



Newsletter Arbeitsrecht

Ausgabe 2 / 2020

Die Gremien des BetrVG auf dem Weg in die digitale Arbeitswelt

BAG: Vergütungspflichtige Fahrtzeiten eines Außendienstmitarbeiters

BAG: Kündungsverbot gem. § 17 MuSchG vor Aufnahme der Tätigkeit

BAG: Außerordentliche Kündigung nach Zustimmung des Integrationsamts

LAG Düsseldorf: (Kein) Einsichtsrecht des Betriebsrates in elektronische Personalakte

ArbG Düsseldorf: Schadensersatz für unvollständige Auskunft nach DS-GVO durch Arbeitgeber

Bevorstehende Veranstaltungen

Aktuelle Veröffentlichungen

Ihre Ansprechpartner bei GÖHMANN

Die Gremien des BetrVG auf dem Weg in die digitale Arbeitswelt

Es sind keine neuen Forderungen, aber die Covid-19-Pandemie hat sie ins Rampenlicht treten lassen: Die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber muss mit der technischen Entwicklung und den Veränderungen der Arbeitswelt Schritt halten.

Was ist das Problem in der Zusammenarbeit gerade der Betriebsparteien im Angesicht technologischer Entwicklungen? Ein maßgebliches Problem ist bisher: Betriebsräte können nach überwiegender Auffassung Beschlüsse nur in Sitzungen mit physischer Anwesenheit fassen. Auch Umlaufverfahren sind unzulässig.

Voraussetzung ist dabei nach § 33 Abs. 2 BetrVG, dass mindestens die Hälfte der Betriebsratsmitglieder (in nichtöffentlicher Sitzung) an der Beschlussfassung teilnimmt. Tatsächliche Zusammenkünfte dieser Art sind in Zeiten von verbreiteter Homeoffice-Tätigkeit und Quarantäneregeln aber oft kaum noch möglich. Nicht nur das, auch Betriebsratsmitglieder werden sie aus Gründen des Selbstschutzes oftmals vermeiden wollen.

Unter dem Eindruck der Covid-19-Pandemie hat der Gesetzgeber (auch) hier sehr kurzfristig eine Bresche in langjährig eingefahrene Regelungen geschlagen.

I. Der neue § 129 BetrVG

Die Kernsätze des hierzu am 15.05.2020 neu eingefügten § 129 BetrVG lauten:

„Die Teilnahme an Sitzungen des Betriebsrats ... sowie die Beschlussfassung können mittels Video- und Telefonkonferenz erfolgen, wenn sichergestellt ist, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können. Eine Aufzeichnung ist unzulässig.“

Die Regelung wird ferner auch auf den Gesamtbetriebsrat, Konzernbetriebsrat, alle Gremien der Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie Einigungsstelle und Wirtschaftsausschuss ausgeweitet. Ferner in ähnlicher Form auf Betriebsversammlungen, Betriebsräteversammlungen und die Versammlung der Jugend- und Auszubildendenvertretungen. Die Neufassung gilt rückwirkend zum 01.03.2020, legalisiert also auch virtuelle Sitzungen und Beschlüsse, die zwischen dem 01.03.2020 und 15.05.2020 stattgefunden haben.

II. Folgen für die Arbeit des Betriebsrates

Es bleibt bei den formellen Anforderungen im Vorfeld: Eine Sitzung des Betriebsrates ist durch eine Ladung des Vorsitzenden (oder bei Abwesenheit des/der Stellvertreters/in) unter Mitteilung der Tagesordnung einzuleiten. Formvorschriften dazu gab es auch bisher schon nicht. Ladungen mündlich oder per E-Mail sind und bleiben also zulässig. Ggf. sind Nachrücker zu benachrichtigen.

Wie bisher gibt es auch keine feste zeitliche Vorgabe für einen Abstand zwischen Ladung und Sitzung. Die Ladung muss jedoch so rechtzeitig ergehen, dass die Betriebsratsmitglieder und (ggf. andere Personen, die ein Teilnahme-recht haben) sich auf die Sitzung vorbereiten können. Hierfür werden - je nach Sitzungsthemen - teils mehrere Tage angesetzt. Bei der Möglichkeit von virtuellen Sitzungen wird man dies etwas großzügiger handhaben können.

Für die technische Abwicklung der Video- oder Telefonkonferenz macht der Gesetzgeber wenig Vorgaben. Es ist vor allem sicherzustellen, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können. Das ist in erste Linie darauf gemünzt, dass anwesende weitere Personen die Übertragung nicht einsehen oder anhören können dürfen. Vergleichbares ergibt sich im Wesentlichen auch schon aus den Datenschutzvorschriften der Art. 5 Abs.1 lit. f) und 32 DS-GVO.

Strenger wird man die Vorschrift auch kaum auslegen können. Die Anzahl der Anbieter gerade von Videokonferenzdiensten steigt beinahe täglich, insbesondere treten viele Messengerdienste und soziale Netzwerke begleitet von Datenschutzdiskussionen in den Markt ein. Wer tatsächlich technisch Zugriff auf die Kommunikation hat, ist nur in Ansätzen überschaubar. Hier wird man lediglich fordern können, dass Betriebsräte den Zugang zur Konferenz in der konkreten Situation durch Passwörter o.ä. schützen und keinen Anbieter nutzen, bei dem Zugangslücken allgemein bekannt sind.

Aufzeichnungen der virtuellen Sitzung sind unzulässig. Allerdings muss weiterhin eine Niederschrift jeder Sitzung erfolgen, die mindestens den Wortlaut der Beschlüsse und die Stimmenmehrheit, mit der sie gefasst sind, enthält. Sie ist von dem Vorsitzenden und einem weiteren Mitglied zu unterzeichnen. Nur hinsichtlich der beizufügenden Anwesenheitsliste der teilnehmenden Betriebsratsmitglieder kann deren eigenhändige Eintragung nunmehr nach § 129 BetrVG durch Bestätigung der Anwesenheit gegenüber dem Vorsitzenden in Textform (wie z.B. durch E-Mail) ersetzt werden.

III. Folgen aus Arbeitgebersicht

Aus Arbeitgebersicht galt schon immer: Zumeist ist es ratsam, sich über die Sitzungen des Betriebsrates möglichst wenig Gedanken zu machen, auch wenn dies betriebsorganisatorisch teils unvermeidlich ist.

Es gilt sogar für die Tatsache, ob überhaupt eine Sitzung stattgefunden hat. Gilt eine Zustimmung etwa nach Ablauf einer Frist als fingiert, wie bei personellen Einzelmaßnahmen nach § 99 BetrVG, muss es den Arbeitgeber nicht kümmern, ob der Betriebsrat sich überhaupt mit der Angelegenheit befasst hat.

Denn Fehler des Betriebsrates bei Beschlussfassungen muss sich der Arbeitgeber im Grundsatz nicht zurechnen lassen, solange sie für ihn nicht erkennbar sind. Kennt er Fehler oder waren sie offensichtlich, darf er aber nicht auf die

Arbeit des Betriebsrates vertrauen. Wissen schadet also.

Diese offensichtliche Erkennbarkeit nimmt aber mit der Möglichkeit von Telefon- und Videokonferenzen ab. Galt bisher etwa, dass ein Arbeitgeber nicht auf einen wirksamen Beschluss vertrauen durfte, wenn die Zeit nicht einmal reichte, um ordnungsgemäß zu laden und sich zu treffen, dürften erleichterte Sitzungen per Video oder Telefonie es dem Arbeitgeber erlauben, darauf zu vertrauen, dass ein Betriebsrat ggf. auch innerhalb weniger Stunden wirksam beschließen konnte. Zumal auch durch Krankheit oder Urlaub abwesende Mitglieder einbezogen werden können, denn Betriebsratsarbeit ist nach Ermessen des einzelnen Mitgliedes auch während dieser Zeiten zulässig.

Zudem können Fehler des Betriebsrates bei virtuellen Sitzungen - etwa durch unbefugte Kenntnis von Dritten - dem Arbeitgeber nach diesen Grundsätzen nicht schaden, solange er davon keine Kenntnis hat.

Umgekehrt stellt sich die Frage: Kann der Arbeitgeber verlangen, dass Betriebsräte Sitzungen virtuell abhalten? Grundsätzlich wird man es in das Ermessen des Betriebsrates stellen müssen, ob er reale Sitzungen durch virtuelle ersetzt. Es wird die Ansicht vertreten, dass dies durch den/die Betriebsratsvorsitzende(n) alleine entschieden werden kann. Solange es keine entgegenstehende Geschäftsordnung gibt und alle Mitglieder die technische Möglichkeit der Teilnahme haben, dürfte dies in der Tat zulässig sein. Auch einen dem Arbeitgeber unbekannten Verstoß hierzu, müsste er sich aber nicht zurechnen lassen.

Jedenfalls trifft einen Betriebsrat eine Mitwirkungspflicht aus den §§ 2 und 74 BetrVG. Er muss sich mit Vorlagen des Arbeitgebers befassen, insbesondere dort wo dieser, wie im Bereich der sozialen (paritätischen) Mitbestimmung nicht ohne ihn handeln kann. Hieraus wird man auch eine Pflichtverletzung ableiten können, wenn sich ein Betriebsrat der neuen

technischen Möglichkeiten nicht bedient, obwohl dies objektiv möglich ist und anders keine zeitnahe Befassung erfolgen kann.

Rein monetäre Aspekte dürften dagegen nicht ausreichen. Gerade in der parallelen Anwendbarkeit der Vorschriften auf Gesamtbetriebsrat, Konzernbetriebsrat und Wirtschaftsausschuss liegt Potential für eine erhebliche Zeit- und damit Kostenersparnis zur Abwicklung von Sitzungen. Die Arbeitsgerichte dürften diesen Gremien aber in aller Regel weiter das Ermessen gewähren, den Vorteil der physischen gegenseitigen Anwesenheit für bessere Beratungsergebnisse höher zu gewichten als die damit verbundene Kostenbelastung.

IV. Die Anwendung des § 129 BetrVG für Einigungsstellen

Interessante Perspektiven bieten Video- und Telefonkonferenzen für Einigungsstellen. Diese Möglichkeit war bisher nicht üblich und bestand allenfalls für Sitzungen bei denen es (noch) nicht zu einem Spruch der Einigungsstelle kommen konnte.

Zwar wird jeder Einigungsstellenteilnehmer die Erfahrung gemacht haben, dass gerade schwierige Verhandlungsfragen sich häufig nur durch wiederholte persönliche Gespräche von Angesicht zu Angesicht lösen lassen. Auch die oft notwendige psychologische Dynamik, um zu Lösungen zu kommen, lässt sich nicht eins zu eins über technische Mittel abbilden. Gleichwohl ist es nicht ausgeschlossen.

Wichtiger dürften die neuen technischen Möglichkeiten noch für kleinere Einigungsstellen etwa als Folgegremien von geschlossenen Betriebsvereinbarungen sein. Dort wo es bspw. „nur“ um einzelne Dienstpläne geht, wird die Konfliktlösung oft bereits im Voraus festen Einigungsstellen und zugehörigen festen Beisitzern zugewiesen. Da Einigungsstellen wenig gesetzliche verfahrensrechtliche Vorgaben haben, dürfte es zulässig sein, solche „kleinen Einigungsstellen“ von Vorneherein fest als virtuelle Einigungsstellen einzusetzen. Damit könnte die

Möglichkeit von Einigungsstellen als Konfliktlösungsgremien, die in manchen Betrieben schon aus Kostengründen nur selten genutzt werden, deutlich gestärkt werden können.

V. Ausblick

Der neue § 129 BetrVG ist ein begrüßenswerter Fortschritt. Dies gilt auch für parallel im Bundespersonalvertretungsgesetz eingeführte vergleichbare Änderungen für Personalratssitzungen.

Allerdings ist § 129 BetrVG in seinem zeitlichen Geltungsbereich bisher bis zum 31.12.2020 beschränkt. Es bleibt zu hoffen, dass der Gesetzgeber die hoffentlich positiven Erfahrungen mit dem Gesetz nutzen wird, die Regelung auf Dauer zu entfristen.

Zudem bleiben „technologische Baustellen“ unterhalb der Schwelle von Gremiumssitzungen. So ist im Betriebsverfassungsgesetz E-Mail-Kommunikation zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber weiterhin nicht generell schriftlichen Mitteilungen gleichgestellt, obwohl das Bundesarbeitsgericht dies bereits teilweise durch Rechtsprechung zugelassen hat. Anders als bspw. im niedersächsischen Personalvertretungsgesetz, dass seit einigen Jahren durchweg eine Kommunikation zwischen Dienststelle und Personalrat auch per E-Mail vorsieht.

Im BPersVG ist ebenfalls die schriftliche Kommunikation weiterhin vielfach verankert, wie bspw. bei einer Entscheidung der Dienststelle entgegen von Einwendungen des Personalrates im Mitwirkungsverfahren bei Kündigungen. Gleiches gilt bspw. generell für die Beantragung einer Zustimmung nach dem Bremischen Personalvertretungsgesetz.

Auch unterhalb der Schwelle von Gremienzusammenkünften bleibt damit viel (verschleppter) Anpassungsbedarf an die technologische Entwicklung.

Dr. Teemu Tietje, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Bremen

Vergütungspflichtige Fahrtzeiten eines Außendienstmitarbeiters

BAG, Urteil vom 18.03.2020 - 5 AZR 36/19

Der Fall

Der Kläger ist bei der Beklagten als Servicetechniker im Außendienst tätig. Er fährt arbeits-täglich von seiner Wohnung zum ersten Kunden und kehrt vom letzten Kunden wieder dort-hin zurück.

Auf das Arbeitsverhältnis finden die Tarifver-träge für den Groß- und Außenhandel Nieder-sachsen Anwendung. Zudem findet eine Be-triebsvereinbarung (BV) über flexible Arbeits-zeiten für Servicetechniker Anwendung. In § 8 BV ist geregelt, dass Anfahrtszeiten zum ersten und Abfahrtszeiten vom letzten Kunden nicht zur Arbeitszeit zählen, wenn sie 20 Minu-ten nicht überschreiten. Sobald die An- oder Ab-reise länger als 20 Minuten dauert, zählt die 20 Minuten übersteigende Reisezeit zur Arbeits-zeit.

Tatsächlich berücksichtigte die Beklagte auf dem Arbeitszeitkonto des Klägers die Fahrtzei-ten von dessen Wohnung zum ersten Kunden und vom letzten Kunden nach Hause bis zu ei-ner Dauer von jeweils 20 Minuten nicht als Zeit geleisteter Arbeit. Sie leistete hierfür auch keine Vergütung. Hiergegen richtete sich die Klage.

Die Entscheidung

Das BAG stellt zunächst klar, dass die Anfahrts-zeiten des Klägers von seinem Wohnsitz zum ersten Kunden und die Abfahrtszeiten vom letz-ten Kunden nach Hause vergütungspflichtige Arbeitszeit iSv. §§ 611 Abs. 1 BGB bzw. seit dem 01.04.2017 iSv. §§ 611a Abs. 2 BGB sind. Zwar erbringt ein Arbeitnehmer grundsätzlich mit dem Zurücklegen eines Weges von der Wohnung zur Arbeitsstelle und zurück regelmä-ßig keine Arbeit für den Arbeitgeber. Anders verhält es sich jedoch, wenn der Arbeitnehmer

seine Tätigkeit außerhalb des Betriebes zu er-bringen hat. In diesem Fall gehört das Fahren zur auswärtigen Arbeitsstelle zu den vertragli-chen Hauptpflichten. Deshalb sind die Fahrtzei-ten des Klägers von seiner Wohnung zum ers-ten Kunden und vom letzten Kunden nach Hause vergütungspflichtige Arbeitszeit. Diese bilden mit seiner Tätigkeit als Servicetechniker im Außendienst eine Einheit.

Diese Vergütungspflicht der vom Kläger für An- und Abfahrten zum ersten Kunden bzw. vom letzten Kunden aufgewendeten Zeit wird durch § 8 BV nicht bis zu einer Grenze von je 20 Mi-nuten ausgeschlossen. Zwar kann durch Ar-beits- oder Tarifvertrag für Fahrtzeiten, die der Arbeitnehmer in Erfüllung seiner vertraglich ge-schuldeten Hauptleistungspflicht erbringt, eine andere Vergütungsregelung als für die Aus-übung seiner eigentlichen Tätigkeit getroffen werden. Dabei kann eine Vergütung für Fahr-zeiten sogar ganz ausgeschlossen werden, so-fern mit der getroffenen Vereinbarung der Min-destlohn nach § 1 Abs. 1 MiLoG nicht unter-schritten wird. Jedoch steht der in § 8 BV gere-gelten Verkürzung der vergütungspflichtigen Fahrzeiten der Servicetechniker im konkreten Fall die Tarifsperre des §§ 77 Abs. 3 BetrVG entgegen. Denn die als Arbeitsleistung zu be-handelnden Fahrtzeiten des Klägers zu den Kunden sind nach den Regelungen des ein-schlägigen Tarifvertrags ausnahmslos vergü-tungspflichtig. Der Tarifvertrag lässt ergän-zende Regelung durch Betriebsvereinbarung nicht zu.

Unser Kommentar

Es ist zunächst genau zu prüfen, ob Fahrtzeiten überhaupt zu vergüten sind. Besteht eine Ver-gütungspflicht, ist weiter zu prüfen, ob diese rechtlich ausgeschlossen werden kann. In die-sem Fall ist der Ausschluss konkret zu formulie-ren.

Dr. Gunnar Straube, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Hannover

Kündigungsverbot gem. § 17 MuSchG vor Aufnahme der Tätigkeit

BAG, Urteil vom 27.02.2020 - 2 AZR 498/19

Der Fall

Der Beklagte beschäftigt in der Regel nicht mehr als 10 Arbeitnehmer, so dass das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung findet. Im Dezember 2017 schlossen die Parteien einen Arbeitsvertrag, wonach die Klägerin ab 01.02.2018 auf unbefristete Zeit als Rechtsanwaltsfachangestellte tätig werden sollte. Mit Schreiben vom 18.01.2018 informierte die Klägerin den Beklagten, dass bei ihr eine Schwangerschaft festgestellt worden sei. Aufgrund einer chronischen Vorerkrankung sei „mit sofortiger Wirkung ein komplettes Beschäftigungsverbot“ ausgesprochen worden. Der Beklagte kündigte daraufhin „das zwischen uns bestehende Arbeitsverhältnis“ am 30.01.2018 zum 14.02.2018.

Die Entscheidung

Die gegen die Kündigung gerichtete Klage war erfolgreich. Die Kündigung ist gem. § 17 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 MuSchG i.V.m. § 134 BGB nichtig. Nach der gesetzlichen Vorschrift ist die Kündigung einer schwangeren Frau unzulässig, wenn die Schwangerschaft dem Arbeitgeber im Zeitpunkt der Kündigung bekannt war oder innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt worden ist. Eine Auslegung von § 17 Abs. 1 S. 1 i.V.m. § 1 Abs. 2 MuSchG ergibt, dass das Kündigungsverbot auch für eine Kündigung vor der vereinbarten Tätigkeitsaufnahme gilt. Der Gesetzeswortlaut selber ist nicht eindeutig und lässt auch die Auslegung zu, dass die Geltung von Mutterschutzgesetz und Kündigungsverbot voraussetzen, dass eine Beschäftigung in Vollzug gesetzt wurde. Aus der Gesetzessystematik ergibt sich aber ein anderes Verständnis. Zumindest aber der Normzweck nämlich Gesundheits- und Existenzsicherungsschutz gebieten, dass die

Kündigung eines Arbeitsverhältnisses einer Schwangeren unzulässig ist, unabhängig davon ob die Tätigkeit schon aufgenommen worden ist. Offen blieb in dieser Entscheidung, ob anders zu entscheiden wäre, wenn der vereinbarte Tätigkeitsbeginn nach dem Ende der Schutzfrist liegt. Auch bestehen keine verfassungsrechtlichen Bedenken gegen diese Auslegung. Die Beschränkungen sind geeignet, erforderlich und verhältnismäßig im engeren Sinne, um dem Ziel des auch durch Art. 6 Abs. 4 GG gewährten Schutz der Schwangeren und Mütter zu gewährleisten.

Unser Kommentar

Die Mitteilung einer Schwangerschaft ggf. kombiniert mit einem Beschäftigungsverbot in den ersten sechs Monaten eines Arbeitsverhältnisses führt oft zu Unmut bei dem Arbeitgeber. Ihm wird die Möglichkeit genommen, eine neue Arbeitnehmerin zu erproben und sich im Falle der Nichteignung zu trennen. Der vorliegende Fall betrifft eine noch gravierendere Situation. Die Arbeitnehmerin konnte überhaupt nicht beschäftigt werden. Aber unter Berücksichtigung der Ziele des Mutterschutzgesetzes wäre jede andere Auslegung nicht angemessen. Letztlich hätte eine andere Entscheidung auch nur zur Folge, dass zukünftig Schwangere die Schwangerschaft erst nach Beginn des Arbeitsverhältnisses mitteilen würden. Zwar sieht § 15 MuSchG vor, dass eine schwangere Frau dem Arbeitgeber die Schwangerschaft mitteilen *soll*, sobald sie weiß, dass sie schwanger ist. Dies Sollvorschrift bedeutet vielmehr lediglich eine nachdrückliche Empfehlung an die Frau, im eigenen Interesse dem Arbeitgeber ihren Zustand zu offenbaren, sobald sie ihn selbst kennt. Eine durchsetzbare Verpflichtung enthält sie nicht (BAG, Urteil vom 13.06.1996 - 2 AZR 736/95).

Dr. Stefan Sasse, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Magdeburg

Außerordentliche Kündigung nach Zustimmung des Integrationsamts

BAG, Urteil vom 27.02.2020 - 2 AZR 390/19

Der Fall

Die Arbeitgeberin (Beklagte) hatte das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin mit Schreiben vom 16.03.2016 außerordentlich gekündigt. Die Klägerin teilte unter dem 28.03.2016 mit, dass sie einen Antrag auf Feststellung der Schwerbehinderung und auf Gleichstellung gestellt habe.

Daraufhin beantragte die Beklagte am 08.04.2016 die Zustimmung des Integrationsamtes zu einer weiteren außerordentlichen Kündigung. Die Zustimmung zum Ausspruch der Kündigung ging der Beklagten am 22.04.2016 zu. Diese kündigte daraufhin mit Schreiben vom 26.04.2016, der Klägerin am 28.04.2016 zugegangen, das Arbeitsverhältnis erneut außerordentlich fristlos.

Die Klägerin erhob Kündigungsschutzklage. Das Arbeitsgericht hatte der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hatte die dagegen gerichtete Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Hiergegen hat die Beklagte Revision beim Bundesarbeitsgericht (BAG) eingelegt.

Die Entscheidung

Strittig war, ob die Kündigung unwirksam war, weil sie nach Ablauf der Frist des § 626 Abs. 2 BGB ausgesprochen wurde. Hiernach ist eine außerordentliche Kündigung innerhalb von zwei Wochen nachdem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt hat, auszusprechen.

Das Bundesarbeitsgericht ist zu der Auffassung gelangt, dass die Kündigung nicht schon deshalb unwirksam sei, weil sie nach Ablauf dieser Zweiwochenfrist erklärt wurde.

Zu dem Zeitpunkt, als die Klägerin den Antrag auf Anerkennung einer Schwerbehinderung der Beklagten bekannt gegeben hat, war die Frist des § 626 Abs. 2 BGB bereits abgelaufen. Die Beklagte konnte den Antrag auf Zustimmung des Integrationsamts damit erst nach Ablauf der Frist des § 626 Abs. 2 BGB stellen.

In einer solchen Konstellation gilt § 174 Abs. 5 SGB IX: Die Versäumung der Zweiwochenfrist wird durch die Möglichkeit, die Kündigung noch unverzüglich nach Erteilung der Zustimmung zu erklären, überwunden. Aus § 174 Abs. 5 SGB IX ergibt sich, dass der Ablauf der Frist des § 626 Abs. 2 BGB dann überwunden wird, wenn die außerordentliche Kündigung unverzüglich nach Erteilung der Zustimmung des Integrationsamtes erklärt wird.

„Unverzüglich“ bedeutet „ohne schuldhaftes Zögern“. Nach mehr als einer Woche – so das BAG – sei ohne besondere Umstände grundsätzlich nicht mehr von einer Unverzüglichkeit zu sprechen.

In dem vorliegenden Fall sei aber die Kündigung unverzüglich ausgesprochen worden.

Unser Kommentar

Erhält der Arbeitgeber erst nach Ausspruch der außerordentlichen Kündigung Kenntnis von dem besonderen Kündigungsschutz, besteht dennoch die Möglichkeit (erneut) außerordentlich (nach Zustimmung durch das Integrationsamt) zu kündigen.

Beim Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung nach Zustimmung des Integrationsamts muss der Arbeitgeber dann zügig handeln. Maßgeblich ist die (erste) sichere Kenntnis von der Entscheidung des Integrationsamts, ggf. bereits die fernmündliche Mitteilung durch das Integrationsamt. Weiter muss die Kündigung dann beim Arbeitnehmer „unverzüglich“ zugehen. Die unverzügliche Absendung des Kündigungsschreibens reicht nicht.

Julia Schönfeld, Fachanwältin für Arbeitsrecht und für Sozialrecht, Bremen

(Kein) Einsichtsrecht des Betriebsrates in elektronische Personalakte

LAG Düsseldorf, Beschluss vom 23.06.2020 - 3 TaBV 65/19

Der Fall

Bei der Arbeitgeberin sind mehrere örtliche Betriebsräte gebildet. Zudem existiert ein Gesamtbetriebsrat. In der Gesamtbetriebsvereinbarung über die Einführung und Nutzung von elektronischen Personalakten (GBV) ist u.a. geregelt: „Der Gesamtbetriebsratsvorsitzende und der örtliche Betriebsratsvorsitzende erhält permanenten Zugriff auf die elektronische Personalakte mit Ausnahme der Akten der Leitenden Mitarbeiter und der Mitarbeiter des Personalbereichs. Die örtlichen Betriebsratsvorsitzenden erhalten Zugriff auf die Akten des Wahlbetriebs, für den sie zuständig sind. Der Gesamtbetriebsratsvorsitzende erhält Zugriff auf die Akten des gesamten Unternehmens.“

Die Betriebsratsseite verlangte Zugriff auf Personalakten, welchen die Arbeitgeberin verweigerte. Deshalb machte der Gesamtbetriebsrat vor dem Arbeitsgericht einen Anspruch auf Durchführung der o.g. Regelung der GBV in Form eines Einsichtsrechts in die elektronischen Personalakten für die örtlichen Betriebsratsvorsitzenden sowie hilfsweise die Feststellung geltend, dass die GBV insgesamt unwirksam ist. Die Arbeitgeberin wendete ein, (nur) die o.g. Regelung zum Einsichtsrecht sei rechtswidrig.

Die Entscheidung

Das LAG gab der Arbeitgeberin recht. Die GBV sei nur in Bezug auf die Regelung zum Einsichtsrecht unwirksam und im Übrigen wirksam, weil sie auch ohne die Regelung zum Einsichtsrecht in sich geschlossene und sinnvoll anwendbare Regelungen enthalte.

Das generelle Einsichtsrecht der Betriebsratsvorsitzenden in die elektronische Personalakte der Arbeitnehmer, das nicht von deren Zustimmung abhängig ist, verletzte die Arbeitnehmer in ihrem allgemeinen Persönlichkeitsrecht. Dieses Recht hätten die Betriebsparteien gemäß § 75 Abs. 2 BetrVG bei ihren Regelungen zu beachten.

Ein derart weites Einsichtsrecht der Betriebsratsseite zur Kontrolle der Regelungen aus der GBV sei weder geeignet noch erforderlich und stelle zudem einen unangemessenen Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer dar.

Unser Kommentar

Das Einsichtsrecht in die Personalakte ist ein höchstpersönliches Recht des Arbeitnehmers (§ 83 BetrVG). Führt der Arbeitgeber eine elektronische Akte, ergibt sich das Einsichtsrecht auch aus § 34 BDSG. Ein *Einsichtsrecht des Betriebsrats* besteht nicht. Personalakten sind diesem weder vorzulegen noch auszuhändigen.

Gemäß § 75 BetrVG haben die Betriebsparteien die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer zu wahren. Ausfluss dessen ist, dass der Inhalt der Personalakte nicht ohne Einwilligung des Arbeitnehmers an Dritte weitergegeben werden darf. Dies muss auch für die elektronische Personalakte gelten. Die Entscheidung des LAG Düsseldorf ist daher zu begrüßen.

Franziska Häcker, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Magdeburg

Schadensersatz für unvollständige Auskunft nach DS-GVO durch Arbeitgeber

ArbG Düsseldorf, Urteil vom 05.03.2020 - 9 Ca 6557/18

Der Fall

Die Parteien stritten über datenschutzrechtliche Auskunft und Information, die Erteilung von Kopien, sowie eine Entschädigung. Der Kläger war bis zum 31.01.2018 bei der Beklagten, einem Unternehmen mit Sitz in Düsseldorf beschäftigt. Er verlangte mit seiner Klage zunächst Auskunft und Information zu der Verarbeitung personenbezogener Daten durch die Beklagte und begehrte Kopien dieser Daten. Außerdem machte er wegen unvollständiger Auskünfte nach Art. 15 DS-GVO einen Schadensersatzanspruch i.H.v. 140.000,00 € geltend (12 Monatsgehälter).

Die Entscheidung

Das Arbeitsgericht Düsseldorf wies die Klage größtenteils ab und bejahte lediglich einen Schadensersatzanspruch i.H.v. 5.000,00 €. Die Berufung ist anhängig beim LAG Düsseldorf.

Zur Begründung wird ausgeführt, dass der Kläger durch datenschutzrechtliche Verstöße seines ehemaligen Arbeitgebers einen immateriellen Schaden i.S.d. Art. 82 Abs. 1 DS-GVO erlitten hätte. Durch die monatelang verspätete, dann unzureichende Auskunft sei der Kläger im Ungewissen und ihm die Prüfung verwehrt, dann nur eingeschränkt möglich gewesen, ob und wie die Beklagte seine personenbezogenen Daten verarbeitet. Die Schwere des immateriellen Schadens wirke sich lediglich bei der Höhe des Anspruchs aus, sei für die Begründung der Haftung allerdings unerheblich.

Weiter führt das Arbeitsgericht aus, dass die betroffene Person einen vollständigen und wirksamen Schadensersatz für den erlittenen Schaden erhalten solle. Verstöße müssten effektiv

sanktioniert werden, damit die DS-GVO wirken kann, was vor allem durch Schadensersatz in abschreckender Höhe erreicht wird.

Diesen Grundsätzen entsprechend muss die Beklagte einen Schadensersatz i.H.v. insgesamt 5.000,00 € zahlen. Bei der Höhe wurde berücksichtigt, dass der europäische Verordnungsgeber das verletzte Recht als bedeutsam einordnet. Weiter hielt der Verstoß einige Monate an, in denen der Kläger über die Datenverarbeitung durch die Beklagte im Ungewissen war. Außerdem seien die Anforderungen an die zu erteilende Auskunft nicht nur zeitlich, sondern auch inhaltlich verletzt. Zu Gunsten des Unternehmens wurde berücksichtigt, dass von fahrlässigen Verstößen auszugehen ist und keine anderen Verstöße der Beklagten gegen die DS-GVO ersichtlich waren. Darüber hinaus war auch die Höhe der Vergütung des Klägers nicht relevant, da die Schwere des entstandenen immateriellen Schadens, der vor allem in der Ungewissheit über die Verarbeitung seiner Daten besteht, nicht davon abhängt, wieviel der Kläger verdient. Auch seien besondere Kategorien personenbezogener Daten i.S.d. Art. 9 DS-GVO nicht substantiell betroffen und der dem Kläger entstandene immaterielle Schaden sei nicht erheblich. Unter Berücksichtigung all dessen hat das Arbeitsgericht für die ersten zwei Monate der Verspätung jeweils 500 €, für die weiteren etwa drei Monate jeweils 1.000 € und für die beiden inhaltlichen Mängel der Auskunft jeweils 500 € angesetzt.

Unser Kommentar

Die Entscheidung zeigt, dass Arbeitgeber ihren Pflichten zur Auskunftserteilung nach den Regelungen der DS-GVO nachkommen sollten, um Schadensersatzansprüche von (ausgeschiedenen) Mitarbeitern zu vermeiden. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts bleibt noch abzuwarten.

Denise Blankenburg, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Frankfurt

Bevorstehende Veranstaltungen

26. November und
3. Dezember 2020:

„Betriebsbedingte Kündigung“, Online-Seminar der Deutsche **Anwalt-**Akademie in zwei Blöcken, 14.00 Uhr bis 16.45 Uhr, Anmeldung unter <https://www.anwaltakademie.de/product/26383> und <https://www.anwaltakademie.de/product/26384> (Dr. Gunnar Straube, Dr. Jennifer Rasche).

Aktuelle Veröffentlichungen

Anmerkung zu LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 11.07.2019 - 21 Sa 189/19, Abschluss des Konsultationsverfahren (§ 17 II KSchG), ArbRAktuell 2020, 328 (Dr. Gunnar Straube)

Anmerkung zu LAG München, Urteil vom 16.01.2020 - 3 Sa 343/19, Eingruppierung eines Meisters iSd Entgeltordnung TVöD-VKA, öAT 2020, 107 (Dr. Jennifer Rasche)

Ihre Ansprechpartner bei GÖHMANN

Wir gehören zu den größten arbeitsrechtlichen Beratungspraxen in Norddeutschland. Die Arbeitsgruppe wird von Frau Julia Schönfeld und Herrn Dr. Gunnar Straube geleitet. Informationen zu den Anwältinnen und Anwälten der Arbeitsgruppe Arbeitsrecht finden Sie unter <https://www.goehmann.de/taetigkeitsfeld/arbeitsrecht>.



**Denise
Blankenburg**
Frankfurt a.M.



Annett Haberland
Braunschweig



Franziska Häcker
Magdeburg



**Dr. Karl von
Hülsen**
Berlin



Juliane Krauß
Berlin



**Dr. Lisa von
Laffert**
Berlin



Dr. André Pietrek
Hannover



**Dr. Jennifer
Rasche**
Hannover



**Dr. Henning
Rauls**
Braunschweig



Dr. Stefan Sasse
Magdeburg



Julia Schönfeld
Bremen



**Dr. Gunnar
Straube**
Hannover



Marilena Sülzle
Hannover



Dr. Teemu Tietje
Bremen