Art des Betriebs zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Kann es sein, dass der Umfang der Aufgaben künftig nicht mehr von diesen in § 37 Abs. 2 BetrVG genannten Kriterien und von Vorhaben des Arbeitgebers oder der Wahrnehmung von Initiativrechten des Betriebsrats, sondern auch von außen, insbesondere von Retweets von Followern des Betriebsrats und deren Beantwortung mitgeprägt wird?

RA FAArbR Axel Groeger, Bonn
www.redeker.de

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.

Linkhinweis:

Für den in der Datenbank des Landes Baden-Württemberg veröffentlichten Volltext des Beschlusses klicken Sie bitte [hier](#).

Verlag Dr. Otto Schmidt vom 11.07.2019 12:45

Quelle: ArbG Stuttgart online



Urlaubstage sind nicht stückelbar

Ein Arbeitnehmer kann nicht verlangen, dass der Arbeitgeber ihm den Erholungsurlaub »gestückelt« in halben Tagen gewährt, an denen er auf einem familieneigenen Weingut arbeiten will. Der Arbeitgeber kann dies verweigern,

Darum geht es:

Der 1961 geborene Arbeitnehmer ist seit 1977 bei seinem Arbeitgeber bzw. dessen Rechtsvorgänger als Zerspanungstechniker beschäftigt. Er hat einen vertraglichen Urlaubsanspruch von 31 Tagen pro Jahr. Das Unternehmen lässt im Drei-Schicht-Betrieb arbeiten, dabei ist der Arbeitnehmer ausschließlich in der Frühschicht von 6.00 bis 14.00 Uhr montags bis freitags tätig.

Der Arbeitnehmer erhielt über Jahre antragsgemäß an halben Tagen Urlaub gewährt, dies war an 18 Tagen in 2015 und an 13 Tagen in 2016 der Fall. 2017 teilte ihm der Arbeitgeber mit, künftig nicht mehr als sechs halbe Tage Urlaub im Jahr gewähren zu wollen.

Der Arbeitnehmer erhob Klage. Er wollte festgestellt haben, dass der Arbeitgeber ihm pro Jahr 8 bis 10 Urlaubstage hälftig gewähren muss, also Freizeit verteilt auf 16 bis 20 Tage. Er begründete dies damit, er wolle an diesen Tagen auf dem Weingut seiner Familie mitarbeiten. Die Arbeit im Weinberg sei wetterabhängig und ließe sich erst kurzfristig planen. Der Arbeitgeber habe dies in der Vergangenheit stets genehmigt. Er habe an diesen Tagen nur jeweils von 6 bis 10 Uhr im Betrieb gearbeitet und sei dann zum Weinberg gegangen. Das ArbG Heilbronn wies seine Klage ab.

Das sagt das Gericht:

Urlaub in Bruchteilen ist unzulässig

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Baden-Württemberg bestätigte die Entscheidung. Grundsätzlich hat der Arbeitnehmer ein so genanntes »Erstbestimmungsrecht«, kann also selbst entscheiden, wann und wie er den Urlaub nehmen will. Der Arbeitgeber darf dies nur aus eng umschriebenen Gründen verweigern (§ 7 Abs. 1 BUrlG).

Allerdings wäre der Urlaubswunsch des Arbeitnehmers gar nicht geeignet, seinen gesetzlichen Urlaubsanspruch zu erfüllen. Denn Urlaub ist gemäß § 7 Abs. 2 Satz 1 BUrlG »zusammenhängend« zu gewähren. Urlaub in Form von halben Tagen oder sonstigen Bruchteilen sieht das BUrlG schon nicht vor. Die einzige Ausnahme ist die Anrechnungsregel für Teilurlaub in § 5 Abs. 2 BUrlG.

Das hieße, dass der Arbeitnehmer den Urlaub nochmals verlangen kann. Dass der Arbeitgeber in der Vergangenheit so verfahren haben mag, begründet keinen weiteren Anspruch des Arbeitnehmers für die Zukunft. Der Arbeitnehmer kann sich nicht auf eine stillschweigende Änderung seines Arbeitsvertrags berufen.

Denn dies wäre schon rechtlich unzulässig, weil eine solche Vereinbarung über halbe Urlaubstage zum Nachteil des Arbeitnehmers vom BUrlG abweichen würde (§ 13 Abs. 1 BUrlG).

Abweichung nur bei tariflichem oder vertraglichem Mehrurlaub

Nur für Mehrurlaub, also vertragliche oder tarifliche Urlaubsansprüche, die über den gesetzlichen Anspruch von 24 Werktagen hinausgehen, könne etwas anderes vereinbart werden. Da eine solche Vereinbarung aber nicht geschlossen wurde, hat das Gericht die Klage abgewiesen.

Kein Anspruch aus betrieblicher Übung

Der Arbeitnehmer konnte sich in diesem Fall auch nicht auf eine betriebliche Übung berufen. Denn ein Anspruch aus »betriebliche Übung« setzt voraus, dass der Arbeitgeber durch regelmäßiges Wiederholen bestimmter Verhaltensweisen, z. B. Leistungen oder Vergünstigungen, einen Vertrauenstatbestand schafft. Dann dürfen die Arbeitnehmer daraus schließen, ihnen solle eine Leistung oder eine Vergünstigung auf Dauer eingeräumt werden.

Da der Arbeitnehmer sich aber nur auf eine für ihn geltende Praxis berufen hat, fehlte es schon am kollektiven Bezug, der für eine betriebliche Übung erforderlich wäre.

© bund-verlag.de (ck)

Quelle

LAG Baden-Württemberg (03.06.2019)

Aktenzeichen 4 Sa 73/18

“Crowdworker“ – und die Arbeitnehmer-Eigenschaft

Es handelt sich um kein Arbeitsverhältnis, wenn ein Crowdworker mit dem Betreiber einer Internetplattform vereinbart, dass keine Verpflichtung zur Übernahme von Aufträgen besteht.

Mit dieser Begründung hat das Landesarbeitsgericht München in dem hier vorliegenden Fall entschieden, dass der Kläger nicht die Schutzvorschriften für Arbeitnehmer beanspruchen kann. Die Beklagte – als Betreiberin einer Internetplattform – führt u.a. für Markenhersteller Kontrollen der Warenpräsentation im Einzelhandel oder in Tankstellen durch. Diese Aufträge werden dann über eine sog. „Crowd“ vergeben. Der Abschluss der streitgegenständlichen Basisvereinbarung berechtigt dazu, über eine App die auf einer Internetplattform angebotenen Aufträge, die in einem selbst gewählten Radius von bis zu 50 km angezeigt werden, zu übernehmen. Bei erfolgter Übernahme ist ein Auftrag regelmäßig innerhalb von zwei Stunden nach bestehenden Vorgaben abzuarbeiten. Im vorliegenden Fall bestand weder eine Verpflichtung zur Annahme eines Auftrags, noch umgekehrt eine Verpflichtung für den Auftraggeber Aufträge anzubieten.

Ein Arbeitsvertrag liegt nach der gesetzlichen Definition nur dann vor, wenn der Vertrag die Verpflichtung zur Leistung von weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit vorsieht. Dies drückt sich im Allgemeinen darin aus, dass der Mitarbeiter Arbeitsanweisungen hinsichtlich Zeit, Ort und Inhalt der geschuldeten Dienstleistung beachten muss und in die Arbeitsorganisation des Arbeitgebers eingebunden ist. Maßgeblich ist die tatsächliche Durchführung des Vertrages.

Nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts München erfüllt die Basisvereinbarung die Voraussetzungen schon deswegen nicht, weil sie keinerlei Verpflichtung zur Erbringung von Leistungen enthält. Der Umstand, dass der Kläger tatsächlich einen erheblichen Teil seines Lebensunterhalts durch die Aufträge verdient hat und sich aus verschiedenen Gründen unter Druck gesehen hat, auch in Zukunft Aufträge anzunehmen, führt nach der bestehenden Gesetzeslage nicht dazu, dass der Kläger die Schutzvorschriften für Arbeitnehmer beanspruchen kann. Die Basisvereinbarung konnte deshalb als bloßer Rahmenvertrag auch per Email wirksam gekündigt werden.

Offen gelassen hat das Landesarbeitsgericht München, ob jeweils durch das Anklicken eines Auftrags ein befristetes Arbeitsverhältnis begründet wurde. Dies war für die Entscheidung nicht relevant, weil die Unwirksamkeit einer Befristung nur innerhalb einer Frist von 3 Wochen im Klagewege geltend gemacht werden kann, was vorliegend nicht der Fall war.

Wegen grundsätzlicher Bedeutung wurde die Revision zum Bundearbeitsgericht zugelassen.

Landesarbeitsgericht München, Urteil vom 4. Dezember 2019 – 8 Sa 146/19

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 #107344215



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

