



Rundschreiben Nr. 210 / 19
Bremen, den 03.09.2019

Quelle: DSLV 167/19
Markus Suchert

Rechtsprechungsübersicht Arbeitsrecht

- BAG: Kein Verbot der sachgrundlosen Befristung bei Vorbeschäftigung nach 22 Jahren
- BSG: Versicherungsschutz auch an Probearbeitstag
- SG München: Sturz im Homeoffice nicht unfallversichert
- ArbG Siegburg: Abkehrwille des Arbeitnehmers als Kündigungsgrund
- ArbG Berlin: Falsche Reisekostenabrechnung rechtfertigt fristlose Kündigung
- LAG Düsseldorf:
Sachgrundlose Befristung bei Überschreitung um nur einen Tag unwirksam
- LAG Baden-Württemberg: Anspruch des Arbeitnehmers auf Auskunft und Herausgabe von gespeicherten personenbezogenen Daten

Kein Verbot der sachgrundlosen Befristung bei Vorbeschäftigung nach 22 Jahren BAG, Urteil vom 21. August 2019 – 7 AZR 452/17

Das Verbot der erneuten sachgrundlosen Befristung kommt nicht zur Anwendung, wenn ein Arbeitnehmer 22 Jahre nach der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses erneut beim selben Arbeitgeber eingestellt wird (BAG, Urteil vom 21. August 2019 – 7 AZR 452/17).

Nachdem die Klägerin von 1991 bis 1992 bereits bei der Beklagten beschäftigt war, stellte diese die Klägerin zum 15. Oktober 2014 erneut sachgrundlos befristet bis zum 30. Juni 2016 ein. Mit ihrer Klage begehrte die Arbeitnehmerin die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis nicht aufgrund der Befristung endete. Nach Auffassung der Erfurter Richter war die vorliegende sachgrundlose Befristung wirksam. Zwar sei die Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes nach § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG unzulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein Arbeitsverhältnis bestanden hat. Allerdings habe das BVerfG (Urteil vom 6. Juni 2018 – 1 BvL 7/14, 1 BvR 1375/14) den Fachgerichten die Möglichkeit einer einschränkenden verfassungskonformen Auslegung von § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG eingeräumt, soweit das Verbot der sachgrundlosen Befristung unzumutbar ist, weil keine Gefahr der Kettenbefristung in Ausnutzung der strukturellen Unterlegenheit der Beschäftigten besteht und das Verbot der sachgrundlosen Befristung nicht erforderlich ist, um das unbefristete Arbeitsverhältnis als Regelbeschäftigungsform zu erhalten. Demnach könne das

Verbot der sachgrundlosen Befristung unzumutbar sein, wenn eine Vorbeschäftigung – wie in vorliegendem Fall – 22 Jahre zurückliege.

Versicherungsschutz auch an Probearbeitstag BSG, Urteil vom 20. August 2019 – B 2 U 1/18 R

Die gesetzliche Unfallversicherung umfasst auch Unfälle von Arbeitssuchenden, die einen sogenannten Probearbeitstag beim potenziellen neuen Arbeitgeber verrichten. Dies geht aus einem aktuellen Urteil des BSG (Urteil vom 20. August 2019 – B 2 U 1 /18R) hervor. Der Kläger stürzte beim Be- und Entladen von Tonnen an einem Probearbeitstag im Betrieb eines Entsorgungsunternehmens von einem Lkw. Die beklagte Berufsgenossenschaft lehnte die Anerkennung als Arbeitsunfall ab, da der Kläger nicht in dem Betrieb eingegliedert sei. Nach Ansicht der Kasseler Richter könne im vorliegenden Fall zwar nicht von einem Beschäftigungsverhältnis ausgegangen werden, allerdings habe der Kläger eine dem Unternehmen dienende, dessen Willen entsprechende Tätigkeit von wirtschaftlichem Wert erbracht, die einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis ähnlich sei und dementsprechend wie ein Beschäftigter gesetzlich unfallversichert. Sinn und Zweck eines Probearbeitstages sei nicht lediglich das Eigeninteresse des Bewerbers eine neue dauerhafte Beschäftigung zu finden, sondern auch dem Unternehmen die Auswahl eines geeigneten Bewerbers zu ermöglichen.

Sturz im Homeoffice nicht unfallversichert SG München, Urteil vom 5. August 2019 – S 40 U 227/18

Nach einem aktuellen Urteil des SG München (Urteil vom 5. August 2019 – S 40 U 227/18) ist ein Sturz auf dem Weg zur Toilette im Homeoffice nicht durch die gesetzliche Unfallversicherung geschützt. Im vorliegenden Fall stürzte ein Arbeitnehmer auf dem Rückweg von der Toilette im Homeoffice und begehrte die Anerkennung als Arbeitsunfall. Nach Ansicht des Gerichts seien Arbeitnehmer zwar beim Gang zur Toilette im Unternehmen gegen Unfälle versichert, im Homeoffice greife dieser Versicherungsschutz jedoch nicht, da Arbeitgeber dort keinen Einfluss auf die Sicherheit der Einrichtung hätten.

Abkehrwille des Arbeitnehmers als Kündigungsgrund ArbG Siegburg, Urteil vom 17. Juli 2019 – 3 Ca 500/19

Der aus einer Kündigung des Arbeitnehmers mit längerer Kündigungsfrist resultierende Abkehrwille rechtfertigt nicht ohne weiteres eine Kündigung des Arbeitgebers mit der kürzesten möglichen Frist (ArbG Siegburg, Urteil vom 17. Juli 2019 – 3 Ca 500/19). In vorliegendem Fall informierte der beim beklagten Arbeitgeber beschäftigte Kläger im Januar 2019, sich im Anschluss einer anstehenden Kur eine neue Arbeit suchen zu wollen und kündigte mit Schreiben vom 22. Januar 2019 zum 15. April 2019. Daraufhin kündigte der Arbeitgeber mit Schreiben vom 31. Januar 2019 zum 28. Februar 2019 unter Verweis auf den Abkehrwillen des Arbeitnehmers. Die hiergegen erhobene Kündigungsschutzklage hatte Erfolg. Nach Auffassung des Gerichts könne ein Abkehrwille des Arbeitnehmers nur dann eine betriebsbedingte Kündigung rechtfertigen, wenn bei der Nachbesetzung der Stelle mit Schwierigkeiten zu rechnen sei und dem Arbeitgeber eine nur in diesem kurzen Zeitpunkt verfügbare Ersatzkraft zur Verfügung stünde. Vorliegend stand eine bei dem Beklagten beschäftigte Mitarbeiterin zur Verfügung, die die entsprechende Tätigkeit ebenfalls ausüben könne.

Falsche Reisekostenabrechnung rechtfertigt fristlose Kündigung
ArbG Berlin, Urteil vom 25. Juli 2019 – 63 Ca 14303/18

Die Abrechnung von Reisekosten für eine dienstlich nicht veranlasste Tätigkeit rechtfertigt nach einem aktuellen Urteil des ArbG Berlin (Urteil vom 25. Juli 2019 – 63 Ca 14303/18) eine fristlose Kündigung. Der Kläger hatte eine private Flugreise über seinen Arbeitgeber umbuchen lassen und sich die Umbuchungskosten als Dienstreisekosten erstatten lassen. Der Arbeitgeber kündigte seinem Mitarbeiter daraufhin fristlos. Die hiergegen gerichtete Kündigungsschutzklage hatte keinen Erfolg, da nach Ansicht der Richter keine betriebliche Veranlassung für die Reise erkennbar sei. Mit seinem Reisekostenantrag habe der Kläger jedoch vorgegeben, dass es sich um eine betriebliche veranlasste Tätigkeit gehandelt habe. Dementsprechend sei ein ausreichender Verdacht für eine schwerwiegende arbeitsvertragliche Pflichtverletzung gegeben.

Sachgrundlose Befristung bei Überschreitung um nur einen Tag unwirksam
LAG Düsseldorf, Urteil vom 9. April 2019 – 3 Sa 1126/18

Die nur um einen Tag überschrittene Höchstdauer von zwei Jahren für eine sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG führt zu einem unbefristeten Arbeitsverhältnis (LAG Düsseldorf, Urteil vom 9. April 2019 – 3 Sa 1126/18).

Der Kläger wurde von dem beklagten Arbeitgeber zunächst ab dem 5. September 2016 befristet für sechs Monate eingestellt. Von 5. September bis 23. September 2016 sollte der Kläger an einer Schulung des Arbeitgebers teilnehmen. Hierzu reiste er im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber bereits am 4. September an. Der Arbeitgeber erstattete die entsprechenden Reise- und Übernachtungskosten. Im Februar 2017 wurde das Arbeitsverhältnis bis zum 4. September 2019 verlängert. Eine Bewerbung des Klägers auf eine unbefristete Stelle blieb erfolglos. Mit seiner Klage begehrte der Kläger die Feststellung, dass sein Arbeitsverhältnis nicht durch Befristung zum 4. September 2018 beendet wurde **und seine Weiterbeschäftigung**. Das Begehren des Klägers war erfolgreich. Nach Auffassung der Düsseldorfer Richter sei die sachgrundlose Befristung gemäß § 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG nur bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig. Durch die einvernehmliche und von dem Arbeitgeber bezahlte Dienstreise vom 4. September 2016, die nach Ansicht des Gerichts nicht in der Freizeit des Klägers, sondern innerhalb des Arbeitsverhältnisses erbracht worden sei, habe das Arbeitsverhältnis bereits am 4. September 2016 begonnen. Folglich habe der zwei-Jahres-Zeitraum bereits mit Ablauf des 3. September 2018 geendet. Die Überschreitung der Höchstdauer der sachgrundlosen Befristung um diesen einen Tag führe dazu, dass zwischen Kläger und Beklagtem nunmehr ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bestünde. Bei der Zeitspanne des § 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG handele es sich um eine absolute Zeitspanne. Das Gesetz sehe hier keinerlei Ausnahmen für geringfügige Überschreitungen vor.

Anspruch des Arbeitnehmers auf Auskunft und Herausgabe von
gespeicherten personenbezogenen Daten
LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 20. Dezember 2018 – 17 Sa 11/18

Arbeitnehmer können nach Art. 15 Abs. 1 DSGVO Auskunft und Herausgabe der von ihrem Arbeitgeber über sie gespeicherten personenbezogenen Daten verlangen (LAG Baden-

Württemberg, Urteil vom 20. Dezember 2018 – 17 Sa 11/18). Eine pauschale Weigerung zur Auskunft bzw. Herausgabe unter Hinweis auf berechtigte Interessen Dritter reiche nicht aus, sondern müsse seitens des Arbeitgebers hinreichend dargelegt werden. Im vorliegenden Fall hatte der Kläger im Rahmen seiner Kündigungsschutzklage einen Anspruch auf Einsichtnahme in seine Personalakte sowie einen Auskunftsanspruch über die seitens des beklagten Arbeitgebers gespeicherten Leistungs- und Verhaltensdaten geltend gemacht. Der Arbeitgeber verweigerte eine entsprechende Herausgabe unter Hinweis auf berechtigte Interessen Dritter. Nach Ansicht des Gerichts reiche dieser pauschale Hinweis jedoch nicht aus. Der Arbeitgeber müsse die entsprechenden Interessen vielmehr hinreichend darlegen.

Mit freundlichen Grüßen

Verein Bremer Spediteure e.V.

Robert Völkl