

Persönlichkeitsrechtsverletzung durch technische Einrichtung

Eine Betriebsvereinbarung über eine „Belastungsstatistik“, die durch eine technische Überwachungseinrichtung iSd. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG dauerhaft die Erfassung, Speicherung und Auswertung einzelner Arbeitsschritte und damit des wesentlichen Arbeitsverhaltens der Arbeitnehmer anhand quantitativer Kriterien während ihrer gesamten Arbeitszeit vorsieht, stellt einen schwerwiegenden Eingriff in deren Persönlichkeitsrecht dar. Ein solcher Eingriff ist nicht durch schutzwürdige Belange des Arbeitgebers gedeckt.

(BAG v. 25.04.2017 – 1 ABR 46/15)

++++

Beschlussverfahren als mögliche Verfahrensart im Falle der Abmahnung eines Betriebsratsmitgliedes

Der Anspruch auf Unterlassung einer Abmahnung gegenüber einem Betriebsratsmitglied kann jedenfalls dann sowohl im Urteil- als auch im Beschlussverfahren geltend gemacht werden, wenn ein hinreichender Bezug zu der betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsstellung des Mandatsträgers gegeben ist. Ein Anspruch auf das Untersagen von Maßnahmen, die die Betriebsratsstätigkeit behindern, kann aus § 78 Satz 1 BetrVG folgen.

(Hessisches LAG v. 04.05.2017 – 9 Ta 45/17)

++++

Verhaltensbedingte Kündigung - Nachtatverhalten

Im Rahmen einer bei der Prüfung der Sozialwidrigkeit einer verhaltensbedingten Kündigung vorzunehmenden Interessenabwägung kann auch auf das Verhalten des Arbeitnehmers nach der Tatbegehung abgestellt werden. Dabei kann beispielsweise berücksichtigt werden, ob er die Tat einräumt und bei einer Aufklärung des Sachverhalts mitwirkt, oder aber bei den Aufklärungsmaßnahmen des Arbeitgebers weitere Täuschungshandlungen begeht.

(LAG Berlin-Brandenburg v. 17.05.2017 – 4 Sa 30/17)

++++

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

- Infos über uns unter: www.dgb.de/recht
- Zum **Abbestellen** des Rechtstickers oder für Änderungen Ihrer E-Mail-Adresse verwenden Sie bitte den Link: www.dgb.de/service/rechtsticker

Info Recht



DGB

RECHTSTICKER + + + RECHTSTICKER + + +

Schmerzensgeld

Stellt ein Arzt seiner mit einer Blutentnahme allein beauftragten Auszubildenden bewusst nicht die seit Jahren vorgeschriebenen Sicherheitskanülen zur Verfügung, obwohl er weiß, dass der Patient an Hepatitis C erkrankt ist und somit ein Infektionsrisiko für die Auszubildende besteht, so handelt er mit bedingtem Vorsatz. Infiziert sich die Auszubildende daher bei der Blutentnahme und erkrankt in Folge der dadurch notwendigen Interferonbehandlung dauerhaft an rheumatischer Arthritis mit daraus folgenden schweren Lebensbeeinträchtigungen, wodurch sie nunmehr schwerbehindert ist, ist die Haftung des Arztes nicht gem. § 104 SGB VII ausgeschlossen, und er muss der Betroffenen Schmerzensgeld [hier: 150.000,-€] zahlen.

(LAG Nürnberg v. 09.06.2017 - 7 Sa 231/16; Nichtzulassungsbeschwerde anhängig, 8 AZN 614/17)

++++

Umdeutung unwirksamer Betriebsvereinbarung in Gesamtzusage/Vertragsangebot

Eine aufgrund § 77 Abs. 3 BetrVG unwirksame Regelung einer Betriebsvereinbarung, wonach die Gehälter entsprechend der Tarifentwicklung in einem Tarifgebiet anzupassen sind, kann in eine Gesamtzusage umgedeutet werden. Eine Gesamtzusage ist die an alle Arbeitnehmer des Betriebs oder einen nach abstrakten Merkmalen bestimmten Teil von ihnen in allgemeiner Form gerichtete ausdrückliche Erklärung des Arbeitgebers, bestimmte Leistungen ohne Gegenleistung der Arbeitnehmer erbringen zu wollen. Eine ausdrückliche Annahme des in der Erklärung enthaltenen Antrags im Sinne von § 145 BGB wird dabei nicht erwartet. Das in der Zusage liegende Angebot wird gemäß § 151 BGB angenommen und ergänzender Inhalt des Arbeitsvertrags. Gesamtzusagen werden bereits dann wirksam, wenn sie gegenüber den Arbeitnehmern in einer Form verlautbart werden, die den einzelnen Arbeitnehmer typischerweise in die Lage versetzt, von der Erklärung Kenntnis zu nehmen. Auf dessen konkrete Kenntnis kommt es nicht an. Die Arbeitnehmer erwerben einen einzelvertraglichen Anspruch auf die zugesagten Leistungen, wenn sie die Anspruchsvoraussetzungen erfüllen. Von der seitens der Arbeitnehmer angenommenen Zusage kann sich der Arbeitgeber nur durch Änderungsvertrag oder Änderungskündigung lösen.

(LAG Hamburg v. 13.06.2017 - 4 Sa 15/17; Revision anhängig, 1 AZR 320/17)

++++

Unzulässigkeit der Verdachtskündigung/ordentlichen Kündigung

Ist der Arbeitnehmer eines Verhaltens verdächtig, das selbst als erwiesenes höchstens eine ordentliche Kündigung zu stützen vermag, ist dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses trotz des entsprechenden Verdachts zuzumuten. Einmaliges Vortäuschen einer Arbeitsunfähigkeit/genesungswidriges Verhalten bei langjähriger [hier: 49 Jahre] beanstandungsfreier Beschäftigung würde nicht einmal eine ordentliche Kündigung rechtfertigen.

Info Recht

RECHTSTICKER + + + RECHTSTICKER + + +

(LAG Rheinland-Pfalz v. 13.07.2017 – 5 Sa 49/17)

++++

Annahmeverzugslohn

Eine Vertragsklausel, die den Arbeitgeber ermächtigt, in einem von ihm bestimmten Zeitpunkt und einem von ihm bestimmten Umfang den Lohnanspruch des Arbeitnehmers zu verkürzen und damit den Kündigungsschutz wirtschaftlich auszuschalten, ist unwirksam.

§ 615 BGB ist zwar abdingbar. Die Abbedingung darf jedoch nicht unbillig sein. Insbesondere darf eine abweichende Regelung nicht den Kündigungsschutz unterlaufen, indem sie von vornherein bestimmt, dass den Arbeitgeber auch bei unwirksamer fristloser Kündigung keine oder eine erheblich verringerte Zahlungspflicht trifft, wenn also zum Beispiel der Vergütungsanspruch bei einer unwirksamen außerordentlichen Kündigung um 45% auf nur € 800,00 monatlich gesenkt werden dürfte, obwohl der Arbeitnehmer im Kündigungsschutzprozess obsiegt.

(LAG Rheinland-Pfalz v. 13.07.2017 – 5 Sa 100/17)

++++

Befristungsrecht

1. § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG enthält ein zeitlich unbegrenztes Vorbeschäftigungsverbot.

2. Das Vertrauen des Arbeitgebers auf den Fortbestand der Rechtsprechung des Siebten Senats des Bundesarbeitsgerichts aus dem Jahr 2011 zum zeitlich begrenzten Vorbeschäftigungsverbot nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ist nicht schutzwürdig.

(LAG Niedersachsen v. 20.07.2017 – 6 Sa 1125/16; vgl. auch bereits Rechtsticker August 2017: LAG Sachsen-Anhalt, 29.05.2017 – 6 Sa 405/15; Rev. anhängig, 7 AZR 298/17)

++++

Überwachung von Arbeitsbereitschaft/Bereitschaftsdienst im Taxigewerbe

Auch Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst sind mindestlohnpflichtig. Standzeiten und sonstige Zeiten, in denen ein Taxifahrer bereit ist, einen Fahrauftrag auszuführen, sind Arbeitsbereitschaft oder jedenfalls Bereitschaftsdienst. Ein Arbeitnehmer hat seine Arbeitszeit darzulegen und zu beweisen. Es gilt eine gestufte Darlegungs- und Beweislast. Für Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst gilt Entsprechendes. Ein Taxifahrer genügt seiner primären Darlegungslast, wenn er die vom Arbeitszeiterfassungsmodul des Taxameters seines Arbeitgebers erfassten Zeiten, in denen er als verfügbar angemeldet war, vorträgt und behauptet, in dieser Zeit arbeitsbereit gewesen zu sein. Der Arbeitgeber hat dann die sekundäre Darlegungslast, darzulegen, dass der Fahrer zwar angemeldet, aber nicht arbeitsbereit war.

Info Recht

The logo of the DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund) is located in the top right corner. It consists of the letters 'DGB' in white, bold, sans-serif font, set against a red, parallelogram-shaped background that appears to be a folded corner of a page.

RECHTSTICKER + + + RECHTSTICKER + + +

Für den Nachweis fehlender Arbeitsbereitschaft des Fahrers kann der Arbeitgeber dem Fahrer die Benutzung von Kontrolleinrichtungen vorschreiben. Verlangt der Arbeitgeber vom Taxifahrer, während des Wartens auf Kunden alle drei Minuten eine Signaltaste zu drücken, um seine Arbeitsbereitschaft zu dokumentieren, so ist dies - wenn überhaupt erforderlich - nicht zumutbar. Das Interesse des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer zu kontrollieren, verlangt im Taxigewerbe keine so intensive Überwachung bloßer Arbeitsbereitschaft des Arbeitnehmers.

Verwendet der Arbeitgeber ein unwirksames Kontrollsystem, so obliegt es ihm im Rahmen seiner gestuften Darlegungslast, den klägerischen Vortrag anderweitig substantiiert zu bestreiten. Ist ihm das nicht möglich, liegt das in seiner Organisationssphäre. Die Wahl eines wirksamen Kontrollsystems ist Sache des Arbeitgebers.

(ArbG Berlin v. 10.08.2017 – 41 Ca 12115/16; Berufung anhängig, 26 Sa 1151/17)

++++

Kostenerstattung für selbst beschaffte nichtvertragsärztliche Leistungen gegenüber der Krankenkasse bei Systemversagen

Hat eine Versicherte Anspruch auf eine Sachleistung, die dem Arztvorbehalt unterliegt (§ 15 Abs. 1 S. 1 SGB V), und konnte die Krankenkasse der Versicherten keinen Arzt benennen, noch die Versicherte einen Arzt finden, der diese Leistung erbringen wollte, so liegt ein Systemversagen vor. In einem solchen Fall greift eine Kostenerstattung für selbst beschaffte Leistungen, weil eine unaufschiebbare Leistung von der Krankenkasse nicht erbracht werden kann bzw. zu Unrecht abgelehnt wurde (§ 13 Abs. 3 S. 1 SGB V). Der Systemmangel kann ausnahmsweise auch dadurch überwunden werden, dass ein nichtärztliches Leistungserbringen in Anspruch genommen wird. Dies gilt jedenfalls dann, wenn dieser Leistungserbringer die gleiche Leistung in einem zugelassenen Zusammenhang erbringen darf und die berufliche Qualifikation durch eine gesetzlich vorgeschriebene Ausbildung und staatliche Prüfung sichergestellt ist.

(LSG Berlin-Brandenburg v. 11.10.2017 – L 9 KR 299/16; Revision zugelassen)

++++