

NEWSLETTER ARBEITSRECHT

Juli 2024 | Ausgabe 5



THEMEN

- | | |
|--|--------|
| ◆ Vorwort | S. 1 |
| ◆ Stammtisch Arbeitsrecht / Schulungen | S. 2 |
| ◆ Einleitung Grundrechte | S. 3 |
| ◆ Verschwiegenheitsklauseln, Art. 3, 9 GG | S. 4 |
| ◆ Direktionsrecht des Arbeitgebers
Kleider machen Leute! | S. 5-6 |
| ◆ Meinungsfreiheit im Arbeitsleben | S. 7-8 |
| ◆ Altersdiskriminierung/ArbG Heilbronn
„Digital Native“ | S. 8 |
| ◆ Stillzeit länger als 1 Jahr und MuSchG | S. 9 |
| ◆ Aktuelles Urteil „Teilnahme am
Potsdamer Treffen“ und Kündigung | S. 10 |
| ◆ Dies & Das Handbuch Dienstvereinbarung | S. 11 |



Liebe arbeitsrechtlich interessierte Leserinnen und Leser,

ich freue mich, Ihnen die neue Ausgabe des Newsletter Arbeitsrecht präsentieren zu dürfen. In einer stetig sich wandelnden Arbeitswelt ist es unerlässlich, stets auf dem Laufenden zu bleiben. Hier erhalten Sie aktuelle arbeitsrechtliche Informationen u.a. über

- die Bedeutung der Grundrechte im Arbeitsrecht, u.a. Meinungsfreiheit, Koalitionsfreiheit und weitere Themen
- Verschwiegenheitsklausel im Arbeitsvertrag
- Aktuelles Urteil: Teilnahme am „Potsdamer Treffen“ rechtfertigt keine außerordentliche Kündigung
- Neu: Unser „Handbuch Dienstvereinbarung“ in 4. Auflage jetzt bestellbar!

Wir hoffen, dass Sie die Beiträge nicht nur informativ, sondern auch inspirierend finden und sie Ihnen wertvolle Einblicke für Ihre tägliche Arbeit bieten und freuen uns über Ihr Feedback und Ihre Anregungen.

Mit freundlichen Grüßen

Michael D. Wirlitsch



STAMMTISCH ARBEITSRECHT

Sie sind interessiert in einer kleinen Runde über arbeitsrechtliche Themen zu sprechen? Dann ist unser Stammtisch genau das Richtige für Sie!

Wir behandeln alle möglichen oder von Ihnen gewünschten arbeitsrechtlichen Themen in unserem Stammtisch. Der Stammtisch findet alle drei Monate zum Ende des Monats statt.

Des Weiteren behandeln wir immer die aktuellsten Rechtsprechungen zu den verschiedensten Themen.

- ◆ **Arbeitszeitrecht**
- ◆ **Betriebsverfassungsrecht**
- ◆ **Personalvertretungsrecht**
- ◆ **Schwerbehindertenrecht**
- ◆ **Beamtenrecht...**

Die nächsten Stammtische zum Thema

Grundrechte und Arbeitsrecht

- ◆ **24.07.2024 um 18.00 Uhr in Freiburg,**
- ◆ **25.07.2024 um 19.00 Uhr in Singen,**
- ◆ **26.07.2024 um 19.00 Uhr über Zoom**

<https://us02web.zoom.us/j/85756981967?pwd=UxeEh7tOMJV1rB2maL4GfGJC46aowV.1>

Über eine zahlreiche Teilnahme am Stammtisch freuen wir uns. Gerne kann diese Einladung auch an Kollegen und Kolleginnen weitergegeben werden.

Alle weiteren Informationen zu dem Veranstaltungsort erhalten Sie mit unserer gesonderten Einladung zum Stammtisch oder auf

wirlitsch-arbeitsrecht.de

SCHULUNGEN ARBEITSRECHT

Die nächsten Schulungen im Überblick:

25. / 26.09.2024

**Jugend- und
Auszubildendenvertretung Teil III**

09. / 10.10.2024

**Rechte und Pflichten der
Personalvertretung Teil I**

15. bis 17.10.2024

**Arbeitsrecht für
Interessensvertreter Teil III**

Alle weiteren Informationen zu den Schulungen finden Sie unter

afb-bodensee.de



Das Grundgesetz und sein Einfluss auf das Arbeitsrecht

Am 23. Mai 2024 feierten wir den 75. Jahrestag des Grundgesetzes.

Basierend auf dem Schutz der Menschenwürde und dem Katalog der Grundrechte legt das Grundgesetz die Spielregeln der Demokratie und Staatsorganisation fest.

Daher widmen wir diesen NEWSLETTER ARBEITSRECHT dem Grundgesetz und zeigen exemplarisch dessen vielfältigen Einfluss auf das Arbeitsrecht.

Das Grundgesetz (GG) trat erstmals mit seiner Verkündung in Bonn am 23. Mai 1949 als »provisorische Verfassung« für den westdeutschen Landesteil, die alte Bundesrepublik Deutschland, in Kraft. Das GG bildet die rechtliche Grundlage der Bundesrepublik Deutschland und hat somit auch einen erheblichen Einfluss auf das Arbeitsrecht. Die in ihm verankerten Grundrechte und Prinzipien prägen – unter anderem – auch die Gestaltung der Arbeitsbeziehungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern und setzen einen Rahmen für die Gesetzgebung und Rechtsprechung in diesem Bereich.

Die Bedeutung der Grundrechte im Arbeitsrecht

Von zentraler Bedeutung für das Arbeitsrecht sind insbesondere die im ersten Teil des GG festgehaltenen Grundrechte.

Berufsfreiheit

Artikel 12 Abs. 1 GG garantiert die Berufsfreiheit, d.h. das Recht, seinen Beruf frei zu wählen und auszuüben. Dies umfasst sowohl die freie Wahl des Arbeitsplatzes als auch die freie Wahl des Arbeitgebers. Art. 12 Abs. 2 und 3 GG enthalten zudem das Verbot des Arbeitszwangs und der Zwangsarbeit.

Koalitionsfreiheit

Die Koalitionsfreiheit (Artikel 9 Abs. 3 GG) beinhaltet das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden. Sie schützt also das Recht der Arbeitnehmer, sich z.B. in Gewerkschaften zusammenzuschließen, um ihre Interessen zu vertreten, ebenso wie das Recht der Arbeitgeber, sich zu Arbeitgeberverbänden zusammenzuschließen. Geschützt ist sowohl die positive als auch die negative Koalitionsfreiheit, d.h. es kann niemand gezwungen werden, einer entsprechenden Vereinigung beizutreten.

Die Koalitionsfreiheit bildet außerdem die Grundlage für das Recht, Tarifverträge zu schließen und Arbeitskämpfe zu führen.

Sozialstaatsprinzip

Artikel 20 Abs. 1 GG enthält das Sozialstaatsprinzip. Der Staat muss danach die sozialen Verhältnisse so gestalten, dass jeder Mensch in Würde und Freiheit leben kann. Im Arbeitsrecht konkretisiert sich dies beispielsweise im Recht auf angemessene Bezahlung (Mindestlohngesetz) und im Recht auf Arbeitsschutz (z.B. Arbeitszeitgesetz).

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass das GG einen maßgeblichen Einfluss auf das Arbeitsrecht in Deutschland hat. Die in ihm verankerten Grundrechte und Prinzipien bilden die Grundlage für ein faires und ausgewogenes Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern.





Verschwiegenheitsklausel im Arbeitsvertrag

In Deutschland gibt es, wie in jeder Gesellschaft, Tabus. Über das eigene Gehalt zu sprechen, gilt in Deutschland häufig als unhöflich. Auch Fragen nach dem Gehalt anderer Personen gelten als unangebracht.

In Arbeitsverträgen wird dieses gesellschaftliche Tabu in Form einer Verschwiegenheitsklausel oftmals verfestigt.

Fallbeispiel:

Im Arbeitsvertrag von M. Fischer findet sich folgende Klausel:

„Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, die Höhe der Bezüge vertraulich zu behandeln, im Interesse des Arbeitsfriedens auch gegenüber anderen Firmenangehörigen.“

Mit seinen Kollegen plaudert Herr Fischer über sein Gehalt.

Hat Herr Fischer durch eine mögliche Pflichtverletzung rechtliche Folgen aufgrund dieser Verschwiegenheitsklausel zu befürchten?

Ob dies der Fall ist, hängt davon ab, ob Verschwiegenheitsklauseln bezüglich des Entgelts in Arbeitsverträgen zulässig sind.

Zunächst gilt in Verträgen der Grundsatz der Privatautonomie, in vertraglichem Einvernehmen kann Entsprechendes vereinbart werden.



Koalitionsfreiheit

Artikel 9 III GG schützt das Recht der Arbeitnehmer, sich in Gewerkschaften und Betriebsräten zusammenzuschließen, um ihre Interessen zu vertreten. Das Verbot der Gehaltsdiskussion kann die Arbeitnehmer in ihrer Fähigkeit beeinträchtigen, sich effektiv zu organisieren und für ihre Rechte einzutreten.

Gleichbehandlungsgrundsatz:

Arbeitnehmer haben ein Recht darauf, zu erfahren, ob sie für gleichwertige Arbeit fair bezahlt werden. Das Verbot der Gehaltsdiskussion kann dazu führen, dass Arbeitnehmer unrechtmäßig benachteiligt werden, da sie keine Möglichkeit haben, ihre Gehälter zu vergleichen.

Eine gesetzliche Festlegung des Gleichbehandlungsgesetzes findet sich dabei auch in §§ 1ff. AGG, wonach gem. § 2 I Nr. 2 eine Benachteiligung aus in § 1 AGG genannten Gründen bezüglich des Arbeitsentgelts unzulässig ist und in § 75 I BetrVG, sowie seit 2017 in den Regelungen des Entgelttransparenzgesetzes (bspw. Gender-Pay-Gap).

Fazit:

Aufgrund der Koalitionsfreiheit und des Gleichbehandlungsgrundsatzes hat Herr Fischer weder eine Kündigung noch eine sonstige rechtliche Folge zu befürchten.

Zugleich ist er auch nicht verpflichtet, sein Gehalt preiszugeben. Klauseln wie die aus dem Arbeitsvertrag von Herrn Fischer sind nach § 307 Abs. 1 S. 1 BGB unwirksam.

Ein Blick nach Schweden:

In Schweden ist es jedem möglich, bei der Steuerbehörde Auskunft über die versteuerten Einnahmen von jedem anderen Schweden zu erlangen – mit einer Ausnahme: nur der König bleibt geheim!



Kleider machen Leute! - Was darf mir der Chef vorschreiben?

Grundsätzlich hat der Arbeitgeber ein Weisungsrecht, nach dem er seinen Arbeitnehmern Anweisungen über die Art und Weise der Ausführung ihrer Arbeit geben kann. Dies kann auch die Kleidung betreffen.

Gut zu wissen:

Das Direktionsrecht oder auch Weisungsrecht genannt findet seinen rechtlichen Ursprung in § 106 GewO und besagt, dass Arbeitgeber das Recht haben, den Inhalt, den Ort und die Zeit der Arbeitsleistung mittels Weisung nach billigem Ermessen anzuordnen.

Der Arbeitgeber darf jedoch nicht willkürlich Kleidungsvorschriften erlassen. Er muss dafür ein berechtigtes Interesse haben.

Berechtigte Interessen des Arbeitgebers können zum Beispiel sein:

- **Schutz der Arbeitnehmer:** In einigen Berufen, z. B. im Baugewerbe oder in der Chemieindustrie, ist eine bestimmte Schutzkleidung aus Sicherheitsgründen erforderlich.
- **Hygiene:** In Branchen, in denen Lebensmittel hergestellt werden kann es aus hygienischen Gründen erforderlich sein.
- **Repräsentation:** In einigen Unternehmen kann es aus Imagegründen wichtig sein.

Das Weisungsrecht des Arbeitgebers und dessen Rechtmäßigkeit steht dem Allgemeinen Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers aus Art. 2 Abs. 1 GG gegenüber.

Wie weit geht das Weisungsrecht?

Da kommt es -wie so oft- auf den Einzelfall an:

Darf der Arbeitgeber die Unterwäsche des Arbeitnehmers vorschreiben?

Der Arbeitgeber darf die Farbe der Unterwäsche dann vorschreiben, wenn ansonsten kein einheitliches Erscheinungsbild gewährleistet ist oder die Kleidung zu sexy ist. Trägt eine Arbeitnehmerin bspw. einen roten oder schwarzen BH, der sich unter dem weißen T-Shirt klar abzeichnet, kann der Arbeitgeber verlangen, dass nur weiße oder hautfarbene Unterwäsche getragen wird (vgl. Aktenzeichen 3 TaBV 15/10).





Rote oder schwarze Arbeitshose?

In der neuesten Entscheidung zum Thema Kleiderordnung geht es um einen Monteur, der seinen Job verlor, nachdem er sich mehrmals gegen die Hausordnung des Betriebs widersetzte, indem er statt einer roten Arbeitshose eine schwarze Arbeitshose anzog. Die Jahre zuvor hatte er stets die rote Arbeitshose getragen.

Nachdem er trotz gegenteiliger Anforderungen und zweier Abmahnungen weiterhin in schwarzer Hose zur Arbeit erschien, sprach der Arbeitgeber die ordentliche Kündigung gegenüber dem Monteur aus. Sowohl das Arbeitsgericht Solingen (Aktenzeichen: 1 Ca 1749/23) als auch das für die Berufung angerufene LAG Düsseldorf (Aktenzeichen: 3 Sa 224/24) waren der Meinung, dass die Interessen des Arbeitgebers hier überwogen und sahen die Kündigung als rechtmäßig an.

Zur Begründung führten die Richter*innen beider Instanzen die Arbeitssicherheit und die Corporate Identity an. Die Tätigkeit des Monteurs umfasste unter anderem die Arbeit mit Kappsägen und Akkubohrern und bedurfte somit besonderen Sicherheitsvorkehrungen. Zudem sollte die Farbe Rot für die Sichtbarkeit der Beschäftigten in der Produktionshalle dienen, um eventuelle Unfälle mit den dort fahrenden Gabelstaplern zu vermeiden. Zudem sei ein einheitliches Auftreten des Unternehmens für die Wahrung der „Corporate Identity“ ein wichtiger Faktor.

Der Kläger konnte keine Gründe außer seinem ästhetischen Empfinden als Untermauerung seiner Interessenlage vorbringen. Insbesondere, da er die rote Arbeitshose zuvor jahrelang anstandslos getragen hatte, genüge das ästhetische Empfinden des Klägers nicht, um eine

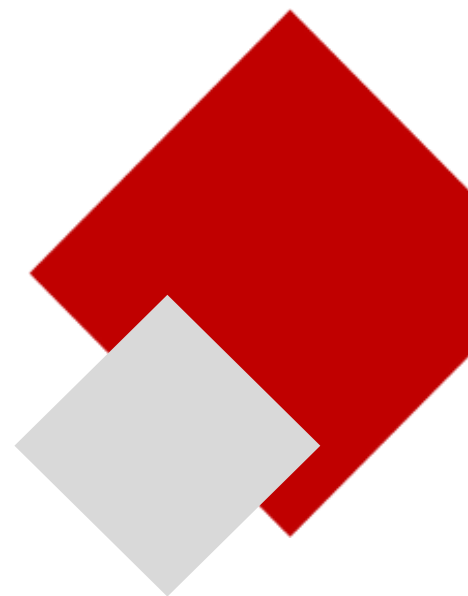
Ablehnung der roten Arbeitshose zu rechtfertigen.

Die Anweisung, bei der Arbeit eine rote Hose tragen zu müssen, verstoße laut den Gerichten nicht unverhältnismäßig gegen die Selbstbestimmung der Beschäftigten und greife auch nicht in die Intimsphäre ein. Somit wurde das Direktionsrecht im zulässigen Rahmen ausgeübt und die Interessenabwägung fiel zu Lasten des Klägers aus.

Fazit:

Der Arbeitgeber darf die Kleidung seiner Arbeitnehmer vorschreiben, wenn er dafür ein berechtigtes Interesse hat und die Kleidungs Vorschriften angemessen sind.

Es ist jedoch wichtig, dass die Kleidungs Vorschriften in einer Betriebsvereinbarung oder in einer Arbeitsordnung festgehalten werden und dass sie die persönliche Freiheit der Arbeitnehmer nicht unzumutbar beeinträchtigen.



Meinungsfreiheit im Arbeitsleben

Zulässige Meinungsäußerung oder Pflichtverletzung im Arbeitsverhältnis

Art. 5 Abs. 1 S. 1 GG regelt, dass jeder das Recht hat, seine Meinung in Wort, Schrift und Bild frei zu äußern und zu verbreiten und sich aus allgemein zugänglichen Quellen ungehindert zu unterrichten. Die Schranken der Meinungsfreiheit finden sich in den Vorschriften der allgemeinen Gesetze, zum Beispiel dem Jugendschutz und in der persönlichen Ehre.

Der schmale Grat zwischen Meinungsäußerung und Ehrverletzung

Herabsetzende Äußerungen, die sich als Schmähkritik oder Formalbeleidigung erweisen oder die Menschenwürde anderer antasten, sind von der Meinungsfreiheit nicht gedeckt. Obwohl die Grundrechte eigentlich Abwehrrechte des Bürgers gegen den Staat sind, wirken sie auch auf Rechtsverhältnisse zwischen Privaten – zum Beispiel Arbeitsverhältnisse - ein.

Rücksichtnahmepflicht im Arbeitsverhältnis?

Zwischen der Meinungsfreiheit und der arbeitsvertraglichen Pflicht des Arbeitnehmers, auf die berechtigten Interessen des Arbeitgebers Rücksicht zu nehmen, besteht ein gewisses Spannungsverhältnis. Die arbeitsvertragliche Rücksichtnahmepflicht (§ 241 Abs. 2 BGB) kann die Meinungsfreiheit im Arbeitsverhältnis einschränken.

„Die reine Mobbing-Hölle hier“

Der Arbeitnehmer kann sich jedoch auch im Arbeitsverhältnis grundsätzlich auf die Meinungsfreiheit berufen, wenn seine Äußerung entweder nur ein **Werturteil**

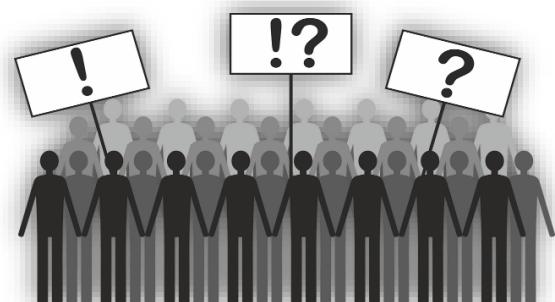
darstellt ("die reine Mobbing-Hölle hier"), oder wenn sich **Tatsachen und Meinungen** vermengen und die Äußerung durch Elemente der Stellungnahme, des Dafürhaltens oder des Meinens geprägt ist ("die Arbeitsaufträge von Herrn X. kann kein Mensch verstehen").

Störung des Betriebsfriedens

Arbeitgeber argumentieren oft mit der Störung des Betriebsfriedens: liegt eine solche Störung durch bestimmte Äußerungen vor, kann dies bei wiederholtem Verhalten eine Kündigung rechtfertigen. Dafür muss dieser aber tatsächlich gestört sein. Allein die Eignung zur Betriebsstörung ist nicht ausreichend (LAG Nürnberg vom 13. 1. 2004 – Az. 6 Sa 128/03). Eine gewisse gesellschaftliche Toleranz liegt vor. Hass und Hetze sind hingegen nicht von der Meinungsfreiheit erfasst, die Grenze verläuft bei Diffamierung, Beleidigungen, menschenunwürdigen Aussagen und strafbarem Verhalten.

Vertrauliche Äußerungen unter Arbeitskollegen

Diffamierende und ehrverletzende Äußerungen über Vorgesetzte oder Kollegen, die ein Arbeitnehmer in einem vertraulichen Gespräch unter Arbeitskollegen tätigt, unterfallen nach der ständigen Rechtsprechung des BAG dem Schutzbereich des allgemeinen Persönlichkeitsrechts aus Art. 2 Abs. 1 GG i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG.





NEWSLETTER ARBEITSRECHT

Meinungsäußerungen in der Freizeit sind grundsätzlich dem privaten Bereich zuzuordnen und damit frei. Jedoch gelten Ausnahmen, wenn die Äußerungen geeignet sind, den Arbeitgeber öffentlich schlecht zu machen, wie dies zum Beispiel bei negativen Äußerungen in sozialen Netzwerken denkbar ist. Ist bei der Äußerung ein Bezug zum Arbeitgeber erkennbar – z. B. weil konkrete Angaben gemacht werden oder weil ein Video in Dienstkleidung geteilt wird - kann dies je nach Art der Äußerung und weiteren Umständen des Einfalls auch eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen.

(vgl. auch S. 10 des Newsletters, Arbeitsgericht Köln; außerordentliche Kündigung bei mutmaßlich rechtsextremen Arbeitnehmern)

Altersdiskriminierung

Stereotype und Vorurteile über Menschen sowie deren Diskriminierung aufgrund ihres Alters - sind ein weit verbreitetes Phänomen, dem sowohl jüngere als auch ältere Menschen am Arbeitsmarkt ausgesetzt sind. Viele ältere Arbeitskräfte sehen sich im Bereich von Arbeitssuche, Qualifizierungsmaßnahmen und Aufstiegsmöglichkeiten mit Altersdiskriminierung konfrontiert oder werden in wirtschaftlich schlechten Zeiten in die vorzeitige Pensionierung gedrängt.

Stereotype über ältere Arbeitskräfte

Negative Stereotype über ältere Arbeitskräfte:

- sind weniger leistungsfähig, weniger motiviert und nicht so produktiv wie jüngere Arbeitskräfte;
- sind veränderungsresistent, weniger anpassungsfähig und weniger flexibel;
- sind weniger lernfähig und haben daher ein geringeres Entwicklungspotential;

- kosten mehr, da sie höhere Gehälter bekommen;
- sind gesundheitlich und/oder kognitiv zunehmend weniger leistungsfähig und sie sind öfter im Krankenstand.

Positive Stereotype über ältere Arbeitskräfte:

- weisen eine stärkere Bindung an das Unternehmen und weniger Arbeitsabwesenheiten auf;
- sind verlässlich, engagiert und motiviert;
- haben zwischenmenschliche Fähigkeiten und sind gut im Bereich der Mitarbeiterförderung; eignen sich gut als Mentor/innen;
- sind gute Führungskräfte;
- können mit Veränderungen umgehen und haben ein breites Wissen über andere Branchen und Bereiche.

Quelle: Smeaton, Parry 2018; Age positive 2001.

„DIGITAL NATIVE“ BEGRÜNDET ALTERSDISKRIMINIERUNG so das ArbG Heilbronn

Die Formulierung in einer Stellenausschreibung „als Digital Native fühlst Du Dich in der Welt der Social Media, der Datengetriebenen PR, des Bewegtbilds ... zu Hause“ deutet auf eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Alters hin. Denn unter einem „Digital Native“ (zu deutsch: digitaler Eingeborener) wird im allgemeinen Sprachgebrauch eine Person verstanden, die mit digitalen Technologien aufgewachsen ist und in ihrer Benutzung geübt ist. Der Bezug auf die junge Generation überwiegt.

Arbeitsgericht Heilbronn, Urteil vom 18. Januar 2024 – 8 Ca 191/23



Stillzeit länger als 1 Jahr und MuSchG

Wenn ein Kind z.B. 5 Jahre gestillt wird, ist dann § 4 II MuSchG anzuwenden?

Gemäß § 4 Abs. 2 Mutterschutzgesetz (MuSchG) muss der Arbeitgeber „der schwangeren oder stillenden Frau nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden gewähren.“. Bei schwangeren und stillenden Frauen besteht keine Möglichkeit die Ruhezeit zu verkürzen.

Nach dem klaren Wortlaut des § 4 Abs. 2 MuSchG ist ab Beginn der Schwangerschaft bis zur Beendigung des Stillens § 4 Abs. 2 MuSchG anzuwenden. Nach dem Gesetzeswortlaut gilt folglich keine starre Wochen-, Monats- oder Jahresfrist bezüglich der Höchstdauer der Anwendbarkeit des § 4 Abs. 2 MuSchG.

Auslegung § 4 Abs. 2 MuSchG

Bei der Anwendung einer Norm kommt es allerdings nicht ausschließlich auf den Wortlaut an. Daneben ist auch der Wille des Gesetzgebers, die Gesetzessystematik und der Sinn und Zweck einer Norm zu berücksichtigen. Daraus könnte sich ergeben, dass § 4 Abs. 2 MuSchG doch nicht während der gesamten Stillzeit gilt, sondern nur innerhalb einer bestimmten Zeit nach der Entbindung - unabhängig davon, ob die betroffene Arbeitnehmerin noch länger stillt.

Im Einzelnen

- Systematik:

Das MuSchG stellt im Rahmen mehrerer Schutzregelungen auf eine Wochen- oder Monatsfrist ab und nicht auf die individuelle Stillzeit - Bsp.: § 3 Abs. 2, 16 Abs. 2 MuSchG.

- Sinn und Zweck:

Der Gesetzgeber hat mit dieser Regelung beabsichtigt, einen Interessenausgleich zwischen der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers als Dienstherrn und dem Schutzanspruch der Mutter und ihres Kindes zu erzielen. Die Jahresfrist des § 7 Abs. 2 MuSchG wurde damit begründet, dass die Vorteile des Stillens mit zunehmendem Lebensalter des Kindes abnehmen würden. Spätestens wenn das Kind

12 Monate alt sei, sei das Stillen weder aus ernährungsphysiologischer Sicht noch aus immunologischer Sicht notwendig (BT-Drs. 18/8963, 62).

Dieser Ansatzpunkt kann auf die Ruhezeit übertragen werden. Aus dieser Sicht erscheint es als angebracht auch im Rahmen von § 4 Abs. 2 MuSchG nicht auf die tatsächliche Stillzeit abzustellen, sondern auf eine bestimmte Zeit (z.B. ein Jahr) nach der Entbindung.

Weitere Aspekte

Für eine zeitlich begrenzte Anwendbarkeit des § 4 Abs. 2 MuSchG spricht zudem die Treue- und Rücksichtnahmepflicht der Arbeitnehmerin gegenüber dem Arbeitgeber gem. §§ 241 Abs. 2, 242 BGB. Aus dieser folgt, dass die Arbeitnehmerin gehalten ist, auch die betrieblichen Belange des Arbeitgebers zu berücksichtigen (Aligbe in: BeckOK Arbeitsschutzrecht, Winkelmüller/Felz/Hussing, § 7 MuSchG Rn. 42,43).

Fazit

Auch im Rahmen des § 4 Abs. 2 MuSchG sollte nicht auf die tatsächliche Stillzeit (z.B. 5 oder 6 Jahre nach der Entbindung), sondern auf ein Jahr nach der Entbindung begrenzt werden.



Aktuelles Urteil Arbeitsgericht Köln

Außerordentliche Kündigung bei mutmaßlich rechtsextremen Arbeitnehmern

Teilnahme am „Potsdamer Treffen“ rechtfertigt keine außerordentliche Kündigung.

Arbeitsgericht Köln: Teilnahme einer Mitarbeiterin an dem sogenannten „Potsdamer Treffen“ ist kein Grund für außerordentlichen Kündigungen.

Sachverhalt

Die 64-jährige Klägerin ist seit dem Jahr 2000 bei der Stadt Köln beschäftigt und war zuletzt als zentrale Ansprechpartnerin für das Beschwerdemanagement im Umwelt- und Verbraucherschutzamt tätig. Sie nahm am 25.11.2023 an einem Treffen in der Villa Adlon in Potsdam teil, über welches bundesweit berichtet wurde. Dies nahm die Stadt Köln zum Anlass, der Klägerin, die tariflich ordentlich nicht kündbar ist, mehrere außerordentliche Kündigungen auszusprechen. Die Stadt begründet die Kündigungen damit, dass die Klägerin durch die Teilnahme an dem Treffen mit mutmaßlich rechtsextremen Teilnehmern und dort diskutierten Remigrationsplänen gegen ihre Loyalitätspflicht gegenüber ihrem Arbeitgeber verstoßen habe.

Entscheidung

Das Arbeitsgericht hat entschieden, dass allein die Teilnahme an dem Treffen im konkreten Fall keine außerordentliche Kündigung rechtfertige. Ein wichtiger Grund sei nicht gegeben. Die Klägerin träge aufgrund ihrer konkreten Tätigkeit nur eine sogenannte einfache und keine gesteigerte politische Treuepflicht. Das Maß an Loyalität und Treue zum öffentlichen Arbeitgeber sei von Stellung und Aufgabenkreis des betroffenen Arbeitnehmers abhängig. Danach schuldet ein Arbeitnehmer lediglich ein solches Maß an politischer Loyalität, das für die funktionsgerechte Verrichtung

seiner Tätigkeit unabdingbar sei. Diese einfache Treuepflicht werde erst durch ein Verhalten verletzt, das in seinen konkreten Auswirkungen darauf gerichtet sei, verfassungsfeindliche Ziele aktiv zu fördern oder zu verwirklichen. Allein die Teilnahme an dem Treffen rechtfertige nicht den Schluss, dass sich die Klägerin in innerer Übereinstimmung mit dem Inhalt der Beiträge befunden habe.

Bewertung von RA Michael D. Wirlitsch

Was ein Arbeitnehmer in seiner Freizeit tut, ist grundsätzlich seine Privatangelegenheit und geht den Arbeitgeber nichts an.

Art. 5 Abs. 1 S. 1 GG regelt, dass jeder das Recht hat, seine Meinung in Wort, Schrift und Bild frei zu äußern und zu verbreiten und sich aus allgemein zugänglichen Quellen ungehindert zu unterrichten. Auch wenn man das sog. Potsdamer Treffen politisch für falsch hält, greift der Schutz der Meinungsfreiheit auch hier.

Arbeitsrechtliche Konsequenzen entfaltet das Verhalten erst, wenn das Arbeitsverhältnis durch das außerdienstliche Verhalten konkret beeinträchtigt wird, das ist hier nicht der Fall. Die Klägerin ist im allgemeinen Beschwerdemanagement tätig.

Aber auch für die Kündigung einer Angestellten im öffentlichen Dienst ist es erforderlich, dass sie aktiv verfassungsfeindliche Ziele verfolgt und für diese eintritt. Die bloße Teilnahme an einer Versammlung, auf der ausländerfeindliche Äußerungen fallen, reiche dafür nicht aus.

Fazit: Das Urteil des Arbeitsgerichts Köln überzeugt und ist richtig.



DIES & DAS

In eigener Sache

„Handbuch Dienstvereinbarung“



Wir freuen uns, dass unser „Handbuch Dienstvereinbarungen“ nun in der 4. Auflage erschienen ist und ab sofort beim Bund-Verlag bestellt werden kann. Es kostet 49,00 € und umfasst 700 Seiten.

Das Handbuch bietet eine umfassende Anleitung zur Gestaltung und praktischen Formulierung rechtssicherer Dienstvereinbarungen zu zahlreichen Themen. Es erläutert verständlich die geltenden rechtlichen und formalen Grundlagen. Ein bewährtes Hilfsmittel für Personalräte, Berater, Rechtsanwälte und auch Dienststellen, die Arbeitsbedingungen im Rahmen von Dienstvereinbarungen gestalten müssen. Es erscheint in einer Zeit, in der die Arbeitswelt auch in der öffentlichen Verwaltung einem tiefgreifenden Wandel unterworfen ist.

Es bietet:

- In Teil A Erläuterungen zu allen wichtigen Themen der Dienstvereinbarung, die in weiten Teilen neu gefasst wurden; sie bieten einen verlässlichen Überblick über Dienstvereinbarungen und Hinweise zur Umsetzung.
- Teil B enthält Muster-Dienstvereinbarungen mit praktischen Hinweisen zu den jeweiligen Themen zur weiteren Bearbeitung, z.B. Arbeitszeiterfassung, Whistleblowerschutz und Home-Office, Legalisierung von Cannabis etc.
- Online-Zugriff auf alle Mustertexte
- Einarbeitung des aktuellen BPersVG 2021
- Querverweise zu den Personalvertretungsgesetzen der Länder und zum BetrVG



NEWSLETTER ARBEITSRECHT

WIR STELLEN UNS VOR



WIRLITSCH

KANZLEI FÜR ARBEITSRECHT



Unsere Spezialisierung besteht im:

ARBEITSRECHT (Individual- und Kollektivarbeitsrecht)

Ihre Rechte im Arbeitsrecht setzen wir seit Jahrzehnten mit Augenmaß und Ausdauer auch gegen erheblichen Widerstand gerichtlich und außergerichtlich durch.

BETRIEBS- UND PERSONALVERTRETUNGSRECHT

Wir vertreten Betriebs- und Personalräte/innen z.B. bei der Verhandlung und Durchsetzung von Betriebs- und Dienstvereinbarungen, bei Umstrukturierungen und Einigungsstellen etc.

INTERNATIONALES WIRTSCHAFTSRECHT

Bei Fragen des grenzüberschreitenden Einsatzes von Arbeitskräften finden Sie bei uns kompetente Ansprechpartner, die eine rechtssichere Gestaltung gewähren.

BÜRO KONSTANZ

Bruder-Klaus-Str. 54
78467 Konstanz
Tel. +49 7531 1316-0

BÜRO SINGEN

Julius-Bührer-Str. 4
78224 Singen
Tel. +49 152 37605953

BÜRO STUTT GART

Königstr. 80
70173 Stuttgart
Tel. +49 711 222946-443

IN KOOPERATION MIT



ArbeitsrechtsForum

Bodensee AFB GmbH

SCHULUNGEN UND TRAINING

IM DEUTSCHEN UND EUROPÄISCHEN ARBEITSRECHT

Ihr Seminaranbieter für:

- ◆ Betriebsräte/innen und Personalräte/innen
- ◆ Jugend- und Auszubildendenvertretungen
- ◆ Schwerbehindertenvertretungen
- ◆ Arbeitnehmervertreter/innen im Aufsichtsrat
- ◆ Wirtschaftsausschüsse

Sie können sich für das gewünschte Seminar anmelden unter:

www.afb-bodensee.de

Für Rückfragen stehen wir Ihnen unter Tel. 07531 1316-0 oder per E-Mail unter info@afb-bodensee.de zur Verfügung