

Neues aus der Rechtsprechung

Anspruch auf essenzielle Arbeitsmittel nur bei tatsächlichem Beschäftigungsanspruch

Der Anspruch auf Zugang zu einem betrieblichen Kommunikationssystem besteht nur, soweit der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber verlangen kann, tatsächlich beschäftigt zu werden. Dies ist im laufenden Kündigungsschutzprozess der Fall, wenn die Unwirksamkeit der Kündigung ohne jeden vernünftigen Zweifel offen zu Tage liegt (Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 19. Januar 2024, Az. 7 GLa 2/24).

Der Sachverhalt

Der Verfügungskläger war Arbeitnehmer bei der bisher betriebsratslosen, im Bereich Cybersicherheit tätigen Verfügungsbeklagten. Alle Arbeitnehmer waren ausschließlich im Home-Office tätig. Der Verfügungskläger gab eine öffentlich beglaubigte Erklärung mit dem Inhalt ab, er sei Vorfeld-Initiator einer Betriebsratswahl und habe entsprechende Vorbereitungsmaßnahmen zur Gründung eines Betriebsrates unternommen. Die Verfügungsbeklagte kündigte das Arbeitsverhältnis ordentlich betriebsbedingt. Streitig war, ob sie mehr als zehn Personen in Vollzeit beschäftigte. Der Verfügungskläger erhob Kündigungsschutzklage.

Die Verfügungsbeklagte kündigte später erneut, nunmehr fristlos, mit der Begründung, in der öffentlich beglaubigten Erklärung und der Kündigungsschutzklage sei falsch vorgetragen worden; der Verfügungskläger erweiterte seine Klage entsprechend.

Daneben stellte er einen Antrag auf einstweilige Verfügung mit dem Ziel der Weiterbeschäftigung. Dieser ist Grundlage des hier besprochenen Verfahrens.

Das Arbeitsgericht gab der Verfügungsklage teilweise statt und verurteilte die Verfügungsbeklagte dazu, dem Verfügungskläger Zugang zu ihrem betrieblichen Kommunikationssystem zu verschaffen. Aus der Wertentscheidung des § 15 Abs. 3 b KSchG ergebe sich ein überragendes ideelles Beschäftigungsinteresse. Der daraus folgende

Anspruch sei allerdings auf Maßnahmen beschränkt, welche für die Vorbereitung der Betriebsratswahl erforderlich seien.

Die Entscheidung

Die Berufung der Verfügungsbeklagten ist erfolgreich.

Das LAG Köln stellt fest, dass das Arbeitsgericht unter Verstoß gegen § 308 Abs. 1 ZPO nicht die tatsächliche Beschäftigung, sondern ein Aliud, nämlich die Zurverfügungstellung essenzieller Arbeitsmittel, zugesprochen hat. Durch seinen Berufungszurückweisungsantrag habe der Verfügungskläger aber in zweiter Instanz eine entsprechende Klageänderung vorgenommen. Gegenstand des Berufungsverfahrens sei daher die Zurverfügungstellung des Zugangs zum Kommunikationssystem.

Ein entsprechender Anspruch des Verfügungsklägers bestehe jedoch nicht. Das LAG Köln lässt ausdrücklich offen, ob auf die Bereitstellung essenzieller Arbeitsmittel ein eigenständiger Anspruch aus § 611 a BGB besteht (so BAG, Urteil vom 10.11.2021, Az. 5 AZR 334/21), oder ob es sich dabei um einen Annex zum allgemeinen Beschäftigungsanspruch handelt. In jedem Fall sei Voraussetzung eines solchen Anspruches, dass auch ein Anspruch auf tatsächliche Beschäftigung besteht.

Dies sei vorliegend nicht der Fall. Der allgemeine, aus den grundgesetzlichen Wertungen des Persönlichkeitsschutzes folgende Beschäftigungsanspruch entfalle, wenn im Einzelfall überwiegende schutzwürdige Interessen des Arbeitgebers entgegenstehen. Aufgrund einer Ungewissheit über die objektive Rechtslage sei dies während der Dauer eines Kündigungsschutzprozesses der Fall, sofern die umstrittene Kündigung nicht offensichtlich unwirksam sei.

Der besondere Kündigungsschutz für Vorfeld-Initiatoren erstrecke sich nicht auf betriebsbedingte Kündigungen. Zudem sei mit Blick auf die Anwendbarkeit des KSchG und die zweite, außerordentliche Kündigung eine tatrichterliche Würdigung erforderlich.

Besondere Wertungen des § 15 Abs. 3 b KSchG seien nicht zu berücksichtigen, da die Norm nicht das Persönlichkeitsrecht, sondern ausschließlich die kollektiven Interessen der Belegschaft schütze. Aus ihr folge daher – anders die Vorinstanz – kein überragendes ideelles Beschäftigungsinteresse.

Praxishinweis

Die Ausführungen zum Bestehen eines Beschäftigungsanspruches bei Streit über die nicht offensichtlich unwirksame Kündigung eines Vorfeldinitiators überzeugen und führen die bisherige Rechtsprechung sinnvoll fort. Der Sonderkündigungsschutz nach § 15 KSchG dient dem Schutz der Betriebsverfassung und nicht ideellen Interessen des einzelnen Arbeitnehmers.

Die Entscheidung zeigt anschaulich, dass der im Jahr 2021 eingeführte Schutz der sog. Vorfeld-Initiatoren für eine Betriebsratswahl durchaus nicht grenzenlos ist. Betriebsbedingte und außerordentliche Kündigungen bleiben ebenso möglich wie der Nachweis, dass der betreffende Arbeitnehmer keine Vorbereitungsmaßnahmen zur Errichtung eines Betriebsrats unternommen hat.



Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 (0) 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 (0) 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 (0) 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 (0) 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 (0) 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 (0) 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Sebastian Krülls, LL.M.
Telefon: +49 221 65065-129
sebastian.kruells@loschelder.de



Dr. Baris Güzcel
Telefon: +49 221 65065-129
baris.guezel@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de