

Info-Brief - November 2023

Liebe Leserinnen und Leser,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir basteln gerade an einer neuen Website, die für alle Geräte einfach zugänglich sein soll, wo man schneller Antworten auf seine Fragen bekommt, und die stärker Beschäftigte ansprechen soll, die Hilfe bei arbeitsrechtlichen Problemen suchen.

Im Rahmen dieser Planungen haben wir uns entschlossen noch stärker unseren Fokus auf das Arbeitsrecht zu legen. Wir wollen uns noch mehr spezialisieren und vor allem gezielter professionalisieren. Wir sind Fachanwälte und Spezialisten für Arbeitsrecht und werden uns künftig ausschließlich in dem Bereich positionieren.

Da bisher das aktuelle Arbeitsrecht für Beschäftigte immer etwas zu kurz kam, soll es in diesem Info-Brief den Schwerpunkt bilden. Wir freuen uns, wenn ihr die Informationen weitergebt, mit Beschäftigten teilt oder in anderer Weise veröffentlicht.

Euer
Team Thannheiser und Partner

Arbeitsrecht für Beschäftigte

Achtung: Fehler in der Reisekostenabrechnung sind beliebte Kündigungsgründe

LAG Nds. vom 29.03.2023 - 2 Sa 313/22

Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen hat eine fristlose (!) Kündigung bestätigt, weil ein Beschäftigter eine Tankkarte auch für seine privaten Fahrzeuge nutzte. Dies wäre ein Verhalten, dass eine außerordentliche – fristlose – Kündigung auch bei einem langjährigen Arbeitsverhältnis rechtfertigt.

Unfassbare Härte der Richter:

Der Beschäftigte war über 10 Jahre im Unternehmen und hat die Tankkarte von Anfang an auch für private Tankvorgänge genutzt. Diese wären durch eine Unternehmensrichtlinie untersagt gewesen, behauptet der Arbeitgeber.

Aber was wirklich unglaublich ist, das Gericht hat die Darstellung des Unternehmens für wahr unterstellt, dass dieses fehlerhafte Verhalten des Beschäftigten erst 10 Jahre nach der Anstellung im Jahr 2021 aufgefallen wäre.

Denn eine außerordentliche Kündigung muss nach der Entdeckung der Tat innerhalb von vierzehn Tagen ausgesprochen werden. Wird schwierig bei Taten ab 2011....

Das Gericht meinte, der Beschäftigte hätte nicht darauf vertrauen dürfen, dass sein fehlerhaftes Verhalten mit Zeitablauf akzeptiert worden sei.

Kann man ja verstehen, aber wo ist die Auseinandersetzung mit der Frage, ob das Unternehmen nicht frühzeitig den Beschäftigten auf seinen Fehler hätte hinweisen müssen. Dazu auch die Frage, wie über Jahre die Fehler nicht entdeckt werden konnten.

Quintessenz:

Wegen ein paar Euros keine Angriffsfläche bieten und Reisekostenabrechnungen lieber zweimal prüfen!

Unzulässige Videoüberwachung kann keine Kündigung begründen

LAG Nds. vom 06.07.2022 - 8 Sa 1150/20

Ein Arbeitgeber wollte eine Kündigung u.a. auf eine Videoaufzeichnung stützen, die einen Arbeitszeitbetrug des Beschäftigten dokumentieren sollte.

Diese Videoaufzeichnungen waren aber durch den Betriebsrat für die Überwachung von Arbeitszeiten nicht freigegeben worden. Auch wurden die Aufzeichnungen über ein Jahr ohne Zustimmung des Beschäftigten gespeichert.

Beides Gründe, die dazu führten, dass die Aufzeichnungen im Prozess nicht verwendet werden durften. Die Kündigung wurde als unbegründet zurückgewiesen.

Überlastung der Arbeitsgerichte:

Ein anderer Punkt dieses Verfahrens ist bezeichnend. Das Arbeitsgericht hatte im Sept. 2020 entschieden und das LAG brauchte bis zum Juli 2022 für seine Entscheidung! Zwei Jahre für die 2. Instanz ist schon heftig.

Aus aktuellem Anlass: Abfindungen sind im Insolvenzfall nur noch eine Forderung!

Dazu grundlegend: BAG vom 10.11.2011 - 6 AZR 357/10

Wer einen Aufhebungsvertrag schließt und darin eine Abfindung zugesagt bekommt, sollte sein Rücktrittsrecht im Fall einer Insolvenz unbedingt in der Vereinbarung bekräftigen.

Wird das Unternehmen insolvent, bevor die Abfindung fällig wird, muss der Insolvenzverwalter nur zahlen, wenn genug Masse da ist. Das ist leider oft nicht der Fall.

Das BAG hatte in dem Fall damals dies für eine Abfindung von 110.000,- € entschieden. Hätte der damalige Kläger auf sein Rücktrittsrecht nicht verzichtet, wäre er bei dem nachfolgenden Unternehmen im Wege des Betriebsübergangs weiterbeschäftigt gewesen.

Arbeitszeugnis: Ist „Gut“ das neue „Normal“?

Zum Jahresende werden wieder viele Arbeitsverhältnisse beendet und es sind Zeugnisse auszustellen. Wo immer es geht, sollte ein „qualifiziertes“ Zeugnis ausgestellt werden. Dies ist ein Zeugnis mit Bewertung der Tätigkeiten. Ein einfaches Zeugnis ist gleichbedeutend mit einem sehr schlecht bewerteten Zeugnis, wenn nicht nur ein sehr kurzes Arbeitsverhältnis vorlag.

Früher konnten Beschäftigte nur auf einer „Note befriedigend“ bestehen, da jede bessere Bewertung von ihnen zu beweisen war (s. LAG Nds. vom 27.3.14 - 5 Sa 1099/13), was aber in der Praxis schwierig ist. Dies gilt aber inzwischen so nicht mehr, da nach empirischen Studien mittlerweile 86,6 Prozent aller Zeugnisse gute und sehr gute Leistungsbeurteilungen enthielten, wie das LAG Berlin/Brandb. (21.3.2013 – 18 Sa 2133/12) herausgearbeitet hatte. Grundlage war eine Studie der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. Für den Gesundheitsbereich hat das BAG (18.11.2014 – 9 AZR 584/13) diese Studie als nicht aussagekräftig angesehen, weil dort mehr der kaufm. Dienstleistungsbereich im Fokus stand.

Hilfreich bei einer Bewerbung ist nur ein mind. gutes Arbeitszeugnis. Darauf sollte bei einer Beendigung bestanden werden.

Eine Abordnung von Beamten setzt eine Ermessensausübung des Dienstherrn voraus

VG Hannover vom 05.10.2023 - 2 B 4469/23

Die Hannoveraner wissen um wen es geht. Der Dienstherr (Arbeitgeber) hatte einen kommissarischen Behördenleiter ohne Begründung umgesetzt. Für diesen Vorgang gab es schon Gründe, aber dem Beamten wurden sie nicht mitgeteilt.

Das Verwaltungsgericht Hannover hat festgestellt, dass es so nicht geht. Eine Umsetzung muss begründet werden, die Gründe für diese Entscheidung und eine Auseinandersetzung mit den Interessen des Beschäftigten (Ermessensausübung) sind Voraussetzung für eine wirksame Umsetzung oder auch Versetzung. Da die Begründung fehlt, ist die Umsetzung unwirksam und rückabzuwickeln.

Anrechnung von Pausenzeiten auf die Arbeitszeit von Polizeibeamten bei Krankheit ..

BVerwG, Urteil vom 22.06.2023 - 2 C 19.21

... kann sich aus dem Grundsatz ergeben, dass ausgefallener Dienst vom Beamten nicht nachzuholen ist. Pausenzeit wird nicht bezahlt – es sei denn Ausnahmen greifen, z.B. nach § 5 AZV, wonach Pausenzeiten als Arbeitszeit gutgeschrieben werde, wenn die Erschwernisse des Dienstes es gebieten. Diese liegen nach Ansicht der Bundespolizei im Krankheitsfall nicht vor. Daher hat sie bei Krankheit die Pausenzeit nicht gutgeschrieben, die im Falle der Ableistung des Dienstes gutgeschrieben worden wäre.

Das BVerwG hat nun entschieden, dass die Gutschrift nach § 5 AZV nur dann erfolgt, wenn auch tatsächlich Dienst geleistet wird. Erreichen die Beamtinnen allerdings nur mit der Pausengutschrift ihre Sollarbeitszeit, sind die Pausen bei Krankheit anzurechnen, weil ausgefallener Dienst nicht nachgeleistet werden muss. Das muss nun das OVG aufklären.

Keine Kündigung und Schadenersatz bei heimlicher Detektivüberwachung

LAG Düsseldorf, Urteil vom 26.04.2023 - 12 Sa 18/23

Ein Arbeitgeber hat heimlich durch ein Detektivbüro einen beschäftigten überwachen lassen, um dessen Arbeitsunfähigkeit zu überprüfen. Es wurden Fotos von der Detektei im öffentlichen Raum, in der Nähe von Privatwohnungen und bei der Wohnung des Beschäftigten gemacht.

Die europäische Datenschutzgrundverordnung wird immer kraftvoller:

Das Arbeitsgericht hat wegen der Verletzung von geschützten Bereichen der Person und auch wegen der Verletzung von datenschutzrechtlichen Pflichten die Verwertung der Detektivermittlungen nicht zugelassen. Kündigung damit unwirksam.

Dazu hat es einen Schadenersatzanspruch von immerhin 1.500,- € des Beschäftigten anerkannt.

Wer im Krankenhaus liegt und sich nicht krank melden kann ...

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 13.07.2023 – 10 Sa 625/23

... begeht keine schwerwiegende Pflichtverletzung im Arbeitsverhältnis. Die Klägerin kehrte nach ihrem Urlaub nicht an den Arbeitsplatz zurück. Kein Wunder, denn sie lag im Krankenhaus und wurde stationär behandelt. Sie meldete sich deswegen nicht gem. §5 EFZG beim Arbeitgeber AU und legte auch keine

AU-Bescheinigung vor. Erst aus einer E-Mail ca. 2 Wochen später erfuhr der Arbeitgeber von dem Krankenhausaufenthalt. Dennoch kündigte er außerordentlich und leistete keine Entgeltfortzahlung für den Krankheitszeitraum.

Zwar liegt eine „einfache“ Pflichtverletzung vor, aber zum Verlust des Anspruchs auf Entgeltfortzahlung und zur Kündigung müssen weitere besondere Umstände hinzutreten, die der Arbeitgeber jedoch nicht darlegen konnte.

Mehrheit der Unternehmen sieht gleiche Produktivität im Büro und im Homeoffice

Die meisten deutschen Unternehmen rechnen mit gleichbleibender Produktivität, sollten ihre Beschäftigten vom hybriden Arbeiten vollständig ins Büro zurückkehren. 60,1% glauben, dass die Produktivität der Mitarbeitenden in diesem Fall gleichbleibt. 31,6% denken, sie werde bei vollständiger Büronutzung steigen. Nur 8,3% meinen, dass Beschäftigte dann unproduktiver arbeiten würden.

Die mehrheitlich positiven Erfahrungen mit der Produktivität sind ein wichtiger Grund, warum sich das Homeoffice in vielen deutschen Unternehmen etabliert hat, sagt ifo-Forscher Mathias Dolls. (beck-online)

Arbeitsrecht für Mitbestimmungsgremien

Tätigkeit von Beschäftigten in mehreren Betrieben und betriebsverfassungsrechtliche Eingliederung

LAG Baden-Württemberg, Beschluss vom 14.03.2023 - 15 TaBV 1/22

Bestehen in einem Unternehmen mehrere Betriebe und ist ein Arbeitnehmer in einen dieser Betriebe eingegliedert, löst nicht schon eine Vor- oder Zuarbeit dieses Arbeitnehmers für den arbeitstechnischen Zweck eines anderen Betriebs die zusätzliche Eingliederung dieses Arbeitnehmers in den anderen Betrieb aus. (Anschluss an BAG, FD-ArbR 2022, 452512).

Das LAG hat einerseits entschieden, dass die betriebsverfassungsrechtliche Zuordnung einer/eines Beschäftigten, die/der in mehreren Betrieben tätig ist, sich nicht zwingend auf den Betrieb beschränkt, in dem der Schwerpunkt der Tätigkeit des Arbeitnehmers liegt.

Andererseits sind Arbeiten für einen weiteren Betrieb nicht bereits seine zusätzliche Eingliederung in diesen weiteren Betrieb, wenn diese Arbeiten nur eine Randaspekt betreffen.

Erforderlich für die zusätzliche Eingliederung in den anderen Betrieb ist vielmehr eine regelmäßige Zusammenarbeit mit den Beschäftigten dieses anderen Betriebs.

Praxisnaher Grund: Die durch eine betriebsverfassungsrechtliche Mehrfachzuordnung entstehenden hochkomplizierten betriebsverfassungsrechtlichen Folgeprobleme führen zu einer Erschwerung der Anwendung des Betriebsverfassungsrechts, der in solchen Konstellationen kein beachtlicher Vorteil gegenübersteht.

BAG legt in einer Entscheidung gleich zwei Grundsätze fest

BAG, Beschluss vom 09.05.2023 –1 ABR 14/22

Nach § 80 Abs. 1 Nr 4 BetrVG iVm. § 176 SGB IX hat der Betriebsrat die Aufgabe, die Eingliederung Schwerbehinderter zu fördern. Dies erstreckt sich auch auf schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte leitende Angestellte, worauf der Betriebsrat auch einen Auskunftsanspruch nach § 80 Abs. 2 BetrVG hat.

Das ist folgerichtig, immerhin spricht § 80 von schwerbehinderten Menschen, was Leitende im allgemeinen sind – und nicht von Arbeitnehmern, was Leitende im Sinne des BetrVG nicht sind.

Und dann fordert das BAG von den Betriebsräten ein Datenschutzkonzept. Auch das ist folgerichtig – immerhin verlangen wir und die Betriebs- sowie Personalräte von Arbeitgebern ebenfalls den Datenschutz ein. Dann müssen wir ebenfalls diesen einhalten – wie es schon immer galt und in § 79a BetrVG seit kurzem verschriftlicht ist.

Kein Hausverbot für Betriebsratsvorsitzende

LAG Hessen, Beschluss vom 28.08.2023 - 16 TaBVGa 97/23

LAG Hessen stellt kurz und knapp fest, dass die Verweigerung des Zutritts des Betriebsratsvorsitzenden zum Betrieb des Arbeitgebers durch Ausspruch eines Hausverbots eine Behinderung der Betriebsratsarbeit i.S.v. § 78 Satz 1 BetrVG darstellt.

Liegt auf der Hand oder?



Achim Thannheiser

Rechtsanwalt + Betriebswirt

Angelika Küper

Rechtsanwältin + Dozentin für Wirtschaftsrecht

Lothar Böker

Rechtsanwalt + Mediator

Alexandra Borm †

Rechtsanwältin

Volker Mischewski

Rechtsanwalt + Mediator
Fachanwalt für Arbeitsrecht

In freier Mitarbeit:

Klaus Beckereit

Rechtsanwalt + Mediator

Daniel Mennong

Rechtsanwalt



Sekretariat:

Silke Papke

Rechtsanwaltsfachangestellte

Josefa Günther

Rechtsanwaltsfachangestellte

Lisa-Marie Leiermann

Stud. Hilfskraft

Rühmkorfstr. 18, 30163 Hannover - Tel: 0511 990490

E-Mail: Rechtsanwalt@Thannheiser.de - www.thannheiser.de

Falls die Besprechung / Sitzung mal außerhalb des Betriebes stattfinden soll:

<https://lister-räume.de>



■ **RaumAngebot**

- RaumPreise
- Grundriss
- RaumBilder
- Flyer
- Anfahrt
- Buchungsanfrage

Zentrale Schulungsräume in Hannover

Freundliche Seminarräume, Gruppenarbeitsräume und Besprechungs-räume in einem schön renovierten und ruhig gelegenen Lister Altbau mit grünen Hofgarten. Wenige Meter vom Lister Platz mit Blick auf die Eilenriede (ideal für den Mittagsspaziergang).

- Räume für Seminare, Workshops oder Schulungen 38 m² und 30 m² (bis 12 Personen mit Tischen, bis 30 TN nur bestuhlt) sowie
- Gruppenarbeitsräume oder Besprechungsräume (19 m² bzw. 25 m²) stehen zur Verfügung.
- Großes Foyer mit Garderobe, Internetkaffee, Küche und Toiletten.
- Überdachter Raucherbereich draußen im Hof.
- Gartennutzung - Stühle mit Polster und Tisch unter großer Kastanie.

Seminare Meeting Workshop

Preise – auch 2023 unverändert!

Seminarräume jeweils pro Tag (8:30 bis 17:30 Uhr) pauschal ohne Tagungsgetränke incl. MWSt.
Zu anderen Zeiten nach Absprache buchbar.
Nötige Materialien, W-LAN, Wandtafel, Flipchart, Beamer sind inbegriffen.

Raum 1 mit ca. 30 m ² (12 TN m. Tisch - eng 15 TN)	109,00 €
Raum 2 mit ca. 38 m ² (8 TN m. Tisch - eng 10 TN)	109,00 €
(Teil des Raumes durch Pfeiler als Sitz-/Arbeitsecke nutzbar)	
Raum 3 mit ca. 19 m ² (max. 4 TN m. Tisch)	59,00 €
Raum 4 mit ca. 25 m ² (max. 6 TN m. Tisch)	79,00 €
Komplettpaket (A) für alle Räume	- 25 %
Komplettpaket (B) für Raum 1 oder 2 UND Raum 3 oder 4	- 15 %
Tagungspauschale "flatrate" (Bio-Kaffee, Tee, Kräutertees, Wasser, Bionade, Cola, Obst und Schoko/Kekse oder Joghurt pro Person und Tag)	12,00 €
Tagungspauschale "mini" (Bio-Kaffee, Tee, Kräutertee, Wasser mit u. ohne Kohlensäure pro Person und Tag)	7,50 €

Achtung: Bei Nutzung über 18:00 Uhr hinaus, müssen wir einen Zuschlag von 50 % der jeweiligen Raumkosten berechnen.

Die Vermietung erfolgt grundsätzlich nicht am Wochenende. Ausnahmen können angefragt werden.

Tagungspauschale (Getränke und Kaffeepause):

Fairtrade Bio-Kaffee, verschiedene Teesorten, Wasser mit und ohne Kohlensäure, Bionade, Cola (werden morgens hingestellt und sind in der Küche den ganzen Tag frei verfügbar).

Frisches Obst und Kekse und Überraschungsleckereien (Schokolade einerseits, Joghurt andererseits) werden für eine Vormittags- und eine Nachmittagspause bereitgestellt.