

Arbeitsrecht Informationen

Juni 2017

Sind Streikposten auf dem Parkplatz des Betriebs zu dulden? LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 29.03.2017, Az.: 24 Sa 979/16

Eine Gewerkschaft wollte erreichen, dass in einem Unternehmen, das u. a. einen Online-Shop betreibt, die Tarifverträge für den Einzel- und Versandhandel Anwendung finden. Zu diesem Zweck sollten auf einem Parkplatz des Betriebs Streikposten errichtet werden. Das Unternehmen erblickte hierin einen unzulässigen Eingriff in sein Besitzrecht und klagte auf Unterlassung.

Die Klage hatte keinen Erfolg. Der Gewerkschaft sei es gestattet, die beabsichtigte Arbeitskampfmaßnahme auf dem Betriebsgelände durchzuführen. Das Vorhaben sei von Art. 9 Abs. 3 GG gedeckt und im Kern

dadurch gerechtfertigt, dass mit der Belegschaft zum Zwecke des Arbeitskampfes in unmittelbarem Kontakt getreten werden müsse. Zwar sei ein Arbeitgeber grundsätzlich nicht verpflichtet, Betriebsmittel für die Durchführung eines Arbeitskampfes bereitzustellen. Andernfalls wäre er faktisch gezwungen, die streikbedingte Schädigung seines Unternehmens zu unterstützen. Die örtlichen Gegebenheiten ließen hier aber keine andere Möglichkeit zu, als die Nutzung des Parkplatzes. Auch werde der Betriebsablauf im Unternehmen durch das Vorhaben nicht spürbar beeinträchtigt.

Kündigung einer Auszubildenden wegen Kritik am Arbeitgeber? LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 02.03.2017, Az.: 5 Sa 251/16

Ein Unternehmen unterbreitete einer aus Kasachstan stammenden Auszubildenden einen Aufhebungsvertrag, um das Ausbildungsverhältnis vorzeitig zu beenden. Zur Begründung erläuterte das Unternehmen, dass die Auszubildende den Anforderungen nicht gewachsen sei und sich die Belastung offenbar auf ihre Gesundheit auswirke. Vor allem würde sie sich wegen der Sprachbarriere quälen. Die Auszubildende lehnte den Aufhebungsvertrag ab und erwiderte, dass sie sich von der Begründung stark verletzt fühle. Sie würde weder Unterstützung bei der Ausbildung noch bei der gesellschaftlichen Integration erfahren und werde wegen ihrer sprachlichen Schwächen diskriminiert. Die Beklagte kündigte das Ausbildungsverhältnis daraufhin fristlos. Das Vertrauensverhältnis sei nunmehr nachhaltig zerrüttet.

Die hiergegen gerichtete Klage hatte Erfolg. Die fristlose Kündigung sei unwirksam. Es sei kein wichtiger Grund i. S. d. § 22 Abs. 2 Nr. 1 BBiG ersichtlich, der ein Fortsetzen des Ausbildungsverhältnisses unzumutbar erscheinen lässt. Hierfür genügten die spontanen Äußerungen der Auszubildenden nicht. Diese umfassten zwar sowohl Werturteile als auch – ggf. unzutreffende – Tatsachenbehauptungen. In der Gesamtschau handele es sich aber um wertende Kritik, die von der Meinungsfreiheit gedeckt sei. Die Äußerungen hätten insbesondere keinen beleidigenden Charakter. Zu berücksichtigen sei auch, dass es sich offensichtlich um eine emotionale Reaktion in Anbetracht des drohenden Verlusts des Ausbildungsplatzes handelte.

Beteiligung des Betriebsrats bei der Einrichtung eines Outlook-Kalenders? LAG Nürnberg, Urteil vom 21.02.2017, Az.: 7 Sa 441/16

Ein Arbeitgeber richtete in dem E-Mail-Programm „Microsoft Outlook“ einen Gruppenkalender ein, um die Abstimmung betrieblicher Termine zu erleichtern. Als ein Arbeitnehmer die Nutzung des Kalenders trotz Anweisung ablehnte, sprach der Arbeitgeber eine Abmahnung aus. Der Arbeitnehmer erhob hiergegen Klage. Er rügte, dass der Betriebsrat der Einrichtung des Kalenders hätte zustimmen müssen. Der Arbeitgeber hielt das für unnötig, weil bereits eine Betriebsvereinbarung über den Umgang mit Informations- und Kommunikationsmitteln im Betrieb existiere.

Die Klage hatte Erfolg. Der Arbeitnehmer sei nicht zur Nutzung des Gruppenkalenders verpflichtet, weil für dessen Einrichtung die Beteiligung des Betriebsrats gem. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG erforderlich gewesen wäre. Die Abmahnung sei daher zu Unrecht erfolgt. Der Gruppenkalender stelle eine technische Einrichtung zur Überwachung des Verhaltens und der Leistung der Arbeitnehmer i. S. d. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG dar. Er ermögliche den steten Einblick in die Terminkoordination und somit eine Auswertung der Arbeitsleistung. Die Beteiligung des Betriebsrats sei auch nicht aufgrund der Betriebsvereinbarung entbehrlich gewesen. Diese regle lediglich den privaten Umgang mit betrieblichen Informations- und Kommunikationsmitteln.

Beharrliche Unterschreitung der Arbeitszeit: Fristlose Kündigung! LAG Hamburg, Urteil vom 02.11.2016, Az.: 5 Sa 19/16

Ein Arbeitnehmer war unter Geltung des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) bei einer Stadt als Sachbearbeiter tätig. Aufgrund seines Alters und der langjährigen Beschäftigungszeit war er gem. § 34 Abs. 2 TV-L (Tarifgebiet West) nur noch aus wichtigem Grund kündbar. Laut Dienstvereinbarung führte die Stadt für ihre Mitarbeiter Arbeitszeitkonten, die grundsätzlich nicht mehr als 20 Minusstunden aufweisen sollten. Der Arbeitnehmer missachtete diese Vorgaben trotz mehrfacher Ermahnung. Als sein Arbeitszeitkonto 59 Minusstunden aufwies, erklärte die Stadt die fristlose Kündigung.

Die hiergegen gerichtete Kündigungsschutzklage hatte keinen Erfolg. Die Kündigung sei aus wichtigem Grund i. S. d. § 34 Abs. 2 TV-L und § 626 Abs. 1 BGB erfolgt und somit wirksam. Über mehrere Monate hinweg sei der Arbeitnehmer erfolglos dazu aufgefordert worden, die Minusstunden abzubauen und ein weiteres Anwachsen zu unterbinden. Er habe daher seine arbeitsvertraglichen Pflichten beharrlich und in schwerwiegender Weise verletzt. Eine Abmahnung sei vor Ausspruch der Kündigung auch in Ansehung der langjährigen Beschäftigungszeit entbehrlich gewesen. Seit geraumer Zeit prägten diverse Differenzen das Arbeitsverhältnis. Insoweit habe der Arbeitnehmer gezeigt, dass auf ihn kein positiver Einfluss genommen werden könne.

Zur befristeten Beschäftigung einer Ärztin in Weiterbildung BAG, Urteil vom 14.06.2017, Az.: 7 AZR 597/15

Eine Fachärztin für Innere Medizin war bei einer Klinik auf Basis eines auf zwei Jahre befristeten Arbeitsvertrags tätig. Im Arbeitsvertrag wurde auf das Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung (ÄArbVtrG) verwiesen. Die Fachärztin klagte auf Feststellung, dass die Befristung unwirksam ist und mit der Klinik ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht. Die Klinik wandte ein, die Beschäftigung habe dazu gedient, der Fachärztin die Anerkennung des Schwerpunkts „Gastroenterologie“ zu ermöglichen.

Die Klage hatte Erfolg. Die Befristung sei mangels sachlichen Grunds unwirksam. Zwar liege ein solcher gem. § 1 Abs. 1 ÄArbVtrG vor, wenn die Beschäftigung ei-

nes Arztes der zeitlich und inhaltlich strukturierten Weiterbildung zum Facharzt oder der Anerkennung eines Schwerpunkts diene. Insoweit müsse der Arbeitgeber aber nachweisen, dass das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt des Vertragsschlusses prognostisch der Weiterbildung dienen sollte und entsprechend geprägt sein würde. Hierzu sei es zwar nicht erforderlich, dass dem Arbeitsvertrag ein konkreter Weiterbildungsplan beigelegt wurde. Allerdings müsse im Zeitpunkt des Vertragsschlusses nachweisbar festgestanden haben, welches Weiterbildungsziel erreicht und – grob umrissen – welche Inhalte in welchem zeitlichen Rahmen vermittelt werden sollten. Hieran fehlte es vorliegend.

Fristlose Kündigung wegen (schuldloser) Morddrohung? LAG Düsseldorf, Urteil vom 08.06.2017, Az.: 11 Sa 823/16

Ein Vorgesetzter wurde von einem anonymen Anrufer mit den Worten „Ich stech' dich ab!“ bedroht. In den Verdacht geriet ein Arbeitnehmer mit markanter Stimme, der kurz zuvor wegen der privaten Nutzung dienstlicher Kopiergeräte abgemahnt worden war. Der Arbeitgeber kündigte das Arbeitsverhältnis fristlos wegen des dringenden Verdachts einer Straftat. Der Arbeitnehmer erhob Kündigungsschutzklage. Im Laufe des Prozesses erhärtete sich der Verdacht, sodass das Arbeitsgericht die Kündigung für wirksam hielt und die Klage abwies. Der Arbeitnehmer legte Berufung ein und behauptete, er habe zum Tatzeitpunkt unter einer psychischen Störung gelitten.

Die Klage war auch in der Berufungsinstanz erfolglos. Das Landesarbeitsgericht hielt die Täterschaft des Arbeitnehmers ebenfalls für erwiesen und die Kündigung für gerechtfertigt. Bei dem Anruf handele es sich um eine erhebliche Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten, die eine Weiterbeschäftigung auch unter Berücksichtigung der langjährigen Betriebszugehörigkeit unzumutbar mache. Einer Abmahnung habe es aufgrund der Schwere des Pflichtenverstößes nicht bedurft. Auch sei unerheblich, ob der Arbeitnehmer zum damaligen Zeitpunkt aufgrund einer psychischen Erkrankung schuldlos handelte.

Zu den Anforderungen an eine nachträgliche Befristungsabrede BAG, Urteil vom 18.01.2017, Az.: 7 AZR 236/15

Ein Arbeitgeber unterbreitete seinen Führungskräften im Jahre 2003 das Angebot, gegen Zahlung einer Abfindung mit Vollendung des 60. Lebensjahres aus dem Arbeitsverhältnis auszuschcheiden. Zu diesem Zweck sollte im Wege der Änderung des Arbeitsvertrags eine individuelle Befristung des Arbeitsverhältnisses vereinbart werden. An das Angebot hielt sich der Arbeitgeber bis zum 31.12.2005 gebunden. Auf wiederholte Nachfrage nahm eine Arbeitnehmerin das Angebot am 12.12.2005 an. Ihr Arbeitsverhältnis sollte demnach zum 30.09.2013 enden. Später überlegte es sich die Arbeitnehmerin anders und klagte auf Feststellung, dass die nachträgliche Befristung unwirksam ist und das Arbeitsverhältnis nach dem 30.09.2013 fortbestehen wird.

Die Klage hatte Erfolg. Die Befristungsabrede sei unwirksam, weil es an einem gem. § 14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) erforderlichen Sachgrund fehle.

Zwar könne ein vom Arbeitnehmer geäußelter Wunsch nach Befristung ausreichen. Allein aus der (freiwilligen) Unterzeichnung einer vom Arbeitgeber initiierten Befristungsabrede könne jedoch nicht auf einen entsprechenden Wunsch geschlossen werden. Hieran ändere es auch nichts, wenn dem Arbeitnehmer ausreichend Bedenkzeit eingeräumt und finanzielle Vorteile versprochen wurden. Es sei vielmehr danach zu fragen, ob sich der Arbeitnehmer aufgrund objektiver Umstände auch beim Angebot eines unbefristeten Vertrags für eine Befristung entschieden hätte. Das sei hier zu verneinen. Der Änderungsvertrag könne im Übrigen auch nicht in einen wirksamen Aufhebungsvertrag umgedeutet werden. Ein Aufhebungsvertrag sei nur dann wirksam, wenn die alsbaldige Beendigung des Arbeitsverhältnisses, nicht aber – wie hier – die Beendigung in ferner Zukunft vereinbart wird.

Impressum

Gesetzlich vorgeschriebene Angaben nach § 5 TMG:

Redaktion: Rechtsanwalt Dr. Volker Schenderlein
SCHENDERLEIN Rechtsanwälte
Käthe-Kollwitz-Str. 5, D-04109 Leipzig
Telefon: 0341/ 46 23 50
Telefax: 0341/ 46 23 525
E-Mail: info@kanzlei-schenderlein.de
Internet: <http://www.kanzlei-schenderlein.de>

Die Rechtsanwälte der Kanzlei SCHENDERLEIN Rechtsanwälte sind Mitglieder der Rechtsanwaltskammer Sachsen, Glacisstraße 6, 01099 Dresden und durch den Präsidenten des Landgerichtes Leipzig als solche in der Bundesrepublik Deutschland zugelassen.

Alle Rechtsanwälte unterliegen berufsrechtlichen Regelungen. Diese werden auf der Homepage der Bundesrechtsanwaltskammer <http://www.brak.de> bereitgehalten. Zu den berufsrechtlichen Regelungen gehören insbesondere:

- BRAO Bundesrechtsanwaltsordnung
- RVG Rechtsanwaltsvergütungsgesetz
- BRAGO Bundesgebührenordnung für Rechtsanwälte
- BORA Berufsordnung der Rechtsanwälte
- FAO Fachanwaltsordnung
- Berufsregeln der Rechtsanwälte der Europäischen Union

Ust.-IdNr.: DE 227724334

Die vorstehenden Angaben dienen lediglich der allgemeinen Information und nicht der rechtlichen Beratung im Rahmen eines Mandatsverhältnisses. Trotz sorgfältiger Auswahl der Informationen kann keine Gewähr für die Richtigkeit, Vollständigkeit oder Aktualität der Daten übernommen werden. Eine Haftung ist insoweit ausgeschlossen.