

!! INFO → aktuelle arbeitsgerichtliche Rechtsprechung für Betriebsräte !!

ArbG Hagen: Kündigung wegen Beleidigung auf Facebook Pinnwand

Fall: Der Kläger war seinem Arbeitgeber seit mehr als 30 Jahren als Produktionsmitarbeiter beschäftigt. Er führte einen Account bei Facebook, von seinen insgesamt 70 Facebook-Freunden waren mindestens 36 Kollegen. Einen dieser Bekannten schrieb er per Pinnwandeintrag an und ließ sich über seinen Vorgesetzten mit Beleidigungen und auch Drohungen aus. Nachdem der Arbeitgeber davon Kenntnis erlangte, kündigte er den Kläger außerordentlich fristlos, hilfsweise ordentlich.

Entscheidung des Gerichts:

Das ArbG sah die vom Arbeitgeber hilfsweise erklärte ordentliche Kündigung auch ohne vorherige Abmahnung als sozial gerechtfertigt an. Zwar dürften, so das Gericht, **Arbeitnehmer nach ständiger Rechtsprechung regelmäßig darauf vertrauen, dass diffamierende und ehrverletzende Äußerungen über Vorgesetzte und Kollegen in vertraulichen Gesprächen unter Arbeitskollegen nicht nach außen getragen werden** (BAG, Urteil vom 10.10.02, Az: 2 AZR 418/01). Diesen Schutz der Privatsphäre könne der Arbeitnehmer jedoch **nicht für sich in Anspruch nehmen, wenn er selbst die Vertraulichkeit aufhebt**. Indem der Kläger beleidigende Äußerungen über seinen Vorgesetzten auf die Facebook Pinnwand postete, habe er diese damit jedoch betriebsöffentlich gemacht. Einer vorherigen Abmahnung bedurfte es nach Ansicht der Kammer nicht, da eine Hinnahe des Fehlverhaltens im konkreten Fall durch die Beklagte – auch für den Kläger erkennbar - offensichtlich ausgeschlossen war.

ArbG Hagen, Urteil vom 16.5.2012 - 3 Ca 2597/11 -

BAG zur Form der Unterrichtung des Betriebsrats über bevorstehende Massenentlassungen

Problem und Entscheidung des Gerichts: Beabsichtigt der Arbeitgeber **Massenentlassungen**, hat er den Betriebsrat nach § 17 Abs. 2 Satz 1 KSchG schriftlich unter anderem über die Gründe für die geplanten Entlassungen zu unterrichten. Ob die **Unterrichtung** auch der **Schriftform i.S.v. § 126 BGB** genügen muss, hat der Sechste Senat des BAG im konkret zu entscheidenden Fall **offen** gelassen. Ein eventueller **Verstoß gegen die Schriftform ist aber dann geheilt, wenn der Arbeitgeber die von § 17 Abs. 2 Satz 1 KSchG geforderten Angaben in schriftlicher** (aber nicht zwingend unterschriebener) **Form dem Betriebsrat zuleitet** und der **Betriebsrat daraufhin eine abschließende Stellungnahme** zu den Entlassungen abgibt.

Begründung: Der Betriebsrat soll im Rahmen der Unterrichtung Vorschläge unterbreiten können, um die Massenentlassung zu verhindern oder einzuschränken. Diesem Zweck ist Genüge getan, wenn der Betriebsrat aufgrund schriftlich fixierter ausreichender Angaben des Arbeitgebers zu den geplanten Entlassungen eine abschließende Stellungnahme abgibt.

BAG, Urteil vom 20. September 2012 - 6 AZR 155/11 -

BAG: Ehrenamt und Arbeitnehmerstatus

Fall: Der Beklagte ist Träger einer örtlichen Telefonseelsorge. Zu diesem Zweck unterhält er Räumlichkeiten, in denen ein hauptamtlicher und rund fünfzig ehrenamtliche Mitarbeiter den Seelsorgedienst verrichten. Nach der Dienstordnung für die ehrenamtlichen Kräfte wird deren regelmäßige Beteiligung erwartet. Jeweils im Vormonat legte der Beklagte Dienstpläne für den Folgemonat aus, in die sich die ehrenamtlichen Mitarbeiter eintragen. Die Klägerin war auf der Grundlage von schriftlichen „Beauftragungen“ als ehrenamtliche Telefonseelsorgerin unentgeltlich im Umfang von zehn Stunden im Monat für den Beklagten tätig und erhielt einen Unkostenersatz von 30,00 Euro monatlich. Am 22. Januar 2010 wurde die Klägerin mündlich von ihrem Dienst entbunden. Dies wollte sie so nicht hinnehmen und klagte dagegen.

Entscheidung des Gerichts: Die von der Klägerin erhobene Kündigungsschutzklage blieb vor dem BAG erfolglos. Durch die **Ausübung ehrenamtlicher Tätigkeit** werde grundsätzlich **kein Arbeitsverhältnis** begründet. Die Vereinbarung der Unentgeltlichkeit einer Dienstleistung sei – bis zur Grenze des Missbrauchs - rechtlich zulässig, wenn eine **Vergütung**, wie bei ehrenamtlicher Tätigkeit, **nicht zu erwarten** ist. Die Ausübung von Ehrenämtern diene nicht der Sicherung oder Besserung der wirtschaftlichen Existenz, sie sei vielmehr **Ausdruck einer inneren Haltung** gegenüber Belangen des Gemeinwohls und den Sorgen und Nöten anderer Menschen. Anhaltspunkte für die Umgehung zwingender arbeitsrechtlicher Schutzvorschriften (Missbrauch) bestünden im konkreten Fall nicht. Zwischen beiden Parteien sei daher ein Arbeitsverhältnis nicht zustande gekommen, die Mitarbeiterin müsse somit bei dem Träger nicht weiter beschäftigt werden.

Hinweis: Durch die Entscheidung stellt das BAG klar, dass **ehrenamtliche Tätigkeit nicht** unter den **Schutz des Arbeitsrechts** fällt. Somit scheidet insbesondere ein Vergütungsanspruch aus, aber auch eine Kündigungsschutzklage ist nicht statthaft. Der **ehrenamtlich Tätige unterliegt** nicht dem Arbeitsvertragsrecht, sondern dem **Auftragsrecht**. Ihm wird **kein Arbeitslohn** gezahlt, sondern allenfalls eine **Aufwandsentschädigung**. Dies gilt jedenfalls soweit nicht zwingende arbeitsrechtliche Vorschriften missbräuchlich umgangen werden – etwa das "Ehrenamt" missbraucht wird, um ein Arbeitsverhältnis zu kaschieren.

BAG, Urteil vom 29. August 2012 - 10 AZR 499/11 -

LAG Nürnberg: Bewirtung der Teilnehmer einer Betriebsversammlung

Problem: Der Betriebsrat eines fränkischen Textilunternehmens hatte eine mehrstündige Betriebsversammlung abgehalten und deren Teilnehmer mit belegten Brötchen und Getränken versorgt. Die dabei entstandenen Kosten in Höhe von ca. 40 € verlangte er später vom Arbeitgeber ersetzt. Dieser weigerte sich. Der Betriebsrat beantragte daraufhin die Arbeitgeberin zu verpflichten, einen angemessenen Kostenzuschuss für Getränke und Verpflegung für die Teilnehmer der Betriebsversammlungen zu gewähren.

Entscheidung des Gerichts: Das LAG Nürnberg hat den Antrag des Betriebsrates auf Übernahme der anfallenden Bewirtungskosten abgewiesen. **Es zähle nicht zu den dem Betriebsrat durch das BetrVG auferlegten Aufgaben**, die Teilnehmer einer Betriebsversammlung zu bewirten. Damit fehlt es bereits an der Grundvoraussetzung für die Anwendbarkeit des § 40 Abs. 1 BetrVG. Hinzu komme, dass der **Betriebsrat** im Rahmen des § 2 Abs. 1 BetrVG eine Betriebsversammlung so zu planen und durchzuführen habe, dass **vermeidbare Kosten nicht anfallen**. Eine Erschöpfung der Teilnehmer bei sehr langen Betriebsversammlungen könne der Betriebsrat dadurch vorbeugen, dass **angemessene Pausenunterbrechungen** stattfinden, die die Teilnehmer nutzen können, um sich mit Getränken und Speisen einzudecken und diese einzunehmen.

Hinweis: Das LAG Nürnberg folgt damit der Rechtsansicht des **LAG Baden-Württemberg** (Beschluss v. 16.01.1998, Az: 5 TABV 14/96), wonach selbst die **Bewirtung des Referenten** einer Betriebsversammlung und **aktiv eingesetzter Betriebsratsmitglieder** allein deren persönliche Lebensführung betrifft und es sich hierbei um **keine zur Erfüllung von Betriebsratsaufgaben erforderlichen Aufwendungen** handelt.

LAG Nürnberg, Beschluss vom 25.4.2012 - 4 TaBV 58/11-

Hessisches LAG: Bestimmung des Orts für die Durchführung einer Betriebsversammlung

Problem: Der bei der Beklagten - ein Gemeinschaftsbetrieb mit ca. 390 Arbeitnehmern - gebildete Betriebsrat führte seine Betriebsversammlungen regelmäßig in einer Lagerhalle durch. Die Beklagte schlug dem Betriebsrat nun vor, die Versammlung zukünftig in der Kantine abzuhalten, da die Nutzung der Lagerhalle mit großem Zeitaufwand für die Räumung und Bestuhlung verbunden sei. Der Betriebsrat machte geltend, dass in der Kantine nicht ausreichend Plätze zur Verfügung stünden und die Rahmenbedingungen dort nicht stimmen würden. Die Beteiligten streiten im einstweiligen Verfügungsverfahren darüber, wer darüber bestimmen kann, in welchen Räumen eine Betriebsversammlung durchzuführen ist.

Entscheidung des Gerichts: Der Antrag des Betriebsrats, den Arbeitgeber zu verpflichten einen bestimmten Raum zur Durchführung der Betriebsversammlung zur Verfügung zu stellen, war nicht begründet. Nach Auffassung des Hessischen LAG ist es **Sache des Arbeitgebers, festzulegen, in welchem Raum Betriebsversammlungen** abgehalten werden können. Als Eigentümer der Produktionsmittel entscheide der Arbeitgeber darüber, welche Räume des Betriebs wann, von wem und zu welchem Zweck genutzt werden. Ist der vom **Arbeitgeber für die Durchführung der Betriebsversammlung vorgesehene Raum geeignet**, könne die Veranstaltung dort durchgeführt werden, **selbst wenn** der vom **Betriebsrat vorgeschlagene Raum noch besser geeignet** sein sollte.

Hinweis: § 42 BetrVG enthält zu der Frage keine Regelung. In der Rechtslehre ist daher **umstritten, ob der Arbeitgeber oder vielmehr der Betriebsrat** (so Däubler / Kittner/Klebe/Wedde, BetrVG, 13. Aufl., § 42). **berechtigt ist**, den zur Abhaltung der Betriebsversammlung bestimmten Raum festzulegen.

Hessisches LAG, Beschluss vom 12.6.2012 - 16 TaBVGa 149/12-

ArbG Cottbus: Betriebsratstätigkeit während des Urlaubs

Problem: Die Parteien streiten über die Feststellung, ob dem Kläger, der stellvertr. Betriebsratsvorsitzender bei der Beklagten ist, ein weiterer Urlaubstag zusteht, nachdem er diesen aufgrund des angekündigten und geplanten Betriebsratseinsatzes nicht nehmen konnte.

Entscheidung des Gerichts: Die **Bewilligung des Erholungsurlaubs** habe nicht nur zur Folge, dass die Verpflichtung zur Erbringung der Arbeitsleistung ruhe. Sie führe zugleich auch zur **Suspendierung der Amtspflichten als Mitglied des Betriebsrates**. Nach der Rechtsprechung des BAG sei es dem Betriebsratsmitglied während des Erholungsurlaubs regelmäßig persönlich unzumutbar, sein Ehrenamt auszuüben. Die Urlaubsgewährung führe damit regelmäßig zu einer „**zeitweiligen Verhinderung**“ des **Betriebsratsmitglieds** im Sinne des § 25 Absatz 1 Satz 2 BetrVG (BAG v. 8.9.2011, Az: 2 AZR 388/10).

Führe das Mitglied des Betriebsrats **während seines Erholungsurlaubs** aber tatsächlich **Betriebsratsarbeit** aus, sei für diesen Zeitraum die „**zeitweilige Verhinderung**“ nach § 25 Absatz 1 Satz 2 BetrVG **aufgehoben**. Voraussetzung sei allerdings die **rechtzeitige Anzeige** gegenüber dem Betriebsratsvorsitzenden. Rechtsfolge der Aufhebung der Verhinderung des Betriebsrats sei jedoch nicht, dass dessen Urlaub rechtlich unterbrochen und der Tag der Betriebsratstätigkeit auf den Jahresurlaub angerechnet werde. Die Rechtsprechung stelle darauf ab, dass das Betriebsratsamt nach § 37 Absatz 1 BetrVG ein Ehrenamt sei. Die Aufhebung der Verhinderung des Betriebsrats durch dessen Anzeige löse somit lediglich die Rechtsfolgen für ein etwaiges **Vertretungsmitglied** des Betriebsrats aus. Der Betriebsrat selbst setze **freiwillig seinen Urlaub für die Tätigkeit ein** – er habe daher **keinen Anspruch auf Gewährung eines weiteren Urlaubstages**.

ArbG Cottbus, Urteil vom 15.8.2012 - 2 Ca 147/12-

LAG Schleswig-Holstein: Interne Stellenausschreibung - Notwendige Bestandteile

Problem: Bei dem antragstellenden Arbeitgeber bestand eine Verpflichtung zur innerbetrieblichen Stellenausschreibung gem. § 93 BetrVG. Nachdem sich nach einer Ausschreibung kein interner Bewerber gefunden hatte, stellte der Arbeitgeber einen externen Bewerber ein und hörte den Betriebsrat zu der beabsichtigten Einstellung nach § 99 BetrVG an. Der Betriebsrat verweigerte seine Zustimmung zur Einstellung nach § 99 Abs. 2 Nr. 5 BetrVG, da die Einstellung befristet erfolgen sollte, worauf in der Ausschreibung nicht hingewiesen worden war. Der Betriebsrat begehrte daraufhin die Ersetzung der Zustimmung.

Entscheidung des Gerichts: Der Antrag des Betriebsrates hatte anders als in der Vorinstanz keinen Erfolg. Das LAG ersetzte die Zustimmung. Zwar könne, so das LAG, die Zustimmung zur Einstellung eines Mitarbeiters nach § 99 Abs. 2 Nr. 5 BetrVG auch dann verweigert werden, wenn die Ausschreibung unzureichend ist (BAG, Beschluss v. 06.10.2010, Az: 7 ABR 18/09). Eine solche unzureichende Ausschreibung lag hier aber nicht vor.

Welche **Anforderungen an Inhalt, Form, Frist und Bekanntmachung einer Ausschreibung** zu stellen sind, sei zwar im **Gesetz** nicht ausdrücklich festgehalten. Aus dem **Zweck des § 93 BetrVG** ergeben sich aber **Mindestanforderungen**. Hieraus folge, dass sich aus der Ausschreibung ergeben müsse, um welchen Arbeitsplatz es sich handle und welche Anforderungen ein Bewerber erfüllen müsse. Die **Angabe, ob eine Stelle befristet oder unbefristet besetzt werden soll, sei nicht notwendiger Bestandteil einer Ausschreibung**. Auch die Höhe der vorgesehenen Vergütung sei nicht notwendig anzugeben (BAG Beschluss vom 10.03.2009, Az: 1 ABR 93/07). Dies folge aus dem Zweck der Verpflichtung zur innerbetrieblichen Ausschreibung, nämlich der vorhandenen Belegschaft anderweitige innerbetriebliche Beschäftigungsmöglichkeiten bekannt zu geben.

Aus § 18 TzBfG ergebe sich nichts anderes. Zwar verlange § 18 TzBfG, dass der Arbeitgeber befristet beschäftigte Arbeitnehmer über entsprechende unbefristete Arbeitsplätze, die besetzt werden sollen, unterrichte. Diese Anforderung sei aber durch die innerbetriebliche Stellenausschreibung erfüllt. Zudem wäre ein etwaiger Verstoß Widerspruchsgrund nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG gewesen, auf den sich der Betriebsrat jedoch nicht berufen hatte.

Hinweis: Endgültige Klärung der Frage, ob die Tatsache einer Befristung zum Mindestinhalt einer Ausschreibung zählt, dürfte erst das BAG bringen. Zwar hat das BAG bereits entschieden, dass im Falle einer befristeten Einstellung der **Arbeitgeber nicht verpflichtet** ist, dem Betriebsrat **mitzuteilen, ob die Befristung ohne oder mit (und ggf. welchem) Sachgrund** erfolgen soll (BAG, Beschluss v. 27.10.2010, Az: 7 ABR 86/09). Daraus folgt aber nichts für die Streitfrage. Die Entscheidung des LAG veranschaulicht aber, wie **sorgfältig Zustimmungsverweigerungen abzufassen** sind. Der Betriebsrat muss sich **ausdrücklich auf alle in Betracht kommenden Widerspruchsgründe berufen** und darf sich dabei **nicht mit der bloßen Wiederholung des Gesetzeswortlauts** begnügen.

LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 06.03.2012 - 2 TaBV 37/11 -

LAG Schleswig-Holstein: Ausschreibungspflicht bei befristeter Stellenbesetzung mit Leiharbeitnehmern

Problem: Der Betriebsrat will festgestellt wissen, dass die Arbeitgeberin auch solche Stellen vor ihrer Besetzung innerbetrieblich ausschreiben muss, die sie vorübergehend, d. h. nicht dauerhaft, mit Leiharbeitnehmern besetzen will.

Entscheidung des Gerichts: Der Betriebsrat könne verlangen, dass die **Arbeitgeberin sämtliche Arbeitsplätze** ausschreibt, die sie **mit Leiharbeitnehmern - wenn auch nur kurzfristig - zu besetzen beabsichtigt**. Die Pflicht zur Ausschreibung hänge nicht davon ab, ob und für welche Zeit der Arbeitsplatz mit einem Leiharbeitnehmer besetzt werden soll. Der **Normzweck des § 93 BetrVG** liege u. a. darin, den **innerbetrieblichen Arbeitsmarkt zu aktivieren**. Dieses Ziel könne auch erreicht werden, wenn auch die Stellen innerbetrieblich ausgeschrieben werden, die (nur) vorübergehend besetzt werden sollen. Angesprochen fühlen könnten sich etwa Arbeitnehmer, die in befristeten Arbeitsverhältnissen stehen und die auf diese Weise ihr Arbeitsverhältnis verlängern wollen. Der Durchschaubarkeit der Personalgewinnungs- und Einstellungsprozesse sei es zudem zuträglich, wenn eine innerbetriebliche Stellenausschreibung unabhängig davon stattfindet, für welchen Zeitraum die Stellenbesetzung erfolgen soll. Für die Belegschaft könnte anderenfalls der Eindruck entstehen, einige Stellen würden "unter der Hand" vergeben.

Hinweis: Die Entscheidung des LAG Schleswig-Holstein ist nicht rechtskräftig, die Rechtsbeschwerde zum BAG ist anhängig unter dem Az: 1 ABR 25/12. Die Entscheidung betrifft eine für die betriebliche Praxis sehr bedeutende Frage, zu der das BAG noch nicht abschließend Stellung genommen hat. Zwar hat der 1. Senat des **BAG mit Beschluss vom 01.02.2011** (Az: 1 ABR 79/09) entschieden, dass die **Ausschreibungspflicht auch für Arbeitsplätze** besteht, die der **Arbeitgeber dauerhaft mit Leiharbeitnehmern** besetzen will. Das BAG hat allerdings nichts dazu gesagt, ob der Betriebsrat die Ausschreibung von Arbeitsplätzen gleichermaßen verlangen kann, wenn diese nur kurzzeitig (also vorübergehend) mit Leiharbeitnehmern besetzt werden sollen.

LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 29.02.2012 - 6 TaBV 43/11 -