



© arthurdent - Fotolia.com

Gewerkschaftspolitischer Informationsdienst

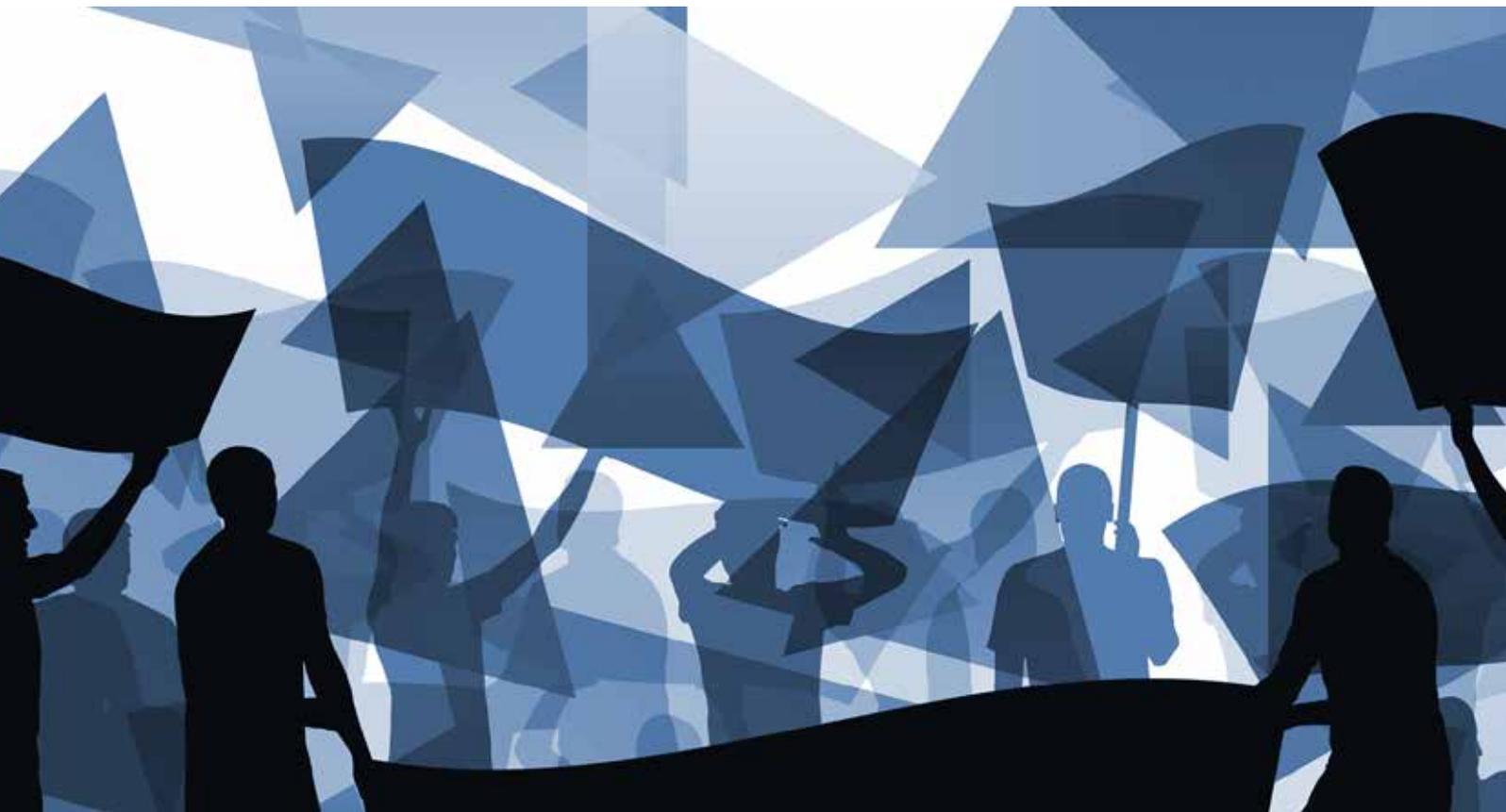
Der GPI erscheint alle 2 Monate: Januar, März, Mai, Juli, September und November.
Alle verwendeten Bilder stammen von: www.fotolia.de.

Ausgabe 40 | Mai 2017

Inhalt

- **Grobe Beleidigung – fristlose Kündigung auch im langjährigen Arbeitsverhältnis rechtens**
- **Keine unmittelbare Anwendung griechischer Spargesetze in Deutschland**
- **Wettbewerbsverbot - fehlende Karenzentschädigung - salvatorische Klausel**
- **Abgekürzte Kündigungsfrist in der Probezeit nur bei eindeutiger Vertragsgestaltung**
- **Dynamische Bezugnahme Klausel im Arbeitsvertrag - Betriebs- bzw. Unternehmensübergang beim Erwerb von Anteilen an einem Unternehmen?**
- **Kündigungsschutz nach einem Entlassungsverlangen des Betriebsrats**

© kstudija - Fotolia.com



Grobe Beleidigung – fristlose Kündigung auch im langjährigen Arbeitsverhältnis rechtens

LANDESARBEITSGERICHT SCHLESWIG-HOLSTEIN

Wer seinen Chef als „soziales Arschloch“ bezeichnet, muss damit rechnen, dass er diesen zukünftig nur noch von hinten sieht. Eine solche Beleidigung des Geschäftsführers kann auch in einem langjährigen Arbeitsverhältnis in einem familiengeführten Kleinbetrieb ohne vorherige Abmahnung die außerordentliche Kündigung rechtfertigen. Dies hat das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein entschieden (Urteil vom 24. Januar 2017 – 3 Sa 244/16 -). Der 62 Jahre alte Kläger war in der Nähe von Hamburg bei einem kleinen Gas- und Wasserinstallateurbetrieb beschäftigt. Neben den Geschäftsführern arbeiteten dort noch deren Mutter im Büro sowie drei Gesellen. Am 15. Februar 2016 kam es zu einem Wortwechsel zwischen dem Kläger und dem Vater der Geschäftsführer, der früher den Betrieb geführt hatte. Ob dieser auf eine Frage etwas sarkastisch reagiert hat, ist streitig. Der Kläger verließ grußlos den Raum. Dabei hörte er, wie der eine Geschäftsführer das sinngemäß mit den Worten kommentierte: „Kinderkram/Sind wir hier im Kindergarten?“ Am nächsten Morgen kehrte der Kläger in das Büro zurück. Er äußerte in einem gereizten Wortwechsel mit den Geschäftsführern, dass der Geschäftsführer F. B. gerne den Chef raushängen lasse und dass sich dessen Vater ihm gegenüber wie ein „Arsch“ benommen habe. Der Geschäftsführer sei auf dem besten Wege, seinem Vater den Rang abzulaufen. Auf die Worte des Klägers: „Dann kündigt mich doch.“ erwiderte der Geschäftsführer: „Damit wir dann als soziale Arschlöcher dastehen.“ Der Kläger gab zur Antwort, dass die Firma dies sowieso schon sei. Nach dem Gespräch arbeitete der Kläger zunächst noch weiter und wurde abends für drei Tage von der Arbeit freigestellt. Als sich der Kläger auch dann noch nicht entschuldigt hatte, kündigte der Arbeitgeber fristlos, hilfsweise ordentlich.

Der Kläger wendet sich mit seiner Kündigungsschutzklage gegen diese Kündigung. Seine Äußerungen seien durch die Meinungsfreiheit gedeckt. Er habe aus einem Affekt heraus gehandelt und sei durch den Geschäftsführer sowie dessen Vater provoziert worden. Die Klage war sowohl vor dem Arbeitsgericht als auch vor dem Landesarbeitsgericht erfolglos. Bei groben Beleidigungen kann sich ein Arbeitnehmer nicht auf sein Recht auf freie Meinungsäußerung berufen. Die Äußerungen des Geschäftsführers und des Vaters stellen keine Provokationen dar. Von besonderem Gewicht ist die 16-stündige Zeitspanne zwischen den beiden Gesprächen, die eine Affekthandlung ausschließt. Einer Abmahnung bedurfte es hier gerade wegen der fehlenden Entschuldigung und der auch noch in der Berufungsverhandlung fehlenden Einsicht des Klägers, sich gegenüber dem Arbeitgeber falsch verhalten zu haben, nicht. Es war der Beklagten als kleinem Familienbetrieb nicht zuzumuten, das über 23 Jahre andauernde Arbeitsverhältnis auch nur bis zum Ablauf der Kündigungsfrist (30. September 2016) fortzusetzen.

Das Urteil ist rechtskräftig.

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein
Urteil vom 24. Januar 2017 – 3 Sa 244/16 -
Erscheinungstag: 04.05.2017



© Fotolia.com

Keine unmittelbare Anwendung griechischer Spargesetze in Deutschland

BUNDESARBEITSGERICHT PRESSEMITTEILUNG NR. 22/17

Die sog. Spargesetze, mit denen die Republik Griechenland die Vergütung aller Beschäftigten im öffentlichen Dienst abgesenkt hat, führten nicht unmittelbar zu einer Kürzung der Gehälter von Lehrkräften an griechischen Schulen in Deutschland, die dort auf der Grundlage eines deutschen Recht unterliegenden Arbeitsverhältnisses tätig sind.

Der Kläger ist griechischer Staatsangehöriger und als Lehrer an einer von der beklagten Republik Griechenland getragenen Schule in Nürnberg beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis unterliegt deutschem Recht. Der Kläger fordert weitere Vergütung für den Zeitraum Oktober 2010 bis Dezember 2012 iHv. rd. 20.000,00 Euro. Um diese Beträge hat die beklagte Republik die Bruttovergütung des Klägers unter Berufung auf die griechischen Gesetze 3833/2010 und 3845/2010 gekürzt. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage stattgegeben.

Mit der Revision begehrt die beklagte Republik die Abweisung der Klage. Der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat die Revision zurückgewiesen. Die Klage ist zulässig, weil die Republik Griechenland in Bezug auf das Arbeitsverhältnis der Parteien keine Staatenimmunität genießt. Die Klage ist auch begründet. Denn die griechischen Spargesetze gelten nicht unmittelbar auf dem Territorium der Bundesrepublik Deutschland. Nach der in einem Vorabentscheidungsverfahren ergangenen und den Senat bindenden Entscheidung des Gerichtshofs der Europäischen Union (Urteil vom 18. Oktober 2016 - C-135/15 -) können die Spargesetze und deren Inhalt als sog. drittstaatliche Eingriffsnormen nur als tatsächlicher Umstand bei ausfüllungsbedürftigen inländischen Normen berücksichtigt werden. Das deutsche Arbeitsrecht kennt aber keine Verpflichtung des Arbeitnehmers, aus Rücksicht auf die finanzielle Lage des Arbeitgebers dauerhafte Gehaltskürzungen ohne eine wirksame Vertragsänderung hinzunehmen.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 26. April 2017 - 5 AZR 962/13 -
Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Nürnberg, Urteil vom 25. September 2013
- 2 Sa 253/12 -



© Fotolia.com

Wettbewerbsverbot - fehlende Karenzentschädigung - salvatorische Klausel

BUNDESARBEITSGERICHT PRESSEMITTEILUNG NR. 16/17

Ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot ist nichtig, wenn die Vereinbarung entgegen § 110 GewO iVm. § 74 Abs. 2 HGB* keinen Anspruch des Arbeitnehmers auf eine Karenzentschädigung beinhaltet. Weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer können aus einer solchen Vereinbarung Rechte herleiten. Eine in Allgemeinen Geschäftsbedingungen enthaltene salvatorische Klausel führt nicht - auch nicht einseitig zugunsten des Arbeitnehmers - zur Wirksamkeit des Wettbewerbsverbots.

Die Klägerin war von Mai 2008 bis Dezember 2013 als Industriekauffrau bei der Beklagten beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis endete durch ordentliche Kündigung der Klägerin. Im Arbeitsvertrag ist ein Wettbewerbsverbot vereinbart, welches der Klägerin untersagt, für die Dauer von zwei Jahren nach Beendigung des Vertrags in selbständiger, unselbständiger oder sonstiger Weise für ein Unternehmen tätig zu sein, das mit der Beklagten in direktem oder indirektem Wettbewerb steht. Für jeden Fall der Zuwiderhandlung ist eine Vertragsstrafe iHv. 10.000,00 Euro vorgesehen. Eine Karenzentschädigung sieht der Arbeitsvertrag nicht vor. Die „Nebenbestimmungen“ des Arbeitsvertrags enthalten eine sog. salvatorische Klausel, wonach der Vertrag im Übrigen unberührt bleiben soll, wenn eine Bestimmung nichtig oder unwirksam ist. Anstelle der nichtigen oder unwirksamen Bestimmung solle eine angemessene Regelung gelten, die, soweit rechtlich möglich, dem am nächsten kommt, was die Vertragsparteien gewollt haben oder nach dem Sinn und Zweck dieses Vertrags gewollt hätten, sofern sie bei Abschluss des Vertrags die Nichtigkeit oder Unwirksamkeit bedacht hätten. Mit ihrer Klage verlangt die Klägerin, die das Wettbewerbsverbot eingehalten hat, für die Zeit von Januar 2014 bis Dezember 2015 eine monatliche Karenzentschädigung iHv. 604,69 Euro brutto. Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben. Die Revision der Beklagten hatte vor dem Zehnten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Wettbewerbsverbote, die keine Karenzentschädigung vorsehen, sind nichtig. Weder kann der Arbeitgeber aufgrund einer solchen Vereinbarung die Unterlassung von Wettbewerb verlangen noch hat der Arbeitnehmer bei Einhaltung des Wettbewerbsverbots Anspruch auf eine Karenzentschädigung. Eine in Allgemeinen Geschäftsbedingungen enthaltene salvatorische Klausel kann einen solchen Verstoß gegen § 74 Abs. 2 HGB nicht heilen und führt nicht - auch nicht einseitig zugunsten des Arbeitnehmers - zur Wirksamkeit des Wettbewerbsverbots. Wegen der Notwendigkeit, spätestens unmittelbar nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Entscheidung über die Einhaltung des Wettbewerbsverbots zu treffen, muss sich die (Un-)Wirksamkeit aus der Vereinbarung ergeben. Daran fehlt es bei einer salvatorischen Klausel, nach der wertend zu entscheiden ist, ob die Vertragsparteien in Kenntnis der Nichtigkeit der Vereinbarung eine wirksame Vereinbarung abgeschlossen hätten und welchen Inhalt die Entschädigungszusage gehabt hätte.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 22. März 2017 - 10 AZR 448/15 -

Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Hamm, Urteil vom 5. Juni 2015 - 10 Sa 67/15 -

*§ 110 GewO lautet:
Wettbewerbsverbot

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können die berufliche Tätigkeit des Arbeitnehmers für die Zeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Vereinbarung beschränken (Wettbewerbsverbot). Die §§ 74 bis 75f des Handelsgesetzbuches sind entsprechend anzuwenden. § 74 HGB lautet:

(1) Eine Vereinbarung zwischen dem Prinzipal und dem Handlungsgehilfen, die den Gehilfen für die Zeit nach Beendigung des Dienstverhältnisses in seiner gewerblichen Tätigkeit beschränkt (Wettbewerbsverbot), bedarf der Schriftform und der Aushändigung einer vom Prinzipal unterzeichneten, die vereinbarten Bestimmungen enthaltenden Urkunde an den Gehilfen.

(2) Das Wettbewerbsverbot ist nur verbindlich, wenn sich der Prinzipal verpflichtet, für die Dauer des Verbots eine Entschädigung zu zahlen, die für jedes Jahr des Verbots mindestens die Hälfte der von dem Handlungsgehilfen zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen erreicht.

Abgekürzte Kündigungsfrist in der Probezeit nur bei eindeutiger Vertragsgestaltung

BUNDESARBEITSGERICHT PRESSEMITTEILUNG NR. 17/17

Sieht der Arbeitsvertrag eine Probezeit von längstens sechs Monaten vor, kann das Arbeitsverhältnis gemäß § 622 Abs. 3 BGB ohne weitere Vereinbarung von beiden Seiten mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden. Ist jedoch in einem vom Arbeitgeber vorformulierten Arbeitsvertrag in einer weiteren Klausel eine längere Kündigungsfrist festgelegt, ohne unmissverständlich deutlich zu machen, dass diese längere Frist erst nach dem Ende der Probezeit gelten soll, ist dies vom Arbeitnehmer regelmäßig dahin zu verstehen, dass der Arbeitgeber schon während der Probezeit nur mit der vereinbarten längeren Frist kündigen kann.

Der Kläger war ab April 2014 bei der Beklagten als Flugbegleiter beschäftigt. Im schriftlichen Arbeitsvertrag, den die Beklagte vorformuliert hatte, war in § 1 pauschal bestimmt, dass sich die Rechte und Pflichten der Parteien nach einem Manteltarifvertrag richten; dieser sah während der Probezeit besondere Kündigungsfristen vor. In § 3 des Arbeitsvertrags war unter der Überschrift „Beginn und Dauer des Arbeitsverhältnisses“ vorgesehen, dass die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses als Probezeit gelten. In § 8 des Vertrags, der mit „Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ überschrieben war, war ohne Bezugnahme auf § 1 oder § 3 des Vertrags festgelegt, dass eine Kündigungsfrist von sechs Wochen zum Monatsende gelte. Am 5. September 2014 erhielt der Kläger eine Kündigung zum 20. September 2014. Er begehrt die Feststellung, das Arbeitsverhältnis habe erst mit Ablauf der in § 8 des Arbeitsvertrags vereinbarten Frist und damit zum 31. Oktober 2014 geendet. Aus dem

Vertrag ergebe sich nicht, dass innerhalb der ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses eine kürzere Kündigungsfrist gelten solle.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des Klägers das Urteil abgeändert und der Klage stattgegeben. Die Revision der Beklagten hatte vor dem Sechsten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Die Bestimmungen des von der Beklagten vorformulierten Arbeitsvertrags sind als Allgemeine Geschäftsbedingungen so auszulegen, wie sie ein durchschnittlicher, regelmäßig nicht rechtskundiger Arbeitnehmer versteht. Aus Sicht eines solchen Arbeitnehmers lässt eine Vertragsgestaltung wie die im Arbeitsvertrag der Parteien nicht erkennen, dass dem Verweis auf den Manteltarifvertrag und der Vereinbarung einer Probezeit eine Bedeutung für Kündigungsfristen zukommt. Nach Wortlaut und Systematik des Vertrags ist vielmehr allein die Bestimmung einer sechswöchigen Kündigungsfrist maßgeblich. Diese Frist gilt auch für Kündigungen in der vereinbarten Probezeit.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 23. März 2017 - 6 AZR 705/15 -

Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 7. Oktober 2015 - 7 Sa 495/15 -



© Fotolia.com

Dynamische Bezugnahmeklausel im Arbeitsvertrag - Betriebs- bzw. Unternehmensübergang beim Erwerb von Anteilen an einem Unternehmen?

BUNDESARBEITSGERICHT PRESSEMITTEILUNG NR. 18/17

Der Kläger ist seit 1984 bei der Beklagten, die eine Rehabilitationsklinik betreibt, beschäftigt. Nach § 2 des zwischen den Parteien geschlossenen Arbeitsvertrages gelten für das Arbeitsverhältnis die Vorschriften des Bundesangestelltentarifvertrages (BAT) vom 23. Februar 1961, die diesen Tarifvertrag ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge in ihrer jeweils gültigen Fassung (...), soweit in dem Arbeitsvertrag nicht ausdrückliche Regelungen getroffen sind. Die Beklagte war und ist nicht tarifgebunden. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts wurde die M AG mit Wirkung zum 1. Januar 2002 Gesellschafterin der Beklagten. Bereits seit Jahren streiten die Parteien darüber, ob dem Kläger Entgelt nach den Entgelttabellen des Tarifvertrages für den Öffentlichen Dienst (TVöD) in ihrer jeweils geltenden Fassung zusteht. Mit Urteil vom 15. Februar 2007 hat das Arbeitsgericht Essen in einem Vorprozess ua. festgestellt, dass auf das Arbeitsverhältnis der Parteien die Vorschriften des TVöD vom 13. September 2005 einschließlich der diese Vorschriften ergänzenden, ändernden und ersetzenden Tarifverträge in ihrer jeweils gültigen Fassung Anwendung finden. Das Urteil ist rechtskräftig.

Der Kläger hat die Beklagte ua. auf Zahlung rückständigen Entgelts für die Monate Januar bis November 2013 auf der Grundlage einer im Jahr 2013 geltenden Entgelttabelle des TVöD in Anspruch genommen. Zur Begründung hat er sich auf das rechtskräftige Urteil des Arbeitsgerichts Essen in dem Vorprozess berufen. Die Beklagte hat geltend gemacht, aus dem Urteil des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH) in der Rechtssache Alemo-Herron ua. (EuGH 18. Juli 2013 - C-426/11 -) sowie aus Art. 16 der Charta der Grundrechte (GRC) folge, dass sie nicht dynamisch an den TVöD gebunden sei; vielmehr gelte der BAT statisch mit dem Stand 31. Januar 2003. Dies führe zu einer Durchbrechung der Rechtskraft des arbeitsgerichtlichen Urteils in dem Vorprozess.

Das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben. Die hiergegen gerichtete Revision der Beklagten hatte vor dem Achten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Das Landesarbeitsgericht durfte dem Kläger nicht das eingeklagte Entgelt zusprechen. Zwar hat der Kläger für die Monate Januar bis November 2013 nach § 2 des Arbeitsvertrages iVm. § 15 TVöD Anspruch auf das monatliche Tabellenentgelt nach der für diese Zeit für ihn maßgeblichen Tabelle. Aufgrund des Urteils des Arbeitsgerichts Essen vom 15. Februar 2007 steht rechtskräftig fest, dass auf das Arbeitsverhältnis der Parteien die Vorschriften des TVöD einschließlich der diese Vorschriften ergänzenden, ändernden und ersetzenden Tarifverträge in ihrer jeweils gültigen Fassung Anwendung finden.

Daran ändern weder das Urteil des EuGH in der Rechtssache Alemo-Herron ua. (EuGH 18. Juli 2013 - C-426/11 -) noch Art. 16 GRC etwas, da der vorliegende Sachverhalt weder in den Anwendungsbereich der Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12. März 2001 zur



© Fotolia.com

Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- und Betriebsteilen noch in den von Art. 16 GRC fällt. Der bloße Erwerb von Anteilen an einem Unternehmen stellt nach der Rechtsprechung des EuGH keinen Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- bzw. Betriebsteilen iSd. Richtlinie 2001/23/EG dar.

Das angefochtene Urteil erweist sich allerdings insoweit als rechtsfehlerhaft, als das Landesarbeitsgericht nicht geprüft hat, ob dem Kläger Entgelt nach der von ihm reklamierten Entgeltgruppe KR 7a Stufe 6 zustand. Aufgrund der vom Landesarbeitsgericht bislang getroffenen Feststellungen konnte der Senat nicht abschließend beurteilen, nach welcher Entgeltgruppe und welcher Stufe welcher Tabelle sich das monatliche Entgelt des Klägers bemisst, und damit nicht entscheiden, in welcher Höhe dem Kläger Ansprüche auf rückständiges Entgelt zustehen. Dies führte zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung des Rechtsstreits zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 23. März 2017 - 8 AZR 89/15 -

Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 27. November 2014 - 15

Sa 740/14 -



© Fotolia.com

Kündigungsschutz nach einem Entlassungsverlangen des Betriebsrats

BUNDESARBEITSGERICHT PRESSEMITTEILUNG NR. 19/17

Ist einem Arbeitgeber auf Antrag des Betriebsrats in einem Verfahren nach § 104 Satz 2 BetrVG* rechtskräftig aufgegeben worden, einen Arbeitnehmer zu entlassen, liegt für eine ordentliche Kündigung dieses Arbeitnehmers ein dringendes betriebliches Erfordernis iSd. § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG vor.

Die Klägerin war bei dem beklagten Versicherungsunternehmen langjährig als Sachbearbeiterin beschäftigt. Ende April 2015 forderte der Betriebsrat die Beklagte auf, die Klägerin zu entlassen, hilfsweise sie zu versetzen. Zur Begründung verwies er auf Vorfälle, die sich zwischen der Klägerin und ihren Arbeitskollegen im Oktober 2014 und Januar 2015 ereignet haben. Die Beklagte kam dem Verlangen zunächst nicht nach. In dem daraufhin vom Betriebsrat eingeleiteten Beschlussverfahren gem. § 104 Satz 2 BetrVG gab das Arbeitsgericht der Beklagten antragsgemäß auf, die Klägerin „zu entlassen“. Die Klägerin war in dem Beschlussverfahren nach § 83 Abs. 3 ArbGG angehört worden. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis der Klägerin außerordentlich, hilfsweise ordentlich zum 30. Juni 2016. Dagegen hat sich die Klägerin mit der vorliegenden Klage gewandt. Sie hat gemeint, es liege weder ein wichtiger Grund iSd. § 626 Abs. 1 BGB für die außerordentliche Kündigung vor noch sei die ordentliche Kündigung sozial gerechtfertigt iSd. § 1 Abs. 2 KSchG. Beide Vorinstanzen haben festgestellt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis zwar nicht durch die fristlose Kündigung aufgelöst worden ist, die gegen die ordentliche Kündigung gerichtete Klage wurde jedoch abgewiesen. Im Revisionsverfahren verfolgen die Parteien ihre ursprünglichen Anträge weiter.

Die Rechtsmittel beider Parteien blieben vor dem Bundesarbeitsgericht ohne Erfolg. Der Zweite Senat hat entschieden, dass aufgrund der - auch im Verhältnis zur Klägerin - rechtskräftigen Entscheidung des Arbeitsgerichts, wonach die Beklagte die Klägerin zu entlassen hatte, ein dringendes betriebliches Erfordernis iSd. § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG für die ordentliche Kündigung gegeben war. Dagegen war der Beklagten durch den Beschluss nicht die fristlose Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgegeben worden.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 28. März 2017 - 2 AZR 551/16 -
Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 13. Juni 2016 - 9 Sa 233/16 -



© Fotolia.com

* § 104 BetrVG lautet:

Hat ein Arbeitnehmer durch gesetzwidriges Verhalten oder durch grobe Verletzung der in § 75 Abs. 1 enthaltenen Grundsätze, insbesondere durch rassistische oder fremdenfeindliche Betätigungen, den Betriebsfrieden wiederholt ernstlich gestört, so kann der Betriebsrat vom Arbeitgeber die Entlassung oder Versetzung verlangen.

Gibt das Arbeitsgericht einem Antrag des Betriebsrats statt, dem Arbeitgeber aufzugeben, die Entlassung oder Versetzung durchzuführen, und führt der Arbeitgeber die Entlassung oder Versetzung einer rechtskräftigen gerichtlichen Entscheidung zuwider nicht durch, so ist auf Antrag des Betriebsrats vom Arbeitsgericht zu erkennen, dass er zur Vornahme der Entlassung oder Versetzung durch Zwangsgeld anzuhalten sei. Das Höchstmaß des Zwangsgeldes beträgt für jeden Tag der Zuwiderhandlung 250 Euro.

Alle verwendeten Bilder kommen von: www.fotolia.com



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

