



WIGADI

Düsseldorf – Köln – Gelsenkirchen

Geschäftsstelle Düsseldorf

Achenbachstr. 28, 40237 Düsseldorf
Telefon: (02 11) 66 908 - 0
Telefax: (02 11) 66 908 - 30

Geschäftsstelle Köln

Saliering 32, 50677 Köln
Telefon: (02 21) 99 77 - 110
Telefax: (02 21) 99 77 - 150

Geschäftsstelle Gelsenkirchen

Zeppelinallee 51, 45883 Gelsenkirchen
Telefon: (02 09) 94 504 - 40
Telefax: (02 09) 94 504 - 30

www.wigadi.de

Arbeitsrecht Nr. 04/2016

im April 2016 Mü/MN

1. Keine Wahrung einer tariflichen Ausschlussfrist durch Klageerhebung

Gilt für ein Arbeitsverhältnis eine tarifliche Ausschlussfrist, innerhalb derer ein Anspruch gegenüber dem Anspruchsgegner schriftlich geltend gemacht werden muss, so reicht es zur Fristwahrung nicht aus, wenn ein Anspruchsschreiben vor Ablauf der Frist bei Gericht eingeht. Entscheidend ist der Zugang beim Anspruchsgegner. Dies entschied kürzlich das BAG und bestätigte damit noch einmal seine langjährige Rechtsprechung. § 167 ZPO legt zwar fest, dass eine Fristwahrung bereits mit Eingang des Antrags oder der Erklärung bei Gericht gegeben ist, wenn die Zustellung an den Anspruchsgegner demnächst erfolgt. Diese Vorschrift findet zur Wahrung einer tariflichen Ausschlussfrist jedoch keine Anwendung. Die Einbeziehung des Gerichts ist in solchen Fällen nicht notwendig. Den ggf. entstehenden Zeitverlust durch die Inanspruchnahme des Gerichts hat sich der Anspruchsteller selbst zuzurechnen.

2. Arbeitgeber haften nicht für Wertgegenstände, wenn diese ohne Bezug zum Arbeitsverhältnis und ohne Kenntnis des Arbeitgebers mit in den Betrieb gebracht werden. Das entschied das LAG Hamm. Der Kläger hatte Gegenstände im Wert von rd. 20.000,00 EUR in den Rollcontainer seines Büros eingeschlossen und aufgrund hoher Arbeitsbelastung vergessen, diese in seinem Bankschließfach zu deponieren. Einige Tage später wurden die Gegenstände gestohlen. Die verschlossene Bürotür des Klägers wurde mit einem Generalschlüssel geöffnet, der aus dem Spind einer anderen Mitarbeiterin entwendet worden war. Der Kläger verlange Schadensersatz vom Unternehmen, da dieses durch klare Anweisungen für eine sichere Aufbewahrung von Generalschlüsseln hätte sorgen müssen. Der Kläger nahm die Berufung zurück, nachdem das Gericht ihn darauf hinwies, dass eine Schutzpflicht des Arbeitgebers nur vorliege, wenn die mitgebrachten Gegenstände mindestens regelmäßig mit sich geführt oder für die Arbeitsleistung benötigt werden. Anderenfalls ergäben sich unkalkulierbare Haftungsrisiken für Arbeitgeber.

3. Wann darf der Betriebsrat beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) mitbestimmen?

Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats betreffen aufgrund der Vorschrift des § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX nur Verfahrensgrundsätze des BEM. Dass das Verfahren einem Gre-

mium obliegt, in dem auch Betriebsratsmitglieder vertreten sind, kann der Betriebsrat nicht erzwingen. Das entschied kürzlich das BAG.

Die Parteien stritten über die Wirksamkeit eines Einigungsstellenspruchs. Zur Durchführung des BEM wurde die Bildung eines „Integrationsteams“, das sich aus einem Vertreter des Arbeitgebers und des Betriebsrats zusammensetzt, angeordnet. Der Arbeitgeber beantragte, die Unwirksamkeit des Spruchs festzustellen mit der Begründung, dass der Betriebsrat für die Durchführung im Einzelfall unzuständig sei. Das Gericht gab dem Arbeitgeber recht. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats wies das BAG ab und befand, dass die Einigungsstelle ihre Befugnisse überschritten habe.

4. Keine fristlose Kündigung eines Betriebsratsmitglieds wegen Kritik am Arbeitgeber

Ein Betriebsratsmitglied darf Kritik an seinem Arbeitgeber äußern, wenn seine Aussagen von der Meinungsfreiheit geschützt sind bzw. zulässige Werturteile im Rahmen seiner Funktion enthalten. Dies hat das LAG Düsseldorf aktuell entschieden.

Ein Arbeitnehmer, der gleichzeitig Betriebsratsmitglied und Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat ist, hatte in einer E-Mail an die Aufsichtsratsmitglieder beabsichtigte Überwachungskontrollen kritisiert und vor einem totalitären Regime gewarnt, das aus dem Ruder laufen könne. Der Arbeitgeber beantragte daraufhin bei Gericht die Ersetzung der vom Betriebsrat verweigerten Zustimmung zur fristlosen Kündigung des Arbeitnehmers. Der Antrag wurde wegen fehlender Kündigungsgründe zurückgewiesen. Zwar rechtfertigt der Vergleich von betrieblichen Verhältnissen mit einem Terrorregime in der Regel eine fristlose Kündigung, allerdings warnte der Verfasser hier lediglich vor einer möglichen künftigen Entwicklung. Außerdem seien diese Äußerungen von der Meinungsfreiheit geschützt.

Mit freundlichen Grüßen



Michael Grütering
(Geschäftsführer)