



Info-Brief - Dezember 2019

Liebe Leserinnen und Leser,

ein letzter Info-Brief mit aktuellen Informationen aus dem Arbeitsrecht und anderen Rechtsgebieten in diesem Jahr. Die Ausstellungseröffnung am 15.11.2019 war ein sehr schöner gemeinsamer Nachmittag. Natürlich sind die Werke unserer Kollegin Angelika Küper auch weiterhin in unseren Räumen ausgestellt und Besucher/innen sind gern gesehen. Falls jemand noch kein Weihnachtsgeschenk hat ...

Für dieses Jahr gilt es Danke zu sagen, für das Vertrauen und die Wertschätzung, die wir in vielen Verfahren und Beratungen erfahren haben. Das Büro besteht 30 Jahre und viele Betriebs- und Personalräte sind fast so lang unsere Mandanten. Darüber freuen wir uns und wollen diese gemeinsame „Reise“ auch im nächsten Jahr fortsetzen.

Auch unseren „Free Monday“, an dem wir kostenlose Rechtsberatung anbieten, wird es in 2020 weiterhin geben. Schon deshalb, weil die Zahl der Ratsuchenden stetig steigt.

Wir freuen uns auf ein paar ruhige Festtage und wünschen allen ein fröhliches Weihnachtsfest und einen guten Rutsch ins Neue Jahr

Das Team Thannheiser

Als PDF steht der Info-Brief unter

<http://www.thannheiser.de/thannheiser/arbeitnehmer/infos.html>

zum kostenlosen Download bereit.

Arbeitsrecht

Matrixstrukturen und Mitbestimmung

BAG 22.10.2019 – 1 ABR 13/19

Wir freuen uns über unseren Erfolg beim Bundesarbeitsgericht und warten auf die Begründung der Entscheidung des BAG zur Mitbestimmung, wenn eine Führungskraft an zwei Standorten arbeiten soll.

Der Tenor der Entscheidung lautet:

Der Arbeitgeberin wird aufgegeben, die Einstellung des Arbeitnehmers D. im Betrieb der Arbeitgeberin in H. aufzuheben, solange die Zustimmung zu seiner Einstellung nicht vom Betriebsrat erteilt oder im Fall der Zustimmungsverweigerung arbeitsgerichtlich ersetzt wurde.

Der Arbeitgeber wollte nur einen Betriebsrat eines Standorts beteiligen. Das geht so nicht, auch wenn es die praktische Arbeit erschwert. Zu beteiligen sind beide örtlichen Betriebsräte.

Weihnachtsfeiern: Verwendung von Mitarbeiterfotos - Datenschutz beachten!

Bei Foto- oder Videoaufnahmen von Beschäftigten, im Rahmen von Unternehmensveranstaltungen handelt es sich auch um personenbezogene Daten. Mit der DS-GVO werden möglicherweise die Vorschriften des KUG (Kunsturhebergesetz – „Recht am Bild“) überlagert, nur ist es höchststrichterlich noch nicht geklärt. Daher sollten Fotos von Beschäftigten nur noch unter Einhaltung der strengeren datenschutzrechtlichen Voraussetzungen veröffentlicht werden.

Es gilt gemäß Art. 6 DSGVO der sogenannte Erlaubnisvorbehalt. Das bedeutet, dass ohne ausdrückliche Einwilligung der Beschäftigten, keine Fotos verarbeitet werden dürfen, außer wenn das berechtigte Interesse des Arbeitgebers gemäß Art. 6 Abs. 1 DSGVO überwiegt. Dafür kann § 23 KUG analog herangezogen werden, wonach beispielsweise keine Einwilligung nötig ist, wenn Personen auf einem Foto nur als Beiwerk erscheinen.

Die datenschutzkonforme Einwilligung

Ist auf dem Foto eine/ein Beschäftigte/r zu erkennen, ist nach Datenschutzrecht überwiegend eine vorherige Einwilligung erforderlich. Für diese Einwilligung gelten konkrete Anforderungen: So ist eine Einwilligung nur zulässig, wenn sie freiwillig erfolgt. Eine Einwilligung im Arbeitsverhältnis kann nur dann freiwillig sein, wenn die/der Beschäftigte eine Wahl hat und ihr/ihm keine Konsequenzen bei einer Verweigerung drohen. Es gelten folgende Bedingungen:

- Die Einwilligung muss vor der Veröffentlichung eingeholt werden.
- Die Einwilligung sollte gemäß § 26 Abs.2 S.3 BDSG schriftlich vorliegen.
- Der Arbeitgeber hat Informationspflichten nach Art. 13 - 16 DSGVO.
- Die Beschäftigten müssen genau informiert werden, wo und in welchem Kontext die Bildaufnahmen veröffentlicht werden.
- Die Beschäftigten müssen darüber informiert werden, dass sie ihre Einwilligung jederzeit widerrufen können.

Bürokratieentlastungsgesetz (BEG) neu

Es gibt einige Entlastungen für Arbeitgeber im BEG III:

- Einführung der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsmeldung
Beschäftigte müssen derzeit ihre Krankschreibungen bei ihrem Arbeitgeber noch in Papierform einreichen. Der manuelle Bearbeitungsaufwand wird angesichts der fortschreitenden Digitalisierung als nicht mehr zeitgemäß angesehen.
Mit dem BEG III wird ein elektronisches Meldeverfahren eingeführt, das die Einreichung des "gelben Zettels" ersetzt. Künftig informieren die Krankenkassen den Arbeitgeber auf Abruf elektronisch über Beginn und Dauer der Arbeitsunfähigkeit seines gesetzlich versicherten Beschäftigten sowie über den Zeitpunkt des Auslaufens der Entgeltfortzahlung.

Sonstige Maßnahmen: Neben diesen Kernmaßnahmen sieht das BEG III die folgenden Einzelmaßnahmen zur Entlastung der Wirtschaft vor:

- Anhebung der lohnsteuerlichen Pauschalierungsgrenze von 62 Euro auf 100 Euro für Beiträge zu einer Gruppenunfallversicherung,
- Anhebung des steuerfreien Höchstbetrags von 500 Euro auf 600 Euro für betriebliche Gesundheitsförderung,
- Anhebung der Arbeitslohngrenze zur Lohnsteuerpauschalierung bei kurzfristiger Beschäftigung,
- Pauschalierung der Lohnsteuer für beschränkt steuerpflichtige Arbeitnehmer,
- Wegfall der Anmeldepflicht zur Unfallversicherung für Unternehmer, die eine Gewerbeanzeige erstattet haben,
- Einführung der Textform anstelle der Schriftform für die Mitteilung einer Entscheidung des Arbeitgebers über einen Teilzeitwunsch nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz.

Streit um Verzugsschadenspauschale im Arbeitsrecht

LAG Sachsen vom 17.7.2019 - 2 Sa 364/18

Wenn die Zahlungsmoral beim Arbeitgeber nicht stimmt, kann eine Verzugspauschale von 40,- € verlangt werden, meint das LAG Sachsen. Denn auf Arbeitgeber, die den Lohn unpünktlich oder unvollständig bezahlen, solle durch die Pauschale ein höherer Druck aufgebaut werden.

Das BAG vertritt dagegen die Ansicht, dass die gesetzliche Regelung der 40-Euro-Pauschale im Arbeitsverhältnis nicht anwendbar ist. Als Begründung führt das Gericht an, dass § 12a Abs. 1 Satz 1 ArbGG einen Anspruch auf die Verzugspauschale ausschließt. Die Pauschale ist dem Wortlaut nach "auf den Schadensersatz anzurechnen, soweit der Schaden in Kosten der Rechtsverfolgung begründet ist". Denn im arbeitsgerichtlichen Verfahren besteht in der 1. Instanz kein Kostenerstattungsanspruch der siegenden Partei gegen den Gegner.

Das LAG Sachsen begründete sein Urteil damit, dass die Pauschale gar keine Entschädigung wegen Zeitversäumnis sei. Schon dem Wortlaut nach schließe § 12 a ArbGG die Verzugspauschale nicht aus. Zudem müsse § 288 Abs. 5 Satz 1 BGB als die zeitlich jüngere Regelung vorgehen.

Auch das Arbeitsgericht Köln (14.2.2019 - 8 Ca 4245/18), das LAG Baden-Württemberg (9.10.2017 - 4 Sa 8/17), das LAG Berlin-Brandenburg (22.3.2017 - 15 Sa 1992/16), das LAG Niedersachsen (20.4.2017 - 5 Sa 1263/16) sowie das LAG Köln (22.11.2016 - 12 Sa 524/16) sahen keinen überzeugenden Grund, die Verzugspauschale im Arbeitsrecht nicht anzuwenden.

Überstunden bleiben trotz Freistellung erhalten

BAG vom 20.11.2019 - 5 AZR 578/18

Das BAG hat entschieden, dass eine Freistellung in einem gerichtlichen Vergleich den Anspruch des Arbeitnehmers auf Freizeitausgleich zum Abbau des Arbeitszeitkontos nur dann erfüllt, wenn in dem Vergleich hinreichend deutlich zum Ausdruck kommt, dass mit der Freistellung auch ein Positivsaldo auf dem Arbeitszeitkonto ausgeglichen werden soll.

Nach Auffassung des BAG sind Gutstunden, wenn das Arbeitsverhältnis endet und sie auf dem Arbeitszeitkonto nicht mehr durch Freizeit ausgeglichen werden können, vom Arbeitgeber in Geld abzugelten. Die Freistellung von Beschäftigten von der Arbeitspflicht in einem gerichtlichen Vergleich umfasst den Abbau von Gutstunden auf dem Arbeitszeitkonto nur, wenn die/der Beschäftigte dies deutlich erkennen kann.

Achtung:

Der Vergleich enthielt keine allgemeine Abgeltungs- bzw. Ausgleichsklausel (wie „mit diesem Vergleich sind alle gegenseitigen Ansprüche erledigt“). Eine solche Klausel könnte den Anspruch zerstören.

Altvertrag wird zu Neuvertrag

BAG vom 03.07.2019 - 4 AZR 312/18

Ein Schreiben des Arbeitgebers mit Informationen zur Anwendung von Tarifverträgen kann als vertragliche Neuregelung der Arbeitsbedingungen interpretiert werden, wenn es vom Arbeitnehmer gegengezeichnet wird.

Diese Entscheidung reiht sich in eine Vielzahl von Entscheidungen ein, die spätere Vertragsänderungen bewerten. In jedem dieser Fälle wird geprüft, ob ein ursprünglich als „Altvertrag“ zustande gekommenes

Arbeitsverhältnis durch Vertragsänderung zu einem „Neuvertrag“ wird und die sich daraus ergebenden Auslegungsregeln für Bezugnahmeklauseln zu beachten sind.

Die Auslegung von Bezugnahmeklauseln insbesondere bei Arbeitgeberwechseln, nach Betriebsübergängen und nach Austritt aus dem Arbeitgeberverband unterscheidet zwischen Verträgen, die vor Inkrafttreten der Schuldrechtsreform unterschrieben wurden (Altverträge) und solchen Verträgen, die danach zustande kamen. Bei ersteren soll die Klausel nur als Gleichstellungsabrede zwischen Gewerkschaftsmitgliedern und nicht organisierten Arbeitnehmern dienen. In ihrer Rechtswirkung ist sie immer auf solche Rechtsfolgen begrenzt, die sich aus der unmittelbaren Tarifbindung aufgrund beiderseitiger Verbandszugehörigkeit ergibt.

In Neuverträgen wird unter Anwendung der AGB-Regeln dies als nicht transparent bewertet und die Klausel stellt die direkte Geltung der tariflichen Regelung her. Dies ist von der Verbandszugehörigkeit unabhängig.

Durchsetzungsfähigkeit als Kriterium der Tariffähigkeit von Gewerkschaften

BVerfG vom 13.09.2019 - 1 BvR 1/16

Das BVerfG hat entschieden, dass die Entscheidung, ob eine Vereinigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern als tariffähige Gewerkschaft anerkannt wird, davon abhängig gemacht werden kann, ob sie eine gewisse Durchsetzungskraft gegenüber der Arbeitgeberseite aufweist.

Die Verfassungsbeschwerde betrifft eine arbeitsgerichtliche Entscheidung zur Tariffähigkeit einer Arbeitnehmerkoalition. Die Beschwerdeführerin ist eine Vereinigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in der privaten Versicherungsbranche (Die Neue Assekuranz-Gewerkschaft (NAG)). Auf Antrag einer mit ihr konkurrierenden Koalition (ver.di) stellte das Landesarbeitsgericht fest, dass die Beschwerdeführerin keine tariffähige Gewerkschaft i.S.d. § 2 Abs. 1 TVG sei, da weder aus vergangener Teilnahme am Tarifgeschehen noch aus der Größe und Zusammensetzung ersichtlich sei, dass die Vereinigung über die erforderliche Durchsetzungskraft verfüge.

Dies hat nun das Bundesverfassungsgericht bestätigt und keine Grundrechtsverletzung anerkannt.

Es stellt dabei maßgeblich auf die Größe und Zusammensetzung der Mitglieder der Vereinigung ab.

Ohne eine gewisse Geschlossenheit der Organisation und Durchsetzungskraft wäre eine Arbeitnehmervereinigung vom guten Willen der Arbeitgeberseite und anderer Arbeitnehmerkoalitionen abhängig und könnte den Aufgaben der Tarifautonomie nicht gerecht werden.

Die Zahl der organisierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bestimmt die Verhandlungsfähigkeit einer Koalition, deren finanzielle Ausstattung und organisatorische Leistungsfähigkeit. Vor allem aber gibt die Mitgliederzahl Aufschluss darüber, ob eine Vereinigung hinreichenden Druck aufbauen kann, um Verhandlungen über den Abschluss eines Tarifvertrags zu erzwingen. Ein Organisationsgrad von 0,05 % der Beschäftigten sei dafür zu wenig.

DS-GVO Verstoß: Bußgeld in Höhe von 14,5 Millionen Euro

Die Berliner Beauftragte für Datenschutz hat ihr höchstes Bußgeld seit Inkrafttreten der DSGVO verhängt. Das Bußgeld in Höhe von 14,5 Millionen Euro wurde gegen die Deutsche Wohnen SE verhängt, die mit mehr als 110.000 Wohnungen der größte private Immobilienbesitzer in Berlin ist. Diese hatte trotz wiederholter Aufforderung die Speicherung der personenbezogenen Daten ehemaliger Mieterinnen und Mieter nicht unterlassen.

Mehr dazu unter: www.datenschutzbeauftragter-info.de/benutzte-software-nicht-dsgvo-konform-145-mio-euro-bussgeld/" \t " _blank"

Auch wichtig:

Bußgeldbescheide anfechtbar

OLG Frankfurt vom 6.11.2019, 2 Ss-OWi 942/19

Eine Grundsatzentscheidung des OLG Frankfurt sorgt für erhebliche Besorgnisse nicht nur bei hessischen Kommunen: Laut OLG sind Geschwindigkeitskontrollen durch private Dienstleister rechtswidrig. Bußgeldbescheide auf dieser Grundlage sind anfechtbar.

In vielen Bundesländern werden in den Kommunen private Dienstleister bei der Überwachung des Straßenverkehrs eingesetzt. Für sie alle könnte die Entscheidung des OLG Frankfurt erhebliche Folgen haben. Die Entscheidung betrifft konkret die Unterstützung durch private Dienstleister bei der Durchführung von Geschwindigkeitskontrollen.

Die Beauftragung privater Personen mit der hoheitlichen Aufgabe einer Geschwindigkeitsmessung bedürfe einer klaren Rechtsgrundlage. Eine solche existiere aber nicht. Der vom Regierungspräsidium Kassel erlassene Bußgeldbescheid auf Grundlage einer privat durchgeführten Geschwindigkeitsmessung sei daher rechtswidrig.

Nach geltendem Recht sei die zuständige Ortpolizeibehörde gehalten, die Verkehrsüberwachung durch geeignete eigene Bedienstete mit entsprechenden Qualifikationen vorzunehmen. Der Mitarbeiter der privaten GmbH erfülle diese Anforderung nicht. Der Erlass von Bußgeldbescheiden sei auf dieser Grundlage rechtlich somit nicht zulässig.

Reiserecht

Verpasster Flug:

Reisende müssen sich vorab über Abflugmodalitäten erkundigen

Landgericht Koblenz Urteil vom 18.10.2019 – Az: 13 S 38/19

Das Landgericht Koblenz hat entschieden, dass sich Reisende vor Antritt einer Flugreise über die Abflugmodalitäten erkundigen müssen. Verpassen Reisende einen Flug, weil sie die vom Reiseveranstalter angegebene Empfehlung für die Ankunft am Check-In-Schalter nicht beachten, besteht **kein** Anspruch auf Schadensersatz.

Der Kläger des zugrundeliegenden Falls buchte für sich und seine Ehefrau bei der Beklagten, einem Reiseunternehmen, eine Pauschalreise nach Indonesien/Bali in der Zeit vom 25. Oktober 2018 bis 10. November 2018 zu einem Preis von 2.798 Euro. Laut Reiseplan sollte der Hinflug am 25. Oktober 2018 um 17.35 Uhr vom Flughafen Frankfurt am Main erfolgen. Der Kläger gab nach seinem eigenen Vortrag das Gepäck gegen 16 Uhr auf und ging anschließend unmittelbar zur Passkontrolle, wo er sich gut 90 Minuten vor Abflug eingefunden habe. Zu diesem Zeitpunkt hätten sich dort bereits ca. 400 Flugpassagiere befunden, die von lediglich zwei Bundespolizisten kontrolliert werden sollten. Aufgrund dessen erreichte der Kläger mit seiner Ehefrau erst gegen 17.30 Uhr den Flugsteig, wo ihnen der Zutrieb verweigert wurde. Stattdessen wurde das Gepäck der Eheleute aus dem Flugzeug wieder ausgeladen. Die Beklagte bot dem Paar gegen Zuzahlung von 1.640 Euro einen Ersatzflug an, was der Kläger wegen der Kosten aber ablehnte. Vorgerichtlich zahlte die Beklagte dem Kläger einen Stornobetrag von 559,60 Euro zurück. Den Restbetrag der Reisekosten verlangt der Kläger mit der vorliegenden Klage.

Keine Haftung des Reiseveranstalters bei Verwirklichung eines allgemeinen Lebensrisikos

Das Landgericht schloss sich in seiner Entscheidung der Auffassung des beklagten Reiseunternehmens an und wies die Klage ab. Zur Begründung führte das Gericht aus, dass es zunächst zutreffend sei, dass die Beklagte als Reiseveranstalter grundsätzlich auch ohne Verschulden für Reismängel hafte. Zugrunde zu legen sei aber der weite Mängelbegriff des § 651 c BGB. Danach hafte ein Reiseveranstalter nur, soweit sich nicht ein allgemeines Lebensrisiko verwirklicht oder der Reisende selbst den Mangel verschuldet hat.

LG: Reisende müssen sich über Abflugformalitäten informieren

Entscheidungserheblich kam es für das Landgericht deshalb darauf an, ob die von dem Kläger für die Sicherheitskontrolle sowie das Boarding eingeplanten gut 90 Minuten als ausreichend anzusehen sind. Insoweit führte die Beklagte an, dass nach ihren Empfehlungen in den Reiseunterlagen Passagiere spätestens zwei Stunden vor Abflug am Check-In-Schalter sein sollen. Den Zugang dieser Reiseunterlagen bestritt der Kläger. Dies entlaste ihn nach Auffassung des Gerichtes aber nicht. Sollte er die Reiseunterlagen mit den für ihn notwendigen Informationen tatsächlich nicht erhalten haben, hätte er nämlich die Verpflichtung gehabt, sich über die Abflugformalitäten zum Beispiel beim Flughafenbetreiber zu erkundigen. Dieser wiederum empfiehlt Passagieren, sich mindestens zwei bis drei Stunden vor Abflug am Check-In-Schalter einzufinden. Dieser Empfehlung sei der Kläger nach seinem eigenen Vortrag nicht nachgekommen. Damit habe er selbst das Risiko in Kauf genommen und zu verantworten, dass nicht ausreichend Zeit für die Abflugformalitäten bleibe.

Quelle: www.dejure.org

Team Thannheiser

Achim Thannheiser

Rechtsanwalt + Betriebswirt

Angelika Küper

Rechtsanwältin + Dozentin für Wirtschaftsrecht

Lothar Böker

Rechtsanwalt + Mediator

Christine Matern

Rechtsanwältin

Svenja Meergans

Rechtsanwältin

Alexandra Borm

Rechtsanwältin

Silke Papke

Rechtsanwaltsfachangestellte

Josefa Günther

Rechtsanwaltsfachangestellte

Rühmkorffstr. 18, 30163 Hannover

Tel: 0511 990490 - E-Mail: Rechtsanwalt@Thannheiser.de

www.thannheiser.de