

jetzt kostenlos
abonnieren unter:
ar.aktuell@bme-law.de

Betriebsratsanhörung

Fachanwalt für Arbeitsrecht Dr. Olaf Lampke



“

Dr. Olaf Lampke ist bei Blanke Meier Evers für die Bereiche Kollektives und Individuelles Arbeitsrecht sowie Vertragsrecht zuständig.

”

der Grundsatz der subjektiven Determinierung. D. h., der Arbeitgeber muss dem Betriebsrat diejenigen Kündigungsgründe mitteilen, auf die er die Kündigung stützen will. Dies muss jedoch vollständig geschehen, also auch unter Einbeziehung der entlastenden Momente. Demzufolge ist dem Arbeitgeber dringend anzuraten, den Betriebsrat bei einer vorherigen Anhörung des Arbeitnehmers das Anhörungsergebnis mitzuteilen bzw. bei einer schriftlichen Einlassung des Arbeitnehmers diese dem Betriebsrat zur Verfügung zu stellen.

Neben den Kündigungsgründen hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat auch die Art der beabsichtigten Kündigung mitzuteilen. Hat beispielsweise der Arbeitgeber den Betriebsrat im Hinblick auf eine Beendigungskündigung angehört und will er später eine Änderungskündigung aussprechen, so muss er den Betriebsrat erneut anhören. Weiterhin ist zu beachten, dass der Betriebsrat vor jeder Kündigung anzuhören ist, d. h. eine Betriebsratsanhörung ist auch während der Probezeit notwendig. Das Erfordernis, den Betriebsrat vor jeder Kündigung anzuhören, bedeutet weiterhin, dass der Betriebsrat auch mehrfach anzuhören ist, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer mehrfach kündigt. Dies gilt selbst dann, wenn die Kündigungen auf den gleichen Lebenssachverhalt gestützt werden.

Der Arbeitgeber muss die Frist zur Stellungnahme des Betriebsrats (bei einer außerordentlichen Kündigung drei Tage bzw. bei einer ordentlichen Kündigung eine Woche) einhalten, bevor er eine Kündigung ausspricht. Der Arbeitgeber darf nur dann vor dem Ablauf der Frist kündigen, wenn sich der Betriebsrat bereits erkennbar abschließend zur Kündigung geäußert hat. Dies ist etwa dann anzunehmen, wenn der Betriebsrat formuliert, dass es sich hierbei um die abschließende Stellungnahme handelt. Wenn der Arbeitgeber außerordentlich und hilfsweise ordentlich

Gemäß § 102 Abs. 1 BetrVG ist der Betriebsrat vor jeder Kündigung anzuhören. Entgegen des Wortlauts von Satz 3 der Vorschrift ist nicht lediglich eine ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung, sondern vielmehr auch eine „nur fehlerhafte“ Betriebsratsanhörung unwirksam. Die Rechtsprechung stellt sehr hohe Anforderungen an die Unterrichtung, so dass eine ordnungsgemäße Anhörung kaum ohne arbeitsrechtliche Begleitung möglich ist.

Obwohl eine Betriebsratsanhörung nicht formgebunden ist und mithin auch mündlich erfolgen kann, ist aus Dokumentations- und Beweisgründen dringend anzuraten, den Betriebsrat schriftlich anzuhören.

Im Rahmen der Anhörung hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat nicht lediglich den Kündigungssachverhalt darzulegen, der Arbeitgeber muss dem Betriebsrat auch die wesentlichen Sozialdaten des Arbeitnehmers mitteilen. Hierbei handelt es sich um das Geburtsdatum, das Betriebseintrittsdatum, den Familienstand, die Unterhaltspflichten sowie eine etwaige Schwerbehinderung.

Hinsichtlich der Frage, inwieweit der Arbeitgeber dem Betriebsrat den Sachverhalt der Kündigung mitteilen muss, gilt

Sehr geehrte Damen und Herren,

ist ein Betriebsrat installiert, ist dieser vor Ausspruch jeder Kündigung anzuhören. Nicht nur eine gänzliche fehlende, sondern bereits eine lediglich fehlerhafte Betriebsratsanhörung führt zur Unwirksamkeit der Kündigung. Da eine Betriebsratsanhörung zudem viel Fallstricke bietet, befasst sich unser Artikel „Betriebsratsanhörung“ mit dieser Thematik und zeigt wesentliche zu beachtende Grundsätze und praktische „Tipps“ auf.

Der Rechtsprechungsteil befasst sich u.a. mit der befristeten Weiterbeschäftigung von Rentnern sowie der fristlosen Kündigung einer Arbeitnehmerin, die mit dem Geschäftstelefon mehrfach an einem kostenpflichtigen Telefongewinnspiel teilgenommen hat.

Ihr Lars Wenzel
(Fachanwalt für Arbeitsrecht)

kündigen möchte, so muss der Arbeitgeber beachten, dass nicht jede Äußerung des Betriebsrats zur außerordentlichen Kündigung auch zugleich eine Äußerung zur hilfsweise ausgesprochenen ordentlichen Kündigung darstellt.

Allerdings führen nicht alle Mängel im Anhörungsverfahren zu einer Unwirksamkeit der Kündigung. Sofern der Fehler im Anhörungsverfahren in die Sphäre des Betriebsrates fällt, etwa, wenn die Stellungnahme infolge einer nicht ordnungsgemäßen Beschlussfassung des Betriebsrates erfolgt ist, führt dies nicht zur Unrechtmäßigkeit der Kündigung, da es nicht Sache des Arbeitgebers ist, für eine ordnungsgemäße Sachbehandlung durch den Betriebsrat Sorge zu tragen.



Überstunden – Erleichterung der Beweislast

Fachanwalt für Arbeitsrecht Lars Wenzel



“

Lars Wenzel ist bei Blanke Meier Evers für die Bereiche Arbeitsrecht, Vertragsrecht sowie Recht der Erneuerbaren Energien tätig.

”

In Deutschland leisten Arbeitnehmer besonders viele Überstunden. Dementsprechend häufig erheben die Arbeitnehmer

Lohnklagen vor den Arbeitsgerichten, da die Arbeitgeber die behaupteten Überstunden regelmäßig bestreiten. Und das häufig auch zu Recht. Denn nicht jede Stunde, die sich ein Arbeitnehmer außerhalb der für ihn geltenden regelmäßigen Arbeitszeit im Betrieb aufhält, ist auch gleichzeitig eine vergütungspflichtige Überstunde. Vielmehr müssen Überstunden mit „Wissen und Wollen“ des Arbeitgebers erbracht werden. Nach der ständigen Rechtsprechung des BAG muss der Arbeitgeber deshalb die „Anwesenheit“ des Arbeitnehmers angeordnet oder aber auf andere Weise zum Ausdruck gebracht haben, dass er die über das übliche Zeitmaß hinausgehende Arbeitsleistung des Arbeitnehmers billigt oder zumindest duldet.

Der Arbeitnehmer, der die Bezahlung von Überstunden fordert, muss, zumal wenn zwischen der Geltendmachung und der behaupteten Leistung ein längerer Zeitraum

liegt, beim Bestreiten der Überstunden darlegen, an welchen Tagen und zu welchen Tageszeiten er über die übliche Arbeitszeit hinaus tätig geworden ist. Der Arbeitnehmer trägt also die Darlegungs- und Beweislast. Zudem muss er substantiiert vortragen, ob die Überstunden vom Arbeitgeber angeordnet oder zur Erledigung der ihm obliegenden Arbeit notwendig oder gebilligt oder geduldet worden sind. Dies gelingt dem Arbeitnehmer in einer Vielzahl der Fälle nicht.

Erfreuen dürfte viele Arbeitnehmer daher das Urteil des BAG vom 25.03.2015, 5 AZR 602/13, nach welchem die Arbeitsgerichte den Umfang der streitigen Überstunden unter bestimmten Voraussetzungen nach § 287 Abs. 2 ZPO schätzen können. § 287 Abs. 2 ZPO hat unter Verweis auf Abs. 1 folgenden Wortlaut:

Aktuelle Rechtsprechung

Befristete Weiterbeschäftigung von Rentnern unproblematisch möglich?

BAG, Urteil vom 11. Februar 2015 – 7 AZR 17/13

Sachverhalt/Entscheidung:

Die Arbeitsvertragsparteien vereinbarten die befristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, nachdem der Arbeitnehmer das Renteneintrittsalter erreicht hatte. Das Arbeitsverhältnis wurde sodann noch zweimal verlängert, in der letzten Verlängerungsabrede wurde bestimmt, dass der Arbeitnehmer eine noch einzustellende Ersatzkraft anlernen solle. Nach Ablauf der Befristung klagte der Arbeitnehmer im Rahmen einer Entfristungsklage gegen die Wirksamkeit der Befristung. Das BAG hat ausgeführt, dass der bloße Bezug der gesetzlichen Altersrente die Befristung nicht rechtfertigt. Eine sachgrundlose Befristung gemäß § 14 Abs. 2 TzBfG scheidet aus, da der Arbeitnehmer vor der Befristung beim Arbeitgeber tätig war. Demzufolge bedürfe es des Vorliegens eines sachlichen Grundes für die Befristung gemäß § 14 Abs. 1 TzBfG. Ob ein entsprechender Grund vorliege, bedürfe weiterer Feststellung, so dass das BAG den Rechtsstreit an das LAG zurückverwiesen hat.

Fazit:

Das Urteil zeigt, dass auch Rentner dem strengen Befristungsrecht unterfallen. Der bloße Rentenbezug rechtfertigt demzufolge keine Befristung. Der Gesetzgeber hat die Problematik erkannt und in dem seit Juli 2014 geltenden § 41 Satz 3 SGB VI bestimmt, dass, sofern eine Vereinbarung die Beendigung des Arbeitsverhältnisses

mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze vorsieht, die Arbeitsvertragsparteien durch Vereinbarung während des Arbeitsverhältnisses den Beendigungszeitpunkt (ggfs. auch mehrfach) hinausschieben können. Zweck dieser Gesetzesbestimmung ist es, die arbeitsrechtliche Altersgrenze flexibler zu gestalten. Es ist jedoch darauf hinzuweisen, dass die gesetzliche Regelung erheblichen Wirksamkeitsbedenken begegnet. Es ist zweifelhaft, ob die Regelung mit dem Europarecht vereinbar ist (Verbot der Altersdiskriminierung sowie möglicher Verstoß gegen die Befristungsrichtlinie). Das BAG musste sich nicht mit der Wirksamkeit des § 41 Satz 3 SGB VI befassen, da die letzte Verlängerungsabrede vor dem Inkrafttreten der gesetzlichen Neuregelung erfolgte.

Urlaub - Ausschluss von Doppelansprüchen

BAG, Urteil vom 16. Dezember 2014 – 9 AZR 295/13

Sachverhalt/Entscheidung:

Der Kläger war ab April 2010 bei der Beklagten beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis endete im Mai des Jahres 2011. Dem Kläger wurde kein Urlaub von der Beklagten gewährt, der Kläger forderte die Beklagte auf, ihm den gesamten Jahresurlaub für das Jahr 2010 abzugelten. Die Beklagte lehnte die Abgeltung des Urlaubs mit der Begründung ab, dass dem Kläger bereits von seinem früheren Arbeitgeber für das Jahr 2010 Urlaub gewährt worden sei. Überdies sei maximal der anteilige Urlaub zu gewähren, da der Arbeitsvertrag die Regelung enthalte, dass der Urlaub „bei Eintritt oder Ausscheiden während eines Kalenderjahres anteilig gewährt“ werde. Das BAG hat den Rechtsstreit an das LAG

zurückverwiesen, da der Rechtsstreit nicht entscheidungsreif war. Das BAG hat jedoch in dem Urteil zwei rechtlich bedeutsame Ausführungen gemacht. Zum einen stellte das BAG klar, dass (die immer noch weit verbreitete) Klausel in Arbeitsverträgen, nach denen der Urlaub bei Eintritt oder Austritt während eines Kalenderjahres nur anteilig gewährt werden soll, unwirksam ist, da die Klausel dazu führen kann, dass dem Arbeitnehmer nicht der ihm für das Kalenderjahr zustehende gesetzliche Urlaub gewährt wird. Zum Ausschluss von Doppelurlaubsansprüchen finden sich folgende Ausführungen im Urteil: Gemäß § 6 Abs. 1 BUrlG besteht der Anspruch auf Urlaub nicht, soweit dem Arbeitnehmer für das laufende Kalenderjahr bereits von einem früheren Arbeitgeber Urlaub gewährt worden ist. Wechselt ein Arbeitnehmer im Kalenderjahr in ein neues Arbeitsverhältnis und beantragt Urlaub, muss er deshalb mitteilen, dass sein früherer Arbeitgeber seinen Urlaubsanspruch für das laufende Kalenderjahr noch nicht (vollständig oder teilweise) erfüllt hat. Der Arbeitnehmer kann diese Voraussetzung für seinen Urlaubsanspruch im neuen Arbeitsverhältnis grundsätzlich durch die Vorlage einer entsprechenden Bescheinigung seines früheren Arbeitgebers nachweisen. Der Kläger legte der Beklagten jedoch keine Urlaubsbescheinigung seines früheren Arbeitgebers vor. Das BAG stellt klar, dass der Arbeitnehmer beweisen müsse, dass der frühere Arbeitgeber dem Kläger noch keinen Urlaub gewährt habe.

Fazit:

Die Entscheidung des BAG zur Beweislast hinsichtlich des Ausschlusses von Doppelurlaubsansprüchen ist interessengerecht. Gemäß § 6 Abs. 2 BUrlG ist der ehemalige Arbeitgeber verpflichtet, bei Beendigung

„(Das Gericht entscheidet hierüber unter Würdigung aller Umstände nach freier Überzeugung,) ... soweit unter den Parteien die Höhe einer Forderung streitig ist und die vollständige Aufklärung aller hierfür maßgebenden Umstände mit Schwierigkeiten verbunden ist, die zu der Bedeutung des streitigen Teiles der Forderung in keinem Verhältnis stehen.“

In vorgenanntem Fall, der dem BAG zur Entscheidung vorlag, verlangte ein auf Basis einer 40-Stunden-Woche bei einem privaten Omnibusunternehmen beschäftigter Busfahrer die Vergütung von 649,65 Überstunden. Der Arbeitgeber bestritt diesen Umfang, räumte aber ein, dass die Arbeitszeit des Busfahrers „allenfalls 8,5 Stunden pro Tag“ betragen haben könne. Diesen Vortrag machte sich der klagende Arbeitnehmer hilfsweise zu eigen, woraufhin das LAG Hamm den Arbeitgeber zur Vergütung von 108 Überstunden, was 0,5 Stunden pro Tag entsprach, verurteilte. Diese Entschei-

dung wurde vom BAG bestätigt und die Revision des Busfahrers im Wesentlichen mit folgender Begründung zurückgewiesen:

„Nach diesen Grundsätzen kommt eine „Überstundenschätzung“ in Betracht, wenn aufgrund unstreitigen Parteivorbringens, eigenem Sachvortrag des Arbeitgebers oder dem vom Tatrichter nach § 286 Abs. 1 ZPO für wahr erachteten Sachvortrag des Arbeitnehmers feststeht, dass Überstunden geleistet wurden, weil die dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber zugewiesene Arbeit generell oder zumindest im Streitzeitraum nicht ohne die Leistung von Überstunden zu erbringen war. Kann in einem solchen Falle der Arbeitnehmer nicht jede einzelne Überstunde belegen (etwa weil zeitnahe Arbeitszeitaufschriebe fehlen, überhaupt der Arbeitgeber das zeitliche Maß der Arbeit nicht kontrolliert hat oder Zeugen nicht zur Verfügung stehen), kann und muss der Tatrichter nach pflichtgemäßen Ermessen das Mindestmaß

geleisteter Überstunden schätzen, sofern dafür ausreichende Anknüpfungstatsachen vorliegen.“

Auch wenn genau genommen vorliegend gar keine Schätzungen vorzunehmen waren, weil unstreitig war, dass Überstunden im Umfang von 0,5 Stunden pro Tag geleistet wurden und die Instanzgerichte hierüber nicht hinaus gegangen sind, ist der Entscheidung des BAG dennoch zu entnehmen, dass die Arbeitsgerichte bei der Schätzung von Überstunden großzügig vorgehen können.

Arbeitgebern kann daher nur angeraten werden, die Anwesenheitszeiten der Beschäftigten regelmäßig zu kontrollieren und Arbeitszeitaufzeichnungen besonders kritisch zu prüfen und zu hinterfragen. Zudem sollte auch bei der Gestaltung von Arbeitsverträgen bedacht werden, dass in angemessen Umfang Überstunden pauschal abgegolten werden können.

des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer eine Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr gewährten oder abgegoltenen Urlaub auszuhändigen. Aufgrund dieser Beweisnähe ist es stimmig, dass der Arbeitnehmer als Gläubiger des Urlaubsanspruchs darzulegen hat, dass ihm der vollständige Jahresurlaub mangels beim Vorarbeitgeber gewährten Urlaubs zusteht. Überdies weist das Gericht noch einmal darauf hin, dass die in der Praxis erstaunlicherweise weit verbreitete Klausel, dass der Urlaub bei Eintritt oder Ausscheiden pro rata temporis gewährt wird, unwirksam ist. Vielmehr steht dem Arbeitnehmer im Eintrittsjahr nach sechsmonatiger Wartezeit der volle Jahresurlaub zu, gleiches gilt für den Fall, dass der Arbeitnehmer im Austrittsjahr in der zweiten Jahreshälfte ausscheidet.

Anrechnung von Sonderzahlungen auf den Mindestlohn

ArbG Herne, Urteil vom 07. Juli 2015 – 3 Ca 684/15

Sachverhalt/Entscheidung:

Die Klägerin, die bei der Beklagten als Servicekraft tätig ist, hat ein monatliches Bruttogrundgehalt bezogen, das sich unterhalb des Mindestlohnes bewegte. Überdies erhielt sie jährliche Weihnachts- und Urlaubsgeldzahlungen, die mit einer Rückzahlungsklausel versehen waren. Ab dem Jahre 2011 wurden die jährlichen Sonderzahlungen umgestellt, gemäß der Änderungsvereinbarung wurden die bisherigen jährlichen Sonderzahlungen anteilig zu 1/12 monatlich gezahlt, sodass fortan eine entsprechend höhere, gleichmäßige Grundvergütung entrichtet wurde. Bei einer Hinzurechnung der (ehemaligen) Sonderzahlungen erreicht die Klägerin den

Mindestlohn. Die Klägerin ist jedoch der Auffassung, dass die (ehemaligen) Sonderzahlungen nicht auf den Mindestlohn anzurechnen seien und begehrt daher die Zahlung der Entgelt Differenz. Das Gericht hat die Klage abgewiesen. Infolge der Änderungsvereinbarung im Jahre 2011 handele es sich nicht mehr um anteilige Auszahlungen von Sonderleistungen, sondern vielmehr um eine Erhöhung des Bruttogrundlohns. Mithin müsse nicht mehr entschieden werden, inwieweit widersprüchliche Sonderzahlungen auf den Mindestlohn angerechnet werden.

Fazit:

Sofern Arbeitnehmer lediglich infolge von Sonderzahlungen den Mindestlohn überschreiten, ist es aus Arbeitgebersicht anzuraten, Sonderzahlungen durch Umstellung der Gehaltsstruktur zum festen Bestandteil des Grundlohns zu machen, um auf diese Weise rechtssicher eine Anrechenbarkeit zu erreichen.

Herstellung privater „Raubkopien“ rechtfertigt fristlose Kündigung

BAG, Urteil vom 16. Juli 2015 – 2 AZR 85/15

Sachverhalt/Entscheidung:

Der Kläger war seit Februar 1992 als „IT-Verantwortlicher“ beim OLG Naumburg beschäftigt. Zu seinen Aufgaben gehörte u.a. die Verwaltung des „ADV-Depots“. Hiermit verbunden war die Bestellung des für die Datenverarbeitung benötigten Zubehörs – etwa von Datensicherungsbändern, CDs und DVDs. Im März 2013 stellte sich heraus, dass der Kläger in der Zeit von Oktober 2010 bis März 2013 über 1.500 DVDs zu außerdienstlichen

Zwecken bearbeitet hatte, überwiegend während seiner Dienstzeit. Zugleich war der Verbrauch von DVD-Rohlingen beim Gericht sprunghaft angestiegen. Bei näherer Untersuchung und Auswertung der vom Kläger benutzten Festplatten wurden mehr als 6.400 E-Book-, Bild-, Audio- und Videodateien vorgefunden. Zudem hatte der Kläger ein Programm installiert, welches geeignet war, den Kopierschutz der Hersteller auszuschalten. Der Kläger ließ sich im Verlauf der Ermittlungen dahin ein, alles, was auf dem Rechner bezüglich der DVDs sei, habe er „gemacht“. Er habe für andere Mitarbeiter „natürlich auch kopiert“. Die Äußerungen nahm er einige Tage später „ausdrücklich zurück“. Mit Schreiben vom 18. April 2013 erklärte das beklagte Land die außerordentliche fristlose, mit Schreiben vom 13. Mai 2013 hilfsweise die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses.

Die Vorinstanzen haben der Kündigungsschutzklage des Klägers stattgegeben. Das LAG hat angenommen, es sei schon unklar, welchen Tatbeitrag gerade der Kläger zu den in Rede stehenden Kopier- und Brennvorgängen geleistet habe. Zudem habe das beklagte Land durch lediglich eigene Ermittlungen – ohne Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden – weder eine umfassende, den Kläger möglicherweise entlastende Aufklärung leisten, noch den Beginn der zweiwöchigen Frist für die Erklärung einer außerordentlichen Kündigung hemmen können.

Die Revision des beklagten Landes hatte Erfolg und führte zur Rückverweisung an das LAG. Eine (fristlose) Kündigung komme auch dann in Betracht, wenn der Kläger nicht alle fraglichen Handlungen selbst vorgenommen, sondern dabei mit anderen Bediensteten zusammengewirkt

oder das Herstellen von „Raubkopien“ durch diese bewusst ermöglicht habe. Aus dem Umstand, dass es ihm erlaubt gewesen sein mag, seinen dienstlichen Rechner für bestimmte andere private Zwecke zu nutzen, könne er nicht schließen, ihm seien die behaupteten Kopier- und Brennvorgänge gestattet. Die fristlose Kündigung sei ebenso wenig deshalb unwirksam, weil das beklagte Land Ermittlungen zunächst selbst angestellt und nicht sofort die Strafverfolgungsbehörden eingeschaltet hat. Ein solches Vorgehen sei dem Arbeitgeber grundsätzlich unbenommen. Solange er die Ermittlungen zügig durchführt, wird auch dadurch der Beginn der Frist des § 626 Abs. 2 BGB gehemmt.

Nicht entscheidend sei, welche Maßnahmen das beklagte Land gegenüber den anderen Bediensteten ergriffen hat. Der Gleichbehandlungsgrundsatz finde im Rahmen verhaltensbedingter Kündigungen grundsätzlich keine Anwendung.

Fazit:

Die Entscheidung des BAG, die bislang nur als Pressemitteilung vorliegt, ist in vollem Umfang zu begrüßen. Der Kläger hat das beklagte Land massiv geschädigt, indem er während der Arbeitszeit in großem Stil unter widerrechtlicher Verwendung von dessen Ressourcen sowie unter Verletzung des Urheberrechts Raubkopien hergestellt hat. Vor diesem Hintergrund sind die Entscheidungen des ArbG und des LAG unter keinem (rechtlichen) Gesichtspunkt nachzuvollziehen. Erfreulicherweise haben diese durch das BAG eine Korrektur erfahren.

Teilnahme an kostenpflichtigen Telefongewinnspielen rechtfertigt keine fristlose Kündigung

LAG Düsseldorf, Urteil vom 16. September 2015 – 12 Sa 630/15

Sachverhalt/Entscheidung:

Die Klägerin war seit dem 01. Februar 2014 als Bürokauffrau im beklagten Kleinbetrieb tätig. Zu ihrem Aufgabenbereich gehörte

u.a. die Kontrolle der eingehenden Rechnungen und deren Einscannen. Den Mitarbeitern war es erlaubt, über die Telefonanlage der Beklagten private Anrufe zu tätigen, ohne diese zu bezahlen. Der Anruf bei kostenpflichtigen Sonderrufnummern war weder ausdrücklich genehmigt noch untersagt.

Im Januar 2015 tätigte die Klägerin während der Pausenzeiten mehrere Anrufe über eine Sonderrufnummer zur Teilnahme an einem Telefongewinnspiel „Das geheimnisvolle Geräusch“, welches von einem lokalen Radiosender veranstaltet wurde. Jeder Anruf kostete 50 Cent. Die Telefonrechnung für Januar 2015 mit 37 Einheiten für Sonderrufnummern scannte die Klägerin ein, ohne auf die von ihr getätigten Anrufe bei dem Telefongewinnspiel hinzuweisen. Die Rechnung wurde per Lastschrift eingezogen. Dem Inhaber der Beklagten fielen die 37 Einheiten für Sonderrufnummern jedoch auf, woraufhin er bei der Klägerin nachfragte. Diese stand erst am nächsten Morgen die Anrufe bei der Gewinnspielhotline und bot an, den Betrag von 18,50 Euro zu erstatten. Die Kündigungsschutzklage gegen die fristlose Kündigung war sowohl vor dem ArbG als auch vor dem LAG erfolgreich.

Nach Ansicht der Gerichte liege zwar eine Pflichtverletzung vor. Aber auch wenn das private Telefonieren am Arbeitsplatz gestattet sei, sei es dennoch pflichtwidrig, an einem kostenpflichtigen Telefongewinnspiel teilzunehmen. Diese Pflichtverletzung sei aber vorliegend nicht geeignet, eine fristlose Kündigung zu rechtfertigen. Der Umstand, dass bei der Beklagten der Umfang der Privatnutzung betrieblich nicht geregelt war, mindere den der Klägerin zu machenden Verschuldensvorwurf. Ferner sei zu berücksichtigen, dass die Anrufe in den Arbeitspausen erfolgten, sodass nicht von einem Arbeitszeitbetrug auszugehen war.

Fazit:

Die Entscheidung kann durchaus kontrovers diskutiert werden. Die Gestattung der

Privatnutzung, die heutzutage regelmäßig von „Flatrates“ abgedeckt sein dürfte und somit für den Arbeitgeber keine weitergehenden Kosten verursacht, kann nicht gleichgesetzt werden mit dem Anrufen kostenpflichtiger Hotlines, die dem Arbeitgeber erhebliche Kosten, aber keinerlei Nutzen bringen. Zudem stellt sich die Frage, wo hier die Grenzen zu ziehen sind. So können durch das Anrufen bestimmter Sonderrufnummern auch Wertgutscheine generiert werden, die dann zum Erwerb von Waren jeglicher Art im Internet verwendet werden können. Ein solches Handeln würde unter normalen Umständen sicherlich eine fristlose Kündigung rechtfertigen. Hier sind die Grenzen also fließend. Letztlich dürfte die Entscheidung dazu führen, dass Arbeitgeber die private Nutzung von Telekommunikationsmitteln einschränken oder gänzlich verbieten. Hierzu kann Arbeitgebern nur geraten werden.

Ihre kompetenten Partner im Arbeitsrecht

Wir beraten Unternehmen im gesamten Bereich des Arbeitsrechts einschließlich des Tarifvertragsrechts und der arbeitsrechtlichen Umstrukturierungen. Im Auftrag unserer Klienten fertigen wir auch Arbeitsverträge und führen arbeitsrechtliche Verfahren vor den Arbeitsgerichten durch. Wir beraten unsere Mandanten bei Interessenausgleich und Sozialplan und begleiten sie bei Einigungsstellen- und Beschlussverfahren. Zudem führen wir für unsere Mandanten speziell auf ihre Bedürfnisse abgestimmte Mitarbeiter-Schulungen durch.

Bei Blanke Meier Evers arbeiten zurzeit 29 Rechtsanwälte, von denen sich zwei schwerpunktmäßig mit dem Arbeitsrecht befassen.

■ Dr. Olaf Lampke

■ Lars Wenzel

Verlag und Herausgeber:	Blanke Meier Evers Rechtsanwälte in Partnerschaft mbB Stephanitorsbollwerk 1 (Haus LEE) 28217 Bremen	Redaktion:	Rechtsanwalt Dr. Olaf Lampke (Verantwortlicher)
	Tel: 0421 - 94 94 6 - 0 Fax: 0421 - 94 94 6 - 66 Internet: www.bme-law.de E-Mail: info@bme-law.de	Druck:	Girzig+Gottschalk GmbH, Bremen
		Layout und DTP:	Stefanie Schürle