

Im Schatten der Schlachthöfe: Eine amtliche Tierärztin im Zwiespalt zwischen Tierschutz und Arbeitsrecht



Fotomurf 03

Focus online

Anne Coatesy

Geo: Hühner halten

Inhalt

Schlachthof

Veterinäramt

Arbeitsrecht
(Dr. Leibold)

Schlachthof

Großvieh Schlachtung

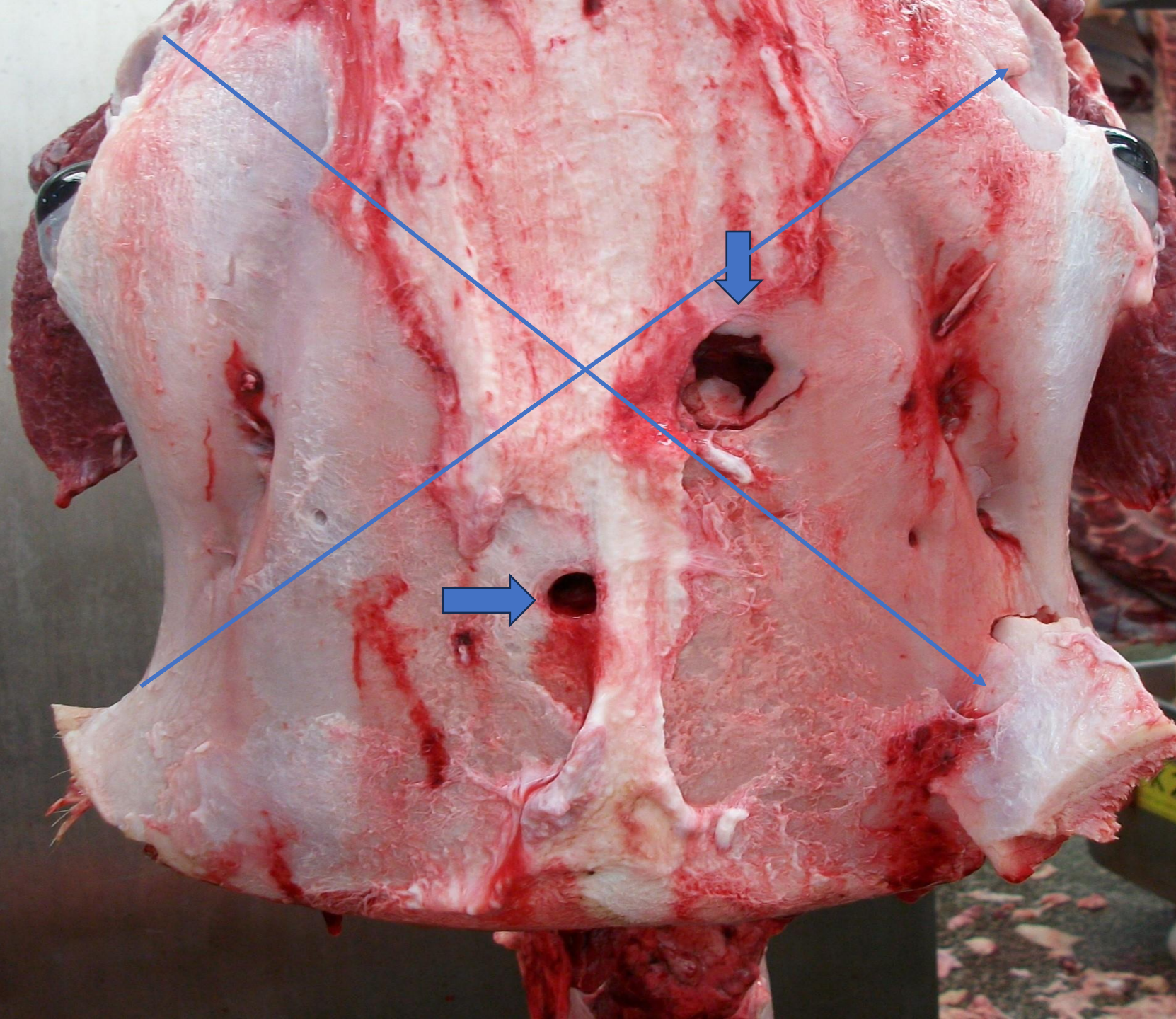


Zutrieb Großvieh





- Autor: Tom Wannemacher
- Quelle: Online-Webinar Thema Framing & Narrative



Tierschutzrechtliche Probleme Lammschlachtung

- Anlieferung
- Aufstallen
- Zutrieb
- Betäubung
- Entblutung



Ich transportiere
mit Sorgfalt



80

Lebende Tiere

70



Aufstallen der Tiere







Schlachthalle



K1





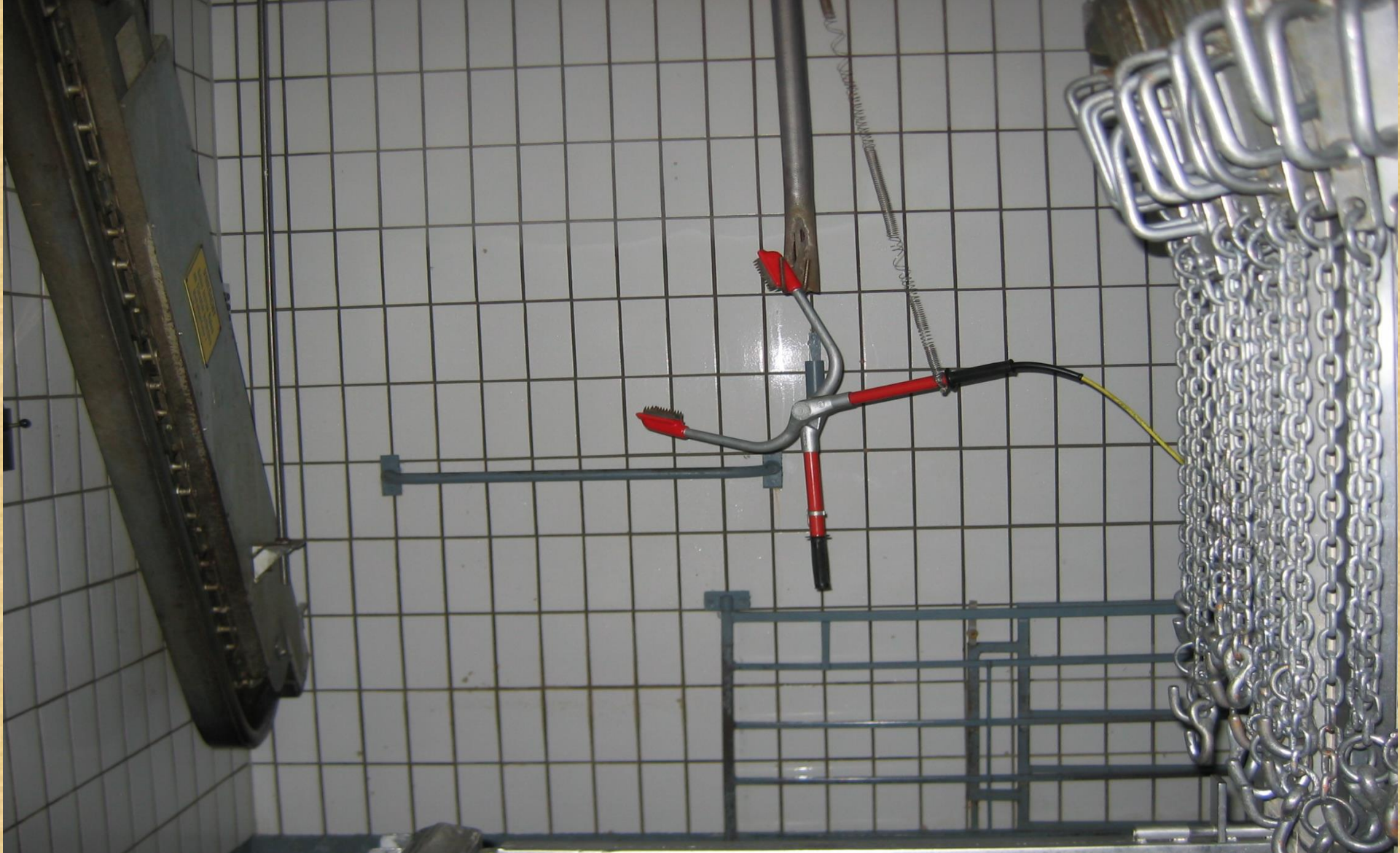


Zutrieb Schaf

§ 5 - Tierschutztransportverordnung (TierSchTrV)



Betäubung Schaf



















Entblutung















Organ
Kehtraum



11/07/2012







K2

Veterinäramt

Reaktionen der Veterinärbehörde





Landratsamt [REDACTED]

Mit Postzustellungsurkunde

Metzgereigesellschaft mbH
[REDACTED]
[REDACTED]

Amt f. Veterinärwesen u. Verbraucherschutz

Akkuzentchen
V 4.5 E131.63 Fleischamt / Hygiene / Tierschutz
Bei Rückfragen wenden Sie sich bitte an[REDACTED]
Zimmer
0 03
Telefon
07161 202-708
Telefax
[REDACTED]E-Mail
veterinaeramt@landkreis-goespingen.de

[REDACTED] den 19.02.2009

Buchungszeichen: 780709001003 (bei Zahlung unbedingt angeben)

Gebühr: 200,- €

Fleischhygieneüberwachung / Beseitigung tierischer Nebenprodukte / Tierschutz -
Schlachtbetrieb [REDACTED] Metzgereigesellschaft mbH, [REDACTED]

Fleischhygiene- und tierschutzrechtliche Verstöße bei den Schlachtungen

Sehr geehrte Damen und Herren,

I.

mit Bezug auf den Schlachtbetrieb in der [REDACTED] ergeht gegen-
über der [REDACTED] Metzgereigesellschaft mbH folgende**Verfügung:****Betriebs- und Personalhygiene**

1. Es ist **ab sofort** sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter zu Beginn der Schlachtungen und Zerlegungen saubere Arbeitskleidung tragen.
2. Während des gesamten Schlachtbetriebs muss **ab sofort** bei den Handwaschbecken handwarmes Mischwasser zur Verfügung stehen. Sofern eine technische Überprüfung und Instandsetzung erforderlich ist, ist diese Anordnung innerhalb **1 Woche** zu erfüllen.
3. Die Wassertemperatur der Sterilizer muss **ab sofort** während der gesamten Schlachtung mindestens +82°C betragen. Sofern eine technische Überprüfung und Instandsetzung erforderlich ist, ist diese Anordnung innerhalb **1 Woche** zu erfüllen. *Hessen*

Schlachthygiene

4. Optisch erkennbare Verschmutzungen von Schlachtlierkörpern in Form von Kot bzw. Fäkalien sind **ab sofort** durch Trimmen (Wegschneiden) zu entfernen. Das Abbrausen der Tierkörper zur Entfernung von Fäkalien wird untersagt, weil dadurch die Fäkalien auf dem Tierkörper verteilt und nur eine optische Reinheit erzeugt wird.

Hausanschrift

[REDACTED] gpr.

Telefon
Telefax
Sie find
http://w

Sprechzeiten

nach Vereinbarung

Bankverbindung:
KSK [REDACTED]
Konto-Nr. 79
BLZ 613 600 00

Tierschutz

- 17. Den Tieren dürfen **ab sofort** beim Treiben keine Schmerzen, Leiden oder Schäden durch grobe Hiebe oder Fußtritte zugefügt werden.
- 18. Der Elektrotreiber darf **ab sofort** nur bei mindestens ein Jahr alten gesunden und unverletzten Rindern angewendet werden und nur dann, wenn die Rinder Raum zum Ausweichen haben. Die Stromstöße dürfen nur auf der Hinterbeinmuskulatur verabreicht werden.
- 19. Das optische Signal am Betäubungs-Trafo zur Anzeige des Endes der Mindeststromflusszeit ist **ab sofort** so einzustellen, dass dieses frühestens nach 4 Sekunden aufleuchtet und somit das Ende der Mindeststromflusszeit anzeigt.
- 20. Innerhalb **eines Monats** nach Zustellung vorliegender Verfügung ist eine Einrichtung bereitzustellen, die den Stromstärkeverlauf der Betäubung oder Abweichungen vom vorgeschriebenen Stromstärkeverlauf ständig aufzeichnet. Die Daten sind mindestens für ein Jahr aufzubewahren.
- 21. **Ab sofort** dürfen nach dem Entblutungsschnitt weitere Schlachtarbeiten an Rindern und Schafen erst durchgeführt werden, wenn keine Bewegungen des Tieres mehr wahrzunehmen sind.







Brausenkopf Hartplastik



Stahlhaken 5kg

- Fristlose Kündigung
- Keine Anstellung mehr in der Veterinärverwaltung
- Veröffentlichungen:
Lokalpresse
BTK kein Interesse
Vetimpulse 11/2023

***Vielen Dank
für Ihre
Aufmerksamkeit***



Arbeitsrecht (Dr. Leibold)

DR. LEIBOLD

RECHTSANWÄLTE
FACHANWÄLTE

Arbeitsrechtliche Fallstricke
zum Nachteil von Tierärztinnen und
Tierärzten

1. Kündigungsschutzprozess der Klägerin vor dem Arbeitsgericht Stuttgart wegen des Vorwurfs

a. Verletzung des Vertraulichkeitsgrundsatzes durch Mitschnitt eines Mediationsgespräches mittels eines Mobiltelefons

Griff nicht durch, weil Aufzeichnung nicht nachweisbar und die Klägerin durchaus in der Lage war mittels ihres Gedächtnisses eine entsprechende Aufzeichnung zu machen

b. Vorenthaltung von Schlachthofprotokollen

Nicht durchgreiflich, weil Schlachthofprotokolle zwar verspätet aber immerhin im zeitlich noch vertretbaren Rahmen zurückgegeben worden sind. Entscheidend: keine Abmahnung

2. Verfahren vor dem Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg

- a. das Gericht schließt sich der Auffassung des erstinstanzlichen Gerichts an.**

- b. Aber: Auflösungsantrag seitens des Arbeitgebers auf der Basis des § 9 Abs. 1 S. 2 KSchG**

Voraussetzung der Begründetheit: Zerrüttung der arbeitsrechtlichen Beziehungen, gedeihliche Zusammenarbeit nicht mehr möglich. Hier die Begründung des LAG, Urteil vom 09.05.2014, Az. 7 Sa 1/14

bb) Danach rechtfertigt das nachhaltige illoyale Verhalten der Klägerin die Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

- (1) Die Klägerin hat als Arbeitnehmerin des beklagten Landkreises in ihrer Funktion als amtliche Tierärztin in ihrer, insbesondere gegen das Amt für Veterinärwesen und Verbraucherschutz gerichteten Fachaufsichtsbeschwerde vom 15.03.2013 („namens und in Vollmacht der [Name] dem von ihrem Vorgesetzten, [Name] geleiteten Amt bewusste Irreführung der Verbraucher und schikanöses Verhalten ihr gegenüber vorgeworfen (Blatt 93 und 95 der LAG-Akte). Nach Einräumung rechtlichen Gehörs kam das Regierungspräsidium [Name] als Fachaufsichtsbehörde mit Schreiben vom 26.07.2013 zum Ergebnis, dass derzeit kein Anlass bestehe, gegen das Landratsamt (Amt für Veterinärwesen und Verbraucherschutz) einzuschreiten. Nach dieser Erkenntnis des Regierungspräsidiums [Name] ließ die Klägerin durch ihren Prozessbevollmächtigten im Rahmen des vorliegenden Rechtsstreites mit Schriftsatz vom 14.08.2013 dem Arbeitgeber gegenüber Folgendes vorhalten:

„Auch der Vortrag zum Weisungsrecht belegt, dass der Beklagte im Rechtsstreit versucht, die Umsetzung der Klägerin in einem normalen dienstlichen Kontext erscheinen zu lassen, um in Wirklichkeit einen flagranten Missbrauch entsprechender Befugnisse zu verbergen.

...

Stattdessen macht der Beklagte die Klägerin an ihrem Arbeitsplatz zu einer persona non grata und entwürdigt sie bis zum Letzten, um gegenüber anderen Behörden demonstrieren zu können, dass alles in Ordnung sei.

...

Der Landkreis hat Frau Pill sowie ihre Kollegin [REDACTED] für die es eine andere konstruierte Begründung gibt, wie eine heiße Kartoffel fallen lassen, indem man ihr angebliche Glaubwürdigkeitsdefizite unterschob, die zu keinem Zeitpunkt gegeben waren.

...

Der Klägervertreter wird dem am Ende nicht weiter tatenlos zusehen. Die Verhinderung staatlicher Übergriffe gegenüber einem Mandanten ist die vornehmste Aufgabe des Anwalts.

...

(2) Der Inhalt der Zitate aus dem Schriftsatz der Klägerin vom 14.08.2013 ist durch den Grundsatz der Wahrnehmung berechtigter Interessen im Sinne der Rechtsverteidigung im Kündigungsschutzprozess nicht mehr gedeckt. Es mag dahinstehen, ob die von der Klägerin formulierten Verwendungen ausschließlich oder noch der Meinungsfreiheit unterfallen. Jedenfalls überschreiten sie die Grenzen derselben insoweit, als insbesondere dem Amt für Veterinärwesen und Verbraucherschutz und damit auch namentlich dessen Amtsleiter als Repräsentant und Vorgesetzter der Klägerin entwürdigendes, schikanöses und offensichtlich rechtswidriges Verhalten vorgeworfen wird. Hinzu kommt, dass bei Abfassung des Schriftsatzes vom 14.08.2013 die Entscheidung des Regierungspräsidiums

als Fachaufsichtsbehörde vom 26.07.2013 vorlag, die weder eine bewusste Irreführung des Amtes für Veterinärwesen und Verbraucherschutzes noch ein offensichtliches schikanöses Verhalten der Vorgesetzten dieses Amtes festgestellt hat. Das hätte die Klägerin auch im Rahmen der Wahrnehmung ihrer berechtigten Interessen im vorliegenden Rechtsstreit veranlassen müssen, ihr Vorbringen reflektierter anzubringen. Der Vorwurf der Entwürdigung, der Schikane und des offensichtlichen Rechtsmissbrauches ist auch nicht als überschießendes Verteidigungsmittel aus Anlass einer von dem beklagten Landkreis ausgehenden Provokation zu bewerten. Letztere kann dem sachorientierten Vorbringen des beklagten Landkreises in diesem Rechtsstreit nicht entnommen werden. Die im Schriftsatz der Klägerin vom 17.04.2014 unter II versuchte Rechtfertigung der gewählten Formulierungen ist dafür ungeeignet. Der semantische

fertigung der gewählten Formulierungen ist dafür ungeeignet. Der semantische Bedeutungsgehalt („entwürdigen, flagranter Missbrauch, konstruierte Begründung und staatliche Übergriffe“) ist losgelöst von der den Rechtsstreit prägenden schriftsätzlichen Dialektik eindeutig herabwürdigend und ehrverletzend besetzt. Die Chronologie der Verhaltensweise der Klägerin ab dem 15.03.2013 (Fachaufsichtsbeschwerde) belegt deren Perpetuierung auch angesichts der fehlenden Distanzierung bis zum Zeitpunkt der Berufungsverhandlung und darüber hinaus. Hinzu kommt, dass die Klägerin in ihrer Funktion als amtliche Tierärztin auch durch die Außenwahrnehmung ihrer Aufgabe eine besondere Repräsentantin des Amtes für Veterinärwesen und Verbraucherschutz ist. Ein solchermaßen illoyales Verhalten der Klägerin, insbesondere gegenüber dem namentlich nicht genannten, aber als Amtsleiter betroffenen Vorgesetzten, lässt eine störungsfreie künftige Aufgabenwahrnehmung des Amtes ohne die Auflösung des Arbeitsverhältnisses als nicht mehr möglich erscheinen.

c. Bereits nach dem deutschen Recht wäre der Auflösungsantrag nicht begründet gewesen:

Urteil des LAG vom 28.08.2014, Az. 18 Sa 76/13 – nicht veröffentlicht

Die Fachaufsichtsbeschwerde als solche vermag keinen Auflösungsantrag zu tragen. Die Kritik ist subjektiv gefärbt, in der Sprache aber nicht zu beanstanden. Die Klägerin kritisiert aus ihrer subjektiven Sicht Handlungen des staatlichen Veterinärarnantes und der Vorgesetzten. Die Fachaufsichtsbeschwerde ist der zur Verfügung gestellte Rechtsbehelf, welcher im Bereich der Verwaltung fachliche Differenzen durch die übergeordnete Behörde beseitigen soll.

Die Kritik der Klägerin genießt den Schutz der Meinungsfreiheit. Dies betrifft auch die Formulierungen „bewusste(n) Irreführung“ ebenso „gravierende Misstände...würden unter den Teppich gekehrt“. Zwar kommt darin Kritik gegenüber Vorgesetzten und deren Handeln zum Ausdruck, doch ist dies noch vom Zweck der Fachaufsichtsbeschwerde getragen, die Rechtmäßigkeit oder Rechtswidrigkeit des Vorgesetztenhandels durch die Fachaufsichtsbehörde festzustellen.

dd) Die Annahme, eine gedeihliche Zusammenarbeit der Parteien sei deshalb nicht zu erwarten, weil sich die Klägerin im Rechtsstreit 7 Sa 30/13 auf Seite 17 der Berufungsbegründung beleidigender und diffamierender, ggf. überzogener Äußerungen des Prozessbevollmächtigten bedient habe, besteht nicht.

Äußerungen, die im Rahmen eines kontrovers geführten Rechtsstreits gefallen sind, stellen Äußerungen im „Kampf um das Recht“ dar, weshalb der Klägerin auch die Behauptung möglicherweise ehrverletzender Tatsachen erlaubt ist, soweit es aus seiner Sicht darauf ankommen konnte (vgl. BVerfG 11. April 1991 - 2 BvR 963/90 - zu C II 3 der Gründe, NJW 1991, 2074; BAG 24. März 2011 - 2 AZR 674/09 - Rn. 29, NZA-RR 2012, 243). Als von der Wahrnehmung berechtigter Interessen

NZA-RR 2012, 243). Als von der Wahrnehmung berechtigter Interessen gedeckt, hat das BVerfG (BVerfG 24. Mai 2006 - 1 BvR 984/02, NJW 2006, 3266) die Äußerung eines Rechtsanwalt als Vertreter der Nebenklage mehrerer ehemaliger DDR Schwimmsportlerinnen gegenüber dem Angeklagten ehemaligen Cheftrainer auf dem Gerichtsflur in einer Sitzungspause gegenüber der Presse als „Mengele des DDR-Doping-Systems“ bezeichnete. Die Verfassungsbeschwerde des geschmähten ehemaligen Cheftrainers wurde nicht zur Entscheidung angenommen, weil die Äußerung offensichtlich von Art 5 Abs. 1 Satz 1 GG Meinungsfreiheit gedeckt sei und damit in Wahrnehmung berechtigter Interessen erfolgt sei.

Die Äußerungen der Klägerin „in höchstem Maße verwerflich und am Rande eines Skandals“ sowie „die Vorgehensweise des beklagten Landkreises ist nachgerade als skandalös und über die Maßen verwerf-

Zusammenfassung:

Nach richtiger Auffassung ist die Erstattung einer Fachaufsichtsbeschwerde und deren Verteidigung sowie die engagierte Stellungnahme eines Anwalts hierzu so lange gerechtfertigt, wie die Auseinandersetzung in der Sache im Vordergrund steht und nicht die Auseinandersetzung in der Person (vergleiche auch die Unterscheidung zwischen Fachaufsichtsbeschwerde und Dienstaufsichtsbeschwerde).

**3. Beschwerde beim Bundesarbeitsgericht,
Nichtzulassungsbeschwerde**

Keinen Erfolg

**4. Verfassungsbeschwerde beim Bundesverfassungsgericht,
Nichtannahmebeschluss**

Keinen Erfolg

5. Beschwerde beim Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR)

Nur 2 % aller dort anhängigen Fälle haben Aussicht auf Erfolg. Erfolg brachte dann folgender Fragenkatalog des Gerichts, Az. 51451/19:

PILL v. GERMANY – SUBJECT MATTER OF THE CASE AND QUESTIONS

QUESTIONS TO THE PARTIES

1. Has there been an interference with the applicant's freedom of expression, within the meaning of Article 10 § 1 of the Convention?

In particular, did the termination of the employment contract by the Court of Appeal on account of the applicant's written statements during the labour court proceedings amount to a violation of the applicant's right to freedom of expression?

In this context, to what extent did the applicant's statements enjoy protection by her right to defend herself against the dismissal? Additionally, to what extent was it relevant that the supervisory body of the regional government had not found any misconduct by the Veterinary Inspection Office?

Has the chilling effect it may have on other employees to defend themselves in labour court proceedings been sufficiently taken into consideration?

Was it relevant for the labour court proceedings that the signalling of the alleged shortcomings in the slaughterhouse and the alleged misconduct of the Veterinary Inspection Office was in the public interest?

Has the severity of the sanction imposed on the applicant been sufficiently taken into consideration, including with regard to the amount of the compensation payments?

2. Did the applicant have a fair hearing in the determination of her civil rights and obligations, in accordance with Article 6 § 1 of the Convention?

Die Bundesrepublik Deutschland als Anspruchsgegner konnte bereits aus dem Fragenkatalog herauslesen, dass die Angelegenheit nachteilig für die Bundesrepublik Deutschland als Vertragsstaat der Europäischen Union ausgehen wird.

Deshalb: Anerkenntnis lt. Entscheidung vom 19. Mai 2022

Besonderheit:

Nicht nur die Einschränkung der Meinungsfreiheit wurde aufgegriffen, sondern auch der Grundsatz des fairen Verfahrens, der nicht mehr gewahrt ist, wenn dem Anwalt ein Maulkorb verpasst wird und er die Dinge, so wie er sie sieht, nicht mehr beim Namen nennen darf.

Das in der Rechtsanwendung der Bundesrepublik Deutschland noch keinen Widerhall gefunden hat, ist der sogenannte „chilling effect“, der darin besteht, dass der durch derartige Entscheidungen zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses in den Betrieben eine lähmende Wirkung dahingehend auftritt, dass Kritik nicht mehr geäußert werden soll.

6. Abhilfe durch Hinweisgeberschutzgesetz?

Eingreifen des Gesetzes ist jedoch nur unter bestimmten Voraussetzungen möglich:

Das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) ist ein deutsches Gesetz, das eine europäische Richtlinie vom Oktober 2019 (Richtlinie (EU) 2019/1937) umsetzt. Es soll Hinweisgeber schützen, die Verstöße gegen Gesetze oder interne Unternehmensrichtlinien melden. Es bietet diesen Personen eine gesetzliche Grundlage, um Missstände aufzudecken und sich vor möglichen Repressalien durch den Arbeitgeber zu schützen.

Inkrafttreten: 02. Juli 2023

Mit der Verabschiedung dieses Gesetzes kommt eine gesetzliche Verpflichtung zur Einführung eines Hinweisgeberverfahrens (sogenannte „interne Meldestelle“):

1. für Beschäftigungsgeber mit mehr als 250 Mitarbeitenden sofort nach Inkrafttreten des Gesetzes am 02. Juli 2023
2. für Beschäftigungsgeber mit mehr als 50 Mitarbeitenden (und bis 249 Mitarbeitende) ab dem 17.12.2023
Unternehmen mit einer Mitarbeiteranzahl zwischen 50 und 249 Mitarbeitenden können gem. § 14 Abs. 2 HinSchG eine „gemeinsame Meldestelle“ betreiben

3. Unternehmen mit einer Mitarbeiteranzahl zwischen 50 und 249 Mitarbeitenden können gem. § 14 Abs. 2 HinSchG eine „gemeinsame Meldestelle“ betreiben
4. Für Gemeinden und Gemeindeverbände richtet sich die Pflicht zur Einrichtung interner Meldestellen nach dem jeweiligen Landesrecht.

Nach § 12 HinSchG müssen alle Unternehmen ab 50 Mitarbeitenden (siehe vorstehend) eine eigene interne Meldestelle einrichten.

Das HinSchG beschäftigt sich ausschließlich mit Hinweisen/Whistleblowing im beruflichen Kontext.

Es geht um die Bereitstellung von Meldewegen für Beschäftigte und den Schutz von Hinweisgebern vor etwaigen (arbeitsrechtlichen) Repressalien ihres Beschäftigungsgebers.

Um welche Verstöße geht es?

§ 2 HinSchG enthält einen abschließenden Katalog der Tatbestände, die Gegenstand einer Meldung sein können. Ein Whistleblower kann also unter anderem melden:

Straftatbestände

Ordnungswidrigkeiten, soweit es um den Schutz von Leben, Leib oder Gesundheit oder den Schutz der Rechte von Beschäftigten oder deren Vertretungen geht bestimmte weitere Rechtsvorschriften auf Bundes-, Landes- oder EU-Ebene, die in § 2 HinSchG einzeln benannt werden, u.a.:

- Vorschriften zur Geldwäsche-Bekämpfung
- Vorgaben zur Produktsicherheit
- Vorgaben zum Umweltschutz
- Datenschutz

Was muss die interne Meldestelle nach Eingang einer Meldung tun?

Das Verfahren bei internen Meldungen ist in § 17 HinSchG genau geregelt. Die interne Meldestelle bestätigt den Eingang einer Meldung spätestens nach sieben Tagen,

1. prüft, ob der gemeldete Verstoß in den Anwendungsbereich des HinSchG fällt, hält mit der hinweisgebenden Person Kontakt,
2. prüft die Stichhaltigkeit der eingegangenen Meldung,
3. bittet den Hinweisgeber erforderlichenfalls um weitere Informationen,

4. ergreift angemessene Folgemaßnahmen und
5. gibt dem Hinweisgeber innerhalb von drei Monaten Rückmeldung über geplante oder ergriffene Folgemaßnahmen und deren Gründe, soweit durch diese Rückmeldung die Ermittlungen oder beteiligte Personen nicht beeinträchtigt werden.

Je nach Art der Vorwürfe, der Beweislage und den sonstigen Umständen kommen nach § 18 HinSchG insbesondere diese Folgemaßnahmen in Betracht:

1. Durchführung interner Untersuchungen und Kontaktaufnahme mit Betroffenen
2. Verweisung des Hinweisgebers an andere zuständige Stellen
3. Abschließen des Verfahrens aus Mangel an Beweisen oder aus anderen Gründen
4. Abgabe zwecks weiterer Untersuchungen an eine für interne Ermittlungen zuständige Einheit oder an eine zuständige Behörde.

Wichtig:

Das HinSchG selbst schreibt keine bestimmte Vorgehensweise vor. Denn Sinn und Zweck des Gesetzes ist in erster Linie das Erleichtern von Meldungen und der Schutz des Hinweisgebers vor Repressalien.

Ob und welche konkreten Folgemaßnahmen ergriffen werden, muss im Einzelfall abgewogen und entschieden werden. Insofern ergeben sich keine Änderungen zur Rechtslage vor Inkrafttreten des HinSchG.

7. Zur Frage der tierärztlichen Schweigepflicht:

Eine Meldung oder Offenlegung fällt nicht in den Anwendungsbereich dieses Gesetzes, wenn

die Pflichten zur Wahrung der Verschwiegenheit durch Ärzte, Zahnärzte, Apotheker und Angehörige eines anderen Heilberufs, der für die Berufsausübung oder die Führung der Berufsbezeichnung eine staatlich geregelte Ausbildung erfordert, mit Ausnahme von Tierärzten, soweit es um Verstöße gegen von § 2 Absatz 1 Nummer 3 Buchstabe k erfasste Rechtsvorschriften zum Schutz von gewerblich gehaltenen landwirtschaftlichen Nutztieren geht...

§ 2 Absatz 1 Nr. 3 k

zur Lebensmittel- und Futtermittelsicherheit, zur ökologischen Produktion und zur Kennzeichnung von ökologischen Erzeugnissen, zum Schutz geografischer Angaben für Agrarerzeugnisse und Lebensmittel einschließlich Wein, aromatisierter Weinerzeugnisse und Spirituosen sowie garantiert traditioneller Spezialitäten, zum Inverkehrbringen und Verwenden von Pflanzenschutzmitteln sowie **zur Tiergesundheit und zum Tierschutz, soweit sie den Schutz von landwirtschaftlichen Nutztieren, den Schutz von Tieren zum Zeitpunkt der Tötung, die Haltung von Wildtieren in Zoos, den Schutz der für wissenschaftliche Zwecke verwendeten Tiere sowie den Transport von Tieren und die damit zusammenhängenden Vorgänge betreffen.**

8. Gegebenenfalls werden Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber auf die sogenannte echte Druckkündigung ausweichen:

Eine echte ordentliche Druckkündigung wird ausgesprochen, wenn Dritte unter Androhung von schwerwiegenden Nachteilen die Entlassung eines Arbeitnehmers fordern, obwohl es weder verhaltensbedingte noch persönliche Umstände gibt, die eine Kündigung rechtfertigen würden. Die Voraussetzungen und Rechtsfolgen einer solchen Kündigung sind in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) entwickelt worden.

Die Rechtsprechung des BAG (vgl. BAG, 6 AZR 420/12) zur echten Druckkündigung lässt sich wie folgt zusammenfassen:

1. Die echte Druckkündigung ist nur dann sozial gerechtfertigt, wenn der Arbeitgeber durch den Druck Dritter in eine existenzbedrohende Lage gerät oder zumindest schwerwiegende betriebliche Störungen zu befürchten sind.
2. Der Arbeitgeber muss vor Ausspruch einer echten Druckkündigung alle zumutbaren Anstrengungen unternehmen, um den Druck abzuwehren oder zu mildern. Er muss sich schützend vor den betroffenen Arbeitnehmer stellen und versuchen, die Dritten von der Unrechtmäßigkeit ihrer Forderung zu überzeugen.

3. Der Arbeitgeber muss auch die Interessen des betroffenen Arbeitnehmers an dem Fortbestand seines Arbeitsverhältnisses berücksichtigen und eine Interessenabwägung vornehmen. Dabei sind insbesondere die Schwere des Vorwurfs gegen den Arbeitnehmer, die Dauer seiner Betriebszugehörigkeit, sein Lebensalter und seine Vermittlungschancen auf dem Arbeitsmarkt zu beachten.
4. Die echte Druckkündigung ist unwirksam, wenn der Arbeitgeber den Druck selbst veranlasst oder verschuldet hat oder wenn er sich dem Druck ohne Widerstand beugt.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Dr. Jochen Leibold

Rechtsanwalt

Fachanw. f. Bank- u. Kapitalmarktrecht

Fachanw. f. Arbeitsrecht

Ohmstraße 10/1

72622 Nürtingen

Telefon (0 70 22) 21 78 09-0

Telefax (0 70 22) 21 78 09-19

www.kanzlei-leibold.de

info@kanzlei-leibold.de