

1

Kurzarbeit nur bei wirksamer Betriebsvereinbarung

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 18. November 2015 – 5 AZR 491/14

Betriebsräte können mit dem Arbeitgeber die Einführung von Kurzarbeit vereinbaren. Die Rechte und Pflichten für die Arbeitnehmer müssen eindeutig geregelt sein. Ist die Betriebsvereinbarung unwirksam, besteht ein Anspruch auf volle Lohnzahlung.

Die Entscheidung

Der Arbeitgeber vereinbarte mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit. Das Ziel der Betriebsparteien war es, damit Entlassungen im Betrieb zu vermeiden. Von der Kurzarbeit ausgenommen waren u.a. Auszubildende und geringfügig Beschäftigte. Zusätzlich konnte die Geschäftsführung auch Ausnahmen für Arbeitnehmer bewilligen, die aufgrund ihrer Aufgabenstellung zwingend zu den regulären Bedingungen weiterarbeiten sollten. Der Kläger war für neun Monate

von der Kurzarbeit betroffen. Der Betriebsrat hat die Betriebsvereinbarung vor Ablauf der vereinbarten Laufzeit fristlos gekündigt. Anschließend hat der Kläger seine Arbeitskraft in dem ursprünglichen Umfang angeboten. Er fordert für die gesamte Dauer der Kurzarbeit die Bezahlung seines vertraglich vereinbarten Arbeitslohns.

Das Bundesarbeitsgericht hat die Betriebsvereinbarung für unwirksam erklärt. Die Regelung, wonach der Arbeitgeber nach eigenem Ermessen bestimmen kann, welche Beschäftigten aufgrund ihrer besonderen Aufgabestellung von der Kurzarbeit ausgenommen werden sollen, sei nicht bestimmt genug. Um die Arbeitszeit entgegen dem Arbeitsvertrag ausnahmsweise reduzieren zu können, müsse für die Arbeitnehmer die Auswahl der Betroffenen eindeutig erkennbar sein. Zudem sollte der jeweilige Vorgesetzte über die Anordnung der Kurzarbeit bestimmen können. Auch dies verstoße gegen die Anforderungen an einen wirksamen Eingriff in die arbeitsvertraglichen Hauptpflichten der Arbeitnehmer.

2

Kündigung eines Betriebsratsmitglieds wegen selbst erteiltem Urlaub

Arbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 10. März 2016 – 10 BV 253/15

Auch ein freigestellter Betriebsrat verstößt gegen seine Pflichten, wenn er eigenmächtig zwei Tage unbezahlten Urlaub antritt, um an einer Schulung teilzunehmen. Dieses Verhalten berechtigt den Arbeitgeber aber nicht in jedem Fall zur Kündigung.

Die Entscheidung

Die Arbeitgeberin (ein Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten) will einem 15 Jahre lang beschäftigten und freigestellten Betriebsratsmitglied fristlos kündigen. Sie wirft dem Mitarbeiter vor, dass er eigenmächtig einen zweitägigen unbezahlten Urlaub angetreten hatte, um an einer gewerkschaftlichen Schulung teilzunehmen. Das Mitglied des Betriebsrats hatte vor der Veranstaltung Urlaub beantragt, der Personalleiter hatte diesen aber mehrfach abgelehnt. Zur Begründung erklärte er, dass es dringend zu erledigende Aufgaben gebe und aufgrund der Kurzfristigkeit des Ur-

laubsbegehrens der Urlaub nicht bewilligt werden könne. Das Betriebsratsmitglied fuhr dennoch zur Schulung, weil ein Mitglied der Geschäftsleitung den Urlaub vorher bewilligt habe. Es blieb offen, ob dies tatsächlich so war, weil das Gericht auch unter der Annahme, dass der Betriebsrat ohne Bewilligung Urlaub genommen hatte, die Kündigung für unwirksam erklärte.

Die Richter stellten klar, dass das eigenmächtige Antreten von Urlaub grundsätzlich eine Kündigung rechtfertigen kann. Diese Voraussetzungen haben hier aber nicht vorgelegen, weil aufgrund der erforderlichen Interessenabwägung diese Pflichtverletzung nicht als Grund für eine fristlose Kündigung genüge. Der Betriebsrat sei 15 Jahre anstandslos bei der Arbeitgeberin beschäftigt gewesen und es hätte vorher eine Abmahnung erheben müssen. Auch deswegen, weil der Vorwurf der Pflichtverletzung durch den Urlaubsantritt mit der Betriebsratsstätigkeit zusammen hänge. Eine Abmahnung wäre also neben der Kündigung das mildere Mittel gewesen.

3

Zugang zum Internet und Telefonanschluss für den Betriebsrat

Bundesarbeitsgericht – Beschluss vom 20. April 2016 – 7 ABR 50/14

Der Arbeitgeber ist grundsätzlich weder dazu verpflichtet, dem Betriebsrat unabhängig von seinem Netzwerk einen Zugang zum Internet zur Verfügung zu stel-

len, noch muss er für den Betriebsrat einen von seiner Telefonanlage unabhängigen Telefonanschluss einrichten.

Die Entscheidung

Nach § 40 Abs. 2 BetrVG hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat in erforderlichem Umfang u.a. Informations- und Kommunikationstechnik zur Verfügung zu stellen. Der Betriebsrat kann einen Telefonanschluss und, sofern berechnete Belange des Arbeitgebers nicht entgegenstehen, die Eröffnung eines Internetzugangs und die Einrichtung eigener E-Mail-Adressen verlangen, ohne deren Erforderlichkeit zur Wahrnehmung konkret anstehender betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben darlegen zu müssen. Diese Ansprüche kann der Arbeitgeber dadurch erfüllen, dass er dem Betriebsrat im Rahmen des im Betrieb bestehenden Informations- und Kommunikationssystems einen Telefonanschluss zur Verfügung stellt

sowie einen Internetzugang und E-Mail-Verkehr über ein Netzwerk vermittelt, das für alle Arbeitsplätze des Unternehmens einheitlich genutzt wird. Allein wegen der abstrakten Gefahr einer missbräuchlichen Ausnutzung der technischen Kontrollmöglichkeiten durch den Arbeitgeber darf der Betriebsrat einen separaten Telefonanschluss sowie Internetzugang nicht für erforderlich halten.

Wie in den Vorinstanzen blieben die Anträge des Betriebsrats auf Einrichtung eines vom Proxy-Server des Arbeitgebers unabhängigen Internetzugangs sowie auf einen von seiner Telefonanlage unabhängigen Telefonanschluss beim Siebten Senat des Bundesarbeitsgerichts erfolglos.

Quelle: "Pressemitteilung Nr. 18/16 des Bundesarbeitsgerichts"

4

Diskriminierung wegen einer Schwerbehinderung

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 21. April 2016 – 8 AZR 402/14

Keine Diskriminierung wegen einer Schwerbehinderung bei unterlassener Durchführung des Präventionsverfahrens nach § 84 Abs. 1 SGB IX in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses.

Die Entscheidung

Die mit einem Grad von 50 schwerbehinderte Klägerin war seit dem 01.10.2012 beim beklagten Land als Leiterin der Organisationseinheit Qualitätsmanagement/ Controlling des Landeskriminalamts (LKA) beschäftigt. Die Parteien hatten im Arbeitsvertrag eine Probezeit von sechs Monaten vereinbart. In einem Personalgespräch am 11.02.2013 teilte der Präsident des LKA der Klägerin mit, dass er beabsichtige, das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Probezeit zu beenden. Mit Schreiben vom 08.03.2013 kündigte das beklagte Land das Arbeitsver-

hältnis zum 31.03.2013. Die Klägerin hat diese Kündigung nicht mit einer Kündigungsschutzklage angegriffen. Im vorliegenden Verfahren macht sie einen Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG geltend. Sie meint, das beklagte Land habe sie dadurch, dass es das Präventionsverfahren nach § 84 Abs. 1 SGB IX* nicht durchgeführt habe, wegen ihrer Schwerbehinderung diskriminiert. Das Präventionsverfahren sei eine besondere Schutzmaßnahme zur Vermeidung von Nachteilen für Schwerbehinderte sowie eine „angemessene Vorkehrung“ i.S.v. Art. 2 der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) und des Art. 5 der Richtlinie 2000/78/EG. Werde eine solche Vorkehrung nicht getroffen, sei dies als Diskriminierung zu werten. Dadurch, dass das beklagte Land das Präventionsverfahren nicht durchgeführt habe,

sei ihr die Möglichkeit genommen worden, etwaige behinderungsbedingte Fehlleistungen zu beheben.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision der Klägerin hatte vor dem Achten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Das Präventionsverfahren nach § 84 Abs. 1 SGB IX selbst ist keine "angemessene Vorkehrung" i.S.v. Art. 2 UN-BRK und des Art. 5 der Richtlinie 2000/78/EG. Zudem ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, innerhalb der ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses (Wartezeit nach § 1 Abs. 1 KSchG) ein Präventionsverfahren nach § 84 Abs. 1 SGB IX durchzuführen.

Quelle: "Pressemitteilung Nr. 19/16 des Bundesarbeitsgerichts"

CNH-Anwälte

Markus Neuhaus · Ralf Heidemann · Gunnar Herget · Javier Davila Cano · Nadine Burgsmüller · Alexandra Kötting
Annastr. 58-64 · 45130 Essen · Tel.: 0201-749484 0 · Fax: 0201-749484 29
kanzlei@cnh-anwaelte.de · www.cnh-anwaelte.de

Dieses Dokument dient nur der Information und stellt keine Rechtsberatung dar.
CNH-Anwälte haften nicht für Richtigkeit und Vollständigkeit des Textes.
