

3.4 Arbeitsgerichtsbarkeit

Volksverhetzende Äußerungen bei Facebook – außerordentliche Kündigung

Ein bei einem Bergwerk beschäftigter Mitarbeiter wurde vom seinem Arbeitgeber fristlos gekündigt. Der Mitarbeiter hat bei Facebook unter seinem Namen einen privaten Account. In seinem Facebook-Profil hat er Angaben zu seinem Arbeitgeber eingestellt, und das an oberster Stelle.

Auf einer Facebook-Seite des Fernsehsenders n-tv hatte der Mitarbeiter einen Beitrag über einen Brand in einer Thüringer Asylunterkunft mit der Überschrift „Drama in Thüringen: Leiche nach Brand in Asylunterkunft gefunden“ mit folgenden Worten kommentiert: „*hoffe das alle verbrennen, die nicht gemeldet sind.*“

Diese volksverhetzende Äußerung nahm der Arbeitgeber als Grund für eine fristlose Kündigung. Das Arbeitsgericht Herne hat diese Kündigung bestätigt und für wirksam erklärt. Durch seine Äußerung auf der Facebook-Seite des Nachrichtensenders habe der Mitarbeiter den Ruf des Arbeitgebers beschädigt und dadurch in grober Weise gegen seine Verpflichtung aus dem Arbeitsverhältnis verstoßen. Zwar handele es sich bei den Äußerungen des Mitarbeiters zunächst um private Äußerungen. Durch das freizugängliche Facebook-Profil des Mitarbeiters, auf dem der Arbeitgeber benannt wurde, sei aber der Betrieb mit den Äußerungen des Mitarbeiters in Verbindung gebracht worden.

Autorentext nach Arbeitsgericht Herne, 5 Ca 2806/15

1. Wie begründet das Arbeitsgericht seine Entscheidung?

2. Halten Sie das Gerichtsurteil für gerecht? Begründen Sie Ihre Meinung.

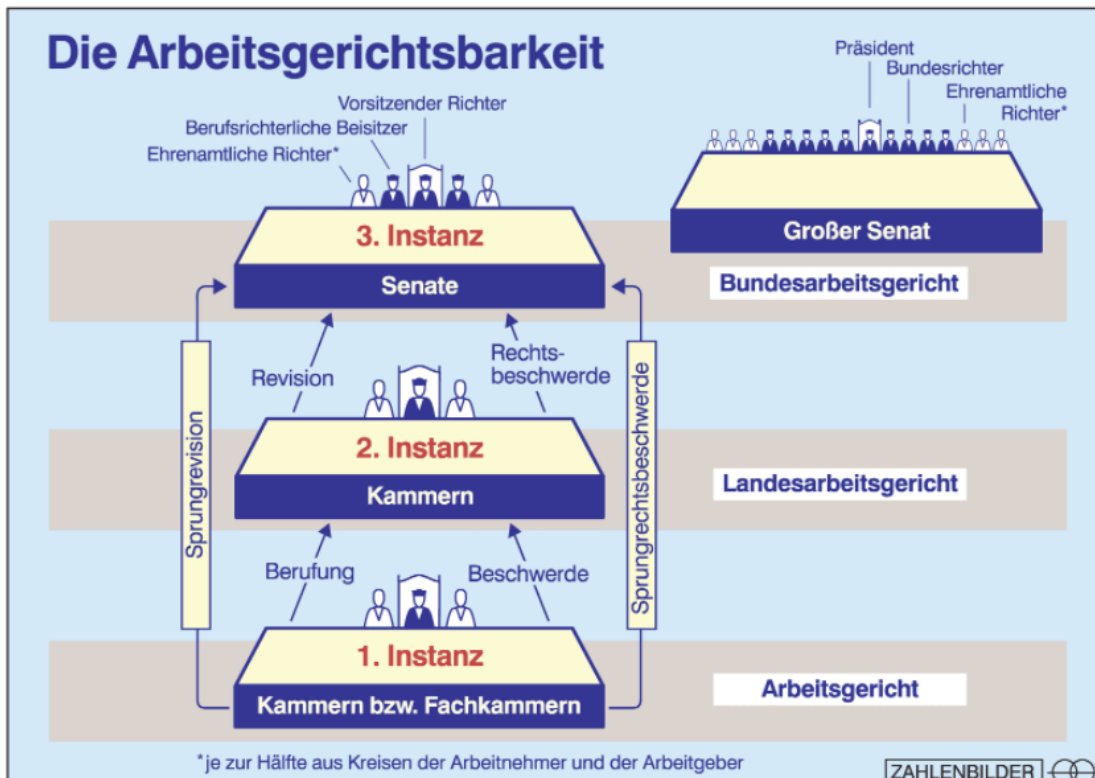
Die meisten Konflikte zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer oder Betriebsrat können innerbetrieblich in Gesprächen oder Verhandlungen gelöst werden. Ist dies jedoch nicht möglich, bleibt nur der Weg zum Arbeitsgericht. Das Arbeitsgericht ist zuständig für Streitigkeiten im Bereich des Arbeitsrechtes. Dazu gehören z. B. Arbeits- und Tarifverträge, Mitbestimmungs- und Betriebsverfassungsgesetz, Kündigungs- und Jugendarbeitsschutzgesetz.

Vor der eigentlichen Verhandlung muss der Vorsitzende des Arbeitsgerichtes versuchen, die Parteien zu einer **gütlichen Einigung** zu bringen.

Berufung und Revision müssen im Urteil ausdrücklich zugelassen sein. Die Berufung ist ein Rechtsmittel zur Nachprüfung eines Urteiles vor der nächsthöheren Instanz, dem Landesarbeitsgericht. Revision vor dem Bundesarbeitsgericht bedeutet eine Überprüfung des Urteils in letzter Instanz; dabei dürfen – anders als bei der Berufung – keine neuen Tatsachen vorgebracht werden.

Die Klage vor dem Arbeitsgericht muss schriftlich eingereicht oder vor dem Gericht mündlich zu Protokoll gegeben werden. Die Klageschrift wird dem Beklagten gestellt. Bei den Gerichtsverhandlungen können beide Seiten entweder persönlich oder durch einen Verbandsvertreter ihre Interessen wahrnehmen. Über die Zulassung von Anwälten entscheidet der Vorsitzende des Amtsgerichtes. Beim Landes- und Bundesarbeitsgericht besteht Anwaltzwang.

Die Arbeitsgerichtsbarkeit



© Erich Schmidt Verlag

129 160

1. Für welche Fälle sind die Arbeitsgerichte zuständig?
2. Wie kann der Gang zum Arbeitsgericht vermieden werden?
3. Welchen Zweck verfolgt die gütliche Einigung?
4. Warum sind Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter als ehrenamtliche Laienrichter an den Arbeitsgerichten vertreten?
5. Michael (19, Mitglied der IG Metall) hat vor dem Arbeitsgericht wegen Nichterfüllung des Arbeitsvertrages Klage eingereicht. Welche Möglichkeiten hat Michael, seine Interessen vor Gericht zu vertreten?
6. Erklären Sie den Unterschied zwischen Berufung und Revision.
7. Rollenspiel „Fichte gegen Brummig“
Der Energieelektroniker M. Fichte (Mitglied der IG Metall) klagt gegen seinen Arbeitgeber Brummig auf Zahlung von 500 € Weihnachtsgatifikation. Er begründet die Klage damit, dass ihm laut Betriebsvereinbarung eine Gratifikation von 1 000 € zustehe, Brummig aber nur 500 € bezahlt habe. Brummig erklärt in seiner Klagebeantwortung, laut Tarifvertrag habe Fichte nur einen Anspruch auf 500 €.
a) Sammeln Sie in Gruppenarbeit Argumente für den Kläger Fichte und den Beklagten Brummig.
b) Spielen Sie in Rollen die Verhandlung vor dem Arbeitsgericht, indem Sie die Plädoyers halten und ein mögliches Urteil begründen.
8. Eine Gerichtsverhandlung besuchen
a) Besuchen Sie mit Ihrer Lerngruppe eine Verhandlung beim Arbeitsgericht.
b) Bereiten Sie dazu den Besuch vor, indem Sie sich vorab über den Streitfall informieren. Protokollieren Sie die Verhandlung stichwortartig und diskutieren Sie das Urteil.