

28. Mai 2024

Aktuelles Arbeitsrecht

Dr. Andrea Benkendorff, Fachanwältin für Arbeitsrecht
Frank Martin Thomsen, Fachanwalt für Arbeitsrecht



Neue Gesetze

***"Morgens ein Joint und
der Tag ist dein Freund."***



CANNABISGESETZ - CANG

Cannabisgesetz – CanG

zum 01.04.2024 in Kraft getreten; bestehend aus

- Konsumcannabisgesetz (KCanG)
- Medizinal-Cannabisgesetz (MCanG)

CANNABISGESETZ -CANG

- Arbeitsverhalten
 - Es besteht kein allgemeines gesetzliches Verbot, dass den Genuss von Cannabis im Betrieb untersagt.
 - Der AN darf sich durch den Konsum von Cannabis nicht in einen Zustand versetzen, in dem er die arbeitsvertraglich geschuldete Tätigkeit nicht mehr ordnungsgemäß erbringen kann.
 - Er darf auch nicht in einem entsprechenden Zustand zur Arbeit erscheinen.
 - Die Unfallverhütungsvorschrift § 15 Abs. 2 DGUV Vorschrift bestimmt:
 - *Versicherte dürfen sich durch den Konsum von Alkohol, Drogen oder anderen berauschenden Mitteln nicht in einen Zustand versetzen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können.*

CANNABISGESETZ - CANG

Betriebliche Rauschmittelverbote

- Absolutes Rauschmittelverbot, nachdem die AN bei Arbeitsantritt vollständig nüchtern sein müssen und es bis zum Ende der Arbeitszeit einschließlich der Pausen auch bleiben müssen.
 - Beeinträchtigung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts des AN?
- Orientierung an/Ergänzung von absoluten betrieblichen Alkoholverboten.
- Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG.

CANNABISGESETZ -CANG

Beweisschwierigkeiten

- Derzeit keine anerkannten wissenschaftlichen Grenzwerte für THC, bei deren Überschreiten die Arbeitsfähigkeit eines Arbeitnehmers eingeschränkt oder aufgehoben ist.
- Keine verlässlichen Abbauwerte des THC mit der Folge, dass Rückrechnungen sehr kritisch sind.
- Deswegen äußere Anhaltspunkte auf jeden Fall dokumentieren.

IBG AGG

AGG

Sachverhalt

- Der AG betreibt eine Tankstelle und schaltete am 06.05.2022 bei www.indeed.de eine Stellenanzeige mit folgendem Inhalt:

"Verkäufer (m/w/d) in Voll- oder Teilzeit- Job Post, AVIA Tankstelle, 18239 Satow, 12,00 € /Stunde – Vollzeit, Teilzeit, Festanstellung. (...) Wir sind ein junges, dynamisches Team mit Benzin im Blut und suchen Verstärkung. (...)"

Zu diesem Zeitpunkt beschäftigte der Beklagte 9 Mitarbeiter, deren Altersdurchschnitt 48 Jahre betrug. Der im Mai 1972 geborene Bewerber erhielt die Stelle nicht; der AG stellte einen 48 jährigen Bewerber ein.

LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 17.10.2023 - 2 Sa 61/23

- Eine an eine unbekannte Vielzahl von Personen gerichtete Stellenausschreibung ist nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen potentiellen Bewerbern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden, wobei die Verständnismöglichkeiten des durchschnittlichen Bewerbers zu Grunde zu legen sind.
- Entscheidend sind die konkrete textliche Gestaltung sowie die Formulierungen in ihrer Gesamtheit. Dabei ist der Gesamtkontext maßgeblich. Zu berücksichtigen sind die Gesamtformulierung, Stellung der Formulierung im Anzeigentext, ggf. enthaltene Zusätze, der Aufbau. Es verbietet sich, einzelne Worte für sich stehend herauszunehmen.

AGG

- Die Formulierung "Wir sind ein junges, dynamisches Team mit Benzin im Blut und suchen Verstärkung" stellt keine Diskriminierung wegen Alters dar. Es handelt sich dabei nicht um die Darstellung von Anforderungen an einen potentiellen Bewerber bzw. eine potentielle Bewerberin, sondern um eine überspitzte, ironische, nicht ernsthaft gemeinte, in der Form eines Werbeslogans gehaltene Beschreibung der zu besetzenden Stelle in ihrem Arbeitsumfeld.

AGG

Sachverhalt

- Der AG ist ein international agierendes Handelsunternehmen im Bereich Sportartikel. Im April 2023 schrieb er auf zahlreichen Internetplattformen eine Position als Manager Corporate Communication (m/w/d) Unternehmensstrategie in Vollzeit u. a., mit folgendem Text aus:

"(...)

Darüber hinaus verstehst Du Dich als Organisationstalent, das Projekte souverän führt – auch im Change. Als Digital Native fühlst Du Dich in der Welt der Social Media, der datengetriebenen PR, des Bewegtbilds und allen gängigen Programmen für DTP, CMS, Gestaltung und redaktionelles Arbeiten zu Hause."

ArbG Heilbronn, Urteil vom 18.01.2024 - 8 Ca 191/23

- Die Formulierung in einer Stellenanzeige "als Digital Native fühlst Du Dich in der Welt der Social Media, der Datengetriebenen PR, des Bewegtbilds ... zu Hause" stellt ein Indiz für eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Alters dar.
- Der AN, der eine Entschädigung von EUR 37.500 begehrte, erhielt eine Entschädigung in Höhe von EUR 7.500,00.

AGB - Kontrolle

Probezeit und Kündigungsfrist

Sachverhalt

- Es heißt in dem Arbeitsvertrag der Parteien
 - § 1 Aufgaben und Pflichten
 - Die AN tritt zum 07.09.2020 als Personalleiterin ein. ...
 - Die Probezeit beträgt sechs Monate.
 - § 12 Vertragsdauer und Kündigung
 - Der Vertrag beginnt am 07.09.2020 und wird auf unbestimmte Zeit geschlossen.
 - Der Vertrag kann von beiden Seiten mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende eines Kalenderhalbjahres gekündigt werden.
 - Eine ordentliche Kündigung vor Vertragsbeginn ist für beide Parteien ausgeschlossen.
- Der AG kündigte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 02.03.2021, der AN am selben Tag zugegangen, ordentlich innerhalb der Probezeit zum 16.03.2021.

AGB-KONTROLLE - PROBEZEIT UND KÜNDIGUNGSFRIST

LAG Thüringen, Urteil vom 06.12.2022 - 1 Sa 300/21

- § 305 c Abs. 2 BGB regelt, dass bestehende Unklarheiten bei der Vertragsauslegung im Zweifel zulasten des Verwenders der AGB gehen. Die Anwendung dieser Unklarheitenregel kommt in Betracht, sofern zumindest zwei Auslegungsergebnisse rechtlich vertretbar sind.
- Es kommen vorliegend zwei Auslegungsergebnisse für die auf eine Probezeitkündigung anwendbare Frist in Betracht. Es bedarf bei einer vereinbarten Probezeit keiner gesonderten Vereinbarung über die in § 622 Abs. 3 BGB gesetzlich geregelte Kündigungsfrist.
- § 12 Abs. 2 des Arbeitsvertrages sieht allerdings ohne Einschränkung eine Kündigungsfrist von sechs Monaten zum Ende eines Kalenderhalbjahres vor. Ein Hinweis darauf, dass diese Frist erst nach Ablauf einer Probezeit zur Anwendung kommen soll, fehlt.

Rückzahlungsklausel

BAG, Urteil vom 25.4.2023 – 9 AZR 187/22

- Einzelvertragliche Vereinbarungen, nach denen sich ein AN an den Kosten einer vom AG finanzierten Fortbildung zu beteiligen hat, wenn er diese nicht beendet, sind grundsätzlich zulässig. Sie benachteiligen den AN nicht generell unangemessen.
- Es ist nicht zulässig, die Rückzahlungspflicht schlechthin an das wiederholte Nichtablegen der angestrebten Prüfung zu knüpfen, ohne die Gründe dafür zu betrachten. Jedenfalls praktisch relevante Fallkonstellationen, in denen die Gründe für die Nichtablegung der Prüfung nicht in der Verantwortungssphäre des Arbeitnehmers liegen, müssen von der Rückzahlungspflicht ausgenommen werden.

AGB-KONTROLLE - RÜCKZAHLUNGSKLAUSEL

- Die vom AG (mit)verantwortete Kündigung des Arbeitnehmers stellt im Arbeitsleben keinen so fernliegenden Tatbestand dar, dass sie in einer Härtefallklausel, die Ausnahmen von der Rückzahlungspflicht vorsieht, nicht gesondert erwähnt werden müsste.
- Klausel:
 - *Die Rückzahlungsmodalitäten im Einzelnen:...*
 - *Abbruch des Examens: Falls der Angestellte nach Erhalt der Förderung das Examen nicht ablegt, ist der gesamte gewährte Förderbetrag zum Zeitpunkt des aus geschäftspolitischer Sicht nächstmöglichen Prüfungszeitpunktes vollständig zurückzuzahlen, wenn auch diese Prüfung nicht angetreten wurde. Dies gilt auch, wenn der Angestellte das Unternehmen in diesem Fall aufgrund eigener Kündigung oder einer verhaltensbedingten Kündigung durch den Arbeitgeber oder sonstiger Auflösung aus gleichem Grunde verlässt.*

AGB-KONTROLLE - RÜCKZAHLUNGSKLAUSEL

- Härtefallregelung

- *Für den Fall, dass der Angestellte das Examen aus einem nicht von ihm zu vertretenden objektiven Grund (bspw. dauerhafte Erkrankung, Pflege von Angehörigen) nicht ablegen kann, ist er verpflichtet, das Examen nach Beendigung des Verhinderungsgrundes wieder aufzunehmen und abzuschließen. Es gelten dann wieder die übrigen Bestimmungen dieser Vereinbarung. Falls aufgrund eines zu großen Zeitablaufs oder aufgrund von Bestimmungen der entsprechenden Institutionen eine Wiederaufnahme und Beendigung des Examens nicht möglich sein sollte, ist er nicht zur Rückzahlung der bis dahin geleisteten Förderung verpflichtet.*

Stichtagsklausel

BAG, Urteil vom 15.11.2023 – 10 AZR 288/22

- Der Anspruch auf eine Sonderzahlung, die auch Gegenleistung für bereits erbrachte Arbeitsleistung ist, kann regelmäßig nicht von einer Stichtagsregelung in einer Betriebsvereinbarung abhängig gemacht werden, die den Bestand des Arbeitsverhältnisses bis zum Ende des Bezugszeitraums voraussetzt. Eine solche Norm ist unwirksam, weil sie AN bereits verdiente Vergütung entzieht und ihnen ihr Kündigungsrecht erschwert.

AGB-KONTROLLE - STICHTAGSKLAUSEL

- Klausel in der Betriebsvereinbarung
 - *Mitarbeiter, die vor dem Ende des Fiskaljahres (31.5.) aufgrund einer betriebsbedingten oder personenbedingten Kündigung durch N aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, erhalten mit dem letzten Gehaltslauf einen anteiligen Bonus mit einer unterstellten Zielerreichung von 100 % entsprechend der folgenden Berechnung: ...*
 - *Mitarbeiter, die auf Grund einer verhaltensbedingten oder einer Kündigung aus wichtigem Grund i. S. d. § 626 BGB durch N aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, haben keinen Anspruch auf einen PSP-Bonus.*
 - *Mitarbeiter, die auf Grund einer Eigenkündigung aus dem Angestelltenverhältnis ausscheiden, haben ebenfalls keinen - auch nicht zeitanteiligen - Anspruch auf einen PSP-Bonus.*

Direktionsrecht

Schichtplanung

Sachverhalt

- Die AN arbeitet im Schichtdienst auf dem Gebiet der ambulanten Pflege und Betreuung. Beginn und Ende der Arbeitszeit sowie die Pausen richten sich nach dem mit dem Betriebsrat abgestimmten Dienstplan und den betrieblichen Erfordernissen. Für ein monatliches Stundensoll von 173,17 Stunden erhielt sie eine monatliche Grundvergütung von EUR 1.901,00 brutto.
- Die AN teilte der AG vor Erstellen des Dienstplanes mit, dass sie aufgrund einer Zahnoperation in der Zeit vom 20. bis 26.05.2021 arbeitsunfähig sein werde. Die Zeiten wurden im Dienstplan mit dem Eintrag "wunschfrei" vermerkt. Die AN war auch am 27. und 28.05.2021 arbeitsunfähig krank.

DIREKTIONSRECHT - SCHICHTPLANUNG

- Die AN erhielt für diese Tage Entgeltfortzahlung, nicht jedoch für die Tage 20. bis 26.05.2021. Sie erfüllte im Mai 2021 ohne die streitgegenständliche Zeit ihr Stundensoll von 173,17 Stunden.
- Die Klägerin begehrt Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für 40 Stunden oder eine Gutschrift auf ihr Arbeitszeitkonto.

DIREKTIONSRECHT - SCHICHTPLANUNG

LAG Sachsen, Urteil vom 08.09.2023 - 2 Sa 197//21

- Ein Entgeltfortzahlungsanspruch besteht nur, wenn die Arbeitsunfähigkeit die alleinige Ursache für den Ausfall der Arbeitsleistung ist. Die AN war nach dem Dienstplan im streitgegenständlichen Zeitraum nicht geplant.
- Erfolgt der Einsatz eines AN aufgrund eines durch den AG zu erstellenden Schichtplans, muss die Planung als Ausübung des Weisungsrechts billigem Ermessen entsprechen (§ 106 GewO).
- Teilt der AN dem AG vor Erstellung eines Schichtplans mit, dass aufgrund einer anstehenden Operation für einen bestimmten Zeitraum eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit zu erwarten ist und plant der AG den AN daraufhin für diesen Zeitraum nicht mit Schichten ein, kann dies unbillig sein.

DIREKTIONSRECHT - SCHICHTPLANUNG

- Dabei kommt es darauf an, ob und inwieweit ohne die Mitteilung eine Einplanung zu erwarten war.
- Es war üblich, die AN mit mindestens 2 bis jedenfalls 4 Schichten pro Woche einzuteilen.
- Nach Ablauf des mitgeteilten AU-Zeitraums war AN ab 27.05.2021 wieder eingeplant.
- Ist die Schichtplanung als Weisung unbillig, steht dem AN (hier nicht einschlägig: entweder Annahmeverzugslohn oder) ein Schadensersatzanspruch zu.

Kenntnisnahme Weisung in der Freizeit

BAG, Urteil vom 23.08.2023 - 5 AZR 349/22

- Ist dem AN auf der Grundlage der betrieblichen Regelungen bekannt, dass der AG die Arbeitsleistung für den darauf folgenden Tag in Bezug auf Uhrzeit und Ort konkretisieren wird, ist er verpflichtet, eine solche per SMS mitgeteilte Weisung auch in seiner Freizeit zur Kenntnis zu nehmen.

Beendigung Homeoffice

Back to Office

LAG Hamm 16.3.2023 – 18 Sa 832/22

- Eine Abrede über die Teilkündbarkeit einer Home-Office-Regelung ist zulässig.
- Klausel im Arbeitsvertrag
 - *Der Mitarbeiter arbeitet von zu Hause aus (Home-Office). Dem Mitarbeiter ist jedoch bekannt, dass er an verschiedenen Einsatzorten, gegebenenfalls auch über längere Zeiträume hinweg, seine Arbeitsleistung zu verrichten hat.*

BEENDIGUNG HOMEOFFICE

- Die Parteien ergänzten später die Klausel durch eine "Zusatzvereinbarung über Tätigkeit im Home-Office" mit u. a. folgenden Regelungen zum Arbeitsort und Kündigung :
 - *Der Mitarbeiter ist verpflichtet, nach Arbeitsbedarf auch in den Unternehmensräumen tätig zu werden. Der Mitarbeiter hat während der Laufzeit dieser Vereinbarung jedoch keinen Anspruch auf einen dauerhaften Arbeitsplatz in diesen Unternehmensräumen.*
 - *Die Kündigung dieser Vereinbarung muss unter Einhaltung einer Frist von einem Monat ausgesprochen werden. Mit Ablauf der Kündigungsfrist endet die häusliche Arbeit, so dass der Mitarbeiter verpflichtet ist, seine Arbeitsleistung in den Unternehmensräumen zu erbringen.*

Entgeltfortzahlung/Beweiswert einer AU-Bescheinigung

BEWEISWERT EINER AU-BESCHEINIGUNG

Sachverhalt

- Der AN, der als Helfer beschäftigt war, legte am 02.05.2022 (Mo) eine AUB für die Zeit vom 02. bis 06.05.2022 vor. Die AG kündigte mit Schreiben vom 02.05.2022, das dem AN am 03.05.2022 zuging, das Arbeitsverhältnis zum 31.05.2022.
- Mit Folgebescheinigungen vom 06.05.2022 und vom 20.05.2022 wurde dem AN Arbeitsunfähigkeit bis zum 20.05.2022 und bis zum 31.05.2022 (Di) bescheinigt. Ab dem 01.06.2022 war der AN wieder arbeitsfähig und nahm eine neue Beschäftigung auf.
- Die AG verweigerte die Entgeltfortzahlung. Zu Recht?

BEWEISWERT EINER AU-BESCHEINIGUNG

BAG, Urteil vom 13.12.2023 - 5 AZR 137/23

- Der Beweiswert von (Folge-) AUB kann erschüttert sein, wenn der arbeitsunfähige AN nach Zugang der Kündigung eine oder mehrere Folgebescheinigungen vorlegt, die passgenau die Dauer der Kündigungsfrist umfassen, und er unmittelbar nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine neue Beschäftigung aufnimmt.
- Für die Erschütterung des Beweiswerts einer AUB ist nicht entscheidend, ob es sich um eine Kündigung des AN oder eine Kündigung des AG handelt und ob für den Beweis der AU eine oder mehrere AUB vorgelegt werden.
- Erforderlich ist stets eine *einzelfallbezogene Würdigung der Gesamtumstände*

BEWEISWERT EINER AU-BESCHEINIGUNG

BAG, Urteil vom 13.12.2023 - 5 AZR 137/23

- Keine Erschütterung des Beweiswertes der AUB vom 02.05.2022
 - Keine zeitliche Koinzidenz zwischen dem Beginn der AU und dem Zugang der Kündigung;
 - AN hatte auch keine Kenntnis, etwa durch eine Anhörung des Betriebsrates, von der beabsichtigten Kündigung des Arbeitsverhältnisses
- Aber: Erschütterung des Beweiswertes der AUB vom 06.05.2022 und vom 20.05.2022
 - Zeitliche Koinzidenz zwischen der passgenauen Verlängerung der Arbeitsunfähigkeit und der Kündigungsfrist
 - Aufnahme einer neuen Beschäftigung des AN unmittelbar nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
- Kläger trägt für die Zeit vom 07. bis zum 31.05.2022 die volle Darlegungs- und Beweislast für das Bestehen krankheitsbedingter AU

Urlaub

Doppelarbeitsverhältnis

BAG, Teil- und Versäumnisschlussurteil vom 05.12.2023 - 9 AZR 230/22

- Geht ein Arbeitnehmer nach einer rechtswidrigen Kündigung einer anderen Beschäftigung nach, entstehen für den Zeitraum der zeitlichen Überschneidung beider Arbeitsverhältnisse auch dann ungeminderte Urlaubsansprüche sowohl gegenüber dem alten als auch gegenüber dem neuen Arbeitgeber, wenn der Arbeitnehmer die Pflichten aus beiden Arbeitsverhältnissen nicht hätte kumulativ erfüllen können.
- In einem solchen Fall ist jedoch zur Vermeidung doppelter Urlaubsansprüche der Urlaub, den der Arbeitnehmer vom neuen Arbeitgeber erhalten hat, in entsprechender Anwendung von § 11 Nr. 1 KSchG und § 615 S. 2 BGB auf den Urlaubs- bzw. Urlaubsabgeltungsanspruch gegen seinen alten Arbeitgeber anzurechnen. Die Anrechnung ist kalenderjahresbezogen vorzunehmen.

Kündigung

KÜNDIGUNG

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 13.07.2023 - 5 Sa 5/23

- Eine ernstliche Bedrohung des AN mit Gefahren für Leib oder Leben u. a. von Vorgesetzten oder Arbeitskollegen, für die kein allgemeiner Rechtfertigungsgrund eingreift, kommt "an sich" als wichtiger Grund i. S. v. § 626 I BGB in Betracht. Eine strafrechtliche Bedrohung i. S. v. § 241 StGB setzt voraus, dass der AN/Täter mit dem Willen handelt, dass der Kollege/Vorgesetzte die Drohung zur Kenntnis nimmt und als ernst gemeint auffasst.
- Ein nur unsachgemäßer Umgang mit einem Filetirmesser, durch welchen sich Kollegen oder Vorgesetzte bedroht fühlen, setzt vor Ausspruch einer Kündigung in aller Regel eine vorherige Abmahnung voraus.

KÜNDIGUNG

Sachverhalt

- Neben Herrn A, der seit dem 01.09.2019 als Lagerist für die AG tätig war, war im Lager ein weiterer Mitarbeiter, Herr B, beschäftigt. Sie mussten öfter mal zu ihrem Vorgesetzten, wenn sie sich gestritten hatten.
- Im Januar 2020 befand sich Herr B auf der Toilette im Lager. Während er dort seinem Geschäft nachging, schob Herr A unter der Toilettentür ein Blatt hindurch und stieß mit einem Gegenstand den Toilettenschlüssel aus dem Schloss. Der Schlüssel fiel auf das Blatt, das Herr A wegzog. Herr A ließ Herrn B so lange auf der Toilette eingeschlossen, bis dieser sich veranlasst sah, die Toilettentür aufzutreten.

KÜNDIGUNG

ArbG Siegburg, Urteil vom 11.02.2021 - 5 Ca 1397/20

- Die fristlose Kündigung ist wirksam.
- Der wichtige Kündigungsgrund liegt darin, dass Herr A Herrn B auf der Toilette einschloss, Hierdurch beraubte er Herrn B zumindest zeitweise seiner Freiheit und der ungehinderten Möglichkeit des Verlassens der Toilette. Inwieweit es sich um eine Freiheitsberaubung im Sinne des § 239 StGB handelt, ist nicht entscheidungserheblich. Für die kündigungsrechtliche Würdigung kommt es nicht entscheidend auf die strafrechtliche Bedeutung der arbeitsvertraglichen Pflichtverletzung an.
- Darüber hinaus besteht ein weiterer wichtiger Grund darin, dass Herr A durch das Einschließen die Beschädigung der Toilettentür verursachte. Dadurch, dass er Herrn B so lange den Schlüssel vorenthielt, bis dieser die Toilettentür eintrat, um sich zu befreien, verantwortete er deren Beschädigung.

Böswilliges Unterlassen anderweitigen Verdienstes

BAG , Urteil vom 07.02.2024 - 5 AZR 177/23

- Die Beurteilung der Böswilligkeit i.S.v. § 11 Nr. 2 KSchG erfordert stets eine unter Bewertung aller Umstände des konkreten Falls vorzunehmende Gesamtabwägung der beiderseitigen Interessen. Hierbei kann eine Verletzung sozialrechtlicher Handlungspflichten durch den AN zu berücksichtigen sein, z. B. ein Verstoß gegen die Verpflichtung, sich nach § 38 Abs. 1 SGB III arbeitsuchend zu melden. Ebenso können sich im Einzelfall aus der Regelung des § 2 Abs. 5 SGB III, wonach der AN zur aktiven Mitarbeit bei der Vermeidung oder Beendigung von Arbeitslosigkeit angehalten ist, Anknüpfungspunkte für die Konkretisierung des böswillig unterlassenen anderweitigen Verdienstes ergeben.

KÜNDIGUNG

- Die Agentur für Arbeit unterbreitete dem AN keine Stellenangebote, weil er dies nicht wünschte und mitgeteilt hatte, er könne sich bewerben, wenn man ihn dazu zwingt. Er werde einem potentiellen Arbeitgeber aber bei Bewerbungen - noch vor einem Vorstellungsgespräch - mitteilen, dass ein Gerichtsverfahren mit dem letzten Arbeitgeber laufe und er unbedingt dort weiterarbeiten wolle.
- Das Verhalten der Agentur für Arbeit, die ihren Vermittlungsauftrag nicht wahrgenommen hat, entlastete den AN nicht. Denn er hatte es bei lebensnaher Betrachtung hierauf gerade angelegt. AN darf bzw. muss zwar auf die Frage eines potentiellen neuen Arbeitgebers im Bewerbungsprozess Angaben dazu machen, wie sich die Situation bezüglich des gekündigten "vorherigen" Arbeitsverhältnisses darstellt. Der hat jedoch eine Vorgehensweise angekündigt, mit der er von vornherein verhindern wollte und konnte, dass seine Bewerbung in die engere Wahl kommen könnte.
- Zurückverweisung an das Landesarbeitsgericht

KÜNDIGUNG

- weitere Kernaussagen
 - Im Einzelfall kann sich für AN auch die Obliegenheit begründen, ein eigenes Angebot abzugeben, wenn sich ihm eine realistische zumutbare Arbeitsmöglichkeit bietet. Der AN ist jedoch nicht generell und ohne weiteres verpflichtet, sich unermüdlich um eine zumutbare Arbeit zu kümmern.
 - Der AG hat die Möglichkeit, dem AN geeignete Stellenangebote, z. B. aus Zeitungsannoncen oder privaten "Jobportalen" zu übermitteln, um ihn aktiv zur Prüfung anderweitiger Beschäftigungsoptionen zu veranlassen.
 - Die Unzumutbarkeit einer anderweitigen Tätigkeit folgt nicht allein schon aus einem geringeren Verdienst im Verhältnis zum bisherigen. Die in § 140 SGB III normierten Anforderungen an eine zumutbare Beschäftigung sind bei der Beurteilung des böswilligen Unterlassens eines anderweitigen Verdienstes allerdings nicht "eins zu eins" zu berücksichtigen.

Arbeitszeugnis

Streichung der Dank- und Wunschformel

BAG, Urteil vom 06.06.2023 , 9 AZR 272/22

- Weder § 109 Abs. 1 S. 3 GewO noch § 241 Abs. 2 BGB verpflichten den AG, dem AN ein Arbeitszeugnis zu erteilen, das mit einer sog. Dankes- und Wunschformel endet.
- Verlangt eine AN zu Recht von dem AG, das ihm erteilte Zeugnis zu ändern, darf der AG dies nur dann zum Anlass nehmen, den Zeugnisinhalt zulasten des AN zu verändern, wenn sachliche Gründe ein Abweichen als angemessen erscheinen lassen. Andernfalls verstößt dagegen das arbeitsrechtliche Maßregelungsverbot.
- Dies betrifft auch die sog. Dankes- und Wunschformel

Äußere Form

LAG Mecklenburg-Vorpommern Urteil vom 02.11.2023 - 5 Sa 35/23

- Ein Arbeitszeugnis darf regelmäßig ein Adressfeld enthalten, in dem nicht nur der Name des AN, sondern auch dessen Anschrift angegeben ist.
- Bei einem Arbeitszeugnis muss ohne weiteres, das heißt auf den ersten Blick, zuverlässig erkennbar sein, wer es ausgestellt und welche Stellung derjenige im Betrieb hat. Aufgrund dessen ist der Unterschrift regelmäßig der Name des Unterzeichners und ein seine Stellung kennzeichnender Zusatz in Druckschrift beizufügen.
- Grundsätzlich darf ein Zeugnis zweimal gefaltet werden, um das DIN-A4-Papier in einem herkömmlichen Geschäftsumschlag unterzubringen. Es muss jedoch möglich sein, saubere und ordentliche Kopien oder Scans von dem Zeugnis zu fertigen. Das ist nicht gewährleistet, wenn sich z. B. die Falzungen auf den Kopien durch quer über den Bogen verlaufende Schwärzungen abzeichnen.

Betriebsverfassungsgesetz

Einstellung

BAG, Beschluss vom 13.12.2023 - 1 ABR 28/22

- Der AG, der den Bewerbungsprozess um eine ausgeschriebene Stelle mithilfe eines Softwareprogramms digital durchführt, genügt seiner Pflicht zur Vorlage der Bewerbungsunterlagen an den Betriebsrat, wenn er dessen Mitgliedern für die Dauer des Zustimmungsverfahrens nach § 99 I BetrVG ein auf die im Programm hinterlegten Bewerbungsunterlagen bezogenes - mithilfe von zur Verfügung gestellten Laptops jederzeit nutzbares - Einsichtsrecht gewährt und die Möglichkeit besteht, Notizen anzufertigen.

Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates?

BAG, Beschluss vom 17.10.2023 - 1 ABR 24/22

- Dem Betriebsrat steht kein Mitbestimmungsrecht zu, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmern die private Nutzung von Smartphones während der Arbeitszeit untersagt, um eine ordnungsgemäße Arbeitsleistung sicherzustellen.

Kosten des Betriebsrates

BAG, Beschluss vom 07.02.2024 - 7 ABR 8/23

- Bei der Entscheidung über die Entsendung eines seiner Mitglieder auf eine Schulung hat der Betriebsrat einen gewissen Beurteilungsspielraum. Dieser umfasst grundsätzlich auch die Auswahl des Schulungsformats (im vorliegenden Fall: Präsenzs Schulung statt inhaltsgleichen Webinars desselben Schulungsanbieters)
- Es hält sich innerhalb des Beurteilungsspielraums, wenn der Betriebsrat bisherige Erfahrungen seiner Mitglieder mit Präsenz- und Onlineseminaren sowie die Möglichkeit einer Fortsetzung des Gedanken- und Erfahrungsaustausches über die Gremienarbeit unter den Seminarteilnehmern außerhalb des eigentlichen Seminarprogramms berücksichtigt.
- Der Betriebsrat muss sich bei der gebotenen Angemessenheitsprüfung der Kostenbelastung des Arbeitgebers nicht auf eine kostengünstigere Schulung verweisen lassen, wenn er diese unter Berücksichtigung seines Beurteilungsspielraums als nicht gleichwertig ansehen durfte.

BETRIEBSVERFASSUNGSGESETZ - KOSTEN DES BETRIEBSRATES

LAG Sachsen, Beschluss vom 10.10.2023 - 2 TaBVGa 2/23

- Kosten für eine Simultanübersetzung und technische Ausrüstung während einer Betriebsversammlung können der Arbeitgeberin auferlegt werden, sofern sie notwendig sind.
- Will der Betriebsrat sich hierauf berufen, muss er substantiiert vortragen, warum und für welche Arbeitnehmer eine Übersetzung erforderlich ist. Der pauschale Vortrag zu "Unsicherheiten und Unruhe bei ausländischen Beschäftigten" ist nicht ausreichend.

Vielen Dank

BATTKE GRÜNBERG
Rechtsanwälte PartGmbB
Kleine Brüdergasse 3 – 5
01067 Dresden

T +49 351 563 90 0
F +49 351 563 90 99
M info@battke-gruenberg.de
W battke-gruenberg.de

- NEWSLETTERANMELDUNG UND LINKEDIN



Registrierung zum Erhalt von Newslettern und Einladungen zu unseren Veranstaltungen

einwilligung.battke-gruenberg.de



Bleiben Sie up-to-date und folgen Sie uns auf LinkedIn

linkedin.com/company/battke-gruenberg