



WIGADI

Düsseldorf – Köln – Gelsenkirchen

Geschäftsstelle Düsseldorf

Achenbachstr. 28, 40237 Düsseldorf
Telefon: (02 11) 66 908 - 0
Telefax: (02 11) 66 908 - 30

Geschäftsstelle Köln

Saliering 32, 50677 Köln
Telefon: (02 21) 99 77 - 110
Telefax: (02 21) 99 77 - 150

Geschäftsstelle Gelsenkirchen

Zeppelinallee 51, 45883 Gelsenkirchen
Telefon: (02 09) 94 504 - 40
Telefax: (02 09) 94 504 - 30

www.wigadi.de

Arbeitsrecht Nr. 03/2016

im März 2016 Mü/MN

1. Auswertung des Browserverlaufs ohne Zustimmung des Arbeitnehmers

Arbeitgeber sind berechtigt, auch ohne vorherige Zustimmung eines Arbeitnehmers den Browserverlauf eines dienstlich genutzten Rechners zu überprüfen. Im Einzelfall kann eine auf der Auswertung basierende fristlose Kündigung gerechtfertigt sein. Das entschied jetzt das LAG Berlin-Brandenburg.

In dem aktuellen Fall hatte der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen betrieblichen Rechner zur Verfügung gestellt und die private Nutzung des Internets in Ausnahmefällen während der Arbeitspausen gestattet. Nachdem Hinweise auf eine erhebliche private Nutzung vorlagen, wertete der Arbeitgeber den Browserverlauf aus. Diese Ergebnisse der Auswertung (private Internetnutzung an fünf von 30 Tagen) veranlassten den Arbeitgeber zu einer fristlosen Kündigung. Dagegen wandte sich der Arbeitnehmer mit einer Klage.

Das LAG Berlin-Brandenburg hielt die außerordentliche Kündigung jedoch für wirksam und begründete seine Entscheidung damit, dass die unerlaubte Nutzung des Internets nach Abwägung beiderseitiger Interessen eine sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen könne. Das Bundesdatenschutzgesetz erlaube zur Kontrolle eines Missbrauchs die Speicherung und Auswertung des Browserverlaufs auch ohne vorherige Zustimmung des Mitarbeiters. Ein milderer Mittel zur Aufklärung und zum Nachweis des Umfangs der unerlaubten Internetnutzung stand dem beklagten Unternehmen auch nicht zur Verfügung.

Das Urteil ist noch nicht rechtskräftig, die Revision zum BAG wurde zugelassen.

2. Elternzeitvertretung bereits bei Ankündigung von Elternzeit möglich (BAG, Urteil v. 09.09.2015 – 7 AZR 148/14)

1. Ein die Befristung eines Arbeitsvertrages rechtfertigender sachlicher Grund liegt nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG vor, wenn der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird. Der Sachgrund der Vertretung wird durch § 21 Abs. 1 BEEG konkretisiert. Danach kann ein Arbeitnehmer befristet zur Elternzeitvertretung eingestellt werden.
2. Nach § 21 Abs. 3 BEEG muss die Dauer der Befristung des Arbeitsvertrages entweder kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein oder den in § 21 Abs. 1 und 2 BEEG genannten Zwecken zu entnehmen sein. Mit dem Elternzeitvertreter kann daher nicht nur ein kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag, sondern auch ein zweckbefristeter Arbeitsvertrag geschlossen werden.

3. Eine Zweckbefristung zur Elternzeit kann bereits vereinbart werden, wenn die Stammkraft noch nicht Elternzeit gemäß § 16 Abs. 1 Satz 1 BEEG verlangt, sondern die Inanspruchnahme von Elternzeit nur angekündigt hat.

3. Die Anforderung „hohe Kommunikationsfähigkeit in deutscher Sprache“ in einer Stellenanzeige für die Besetzung eines „Service-Desk“, an dem telefonische Anfragen von EDV-Nutzern zu bearbeiten sind, stellt kein Indiz für eine Diskriminierung ausländischer Bewerber wegen ihrer Herkunft dar. Gleiches gilt für die Formulierung „praktische Erfahrungen im beschriebenen Aufgabenbereich, gerne auch Berufseinsteiger“, im Hinblick auf eine Diskriminierung wegen des Alters. Dies hat das LAG Hessen entschieden. Der Kläger hatte sich erfolglos auf die ausgeschriebene Stelle beworben und eine Diskriminierung wegen seiner Herkunft sowie seines Alters behauptet. Nach seiner Ablehnung hatte er eine Entschädigung in Höhe von rund 6.800 EUR eingeklagt und seine Forderung auf die Verletzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) gestützt. Das Gericht urteilte, dass die Stellenanzeige mit dem Kriterium des „hohen Grads an Kommunikationsfähigkeit in deutscher Sprache“ zwar ein gutes Beherrschen der deutschen Sprache voraussetze, hieraus aber kein Indiz für eine Diskriminierung wegen der Herkunft anzunehmen sei. Es sei zwar gefordert, dass der gesuchte Mitarbeiter die betreffende Sprache gut beherrsche, perfekte oder muttersprachliche Sprachkenntnisse seien aber nicht Voraussetzung. Zudem war in der betreffenden Stellenausschreibung ein sachlicher Grund für die Notwendigkeit der Anforderung genannt, nämlich die Umsetzung und Lösung aller beim Service-Desk eingehenden Anfragen.

4. Düsseldorfer Schriftenreihe

Kosten des Betriebsrats und Betriebsratsschulungen, RA Prof. Dr. Bernd Schiefer/ RA Dr. Axel Borchard, 3. Aufl., 166 Seiten, DIN A5, regulärer Ladenpreis: 34,80 EUR (inkl. Mehrwertsteuer), ISBN Nr. 978-3-932719-70-7

Subskriptionspreis bei Bestellung bis zum 17.05.2016: 32,80 EUR (inkl. Mehrwertsteuer)

In der Düsseldorfer Schriftenreihe zum Arbeits- und Sozialrecht ist soeben die **3. Auflage** der Broschüre „**Kosten des Betriebsrats und Betriebsratsschulungen**“ erschienen.

- Welche Kosten und welchen Sachaufwand hat der Arbeitgeber zu tragen?
- Welche Grundsätze sind hier zu beachten?
- Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein?
- Wie kann die Kostentragungspflicht ggf. sinnvoll beschränkt werden?
- Wann kann ein Erstattungsanspruch „abgewehrt“ werden?
- Welche Schulungsansprüche hat der Betriebsrat?
- Wann ist er freizustellen?
- Welche Kosten hat der Arbeitgeber zu tragen?

Auf der Grundlage der aktuellen Rechtsprechung werden die rechtlichen und praktischen Aspekte transparent und verständlich dargestellt. Zahlreiche Übersichten, Checklisten und Handlungsempfehlungen geben eine rasche und zuverlässige Hilfe für die tägliche Personalarbeit.

Der **Subskriptionspreis** ab Erscheinen der Publikation **bis zum 17.05.2016** (Eingang der Bestellung beim Verlag) beläuft sich auf 32,80 EUR (inkl. Mehrwertsteuer).

Die Düsseldorfer Schriftenreihe wird von den Rechtsanwälten Sowka und Prof. Dr. Schiefer und dem Verband der Metall- und Elektro-Industrie Nordrhein-Westfalen e.V. herausgege-

ben. Das Heft kann direkt bei der Landesvereinigung der Arbeitgeberverbände Nordrhein-Westfalen e.V. (Frau Albrand – Tel. 0211/4573-268, Fax 0211/4573-231) sowie unmittelbar über das Internet unter www.duesseldorfer-schriftenreihe.de bestellt werden. Ein Bestellschein ist in der Anlage beigelegt.

5. Aushangpflichtige Arbeitsschutzgesetze, Februar 2016 Printausgabe und Onlineversion

Im Verlag der GDA ist die Printausgabe der Aushangpflichtigen Arbeitsschutzgesetze mit Stand 01. Februar 2016 neu erschienen:

Aushangpflichtige Arbeitsschutzgesetze
Rainer Huke / Christian Lepping
Stand: 01. Februar 2016
9,95 EUR je Exemplar
(lieferbar ab 24. Februar 2016)

Änderungen zur Voraufgabe:

Durch das Gesetz zur Stärkung der Gesundheitsförderung und der Prävention (Präventionsgesetz) ist das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) angepasst worden (§ 37 Abs.2 Nr. 2 sowie Abs. 3 Nr. 3) und durch die Umsetzung der Zehnten Zuständigkeitsanpassungsverordnung gab es einigen Gesetzen (Arbeitsschutzgesetz und Arbeitsstättenverordnung) Anpassungen im Bereich der Bezeichnung einzelner Ministerien.

Außerdem wird auf ein aktuelles Urteil des Bundesverfassungsgerichts hingewiesen, das mit Gesetzkraft der Nichtigkeit der §§ 4 a bis 4 d Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) festgestellt hat.

Hinweis auf neue Bestellmöglichkeit:

Die Printausgabe kann nun auch im praktischen **Fortsetzungsbezug** bestellt werden. Sie erhalten bequem jährliche Neuauflagen automatisch mit Rechnung zugesandt. Eine erneute Bestellung ist nicht mehr nötig. Eine spätere Abbestellung des Fortsetzungsbezugs ist selbstverständlich jederzeit möglich. Sie können den Fortsetzungsbezug auf dem als **Anlage 2** beigelegten Bestellformular auswählen.

Online-Version für das Intranet:

Für Unternehmen, die die Gesetzessammlung als pdf-Datei in ihrem Intranet veröffentlichen möchten, ist die Gesetzessammlung auch als Online-Version erhältlich. Die Kosten für diese praktische alternative betragen **7,95 EUR je Lizenz/Lizenzzeitraum**. Die Online-Version umfasst einen Aktualisierungsservice. Bei Gesetzesänderungen im Lizenzzeitraum wird die pdf-Datei zeitnah aktualisiert und den Lizenzinhabern kostenfrei zur Verfügung gestellt. Eine einfache Benutzerführung ist durch die Verlinkung des Inhaltsverzeichnisses gegeben. Nähere Informationen, auch zum Lizenzmodell, können Sie der Homepage www.arbeitgeberbibliothek.de/Arbeitsschutzgesetze entnehmen. Dort kann der Online-Service im Abonnement auch bestellt und die Datei sofort heruntergeladen werden.

Mit freundlichen Grüßen



Michael Grütering
(Geschäftsführer)