



© arthurdent - Fotolia.com

Gewerkschaftspolitischer Informationsdienst

Der GPI erscheint alle 2 Monate: Februar, April, Juni, August, Oktober und Dezember.
Alle verwendeten Bilder stammen von: www.fotolia.de.

Ausgabe 42 | Oktober 2017

Inhalt

- Gesetzlicher Mindestlohn bildet Grundlage für Zuschläge
- Samstag ist Werktag
- Arbeitgeber haftet für Sicherung des Betriebsgeländes
- Dynamik einer Verweisklausel nach Betriebsübergang besteht fort
- Keine sachgrundlose Befristung bei vergleichbarer Vorbeschäftigung im selben Betrieb
- EGMR stellt Kriterien für zulässige Überwachung der Internetkommunikation am Arbeitsplatz auf
- Ein Wegeunfall in der Reha kann auch als Arbeitsunfall gelten
- Leistungsdefizit als Kündigungsgrund erfordert objektive Maßstäbe

© kstudija - Fotolia.com



Gesetzlicher Mindestlohn bildet Grundlage für Zuschläge

BUNDESARBEITSGERICHT PRESSEMITTEILUNG NR. 40/17

Die Höhe der Entgeltfortzahlung an Feiertagen bestimmt sich - soweit kein höherer tariflicher oder vertraglicher Vergütungsanspruch besteht - nach § 2 EFZG* iVm. § 1 Mindestlohngesetz (MiLoG). Sieht ein Tarifvertrag einen Nachtarbeitszuschlag vor, der auf den tatsächlichen Stundenverdienst zu zahlen ist, ist auch dieser mindestens aus dem gesetzlichen Mindestlohn zu berechnen.

Die Klägerin ist langjährig bei der Beklagten als Montagekraft beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet kraft Nachwirkung der Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Sächsischen Metall- und Elektroindustrie idF vom 24. Februar 2004 (MTV) Anwendung. Dieser sieht ua. einen Nachtarbeitszuschlag in Höhe von 25 % des tatsächlichen Stundenverdienstes und ein „Urlaubsentgelt“ in Höhe des 1,5-fachen durchschnittlichen Arbeitsverdienstes vor. Für den Monat Januar 2015 zahlte die Beklagte neben dem vertraglichen Stundenverdienst von 7,00 Euro bzw. 7,15 Euro eine „Zulage nach MiLoG“. Die Vergütung für einen Feiertag und einen Urlaubstag berechnete sie ebenso wie den Nachtarbeitszuschlag für fünf Stunden nicht auf Grundlage des gesetzlichen Mindestlohns, sondern nach der niedrigeren vertraglichen Stundenvergütung.

Darüber hinaus rechnete sie ein gezahltes „Urlaubsgeld“ auf Mindestlohnansprüche der Klägerin an. Die Klägerin verlangt mit ihrer Klage eine Vergütung aller im Januar 2015 abgerechneten Arbeits-, Urlaubs- und Feiertagsstunden mit 8,50 Euro brutto und meint, auch der Nachtarbeitszuschlag sei auf Grundlage des gesetzlichen Mindestlohns zu berechnen. Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben.

Die Revision der Beklagten blieb vor dem Zehnten Senat - abgesehen von einer geringen rechnerischen Differenz - ohne Erfolg. Zwar gewährt das MiLoG nur Ansprüche für tatsächlich geleistete Arbeitsstunden. Nach § 2 Abs. 1 EFZG hat der Arbeitgeber aber für Arbeitszeit, die aufgrund eines gesetzlichen Feiertags ausfällt, dem Arbeitnehmer das Arbeitsentgelt zu zahlen, das er ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte (Entgeltausfallprinzip). Dies gilt auch dann, wenn sich die Höhe des Arbeitsentgelts nach dem MiLoG bestimmt; dieses enthält keine hiervon abweichenden Bestimmungen. Ein Rückgriff des Arbeitgebers auf eine vertraglich vereinbarte niedrigere Vergütung scheidet aus. Der tarifliche Nachtarbeitszuschlag und das tarifliche Urlaubsentgelt müssen nach den Bestimmungen des MTV ebenfalls (mindestens) auf Grundlage des gesetzlichen Mindestlohns von (damals) 8,50 Euro berechnet werden, da dieser Teil des „tatsächlichen Stundenverdienstes“ im Sinne des MTV ist. Eine Anrechnung des gezahlten „Urlaubsgeldes“ auf Ansprüche nach dem MiLoG kann nicht erfolgen, da der MTV hierauf einen eigenständigen Anspruch gibt und es sich nicht um Entgelt für geleistete Arbeit handelt.



© Fotolia.com

**Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 20. September 2017 - 10 AZR 171/16 -
Vorinstanz: Sächsisches Landesarbeitsgericht, Urteil vom 27. Januar 2016**

- 2 Sa 375/15 - *§ 2 Abs. 1 EFZG lautet:

„Entgeltfortzahlung an Feiertagen:

(1) Für Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertags ausfällt, hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das Arbeitsentgelt zu zahlen, das er ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte.“

**§ 1 MiLoG (in der hier maßgeblichen Fassung) lautete auszugsweise:

„1) Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf Zahlung eines Arbeitsentgelts mindestens in Höhe des Mindestlohns durch den Arbeitgeber.

(2) Die Höhe des Mindestlohns beträgt ab dem 1. Januar 2015 brutto 8,50 Euro je Zeitsunde. ...“

Samstag ist Werktag

BUNDESARBEITSGERICHT PRESSEMITTEILUNG NR. 39/17

Der Samstag ist ein Werktag im Sinne von § 6 Abs. 3 Satz 3 und § 6.1 Abs. 2 Satz 1 des TVöD für den Dienstleistungsbereich Krankenhäuser im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD-K).

Nach diesen Tarifnormen ist für schichtdienstleistende Beschäftigte eine Verminderung der Sollarbeitszeit vorgesehen, wenn sie an bestimmten Vorfeiertagen (Heiligabend, Silvester) oder Feiertagen, die auf einen Werktag fallen, dienstplanmäßig nicht zur Arbeit eingeteilt sind. Ohne diese Regelungen müssten die nach Dienstplan arbeitenden Beschäftigten zur Erreichung der vollen Vergütung die am (Vor-)Feiertag dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden an einem anderen Tag ableisten.

Die Klägerin ist als Krankenschwester in einem von der Beklagten betriebenen Krankenhaus mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 38,5 Stunden beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet der TVöD-K Anwendung. Die Klägerin arbeitet nach einem Dienstplan, der Wechselschichten an allen sieben Tagen in der Woche vorsieht. Innerhalb dieses Rahmens wird die Klägerin an fünf Tagen mit jeweils 7,7 Stunden eingesetzt.

Am 1. Januar 2011 und 24. Dezember 2011 hatte die Klägerin dienstplanmäßig frei. Bei beiden Tagen handelte es sich um Samstage. Die Beklagte hat für diese Tage keine Sollstundenreduzierung vorgenommen, da ein Samstag kein Werktag im Tarifsinne sei. Die Klägerin meint hingegen, ihre Sollarbeitszeit vermindere sich für beide Tage um jeweils 7,7 Stunden.

Die Vorinstanzen haben ihrer Klage im Wesentlichen stattgegeben. Die hiergegen gerichtete Revision der Beklagten hatte vor dem Sechsten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Aus dem tariflichen Gesamtzusammenhang ergibt sich, dass der Samstag als Werktag iSv. § 6 Abs. 3 Satz 3 und § 6.1 Abs. 2 Satz 1 TVöD-K anzusehen ist.

**Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 20. September 2017 - 6 AZR 143/16 -
Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein, Urteil vom 12. Januar 2016
- 1 Sa 232/15 -**

Arbeitgeber haftet für Sicherung des Betriebsgeländes

URTEIL DES LAG DÜSSELDORF VOM 11. SEPTEMBER 2017

Ein Arbeitgeber (hier: Gemeinde), der seinen Arbeitnehmern gestattet, auf dem Betriebsgelände zu parken, haftet für Sturmschäden an den Arbeitnehmerfahrzeugen aus Verletzung seiner Verkehrssicherungspflichten, wenn er trotz einer Sturmwarnung das Betriebsgelände nicht ausreichend gesichert hat. Dies hat das Landesarbeitsgericht Düsseldorf mit Urteil vom 11.09.2017 entschieden (Az.: 9 Sa 42/17).

Müllbehälter gegen Arbeitnehmerfahrzeug geweht

Der Arbeitnehmer parkte sein Fahrzeug auf dem Betriebshof seiner Arbeitgeberin, der beklagten Gemeinde. Diese hatte den Mitarbeitern gestattet, ihre Wagen dort während der Dienstzeit abzustellen. Auf dem Betriebshof befand sich ein Großmüllbehälter. Dieser wurde bei einem Sturm gegen den Pkw des Arbeitnehmers geweht. Der Pkw wurde dabei so stark beschädigt, dass er einen wirtschaftlichen Totalschaden erlitt. Die Differenz von 1.380 Euro zwischen Wiederbeschaffungswert und Restwert zahlte die klagende Versicherung an den Arbeitnehmer. Die Versicherung verlangte aus übergegangenem Recht von der Gemeinde die Zahlung von 1.380 Euro sowie die Erstattung der Kosten eines Wettergutachtens von 47 Euro. Das Arbeitsgericht wies die Klage ab. Dagegen legte die Versicherung Berufung ein.

LAG: Arbeitgeberin haftet wegen Verkehrssicherungspflichtverletzung

Die Berufung hatte Erfolg. Das LAG gab der Klage überwiegend statt. Die beklagte Gemeinde sei zur Erstattung des Schadens von 1.380 Euro verpflichtet. Sie hafte, weil sie ihre Verkehrssicherungspflicht fahrlässig verletzt habe. Der Umstand, dass deren Großmüllbehälter das Fahrzeug des Arbeitnehmers zerstört habe, indiziere die Verletzung der Verkehrssicherungspflicht. Diese Verletzung habe die Gemeinde nicht ausräumen können. Nach der Sturmwarnung vor dem Tief Zoran sei sie verpflichtet gewesen, ihr Betriebsgelände abzugehen und etwaige Gefahrenquellen zu sichern. Sie habe dies zwar im Grundsatz getan, dabei den Großmüllbehälter aber nicht im Blick gehabt.

Früheres Anziehen der Feststellbremsen des Müllbehälters nicht ausreichend

Laut LAG reichte es zur Erfüllung der Verkehrssicherungspflicht nicht aus, dass die Feststellbremsen bei der letzten Leerung gegebenenfalls angezogen worden seien. Es hätte der Kontrolle am Sturmtag bedurft. Ohne weiteres hätte auch das Tor geschlossen werden können, das sich zwischen dem parkenden Auto und dem Großmüllbehälter befunden habe. Angesichts einer Windgeschwindigkeit von 85 km/h (Windstärke 9) habe nicht von einem unabwendbaren Ereignis oder einem so starken Sturm, bei dem keine Sicherheitsmaßnahmen mehr helfen, ausgegangen werden können.

Kein Mitverschulden des Arbeitnehmers

Ein Mitverschulden des Arbeitnehmers verneinte das LAG. Denn dieser habe seinen Wagen morgens um 07.00 Uhr zu Arbeitsbeginn auf dem Betriebsgelände geparkt und sei den ganzen Tag über im Außeneinsatz gewesen. Er habe davon ausgehen dürfen, dass die beklagte Gemeinde die erforderlichen Maßnahmen zur Sicherung des Betriebshofs ergreifen wird. Die Kosten für das Wettergutachten seien im konkreten Fall nicht erstattungsfähig gewesen.

Quelle: Redaktion beck-aktuell, Verlag C.H.BECK, 14. September 2017.



arahan © Fotolia.com

Dynamik einer Verweisungsklausel nach Betriebsübergang besteht fort

BUNDESARBEITSGERICHT PRESSEMITTEILUNG NR. 35/17

Eine zwischen dem Betriebsveräußerer und dem Arbeitnehmer einzelvertraglich vereinbarte Klausel, die dynamisch auf einen Tarifvertrag verweist, verliert ihre Dynamik im Arbeitsverhältnis mit dem Betriebserwerber nicht allein aufgrund des Betriebsübergangs.

Die Klägerin ist seit 1986 als Stationshilfe in einem Krankenhaus beschäftigt. Im Arbeitsvertrag ist eine Verweisung auf den Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter/ Arbeiterinnen gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe vom 31. Januar 1962 (BMT-G II) und die diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge vereinbart. Träger des Krankenhauses war ursprünglich ein Landkreis, der Mitglied im Kommunalen Arbeitgeberverband (KAV) war. Im Jahr 1995 wurde das Krankenhaus privatisiert und nunmehr von einer GmbH betrieben, die ebenfalls tarifgebunden war. Ende 1997 ging der Betriebsteil, in dem die Klägerin beschäftigt war, auf die K. FM GmbH i.G. über, die nicht Mitglied im KAV war.

Im Zusammenhang mit der Ausgliederung vereinbarte die K. FM GmbH i.G. auf der Grundlage eines mit der Veräußererin und ihrem Betriebsrat geschlossenen Personalüberleitungsvertrags mit der Klägerin, dass „der BMT-G II in der jeweils geltenden Fassung einschließlich der diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge“ für das Arbeitsverhältnis der Klägerin „weiterhin“ Anwendung findet. In den folgenden sechs Jahren wurde der BMT-G II wie zuvor dynamisch angewandt. Mit Wirkung zum 1. Juli 2008 ging das Arbeitsverhältnis der Klägerin auf die Beklagte über, die es weiterhin nach den Regelungen des BMT-G II (Stand: 31. Dezember 2003) durchführte.

Mit ihrer Klage hat die Klägerin die Anwendung des TVöD-VKA und des TVÜ-VKA auf ihr Arbeitsverhältnis begehrt. Sie ist - anders als die Beklagte - der Auffassung, diese seien als den BMT-G II ersetzende Tarifverträge auf ihr Arbeitsverhältnis dynamisch anwendbar. Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben.

Der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat mit Beschluss vom 17. Juni 2015 (- 4 AZR 95/14 (A) -) den Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) um eine Vorabentscheidung zur Vereinbarkeit seiner Auslegung von § 613a Abs. 1 BGB mit dem Unionsrecht ersucht. Mit Urteil vom 27. April 2017 (- C-680/15 - und - C-681/15 - [Asklepios Kliniken Langenseligenstadt]) hat der EuGH entschieden, dass die RL 2001/23/EG in Verbindung mit Art. 16 GRC der dynamischen Fortgeltung einer arbeitsvertraglichen Bezugnahme Klausel im Verhältnis zwischen dem Arbeitnehmer und dem Betriebserwerber nicht entgegen steht, sofern das nationale Recht sowohl einvernehmliche als auch einseitige Anpassungsmöglichkeiten für den Erwerber vorsieht.

Die Revision der Beklagten vor dem Vierten Senat des Bundesarbeitsgerichts war nunmehr erfolglos. Die für die Betriebsveräußererin und die Klägerin verbindliche dynamische Bezugnahme Klausel wirkt auch im Arbeitsverhältnis der Prozessparteien weiterhin dynamisch.

Ein Betriebserwerber kann nach nationalem Recht sowohl - einvernehmlich - im Wege des Änderungsvertrags als auch - einseitig - im Wege der Änderungskündigung (§ 2 KSchG) etwa erforderliche Anpassungen der arbeitsvertraglichen Bedingungen vornehmen. Unter welchen Voraussetzungen eine Änderungskündigung zum Zwecke der „Entdynamisierung“ einer Bezugnahmeklausel im Einzelfall sozial gerechtfertigt ist, bedurfte im Streitfall keiner Entscheidung. Die Beklagte hat eine Änderungskündigung nicht erklärt.

Der Vierte Senat hat auch in einem Parallelverfahren die Revision der Beklagten zurückgewiesen (- 4 AZR 61/14 -). Beklagte in dem dortigen Verfahren ist ein anderes Unternehmen desselben Konzerns.

**Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 30. August 2017 - 4 AZR 95/14 -
Hessisches Landesarbeitsgericht, Urteil vom 10. Dezember 2013 - 8 Sa 512/13 -**

Keine sachgrundlose Befristung bei vergleichbarer Vorbeschäftigung im selben Betrieb

URTEIL DES SOZIALGERICHTS DÜSSELDORF VOM 20.6.2017, S 6 U 545/14

Ein vorheriges Arbeitsverhältnis, in dem der Arbeitnehmer mit den gleichen Aufgaben betraut war, spricht regelmäßig gegen den Sachgrund der Erprobung (§ 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 TzBfG). Der Arbeitgeber hatte in einem solchen Fall bereits ausreichend Zeit, die Fähigkeiten des Arbeitnehmers zu beurteilen. Dies gilt grds. auch bei besonders anspruchsvollen und speziellen Aufgabenbereichen.

Der Sachverhalt:

Der Kläger ist bei der Beklagten seit September 2014 auf Grundlage eines schriftlichen Anstellungsvertrags vom 10.6.2014 als Leiter „Mechanische Fertigung“ sowie als „Leiter Produktionsprozesse/Lean-Management“ beschäftigt. Es ist eine sechsmonatige Probezeit vereinbart worden, der eine unbefristete Beschäftigung folgen sollte. Mit Nachtragsvertrag vom 26.2.2015, der mit „Anstellungsvertrag“ überschrieben war, vereinbarten die Parteien eine nachträgliche Befristung des Arbeitsverhältnisses bis zum 30.9.2015. Mit Schreiben von Juli 2015 teilte die Beklagte dem Kläger mit, dass das Arbeitsverhältnis zum 30.9.2015 - wie vereinbart - beendet werde, da keine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit bestünde.

Mit seiner Klage wandte sich der Kläger u.a. gegen die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses zum 30.9.2015. Die Klage hatte sowohl vor dem Arbeitsgericht als auch vor dem LAG Erfolg.

Die Gründe:

Die Berufung der Beklagten ist unbegründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien ist weder durch die Befristungsvereinbarung vom 26.2.2015 noch durch einen Aufhebungsvertrag aufgelöst worden. Die in dem Nachtragsvertrag vom 26.2.2015 nachträglich vereinbarte

Befristung des bis dahin unbefristeten Arbeitsverhältnisses ist rechtsunwirksam.

Die Befristungsabrede muss im Streitfall durch einen Sachgrund gerechtfertigt sein. Denn nach § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG ist eine sachgrundlose Befristung nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber zuvor bereits ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Das sog. „Anschlussverbot“ gilt auch dann, wenn wie im vorliegenden Fall das neue Arbeitsverhältnis nur für max. sechs Monate befristet werden soll.

Die streitgegenständliche Befristung ist jedoch nicht durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt. Der Sachgrund der Erprobung gem. § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 5 TzBfG liegt nicht vor, wenn die Dauer der Probezeit in keinem angemessenen Verhältnis zur geplanten Tätigkeit steht. Ebenso verhält es sich, wenn der Arbeitgeber - wie hier - bereits ausreichend Zeit hatte, die Fähigkeiten des Arbeitnehmers hinreichend zu beurteilen. Ein vorheriges befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis, bei dem der Arbeitnehmer wie im Streitfall mit ähnlichen Arbeitsaufgaben betraut war, spricht daher i.d.R. gegen den Sachgrund der Erprobung.

Der Kläger war im Zeitpunkt des Abschlusses der Befristungsabrede bereits fast sechs Monate mit den gleichen Aufgaben bei der Beklagten beschäftigt. Dass es sich bei den Aufgaben des Klägers um besonders anspruchsvolle und spezielle Aufgaben handelt, vermag daran nichts zu ändern. Anhand der gesetzgeberischen Wertung ist zu erkennen, dass eine sechsmonatige Erprobungszeit i.d.R. als ausreichend anzusehen ist.

Verlag Dr. Otto Schmidt vom 10.10.2017 01:23

Quelle: Justiz NRW online

EGMR stellt Kriterien für zulässige Überwachung der Internetkommunikation am Arbeitsplatz auf

URTEIL DES EGMR VOM 05.09.2017 - 61496/08



kamasigns © Fotolia.com

Unternehmen dürfen die Internetkommunikation ihrer Beschäftigten überwachen, sofern die Überwachung insbesondere verhältnismäßig ist. Voraussetzung dafür ist unter anderem,

dass der Beschäftigte vorab über die Möglichkeit, die Art und das Ausmaß von Kontrollen informiert wurde. Dies geht aus einem Urteil des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte (EGMR) vom 05.09.2017 hervor, in dem es um einen rumänischen Vertriebsingenieur ging, dem wegen privater Chats über einen Messenger-Dienst gekündigt worden war. Der EGMR stellte eine Verletzung des Rechts auf Achtung des Privatlebens und der Korrespondenz (Art. 8 EMRK) durch die rumänischen Gerichte fest (Beschwerde-Nr. 61496/08).

Vertriebsingenieur nutzte Messenger-Dienst trotz unternehmensinternen Verbots auch privat

Der Rumäne Bogdan Barbulescu war bei einem privaten Unternehmen als Vertriebsingenieur beschäftigt. Auf Bitten seines Arbeitgebers richtete er einen Yahoo-Messenger-Account ein, um Anfragen von Kunden zu beantworten. 2007 wurde Barbulescu gekündigt, weil er den Messenger-Dienst auch privat genutzt hatte, obwohl eine interne Unternehmensregel es verbot, Unternehmensressourcen zu privaten Zwecken zu nutzen. Zwar versuchte Barbulescu, die privaten Unterhaltungen abzustreiten. Aber sein Arbeitgeber hatte seine Messenger-Kommunikation überwacht und legte ihm ein 45-seitiges Transkript seiner privaten Chats mit seinem Bruder und seiner Verlobten vor. Nachdem er ohne Erfolg vor den rumänischen Gerichten gegen seine Kündigung vorgegangen war, legte er Beschwerde beim EGMR ein. Anfang 2016 verneinte der EGMR eine Verletzung des Rechts auf Achtung des Privatlebens und der Korrespondenz (Art. 8 EMRK). Barbulescu beantragte anschließend die Verweisung an die Große Kammer.

EGMR: Recht auf Achtung des Privatlebens und der Korrespondenz verletzt

Die Große Kammer stellte nun eine Verletzung des Rechts auf Achtung des Privatlebens und der Korrespondenz (Art. 8 EMRK) fest. Der EGMR nennt eine Reihe von Kriterien, die bei der Beurteilung der Frage, ob die Überwachung der Kommunikation von Beschäftigten durch den Arbeitgeber verhältnismäßig ist, zu berücksichtigen sind. So rügt er in seinem Urteil, dass die rumänischen Gerichte nicht geprüft hätten, ob Barbulescu von seinem Arbeitgeber über die Möglichkeit, die Art und das Ausmaß von Kontrollen vorab informiert wurde. Ferner hätten sie nicht geklärt, ob ein legitimer Grund für die Kontrollmaßnahmen vorlag und ob nicht mildere Überwachungsmethoden möglich gewesen wären. Auch hätten sie die Schwere des Eingriffs in Art. 8 EMRK nicht geprüft und die Konsequenzen der Überwachung (hier: Kündigung) nicht berücksichtigt.

Deutsche Rechtsprechung: Arbeitgeber dürfen private Internetnutzung während der Arbeitszeit verbieten

Verurteilt wurde damit Rumänien. Als Mitglied des Europarats muss sich aber auch Deutschland an die Vorgaben des Urteils halten, wenn es keine eigene Verurteilung riskieren will. Kriterien, wie sie der EGMR nun erstmals formuliert hat, gab es hierzulande bisher nicht in diesem Detail. „In Deutschland gibt es nur eine sehr rudimentäre Regelung des Beschäftigtendatenschutzes“, sagt Rechtsexpertin Marta Böning vom Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB). „Im Bundesdatenschutzgesetz.“ Darauf baue die Rechtsprechung auf. Danach dürfen Arbeitgeber die private Nutzung des Internets während der Arbeitszeit verbieten - zum Beispiel ausdrücklich in einem Anhang zum Arbeitsvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung.

BAG: Überwachung mittels Keylogger unzulässig

Aber: „In vielen Betrieben wird die private Internetnutzung über lange Zeit einfach geduldet“, sagt Böning. „Das ist dann eine konkludente Erlaubnis.“ Ob ausdrücklich oder konkludent: Es geht immer um eine geringfügige Nutzung, etwa während Pausen oder nach Feierabend“, so die DGB-Expertin. Also kein stundenlanges privates Surfen. Kontrollen grenzte das Bundesarbeitsgericht im Juli 2017 in einem konkreten Fall ein. Danach dürfen Unternehmen keine verdeckten Spähprogramme einsetzen. Keylogger, die alle Tastatureingaben heimlich protokollieren und Bildschirmfotos schießen, sind für eine Überwachung „ins Blaue hinein“ unzulässig.

LAG Berlin-Brandenburg: Kontrolle mittels Internetbrowser-Verlaufsdaten zulässig

Die Verlaufsdaten eines Internetbrowsers dürfen dagegen nach Ansicht des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg für Kontrollen und gegebenenfalls eine Kündigung verwendet werden. Höchststrichlerlich wurde die Frage noch nicht entschieden. Gibt es einen Betriebsrat, habe dieser bei der Art und Weise der Kontrollen immer mitzubestimmen, sagt Böning.

Böning empfiehlt unternehmensinterne Regelung

Am Ende plädiert die Rechtsexpertin zumindest für eine unternehmensinterne Regelung. Gebe es die nicht, „laufen beide Seiten Gefahr, dass es zu Missverständnissen kommt“. Was dabei aus Sicht des Menschenrechtsschutzes zu beachten ist, haben die Straßburger Richter nun vorgegeben.

Quelle:

Redaktion beck-aktuell, Verlag C.H.BECK, 5. September 2017 von Claudia Kornmeier

Ein Wegeunfall in der Reha kann auch als Arbeitsunfall gelten

URTEIL DES SOZIALGERICHTS DÜSSELDORF VOM 20.6.2017, S 6 U 545/14

Ein vom Versicherten erlittener Verkehrsunfall bei einem Sonntagsspaziergang während einer Rehabilitationsmaßnahme kann als Arbeitsunfall anzuerkennen sein. Voraussetzung hierfür ist ein innerer Zusammenhang zwischen dem Unfall und der Maßnahme. Die Tätigkeit des Versicherten (hier: der Spaziergang) muss objektiv kurgerecht sein und der Versicherte muss davon ausgehen dürfen, dass die Tätigkeit dazu geeignet ist, der Rehabilitation zu dienen.

Der Sachverhalt:

Der Kläger unternahm während einer stationären Rehabilitation einen Sonntagsspaziergang. Beim Überqueren eines Fußgängerüberwegs wurde er von einem Pkw erfasst und verletzt. Der Kläger ist der Ansicht, bei dem erlittenen Verkehrsunfall handele es sich um einen Arbeitsunfall. Im Rahmen der Rehabilitation habe er sein Gewicht reduzieren sollen. Mit dem

Sonntagsspaziergang sei er seiner Pflicht zur aktiven Mitarbeit am Erreichen dieses Ziels nachgekommen. Daher sei der Unfall beim Spaziergang als Arbeitsunfall zu werten.

Die beklagte Berufsgenossenschaft erkannte den Unfall nicht als Arbeitsunfall an und weigerte sich Entschädigungsleistungen zu erbringen. Ihrer Auffassung nach gehöre der Kläger zwar zum versicherten Personenkreis, bei dem Spaziergang habe es sich jedoch um eine sog. eigenwirtschaftliche und damit nicht versicherte Tätigkeit gehandelt. Der Spaziergang sei nicht ärztlich verordnet gewesen. Ein bloßer örtlicher und zeitlicher Zusammenhang mit der Rehabilitation reiche nicht aus.

Die Klage auf Anerkennung eines Arbeitsunfalls war vor dem SG erfolgreich:

Die Gründe:

Der vom Kläger erlittene Verkehrsunfall bei einem Sonntagsspaziergang während einer Rehabilitation ist als Arbeitsunfall anzuerkennen. Es besteht ein innerer Zusammenhang zwischen dem Unfall und der Rehabilitationsmaßnahme. Dabei ist es irrelevant, dass der Spaziergang an einem therapiefreien Sonntag stattgefunden hat. Denn es reicht aus, wenn der Versicherte von seinem Standpunkt aus davon ausgehen darf, dass die Tätigkeit dazu geeignet ist, der stationären Behandlung zu dienen, und die Tätigkeit auch objektiv kurgerecht ist. Beides ist bei der streitgegenständlichen Tätigkeit des Sonntagsspaziergangs gegeben.

Verlag Dr. Otto Schmidt vom 12.10.2017 10:59

Quelle: Justiz NRW online, Pressemitteilung vom 10.10.2017

Leistungsdefizit als Kündigungsgrund erfordert objektive Maßstäbe

URTEIL DES ARBEITSGERICHTS SIEGBURG VOM 25.8.2017, AZ.: 3 CA 1305/17



© Fotolia.com

Eine verhaltensbedingte Kündigung kann gerechtfertigt sein, wenn der Arbeitnehmer nach Abmahnung seine arbeitsvertraglichen Pflichten nicht mit der geschuldeten Qualität oder Quantität erfüllt. Dies geht aus einem Urteil des Arbeitsgerichts Siegburg vom 25.08.2017 hervor. Der Arbeitgeber habe im entschiedenen Fall allerdings nicht ausreichend dargelegt, warum eine die Durchschnittsleistung erheblich unterschreitende Leistung vorliegt. Erforderlich sei, dass die Leistung in Relation zu der Leistung vergleichbarer Arbeitnehmer gesetzt oder die Fehlerquote über einen längeren Zeitraum aufgezeigt werde.

Nur vier von sechs Fehlern erkannt

Das ArbG Siegburg hatte über die Kündigungsschutzklage eines Kfz-Mechanikers zu entscheiden, dem wegen schlechter Arbeitsleistungen verhaltensbedingt gekündigt worden war. Der Arbeitgeber warf dem Arbeitnehmer vor, bei einem Werkstatttest nur vier von sechs Fehlern erkannt sowie bei einem Auftrag anstehende Servicearbeiten nicht durchgeführt zu haben. Dies schade dem Ruf des Autohauses. Nach drei vorausgegangenen Abmahnungen könne man keinen Besserungswillen beim Kläger feststellen.

Verletzung der vertraglichen Verpflichtungen nicht erkennbar

Das ArbG hat der Kündigungsschutzklage stattgegeben. Der Arbeitgeber habe weder die Leistungen des Klägers über einen repräsentativen Zeitraum noch die Fehlerquote vergleichbarer Arbeitnehmer dargelegt. So habe das Gericht nicht erkennen können, ob der Kläger seine vertraglichen Verpflichtungen vorwerfbar verletzt habe. Die Entscheidung ist nicht rechtskräftig. Gegen das Urteil kann Berufung beim Landesarbeitsgericht Köln eingelegt werden.

Redaktion beck-aktuell, Verlag C.H.BECK, 15. September 2017.

Alle verwendeten Bilder kommen von: www.fotolia.com



Christliche Gewerkschaft Metall
 Jahnstraße 12 · 70597 Stuttgart
 Telefon: 0711 2484 788 - 0
 Telefax: 0711 2484 788 - 21
 info@cgm.de · www.cgm.de

