

Arbeitsrecht aktuell September/Oktober 2023

Arbeit auf Abruf – Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit

Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat (Arbeit auf Abruf), müssen sie nach § 12 Abs. 1 Satz 2 TzBfG arbeitsvertraglich eine bestimmte Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit festlegen. Unterlassen sie das, schließt § 12 Abs. 1 Satz 3 TzBfG diese Regelungslücke, indem kraft Gesetzes eine Arbeitszeit von 20 Wochenstunden als vereinbart gilt. Eine davon abweichende Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit kann im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung nur dann angenommen werden, wenn die Fiktion des § 12 Abs. 1 Satz 3 TzBfG im betreffenden Arbeitsverhältnis keine sachgerechte Regelung ist und objektive Anhaltspunkte dafür vorliegen, Arbeitgeber und Arbeitnehmer hätten bei Vertragsschluss bei Kenntnis der Regelungslücke eine andere Bestimmung getroffen und eine höhere oder niedrigere Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit vereinbart.

BAG, Urt. v. 18.10.2023, 5 AZR 22/23

Betriebliche Invaliditätsrente und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Der eine betriebliche Invaliditätsrente zusagende Arbeitgeber darf die Leistung in einer Versorgungsordnung, die für eine Vielzahl vorformulierte Vertragsbedingungen (AGB) enthält, grundsätzlich davon abhängig machen, dass der Arbeitnehmer eine gesetzliche Erwerbsminderungsrente bezieht und rechtlich aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist. Nach § 7 Abs. 4 der Zusatzversorgungsordnung der Arbeitgeberin (§ 7 Abs. 4 ZVO) erhält ein Mitarbeiter Ruhegeld, der wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung bezieht und aus den Diensten des Arbeitgebers ausscheidet. Aufgrund Bescheids der Deutschen Rentenversicherung Bund bezog der Kläger auf seinen Antrag befristet Rente wegen voller Erwerbsminderung. Mit Schreiben vom 19. Januar 2021 wandte er sich unter Vorlage des Bescheids an die Beklagte und beantragte die Gewährung der betrieblichen Invaliditätsrente ab Januar 2021. Am 20. August 2021 kündigte er sein Arbeitsverhältnis zum 31. März 2022. Ab April 2022 leistete die Beklagte das Ruhegeld. Der Kläger hat geltend gemacht, ihm stehe bereits ab Januar 2021 das betriebliche Ruhegeld zu. Seine Klage hatte keinen Erfolg, weil der Bezug von betrieblichem Ruhegeld von dem rechtlichen Ausscheiden des Beschäftigten abhängig ist.

BAG, Urt. v. 10.10.2023, 3 AZR 250/22

Kündigung wegen Äußerungen in einer Chatgruppe

Ein Arbeitnehmer, der sich in einer aus sieben Mitgliedern bestehenden privaten Chatgruppe in stark beleidigender, rassistischer, sexistischer und zu Gewalt aufstachelnder Weise über Vorgesetzte und andere Kollegen äußert, kann sich gegen eine dies zum Anlass nehmende außerordentliche Kündigung seines Arbeitsverhältnisses nur im Ausnahmefall auf eine berechtigte Vertraulichkeitserwartung berufen. Das ist abhängig von dem Inhalt der ausgetauschten Nachrichten sowie der Größe und personellen Zusammensetzung der Chatgruppe. Sind Gegenstand der Nachrichten – wie vorliegend – beleidigende und menschenverachtende Äußerungen über Betriebsangehörige, bedarf es einer besonderen Darlegung, warum der Arbeitnehmer berechtigt erwarten konnte, deren Inhalt werde von keinem Gruppenmitglied an einen Dritten weitergegeben.

BAG, Urt. v. 24.08.2023, 2 AZR 17/23

Keine Anordnung einer verpflichtenden Anwesenheit (Änderung der Regeln zum mobilen Arbeiten / Home Office) ohne Mitbestimmung des Betriebsrats

Die Betriebsparteien hatten im Juli 2016 eine Betriebsvereinbarung über flexible Arbeitszeit abgeschlossen, die auf freiwilliger Basis in Abstimmung mit dem Vorgesetzten ein Arbeiten außerhalb der Betriebsräume (Mobiles Arbeiten) ermöglichte, wobei der deutlich überwiegende Teil der Arbeitszeit am regelmäßigen Arbeitsplatz geleistet werden sollte. Während der Corona-Pandemie hatte die Arbeitgeberin den Mitarbeitern sodann die Möglichkeit eingeräumt, dass diese neben der Arbeit vor Ort nach Abstimmung mit der Führungskraft auch mobil arbeiten können und ihnen, als sich die Pandemie verschärfte, empfohlen zu Hause zu arbeiten. Nach Ende der Corona-Pandemie teilte die Arbeitgeberin das Auslaufen der bisherigen Regelung zum 31.03.2023 mit. Nachdem eine Kontaktaufnahme mit dem Betriebsrat über ein „Ende der Freiwilligkeit“ und der Umsetzung des „Return to Office“ der

Gruppe ohne Ergebnis verlaufen war, hatte die Arbeitgeberin einseitig die Betriebsvereinbarung „konkretisiert“ und vier Präsenztage pro Monat auf Basis eines Präsenzkatalogs angeordnet sowie Präsenz bei Vorliegen bestimmter betrieblicher Gründe. Der Betriebsrat war mit dem Vorgehen nicht einverstanden und hat geltend gemacht, dass bei der Änderung der während der Corona-Pandemie geschaffenen Regeln, die aus seiner Sicht einen Anspruch auf mobiles Arbeiten eingeschlossen haben, ein Mitbestimmungsrecht bestehe. Das hat das Gericht bejaht.

LAG München, Beschl. v. 10.08.2023, 8 TaBVGa 6/23

Hausverbot gegen Betriebsratsvorsitzenden rechtswidrig

Mit Erfolg haben sich der Betriebsrat und sein Vorsitzender im Eilverfahren gegen ein dem Betriebsratsvorsitzenden erteiltes Hausverbot gewandt. Ein solches hatte die Arbeitgeberin, ein u. a. am Flughafen Frankfurt am Main tätiges Catering-Unternehmen für Fluggesellschaften, mit der Begründung ausgesprochen, der Betriebsratsvorsitzende habe Urkunden gefälscht und damit eine Straftat begangen. Tatsächlich hatte sich dieser im Vorzimmer der Betriebsleitung eines Eingangsstempels bedient und damit Betriebsratsunterlagen abgestempelt, nachdem Mitarbeiter der Personalabteilung und der Betriebsleiter die Annahme dieser Unterlagen verweigert hatten. Die Arbeitgeberin erstattete daraufhin Strafanzeige gegen den Betriebsratsvorsitzenden und sprach ihm ein Hausverbot aus. Sie leitete ferner beim Arbeitsgericht Frankfurt am Main ein Verfahren auf Ausschluss des Betriebsratsvorsitzenden aus dem Betriebsrat ein. Auf Antrag des Betriebsrats und des Betriebsratsvorsitzenden wurde der Arbeitgeberin aufgegeben, dem Betriebsratsvorsitzenden ungehinderten Zutritt zu ihrem Gebäude und Gelände am Standort Frankfurt am Main zum Zwecke der Ausübung seiner Betriebsrats Tätigkeit zu gewähren. Nach den Vorgaben des Betriebsverfassungsgesetzes dürfen Betriebsratsmitglieder in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht gestört oder behindert werden. Bei ganz gravierenden Pflichtverletzungen müsse der Arbeitgeber selbst einen Antrag auf vorläufige Untersagung der Ausübung des Betriebsratsamts beim Arbeitsgericht stellen. Das war hier unterblieben.

Hess. LAG, Beschl. v. 28.08.2023, 16 TaBVGa 97/23

Anspruch auf Löschung (Entfernung) einer Abmahnung aus der Personalakte gemäß § 17 DSGVO

Der Arbeitnehmer kann nach Art. 17 Abs. 1 DSGVO nach Ende des Arbeitsverhältnisses regelmäßig die Löschung (Entfernung) einer Abmahnung aus der Personalakte verlangen.

Verantwortlicher im Sinne des Art. 4 Nr. 7 DSGVO kann neben dem Arbeitgeber auch eine Person sein, die sich als „Inhaber“ eines Betriebes ausgibt und eigenverantwortliche Entscheidungen über die Verarbeitung von personenbezogenen Daten trifft. Er haftet dann auf Zahlung einer Entschädigung nach Art. 82 Abs. 1 DSGVO mit dem Arbeitgeber gesamtschuldnerisch. Ein Anspruch auf Zahlung einer Entschädigung nach Art. 82 DSGVO setzt nicht voraus, dass ein Auskunftsanspruch gegenüber dem zur Auskunftserteilung Verpflichteten im Sinne der Rechtsprechung des BAG vom 06.12.2021 – 2 AZR 235/21 – geltend gemacht wurde. Es reicht aus, dass der Verpflichtete erkennen kann, dass der Arbeitnehmer seine Rechte nach Art. 15 Abs. 1 DSGVO geltend macht.

Wird für die Auskunftserteilung eine zu kurze Frist gesetzt, ist das Auskunftsverlangen nicht gegenstandslos, sondern die Frist für die Auskunftserteilung richtet sich nach Art. 12 Abs. 3 DSGVO.

LAG Baden-Württemberg, Urt. v. 28.07.2023, 9 Sa 73/21

Auskunftsanspruch des Betriebsrats auf Herausgabe der Namen schwerbehinderter und gleichgestellter Beschäftigter

Der Betriebsrat hat nach § 80 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 1 BetrVG Anspruch auf Auskunft über die Namen der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Arbeitnehmer. Dem Auskunftsanspruch stehen keine datenschutzrechtlichen Gründe entgegen. Die Weitergabe der Daten an den Betriebsrat ist nach § 26 Abs. 3 i.V.m. § 22 Abs. 2 BDSG zulässig. Damit hat das BAG seine bisherige Rechtsprechung zu § 26 Abs.1 S. 1 BDSG aufgegeben.

BAG, Beschl. v. 09.05.2023, 1 ABR 14/22

Ihre Fachanwälte für Arbeitsrecht:



Peter C. Weyand
Fachanwalt
für Arbeitsrecht
Büro Hamm



Frank Kott
Fachanwalt
für Arbeitsrecht
Büro Leipzig



Dr. Stephan
Renners
Fachanwalt
für Arbeitsrecht
Büro Hamm



Christiane StreBig
Fachanwältin
für Arbeitsrecht
Büro Hamm



Stefan Schübel
Fachanwalt
für Arbeitsrecht
Büro Leipzig



Sandra Rothermund-Quast
Fachanwältin
für Arbeitsrecht
Büro Hamm