

Rechtsirrtümer schützen im Arbeitsrecht nur in Ausnahmefällen vor einer wirksamen Kündigung



Die Frage, ob vom Arbeitgeber erteilte Weisungen vom Arbeitnehmer zu befolgen sind, wenn dieser davon ausgeht, dass die Weisung rechtswidrig ist, beschäftigt immer wieder die Arbeitsgerichte. Bis vor kurzem musste der Rechtsberater einem Arbeitnehmer, der mit einer entsprechenden Fragestellung zu ihm kam unzweifelhaft dazu anhalten, der unwirksamen Weisung bis zu einer gerichtlichen Klärung

nachzukommen. Allerdings ist derzeit offen, ob das Bundesarbeitsgericht seine dahingehende Rechtsprechung demnächst aufgeben wird (Näheres zu diesem Thema können Sie [HIER](#) erfahren). Doch selbst wenn das Bundesarbeitsgericht seine Rechtsprechung ändern sollte, sollte ein Arbeitnehmer gut überlegen ob er einer vermeintlich rechtswidrigen Weisung seines Arbeitgebers nicht zunächst nachkommt um rechtlichen Nachteilen, die auch zu einer wirksamen Kündigung des Arbeitsverhältnisses führen können, zu entgehen. Denn grundsätzlich kann sich ein Arbeitnehmer nicht wirksam gegen eine Kündigung mit dem Argument wehren, er wäre einem (unvermeidbaren) Rechtsirrtum erlegen, wie erneut eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 17. November 2016 (Az.: 2 AZR 730/15) zeigt.

Was war geschehen?

Der Kläger war seit 1989 als Busfahrer für die Beklagte im öffentlichen Nahverkehr tätig. Auf das Arbeitsverhältnis fand ein Tarifvertrag Anwendung, nachdem Arbeitsverhältnisse, die länger als 15 Jahre bestanden haben, nur noch aus einem wichtigem Grund im Sinne von § 626 Abs. 1 BGB gekündigt werden konnten. Im Jahr 2014 schloss die Beklagte mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung über den Einsatz einer Software, die elektronisch Fahrereignisse auswertet. Durch den Einsatz der Software wurde den Fahrern u.a. durch eine Warnleuchte angezeigt, wenn sie zu hochtourig fahren, Leerlaufzeiten

überschritten, zu scharf bremsen, die zulässige Geschwindigkeit übertraten oder übermäßig beschleunigten. Aufgrund von Einwendungen des Landesdatenschutzbeauftragten wurde die Betriebsvereinbarung dahingehend ergänzt, dass Fahrer, die gegen einen personalisierte Einsatz der Software waren, mit einem anonymisierten Systemschlüssel die Software zu nutzen hatten.

Trotz eingehender Gespräche und 3-maliger Abmahnung durch die Beklagte kam der Kläger der aus der Betriebsvereinbarung resultierenden Verpflichtung zum Einsatz der Software zunächst nur sporadisch und hinterher gar nicht mehr nach. In einem letzten mit seinem Teamleiter geführten Gespräch erklärte der Kläger, dass er sich zu den Vorgängen nicht mehr äußern wolle und die Sache gerichtlich klären lasse. Daraufhin hat die Beklagte eine außerordentlich fristlose und hilfsweise eine außerordentliche Kündigung mit einer sozialen Auslaufzeit von 6 Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres ausgesprochen. Die hiergegen gerichtete Kündigungsschutzklage hatte vor dem Arbeitsgericht Erfolg. Das Landesarbeitsgericht hat hingegen die außerordentliche Kündigung mit der vorgenannten Auslaufzeit als wirksam angesehen.

Rechtsirrtümer gehen im Regelfall zulasten des Arbeitnehmers

Mit der beim Bundesarbeitsgericht eingelegten Revision beehrte der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Das Bundesarbeitsgericht hielt die Revision des Klägers aus den folgenden Gründen für unbegründet:

Der Kläger hielt die Anweisung zur Benutzung der Software für einen rechtswidrigen Eingriff in sein Recht auf informationelle Selbstbestimmung. Diese Ansicht teilte das Bundesarbeitsgericht nicht. Aus seiner Sicht war die Beklagte gemäß § 32 Abs. 1 Satz 1 BDSG in Verbindung mit der Betriebsvereinbarung berechtigt, gegenüber dem Kläger die Nutzung der Software anzuordnen. Die Anwendbarkeit des BDSG ergebe sich aus der Tatsache, dass es der Beklagten auch beim Einsatz eines anonymisierten Zugangsschlüssels anhand der Dienstpläne möglich sei nachzuvollziehen, welche der aufgezeichneten Daten welchem Fahrer zuzuordnen sind. Darüber hinaus sei auch nicht erkennbar, dass die Beklagte mit dem Einsatz der Software eine rechtswidrige totale Überwachung der Fahrer beabsichtigt, sondern vielmehr legitime Ziele verfolgt habe. Denn durch den Einsatz der Software sollte die Fahrweise der bei ihr angestellten Busfahrer verbessert werden, was zu Kosteneinsparungen und einer höheren Kundenzufriedenheit führen sollte. Dies seien legitime Ziele, die durch keine anderen Maßnahmen gleich effektiv erreicht werden könnten. Zudem habe die Beklagte in nicht zu beanstandender Weise festgelegt,

wie mit den gesammelten Daten zu verfahren ist und wann diese zu löschen sind. Ein weiterer Punkt, der für die Wirksamkeit der Betriebsvereinbarung und damit auch für die gegenüber dem Kläger ausgesprochene Weisung sprach war wohl auch die Tatsache, dass der Einsatz der Software vom zuständigen Landesdatenschutzbeauftragten abgesegnet worden war.

Den Einwand, dass es sich für den Kläger um einen unvermeidbaren Rechtsirrtum handele und ihm daraus kein Nachteil entstehen dürfe, ließ das Bundesarbeitsgericht nicht gelten. Denn der Kläger hatte nicht behauptet, dass der von ihm konsultierte Rechtsanwalt ihn dahingehend beraten hatte, dass eine andere rechtliche Bewertung der streitgegenständlichen Rechtsfrage nicht in Betracht käme und damit kein rechtliches Risiko zulasten des Klägers bestehe. Wenn der Kläger jedoch wusste, dass ein rechtliches Risiko besteht und er trotzdem beharrlich die Umsetzung der Anweisung verweigerte, dann könne er sich nicht auf einen unvermeidbaren Rechtsirrtum berufen und müsse damit leben, wenn die Beklagte deswegen eine wirksame Kündigung ausspreche.

Das Entfernen von Abmahnungen nach der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses kommt nur in Ausnahmefällen in Betracht

Das Bundesarbeitsgericht kam auch dem Wunsch des Klägers, die im Zusammenhang mit seiner Weigerung zur Benutzung der Software stehenden Abmahnungen aus seiner Personalakte zu entfernen, nicht nach. Es betonte erneut, dass ein solcher Anspruch auf Entfernung von Abmahnungen aus der Personalakte nach der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses nur dann bestehen kann, wenn es objektive Anhaltspunkte dafür gibt, dass die Abmahnungen dem Arbeitgeber auch dann noch schaden können. Da der Kläger diesbezüglich wohl keine stichhaltigen und für eine Entfernung der Abmahnung sprechenden Argumente geliefert hatte, musste sich das Bundesarbeitsgericht mit dieser Fragestellung nicht weiter auseinandersetzen.

Fazit

Fragen, die im Zusammenhang mit der Rechtmäßigkeit von Weisungen des Arbeitgebers gegenüber seinen Arbeitnehmern stehen, werden auch zukünftig die Arbeitsgerichte beschäftigen. Selbst wenn das Bundesarbeitsgericht seine Rechtsprechung ändern sollte, nach der ein Arbeitnehmer rechtswidrigen Weisungen bis zu einer gerichtlichen Klärung nachzukommen hat, sind Arbeitnehmer gut beraten Vorsicht walten zu lassen, bevor sie vermeintlich rechtswidrigen Weisungen nicht nachkommen. Denn Rechtsirrtümer werden nur in den seltensten Fällen als erheblicher Einwand gegen eine darauf gestützte Kündigung des

Arbeitgebers anerkannt werden. Insofern sollten Arbeitnehmer auch in vermeintlich klaren Fällen eines Rechtsverstößes zunächst einmal der rechtswidrigen Weisung nachkommen, wenn dadurch nicht für sie kaum wieder gut zu machende Nachteile entstehen (zu denken ist hier zum Beispiel an Fälle, in denen für den Arbeitnehmer aufgrund der Ausübung des Direktionsrechts durch den Arbeitgeber ein Umzug nötig wird).

Quelle: <http://www.karief.com/2017/09/03/rechtsirrtuemer-arbeitsrecht/>

Ass. jur. Kai Riefenstahl

03.09.2017