

Info Recht



DGB

RECHTSTICKER + + + RECHTSTICKER + + +

Smartphone als erforderliches Sachmittel des Betriebsrates

Ob sich die Entscheidung des Betriebsrates über die Erforderlichkeit eines Smartphones zur Aufgabenerledigung im Rahmen des ihm zustehenden Beurteilungsspielraumes hält, ist im Einzelfall zu entscheiden.

Dies ist der Fall, wenn der Betrieb diverse Außenstellen unterhält, die vom Betriebsratsvorsitzenden in gewissen Abständen besucht werden und er zu diesen Zeiten im Betriebsratsbüro nicht für Arbeitnehmer erreichbar ist.

Wird in dem Betrieb im Schichtdienst gearbeitet und will der Betriebsratsvorsitzende für die Schichtarbeiter auch abends und an Wochenenden erreichbar sein, so benötigt er für dazu vorzunehmende Terminabsprachen er Zugriff auf seinen digitalen Terminkalender.

(Hessisches LAG v. 13.03.2017 - 16 TaBV 212; rechtskräftig)

++++

Außerordentliche Kündigung, Wettbewerbstätigkeit durch Adressänderung auf XING-Profil

Bei der Prüfung, ob ein Verstoß gegen das Wettbewerbsverbot nach Zugang einer - gerichtlich angegriffenen - außerordentlichen Kündigung die weitere Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen kann, spricht es im Rahmen der erforderlichen Interessenabwägung zugunsten des Arbeitnehmers, wenn die Wettbewerbstätigkeit erst durch die frühere - unwirksame - Kündigung ausgelöst worden ist. Dann rechtfertigt die Pflichtverletzung des Arbeitnehmers in der Regel keine negative Verhaltensprognose. Auch ist zu berücksichtigen, ob der Wettbewerb auf eine dauerhafte Konkurrenz zum bisherigen Arbeitgeber angelegt ist und ob dem Arbeitgeber durch die Konkurrenzfähigkeit unmittelbar ein Schaden zugefügt wird oder nur eine abstrakte Gefährdung von dessen geschäftlichen Interessen vorliegt. Die vom Arbeitnehmer vorgenommene Adressänderung seines Anwaltssitzes stellt in ihrer Art und in ihren Auswirkungen eine allenfalls geringfügige Wettbewerbsbehandlung dar.

(LAG Rheinland-Pfalz v. 07.09.2016 - 4 Sa 409/15; rechtskräftig)

++++

Zur Wirksamkeit einer Kündigung innerhalb der Probezeit im zeitlichen Zusammenhang mit der Übermittlung des ärztlichen Zeugnisses i.S.d. § 45 SGB V an den Arbeitgeber

1. § 45 Abs. 1 Satz 3 SGB V gewährt dem Arbeitnehmer (bei Erkrankung eines Kindes) nicht nur einen Anspruch auf Freistellung von der Arbeit, sondern bei rechtswidriger Verweigerung auch das Recht, der Arbeit eigenmächtig fernzubleiben.

Unser Team im VB 04 – Annelie Buntenbach:

Helga **Nielebock** Leiterin der Abteilung Recht (V.i.S.d.P.)
Dr. Marta **Böning** Referatsleiterin Individualarbeitsrecht
Robert **Nazarek** Referatsleiter Sozialrecht
Ralf-Peter **Hayen** Referatsleiter Recht
Torsten Walter Referent Rechtsprechung (**Redaktion**)

Sekretariate:
Rosemarie Neumann 030 – 24060-265
Birka Schimmelpfennig 030 – 24060-531
Sandra Werner 030 – 24060-720

Info Recht



DGB

RECHTSTICKER + + + RECHTSTICKER + + +

2. Eine Kündigung des Arbeitgebers, die wegen Ausübung dieses Rechts erfolgt, stellt eine unzulässige Maßregelung i.S.d. § 612a BGB dar und ist nach § 134 BGB nichtig.

(LAG Rheinland-Pfalz v. 08.11.2016 - 8 Sa 152/16)

++++

Wiederholungskündigung, Änderungskündigung

Die vom Bundesarbeitsgericht zur unzulässigen Wiederholungskündigung entwickelten Grundsätze gelten auch für die Änderungskündigung. Eine unzulässige Wiederholungskündigung liegt bei einer Änderungskündigung schon dann vor, wenn sich der Arbeitgeber zur Begründung der betrieblichen Erfordernisse für beide Änderungskündigungen auf dieselbe unternehmerische Entscheidung beruft. Nicht erforderlich ist, dass die Änderungsangebote übereinstimmen.

(LAG Köln v. 16.11.2016 - 5 Sa 1183/15 - (ArbG Bonn))

++++

Arbeitszeitverringerung

Der Antrag eines Piloten, in den Schulferien seiner Kinder im Wege der Arbeitszeitverringerung nach § 8 TzBfG für einen Monat freigestellt zu werden, ist nicht rechtsmissbräuchlich.

(LAG Berlin-Brandenburg v. 23.02.2017 - 5 Sa 1745/16)

++++

Krankheitsbedingte Kündigung

1. Der Prüfungsmaßstab für häufige (Kurz-)Erkrankungen ist auch dann anzulegen, wenn sich unter den medizinischen Ausfallursachen einzelne Krankheiten befinden, die zu längeren Ausfallzeiten geführt haben (*BAG v. 20.11.2014 - 2 AZR 755/13*).
2. Verletzungen des Skeletts oder des Gewebes, die man sich bei einem Unfall zuzieht, heilen im Regelfall aus. Die Ausfallzeiten, die auf derartigen Heilungsprozesse zurückzuführen sind, fallen daher als Prognosegrundlage für zukünftige Fehlzeiten im Regelfall aus.
3. Lebenskrisen wie beispielsweise eine Scheidung können zu einem vorübergehenden Verlust des Lebensmuts führen, der sich in krankheitsbedingten Ausfallzeiten niederschlägt. Es entspricht allgemeiner Lebenserfahrung, dass der angesichts solcher Lebenskrisen verlorene Lebensmut mit dem zeitlichen Abstand zu dem auslösenden Ereigniskomplex wiederkehrt, weil sich im Regelfall herausstellt, dass es trotz der erlebten Krise möglich ist, das Leben auch unter den veränderten Bedingungen fortzuführen. Ohne Hinzutreten weiterer Umstände kann man daher nicht davon ausgehen, dass eine noch nicht ausgestandene Lebenskrise zukünftig notwendig zu Ausfallzeiten führen wird, die es erforderlich machen, das Arbeitsverhältnis durch Kündigung aufzulösen.
4. Soll die Fehlzeitenprognose auch mit der Krankheitsanfälligkeit des Arbeitnehmers gestützt werden, verlangt das zunächst die gerichtliche Feststellung, dass sich die Anzahl der Krankheitsereignisse und deren Dauer signifikant über dem zu erwartenden Durchschnitt des Auftretens gleicher oder vergleichbarer Krankheiten bei anderen Beschäftigten bewegt (*BAG v. 10.11.2005 - 2 AZR 44/05*). Die

Info Recht



DGB

RECHTSTICKER + + + RECHTSTICKER +++

Rechtsprechung des *BAG* zur Fehlzeitenprognose aufgrund einer Krankheitsanfälligkeit erschöpft sich allerdings nicht in einer statistischen Analyse der Ausfallzeiten. Vielmehr verlangt das *BAG* zusätzlich so etwas wie eine plausible Erklärung für die Krankheitsanfälligkeit.

(LAG Mecklenburg-Vorpommern v. 07.03.2017 - 2 Sa 158/16)

++++

Sonderzahlungen und Freiwilligkeitsvorbehalt

Eine im Arbeitsvertrag vorformulierte Regelung, die dem Wortlaut nach eindeutig einen Anspruch des Arbeitnehmers auf die Sonderzahlung begründet, indem sie festlegt, dass der Arbeitnehmer Anspruch auf eine bestimmte Sonderleistung hat, oder bestimmt, dass der Arbeitnehmer eine bestimmte Sonderzahlung erhält oder regelt, dass der Arbeitnehmer an einem Bonussystem teilnimmt, verpflichtet den Arbeitgeber zur Leistung dieser Sonderzahlung. In einem solchen Fall verspricht der Arbeitgeber eine Leistung im Sinne von § 308 Nr. 4 BGB. Deshalb ist es widersprüchlich und unerheblich, wenn der Arbeitgeber zugleich entgegen diesem Versprechen mit einer Freiwilligkeitsklausel einen Rechtsanspruch auf die versprochene Sonderzahlung ausschließt. Wenn Sonderleistungen des Arbeitgebers in einem Formulararbeitsvertrag in Voraussetzungen und Höhe präzise formuliert werden, ist es in aller Regel widersprüchlich, diese dennoch an einen Freiwilligkeitsvorbehalt zu binden. Dies gilt insbesondere für Zahlungen, die gezielt das Verhalten des Arbeitnehmers steuern und seine Leistung beeinflussen wollen. Solche widersprüchlichen Klauseln in einem Formulararbeitsvertrag sind nicht klar und verständlich im Sinne von § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB.

(ArbG Düsseldorf v. 08.03.2017 - 8 Ca 6862/16; rechtskräftig)

++++

Befristungsrecht

Ein vorübergehender Bedarf an der Arbeitsleistung im Sinne des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG ergibt sich nicht allein daraus, dass eine dauerhaft an der Hochschule wahrgenommene Aufgabe (Betreuung von Promovenden) zeitweise in eine zentrale Organisationseinheit (Graduate School) überführt wird und anschließend wieder dezentralisiert werden soll.

(LAG Mecklenburg-Vorpommern v. 21.03.2017 - 5 Sa 82/16)

++++

Wettbewerbsverbot

Die Aufnahme einer Tätigkeit als Lehrkraft an einer – staatlichen – beruflichen Schule stellt im Vergleich zu der Tätigkeit einer Gymnasiallehrerin keine wettbewerbswidrige Tätigkeit im Sinne des §§ 60 Abs. 1 HGB dar.

(LAG Mecklenburg-Vorpommern v. 19.04.2017 - 3 SaGa 7/16)

++++

Info Recht

The logo of the DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund) is located in the top right corner. It consists of a red parallelogram with the white letters 'DGB' inside.

RECHTSTICKER + + + RECHTSTICKER +++

„Blockademaßnahmen“ bei Streik

Jedenfalls wenn die Streikmaßnahmen nicht auf dem Betriebsgelände der Arbeitgeberin stattfinden, sondern außerhalb dieses Bereiches auf öffentlich zugänglichen Wegen und Plätzen, wenn auch vor den Toren der Arbeitgeberin, besteht kein allgemeiner Anspruch auf Unterlassung jeglicher Streikmaßnahmen auf Zufahrtstraßen zum Betrieb der Arbeitgeberin. Vielmehr umfasst das von Art. 9 Abs. 3 GG geschützte Streikrecht auch das Recht der streikbeteiligten AN und Gewerkschaftsfunktionäre, Arbeitswillige zur Solidarität mit den Streikbeteiligten und zur Streikbeteiligung überreden zu dürfen, solange es beim gütlichen Zureden und bei Appellen an die Solidarität bleibt. Im Rahmen der auch verfassungsrechtlich nach Art. 9 Abs. 3 GG erlaubten Kommunikation zum Zwecke der Beeinflussung arbeitswilliger AN und dritter zutrittswilliger Personen wie etwa LKW-Fahrer sind sogar kurzzeitige Zugangsbehinderungen unter Berücksichtigung auch des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes zulässig.

(ArbG Fulda v. 19.07.2017 – 3 Ga 4/17, Amazon Logistik gegen ver.di)