

Neuere Rechtsprechung der Hamburger Arbeitsgerichte

7. November 2016

Helmut Nause

Außerordentliche Kündigung eines Betriebsratsmitglieds wegen Datenlöschung

LAG Hamburg, Beschluss vom 24. Februar 2015, 2 TaBV 10/14

Sachverhalt: Es gibt im Betrieb eine Excel-Datei „Anwesenheitsliste“, in die die Arbeitszeiten der Meister eingetragen werden. Der BR-Vorsitzende (BZG seit 1966) änderte zunächst die Zugriffsrechte des Niederlassungsleiters und einer MA der Personalabteilung in reine Leserechte. Nachdem er aufgefordert waren, diese Veränderung zurückzunehmen, löschte er die Datei und die entsprechenden Dateien der Vorjahre vollständig.

Entscheidung: Das Verhalten des BR-Vorsitzenden ist als wichtiger Grund für eine ao Kündigung geeignet. Interessenabwägung zulasten des BR-Vorsitzenden, weil es sich um eine Machtdemonstration gehandelt hat (Vergleich beim BAG).

Anspruch auf Entgeltentwicklung - Regelungsabrede zum Vergütungsverfahren

LAG Hamburg, Urteil vom 5. März 2015, 7 Sa 63/14

Sachverhalt: Kläger ist seit 2006 BR-Mitglied, seit 2010 freigestellt. Es existiert eine „Regelungsvereinbarung zu Grundsätzen und Verfahren der Vergütung freigestellter BR-Mitglieder“. Danach sind die Vergütungen von übereinstimmend festgelegten Vergleichspersonen maßgeblich. Die Entgeltsteigerungen des Klägers blieben hinter den durchschnittlichen Entgeltsteigerungen der Vergleichspersonen (eine im AT-Bereich) zurück, weil der Kläger bereits das Endgehalt seiner Gehaltsgruppe erreicht hatte. Kläger macht geltend, dass er in den AT-Bereich hätte wechseln können.

Entscheidung: Der Kläger hat Anspruch auf die durchschnittlichen Entgeltsteigerungen der Vergleichspersonen. Der Anspruch nach § 37 Abs. 4 BetrVG könne durch eine BV konkretisiert werden. Dem stehe nicht der zwingende Charakter des § 37 Abs. 4 BetrVG entgegen. Revision zugelassen. Termin am BAG am 18. Januar 2017.

Anfechtung einer Betriebsratswahl – Inhalt der Anfechtungsschrift

Landesarbeitsgericht Hamburg, Beschluss vom 12. März 2015, 1 TaBV 7/14

Sachverhalt: Es wurde innerhalb von zwei Wochen nach der Wahl nur eine Wahlanfechtung eingereicht, in der die drei Antragsteller das Gericht darum baten, zu überprüfen, ob es sich bei einer gewählten Person um einen leitenden Angestellten handele.

Entscheidung: Anfechtungsfrist nicht eingehalten, weil es nicht ausreicht zu verlangen, das Gericht überprüft, ob (vielleicht) ein Fehler vorliegt. Vielmehr ist erforderlich, dass Anfechtende sich dazu bekennen, dass sie die Wahl für anfechtbar halten, und aus dieser Überzeugung heraus das Anfechtungsverfahren betrieben.

Untersagen des Einsatzes einer externen Fachkraft für Arbeitssicherheit durch den Betriebsrat

AG Hamburg, Beschluss vom 26. März 2015, 1 TaBV 6/14

Sachverhalt: Zwischen den Beteiligten ist nicht vereinbart worden, dass externe Personen im Zuständigkeitsbereich des Betriebsrats als Fachkräfte für Arbeitssicherheit eingesetzt werden können. Der Betriebsrat beschloss im Jahre 2010, dass der Gesamtbetriebsrat mit der Verhandlung einer Betriebsvereinbarung mit generellen Regelungen für die Auswahl der Sicherheitsbeauftragten, die Qualifikation und persönlichen Anforderungen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit sowie das formelle Bestellungsverfahren bei externen Fachkräften für Arbeitssicherheit beauftragt werde. Die Einigungsstelle hierzu läuft beim GBR. Am 24. November 2014 beschloss der BR, dieser Delegation wieder aufzuheben. Die AG setzte ohne Zustimmung des BR externe Fachkraft ein.

Entscheidung: AG hat den Einsatz der externen Fachkraft zu unterlassen, weil er damit das MBR des BR verletzt hat. § 9 Abs. 3 ASiG schließt § 87 Abs. 1 Ziffer 7 BetrVG nicht aus, sondern greift erst dann, wenn BR externer Vergabe zugestimmt hat. Verhandlungen beim GBR sind ohne Bedeutung, weil

- 1) noch nicht abgeschlossen,
- 2) MBR beim BR verbleibt.

Beschwerde beim BAG erfolglos.

Betriebsratstätigkeit - Arbeitsbefreiung - Lohnausfallprinzip

LAG Hamburg, Urteil vom 15. Juli 2015, 6 Sa 15/15

Sachverhalt: Der Kläger ist BR-Mitglied und ausschließlich am Wochenende tätig. Für die BR-Sitzungen, die in der Woche stattfinden, erhält er Freizeitausgleich, der wegen der Tätigkeit des Klägers, nur an den Wochenende gewährt werden kann. Er erhält dann keine Wochenendzuschläge, weil der Ausgleich ja für Tätigkeiten in der Woche gewährt wird. Durch die Gewährung von Wochenendzuschlägen würde der Kläger gegenüber seinen BR-Kollegen einen ungerechtfertigten Vorteil erlangen.

Entscheidung: Die Wochenendzuschläge sind zu zahlen. Es gilt das Lohnausfallprinzip. Wäre der Kläger nicht BR-Mitglied, hätte er am Wochenende gearbeitet und die Zuschläge erhalten.

Rechtsmissbräuchlicher Antrag auf Einsetzung einer Einigungsstelle

LAG Hamburg, Beschluss vom 14. Oktober 2015, 8 TaBV 12/15

Sachverhalt: Am 25. Juni 2015 forderte die AG den GBA auf, „eine angemessen kleine Verhandlungsgruppe“ zu nennen, mit der die Arbeitgeberin in Verhandlung über eine neue Software für Personaldaten treten könne. Die Verhandlungen würden für gescheitert zu erklärt, falls der GBR sich selbst als Verhandlungspartner benennen würde. Der GBR teilte am 14. Juli 2015 mit, er betrachte die Verhandlungen nicht als gescheitert und lud die Arbeitgeberin zur nächsten GBR-Sondersitzung zur Aufnahme von Verhandlungen ein. Die AG beantragte beim ArbG die Einsetzung der Einigungsstelle.

Entscheidung: Der Antrag der AG wurde zurückgewiesen, weil er unzulässig war. Vor Beantragung einer EStelle muss die Gegenseite erfolglos zu Verhandlungen aufgefordert worden sein. Beachtlich ist insofern nur eine Aufforderung zu zumutbaren Bedingungen, die hier nicht gegeben war, weil die AG verlangte, dass der GBR auf sein Selbstorganisationsrecht verzichtet.

Voraussetzungen für böswilliges Unterlassen von Zwischenverdienst i.S. von § 11 Satz 1 Nr. 2 KSchG

LAG Hamburg, Urteil vom 24. Februar 2016, 6 Sa 31/15

Sachverhalt: Der Kläger widersprach einem Betriebsübergang und wurde gekündigt. Hiergegen klagt er. Er lehnte es ab, jedenfalls vorübergehend beim Betriebserwerber tätig zu werden. Die AG will ihm kein Entgelt zahlen, weil er einen Zwischenverdienst böswillig unterlassen habe.

Entscheidung: Der Kläger kann das Entgelt verlangen. Es war ihm nicht zumutbar, beim Betriebserwerber tätig zu werden, weil er dazu einen Arbeitsvertrag hätte schließen müssen, den er „wegen Umgehung“ des Betriebsübergangs für unzulässig hält. Termin beim BAG am 22. März 2017.

Versetzungsklausel - Entfernung von Abmahnungen aus der Personalakte

ArbG Hamburg, Urteil vom 15. Juni 2016, 14 Ca 371/15

Sachverhalt: Der Kläger wurde aufgrund einer Klausel im Arbeitsvertrag auf einen geringer bewerteten Arbeitsplatz versetzt, die erlaubt, dass dieses auch ohne Änderungskündigung möglich ist. Ihm wurde untersagt, mit seinen neuen Kolleginnen und Kollegen Kontakt aufzunehmen, bevor er nicht erforderliche Qualifizierungen absolviert hatte. Er erhielt eine Abmahnung, weil er sich nicht daran hielt.

Entscheidung: Versetzungsklausel unwirksam, weil unangemessene Benachteiligung im Sinne von AGB-Kontrolle. Abmahnung ist aus Personalakte zu entfernen, weil Eingriff in Persönlichkeitsrecht des Kl.

Außerordentliche Kündigung bei Entwendung geringwertiger Sachen

ArbG Hamburg, Urteil vom 1. Juli 2015, 27 Ca 87/15

Sachverhalt: Die Klägerin, 23 Jahre im Betrieb, erhielt eine fristlose Kündigung, weil sie acht belegte Brötchenhälften an sich genommen und zusammen mit ihren Kolleginnen (Krankenschwestern) verzehrt hatte. Die Brötchenhälften sollten nach Darstellung des AG nur für externe Beschäftigte bereitgestellt sein.

Entscheidung: Die Entwendung der Brötchenhälften kann grundsätzlich eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen. Auch bei Eigentumsdelikten kann eine Abmahnung erforderlich sein. Es muss geprüft werden, ob durch eine Abmahnung verloren gegangenes Vertrauen wieder hergestellt werden kann. Dabei ist zu berücksichtigen, wie der oder die Beschäftigte auf Vorhalt mit den Vorwürfen umgeht. Vorliegend wäre eine Abmahnung erforderlich gewesen.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit