



Newsletter

- Arbeitsrecht

Sehr geehrte Damen und Herren,

zu Beginn des neuen Jahres wollen wir wiederum auf neue wichtige Entscheidungen und Entwicklungen im Arbeitsrecht hinweisen. Das neue Jahr hat unsere Kanzlei begonnen mit einer gelungenen Vortragsveranstaltung im Rahmen unserer Reihe „Kanzlei mal Anders“. Der als Kommissar Tom Kowalski aus der ZDF-Serie SO-KO Leipzig bekannte Schauspieler Steffen Schroeder las am vergangenen Montag aus seinem neuen Buch mit dem Titel „Was alles in einem Menschen sein kann: Begegnung mit einem Mörder“. Im Anschluss diskutierten Justizminister Stefan Toscani, Pascal Jenal als Leiter der JVA Saarbrücken und unser Kollege Professor Dr. Guido Britz mit dem Autor über aktuelle Fragen des Strafvollzugs unter dem Thema „Knast-warum?“ Einige Bilder aus der Vortragsveranstaltung sind nachfolgend wiedergegeben:

Für die Arbeitsrechtler wird in diesem Jahr von besonderer Bedeutung sein die Zusammenlegung der bisherigen drei saarländischen Arbeitsgerichte. Das zukünftige Arbeitsgericht wird unmittelbar an unsere Kanzlei in Saarbrücken angrenzen, was sicherlich für uns als auch für die Mandanten eine Erleichterung sein wird.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Markus Dönneweg
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Dr. Sebastian Mohrs, LL.M.
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Master of European Law



Rechtsanwälte

Dr. Markus Dönneweg

Dr. Sebastian Mohrs, LL.M.

Kaiserstraße 77, 66386 St. Ingbert

Tel.: 06894/3272

Kanzlei@Abel-Kollegen.de





Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagement, keine formelle Voraussetzung für die Wirksamkeit einer Versetzung (BAG 18.10.2017-10 AZR 47/17)

Die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements im Sinne von § 84 Abs. 2 SGB IX ist keine formelle Voraussetzung für die Wirksamkeit einer Versetzung. Dies gilt auch in den Fällen, in denen die Anordnung des Arbeitgebers auch auf Gründe gestützt wird, die im Zusammenhang mit dem Gesundheitszustand des Arbeitnehmers stehen.

Maßgeblich ist vielmehr, ob die Weisung des Arbeitgebers insgesamt billigen Ermessen im Sinne von § 106 S. 1 GewO, § 315 Abs. 1 BGB entspricht.

Kündigung wegen sexueller Belästigung – keine sexuelle Motivation erforderlich (BAG 29.06.2017-2 AZR 302/16)

Die arbeitsrechtliche Berührung primärer oder sekundärer Geschlechtsmerkmale ist sexuell bestimmt. Es handelt sich um einen Eingriff in die körperliche Intimsphäre. Auf eine sexuelle Motivation kommt es nicht an.

Outlook-Kalender ist eine technische Einrichtung im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG (LAG Nürnberg 21.02.2017-7 Sa 441/16)

Der Gruppenkalender stellt eine technische Einrichtung im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG dar und ist zur Überwachung der Benutzer bestimmt.

Der Gruppenkalender ermöglicht es dem Arbeitgeber, eine Auswertung der Leistungen des Arbeitnehmers im Hinblick auf die Koordination seiner Termine oder der Termindichte vorzunehmen, auch ohne dass der Arbeitnehmer hiervon Kenntnis erhält.

Wurde der Betriebsrat bei der Einführung des Gruppenkalenders nicht beteiligt, ist der Arbeitnehmer berechtigt, der Anordnung des Arbeitgebers, den Gruppenkalender zu nutzen, nicht Folge zu leisten. Entsprechende erteilte Abmahnungen sind unberechtigt und aus der Personalakte zu entfernen.

Die Wahrung der in § 14 Abs. 4 TzBfG bestimmten Schriftform erfordert den Zugang der unterzeichneten Befristungsabrede bei dem Erklärungsempfänger vor Vertragsbeginn.

Der Mangel der Schriftform kann nicht dadurch geheilt werden, dass dem Arbeitnehmer nach Arbeitsaufnahme die unterzeichnete Vertragsurkunde des Arbeitgebers zugeht.

BAG Urt. v. 14.12.2016 – 7 AZR 797/14

Die vorbenannte Entscheidung ist nicht überraschend, die Vorgaben des Bundesarbeitsgerichtes werden allerdings in der Praxis nicht immer umgesetzt, was erhebliche Konsequenzen haben kann. Wird der Ablauf nicht eingehalten, kommt es zum Abschluss eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses. Es ist daher Arbeitgebern anzuraten, die Vorlage eines beidseits unterschriebenen Arbeitsvertrages vor Arbeitsaufnahme zu überprüfen, ggf. ist darauf hinzuweisen bzw. klarzustellen, dass der Abschluss des befristeten Arbeitsvertrages vor der Unterzeichnung der Vertragsurkunde durch den Arbeitnehmer abhängig gemacht wird, um zu vermeiden, dass schriftliche Vertragsangebote des Arbeitgebers nicht durch Arbeitsaufnahme konkludent, sondern nur durch die Unterzeichnung der Vertragsurkunde angenommen werden können.

Die in einem vom Arbeitgeber vorformulierten Arbeitsvertrag enthaltene Erklärung des Arbeitnehmers, nicht den Bestimmungen des Schwerbehindertengesetzes unterliegen, indiziert eine Benachteiligung wegen einer Behinderung.

Die tätigkeitsneutrale Frage nach einer Schwerbehinderung bei einer Einstellung ist unzulässig

Arbeitsgericht Hamburg, Urt. v. 27.06.2017 – 20 Ca 22/17



Mindestbesetzung mit Pflegepersonal

1.

Die Vorgabe einer Mindestbesetzung mit Pflegepersonal ist eine Maßnahme, mit der einer Gesundheitsgefährdung der eigenen Beschäftigten durch Überlastung begegnet werden kann.

2.

Der Betriebsrat hat gem. § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG i. V. m. §§ 3, 5 Arbeitsschutzgesetz ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht zur Herbeiführung von betrieblichen Schutzmaßnahmen des Arbeitgebers, mit denen Gesundheitsschäden bei konkreten Gefährdungen, die im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung festgestellt worden sind, verhütet werden sollen.

3.

Der damit verbundene Eingriff in die unternehmerische Freiheit (Art. 12 GG) hat ggf. zu Gunsten der Grundrechte der Arbeitnehmer aus Art. 2 Abs. 2 GG und aus Art. 31 der EU-Grundrechte – Charta, wonach jeder Arbeitnehmer das Recht auf gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen sowie auf eigene körperliche Unversehrtheit hat, zurückzutreten.

ArbG Kiel – 26.07.2017 – 7 BV 67c/16

Mitschnitte eines Personalgesprächs - wichtiger Kündigungsgrund

Einem Arbeitnehmer, der zu einem Personalgespräch eingeladen wird und dieses Gespräch heimlich mit seinem Smartphone aufnimmt, kann wirksam fristlos gekündigt werden.

Hessisches LAG, Urt. v. 23.08.2017 – 6 Sa 137/1733/33

Berücksichtigung von Leiharbeitnehmern bei der Massenentlassungsanzeige

Das BAG hat den EuGH u.a. um Beantwortung der Frage gebeten, ob und ggf. unter welchen Voraussetzungen Leiharbeitnehmer unter Berücksichtigung von Art. 1 Abs. 1 (1a) RL 98/59/EG bei der Bestimmung der Zahl der in einem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer i.S.d. § 17 Abs. 1 KSchG zu berücksichtigen sind.

Einhaltung der wöchentlichen Ruhezeit bei Schichtarbeit

Art. 5 der Richtlinie 93/104/EG des Rates vom 23. November 1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung in der durch die Richtlinie 2000/34/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 22. Juni 2000 geänderten Fassung und Art. 5 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung sind dahin auszulegen, dass sie nicht verlangen, dass die kontinuierliche wöchentliche Mindestruhezeit von 24 Stunden, auf die ein Arbeitnehmer Anspruch hat, spätestens an dem Tag gewährt wird, der auf einen Zeitraum von sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen folgt, sondern nur, dass sie innerhalb jedes Siebentageszeitraums gewährt wird.

EuGH, 09.11.2017 – C-306/16

