



## Aktuelle Entscheidungen im Arbeitsrecht 05/07

### Kollektives Arbeitsrecht

#### **Abbruch der Betriebsratswahl bei schwerwiegendem Verstoß des Wahlvorstandes gegen Wahlvorschriften**

Im Wege der einstweiligen Verfügung kann eine offensichtlich anfechtbare Wahl bei einem bewussten Verstoß des Wahlvorstandes gegen grundlegende Wahlvorschriften auch dann abgebrochen werden, wenn damit eine betriebsratslose Zeit eintritt. Ein solch schwerwiegender Verstoß liegt dann vor, wenn der Wahlvorstand, trotz Kenntnis des dauerhaften Absinkens der Arbeitnehmerzahl aufgrund unternehmerischer Entscheidung auf erheblich unter 20, in nächster Zukunft, entgegen § 9 BetrVG, im Wahlausschreiben die Wahl eines dreiköpfigen Betriebsrates vorsieht.

*Landesarbeitsgericht Hamburg, Beschluss vom 26. April 2006 - 6 TaBV 6/06*

### Individualarbeitsrecht

#### **Bürghaftung des Hauptunternehmers nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden**

Nach § 1 a Arbeitnehmer-Entsendegesetz haftet ein Unternehmer, der einen Nachunternehmer mit der Erbringung von Bauleistungen beauftragt, für die tariflichen Mindestlohnansprüche der bei dem Nachunternehmer beschäftigten Arbeitnehmer wie ein Bürge, der auf die Einrede der Vorausklage verzichtet hat. Diese Vorschrift ist verfassungsgemäß. Der hierdurch bewirkte Eingriff in die durch Art. 12 Grundgesetz geschützte unternehmerische Betätigungsfreiheit der Bauunternehmer ist durch überragend wichtige Gründe des Gemeinwohls gerechtfertigt und entspricht dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Dies entschied die 2. Kammer des Ersten Senats des Bundesverfassungsgerichts. Damit war die Verfassungsbeschwerde eines Hauptunternehmers, der von den Arbeitsgerichten zur Zahlung des tariflichen Mindestlohns an einen Arbeitnehmer des von ihm beauftragten portugiesischen Nachunternehmers verurteilt worden war, erfolglos.

*Bundesverfassungsgericht, Beschluss vom 20. März 2007 - 1 BvR 1047/05, aus der Pressemitteilung 42/2007*

#### **Einstweilige Verfügung hinsichtlich eines Teilzeitananspruches**

Der Anspruch des Arbeitnehmers auf Verringerung seiner Arbeitszeit gemäß § 8 Abs. 1 TzBfG kann unter den Voraussetzungen der so genannten Leistungsverfügung durch Erlass einer gerichtlichen Interimsregelung vorläufig realisiert werden. Da eine solche Leistungsverfügung zu einer teilweisen oder völligen Befriedigung des streitigen Anspruchs führt, sind an Darlegung und Glaubhaftmachung von Verfügungsanspruch und Verfügungsgrund strenge Anforderungen zu stellen. Bei der Interessenabwägung ist auf die Wahrscheinlichkeit des Obsiegens in der Hauptsache und das Gewicht drohender Nachteile auf beiden Seiten abzustellen. Eine Beschränkung auf Notfälle ist als Maßstab zu eng.

Wesentliche Nachteile für den Verfügungsgrund können vorliegen, wenn der Arbeitnehmer ohne die beantragte Arbeitszeitverkürzung nicht in der Lage ist, die Betreuung seiner Kinder zuverlässig zu gewährleisten. Er hat insoweit darzulegen und glaubhaft zu machen, dass er alle ihm zumutbaren Anstrengungen unternommen hat, um die Betreuung der Kinder sicherzustellen. Eine familiäre Entscheidung, die Erziehung der Kinder neben dem vormittäglichen Besuch des Kindergartens und der begrenzten Betreuung durch eine Tagesmutter für die Dauer einer wesentlichen Entwicklungsphase der Kinder selbst zu übernehmen, ist aus verfassungsrechtlichen Gründen zu respektieren.

*Landesarbeitsgericht Hamburg, Urteil vom 4. September 2006 - 4 Sa 41/06*

#### **Zugang eines gekündigten Arbeitnehmers zu Intranet und Internet am Arbeitsplatz**

Der eigene Rechner am Arbeitsplatz und der Zugriff auf Netzwerke, wie Intranet und Internet, gehören heute zu den Arbeitsmitteln, die Grundlage einer Bürotätigkeit, insbesondere in leitender Funktion, sind. Die Verweigerung des Arbeitgebers auf den Zugriff auf ein vorhandenes Intranet sowie auf einen vorhandenen Internetzugang stellt nach Ansicht des Arbeitsgerichts Berlin eine schwerwiegende Behinderung und auch eine Diskriminierung des betroffenen bereits gekündigten Arbeitnehmers dar. Bei Abwägung der beiderseitigen Interessen kann die Verweigerung eines so grundlegenden Arbeitsmittels allenfalls in besonders



schwerwiegenden Ausnahmefällen gerechtfertigt sein. Die lediglich abstrakte Befürchtung des Arbeitgebers, der Arbeitnehmer könne Kenntnis von Geschäftsgeheimnissen erlangen und diese an unberechtigte Dritte weitergeben, reicht hierfür nicht aus.

*Arbeitsgericht Berlin, Urteil vom 26. Januar 2007  
- 71 Ca 24785/0 (nicht rechtskräftig)*

## **Arbeitnehmer haftet nicht für Arbeitsplatzverlust des Kollegen**

Wer seinen Arbeitsplatz durch Abfindungsvergleich aufgibt, kann von seinem ehemaligen Kollegen keinen Schadensersatz wegen Verlusts des Arbeitsplatzes verlangen.

Der beklagte ehemalige Kollege hatte schriftlich erklärt, dass sich der Kläger ehrverletzend über seine Vorgesetzte geäußert habe. Dies nahm die ehemalige Arbeitgeberin zum Anlass, das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger fristlos, hilfsweise ordentlich, zu kündigen. Hiergegen erhob der Kläger Kündigungsschutzklage. In der streitigen Verhandlung vor dem Arbeitsgericht schlossen die Parteien einen Vergleich. Dementsprechend endete das Arbeitsverhältnis aus betrieblichen Gründen fristgerecht und die Arbeitgeberin zahlte an den Kläger eine Abfindung in Höhe eines halben Bruttomonatsgehalts pro Beschäftigungsjahr (die so genannte „Regelabfindung“). Im Anschluss daran verlangte der Kläger von seinem ehemaligen Kollegen, dass dieser ihm den durch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses künftig entstehenden Schaden ersetze. Dessen Falschinformation über den Kläger habe das Vertrauensverhältnis zum Arbeitgeber zerstört. Mit dem Vergleichsschluss sei der Kläger nur seiner Schadensminderungspflicht nachgekommen.

Das Landesarbeitsgericht folgte der Argumentation des Klägers nicht, obwohl es erkennbar am Wahrheitsgehalt der schriftlichen Äußerung des Beklagten zweifelte.

Das Gericht hatte bereits Bedenken, ob die dem Kläger zugeschriebenen Äußerungen überhaupt eine fristlose oder ordentliche Kündigung seitens der Arbeitgeberin gerechtfertigt hätten. Weiter seien die Äußerungen allenfalls Anlass und nicht Ursache für die Kündigung gewesen. Schließlich habe es für den begehrten Schadensersatz am Kausalzusammenhang gefehlt: Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses sei durch Vergleich besiegelt worden. Dies habe der Kläger und nicht der beklagte ehemalige Kollege zu verantworten.

Das Urteil ist rechtskräftig.

*Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein, Urteil vom 30. Januar 2007 - 2 Sa 399/06, Pressemitteilung 3/2007*

## **Ansprechpartnerin:**

Frau Rechtsanwältin  
Daniela Köteles-Yousefi

BRB Appel GbR  
Sander Markt 20  
21031 Hamburg  
Telefon: 040/725 44-160  
Telefax: 040/725 44-111

E-Mail: [kanzlei@brbappel.de](mailto:kanzlei@brbappel.de)

[www.brbappel.de](http://www.brbappel.de)