

Newsletter Arbeitsrecht 2. Ausgabe 2012

THEMEN:

- Editorial ... 1
- Keine Überstundenvergütung bei hohen Provisionen ... 2
- Verfall der gesetzlichen Urlaubsansprüche bei Langzeitkranken ... 3
- Internetzugang ohne Personalisierung für den Betriebsrat ... 4
- Pflicht zur Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung am ersten Krankheitstag ... 5
- Rechtsprechungsübersicht ... 6

Bildquelle: aboutpixel.de / SchmidtKöln

Redaktion:
Rechtsanwalt & Fachanwalt Peter Sausen
Rechtsanwältin & Fachanwältin Dr. Gabriele Reinhardt

Von den unabhängigen
juristischen Branchenbüchern

LEGAL500 Deutschland
2008/2009/2010

und

The LEGAL500 Europe
2008/2009/2010

empfohlene Kanzlei für
ARBEITSRECHT

STEINRÜCKE . SAUSEN - Büro Köln
Gustav-Heinemann-Ufer 58, 50968 Köln

T.: 0221-340926-0 / F.: 0221-340926-99
Koeln@Steinruecke-Sausen.de

WWW.STEINRUECKE-SAUSEN.DE

KÖLN - BERLIN



Editorial

Von Rechtsanwalt & Fachanwalt für Arbeitsrecht Peter Sausen, STEINRÜCKE . SAUSEN Köln

Liebe Leserinnen,
liebe Leser,

kurz vor Jahresende informieren wir Sie mit dem vorliegenden Newsletter über aktuelle und relevante Entwicklungen im Arbeitsrecht.

Es neigt sich ein ereignisreiches Jahr seinem Ende zu. Neben der Finanz- und Wirtschaftskrise in Griechenland und der „EURO-Rettung“ bestimmten insbesondere die Berichte über Unruhen und Umwälzungen in anderen Teilen der Welt unsere Tagespresse. Wie die genannten Themen letztlich enden werden, steht wohl in den Sternen. Sie zeigen uns, wie wenig gesicherte Antworten es auf grundlegende und teilweise existenzielle Fragen gibt; so sehr wir sie uns auch wünschen.

Wie gut, dass dies für die Fragen der Personalarbeit und des Arbeitsrechts so nicht gilt. Hier dürfen Sie auf die fundierten Kenntnisse der Experten vertrauen.

Wir wünschen Ihnen und Ihren Familien ein gesegnetes und frohes Weihnachtsfest und einen guten Rutsch in ein glückliches und erfolgreiches Jahr 2013 !

Mit freundlichen Grüßen aus Köln



Peter Sausen
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

PSausen@Steinruecke-Sausen.de



Keine Überstundenvergütung bei hohen Provisionen

Urteil des BAG vom 27.06.2012 – 5 AZR 530/11

Von Rechtsanwältin & Fachanwältin für Arbeitsrecht Dr. Gabriele Reinhardt, STEINRÜCKE . SAUSEN Köln

Enthält der Arbeitsvertrag keine wirksame Regelung zur Vergütung von Überstunden, kann der Arbeitnehmer gemäß § 612 Abs. 1 BGB die Bezahlung geleisteter Überstunden verlangen, wenn die Arbeitsleistung (hier: die Leistung von Überstunden) den Umständen nach nur gegen eine Vergütung zu erwarten ist (siehe auch Urteil des BAG vom 22.02.2012 - 5 AZR 765/10; wir berichteten im Newsletter Arbeitsrecht, Ausgabe 1 / 2012).

Eine solche Vergütungserwartung ist nach Auffassung des BAG u.a. dann zu verneinen, wenn Dienste höherer Art geschuldet sind oder die Vergütung die Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung (derzeit 5.600,000 € brutto p.m.) übersteigt. Mit Urteil vom 27.06.2012 - 5 AZR 530/11 – hat das BAG eine solche Vergütungserwartung auch für den Fall abgelehnt, dass der Arbeitnehmer Provisionen in nicht unerheblichem Umfang für seine Vermittlungstätigkeit erhält.

Der Sachverhalt

Der Arbeitnehmer klagte auf Vergütung von Überstunden, in denen er Vermittlungstätigkeiten erbracht hatte. Diese Vermittlungstätigkeiten übte er zusätzlich zu seiner sonstigen arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit aus und erhielt dafür - über sein monatliches Grundgehalt hinaus - eine Provision in Höhe

von 10% der Vermittlungsprovision. Dies war in einer Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag geregelt.

Der Arbeitnehmer war der Auffassung, dass er über die erhaltenen Provisionen hinaus eine Vergütung für die erbrachten Überstunden beanspruchen könne.

Das Arbeitsgericht hatte der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hatte sie auf die Berufung der Arbeitgeberin hin abgewiesen.

Die Entscheidung

Das BAG bestätigte die abweisende Entscheidung des Landesarbeitsgerichts.

Eine Vergütungserwartung lasse sich bei der vorliegenden Vertragskonstellation nicht begründen. Anders als im „Normalarbeitsverhältnis“ seien die Vertragsbeziehungen der Parteien seit der Ergänzung zum Arbeitsvertrag vom 1. September 2005 im Streitfall dadurch gekennzeichnet, dass der Kläger für einen Teil seiner Arbeit - nämlich die Vermittlungstätigkeit - eine zusätzliche Vergütung in Form einer Provision habe erhalten sollen. Bei einer solchen komme es aber typischerweise (vgl. § 87 Abs. 1 HGB) aus der Sicht der beteiligten Kreise nicht auf die Erfüllung eines Stundensolls, sondern den Erfolg - die vermit-

telten Geschäfte - an. Erhalte der Arbeitnehmer arbeitszeitbezogene Vergütung und zusätzlich für einen Teil seiner Arbeitsaufgaben in nicht unerheblichem Maße Provisionen, lasse sich das Bestehen einer objektiven Vergütungserwartung für Überstunden nicht ohne Hinzutreten besonderer Umstände oder einer entsprechenden Verkehrssitte begründen. Fehle es daran, könne eine Überstundenvergütung nur verlangt werden, wenn sie arbeitsvertraglich vereinbart sei.

Fazit

Zu beachten ist, dass der Entscheidung des BAG eine eher ungewöhnliche Fallkonstellation zugrunde lag. Neben seiner arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit erbrachte der Arbeitnehmer aufgrund einer Zusatzvereinbarung eine Vermittlungstätigkeit, deren Vergütung (Provision) sich unabhängig von der erbrachten Arbeitszeit ausschließlich nach dem Vermittlungserfolg richten sollte. Auf Fälle, in denen die Vermittlungstätigkeit zur arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit gehört, lässt sich die Entscheidung daher nicht ohne weiteres übertragen.

GReinhardt@Steinruecke-Sausen.de



Verfall der gesetzlichen Urlaubsansprüche bei Langzeitkranken

Urteil des BAG vom 07.08.2012 - 9 AZR 353/10

Von Rechtsanwalt & Fachanwalt für Arbeitsrecht Peter Sausen, STEINRÜCKE . SAUSEN Köln

In der Vergangenheit wurde viel über die Rechtsprechung zum Urlaubsanspruch bei dauerhafter Erkrankung von Arbeitnehmern berichtet. Ausgangspunkt war eine Entscheidung des EuGH vom 20.01.2009, wonach der Anspruch auf Urlaub nicht erlöschen dürfe, wenn ein Arbeitnehmer wegen Krankheit nicht in der Lage sei, seinen Urlaub innerhalb eines Kalenderjahres oder bis zum Ende des Übertragungszeitraumes im Folgejahr zu nehmen.

Trotz heftiger Kritik an der Entscheidung ging die Praxis in der Folgezeit vielfach zunächst von einem unbegrenzten Aufbau der Urlaubsansprüche bei Langzeiterkrankten aus.

Der EuGH hat dann in späteren Entscheidungen seine Rechtsprechung relativiert und zum Beispiel die Anwendung vertraglicher Regelungen, die einen Verfall von Urlaubsansprüchen 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres vorsahen, auch bei Langzeiterkrankten nicht mehr beanstandet.

Jetzt hat das Bundesarbeitsgericht in seiner aktuellen Entscheidung vom 07.08.2012 - 9 AZR 353/10 - auch Klarheit darüber geschaffen, wie mit dem gesetzlichen Mindesturlaub sowie dem Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen von Langzeiterkrankten nach den gesetzlichen Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes zu verfahren ist.

Der Sachverhalt

Im streitgegenständlichen Fall war die als schwerbehindert anerkannte Klägerin vom 01.07.2001 bis zum 31.03.2009 in der Rehabilitationsklinik der Arbeitgeberin gegen eine monatliche Bruttovergütung in Höhe von zuletzt 2.737,64 € als Angestellte beschäftigt. Im Jahr 2004 erkrankte sie dauerhaft, bezog ab dem 20.12.2004 eine befristete Rente wegen Erwerbsminderung und nahm bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses ihre Tätigkeit nicht mehr auf. Vor Gericht beanspruchte die Klägerin die Abgeltung von insgesamt 149 Urlaubstagen aus den Jahren 2005 bis 2009 mit insgesamt 18.841,05 € brutto. Die Vorinstanzen hatten der Klägerin noch die Abgeltung des gesamten gesetzlichen Erholungsurlaubes sowie des Zusatzurlaubs für schwerbehinderte Menschen zugesprochen. Dem ist das Bundesarbeitsgericht jedoch nicht gefolgt.

Die Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht hat festgestellt, dass die gesetzlichen Urlaubsansprüche eines Arbeitnehmers sowie der Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen aufgrund unionsrechtskonformer Auslegung des § 7 Abs. 3 Satz 3 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres

verfallen. Im vorliegenden Fall waren also die in den Jahren 2005 bis 2007 entstandenen Urlaubsansprüche der Klägerin 15 Monate nach Ablauf des jeweiligen Kalenderjahres und damit am 31.03. des zweiten auf das jeweilige Urlaubsjahr folgenden Jahres gemäß § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG verfallen, so dass diese Urlaubsansprüche bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 31.03.2009 nicht mehr abzugelten waren.

Fazit

Mit der 15-Monate-Regelung des Bundesarbeitsgerichts ist die langjährige Diskussion über den Aufbau von Urlaubsansprüchen der Mitarbeiter, die aus gesundheitlichen Gründen dauerhaft an ihrer Arbeitsleistung gehindert sind, entschieden. Die Klarstellung war überfällig. „Gerecht“ war der grenzenlose Aufbau von Urlaubsansprüchen der Langzeiterkrankten ohnehin nicht. Die Entscheidung betrifft jedoch weder einen vertraglich vereinbarten übergesetzlichen Urlaub noch eine abweichende individuelle Regelungen zugunsten der Mitarbeiter. Aus Anlass der gerichtlichen Entscheidung sollten Arbeitgeber daher die Urlaubsregelungen in den von ihnen verwendeten Vertragsmustern überprüfen und sie gegebenenfalls an die neue Rechtsprechung anpassen.

PSausen@Steinruecke-Sausen.de



Internetzugang ohne Personalisierung für den Betriebsrat

Beschluss des BAG vom 18.07.2012 - 7 ABR 23/11

Von Rechtsanwalt & Fachanwalt für Arbeitsrecht Bernd Wonschik, STEINRÜCKE . SAUSEN Köln

Die Bereitstellung eines Internetzuganges für Betriebsratsmitglieder ist immer wieder Gegenstand gerichtlicher Auseinandersetzungen. Im Grundsatz ist das Thema geklärt. Die vor einigen Jahren noch tendenzielle Zurückhaltung des Bundesarbeitsgerichts gegenüber einem Internetzugang für den Betriebsrat ist inzwischen aufgegeben. Heute ist ein Internetzugang nach der aktuellen Rechtsprechung grundsätzlich den Betriebsräten zur Verfügung zu stellen. Die maßgebliche Vorschrift findet sich in § 40 Abs. 2 BetrVG. Demnach ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Betriebsrat für Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung in erforderlichem Umfang Informations- und Kommunikationstechnik zur Verfügung zu stellen.

Jetzt hatte sich das Bundesarbeitsgericht in dem von ihm am 18.07.2012 - 7 ABR 23/11 entschiedenen Fall mit der Frage auseinanderzusetzen, ob der Arbeitgeber dem Betriebsrat einen Zugang zum Internet auch ohne personalisierte Anmeldung des jeweiligen Betriebsratsmitgliedes zur Verfügung stellen muss.

Der Sachverhalt

Im streitgegenständlichen Fall eröffnete der Arbeitgeber den ordentlichen Mitgliedern des Betriebsrates einen sog. personalisierten Internetzugang. Da-

nach mussten sich die Mitglieder des Betriebsrates unter Verwendung ihres Vor- und Nachnamens am PC des Betriebsrates anmelden, um über diesen Rechner auf das Internet zugreifen zu können. Der Betriebsrat verlangte jedoch den Zugang zum Internet auf dem ihm zur Verfügung gestellten Rechner ohne personalisierte Anmeldung mit einer für alle Betriebsratsmitglieder einheitlichen Nutzeranmeldung.

Die Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht gab dem Betriebsrat Recht. Es hat festgestellt, dass der Anspruch des Betriebsrates auf Zugang zum Internet über einen Gruppenaccount weder durch den gesetzlichen Datenschutz noch durch anderweitige Regelungen eingeschränkt wird. Der Datenschutz erfordert keine Individualisierung der Internetnutzung. Es liegt im Rahmen seiner pflichtgemäßen Beurteilung, wenn der Betriebsrat vom Arbeitgeber die Einrichtung eines Internetzugangs verlangt, die es dem Arbeitgeber nicht ermöglicht, die Internetnutzung durch die einzelnen Betriebsratsmitglieder personenbezogen nachzuvollziehen. Der Betriebsrat kann verlangen, dass diese Kontrollmöglichkeit der Internetnutzung durch Einrichtung eines Gruppenaccounts ausgeschlossen ist. Die Ansicht des Arbeitgebers, dass ein personalisierter Inter-

netzugang zum Schutz vor Missbrauch geboten sei, überzeugte nicht. Das Bundesarbeitsgericht stellte hierzu fest, dass eine abstrakte Missbrauchsgefahr dem Anspruch des Betriebsrates nicht entgegenstehe. Konkrete Anhaltspunkte für die Annahme, einzelne Betriebsratsmitglieder könnten einen nicht personalisierten Internetzugang in einer die berechtigten Interessen des Arbeitgebers beeinträchtigenden Weise missbrauchen, hatte der Arbeitgeber nicht dargelegt.

Fazit

Dem Betriebsrat obliegt die Prüfung, ob und welche Informations- und Kommunikationstechnik er zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung seiner Aufgaben benötigt. Hierzu gehört auch der Internetzugang einschließlich der Entscheidung, einen nicht personalisierten Zugang z.B. über einen im Betriebsratsbüro vorhandenen Rechner zu verlangen.

Datenschutzrechtliche Sicherungen nach Maßgabe des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) sind nur beim Zugang zu einem PC erforderlich, auf dem personenbezogene Daten verarbeitet werden. Dafür kann und darf der Betriebsrat aber in eigener Verantwortung sorgen.

BWonschik@Steinruecke-Sausen.de



Pflicht zur Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung am ersten Krankheitstag

Urteil des BAG vom 14.11.2012 - 5 AZR 886/ 11

Von Rechtsanwältin & Fachanwältin für Arbeitsrecht Stephanie Buscher, STEINRÜCKE . SAUSEN Köln

Der Arbeitnehmer ist nach § 5 Abs. 1 Satz 2 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) verpflichtet, bei einer länger als 3 Tage andauernden Arbeitsunfähigkeit spätestens an dem darauf folgenden Arbeitstag eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Von diesem Grundsatz kann der Arbeitgeber jedoch abweichen. Der Arbeitgeber ist gemäß § 5 Abs. 1 Satz 3 EFZG berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung schon von dem ersten Tag der Erkrankung an zu verlangen.

Ob der Arbeitgeber dies Verlangen mit einem sachlichen Grund begründen muss, war bisher noch nicht höchstrichterlich entschieden. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat sich in seinem Urteil vom 14.11.2012 - 5 AZR 886/11 – mit dieser Frage befasst.

Der Sachverhalt

Die Arbeitnehmerin ist bei einer Rundfunkanstalt als Redakteurin beschäftigt. Sie stellte für den 30. November 2010 einen Dienstreiseantrag, dem ihr Vorgesetzter nicht entsprach. Eine nochmalige Anfrage der Redakteurin wegen der Dienstreisegenehmigung am 29. November 2010 wurde ebenfalls abschlägig beschieden. Am Tag der beabsichtigten Dienstreise, dem 30. November 2010, meldete sich die Redakteurin krank und erschien am Folgetag wieder zur

Arbeit. Daraufhin forderte die Arbeitgeberin die Redakteurin auf, künftig schon am ersten Tag der Krankmeldung einen Arzt aufzusuchen und ein entsprechendes Artest vorzulegen.

Gegen diese Weisung der Arbeitgeberin hat die Redakteurin geklagt.

Nach Auffassung der Klägerin bedürfe das Verlangen des Arbeitgebers auf Vorlage einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bereits für den ersten Tag der Erkrankung einer sachlichen Rechtfertigung. Darüber hinaus sehe auch der für das Arbeitsverhältnis einschlägige Tarifvertrag ein derartiges Recht nicht vor.

Die Entscheidung

Das BAG hat – wie schon die Vorinstanzen – die Klage abgewiesen. Zur Begründung führt das BAG aus, dass die Ausübung des dem Arbeitgeber von § 5 Abs. 1 Satz 3 EFZG eingeräumten Rechts, also der Bestimmung des Zeitpunkts, zu dem eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorgelegt werden muss, im Ermessen des Arbeitgebers stehe. Die Aufforderung zu einer sofortigen Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ist damit nicht an bestimmte Voraussetzungen geknüpft. Insbesondere ist es nicht erforderlich, dass gegen den Arbeitnehmer ein begründeter Verdacht besteht, er habe in der

Vergangenheit eine Erkrankung nur vorgetäuscht.

Dem steht auch nicht entgegen, dass der für das Arbeitsverhältnis einschlägige Tarifvertrag ein Recht zur Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung am ersten Krankheitstag nicht vorsehe. Eine tarifliche Regelung würde nach Auffassung des BAG nur dann entgegen stehen, wenn sie das Recht des Arbeitgebers aus § 5 Abs. 1 Satz 3 EFZG ausdrücklich ausschließe. Dies ist aber vorliegend nicht der Fall gewesen.

Fazit

Das BAG hat mit diesem Urteil die Rechte der Arbeitgeber gestärkt. Arbeitgeber sind berechtigt, auch ohne weitere Begründung oder Rechtfertigung auf die Vorlage einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bereits für den ersten Tag der Erkrankung zu bestehen. Zu beachten ist allerdings, dass der Arbeitgeber dieses Recht in Betrieben, in denen ein Betriebsrat besteht, nicht ohne weiteres umsetzen kann. Wenn der Arbeitgeber eine generelle Anordnung über die frühere Vorlage von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen treffen will, hat er das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 Betriebsverfassungsgesetz zu beachten.

SBuscher@Steinruecke-Sausen.de



Aktuelle Entscheidungen der Arbeits- und Sozialgerichte im Überblick

Ehrenamtlich Tätige sind keine Arbeitnehmer BAG - Urteil vom 29.08.2012 (10 AZR 499/11)

Das BAG entschied, dass ehrenamtlich Tätige keine Arbeitnehmerschutzrechte genießen. Sie sind keine Arbeitnehmer und werden auch nicht als solche behandelt. In dem zugrunde liegenden Fall war die Klägerin bei der Telefonseelsorge tätig. Die Arbeitgeberin stellte Räumlichkeiten zur Verfügung, in denen ein Hauptamtlicher und etwa 50 ehrenamtlich Tätige die Telefonseelsorge betreuten. Es gab Dienstpläne und Dienstzeiten. Die Klägerin war zehn Stunden im Monat tätig und erhielt dafür 30 EUR. Als sie mündlich vom Dienst entbunden wurde, reichte sie eine Kündigungsschutzklage ein. Diese Klage verlor sie jedoch in allen Instanzen. Nach Auffassung des BAG lag zu keiner Zeit ein Arbeitsverhältnis vor. Auch sei die Vereinbarung der Unentgeltlichkeit von Dienstleistungen rechtlich zulässig, insbesondere bei ehrenamtlicher Tätigkeit. Selbst die Grenze zum Missbrauch war nicht überschritten. Denn die ehrenamtliche Tätigkeit dient grundsätzlich nicht der Sicherung der wirtschaftlichen Existenz. Arbeitnehmerschutzvorschriften wurden nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts ebenfalls nicht umgangen.

Arbeitgeber darf private Chatprotokolle im Kündigungsschutzverfahren als Beweis nutzen Landesarbeitsgericht Hamm - Urteil vom 10.07.2012 (14 Sa 1711/10)

Das LAG Hamm entschied, dass der Arbeitgeber private Chatprotokolle im Kündigungsschutzverfahren als Beweis nutzen darf. In dem zugrunde liegenden Fall hatte ein Arbeitgeber einen Angestellten in Verdacht, wertvolle Badezimmerarmaturen auf eigene Rechnung zu verkaufen, und mangels anderer Aufklärungsmöglichkeiten dessen Computer am Arbeitsplatz untersucht. Dabei stieß er auf Chatprotokolle und sprach eine fristlose Kündigung aus. Der Arbeitnehmer wehrte sich dagegen. Im Verfahren legte der Arbeitgeber die Chatprotokolle als Beweismittel vor, die der Angestellte jedoch für nicht verwertbar hielt. Seine Begründung: Der Arbeitgeber habe die private Nutzung seines PCs erlaubt. Demnach dürfe er den persönlichen Inhalt der Daten nicht einsehen. Das LAG ließ die Protokolle aber als Beweismittel zu und die Kündigung durchgehen. Zwar liege unter Umständen ein Verstoß gegen verschiedenste Vorschriften vor. Es folgt daraus jedoch kein Beweisverwertungsverbot, wenn der Arbeitgeber seinen Angestellten eine gelegentliche Privatnutzung gestatte und zugleich darauf hingewiesen habe, dass sie keine Vertraulichkeit erwarten können, da er die Nutzung überwachen und Daten einsehen darf.



Rechtsprechungsübersicht

Von Rechtsanwalt & Fachanwalt für Arbeitsrecht Peter Sausen, STEINRÜCKE . SAUSEN Köln

Aktuelle Entscheidungen der Arbeits- und Sozialgerichte im Überblick

Mindestlohn bei Bereitschaftsdienst

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg – Urteil vom 28.11.2012 (4 Sa 48/12)

Das LAG entschied, dass die Regelung über das Mindestentgelt in der Pflegebranche in § 2 Abs. 1 PflegeArbbV nicht nach der Art der erbrachten Tätigkeit differenziert. Deshalb sind im Bereitschaftsdienst erbrachte Arbeitsleistungen mit demselben Mindestentgeltsatz zu vergüten wie Arbeitsleistungen während der Vollarbeitszeit. Überwiegen im Rahmen der Leistungserbringung die pflegerischen Tätigkeiten der Grundpflege im Sinne von § 14 Abs. 4 Nr. 1 - 3 SGB XI und ist somit der Anwendungsbereich der Mindestentgeltregelungen gem. § 1 Abs. 3 PflegeArbbV eröffnet, sind auch andere Tätigkeiten, insbesondere solche der hauswirtschaftlichen Versorgung im Sinne von § 14 Abs. 4 Nr. 4 SGB XI mit dem Mindestentgeltsatz gem. § 2 Abs. 1 PflegeArbbV zu vergüten.

Ausschluss eines Betriebsratsmitglieds aus dem Betriebsrat

Landesarbeitsgericht Berlin Brandenburg - Urteil vom 12.11.2012 (17 TaBV 1318/12)

Das LAG Berlin-Brandenburg entschied, dass ein Betriebsratsmitglied wegen unberechtigter Zugriffe auf das Personalinformationssystem aus dem Betriebsrat auszuschließen ist. In den unberechtigten Zugriffen auf das Personalinformationssystem liege ein erheblicher Verstoß gegen das Bundesdatenschutzgesetz sowie eine Verletzung der Persönlichkeitsrechte der betroffenen Beschäftigten und damit eine grobe Verletzung betriebsverfassungsrechtlicher Pflichten. Der Betriebsrat sei verpflichtet, über die Einhaltung des Bundesdatenschutzgesetzes zu wachen und die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer zu schützen; stattdessen habe das Betriebsratsmitglied die Rechte der Arbeitnehmer in erheblicher Weise verletzt. Den weiteren Antrag des Arbeitgebers auf Ersetzung der vom Betriebsrat verweigerten Zustimmung zu einer außerordentlichen Kündigung hat das Landesarbeitsgericht jedoch zurückgewiesen, weil die Zugriffe auf das Personalinformationssystem allein aufgrund und zum Zwecke der Betriebsratstätigkeit erfolgt seien. Dass das Betriebsratsmitglied mit seinem Verhalten auch gegen seine arbeitsvertraglichen Verpflichtungen verstoßen habe, rechtfertige unter Abwägung der weiteren Umstände des Einzelfalls keine sofortige Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

Beleidigende Äußerungen auf dem Facebook-Profil

Landesarbeitsgericht Hamm – Urteil vom 10.10.2012 (3 Sa 644/12)

Das LAG Hamm entschied, dass beleidigende Äußerungen über den Arbeitgeber als „Menschenschinder und Ausbeuter“ auf dem Facebook-Profil des Auszubildenden die fristlose Kündigung des Ausbildungsverhältnisses rechtfertige. Der Auszubildende habe nicht annehmen dürfen, dass diese Äußerungen keine Auswirkungen auf den Bestand des Ausbildungsverhältnisses haben würden. Die Äußerung sei einer Vielzahl von Personen zugänglich gewesen. Ebenso stünden auch die Besonderheiten des Ausbildungsverhältnisses der Wirksamkeit der fristlosen Kündigung nicht entgegen, da der Kläger bei Zugang der Kündigung bereits 26 Jahre alt war.

- Haben Sie Fragen oder Anregungen zu unseren Artikeln?
- Wollen Sie unseren Newsletter bestellen oder abbestellen?

Dann wenden Sie sich per E-Mail an: Newsletter@Steinruecke-Sausen.de

STEINRÜCKE . SAUSEN

Köln

Gustav-Heinemann-Ufer 58
D-50968 Köln
Tel: + 49 (0) 221 340 926 0
Fax: + 49 (0) 221 340 926 99
Koeln@Steinruecke-Sausen.de

Berlin

Schaperstraße 18
D-10719 Berlin
Tel: + 49 (0) 30 887 295 56
Fax: + 49 (0) 30 887 295 57
Berlin@Steinruecke-Sausen.de

www.Steinruecke-Sausen.de

Impressum:

STEINRÜCKE . SAUSEN
Gustav-Heinemann-Ufer 58
50968 Köln
Tel: 0221 340 926 0
Fax: 0221 340 926 99
Koeln@Steinruecke-Sausen.de

Verantwortliche Redakteure: RA Peter Sausen, RAin Dr. Gabriele Reinhardt

Dieser Newsletter enthält nur eine begrenzte Auswahl von Themen zum Arbeitsrecht. Er ersetzt eine anwaltliche Beratung im Einzelfall nicht. Für die Vollständigkeit und Richtigkeit der in diesem Newsletter enthaltenen Informationen und Einschätzungen wird keine Haftung übernommen. Die Verlinkung auf dieses Dokument oder der weitere Gebrauch des Textes oder einzelner Textbausteine/-teile ist nur nach Erteilung einer schriftlichen Genehmigung zulässig.