
Arbeitsrecht Informationen

August 2018

Betriebsratswahl: Arbeitgeber unterliegt keinem strikten Neutralitätsgebot BAG, Beschluss vom 25.10.2017, Az.: 7 ABR 10/16

In einem Pharmaunternehmen fand die Neuwahl des Betriebsrats statt. Im Nachgang monierten die abgewählte Betriebsratsvorsitzende und zwei weitere Arbeitnehmer, dass die Wahl unzulässig beeinflusst worden sei. Sie beantragten die gerichtliche Feststellung der Nichtigkeit bzw. Ungültigkeit der Wahl. Zur Begründung trugen sie vor, die Geschäftsleitung habe die Betriebsratsvorsitzende diskreditiert. Insbesondere habe der Personalleiter geäußert, dass die Wiederwahl der Betriebsratsvorsitzenden einem Verrat am Betrieb gleichkomme. Außerdem habe die Geschäftsleitung gezielt Gegenkandidaten angeworben.

Der Antrag hatte keinen Erfolg. Die Betriebsratswahl sei nicht zu beanstanden. Die Voraussetzungen für eine Wahlanfechtung nach § 19 Abs. 1 BetrVG lägen nicht vor. Insbesondere habe die Geschäftsleitung die Wahl nicht unzulässig beeinflusst. Gemäß § 20 Abs. 2 BetrVG sei es untersagt, die Betriebsratswahl durch das Androhen von Nachteilen oder das Versprechen von Vorteilen zu beeinflussen. Ein striktes Neutralitätsgebot sei hingegen nicht normiert und lasse sich aus § 20 Abs. 2 BetrVG auch nicht herleiten. Würde jede kritische Äußerung oder jede Sympathiebekundung des Arbeitgebers eine spätere Wahlanfechtung rechtfertigen können, so litte im Übrigen die Funktionsfähigkeit des Betriebsrates erheblich.

Genehmigung des Urlaubs trotz Eintragung im Urlaubsplan erforderlich? ArbG Chemnitz, Urteil vom 29.01.2018, Az.: 11 Ca 1751/17

In einem Unternehmen bestand eine Dienstanweisung zur Urlaubsplanung, wonach zu Beginn eines jeden Jahres Urlaub von mehr als fünf Tagen in einen Kalender einzutragen sei und der Urlaub nur nach vorheriger Genehmigung angetreten werden dürfe. Eine Arbeitnehmerin trug ihren Urlaubswunsch zu Jahresbeginn in den Kalender ein, erkrankte allerdings unmittelbar vor Urlaubantritt. Nach ihrer Genesung blieb sie der Arbeit für den Zeitraum des restlichen Urlaubs fern. Der Arbeitgeber kündigte ihr außerordentlich wegen unzulässiger Selbstbeurlaubung. Er habe der Arbeitnehmerin den Urlaub nicht genehmigt.

Die hiergegen gerichtete Klage hatte Erfolg. Die Kündigung sei unwirksam. Es liege

keine Selbstbeurlaubung vor. Der Urlaub sei stillschweigend erteilt worden, weil sich der Arbeitgeber nicht innerhalb eines Monats zu der Eintragung im Urlaubsplan erklärte. Das Fehlen einer (expliziten) Genehmigung sei unschädlich. Der Genehmigungsvorbehalt führe zur völligen Entwertung der Eintragung von Urlaubswünschen in den Urlaubsplan. Das sei mit dem Grundgedanken von § 7 Abs. 1 Bundesurlaubsgesetz unvereinbar. Demnach habe der Arbeitgeber die Urlaubswünsche der Arbeitnehmer zu berücksichtigen. Widerspricht ein Arbeitgeber der Eintragung in einen Urlaubsplan nicht innerhalb einer angemessenen Zeit, gelte der Urlaub als erteilt und müsse nicht gesondert genehmigt werden. So liege der Fall hier.

Fristlose Kündigung wegen außerdienstlicher Straftat? LAG Düsseldorf, Urteil vom 12.04.2018, Az.: 11 Sa 319/17

Ein Arbeitnehmer war seit 1991 bei einem Chemieunternehmen im Labor beschäftigt und mit der Qualitätsanalyse für die Herstellung von Silikonplatten betraut. In seiner Wohnung fand die Polizei 1,5 kg gefährliche Chemikalien. Der Arbeitnehmer wurde wenig später wegen des Versuchs eines Sprengstoffvergehens verurteilt. Der Arbeitgeber hörte den Arbeitnehmer hierzu an und erklärte am 01.09.2016 schließlich die fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Er habe wegen der Straftat das Vertrauen in den Arbeitnehmer verloren.

Die hiergegen gerichtete Klage hatte Erfolg. Die fristlose Kündigung sei unwirksam. Prinzipiell könne auch eine außerdienstliche Straftat eine umgehende Beendigung

des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen. Voraussetzung sei aber, dass sich der Arbeitnehmer für die Arbeitstätigkeit als ungeeignet erwiesen hat, weil die Straftat einen hinreichenden Bezug zu seiner Arbeit aufweist. Ob das der Fall ist, hänge u. a. von der Art des Delikts, der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit und der Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb ab. Vorliegend fehle der Bezug zwischen der Straftat und der Arbeit. Die in der Wohnung vorgefundenen Chemikalien stünden in keinem Zusammenhang zur Arbeitstätigkeit. Der Arbeitnehmer habe zwar Zugang zu chemischen Substanzen, jedoch nicht zu solch gefährlichen Stoffen.

Mindestlohnansprüche werden von einer Verfallklausel nicht erfasst! BAG, Urteil vom 20.06.2018, Az.: 5 AZR 377/17

Auf ein Arbeitsverhältnis fand der Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe (BRTV-Bau) Anwendung. Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen gemäß § 14 Abs. 1 BRTV-Bau, wenn sie nicht binnen zwei Monaten nach ihrer Fälligkeit schriftlich erhoben werden. Am 17.09.2015 kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis ordentlich zum 31.10.2015, woraufhin sich der Arbeitnehmer krankheitsbedingt arbeitsunfähig meldete. Der Arbeitgeber leistete Entgeltfortzahlung nur für September, nicht aber für Oktober. Mit Schreiben vom 18.01.2016 machte der Arbeitnehmer die Entgeltfortzahlung für Oktober geltend. Der Arbeitgeber lehnte unter Verweis auf die tarifvertragliche Verfallklausel ab. Der Arbeitnehmer erhob Klage. Er hielt die Regelung des § 14 Abs. 1 BRTV-

Bau für unwirksam, weil sie auch den gesetzlichen Mindestlohnanspruch umfasse. Die Klage hatte teilweise Erfolg. Dem Arbeitnehmer stehe der gesetzliche Mindestlohn auch im Rahmen der Entgeltfortzahlung zu, weil er so zu stellen sei, als hätte er gearbeitet. Eine tarifvertragliche Ausschlussfrist sei daher gem. § 3 S. 1 Mindestlohngesetz unwirksam, soweit sie auch den während der Arbeitsunfähigkeit fortzuzahlenden gesetzlichen Mindestlohn erfasst. Der Anspruch des klagenden Arbeitnehmers auf Entgeltfortzahlung für Oktober 2015 sei folglich gem. § 14 Abs. 1 BRTV-Bau nur insoweit verfallen, wie er den gesetzlichen Mindestlohn übersteigt. Im Übrigen müsse der Arbeitgeber eine Nachzahlung leisten.

Menschenverachtender Facebook Post – außerordentliche Kündigung! LAG Sachsen, Urteil vom 27.02.2018, Az.: 1 Sa 515/17

Ein städtischer Straßenbahnfahrer veröffentlichte auf Facebook seinen Beruf und ein Foto, das ihn in Dienstkleidung zeigte. Des Weiteren veröffentlichte er auf der Facebook-Seite einer rechtsextremen Partei ein Bild, auf dem eine Ziege mit der Sprechblase „Achmed, ich bin schwanger“ zu sehen war. Als die Stadt hiervon aus der Presse Kenntnis erlangte, kündigte sie das Arbeitsverhältnis mit dem Straßenbahnfahrer außerordentlich. Der Straßenbahnfahrer löschte daraufhin seinen Facebook-Account und erhob Kündigungsschutzklage. Er meinte, das Bild sei Satire und von der Meinungsfreiheit gedeckt.

Die Klage hatte keinen Erfolg. Die Kündigung sei wirksam. Das Bild sei eine menschenverachtende Schmähung einer Volksgruppe, weil es türkischen Männern Sodomie unterstelle. Der Straßenbahnfahrer könne sich nicht auf die Meinungsfreiheit berufen. Allein durch die Wahl der Facebook-Seite, auf der er das Bild veröffentlichte, habe er deutlich gemacht, dass er hiermit keine Satire beabsichtigte. Die Stadt müsse dieses Verhalten, das ihre Interessen schwerwiegend beeinträchtigt, nicht dulden. Sie könne als Arbeitgeberin mit den Veröffentlichungen ohne weiteres in Verbindung gebracht werden. Es nütze insoweit auch nichts, dass der Kläger seinen Facebook-Account nachträglich löschte.

Einstellung eines Chefarztes – Zustimmung des Betriebsrats erforderlich? ArbG Hamburg, Beschluss vom 21.04.2016, Az.: 5 BV 24/15

Eine Klinik beabsichtigte die Einstellung eines Chefarztes für die Chirurgie. Der Betriebsrat verweigerte allerdings seine Zustimmung gemäß § 99 Abs.2 Nr.3 BetrVG, da bereits ein geeigneter Arzt angestellt sei und dieser andernfalls Nachteile zu befürchten hätte. Die Klinik stellte den Chefarzt gemäß § 100 Abs. 1 BetrVG vorläufig ein und beantragte die gerichtliche Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats. Die vorläufige Einstellung sei wegen dringender Gründe geboten gewesen. Davon abgesehen habe der Betriebsrat überhaupt kein Mitbestimmungsrecht, da es sich bei einem Chefarzt stets um einen leitenden Angestellten im Sinne des § 5 Abs.3 BetrVG handele.

Der Antrag hatte Erfolg. Zwar sei ein Chefarzt nicht per se ein leitender Angestellter. Es komme vielmehr darauf an, ob er kraft seines Arbeitsvertrags tatsächlich zur Leitungs- bzw. Führungsebene gehört. Das sei der Fall, wenn er unternehmens- oder betriebsleitende Entscheidungen trifft oder wenigstens vorbereitet. Hieran fehle es vorliegend. Allerdings habe der Chefarzt wegen dringender Gründe vorläufig auch ohne die erforderliche Zustimmung des Betriebsrats eingestellt werden dürfen. Der Betriebsrat habe seine Zustimmung auch letztlich nicht verweigern dürfen. Es fehle an einem Verweigerungsgrund nach § 99 Abs. 2 BetrVG. Vor allem sei nicht ersichtlich, dass der Belegschaft aufgrund der Einstellung unmittelbare Nachteile drohten.

Kündigung einer Direktversicherung aus Geldnot ist nicht zweckgemäß BAG, Urteil vom 26.04.2018, Az.: 3 AZR 586/16

Ein Arbeitnehmer schloss mit seinem Arbeitgeber eine Vereinbarung zur betrieblichen Altersvorsorge. Der Arbeitgeber zahlte demnach die Versicherungsbeiträge aus dem Gehalt des Arbeitnehmers (Entgeltumwandlung). Die Versicherung ruhte seit 2009. Im Jahr 2013 wollte der Arbeitnehmer den Versicherungsvertrag aus Geldnot kündigen und bat den Arbeitgeber als Versicherungsnehmer um Zustimmung zur Kündigung. Als der Arbeitgeber ablehnte, erhob der Arbeitnehmer Klage. Er führte an, dass die finanzielle Notlage durch den Arbeitgeber mitverursacht worden sei und die Verweigerung der Zustimmung zur Kündigung deshalb rechtsmissbräuchlich erscheine.

Die Klage hatte keinen Erfolg. Der Arbeitnehmer habe keinen Anspruch auf die Zustimmung zur Kündigung der Direktversicherung. Die Entgeltumwandlung diene der Absicherung des Arbeitnehmers im Alter. Eine Kündigung stünde diesem Zweck entgegen. Weder die finanzielle Notlage des Arbeitnehmers, noch die vermeintliche Mitverursachung durch den Arbeitgeber würden eine Vertragsauflösung rechtfertigen. Des Weiteren hätte die Kündigung einen erheblichen Verwaltungsaufwand zur Folge. Auch seien die hiermit verbundenen Haftungsrisiken im Hinblick auf die (nachträgliche) Abführung der Sozialversicherungsbeiträge und der Lohnsteuer für den Arbeitgeber nicht zumutbar.

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.