



Liebe Freunde der Mitbestimmung,

heute erhaltet Ihr die 2. **Ausgabe** unseres **Newsletters** für **Betriebsräte** im Jahre 2020 mit folgenden Themen:

- 1. Betriebsräte dürfen Seminargeschenke nicht behalten**
ArbG Lüneburg, Beschluss vom 02.10.2019, Az.: 1 BV 5/19
- 2. Zwangsvollstreckung gegen einzelne Betriebsratsmitglieder**
BAG, Beschluss vom 23.10.2019, Az.: 7 ABR 7/18
- 3. Außerordentliche Kündigung wegen Verharmlosung des Holocaust**
LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 17.01.2020, Az.: 9 Sa 434/19

Viele Grüße aus Bochum

Birger Baumgarten
Dr. Laurie-Ann Klein
Horst Welkoborsky

-
- 1. Betriebsräte dürfen Seminargeschenke nicht behalten**
ArbG Lüneburg, Beschluss vom 02.10.2019, Az.: 1 BV 5/19

Betriebsratsmitgliedern auf Seminaren vom Seminaranbieter übergebene Geschenke (u.a. Tablet-PC, Laptop-Taschen) müssen an den Arbeitgeber herausgegeben werden.

DIE ENTSCHEIDUNG

Ein auf dem Gebiet der Betriebsratsschulungen tätiger Anbieter hatte an die Teilnehmer seiner Schulungen neben den üblichen Materialien wie z.B. Gesetzestexte, Bleistifte und Textmarker weitere Geschenke verteilt. Hierbei handelte es sich u.a. einen Tablet-PC, eine Laptop-Tasche sowie einen Regenschirm. Die Arbeitgeberin verlangte von den Betriebsratsmitgliedern die Herausgabe dieser Geschenke. Das Arbeitsgericht gab dem Herausgabeverlangen. Das Gericht begründete dies zunächst mit § 40 Abs. 2 BetrVG, wonach dem Arbeitgeber ein Auswahlrecht bei der Beschaffung von Sachmitteln zustehen würde. Gerade bei technischen Geräten sei er unter dem Gesichtspunkt der Kompatibilität und der IT-Sicherheit berechtigt, die dem Betriebsrat überlassenen Mittel selbst auszusuchen. Er müsse es nicht gestatten, wenn der Betriebsrat eigene Geräte nutzt und in den IT-Kreislauf des Arbeitgebers einbindet. Darüber hinaus erachtete das Gericht die Geschenke als nicht erforderlich für die Erledigung von Betriebsratsaufgaben. Der Betriebsrat war be-

reits von der Arbeitgeberin mit technischem Gerät ausgestattet worden und hatte im Verfahren nicht dargelegt, dass er den Tablet-PC zwingend für seine weitere Aufgabenwahrnehmung benötigte.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Es ist nicht unüblich, dass Teilnehmer von Betriebsratsschulungen mit kleineren und größeren Werbegeschenken nahezu „überschüttet“ werden. Vorsicht ist geboten bei hochwertigen Geschenken. Mittlerweile verbieten etliche Compliance-Richtlinien in Unternehmen die Annahme solcher Geschenke oder verpflichten Arbeitnehmer dazu, solche Geschenke zumindest anzuzeigen. Eine solche Verpflichtung gilt selbstverständlich auch für Betriebsräte, insbesondere auch mit Blick auf das Begünstigungsverbot aus § 78 Satz 2 BetrVG.

2. Zwangsvollstreckung gegen einzelne Betriebsratsmitglieder

BAG, Beschluss vom 23.10.2019, Az.: 7 ABR 7/18

Einzelne Betriebsratsmitglieder können nicht gegen andere Betriebsratsmitglieder die Vollstreckung aus einem im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren zustande gekommenen Vergleich betreiben, mit dem sich der Betriebsrat gegenüber einzelnen Betriebsratsmitgliedern zur Vornahme bestimmter Handlungen verpflichtet hat.

DIE ENTSCHEIDUNG

Der 21-köpfige Betriebsrat bestand aus zwei verfeindeten Lagern. Das eine Lager hatte gegenüber dem Betriebsrat als Gremium in einem arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren die Einsichtnahme in sämtliche elektronisch gespeicherten Dateien im Zusammenhang mit der Betriebsratstätigkeit begehrt. Insofern wurde ein gerichtlicher Vergleich geschlossen, den der Betriebsrat nachfolgend nicht erfüllte. Das antragstellende Lager sah hierfür das gegnerische verfeindete Lager verantwortlich und betrieb gegen die betreffenden Betriebsratsmitglieder die Zwangsvollstreckung. Waren die Antragsteller erst- und zweitinstanzlich noch erfolgreich, unterlagen sie vor dem BAG. Das BAG stellte klar, dass einzelne Betriebsratsmitglieder einer Zwangsvollstreckung in Bezug auf Handlungspflichten des Betriebsrats nicht unterworfen werden könnten. Ein Titel, der den Betriebsrat zur Vornahme einer unvertretbaren Handlung verpflichten würde, sei gegen den Betriebsrat wegen dessen Vermögenslosigkeit nicht vollstreckbar. Die Möglichkeit der Zwangsvollstreckung gegen einzelne Betriebsratsmitglieder sei gesetzlich nicht vorgesehen. Soweit einzelne Betriebsratsmitglieder eine Vornahme der im Vergleich vereinbarten Handlungen verhindern würden, könnten diese nach § 23 Abs. 1 BetrVG aus dem Betriebsrat ausgeschlossen werden. Ein anderes Handlungsinstrumentarium über die Zwangsvollstreckung stehe dagegen nicht zur Verfügung.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Es kommt vor, dass die Betriebsratsarbeit dadurch erschwert oder sogar behindert wird, dass sich im Betriebsrat verschiedene Lager bilden. Geht es um die Wahrnehmung betriebsverfassungsrechtlicher Rechte und Pflichten, ist allerdings immer der gesamte Betriebsrat, also das Gremium an sich, Adressat der Ansprüche. Einzelne „querschießende“ Betriebsratsmitglieder können dagegen nicht zu bestimmten Handlungen gezwungen werden, auch nicht über die Zwangsvollstreckung, wie die vorliegende Entscheidung zeigt. Einziger Ansatzpunkt ist hier der Ausschluss aus dem Betriebsrat nach § 23 Abs. 1 BetrVG.

3. Außerordentliche Kündigung wegen Verharmlosung des Holocaust

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 17.01.2020, Az.: 9 Sa 434/19

Die sich aus § 241 Abs. 2 BGB ergebende Rücksichtnahmepflicht eines Arbeitnehmers beinhaltet, bei dienstlichen Veranstaltungen mit potentiellen Kunden auf Äußerungen zu verzichten, die nationalsozialistische Verbrechen gegenüber der jüdischen Bevölkerung infrage stellen oder verharmlosen.

DIE ENTSCHEIDUNG

Der als Vertriebsmitarbeiter tätige Arbeitnehmer hatte auf einem Fachkongress im Rahmen eines Abendessens in Anwesenheit einer Kollegin, einer Vorgesetzten sowie drei Kunden seines Arbeitgebers erklärt, dass es Beweise gebe, dass es keine Deportation von Juden in Konzentrationslager gegeben hätte. Der Arbeitgeber erklärte daraufhin die außerordentliche, hilfsweise ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Mit seiner Kündigungsschutzklage unterlag der Kläger beim Arbeitsgericht und LAG. Das LAG stellte fest, dass der Kläger als ranghoher Vertriebsmitarbeiter verpflichtet war, im Rahmen dienstlicher Veranstaltungen auf Äußerungen zu verzichten, die nationalsozialistische Verbrechen infrage stellen oder verharmlosen. Diese Verpflichtung gelte unabhängig von der Frage, welche Äußerungen noch von der allgemeinen Meinungsfreiheit gedeckt wären. Denn mit der Rücksichtnahmepflicht aus § 241 Abs. 2 BGB seien bereits Erklärungen nicht vereinbar, die geeignet wären, Kunden abzuschrecken und den Ruf des Arbeitgebers zu schädigen. Erschwerend kam für den Kläger hinzu, dass dieser sich nicht umgehend von seinen Äußerungen distanziert hatte.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Die Entscheidung des LAG reiht sich ein in die Liste vergleichbarer Entscheidungen zum Thema fristlose Kündigung. Rassistische, fremdenfeindliche oder – wie im vorliegenden Fall – den Holocaust leugnende Aussagen berechtigen einen Arbeitgeber grundsätzlich zum Ausspruch einer fristlosen Kündigung gemäß § 626 Abs. 1 BGB. Werden diese Aussagen bei der Ausübung der beruflichen Tätigkeit getätigt, ist dem Arbeitgeber eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht, auch nicht bis zum Ablauf der Kündigungsfrist, zumutbar.