

ArbeitsrechtInformationen

ArbR-Info 06/2023

Leipzig, November 2023

Rechtsprechung

Beleidigung in Chatgruppe führt zur Kündigung	Seite 1
Bahnreisezeit ist Arbeitszeit	Seite 2
Kündigung in der Insolvenz	Seite 2
Seminarangebote	
Das Hinweisgeberschutzgesetz	Seite 3
Der dienstunfähige oder dienstunwillige Bedienstete	Seite 3

Rechtsprechung

Individualarbeitsrecht:

Arbeitgeberbeleidigung in Chatgruppe führt zur Kündigung BAG, Urteil vom 24.08.2023. Az.: 2 AZR 17/23

Ein Arbeitnehmer (AN) war seit mehreren Jahren bei der Fluggesellschaft TUfly GmbH (F) beschäftigt. Seit 2014 ist der AN Mitglied einer aus sieben Personen bestehenden privaten Chatgruppe. Der Inhalt der Chatkommunikation beschränkte sich überwiegend auf rein freundschaftliche Themen. Jedoch äußerte sich insbesondere der AN vermehrt in beleidigender und menschenverachtender Weise über seine Vorgesetzten und Arbeitskollegen. Von den Chatverläufen erlangte F zufällig Kenntnis und kündigte daraufhin das Arbeitsverhältnis des AN außerordentlich fristlos. Die Kündigungsschutzklage des AN hatte vorinstanzlich zunächst Erfolg. Infolgedessen legte F Revision vor dem BAG ein.

Die Revision der F war erfolgreich. Die von der Vorinstanz fehlerhaft angeführte Vertraulichkeitserwartung des AN hinsichtlich seiner Chatnachrichten wurde verneint. Eine Vertraulichkeitserwartung ist nur dann berechtigt, wenn durch eine Sphäre der vertraulichen Kommunikation ein besonderer persönlichkeitsrechtlicher Schutz angenommen werden kann. Dies ist jedoch vom Inhalt der Nachrichten und der Größe der Chatgruppe abhängig. Es bedarf folglich einer besonderen Darlegung, warum der AN erwarten konnte, dass der Chatinhalt nicht an Dritte weitergegeben werden darf. Das BAG hat das vorinstanzliche Urteil insoweit aufgehoben und die Sache an das Landgericht zurückgewiesen.

Individualarbeitsrecht:

Bahnreisezeit ist Arbeitszeit

VG Lüneburg, Urteil vom 02.05.2023, Az.: 3 A 146/22

Ein Speditionsunternehmen (S) ist auf die Überführung von Nutzfahrzeugen, insbesondere Sattelzugmaschinen spezialisiert. Die für die Fahrzeugüberführung eingesetzten Arbeitnehmer (AN) reisen mit der Bahn zum jeweiligen Abholort, fahren das Fahrzeug zum Zielort und reisen anschließend mit der Bahn zurück nach Hause. Das zuständige Gewerbeaufsichtsamt (G) hatte mittels Bescheid gegenüber S angeordnet, die Höchstarbeitszeiten der AN einzuhalten und festgestellt, dass die Bahnreisezeiten der AN zur Arbeitszeit iSd. Arbeitzeitschutzgesetzes gerechnet werden. S richtete sich klageweise gegen den Bescheid und führte an, dass die Reisezeit nicht als Arbeitszeit zu berücksichtigen wäre, denn die AN seien währenddessen in ihrer Zeitgestaltung völlig frei.

Die Klage blieb erfolglos. Die An- und Abreisezeit ist den AN als Arbeitszeit zuzurechnen. Nach der Begriffsbestimmung des Bundesarbeitsgerichts sind Reisezeiten nur als Arbeitszeit gem. § 2 ArbZG zu qualifizieren, wenn die Beanspruchung der Reise der herkömmlichen Arbeit entspricht. Jedoch ist auf Grundlage der europarechtlichen Begriffsbestimmung allein maßgeblich, ob der Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber zu Verfügung steht. Die langen Bahnfahrten stellen einen Teil der Leistungserbringung dar und beschränken gleichzeitig die AN in ihrer Freizeitgestaltung. Im Gegensatz zur Anreise zu einem festen Arbeitsort steht die Reisezeit nicht zur Disposition der AN, sondern ist ausschließlich der Sphäre des S zuzuordnen.

Individualarbeitsrecht:

Kündigung in der Insolvenz

BAG, Urteil vom 17.08.2023, Az.: 6 AZR 56/23

Ein Arbeitnehmer (AN) war bei einem Unternehmen (U) zur Herstellung von Stahl und Stahlerzeugnissen beschäftigt. Im März 2020 wurde für U das Insolvenzverfahren eröffnet. Vor dem Hintergrund einer geplanten Betriebsstilllegung schloss der Insolvenzverwalter (I) einen Interessenausgleich mit dem Betriebsrat, welcher die Kündigung der Belegschaft vorsah. Nach Unterzeichnung des Interessenausgleichs wurde das Arbeitsverhältnis des AN mit Schreiben vom 29.06.2020 betriebsbedingt zum 31. Mai 2021 gekündigt. Dagegen wandte sich der AN klageweise und führte an, dass eine Betriebsstilllegung zum Kündigungszeitpunkt noch gar nicht feststand. Darüber hinaus genieße er aufgrund einer behaupteten Schwerbehinderung besonderen Kündigungsschutz. Der Klage wurde vorinstanzlich stattgegeben. I legte Revision vor dem BAG ein.

Die Revision hatte Erfolg. Die Kündigung ist wirksam. Eine geplante Betriebsstilllegung stellt eine Betriebsänderung iSv. § 111 BetrVG dar. Wird ein Interessenausgleich geschlossen, der die Kündigung von Arbeitnehmern zur Folge hat, wird nach § 125 Abs. 1 Nr. 1 InsO vermutet, dass dies durch dringende betriebliche Erfordernisse gem. § 1 Abs. 2 KSchG bedingt ist. Die Betriebsänderung müsste sich zum Zeitpunkt des Interessenausgleichs bereits in der Planungsphase befunden haben. Dies wurde seitens I hinreichend dargelegt. Die Vermutungswirkung, dass die Kündigung aus dringenden betrieblichen Gründen erfolgte, konnte AN nicht widerlegen. Darüber hinaus konnte kein besonderer Kündigungsschutz wegen einer Schwerbehinderung festgestellt werden. Das Arbeitsverhältnis wurde mithin wirksam zum 31. Mai 2021 beendet.

Seminarangebote

Die Kanzlei veranstaltet Fachseminare zu Schwerpunktbereichen unserer juristischen Beratungstätigkeit. Außerdem besteht die Möglichkeit, auf Ihre Bedürfnisse zugeschnittene *Inhouse*Schulungen als Präsenzveranstaltung in Ihren Räumlichkeiten oder als Online-Schulung zu buchen. Kontaktieren Sie uns unter info@kanzlei-schenderlein.de.

Online-Schulung

Das Hinweisgeberschutzgesetz – Sinnvoll oder Bürokratiemonster?

Mittwoch, den 13.03.2024, 09:00 bis 12:00 Uhr

Referent: Rechtsanwalt Mario Pohl, Fachanwalt für Verwaltungsrecht

Das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) setzt die sog. EU-Whistleblower-Richtlinie in deutsches Recht um. Es soll Personen vor Repressalien schützen, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit Informationen über Verstöße erlangt haben und sie melden. Viele Fragen waren zum Inkrafttreten des Gesetzes zum 02.07.2023 offen. Nach nunmehr neun Monaten Geltungsdauer ist es Zeit, eine erste Bilanz zu ziehen:

- Welche Verstöße können von Hinweisgebern gemeldet werden?
- Welche Unternehmen müssen zu welchem Zeitpunkt interne Meldekanäle einrichten?

- Vertraulichkeitsschutz von Hinweisgebern und Dritten?
- Mitbestimmung von Personalrat / Betriebsrat?

Das Seminar beleuchtet die Frage, ob und inwieweit erste gerichtliche Entscheidungen mit Bezug auf das Hinweisgeberschutzgesetz vorliegen, und vermittelt den aktuellen Stand der rechtswissenschaftlichen Diskussion. Das Seminar richtet sich an Führungskräfte und Mitarbeiter mit Personalverantwortung in der öffentlichen Verwaltung und privaten Unternehmen. Weitere Informationen erhalten Sie unter:

www.kanzlei-schenderlein.de

Online-Schulung

Der dienstunfähige oder dienstunwillige Bedienstete

Mittwoch, den 23.10.2024, 09:00 bis 12:00 Uhr

Referent: Rechtsanwalt Mario Pohl, Fachanwalt für Verwaltungsrecht

Jeder Arbeitgeber wünscht sich motivierte, leistungsstarke und produktive Mitarbeiter. In der Realität müssen Verwaltungen und Unternehmen jedoch immer wieder mit dauererkrankten Bediensteten oder sogenannten „Low-Performern“ umgehen. Das mindert nicht nur die Produktivität, sondern erzeugt auch Unmut bei den Kollegen. Das Seminar gibt anhand von Praxisbeispielen aus der Rechtsprechung einen Überblick über die Möglichkeiten zum Umgang mit Mitarbeitern, deren Leistung dauerhaft unter den Erwartungen liegt oder die häufig oder über längere Zeit erkrankt sind. Dabei beleuchtet der Referent u. a. folgende Themenkreise:

Unterschiede zwischen Beamtenrecht und Arbeitsrecht

- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Anforderungen an die Feststellung der (vorübergehenden oder dauerhaften) Dienstunfähigkeit
- Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- Versetzung in den einstweiligen Ruhestand

Das Seminar richtet sich an Führungskräfte und Mitarbeiter der öffentlichen Verwaltung. Es ist aber auch für Personalverantwortliche in privaten Unternehmen geeignet. Weitere Informationen erhalten Sie unter:

www.kanzlei-schenderlein.de

Zur Anmeldung für den kostenfreien E-Mail-Versand unserer Newsletter mit aktueller Rechtsprechung im Verwaltungsrecht, Baurecht, Vergaberecht, Mietrecht und Arbeitsrecht nutzen Sie bitte unsere Homepage www.kanzlei-schenderlein.de Sie können den Bezug jederzeit ohne Angabe von Gründen hier formlos abbestellen.

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>
USt-ID: DE 227724334

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
BORA Berufsordnung der Rechtsanwälte
FAO Fachanwaltsordnung
Berufsregeln der Rechtsanwälte der Europäischen Union

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.