

Arbeitsrecht Informationen

ArbR-Info 02/2025

Leipzig, März 2025

Rechtsprechung

Jobsuche während Freistellung nicht verpflichtend	Seite 1
Für Betriebsvereinbarungen gilt die DSGVO	Seite 2
Schuldirektor erhält finanziellen Ausgleich für Mehrarbeit	Seite 2

Seminarangebote

Das Hinweisgeberschutzgesetz	Seite 3
Der dienstunfähige oder dienstunwillige Bedienstete	Seite 3

Rechtsprechung

Individualarbeitsrecht:

Jobsuche während Freistellung in Kündigungsfrist nicht verpflichtend BAG, Urteil vom 12.02.2025, Az.: 5 AZR 127/24

Ein Arbeitnehmer (A) wurde von seinem Arbeitgeber (B) ordentlich gekündigt. B stellte den A während der dreimonatigen Kündigungsfrist frei. A meldete sich arbeitslos und erhielt auch erste Vermittlungsangebote der Agentur für Arbeit. Der B schickte dem A 43 Stellenangebote. A bewarb sich erst am Ende der Kündigungsfrist auf die Stellenangebote. B stellte einen Monat vor Ende der Kündigungsfrist die Gehaltszahlung ein. B war der Ansicht, A würde es i.S.d § 615 Satz 2 BGB böswillig unterlassen, einen anderweitigen Verdienst zu erwerben. A verklagte B und machte den nicht gezahlten Lohn i.H.v. 6.440 zzgl. Zinsen geltend. B beantragte Klageabweisung. A müsse sich fiktiven Verdienst i.H.d. nicht gezahlten Gehaltes nach § 615 Satz 2 BGB anrechnen lassen. A war in den Vorinstanzen erfolgreich. B ging in Revision.

Ohne Erfolg! B bleibt gemäß § 615 Satz 1 BGB i.V.m. § 611a Abs. 2 BGB zur Zahlung der vereinbarten Vergütung für die gesamte Kündigungsfrist verpflichtet. Ein nicht erzielter anderweitiger Verdienst ist nicht anzurechnen. Ein Nachteil durch die fiktive Anrechnung eines nicht erzielten Einkommens ist nur dann gerechtfertigt, wenn der Arbeitnehmer treuwidrig (§ 242 BGB) untätig bleibt. Da § 615 Satz 2 BGB eine Billigkeitsregelung enthält, ist die Obliegenheit des Arbeitnehmers zur anderweitigen Erwerbstätigkeit nicht unabhängig von den Pflichten des Arbeitgebers zu bewerten. B konnte nicht darlegen, dass die Erfüllung des während der Kündigungsfrist fortbestehenden Beschäftigungsanspruchs des A unzumutbar war. A war nicht verpflichtet, bereits vor Ablauf der Kündigungsfrist eine neue Beschäftigung aufzunehmen.

Kollektivarbeitsrecht:

**Für Betriebsvereinbarungen gilt die DSGVO
EuGH, Urteil vom 19.12.2024, Az.: C-65/23**

Im Zuge der Einführung einer neuen Unternehmenssoftware wurden personenbezogene Daten der Arbeitnehmerin (A) aus einem System vom Arbeitgeber (B) auf einen Server der Muttergesellschaft in den USA übertragen. Zuvor wurde eine „Duldungs-Betriebsvereinbarung“ abgeschlossen, die festlegte, welche Daten in der Software verarbeitet werden dürfen. A vertrat die Auffassung, dass darüber hinaus zusätzliche, nicht von der Betriebsvereinbarung erfasste sensible Daten verarbeitet wurden. Unter anderem private Kontaktdaten und Sozialversicherungsnummern. A forderte Schadensersatz. Das BAG setzte das Verfahren aus und ersuchte eine Vorabentscheidung. Im Fokus stand die Auslegung von Artikel 88 DSGVO, sowie die allgemeinen Anforderungen der Artikel 5, 6 und 9 DSGVO.

Das Vorabentscheidungsersuchen ist zulässig. Art. 88 Abs. 1 und 2 DSGVO ist so auszulegen, dass eine nationale Rechtsvorschrift zur Verarbeitung personenbezogener Daten im Beschäftigungskontext nicht nur die Anforderungen aus Art. 88 Abs. 2 DSGVO, sondern auch die Vorgaben aus Art. 5, Art. 6 Abs. 1 und Art. 9 Abs. 1 und 2 DSGVO erfüllen muss. Kollektivvereinbarungen, die die Datenverarbeitung regeln, müssen innerhalb klarer rechtlicher Rahmenbedingungen agieren. Nationale Gerichte haben die Möglichkeit, die Vereinbarungen umfassend zu überprüfen, insbesondere hinsichtlich der Erforderlichkeit der Datenverarbeitung. Alle Maßnahmen zur Datenverarbeitung müssen den Prinzipien der DSGVO entsprechen, auch wenn sie durch spezifische Kollektivvereinbarungen geregelt sind.

Beamtenrecht:

**Schuldirektor erhält finanziellen Ausgleich für Mehrarbeit
OVG Niedersachsen, Urteil vom 11.02.2025, Az.: 5 LC 193/20**

Ein pensionierter Schuldirektor (A) war der Auffassung, dass er über die regelmäßig geschuldete Arbeitszeit hinaus dienstlich beansprucht wurde. Er forderte einen finanziellen Ausgleich i.H.v. 54.513 Euro für Mehrarbeit von 8 Stunden und 42 Minuten, welche er wöchentlich im Zeitraum vom 01.01.2017 bis zum 31.07.2022 geleistet hatte. Die Klage aus dem Jahr 2020 wurde zunächst vom Verwaltungsgericht abgewiesen. A hätte keinen Anspruch auf künftige Entlastung von dienstlichen Aufgaben, da im vorliegenden Fall keine dienstliche Anordnung oder Genehmigung für Mehrarbeit vorliegt. Auch ein Entlastungsanspruch aufgrund eines Schadensersatzanspruchs kommt nicht in Betracht, da zusätzlicher Dienst eines Beamten keinen ersatzfähigen Schaden darstelle. Dagegen ging A in Berufung.

Mit Erfolg! A nahm an der „Niedersächsischen Arbeitszeitstudie Lehrkräfte an öffentlichen Schulen 2015/2016“ teil, aus der hervorging, dass er durchschnittlich mehr als 8 Stunden wöchentliche Mehrarbeit geleistet hatte. Diese Studie wurde von einem Expertengremium des niedersächsischen Kultusministeriums als valide und repräsentativ bewertet. Allerdings sei ein Teil der Mehrarbeit auf Organisationsdefizite oder überobligatorisches Engagement der Lehrkräfte zurückzuführen. Somit ergibt sich eine Mehrarbeit von 5 Stunden und 48 Minuten. Anzuerkennen sei erst die Zeit nach November 2017, da A die Arbeitszeiten zuvor nicht ausreichend dokumentiert hatte. A kann einen finanziellen Ausgleich beanspruchen, da der Freizeitausgleich aus Gründen, die A nicht zu vertreten habe, nicht möglich sei. A stehen 31.435,59 Euro zu.

Seminarangebote

Die Kanzlei veranstaltet Fachseminare zu Schwerpunktbereichen unserer juristischen Beratungstätigkeit. Außerdem besteht die Möglichkeit, auf Ihre Bedürfnisse zugeschnittene *Inhouse*Schulungen als Präsenzveranstaltung in Ihren Räumlichkeiten oder als Online-Schulung zu buchen. Kontaktieren Sie uns unter info@kanzlei-schenderlein.de.

Das Hinweisgeberschutzgesetz – Sinnvoll oder Bürokratiemonster?

Angebot einer Online-Schulung

Das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) setzt die sog. EU-Whistleblower-Richtlinie in deutsches Recht um. Es soll Personen vor Repressalien schützen, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit Informationen über Verstöße erlangt haben und sie melden. Viele Fragen waren zum Inkrafttreten des Gesetzes zum 02.07.2023 offen. Nach nunmehr neun Monaten Geltungsdauer ist es Zeit, eine erste Bilanz zu ziehen.

- Welche Verstöße können von Hinweisgebern gemeldet werden?
- Welche Unternehmen müssen zu welchem Zeitpunkt interne Meldekanäle einrichten?

- Vertraulichkeitsschutz von Hinweisgebern und Dritten?
- Mitbestimmung von Personalrat / Betriebsrat

Das Seminar beleuchtet die Frage, ob und inwieweit erste gerichtliche Entscheidungen mit Bezug auf das Hinweisgeberschutzgesetz vorliegen, und vermittelt den aktuellen Stand der rechtswissenschaftlichen Diskussion. Das Seminar richtet sich an Führungskräfte und Mitarbeiter mit Personalverantwortung in der öffentlichen Verwaltung und privaten Unternehmen. Weitere Informationen erhalten Sie unter:

www.kanzlei-schenderlein.de

Der dienstunfähige oder dienstunwillige Bedienstete

Angebot einer Online-Schulung

Jeder Arbeitgeber wünscht sich motivierte, leistungsstarke und produktive Mitarbeiter. In der Realität müssen Verwaltungen und Unternehmen jedoch immer wieder mit dauererkrankten Bediensteten oder sog. „Low-Performern“ umgehen. Das mindert nicht nur die Produktivität, sondern erzeugt auch Unmut bei den Kollegen. Das Seminar gibt anhand Praxisbeispielen aus der Rechtsprechung einen Überblick über die Möglichkeiten zum Umgang mit Mitarbeitern, deren Leistung dauerhaft unter den Erwartungen liegt oder die häufig oder über längere Zeit erkrankt sind. Dabei beleuchtet der Referent u. a. folgende Themenkreise:

- Unterschiede zwischen Beamtenrecht und Arbeitsrecht
- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Anforderungen an die Feststellung der (vorübergehend oder dauerhaften) Dienstunfähigen
- Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- Versetzung in den einstweiligen Ruhestand

Das Seminar richtet sich an Führungskräfte und Mitarbeiter der öffentlichen Verwaltung. Es ist aber auch für Personalverantwortliche in privaten Unternehmen geeignet. Weitere Informationen erhalten Sie unter: www.kanzlei-schenderlein.de

Zur Anmeldung für den kostenfreien E-Mail-Versand unserer Newsletter mit aktueller Rechtsprechung im Verwaltungsrecht, Baurecht, Vergaberecht, Mietrecht und Arbeitsrecht nutzen Sie bitte unsere Homepage www.kanzlei-schenderlein.de Sie können den Bezug jederzeit ohne Angabe von Gründen hier formlos abbestellen.

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>
USt-ID: DE 227724334

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
BORA Berufsordnung der Rechtsanwälte
FAO Fachanwaltsordnung
Berufsregeln der Rechtsanwälte der Europäischen Union

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.