

Ihr Ansprechpartner



Jochen Harmgardt  
Rechtsanwalt

[harmgardt@simon-law.de](mailto:harmgardt@simon-law.de)

**SIMON und PARTNER**  
Rechtsanwälte

Königsallee 20  
40212 Düsseldorf  
Tel: 0211 86602-0  
Fax: 0211 86602-20  
[duesseldorf@simon-law.de](mailto:duesseldorf@simon-law.de)  
[www.simon-law.de](http://www.simon-law.de)

## **Betrugsvorwurf: Wer Abrechnungen fälscht, um Kreditgeber zu täuschen, muss mit Kündigung rechnen**

Die Manipulation von auf das Arbeitsverhältnis bezogenen Dokumenten und deren Verwendung zu betrügerischen Zwecken (Täuschung eines Kreditgebers) kann die persönliche Eignung des Arbeitnehmers für die ihm übertragenen Aufgaben infrage stellen, wenn im Rahmen einer kaufmännischen Tätigkeit gerade die Vertragsanbahnung zu den Arbeitsaufgaben gehört. So entschied es nun das Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm.

Die Richter stellten dabei klar, dass das Herstellen verfälschter Abrechnungen (hier: Gehaltsabrechnungen) und deren Verwendung im Rechtsverkehr (hier: als Nachweis zum Erhalt eines Hypothekendarlehens) zugleich die gegenüber dem Arbeitgeber begründete Rücksichtnahmepflicht verletzt. Ein derartiges Verhalten kann unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen.

LAG Hamm, Urteil vom 19.8.2021, 8 Sa 1671/19

## **Private Internetnutzung: Kündigung möglich**

Die private Nutzung von Internet und E-Mail am Dienst-PC während der Arbeitszeit trotz eines entsprechenden Verbots rechtfertigt eine fristlose Kündigung, wenn der Arbeitnehmer sowohl an mehreren Tagen durchgehend und als auch über Monate hinweg regelmäßig Internetadressen (URL) aufgerufen und E-Mails zu privaten Zwecken geschrieben hat. Hierauf wies jetzt das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln hin.

Dies gilt nach dem LAG umso mehr, wenn zwischen den einzelnen URL-Aufrufen ein Zeitraum von weniger als ein bis zwei Minuten liegt, denn dazwischen kann keine Arbeitsleistung erbracht worden sein.

LAG Köln, Urteil vom 7.2.2020, 4 Sa 329/19

## **Betriebsratstätigkeit: Dreh- und rollbare Bürostühle mit Armlehnen: Für Betriebsratssitzungen erforderlich?**

Ein Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, dem Betriebsrat dreh- und rollbare Bürostühle mit Armlehnen für Betriebsratssitzungen zur Verfügung zu stellen. So sieht es das Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz.

Der Arbeitgeber muss dem Betriebsrat für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung in erforderlichem Umfang u. a. sachliche Mittel zur Verfügung zu stellen. Hierzu gehören auch Stühle in ausreichender Anzahl.

Den Anspruch auf die erforderliche Bestuhlung des Sitzungsraums hatte der Arbeitgeber im Fall des LAG erfüllt, indem er dem Betriebsrat drei dreh- und

rollbare Bürostühle sowie sechs Freischwinger zur Verfügung gestellt habe. Mit diesen Freischwingern seien die Besprechungsräume des Arbeitgebers bestuhlt; sie entsprächen dem betriebsüblichen Standard und Ausstattungsniveau.

Der Betriebsrat habe seinen Beurteilungsspielraum überschritten, weil er aus Gründen des Gesundheitsschutzes die Ausstattung des Sitzungsraums mit weiteren Bürodrehstühlen mit Rollen und Armlehnen für erforderlich gehalten habe. Bei mehrstündigem Dauersitzen sei kein einleuchtender Grund dafür erkennbar, weshalb der aktive Wechsel der Sitzposition oder das Verrücken der Stühle zu gesundheitlichen oder sonstigen Belastungen der Betriebsrat-Mitglieder führen sollten.

LAG Rheinland-Pfalz, Beschluss vom 13.8.2020, 5 TaBV 25/19

**Urheberrechtlicher Hinweis:**

Der Newsletter ist nur zur persönlichen Information des Empfängers und seiner Mitarbeiter bestimmt. Eine Weitergabe des Inhalts an Dritte ist nicht gestattet. Nachdruck, fotomechanische, elektronische oder sonstige Vervielfältigung, Bearbeitung, Übersetzung, Mikroverfilmung und Einspeicherung, Verarbeitung bzw. Wiedergabe in Datenbanken oder anderen elektronischen Medien oder Systemen ist – auch auszugsweise – nur nach schriftlicher Zustimmung des Verfassers erlaubt.

**Haftungsausschluss:**

Der Inhalt Newsletters ist nach bestem Wissen und Kenntnisstand erstellt worden. Haftung und Gewähr für die Korrektheit, Aktualität, Vollständigkeit und Qualität der Inhalte sind ausgeschlossen. Die Informationen stellen keine rechtliche oder steuerliche Beratung dar und begründen kein Beratungsverhältnis.

**Änderung und Abmeldung des Newsletter-Abonnements:**

Sie erhalten unseren aktuellen Newsletter regelmäßig für die von Ihnen angegebenen Rechtsgebiete unter der von Ihnen angegebenen E-Mail-Adresse. Sollten Sie eine Änderung der Rechtsgebiete wünschen, lassen Sie uns dies bitte wissen. Wollen Sie den Newsletter nicht mehr beziehen, reicht eine kurze E-Mail an [duesseldorf@simon-law.de](mailto:duesseldorf@simon-law.de) aus, wir werden Sie sodann umgehend aus dem Verteiler entfernen.

**SIMON und PARTNER**  
Rechtsanwälte

Königsallee 20  
40212 Düsseldorf  
Tel: 0211 86602-0  
Fax: 0211 86602-20  
[duesseldorf@simon-law.de](mailto:duesseldorf@simon-law.de)  
[www.simon-law.de](http://www.simon-law.de)