

Personaltipp

AKTUELL

Aktuelles Arbeitsrecht für Personalmanager
und Arbeitgeber

INHALT

2

Muster und Formulare
Umzugskostenbeihilfe
fördert die Mobilität

3

Aktuelle Urteile
Auskunftsverlangen
gemäß der DSGVO
müssen Sie ernst
nehmen!

4

**Praxisthema
des Monats**
Die wichtigsten Fakten
zum neuen Nachweis-
gesetz im Überblick

7

**Blick in das Betriebs-
verfassungsgesetz**
(Erforderliche)
Betriebsratsschulungen
müssen sein



**LOGIN: IHRE
MEDIATHEK!**

www.personal-tipp.de

Benutzername:
personaltipp

Passwort September:
manager22

DIREKTER KONTAKT:
[redaktion-manage-
ment@weka.de](mailto:redaktion-management@weka.de)



**TEILNAHME
GANZ EINFACH**

Webseite:
[https://weka.
adobeconnect.com/
personaltipp](https://weka.adobeconnect.com/personaltipp)

Benutzer:
(Wählen Sie selbst)

Passwort September:
manager22

Wir lassen Sie ca.
5 Minuten vor Beginn
in den Raum ein.

IM BRENNPUNKT

Diskriminierende Stellen- anzeige auf „Ebay“

Personalarbeit gehört in kompetente Hände. Nur so ist sichergestellt, dass die Personalsuche erfolgreich verläuft und nicht zum kostspieligen Fehlschlag wird. Ein aktuelles Urteil des LAG Schleswig-Holstein kann hier als abschreckendes Beispiel dienen.



© redaktionsbüro Schneider/Getty Images.de/Andreas

Bewerbung ist auch im Chat möglich

Ein Mann hatte sich auf eine auf der Internetseite „Ebay-Kleinanzeigen“ veröffentlichte Stellenanzeige eines Unternehmens beworben. Die Anzeige lautete wie folgt: „*Sekretärin gesucht! Beschreibung: Wir suchen eine Sekretärin ab sofort. Vollzeit/Teilzeit. Es wäre super, wenn sie Erfahrung mitbringen. ...*“ Über die Chat-Funktion antwortete der Mann dem Unternehmen mit folgender Nachricht: „*Hallo, ich habe gerade auf Ebay Kleinanzeigen ihre Stellenausschreibung gefunden, womit Sie eine Sekretärin suchen. [...] habe Interesse an Ihrer Stelle. Ich habe Berufserfahrung im Büro und kenne mich mit Word und Excel und Gesetzen gut aus. Lieferscheine und Rechnungen kann ich auch schreiben und sonst typische Arbeiten einer Sekretärin, die sie fordern. Ich bewerbe mich hiermit auf ihrer Stelle. Suchen Sie nur ausschließlich eine Sekretärin, also eine Frau? In ihrer Stellenanzeige haben Sie dies so angegeben. Ich habe eine kaufmännische abgeschlossene Ausbildung als Industriekaufmann. Über eine Rückmeldung würde ich mich sehr freuen. Ich wäre ab sofort verfügbar.* Das Unternehmen antwortete wie folgt: „*...vielen Dank für Interesse in unserem Hause. Wir suchen eine Dame als Sekretärin. Wir wünschen Ihnen alles Gute. Vielen Dank. ...*“. Der Mann verklagte daraufhin das Unternehmen auf Zahlung einer Entschädigung in Höhe von 7.800 € wegen Geschlechterdiskriminierung. Die Klage hatte Erfolg. Nach Auffassung des Gerichts

genieße auch derjenige den Status eines „Bewerbers“ im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), der sich im Internetportal „Ebay-Kleinanzeigen“ über die dortige Chatfunktion bewerbe. Da der Mann durch die Antwort des Unternehmens im Chat aufgrund seines Geschlechts benachteiligt worden sei, stehe ihm gemäß § 15 Abs. 2 AGG eine Entschädigung in Höhe von drei Bruttomonatsgehältern zu, **LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 21.06.2022, Az. 2 Sa 21/22.**

Einstellung kann nicht verlangt werden

Die Einstellung kann ein Stellenbewerber trotz einer diskriminierenden Stellenausschreibung nicht verlangen. Die rechtlichen Konsequenzen sind auf Zahlung einer Entschädigung begrenzt, die bis zu drei Bruttomonatsgehältern betragen kann.

HINWEIS

Hätte der Mann darlegen können, dass er den Zuschlag für die Stelle im Zuge eines diskriminierungsfreien Auswahlverfahrens bekommen hätte, wäre auch eine höhere Entschädigung in Betracht gekommen. ■

IN NUR 30 MINUTEN ERFAHREN SIE:

- » auf was Sie bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen achten müssen
- » welche Regelungen beim Resturlaub gelten
- » ob Sie Überstunden abgelten müssen

MITTWOCH
28. SEPTEMBER 11:00

Online-Seminar

Wie Sie Arbeitsverhältnisse
rechtssicher abwickeln

Seien Sie
dabei!



Umzugskostenbeihilfe fördert die Mobilität

Bei der Suche nach qualifiziertem Personal sind neben guten Arbeitsbedingungen weitere Anreize unverzichtbar, um sich als Arbeitgeber attraktiv zu machen. Ein probates Mittel sind Umzugskostenbeihilfen, allerdings sollte hier eine klare Regelung nicht fehlen.

Umzugskosten sind Privatsache

Grundsätzlich gehört ein Umzug zur Arbeitsaufnahme zum privaten Lebensbereich eines Arbeitnehmers. Die Umzugskosten sind deshalb grundsätzlich auch von ihm selbst zu tragen. Selbstverständlich kann die Übernahme von Umzugskosten durch den Arbeitgeber jederzeit freiwillig erfolgen, um das Unternehmen im Zuge einer Stellenbesetzung für Bewerber attraktiv zu machen. Der Umfang, in dem sich der Arbeitgeber dabei zu einer Leistung verpflichtet, ist frei

verhandelbar. Denkbar ist es, dem Mitarbeiter die tatsächlich entstandenen Kosten eines Umzugsunternehmens oder einen Pauschalbetrag zu erstatten. Üblich ist auch die Übernahme von doppelten Mietkosten oder Renovierungskosten. Es empfiehlt sich jedenfalls, hierüber klare Regelungen zu treffen.

Rückzahlungsverpflichtung sollte nicht fehlen

Sinnvoll ist es, eine Rückzahlungsverpflichtung für den Fall einer zeitnahen Kündigung des Arbeitsverhältnisses zu vereinbaren. Da eine solche Regelung keine übermäßige Einschränkung des Kündigungsrechts des Arbeitnehmers entfalten darf, unterliegt ihre Angemessenheit der Beurteilung durch die Gerichte. Wie bei der Rückzahlung von Fortbildungskosten, darf dabei die Bindungsdauer nicht zu lang sein. Welche Bindungsdauer noch angemessen ist, hängt von den Umständen des Einzelfalles ab. Es ist aber von einer Obergrenze von drei Jahren auszugehen.



DOWNLOAD

Die Musterformulierung „Umzugskostenvereinbarung mit Rückzahlungsklausel“ können Sie im Downloadbereich unter www.personaltipp.de herunterladen.



HINWEIS

Beruflich veranlasste Umzugskosten können im Rahmen der Regelungen des Bundesumzugskostengesetzes steuerfrei ersetzt werden. Die seit dem 01.04.2022 geltenden Pauschalen betragen 886 € für den Mitarbeiter und 590 € für jede weitere Person, z. B. Ehegatte, Lebenspartner, Kinder.



Musterformulierung: Umzugskostenvereinbarung mit Rückzahlungsklausel

Präambel

Der Mitarbeiter wird ab dem ____ (Datum) seine Tätigkeit im Betrieb aufnehmen. Für die Dauer der im Arbeitsvertrag vom ____ (Datum) geregelten Probezeit übernimmt der Arbeitgeber die Kosten für die Unterbringung des Mitarbeiters in einem Hotel. Wird das Arbeitsverhältnis über die Probezeit hinaus fortgesetzt, wird der Mitarbeiter seinen Wohnsitz an den Ort des Betriebssitzes oder in die nähere Umgebung verlegen. Die Umzugskosten erstattet der Arbeitgeber dem Mitarbeiter gemäß folgender Regelung.

(1) Umzugskosten

Verlegt der Mitarbeiter seinen Wohnort in den Umkreis von ____ (Anzahl) Kilometer des Arbeitsortes, erstattet der Arbeitgeber ihm die folgenden, im Zusammenhang mit dem Umzug anfallenden, Kosten:

- die auf das Umzugsgut entfallenden notwendigen Beförderungsauslagen
- Mietdoppelzahlungen für die bisherige Wohnung für einen Zeitraum von bis zu ____ (Anzahl) Monaten

Hinsichtlich der Beförderungskosten ist der Mitarbeiter verpflichtet, vor Erteilung des Umzugsauftrages, mindestens drei Angebote einzuholen und dem Arbeitgeber zur Entscheidung vorzulegen.

alternativ

(1) Umzugskosten

Verlegt der Arbeitnehmer seinen Wohnort in den Umkreis von ____ (Anzahl) Kilometern des Arbeitsortes, erhält er vom Arbeitgeber zum Ausgleich für die umzugsbedingten Aufwendungen einen Pauschalbetrag in Höhe von ____ € (Betrag). Ist wegen einzuhaltender Kündigungsfristen ein nahtloser Umzug nicht möglich, erhält der Arbeitnehmer außerdem gegen Nachweis für die Dauer von maximal ____ (Anzahl) Monaten die Nettokaltmiete seiner bisherigen Wohnung zuzüglich der monatlichen Nebenkostenvorauszahlung.

(2) Rückzahlung

- (1) Scheidet der Mitarbeiter vor Ablauf von drei Jahren nach dem Umzug aus dem Arbeitsverhältnis aus, ohne dass er dafür einen wichtigen Grund hat, oder kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis innerhalb von drei Jahren nach dem Umzug aus Gründen, die der Mitarbeiter zu vertreten hat, ist der Mitarbeiter verpflichtet, die Umzugskosten zurückzuzahlen.
- (2) Die Rückzahlungsverpflichtung reduziert sich um 1/36 der zu erstattenden Umzugskosten für jeden Monat, den das Arbeitsverhältnis innerhalb der dreijährigen Bindungsdauer bestanden hat.

Auskunftsverlangen gemäß der DSGVO müssen Sie ernst nehmen!

Die Arbeitsgerichte mussten sich bisher nur vergleichsweise selten mit der seit 2018 geltenden Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) befassen. Dies könnte sich ändern, wenn das folgende Urteil des LAG Berlin-Brandenburg Schule macht.

Arbeitgeber muss Entschädigung zahlen

Zwischen einem langjährig beschäftigten Arbeitnehmer und seinem Arbeitgeber war es zu Unstimmigkeiten gekommen. Im Zuge der Auseinandersetzung versetzte der Arbeitgeber den Arbeitnehmer an einen anderen Standort und erteilte ihm zudem eine Abmahnung aufgrund eines behaupteten Vertragsverstosses. Der Arbeitnehmer wandte sich daraufhin an einen Rechtsanwalt, der den Arbeitgeber schriftlich aufforderte, die Versetzung zurückzunehmen und die Abmahnung aus der Personalakte zu entfernen. Er forderte den Arbeitgeber außerdem auf, über die Betriebsratsanhörung, die Zustimmung zur Versetzung sowie bezüglich der Abmahnung vollumfänglich Auskunft nach Artikel 15 DSGVO zu erteilen.

Der Arbeitgeber teilte daraufhin mit, dass er an der Versetzung und der Abmahnung festhalte und legte im Übrigen eine Kopie der Betriebsratsanhörung und dessen Zustimmung zur Versetzung vor sowie eine Kopie aus dem Logbuch bezüglich der Abmahnung. Weitere Auskünfte nach der DSGVO erteilte der Arbeitgeber nicht. Der Arbeitnehmer verklagte den Arbeitgeber in der Folge auf Zahlung einer Entschädigung, da der Arbeitgeber seiner Auskunftspflicht nach der DSGVO nicht bzw. nicht vollumfänglich nachgekommen sei und er dadurch einen Schaden erlitten habe.

Die Klage hatte Erfolg. Gemäß Artikel 15 Abs. 1 DSGVO habe ein Arbeitnehmer grundsätzlich das Recht, vom Arbeitgeber eine Bestätigung darüber zu verlangen, ob er ihn betreffende personenbezogene Daten verarbeitet und ggf. auf Auskunft über diese personenbezogenen Daten. Entgegen der Auffassung des Arbeitgebers habe der Arbeitnehmer nicht eine generelle Auskunft hinsichtlich der über ihn gespeicherten Daten verlangt, sondern diese auf die konkreten Maßnahmen der Versetzung und der Abmahnung beschränkt. Die im Einzelnen in Artikel 15 Abs. 1 DSGVO aufgeführten Informationen, die ein Arbeitgeber im Rahmen der Auskunft erteilen müsse, habe der Arbeitgeber durch Übersendung der Kopien zu den geforderten Sachverhalten offensichtlich nicht vollständig erteilt und somit gegen Artikel 15 Abs. 1 DSGVO verstoßen. Der Arbeitnehmer habe daher gemäß Artikel 82 Abs. 1 DSGVO einen Anspruch auf Ersatz seines immateriellen Schadens gegen den Arbeit-



© Redaktionsbüro Schneider/gettyimages.de/http://fotogestober.de

geber, unabhängig vom Erreichen einer Erheblichkeitsschwelle. Vorliegend sei ein Schadenersatz in Höhe von je 1.000 € für jede unvollständig erteilte Auskunft angemessen. Der Arbeitgeber müsse daher einen Schadenersatz in einer Gesamthöhe von 2.000 € leisten, **LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 18.11.2022, Az. 443/21.**

Diese Informationen müssen erteilt werden

Nach Artikel 15 Abs. 1 DSGVO haben Mitarbeiter gegenüber dem Arbeitgeber Anspruch auf Auskunft über die von ihm gespeicherten personenbezogenen Daten sowie auf folgende Informationen:

- Verarbeitungszwecke
- Kategorien personenbezogener Daten, die verarbeitet werden
- Empfänger oder Kategorien von Empfängern, gegenüber denen die personenbezogenen Daten offengelegt worden sind oder noch offengelegt werden, insbesondere bei Empfängern in Drittländern oder bei internationalen Organisationen
- falls möglich die geplante Dauer, für die die personenbezogenen Daten gespeichert werden, oder, falls dies nicht möglich ist, die Kriterien für die Festlegung dieser Dauer
- Bestehen eines Rechts auf Berichtigung oder Löschung der sie betreffenden personenbezogenen Daten oder auf Einschränkung der Verarbeitung durch den Verantwortlichen oder eines Widerspruchsrechts gegen diese Verarbeitung
- Bestehen eines Beschwerderechts bei einer Aufsichtsbehörde
- wenn die personenbezogenen Daten nicht bei der betroffenen Person erhoben werden, alle verfügbaren Informationen über die Herkunft der Daten

Die wichtigsten Fakten zum neuen Nachweisgesetz im Überblick

Das seit dem 01.08.2022 geltende neue Nachweisgesetz stellt die Personalverantwortlichen in den Unternehmen vor große Herausforderungen. Lesen Sie hier, wie Sie die neuen Regelungen rechtssicher umsetzen.



© Redaktionsbüro Schneider/gettyimages.de/AmnajKhetsamtip

Das ist neu

Das Nachweisgesetz (NachwG) existierte bereits vor dem 01.08.2022. Die Verpflichtung des Arbeitgebers, bestimmte wesentliche Bedingungen des Arbeitsvertrages dem Arbeitnehmer schriftlich nachzuweisen, galt bereits in der Vergangenheit. Das neue NachwG hat den Katalog der nachzuweisenden Bedingungen jedoch deutlich ausgeweitet und Verstöße gegen die Verpflichtung als Ordnungswidrigkeit unter Androhung einer Geldbuße von bis zu 2.000 € ausgestaltet. Bezüglich der in diesem Zusammenhang geltenden Fristen verweisen wir Sie gerne auf den entsprechenden Beitrag in der zuletzt erschienenen Ausgabe 10/2022.



HINWEIS

Die Nachweispflicht gilt laut den neuen Regelungen auch für Aushilfen, die vorübergehend für maximal einen Monat eingestellt werden. Das „alte“ Nachweisgesetz hatte Aushilfen ausgenommen.

Nachweis durch Arbeitsvertrag ist nicht mehr praktikabel

Sowohl das „alte“ als auch das „neue“ Nachweisgesetz verlangen für den Nachweis die Schriftform, d. h. ein Schreiben, das eine Originalunterschrift aufweist. Die elektronische Form (E-Mail) ist nicht möglich. Unter der Geltung des NachwG alter Form war es in der Praxis üblich und nach dem Gesetz

auch zulässig, Mitarbeitern keinen eigenständigen Nachweis über die Arbeitsbedingungen zu erteilen, sondern diese im Arbeitsvertrag niederzulegen und dem Mitarbeiter auszuhändigen. Diese Vorgehensweise ist auch nach dem NachwG neuer Form erlaubt, allerdings wenig praktikabel, denn die Neufassung des Gesetzes enthält zahlreiche Aufklärungspflichten, z. B. über das Kündigungsverfahren, die einen Arbeitsvertrag überfrachten würden. Zudem würde die Aufnahme eines rein deskriptiven Inhaltes in den Arbeitsvertrag diesem einen rechtlich bindenden Charakter geben, was nicht im Interesse des Arbeitgebers liegt und über das gesetzliche Ziel hinausgeht.

Weshalb ein separater Nachweis empfehlenswert ist

Es ist daher zu empfehlen, nicht alle im NachwG vorgeschriebenen Inhalte in den Arbeitsvertrag aufzunehmen, sondern zusätzlich zum Arbeitsvertrag ein separates Dokument zu erstellen. Diese Vorgehensweise hat zudem den Vorteil, dass nachträgliche Anpassungen und Änderungen der Arbeitsbedingungen einseitig vom Arbeitgeber vorgenommen werden können. Wären die Angaben Teil des Arbeitsvertrages, könnten sie nur durch eine Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer oder durch eine Änderungskündigung angepasst werden. Um auch das Nachweisschreiben nicht zu überfrachten, kann hier bezüglich der Aspekte, die üblicherweise im Arbeitsvertrag geregelt werden, auf den Arbeitsvertrag verwiesen werden. Das Nachweisschreiben selbst enthält dann ausführliche Angaben nur zu den Punkten, die im Arbeitsvertrag nicht enthalten sind. Ein derartiges Nachweisschreiben kann sowohl für Neueinstellungen gelten, als auch für bereits bestehende Arbeitsverhältnisse.



HINWEIS

Eine Übersicht über alle nach § 2 NachwG neuer Fassung aufzuführenden Arbeitsbedingungen hatten wir Ihnen bereits in der Ausgabe 10/2022 des Personaltipp vorgestellt. Im Downloadbereich unter www.personaltipp.de können Sie die Arbeitshilfe herunterladen.

Formulierungsbeispiele: So könnten Ihre Nachweise aussehen

Nachfolgend haben wir für die wichtigsten Pflichtangaben, die üblicherweise nicht in Arbeitsverträgen enthalten sind, Musterformulierungen erstellt. Wir haben uns dabei an die Nummerierungen des Gesetzes gehalten. Leider können wir im Rahmen dieser Arbeitshilfe nicht alle in der Praxis vorkommenden Konstellationen berücksichtigen. Die Musterformulierungen müssen daher immer auf die konkreten betrieblichen und arbeits- bzw. tarifvertraglichen Gegebenheiten überprüft und angepasst werden.

Nr. 7 Angaben über die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Vergütung von Überstunden, der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts, die jeweils getrennt anzugeben sind, und deren Fälligkeit sowie die Art der Auszahlung.

Grundgehalt: vgl. Arbeitsvertrag (oder Tarifvertrag)

Vergütung von Überstunden: vgl. Arbeitsvertrag – Enthält der Arbeitsvertrag keine Regelung zur Vergütung von Überstunden gilt § 612 BGB.

Zuschläge: Höhe und Anspruchsvoraussetzungen von Zuschlägen ergeben sich aus dem anwendbaren Tarifvertrag (siehe Ziffer 15 dieses Nachweises).

Das Grundgehalt, etwaige Überstundenvergütungen sowie Zulagen werden für jeden Kalendermonat nachträglich ausgezahlt.

Ein Anspruch auf Prämien oder Sonderzahlungen besteht nicht. Der Arbeitgeber erbringt gegebenenfalls nach freiem Ermessen freiwillige Leistungen, auf die auch bei wiederholter Zahlung kein Rechtsanspruch besteht.

Alle Entgeltbestandteile werden bargeldlos auf das vom Arbeitnehmer angegebene Konto überwiesen.

Nr. 8 Angaben über die vereinbarte Arbeitszeit, vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen

Bezüglich der vereinbarten Dauer und Lage der Arbeitszeit sowie der Pausen wird auf § (...) des Arbeitsvertrages verwiesen.

oder

Die vereinbarte Dauer der Arbeitszeit ergibt sich aus dem Arbeitsvertrag. Die Lage der Arbeitszeit bestimmt der Arbeitgeber nach billigem Ermessen. Derzeit ist die Arbeitszeit nach Weisung des Arbeitgebers wie folgt festgelegt: Montag bis Freitag von 08:00 Uhr bis 16:30 Uhr, Pause: 12:00 Uhr bis 12:30 Uhr.

oder

Die Dauer und Lage der Arbeitszeit richtet sich nach dem Schichtsystem der jeweils geltenden Betriebsvereinbarung (siehe Ziffer 15 dieses Nachweises).

Nr. 10 Angaben, sofern vereinbart, über die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen, sofern vereinbart

Nach dem Arbeitsvertrag besteht die Verpflichtung, Überstunden zu leisten, sofern betriebliche Erfordernisse vorliegen. Dies gilt insbesondere bei einem nicht planbaren Mehrbedarf an Arbeit. Der Arbeitgeber wird bei der Anordnung billiges Ermessen gemäß § 106 GewO wahren und die Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes einhalten.

Nr. 14 Angaben über das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzuhaltende Verfahren, mindestens das Schriftformerfordernis und die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses, sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage

Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen, § 623 BGB. Während einer vereinbarten Probezeit beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen, § 622 Abs. 3 BGB, danach gelten die Kündigungsfristen des § 622 Abs. 1 und Abs. 2 BGB, wobei die in § 622 Abs. 2 BGB geregelte längere Kündigungsfrist für den Arbeitgeber auch für den Arbeitnehmer gilt. Arbeitnehmer, die geltend machen wollen, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, müssen innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist, § 4 KSchG. Die Frist gilt auch für den Fall einer Änderungskündigung.

Nr. 15 Ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sowie Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen

Auf das Arbeitsverhältnis finden keine Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen Anwendung.

oder

Auf das Arbeitsverhältnis finden die mit dem Betriebsrat abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen Anwendung.

und/oder

Der Arbeitgeber ist Mitglied im Arbeitgeberverband _____ (Bezeichnung des Verbandes) und ist an die Tarifverträge (Auflistung der geltenden Tarifverträge) gebunden. Die Tarifverträge gelten für das Arbeitsverhältnis, wenn der Arbeitnehmer Mitglied der tarifschließenden Gewerkschaften ist.

oder

Für das Arbeitsverhältnis gilt der allgemeinverbindliche Tarifvertrag _____ (Bezeichnung des Tarifvertrages). ■

Kündigung bei dauerhafter schlechter Leistung ist rechters

Die Kündigung von Schlechtleistern, landläufig auch Low-Performer genannt, ist meistens mit erheblichen Abfindungszahlungen verbunden. Dass es auch ohne geht, zeigt ein aktuelles Urteil.

Unterdurchschnittliche Arbeitsleistung rechtfertigt Kündigung

Ein im Bereich der Lebensmittellogistik tätiges Unternehmen beschäftigte einen Kommissionierer, der zuletzt im Lager für das Trockensortiment eingesetzt war. Im Unternehmen existierte eine Betriebsvereinbarung über Leistungsprämien, die u. a. die Basisleistung von 100 Prozent definierte und genaue Regelungen über die ausschließlich systematisch an die Mitarbeiter zu vergebenden Kommissionieraufträge enthielt. Nachdem der Kommissionierer seit seinem Wechsel in das Lager für Trockensortiment im Jahr 2018 zu keinem Zeitpunkt die Basisleistung erbracht hatte, erhielt er nach zwei erfolglosen Abmahnungen aufgrund seiner Minderleistung die ordentliche Kündigung. Seine hiergegen gerichtete Kündigungsschutzklage

hatte keinen Erfolg. Nach Auffassung des Gerichts könne eine ordentliche Kündigung im Einzelfall gerechtfertigt sein, wenn ein Arbeitnehmer über einen längeren Zeitraum die Durchschnittsleistung um mehr als 1/3 unterschreite. Da der Arbeitgeber im Streitfall durch Auswertungen aus dem Warenwirtschaftssystem den Nachweis erbracht habe, dass die Arbeitsleistung des Kommissionierers über einen längeren Zeitraum, insbesondere auch nach der zweiten Abmahnung, die Durchschnittsleistung vergleichbarer Arbeitnehmer um deutlich mehr als 1/3 unterschritten hatte, lägen grundsätzlich die Voraussetzungen für eine Kündigung vor. Da der Kommissionierer nicht plausibel dargelegt habe, warum er mit seiner unterdurchschnittlichen Leistung dennoch seine persönliche Leistungsfähigkeit ausschöpft habe, sei die Kündigung gerechtfertigt. **LAG Köln, Urteil vom 03.05.2022, Az. 4 Sa 548/21.** ■

HINWEIS

Der Arbeitgeber muss im Kündigungsschutzverfahren die Schlechtleistung des betroffenen Mitarbeiters darlegen und beweisen. Es ist daher zwingend erforderlich, die Arbeitsleistung nachprüfbar zu dokumentieren.

Covid-19 nach Reise in Hochrisikogebiet ist nicht verschuldet

Eine selbst verschuldete Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit kann ein Grund darstellen, die Entgeltfortzahlung zu verweigern. Doch nicht jedes Handeln, das auf den ersten Blick unvernünftig ist, schließt den Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus.

Arbeitsunfähigkeit nicht selbst verschuldet

Eine dreifach geimpfte Arbeitnehmerin reiste im Januar/Februar 2022 in die Dominikanische Republik. Diese war vom Robert-Koch-Institut im Januar 2022 als Hochrisikogebiet ausgewiesen worden. Am Abflugtag lag dort die Inzidenz bei 377,7, in Deutschland bei 878,9. Rund eine Woche nach Beendigung der Reise war die Inzidenz in der Dominikanischen Republik auf 72,5 gefallen, in Deutschland auf 1.465,4 gestiegen. Im Anschluss an die Reise wurde die Arbeitnehmerin positiv auf Corona getestet und legte dem Arbeitgeber eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vor. Dieser erkannte die Bescheinigung nicht an und leistete für den ausgewiesenen Zeitraum keine Entgeltfortzahlung, da die Arbeitnehmerin aufgrund fehlender Symptome nicht arbeitsunfähig gewesen sei. Außerdem habe sie die Erkrankung durch ihren Reiseantritt schuldhaft selbst

herbeigeführt. Die Arbeitnehmerin zog vor Gericht und klagte erfolgreich auf Entgeltfortzahlung. Nach Meinung des Gerichts sei ein Arbeitnehmer auch dann arbeitsunfähig, wenn er symptomlos Corona-positiv getestet sei und nicht im Homeoffice tätig sein könne. Die gegen die Arbeitnehmerin angeordnete Quarantäne schließe den Entgeltfortzahlungsanspruch nicht aus. Die Arbeitnehmerin habe ihre Arbeitsunfähigkeit auch nicht verschuldet. Dies setze einen groben Verstoß gegen das Eigeninteresse eines verständigen Menschen voraus. Jedenfalls dann, wenn die Inzidenzwerte im Urlaubsgebiet nicht deutlich über den Inzidenzwerten des Wohn- und Arbeitsortes bzw. der Bundesrepublik Deutschland lägen, verstoße der Arbeitnehmer nicht in grober Weise gegen sein Eigeninteresse. Die Reise in das Hochrisikogebiet gehe in diesen Fällen nicht über das allgemeine Lebensrisiko hinaus. **ArbG Kiel, Urteil vom 27. 06. 2022 Az. 5 Ca 229 f/22.** ■

(Erforderliche) Betriebsratsschulungen müssen sein

Nach Abschluss der turnusmäßigen Betriebsratswahlen haben sich die neu gewählten Gremien inzwischen konstituiert. Die Arbeitgeber in Betrieben mit Betriebsrat werden deshalb nun vermehrt mit Schulungsanträgen konfrontiert. Im folgenden Beitrag erfahren Sie, welche Rechte Betriebsratsgremien in Sachen Schulung haben.

Wann ein Schulungsanspruch besteht

Der kollektive Anspruch des Betriebsrats auf Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen ist in § 37 Abs. 6 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) geregelt. Danach besteht ein Anspruch auf Teilnahme an einer Schulung, wenn die Teilnahme eines oder mehrerer Betriebsratsmitglieder erforderlich ist, um derzeit oder demnächst anstehende Betriebsratsaufgaben ordnungsgemäß erfüllen zu können. Maßgeblich ist, ob die Teilnahme erforderlich ist.

Grundlagenschulungen für Neulinge sind Pflicht

Zu den Amtspflichten des Betriebsrats und seiner Mitglieder gehört unter anderem, sich die notwendigen Fachkenntnisse anzueignen, die für die Wahrnehmung des Betriebsratsamtes nötig sind. Sogenannte Grundlagenschulungen sollen dabei die Grundkenntnisse vermitteln, die jedes Betriebsratsmitglied benötigt, um den Anforderungen des Amtes gerecht zu werden. Dabei geht es insbesondere um die Grundlagen des

- Betriebsverfassungsrechts,
- allgemeinen Arbeitsrechts sowie
- Arbeitsschutzrechts.

Für Betriebsratsneulinge ist die Teilnahme an Grundlagenschulungen in der Regel erforderlich, damit sie möglichst zeitnah in die Lage versetzt werden, ihre Aufgaben im Gremium wahrzunehmen. Aber auch für langjährige Betriebsratsmitglieder kann der Besuch eines Grundlagenseminars erforderlich sein, sofern sie hinsichtlich der vorgesehenen Themen noch keine Schulung erhalten haben.

Spezialschulungen erfordern besonderen Anlass

Etwas Anderes gilt bei Seminarveranstaltungen, die Spezialkenntnisse vermitteln sollen, die über arbeits- und arbeitsschutzrechtliche Grundlagen hinausgehen. Bei derartigen Schulungen muss der Betriebsrat konkret darlegen, aus welchen Gründen die Schulung erforderlich ist. Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) verlangt diesbezüglich zum einen, dass die Schulung hinsichtlich ihres Inhaltes grundsätzlich erforderlich



© Redaktionsbüro Schneider/gettyimages.de/Jacoblund

ist, also zum Aufgabenbereich des Betriebsrats gehört. Außerdem muss ein konkreter Schulungsbedarf bestehen. Hiervon wird ausgegangen, wenn die Schulung aufgrund eines konkreten betrieblichen Anlasses oder einer betrieblichen Situation notwendig ist, damit der Betriebsrat seine Beteiligungsrechte ausüben und so seinen gesetzlichen Aufgaben nachkommen kann.

Diese Kosten trägt der Arbeitgeber

- Ist die Teilnahme eines Betriebsratsmitgliedes an einer Schulung erforderlich, so muss der Arbeitgeber die gesamten anfallenden Kosten tragen, also
- den Verdienstausschlag des teilnehmenden Betriebsratsmitgliedes,
 - die Seminarkosten sowie
 - die Unterbringungs- und Fahrtkosten.

Nur erforderliche Kosten sind erstattungspflichtig

Die Pflicht des Arbeitgebers, die Kosten für eine Schulung grundsätzlich zu übernehmen, ist nach der Rechtsprechung durch den Grundsatz der Erforderlichkeit begrenzt. Der Betriebsrat muss daher bei der Geltendmachung seines Schulungsbedarfs prüfen, ob die Schulungskosten unter Berücksichtigung des Inhaltes und des Umfangs des vermittelten Wissens mit der Größe und der Leistungsfähigkeit des Betriebes vereinbar sind. Dies bedeutet jedoch nicht, dass der Betriebsrat immer den kostengünstigsten Anbieter auswählen muss. Ist der Betriebsrat der Meinung, dass ein teurerer Anbieter qualitativ besser ist, kann er sich für diesen entscheiden, sofern die Kosten nicht unangemessen hoch sind. ■

! HINWEIS

Jede einzelne der vom Betriebsrat geltend gemachten Kostenpositionen muss erforderlich sein. Um dies überprüfen zu können, hat der Arbeitgeber einen Anspruch auf Aufschlüsselung der angefallenen Kosten dem Grunde und der Höhe nach.

Mobbingvorwürfen müssen Sie nachgehen!



HINWEIS

Ihre Fragen können Sie jederzeit an redaktion-management@weka.de senden.

Frage: Ich habe einen Mitarbeiter, der sich in der Vergangenheit bereits zwei- oder dreimal bei mir beschwert hat, dass er von seinen Kollegen in der Nachtschicht gemobbt werde. Jetzt hat er mir ein Rechtsanwaltsschreiben zukommen lassen, in dem ich aufgefordert werde, Maßnahmen zu ergreifen, um das Mobbing zu beenden. Für den Fall, das ich nichts unternehme, wurden mir rechtlichen Schritte angedroht. Was muss ich tun bzw. was droht mir, wenn ich nichts unternehme?

Antwort: Zunächst sollten Sie den Sachverhalt umgehend aufklären. Sollte sich herausstellen, dass die Mobbingvorwürfe gerechtfertigt sind, können die Folgen bei Untätigkeit für Sie erheblich sein.

Spezialgesetzliche Regelung gegen Mobbing fehlt

Eine spezielle gesetzliche Regelung, die Mobbing definiert, Handlungspflichten des Arbeitgebers enthält und bestimmte Sanktionen bestimmt, gibt es nicht. Die Rechte der Betroffenen ergeben sich aus allgemeinen Gesetzen, wie z. B. dem Grundgesetz (GG), dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), dem Strafgesetzbuch (StGB) sowie dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Das AGG greift jedoch nur, wenn ein dort ausdrücklich genanntes Merkmal, z. B. die Rasse, die ethnische Herkunft einer Person, ihr Geschlecht, die Religion oder Weltanschauung, eine Behinderung, das Alter oder die sexuelle Identität Anknüpfungspunkt für die Mobbinghandlungen ist.

So definiert die Rechtsprechung den Begriff Mobbing

Nicht jede Handlungsweise, die ein Mitarbeiter als unangemessen empfindet oder jeder Konflikt, der am Arbeitsplatz auftritt, wird von den Gerichten als Mobbing qualifiziert. Nach der Rechtsprechung liegt Mobbing vor, wenn der Arbeitgeber, Vorgesetzte oder Kollegen einen anderen Mitarbeiter systematisch anfeinden, schikanieren oder diskri-

minieren. Einzelne oder gelegentliche Anfeindungen reichen zur Einordnung als Mobbing daher ebenso wenig aus, wie berechtigte oder gelegentlich unberechtigte Kritik des Arbeitgebers an der Arbeitsleistung.

Handlungspflichten: Was der Arbeitgeber tun muss

Liegt eine Mobbingssituation vor, muss der Arbeitgeber aufgrund seiner Fürsorgepflicht Maßnahmen ergreifen, um den betroffenen Mitarbeiter zu schützen. Angelehnt an die Maßnahmen, die das AGG bei Diskriminierungen verlangt, kommen hier eine Umsetzung, Versetzung oder Abmahnung in Betracht, um die Situation zu entschärfen. Sind diese Maßnahmen nicht erfolversprechend oder sind die Mobbinghandlungen sogar strafrechtlich relevant, kommt auch eine Kündigung des Mobbingtäters in Betracht.

Diese Konsequenzen drohen bei Untätigkeit des Arbeitgebers

Unterlässt der Arbeitgeber Maßnahmen zum Schutz des Mobbingopfers, drohen empfindliche Sanktionen. Liegt ein Mobbingssachverhalt vor, kann der betroffene Mitarbeiter seine Arbeitsleistung zurückhalten, soweit dies zu seinem Schutz erforderlich ist. Der Arbeitgeber bleibt in diesem Fall zur Weiterzahlung des Lohnes verpflichtet. Außerdem kann der Betroffene Schmerzensgeld und Ersatz seines materiellen Schadens verlangen, den er aufgrund der unterbliebenen Schutzmaßnahmen erleidet. Ist die Mobbingssituation so gravierend, dass der betroffene Mitarbeiter sein Arbeitsverhältnis außerordentlich aus wichtigem Grund kündigt, kann der Verlust des Arbeitsplatzes Maßstab für die Höhe des Schadenersatzes sein. ■



VORSCHAU

Das erwartet Sie in der kommenden Ausgabe:

Aktuelle Urteile

Covid-19 nach Reise in Hochrisikogebiet ist nicht selbst verschuldet

Praxisthema des Monats

Das sind die neuen Regeln für das Statusfeststellungsverfahren

Muster und Formulare

Neues zur Abrufarbeit

Zur besseren Lesbarkeit wird hier auf die gleichzeitige Verwendung weiblicher und männlicher Sprachformen verzichtet und das generische Maskulinum verwendet. Die Personenbezeichnungen gelten jeweils für alle Geschlechter.

IMPRESSUM

Personaltipp – Aktuelles Arbeitsrecht für Personalmanager und Arbeitgeber
WEKA MEDIA GmbH & Co. KG, Römerstraße 4,
86438 Kissing, Tel.: 08233 23 4000, Fax: 08233 23 7400
E-Mail: service@weka.de, Internet: www.weka.de

Persönlich haftende Gesellschafterin:

WEKA MEDIA Beteiligungs-GmbH, Sitz in Kissing,
Registergericht Augsburg, HRB 23695

Vertretungsberechtigte Geschäftsführer:

Stephan Behrens, Michael Bruns,
Jochen Hortschansky, Kurt Skupin

Chefredaktion und Satz:

Redaktionsbüro

Schneider, Zusmarshausen (v.i.S.d.P.)

Herausgeber: Rechtsanwältin Annemarie Böttcher

Objektleitung: Barbara Berkau

Druck: SAXOPRINT GmbH, Enderstr. 92 c,

01277 Dresden, saxoprint.de

Erscheinungsweise: monatlich

ISSN 1861-6860

Alle Angaben wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden, auch nicht für telefonisch erteilte Auskünfte. Wiedergabe – auch auszugsweise – nur mit schriftlicher Einwilligung des Herausgebers.

Wichtige Termine im September 2022

- | | |
|---------------|--|
| 02.09. | Zugang von Kündigungen mit gesetzlicher Kündigungsfrist von vier Wochen zum 30.09.2022 |
| 12.09. | Lohn- und Kirchensteueranmeldung sowie Umsatzsteuervoranmeldungen für Monatszahler |
| 17.09. | Zugang von Kündigungen mit gesetzlicher Kündigungsfrist von vier Wochen zum 15.10.2022 |
| 28.09. | Sozialversicherungsbeiträge für September 2022 |
| 30.09. | Zugang von Kündigungen mit Monatsfrist zum 31.10.2022 |