



Update Rechtsprechung Arbeitsrecht IV

2024



Ogletree
Deakins

Ogletree
Deakins

Atlanta / Austin / Berlin / Birmingham / Boston / Charleston / Charlotte / Chicago / Cleveland / Columbia / Dallas / Denver / Detroit (Metro) / Greenville / Houston / Indianapolis / Kansas City / Las Vegas / London
Los Angeles / Memphis / Mexico City / Miami / Milwaukee / Minneapolis / Montreal / Morristown / Nashville / New Orleans / New York City / Oklahoma City / Orange County / Paris / Philadelphia / Phoenix
Pittsburgh / Portland (ME) / Portland (OR) / Raleigh / Richmond / Sacramento / San Antonio / San Diego / San Francisco / Seattle / St. Louis / St. Thomas / Stamford / Tampa / Toronto / Torrance / Tucson / Washington, D.C.



Dr. Martin Römermann

Rechtsanwalt/ Fachanwalt für Arbeitsrecht
Partner



Andre Appel

Rechtsanwalt/ Fachanwalt für Arbeitsrecht
Partner

I.

OLG München Urt. v. 31. Juli 2024 – 7 U 351/23 e

Weiterleitung geschäftlicher E-Mails an privaten E-Mail-Account

II.

LAG Sachsen Urt. v. 27. Juni 2024 – 4 Sa 245/23

Kündigung bei Strafanzeige gegen den Arbeitgeber

III.

LAG Bln.-Bbg. Urt. v. 02. Juli 2024 – 19 Sa 1150/23

Angemessenheit einer Probezeit in befristeten Arbeitsverhältnissen

IV.

EuGH Urt. v. 27. Juni 2024 – C-284/23

Frist zur Kündigungsanfechtung bei späterer Kenntnis von einer Schwangerschaft

V.

LAG Köln Urt. v. 19. Januar 2024 – 7 Gla 2/24

Kündigung nach Initiative zur Gründung eines Betriebsrats

I. OLG München Urt. v. 31. Juli 2024 – 7 U 351/23 e

Sachverhalt

In diesem Verfahren ging es um die fristlose Kündigung und Abberufung eines Vorstands der Beklagten.

- Der Kläger, als Vorstand tätig, hatte in einem Zeitraum von mehreren Monaten wiederholt betriebliche E-Mails mit vertraulichen Informationen an seine private E-Mail-Adresse weitergeleitet.
- Diese Praxis war ihm durch die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und durch den Vorstandsdienstvertrag untersagt, der ihn zur Wahrung der Vertraulichkeit betrieblicher Geheimnisse verpflichtete.

I. OLG München Urt. v. 31. Juli 2024 – 7 U 351/23 e

Sachverhalt

Nach Bekanntwerden dieser Weiterleitungen sah sich der Aufsichtsrat der Beklagten veranlasst, den Vorstand aus wichtigem Grund abuberufen und den Vorstandsdienstvertrag fristlos zu kündigen.

Der Kläger machte jedoch geltend, er habe diese E-Mails aus Sicherheitsgründen für seine private Dokumentation weitergeleitet, um später seine Unschuld in möglichen haftungsrechtlichen Verfahren nachweisen zu können.

I. OLG München Urt. v. 31. Juli 2024 – 7 U 351/23 e

Problemstellung

Dürfen sensible betriebliche Daten zur eigenen Absicherung oder aus Sicherheitsgründen privat dokumentiert/weitergeleitet werden?

Unter welchen Voraussetzungen kann ein Unternehmen bei Verstößen gegen die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) eine fristlose Kündigung aussprechen, ohne dass eine vorherige Abmahnung erforderlich ist?

I. OLG München Urt. v. 31. Juli 2024 – 7 U 351/23 e

Entscheidung

Das Oberlandesgericht (OLG) München entschied zugunsten der Beklagten und erklärte die fristlose Kündigung des Vorstandsdiensvertrags für wirksam.

Nach Auffassung des Gerichts stellte die Weiterleitung der E-Mails an eine private Adresse eine schwere Pflichtverletzung dar, da es sich um vertrauliche und sensible Daten handelte, die Dritte, darunter auch Mitarbeiter und Kunden, betrafen.

- Diese Daten ohne ausreichende Sicherheitsvorkehrungen auf einem privaten Server zu speichern, widerspreche den gesetzlichen Vorschriften zum Datenschutz.
- Zudem sei das Argument des Klägers, die E-Mails zur eigenen Absicherung weitergeleitet zu haben, unzureichend, da ihm auch nach dem Ausscheiden aus der Position ein Anspruch auf Einsicht in betriebliche Unterlagen zustünde.

I. OLG München Urt. v. 31. Juli 2024 – 7 U 351/23 e

Entscheidung

Das Gericht befand, dass die sofortige Beendigung des Vertragsverhältnisses aufgrund der Schwere des Verstoßes gegen die DSGVO und den Vorstandsdiensvertrag gerechtfertigt sei, insbesondere weil der Kläger das Material gegen die Gesellschaft als mögliche Verteidigung in zukünftigen Verfahren verwenden wollte.

Diese E-Mails enthielten u.a. Gehaltsabrechnungen von Vorständen, Schriftwechsel mit Steuerberatern, als „vertraulich“ benannte Präsentation über die Provisionsgestaltung bei der Beklagten, Umsatzerlöse, Bonifizierungsgrundlagen, Informationen zu Spesenzahlungen und Unterlagen zu Erfüllung der Anforderungen des Geldwäschegesetzes

Auch der Widerruf der Organstellung wurde vom Gericht als wirksam bestätigt, da die Pflichtverletzung schwerwiegend genug war, um das Vertrauen in den Kläger nachhaltig zu zerstören.

I. OLG München Urt. v. 31. Juli 2024 – 7 U 351/23 e

Entscheidung

BAG, Urt. v. 8.5.2014 – 2 AZR 249/13

Im Streitfall hat der Kl. ohne Einverständnis der Bekl. Fotokopien verschiedener, den Geschäftsbetrieb der Bekl. betreffender Rechnungen und Schecks hergestellt, ohne dass hierfür ein dienstliches Bedürfnis bestanden hätte.

Selbst wenn er die Kopien ausschließlich zu seiner Rechtsverteidigung hat verwenden wollen und verwandt hat, durfte das LAG daraus nicht ohne Weiteres auf eine Wahrnehmung berechtigter Interessen schließen. Dem Rechtsschutzinteresse einer Partei, die sich nicht im Besitz prozessrelevanter Urkunden befindet, trägt das Gesetz mit den Regelungen zur Vorlagepflicht in § 142 ZPO und § 424 ZPO Rechnung. Besondere Umstände, auf Grund derer der Kl. hätte annehmen dürfen, ein entsprechendes prozessuales Vorgehen sei von vornherein aussichtslos, sind nicht festgestellt.

I. OLG München Urt. v. 31. Juli 2024 – 7 U 351/23 e

Entscheidung

LAG Hamburg Urt. v. 17.11.2022 – 3 Sa 17/2 (AuA 10/23, S. 52)

Löscht der Arbeitnehmer erforderliche betriebliche Dateien und / oder E-Mails unberechtigt und entzieht sie so dem Zugriff der Arbeitgeberin, ist ein solcher Sachverhalt grundsätzlich geeignet, einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung abzugeben. Allerdings genügt für den Vortrag der Arbeitgeberin nicht der Verweis auf Tabellen mit gelöschten Dateien und E-Mails, wenn der Arbeitnehmer sich darauf beruft, es handele sich um überholte Entwurfsfassungen und / oder die Dateien seien in den Projektordnern weiterhin vorhanden oder es handele sich um private E-Mails.

Das bloße Kopieren von Daten, ohne dass diese dem Zugriff der Arbeitgeberin entzogen oder anderweitig rechtswidrig verwendet werden, ist kein an sich für einen wichtigen Grund geeigneter Sachverhalt. Anders ist es, wenn der Arbeitnehmer Kopien betrieblicher Dateien, die er in seinem Besitz hat, pflichtwidrig nicht an die Arbeitgeberin herausgibt.

I. OLG München Urt. v. 31. Juli 2024 – 7 U 351/23 e

Entscheidung

LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 17.9.2020 – 17 Sa 8/20

Löscht ein Arbeitnehmer im Anschluss an ein Personalgespräch, in dem der Arbeitgeber den Wunsch äußerte, sich vom Arbeitnehmer trennen zu wollen, vom Server des Arbeitgebers Daten in erheblichem Umfang (hier: 7,48 GB), nachdem er sich von einer Mitarbeiterin (Einkäuferin) mit den Worten „man sieht sich immer zweimal im Leben“ verabschiedet hatte, rechtfertigt dies die außerordentlich fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses.

„Das unbefugte, vorsätzliche Löschen betrieblicher Daten auf EDV-Anlagen des Arbeitgebers ist ebenso wie das Vernichten von Verwaltungsvorgängen (vgl. LAG Hamm v. 2.6.2005 – 15 Sa 126/05) daher grds. als wichtiger Grund i.S.d. § 626 Abs. 1 BGB geeignet. Dabei kommt es nicht maßgeblich darauf an, ob sich der Arbeitnehmer durch das Löschen von Daten nach § 303a StGB oder § 303b StGB strafbar gemacht hat (vgl. dazu: OLG Nürnberg ZD 2013, 282; a.A. Floeth, EWiR 2013, 529; krit.: Popp, in: jurisPR-ITR 7/2013 Anm. 3) auch nicht darauf, ob und mit welchem Aufwand ein Teil dieser gelöschten Daten wieder hergestellt werden konnte oder darauf, ob und in welchem Umfang die Arbeitgeberin für den weiteren Geschäftsablauf diese Daten tatsächlich benötigte

II. LAG Sachsen Urt. v. 27. Juni 2024 – 4 Sa 245/23

Sachverhalt

Das LAG Sachsen entschied über die Wirksamkeit zweier fristloser Kündigungen eines Schwimmmeisters, der seit 2006 in einer städtischen Schwimmhalle beschäftigt war.

- Zwischen dem Kläger und seinen Kollegen bzw. seiner Vorgesetzten kam es zu Unstimmigkeiten. Die Auseinandersetzungen begannen mit einem Konflikt zwischen dem Kläger und einem Kollegen, gefolgt von einer Reihe von Aktionen des Klägers, die das Verhältnis zu seinen Vorgesetzten und Kollegen erheblich belasteten.
- Nach mehreren persönlichen und juristischen Konflikten meldete sich der Kläger krank und befand sich in psychologischer Behandlung.

II. LAG Sachsen Urt. v. 27. Juni 2024 – 4 Sa 245/23

Sachverhalt

In den Monaten darauf begann der Kläger, Vorgesetzte, Kollegen sowie städtische Stellen wiederholt mit unberechtigten Strafanzeigen zu konfrontieren.

Zudem gab er intern erlangte Informationen über seine Vorgesetzten und deren angebliche Regelverstöße (u.a. angebliche Missachtung von Corona-Regeln) an einen Stadtrat weiter, was schließlich zu öffentlichen Diskussionen führte.

Aufgrund dieser Umstände sprach der Arbeitgeber am 10. Februar 2023 die erste fristlose Kündigung aus und ergänzte diese am 24. März 2023 durch eine weitere, um die Situation endgültig zu klären.

II. LAG Sachsen Urt. v. 27. Juni 2024 – 4 Sa 245/23

Sachverhalt

Der Kläger erhob Klage gegen die Kündigungen und argumentierte, dass sein Verhalten durch psychische Erkrankungen beeinflusst worden sei und er aufgrund von Mobbing und mangelnder Fürsorge der Arbeitgeberin zu seinen Handlungen getrieben worden sei.

Außerdem zog er die Ordnungsmäßigkeit der Personalratsanhörung und die Einhaltung der Fristen in Zweifel.

II. LAG Sachsen Urt. v. 27. Juni 2024 – 4 Sa 245/23

Problemstellung

Welche Grenzen existieren für Mitarbeitende hinsichtlich der Erhebung und Veröffentlichung von Anschuldigungen gegen Kollegen und Arbeitgeber, und wie kann zwischen berechtigter Kritik und rufschädigenden Handlungen unterschieden werden?

Unter welchen Umständen ist ein Arbeitgeber berechtigt, Strafanzeige gegen Kollegen, die Vorgesetzte bzw. den Arbeitgeber zu stellen?

II. LAG Sachsen Urt. v. 27. Juni 2024 – 4 Sa 245/23

Entscheidung

Das LAG Sachsen entschied zugunsten der Beklagten und bestätigte die Wirksamkeit der fristlosen Kündigung vom 10. Februar 2023. Auf die Wirksamkeit der zweiten Kündigung kam es dann nicht mehr an. Das Gericht stützte seine Entscheidung auf § 626 BGB, der eine fristlose Kündigung aus wichtigem Grund erlaubt, wenn das Vertrauensverhältnis zwischen den Vertragsparteien erheblich gestört ist.

Das Verhalten des Klägers, insbesondere die wiederholte Androhung und auch Einleitung unbegründeter Strafanzeigen und die Weitergabe interner Informationen an externe Stellen, stelle eine grobe Verletzung der arbeitsvertraglichen Nebenpflichten dar, die die Beklagte zur außerordentlichen Kündigung berechtige.

Das Gericht stellte zudem fest, dass eine Abmahnung in diesem Fall nicht notwendig gewesen sei, da die Handlungen des Klägers das Vertrauensverhältnis so schwerwiegend belasteten, dass eine weitere Zusammenarbeit unzumutbar sei. Die Beklagte habe zudem den Personalrat ordnungsgemäß angehört. Dieser hatte keine Einwendungen erhoben.

II. LAG Sachsen Urt. v. 27. Juni 2024 – 4 Sa 245/23

Entscheidung

HinSchG

§ 33 Voraussetzungen für den Schutz hinweisgebender Personen

(1) Die §§ 35 bis 37 sind auf hinweisgebende Personen anwendbar, sofern

2.

die hinweisgebende Person zum Zeitpunkt der Meldung oder Offenlegung hinreichenden Grund zu der Annahme hatte, dass die von ihr gemeldeten oder offengelegten Informationen der Wahrheit entsprechen.

III. LAG Bln.-Bbg. Urt. v. 02. Juli 2024 – 19 Sa 1150/23

Sachverhalt

In dem entschiedenen Fall vor dem Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin-Brandenburg ging es um die Frage, ob eine viermonatige Probezeit in einem einjährigen befristeten Arbeitsvertrag zulässig ist.

§ 15 Ende des befristeten Arbeitsvertrages

(3) Wird für ein befristetes Arbeitsverhältnis eine Probezeit vereinbart, so muss diese im Verhältnis zu der erwarteten Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit stehen.

Die Parteien hatten im August 2022 einen Arbeitsvertrag für ein Jahr geschlossen, der für die ersten vier Monate eine Probezeit mit einer Kündigungsfrist von zwei Wochen vorsah. Bereits im Dezember kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis unter Berufung auf die Probezeit.

III. LAG Bln.-Bbg. Urt. v. 02. Juli 2024 – 19 Sa 1150/23

Sachverhalt

Die Klägerin vertrat die Auffassung, dass die Probezeit gegen § 15 Abs. 3 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) verstößt, weil die Dauer von vier Monaten in keinem angemessenen Verhältnis zur Vertragslaufzeit von einem Jahr stehe.

Sie verwies außerdem auf die Europäische Arbeitsbedingungen-Richtlinie, die bei befristeten Verträgen kürzere Probezeiten vorschlägt. Der Arbeitgeber argumentierte dagegen, dass die viermonatige Probezeit notwendig sei, um die umfassende Einarbeitung sicherzustellen.

III. LAG Bln.-Bbg. Urt. v. 02. Juli 2024 – 19 Sa 1150/23

Problemstellung

Wie sollten Unternehmen ihre befristeten Arbeitsverträge im Hinblick auf Probezeiten und Kündigungsfristen gestalten, um sowohl arbeitsrechtlich als auch im Einklang mit EU-Richtlinien sicher aufgestellt zu sein?

Bezüglich der zeitlichen Relation ist – angesichts des unionsrechtlichen Geltungsbereichs („Befristungen mit einer Dauer von weniger als zwölf Monaten“) und der unionsrechtlich akzeptierten Probezeitdauer von sechs Monaten – eine Probezeit angemessen, die die Hälfte der Befristungsdauer umfasst.

LAG Schleswig-Holstein (3. Kammer), Urteil vom 18.10.2023 – 3 Sa 81/23, AuA 4/24, S. 52

III. LAG Bln.-Bbg. Urt. v. 02. Juli 2024 – 19 Sa 1150/23

Entscheidung

Das LAG Berlin-Brandenburg gab der Klägerin teilweise Recht.

- Es entschied, dass die vereinbarte viermonatige Probezeit unverhältnismäßig und damit unwirksam ist. Nach Auffassung des Gerichts sollte eine Probezeit bei einem einjährigen befristeten Vertrag idealerweise nicht mehr als 25 % der Vertragsdauer ausmachen, was etwa drei Monaten entspricht. Die Richter verwiesen darauf, dass die Unverhältnismäßigkeit der Probezeit zur Folge habe, dass die verkürzte Kündigungsfrist von zwei Wochen nicht zur Anwendung komme. Stattdessen gilt die gesetzliche Kündigungsfrist von vier Wochen.
- Da die Kündigung am 10. Dezember zugegangen war, endete das Arbeitsverhältnis somit erst zum 15. Januar 2023. Der Arbeitgeber musste keine weiteren Kündigungsgründe darlegen, da das Arbeitsverhältnis noch innerhalb der sechsmonatigen Wartezeit des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) beendet wurde.

IV. EuGH Urt. v. 27. Juni 2024 – C-284/23

Sachverhalt

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) befasste sich mit einem Vorabentscheidungsersuchen des Arbeitsgerichts Mainz.

- Der Fall betraf die Kündigung einer Arbeitnehmerin, die nach ihrer Kündigung von ihrer Schwangerschaft erfuhr und den Arbeitgeber darüber informierte. Die deutsche Gesetzgebung, insbesondere das Kündigungsschutzgesetz (KSchG), schreibt vor, dass eine Arbeitnehmerin innerhalb von drei Wochen nach Erhalt der Kündigung Klage einreichen muss, um diese anzufechten.
- Hat die Arbeitnehmerin von ihrer Schwangerschaft jedoch erst nach dieser Frist erfahren, kann sie unter bestimmten Bedingungen innerhalb von zwei Wochen einen Antrag auf Zulassung einer verspäteten Klage stellen.

Das Arbeitsgericht Mainz zweifelte an der Vereinbarkeit dieser strengen Fristregelungen mit den Richtlinien der EU, die einen effektiven Schutz und einfache Durchsetzung der Rechte schwangerer Arbeitnehmerinnen gewährleisten sollen. Es fragte den EuGH, ob die zwingende Einhaltung dieser Fristen mit der EU-Richtlinie 92/85 zur Sicherheit und dem Gesundheitsschutz schwangerer Arbeitnehmerinnen vereinbar ist.

IV. EuGH Urt. v. 27. Juni 2024 – C-284/23

Sachverhalt

Das Arbeitsgericht Mainz hatte rechtliche Zweifel an der Vereinbarkeit dieser strengen Fristenregelung mit den hier relevanten EU-Richtlinien zum Schutz schwangerer Personen, die einen effektiven Schutz und einfache Durchsetzung der Rechte schwangerer Arbeitnehmerinnen gewährleisten sollen.

Es legte dem EuGH im Rahmen eines Vorabentscheidungsverfahrens die Frage vor, ob die zwingende Einhaltung dieser Fristen mit der EU-Richtlinie 92/85 zur Sicherheit und dem Gesundheitsschutz schwangerer Arbeitnehmerinnen vereinbar ist.

IV. EuGH Urt. v. 27. Juni 2024 – C-284/23

Problemstellung

Welche Balance zwischen Rechtssicherheit und dem Schutz der Arbeitnehmerrechte sollte gewahrt werden, um sowohl die Interessen von Arbeitgebern als auch die Bedürfnisse schwangerer Arbeitnehmerinnen zu berücksichtigen?

Es gilt hier den Schutz der schwangeren Mitarbeiterin an sozialer Teilhabe, definiert über den Arbeitsplatz abzuwägen gegen das Interesse des Arbeitgebers, möglichst zeitnah nach Ausspruch einer Kündigung Rechtssicherheit im Hinblick auf die Wirksamkeit der Kündigung zu erhalten.

IV. EuGH Urt. v. 27. Juni 2024 – C-284/23

Entscheidung

Der EuGH entschied, dass die strengen Fristen und das Erfordernis zeitgebundener, zusätzlicher Anträge im deutschen Kündigungsschutzgesetz die Umsetzung der Rechte schwangerer Arbeitnehmerinnen in unzumutbarer Weise erschweren können. Der Gerichtshof stellte klar, dass der soziale Kündigungsschutz für schwangere Arbeitnehmerinnen in der Richtlinie 92/85 verankert ist, und dieser Kündigungsschutz müsse auch im nationalen Recht so ausgestaltet sein, dass er tatsächlich und wirksam geltend gemacht werden kann.

Der Gerichtshof betonte, dass besonders kurze Fristen, wie die in Deutschland anwendbaren zwei Wochen für den Zulassungsantrag, dem Effektivitätsgrundsatz widersprechen können, wenn sie den Zugang zu einem effektiven Rechtsschutz unnötig kompliziert machen. Besonders schwangere Frauen befinden sich zu Beginn ihrer Schwangerschaft häufig in einer belastenden Situation, was die Einhaltung einer solch kurzen Frist erschwert.

Der EuGH entschied daher, dass die Regelungen in Deutschland gegen EU-Recht verstoßen, wenn sie die effektive Durchsetzung der Rechte aus der EU-Richtlinie unnötig erschweren.

IV. EuGH Urt. v. 27. Juni 2024 – C-284/23

Und jetzt ...?

Die Frage ist insoweit, ob die deutschen Arbeitsgerichte die durch die Unwirksamkeit der kurzen Frist für den Zulassungsantrag entstehende Lücke selbst durch eine Analogie zu § 4 KSchG (Drei-Wochen-Frist) schließen können, oder ob hierzu der Gesetzgeber aktiv werden muss.

V. LAG Köln Urt. v. 19. Januar 2024 – 7 Gla 2/24

Sachverhalt

In dem Fall vor dem Landesarbeitsgericht (LAG) Köln ging es um den Anspruch eines gekündigten Arbeitnehmers auf Zugang zu betrieblichen Kommunikationssystemen, um eine Betriebsratswahl vorzubereiten. Der Arbeitnehmer arbeitete seit 2020 für ein Unternehmen im Bereich Cybersicherheit. Da es keine Büroflächen gab, arbeiteten alle Mitarbeitenden aus dem Home-Office, und die Mitarbeitenden kommunizierten ausschließlich auf digitalem Weg.

Der Arbeitnehmer, der seit einiger Zeit die Gründung eines Betriebsrats plante, wurde am 30. Oktober 2023 ordentlich gekündigt und sofort freigestellt. Am 11. Dezember 2023 erfolgte zudem eine außerordentliche Kündigung. In Reaktion auf diese Kündigungen erhob der Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage und beantragte im einstweiligen Verfügungsverfahren, weiterhin Zugang zu den betrieblichen Kommunikationssystemen zu erhalten. Er argumentierte, dass nur mit dieser Zugangsberechtigung die Betriebsratswahl sinnvoll vorbereitet werden könne.

Die Arbeitgeberin lehnte den Antrag ab und verwies auf Sicherheits- und Datenschutzinteressen sowie auf die fehlende rechtliche Notwendigkeit, da der Sonderkündigungsschutz des Initiators einer Betriebsratswahl nicht automatisch zu einem Weiterbeschäftigungsanspruch führe.

V. LAG Köln Urt. v. 19. Januar 2024 – 7 Gla 2/24

Problemstellung

Besteht der Sonderkündigungsschutz für Initiatoren einer Betriebsratswahl nach § 15 Abs. 3b KSchG lediglich als Schutz vor einer Kündigung, oder umfasst er auch das Recht auf Zugang zu den betrieblichen Kommunikationssystemen?

Gibt es einen Unterschied, wenn Mitarbeitende sich noch innerhalb der Kündigungsfrist bewegen, oder wenn diese bereits abgelaufen ist?

Besteht für einen gekündigten und freigestellten Mitarbeitenden ein Anspruch auf Zugang zu den betrieblich genutzten Kommunikationsmitteln, um die Betriebsratswahl angemessen vorbereiten zu können?

V. LAG Köln Urt. v. 19. Januar 2024 – 7 Gla 2/24

Entscheidung

Das LAG Köln entschied zugunsten der Arbeitgeberin. Das Gericht stellte fest, dass der Kläger zwar Maßnahmen zur Vorbereitung einer Betriebsratswahl eingeleitet hatte und damit in den Schutzbereich des § 15 Abs. 3b KSchG falle, der Sonderkündigungsschutz jedoch nur in Ausnahmefällen zu einem Weiterbeschäftigungsanspruch führe. Insbesondere sei die ordentliche betriebsbedingte Kündigung zulässig, weil sie nicht in den Anwendungsbereich des Sonderkündigungsschutzes für Vorfeld-Initiatoren falle.

Das LAG stellte außerdem fest, dass der Kläger nach Ablauf der Kündigungsfrist kein Wahlrecht mehr besaß und daher auch nicht berechtigt war, eine Wahlversammlung einzuberufen. Zudem hielt das Gericht fest, dass der Zugang zu den Kommunikationsmitteln der Firma keinen Anspruch auf die tatsächliche Arbeitstätigkeit einschloss, insbesondere deshalb, weil der Kläger Zugriff auf sensible Daten hatte.

Somit verneinte das LAG Köln den Anspruch des Arbeitnehmers auf Zugang zu den betrieblichen Kommunikationssystemen und betonte das Interesse der Arbeitgeberin, den Zugang zu sensiblen Daten strikt zu kontrollieren.



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !



Tauentzienstr. 16, 10789 Berlin



martin.roemermann@ogletree.com



+49 30 862030 137

Ogletree
Deakins



Tauentzienstr. 16, 10789 Berlin



andre.appel@ogletreedeakins.com



+49 30 862030 133

