



Liebe Freunde der Mitbestimmung,

heute erhaltet Ihr die **1. Ausgabe** unseres **Newsletters für Betriebsräte** im Jahre 2021 mit folgenden Themen:

- 1. Untersagung einer Betriebsratssitzung aufgrund der Corona-Pandemie**
Arbeitsgericht Regensburg, Beschluss vom 07.12.2020, Az.: 2 BV Ga 7/20
- 2. Fristlose Kündigung wegen Diebstahl von Desinfektionsmittel**
LAG Düsseldorf, Urteil vom 14.01.2021, Az.: 5 Sa 483/20
- 3. Kein Zugangsnachweis beim Einwurf-Einschreiben**
LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 17.09.2020, Az.: 3 Sa 38/19

Viele Grüße aus Bochum

Birger Baumgarten
Dr. Laurie-Ann Klein

-
- 1. Untersagung einer Betriebsratssitzung aufgrund der Corona-Pandemie**
Arbeitsgericht Regensburg, Beschluss vom 07.12.2020, Az.: 2 BV Ga 7/20

Im Einzelnen kann das aktuelle Infektionsgeschehen der Corona-Pandemie es erfordern, dass ein Betriebsrat seine Betriebsratssitzungen digital im Sinne des § 129 Abs. 1 BetrVG durchzuführen hat.

DIE ENTSCHEIDUNG

Die Arbeitgeberin, die Wohnheime und Förderstätten für Menschen mit geistiger oder Mehrfachbehinderung betrieb, hatte dem Betriebsrat untersagt, Präsenzsitzungen durchzuführen; auch einen Sitzungsraum für eine Betriebsratssitzung hatte sie nicht zur Verfügung gestellt. Im hiergegen erhobenen einstweiligen Verfügungsverfahren war der Betriebsrat erfolglos. Die Arbeitgeberin hatte argumentiert, ein Hygienekonzept erstellt zu haben, nach dem Präsenzveranstaltungen für Personen aus verschiedenen Einrichtungen ihres Betriebes untersagt seien. Obwohl der Betriebsrat an diesem Hygienekonzept nicht beteiligt worden war, folgte das Gericht der Argumentation der Arbeitgeberin. Es argumentierte, dass die Vorschrift des § 129 BetrVG der Situation um die Covid-19-Pandemie und den damit verbundenen Schwierigkeiten einer Präsenzsitzung Rechnung tragen solle. Die Vorschrift des § 129 BetrVG sei wie auch andere Verordnungen den steigenden Infektions- und Todeszahlen in der Bevölkerung geschuldet, so dass die Bundesregierung die Maßnahmen und Einschränkungen zur Bekämpfung des Corona-Virus fortlaufend ver-

stärkt hätte. Dies müsse bei der Auslegung der Vorschrift beachtet werden; für vernunftgetragene Menschen müsse eindeutig sein, dass eine Zusammenkunft von mehreren Betriebsratsmitgliedern aus verschiedenen Haushalten angesichts der Pandemielage kein angebrachtes Ergebnis darstelle. Wörtlich führte das Gericht aus: „Die Kammer wird dem Ansinnen des Betriebsrats, der eine solche Gefahr offenbar sehenden Auges eingehen möchte, keinen Vorschub leisten.“

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Die Entscheidung ist mehr als kritisch zu beurteilen. Zwar wurde die Vorschrift des § 129 BetrVG aufgrund der aktuellen Corona-Pandemie ins Gesetz übernommen. Nach ihr sind – vorerst befristet bis zum 30.05.2021 – Betriebsratssitzungen auch mittels Telefon- oder Videokonferenz möglich. Dies war jedoch vor allem deswegen erforderlich, weil bislang eine Beschlussfassung im Umlaufverfahren oder aufgrund telefonischer Beratung bzw. Videokonferenz grundsätzlich unzulässig war. Es muss daher immer beachtet werden, dass die Vorschrift – aktuell nur übergangsweise! – eine eigentlich unwirksame Beschlussfassung ermöglicht. Es bleibt zu hoffen, dass § 129 BetrVG nicht dauerhaft ins Gesetz übernommen wird, würde dadurch doch die direkte Diskussionsmöglichkeit im Betriebsratsgremium zu einem großen Stück unmöglich gemacht werden.

2. Fristlose Kündigung wegen Diebstahl von Desinfektionsmittel

LAG Düsseldorf, Urteil vom 14.01.2021, Az.: 5 Sa 483/20

Die Entwendung von einem Liter Desinfektionsmittel rechtfertigt eine fristlose Kündigung.

DIE ENTSCHEIDUNG

Der Kläger war seit dem Jahr 2004 bei einem Paketzustellunternehmen beschäftigt. Bei einer stichprobenartigen Fahrzeugkontrolle fand man im Kofferraum des vom Kläger genutzten Firmenfahrzeugs eine nicht angebrochene Plastikflasche mit einem Liter Desinfektionsmittel. Zu einem Zeitpunkt, in dem Desinfektionsmittel aufgrund der Corona-Pandemie deutschlandweit knapp war, hatte die Arbeitgeberin des Klägers mit mehreren Aushängen darauf hingewiesen, dass das Mitnehmen von Desinfektionsmitteln eine fristlose Kündigung sowie eine Anzeige zur Folge habe. Mit beidem wurde der Kläger bedacht, der sich vor dem Arbeitsgericht gegen die fristlose Kündigung zur Wehr setzte. Er blieb sowohl vor dem Arbeitsgericht wie auch vor dem LAG erfolglos. Den Ausspruch einer vorhergehenden Abmahnung sah das Gericht ausnahmsweise als nicht notwendig an. Der Kläger habe in einer Zeit der Pandemie, als Desinfektionsmittel Mangelware waren, eben dieses zum Eigengebrauch entwendet. In Kenntnis davon, dass aufgrund der allgemeinen Beschaffungsknappheit sein Arbeitgeber ebenfalls mit Versorgungsengpässen beim Desinfektionsmittel zu kämpfen hatte, sei auch die Menge von einem Liter als nicht geringe Menge zu bewerten. Außerdem hätte dem Kläger aufgrund der betriebsinternen Aushänge und Hinweise bewusst sein müssen, dass er mit einer Entwendung des Desinfektionsmittels sein Arbeitsverhältnis akut gefährde.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Die Entscheidung zeigt, wie (über-)sensibel die Gerichte derzeit in Ansehung der Corona-Pandemie handeln. Die Entwendung von einem Liter Desinfektionsmittel hätte zu „normalen Zeiten“ sicherlich nicht einen wichtigen Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB zum Ausspruch einer fristlosen Kündigung dargestellt; jedenfalls wäre bei einem seit über 15 Jahren beschäftigten Mitarbeiter, dessen Arbeitsverhältnis bislang beanstandungsfrei verlaufen war, die vorzunehmende Interessenabwägung zu seinen Gunsten ausgefallen. Dass dies vorliegend nicht so war, zeigt, dass die aktuelle gesellschaftspolitische Lage voll auf die gerichtliche Rechtsprechung durchschlägt.

3. Kein Zugangsnachweis beim Einwurf-Einschreiben

LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 17.09.2020, Az.: 3 Sa 38/19

Die Aussagekraft des Sendungsstatus eines Einwurf-Einschreibens reicht nicht aus, um auf ihn den Anscheinsbeweis des Zugangs der Postsendung zu gründen.

DIE ENTSCHEIDUNG

Arbeitgeber und Arbeitnehmer stritten um die Wirksamkeit einer Kündigung. Der Arbeitgeber hatte im Kündigungsschutzprozess vorgetragen, die Kündigung mittels eines Einwurf-Einschreibens zugestellt zu haben und insofern im Prozess einen Beleg, aus welchem sich der Tag der Zustellung ergab, vorgelegt. Der Arbeitnehmer hatte bestritten, die Kündigung erhalten zu haben. Arbeitsgericht und LAG waren der Meinung, dass die Aussagekraft des vorgelegten Beleges nicht genüge, um den Anscheinsbeweis des Zugangs zu begründen. Bei einem Einwurf-Einschreiben erhält der Versender einen Einlieferungsbeleg und einen sogenannten Sendungsstatus, mit welchem er den Status der Sendung verfolgen könne. Allerdings gehe aus dem Sendungsstatus weder der Name des Zustellers hervor, noch beinhalte er eine technische Reproduktion einer Unterschrift des Zustellers, mit der dieser bekrundet, die Sendung eingeworfen zu haben. Für den im Arbeitsgerichtsprozess notwendigen sicheren Nachweis einer Zustellung reiche ein Einwurf-Einschreiben damit nicht aus.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Die Entscheidung reiht sich ein in die bisherige Rechtsprechung. Das Einwurf-Einschreiben ist generell eine nicht zu empfehlende Variante, um den Zustellnachweis zu erbringen. Das LAG weist richtigerweise darauf hin, dass ein wirklicher Zustellnachweis bei einem Einwurf-Einschreiben nur dadurch erbracht werden kann, dass der Zusteller als Zeuge vernommen wird. Ob sich dieser aber bei der Vielzahl an Zustellungen, die er Tag für Tag erbringen muss, an die Zustellung eines einzelnen Schriftstückes erinnern kann, ist höchst fraglich; für das LAG war es vorliegend nahezu ausgeschlossen.