

Arbeitsrecht Informationen

Januar 2018

Mitbestimmung des Betriebsrats bei Einführung einer Feedback-App? ArbG Heilbronn, Beschluss vom 08.06.2017, Az.: 8 BV 6/16

Ein Lebensmittelhändler stellte seinen Kunden eine kostenfreie Smartphone-App zur Verfügung, um eine Bewertung in Form eines Filial-Feedbacks zu erhalten. Die Nutzer konnten einer Filiale einen positiven oder negativen „Smiley“ vergeben und eine Nachricht hinterlassen. Die gewonnenen Daten wurden an einen Dienstleister weitergeleitet, dort gesichtet und ausgewertet. Der Betriebsrat vertrat die Auffassung, dass die App eine technische Überwachungseinrichtung sei und ihre Einführung der Mitbestimmung gem. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG bedurfte.

Das Arbeitsgericht vertrat die gegenteilige Auffassung. Das Bereitstellen und Nutzen der App sei mitbestimmungsfrei. Zwar

handele es sich bei der App um eine technische Einrichtung. Sie sei aber nicht zur Überwachung der Mitarbeiter bestimmt. Maßgebend sei, dass die App selbst keine Daten erhebe und verarbeite. Die App stelle vielmehr nur einen elektronischen Briefkasten dar, wobei die Daten von Dritten ohne aktives Zutun des Arbeitgebers beschafft würden.

Hinweis:

Das Urteil muss in Anbetracht der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG, Beschl. v. 13.12.2016, Az.: 1 ABR 7/15 in ArbR-Info 01_2017) kritisch bewertet werden. In einem ähnlichen Fall wurde das Betreiben einer Facebook-Seite für mitbestimmungspflichtig erachtet.

Anspruch auf Erhöhung der Arbeitszeit BAG, Urteil vom 18.7.2017, Az.: 9 AZR 259/16

Eine als Krankenschwester in Teilzeit beschäftigte Arbeitnehmerin beantragte bei ihrer Arbeitgeberin die Erhöhung der Arbeitszeit auf eine Vollzeitstelle. Die Arbeitgeberin lehnte ab, stellte kurz darauf aber fünf Krankenschwestern in Vollzeit ein, ohne über die freien Stellen vorab zu informieren. Daraufhin klagte die Arbeitnehmerin auf Erhöhung ihrer Wochenarbeitszeit von 19,5 auf 39 Stunden. Sie sei für die nunmehr besetzten Stellen fachlich und persönlich geeignet gewesen. Die Arbeitgeberin hätte daher zunächst ihren Anspruch auf Vollzeitbeschäftigung erfüllen müssen, bevor sie die freien Stellen besetzte.

Die Klage war erfolglos. Ein Arbeitgeber sei grundsätzlich zwar gem. § 9 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) zur Erhöhung der Arbeitszeit eines in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmers verpflichtet, wenn dieser die Erhöhung wünscht und freie Stellen existieren. Maßgeblicher Zeitpunkt für die Beurteilung, ob freie Stellen existieren sei aber im Streitfall der Schluss der mündlichen Verhandlung bei Gericht. In diesem Zeitpunkt seien die freien Stellen vorliegend bereits besetzt gewesen. Wegen des hieraus folgenden Untergangs des Anspruchs auf Erhöhung der Arbeitszeit habe die Arbeitnehmerin zwar möglicherweise einen Schadensersatzanspruch. Dieser sei aber nicht auf Vertragsänderung hinsichtlich der Arbeitszeit, sondern auf Geld gerichtet.

Ist eine dreijährige Kündigungsfrist zulässig? BAG, Urteil vom 26.10.2017, Az.: 6 AZR 158/16

Ein als Speditionskaufmann beschäftigter Arbeitnehmer unterzeichnete eine vom Arbeitgeber gefertigte Zusatzvereinbarung, wonach sein Gehalt für 2 Jahre um 1.000 € erhöht und die beiderseitige Kündigungsfrist auf 3 Jahre verlängert wurde. Als der Arbeitnehmer später auf seinem Computer ein Überwachungsprogramm entdeckte, erklärte er unter Einhaltung der einmonatigen gesetzlichen Kündigungsfrist die Kündigung zum 31.01.2015. Der Arbeitgeber hielt das unter Verweis auf die in der Zusatzvereinbarung geregelte dreijährige Kündigungsfrist für unzulässig und begehrte klageweise die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis bis zum 31.12.2017 fortbesteht.

Die Klage hatte keinen Erfolg. Die Verlängerung der Kündigungsfrist auf 3 Jahre benachteilige den Arbeitnehmer unangemessen und sei gem. § 307 Abs. 1 S. 1 BGB

unwirksam. Gemäß § 622 Abs. 6 BGB sei es zwar lediglich untersagt, für die Kündigung durch den Arbeitnehmer eine längere Frist als für die Kündigung durch den Arbeitgeber zu vereinbaren. Allerdings könne im Einzelfall auch die beiderseitig gleichermaßen verlängerte Kündigungsfrist unzulässig sein. Das sei der Fall, wenn in einer vom Arbeitgeber initiierten und vorformulierten Regelung – wie hier – die Kündigungsfrist erheblich über die gesetzlichen Fristen hinaus verlängert und hierdurch die Berufsfreiheit (Art. 12 Abs. 1 GG) unangemessen beschränkt wird. Dieser Nachteil sei vorliegend auch nicht durch die Gehaltserhöhung aufgewogen worden. Es sei daher die gesetzliche Kündigungsfrist maßgebend, so dass das Arbeitsverhältnis zum 31.01.2015 endete.

Einsichtsrecht des Betriebsrats in eine Bruttolohnliste LAG Hamm, Beschluss vom 19.09.2017, Az.: 7 TaBV 43/17

Der Betriebsrat einer Klinik wollte Einsicht in die Liste der Bruttogehälter der Belegschaft nehmen. Der Arbeitgeber gewährte ihm lediglich Einsicht in eine anonymisierte Aufstellung. Der Betriebsrat beantragte daraufhin beim Arbeitsgericht die Feststellung, dass auch die Namen der Beschäftigten preiszugeben sind, weil er andernfalls seine Aufgaben nicht wahrnehmen könne.

Das Landesarbeitsgericht gab dem Antrag statt. Gemäß § 80 Abs. 2 S. 2 BetrVG seien dem Betriebsrat auf Verlangen die Unterlagen zur Verfügung zu stellen, die er zur Durchführung seiner Aufgaben benötigt. In soweit sei auch Einblick in eine Auflistung der Bruttogehälter zu gewähren. Eine Anonymisierung dürfe nicht erfolgen. Der

Betriebsrat habe gem. § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG über die Einhaltung der Gesetze und Tarifverträge zu wachen und gem. § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG bezüglich der betrieblichen Lohngestaltung ein Mitbestimmungsrecht. Zudem müsse er in der Lage sein, die innerbetriebliche Lohngerechtigkeit zu bewerten. All das wäre bei Anonymisierung der Bruttolohnliste unrealisierbar.

Hinweis:

Im Hinblick auf das am 06.07.2017 in Kraft getretene Entgelttransparenzgesetz hätte der Fall auch anders entschieden werden können. Es kann für die Aufgaben des Betriebsrats im Einzelfall ausreichen, wenn in der Bruttolohnliste ggf. nur eine Geschlechtsangabe vorhanden ist.

Erwähnung einer „selbständigen Arbeitsweise“ im Arbeitszeugnis? LAG Düsseldorf, Urteil vom 29.11.2017, Az.: 12 Sa 936/16

Eine Arbeitnehmerin war als Assistentin in einer international tätigen Anwaltskanzlei beschäftigt. Sie nahm unterstützende und organisatorische Sekretariatsaufgaben wahr, wozu die interne und externe Korrespondenz in englischer und deutscher Sprache zählte. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses stritt sie mit dem Arbeitgeber über den Inhalt ihres Arbeitszeugnisses. Sie war der Ansicht, im Zeugnistext müsse ihre selbstständige Arbeitsweise Erwähnung finden. Der Arbeitgeber lehnte einen entsprechenden Passus ab, weil er nicht der Wahrheit entspräche und auch nicht üblich sei. Die Arbeitnehmerin erhob Klage.

Das Landesarbeitsgericht wies die Klage ab. Ein Arbeitnehmer habe gem. § 630 BGB und § 109 GewO Anspruch auf Erteilung eines schriftlichen Arbeitszeugnisses, das sich auf Leistung und Verhalten erstreckt. Das Zeugnis müsse der Wahrheit entsprechen, klar und verständlich formuliert sein und dürfe das berufliche Fortkommen des Arbeitnehmers nicht hindern. Auf konkrete Formulierung bestehe regelmäßig kein Anspruch. Es sei auch nicht üblich, einer Assistentin, die mit gängigen Sekretariatsaufgaben betraut gewesen ist, eine selbstständige Arbeitsweise zu bescheinigen. Aus dem Fehlen einer solchen Formulierung könne daher keine (unzulässige) negative Schlussfolgerung gezogen werden.

Fristlose Kündigung wegen Drohung mit Selbstmord BAG, Urteil vom 29.06.2017, Az.: 2 AZR 47/16

Ein Arbeitnehmer war seit 1992 als Straßenwärter in einer Landesbaubehörde beschäftigt. Nach längerer Erkrankung prüfte der Arbeitgeber im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements die künftigen Einsatzmöglichkeiten des Arbeitnehmers. Im Zuge dessen reagierte der Arbeitnehmer sehr emotional und meinte, er könne nicht garantieren, dass er nicht wieder krank werde oder sich gar umbringe, wenn er wieder als Straßenwärter arbeiten müsste. Der Arbeitgeber kündigte das Arbeitsverhältnis daraufhin fristlos. Hiergegen wandte sich der Arbeitnehmer mit einer Kündigungsschutzklage.

Über die Klage konnte noch nicht abschließend entschieden werden. Das Bundesarbeitsgericht wies den Rechtsstreit zur weiteren Sachverhaltsaufklärung an das Landesarbeitsgericht zurück. Die Richter stellten allerdings klar, dass eine ernstliche Drohung mit Selbstmord einen wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB darstellen könnte, wenn sie in geistig klarem Zustand bekundet wurde und es dem Arbeitnehmer darum ging, Druck auf Entscheidungen des Arbeitgebers auszuüben, um eigene Interessen oder Forderungen durchzusetzen. Das Landesarbeitsgericht müsse nun aufklären, ob die vorliegende Drohung ernstlich war, d. h. objektiv ernst genommen werden durfte und ernst genommen werden sollte.

Kündigung wegen fremdenfeindlicher Äußerungen über „WhatsApp“? ArbG Mainz, Urteile vom 15.11.2017, Az.: 4 Ca 1240/17 u. a.

Vier Mitarbeiter des Kontroll- und Vollzugsdienstes einer Stadt, die u. a. an Abschiebungen von Asylbewerbern beteiligt waren, tauschten sich über den Instant-Messenger-Dienst „WhatsApp“ auf ihren Smartphones Nachrichten aus. Zur Kommunikation innerhalb der WhatsApp-Gruppe gehörte das Verschicken von Bildern, die fremdenfeindliche Inhalte zeigten. Als die Stadt hiervon Kenntnis erlangte, kündigte sie die Arbeitsverhältnisse fristlos. Zur Begründung erläuterte sie, die Verbreitung von Gedankengut, das gegen das friedliche Zusammenleben der Völker gerichtet ist, sei mit den Werten des demokratischen Verfassungsstaats und der Funktion der betreffenden Mitarbeiter unvereinbar.

Die hiergegen gerichteten Kündigungsschutzklagen hatten Erfolg. Die Kündigungen seien unwirksam, weil es an einem wichtigen Grund im Sinne von § 626 Abs. 1 BGB fehle. Insbesondere sei der Stadt die Fortsetzung der Arbeitsverhältnisse nach Würdigung aller Umstände nicht unzumutbar. Entscheidend sei, dass die Kommunikation über die WhatsApp-Gruppe nicht öffentlich einsehbar gewesen ist. Aufgrund des geschlossenen Teilnehmerkreises hätten die Beteiligten davon ausgehen dürfen, dass die Nachrichten privat und vertraulich behandelt werden. Vertrauliche Äußerungen eines Arbeitnehmers würden dem Schutzbereich des allgemeinen Persönlichkeitsrechts unterfallen und dürften arbeitsrechtlich nicht zu seinen Lasten gehen.

Impressum

Gesetzlich vorgeschriebene Angaben nach § 5 TMG:

Redaktion: Rechtsanwalt Dr. Volker Schenderlein
SCHENDERLEIN Rechtsanwälte
Käthe-Kollwitz-Str. 5, D-04109 Leipzig
Telefon: 0341/ 46 23 50
Telefax: 0341/ 46 23 525
E-Mail: info@kanzlei-schenderlein.de
Internet: <http://www.kanzlei-schenderlein.de>

Die Rechtsanwälte der Kanzlei SCHENDERLEIN Rechtsanwälte sind Mitglieder der Rechtsanwaltskammer Sachsen, Glacisstraße 6, 01099 Dresden und durch den Präsidenten des Landgerichtes Leipzig als solche in der Bundesrepublik Deutschland zugelassen.

Alle Rechtsanwälte unterliegen berufsrechtlichen Regelungen. Diese werden auf der Homepage der Bundesrechtsanwaltskammer <http://www.brak.de> bereitgehalten. Zu den berufsrechtlichen Regelungen gehören insbesondere:

- BRAO Bundesrechtsanwaltsordnung
- RVG Rechtsanwaltsvergütungsgesetz
- BRAGO Bundesgebührenordnung für Rechtsanwälte
- BORA Berufsordnung der Rechtsanwälte
- FAO Fachanwaltsordnung
- Berufsregeln der Rechtsanwälte der Europäischen Union

Ust.-IdNr.: DE 227724334

Die vorstehenden Angaben dienen lediglich der allgemeinen Information und nicht der rechtlichen Beratung im Rahmen eines Mandatsverhältnisses. Trotz sorgfältiger Auswahl der Informationen kann keine Gewähr für die Richtigkeit, Vollständigkeit oder Aktualität der Daten übernommen werden. Eine Haftung ist insoweit ausgeschlossen.