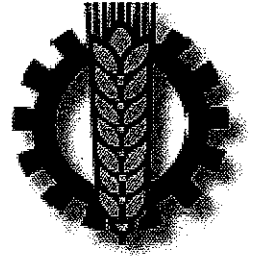




Agroservice & Lohnunternehmerverband e. V.



An die Mitgliedsunternehmen
und Fördermitglieder!

Altlandsberg, 13. Februar 2018

SONDERINFO 02/2018: **Arbeits- und Sozialrecht**

Sehr geehrte/r Geschäftsführer/in,

in der Anlage erhalten Sie eine Materialsammlung diverser Gerichtsurteile zu ausgewählten Themen des Arbeits- und Sozialrechts.

Fachartikel

- Inhalt eines Führungszeugnisses
- Trotz Krankheit arbeiten: Was Arbeitnehmer beachten müssen
- Während der Arbeit zum Arzt?

Gerichtsurteile

- Ausschlussfrist des § 15 Abs. 4 Satz 2 BGB
- Verletzung der Verkehrssicherungspflicht im Arbeitsverhältnis
- Außerordentliche fristlose Kündigung wegen Drohung mit Selbstmord
- Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates zum Umgang mit mobilen Arbeitsmitteln in der Freizeit
- Versetzung – kein betriebliches Eingliederungsmanagement erforderlich
- Einsicht in Personalakten unter Hinzuziehung eines Rechtsanwaltes

Mit freundlichen Grüßen

Ihre Verbandsgeschäftsführung

Anlage

Materialsammlung Arbeits- und Sozialrecht

Das Führungszeugnis bitte

Schwere Verurteilungen stehen in diesem Dokument. Einträge verjähren, gelöscht wird nur bedingt

VON SABINE MEUTER

Vorbestraft oder nicht? Manche Arbeitgeber gehen auf Nummer sicher. Sie verlassen sich nicht nur auf das Wort ihres Mitarbeiters im Vorstellungsgespräch, sondern sie wollen es zusätzlich auch noch schwarz auf weiß wissen – und zwar in Form eines privaten Führungszeugnisses.

Gemeint ist damit ein Auszug aus dem Bundeszentralregister. In dem Dokument listet das Bundesamt für Justiz sämtliche Strafen auf, die Gerichte in Deutschland gegen einen Betroffenen in den vergangenen Jahren verhängt haben. Doch längst nicht alle Vergehen sind im Führungszeugnis nachzulesen – und sie bleiben auch nicht unbedingt für immer und ewig drin.

Erweitertes Führungszeugnis

Umgangssprachlich ist häufig auch von einem „polizeilichen“ Führungszeugnis die Rede. Diese Bezeichnung ist aber irreführend, wie eine Sprecherin des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz in Berlin sagt. Es geht nämlich nicht darum, dass jemand mit einem Führungszeugnis seine bisherigen Kontakte mit der Polizei offenlegt. Vielmehr werden in dem Dokument lediglich schwere Verurteilungen aufgelistet. „Geldstrafen bis zu 90 Tagessätzen und Freiheitsstrafen unter drei Monaten finden im Führungszeugnis keine Erwähnung“, erklärt der Hamburger Rechtsanwältin Jes Meyer-Lohkamp. Nur wer zu höheren Strafen verurteilt wurde, gilt als vorbestraft.

Neben einem privaten gibt es ein erweitertes Führungszeugnis. „Es informiert über etwaige Sexualdelikte oder Straftaten gegenüber Minderjährigen“, erläutert Michael Sirig von der Stiftung Warentest in Berlin. Ein solches Dokument kann ein Arbeitgeber

bervon jemandem verlangen, der beruflich oder ehrenamtlich mit Kindern oder Jugendlichen arbeiten möchte. „Ein erweitertes Führungszeugnis ist auch für Tätigkeiten in Einrichtungen für pflegebedürftige und behinderte Menschen sowie mit minderjährigen Asylsuchenden verpflichtend“, betont die Ministeriumssprecherin. Dem Antrag muss eine schriftliche Aufforderung des Arbeitgebers beigefügt werden.

Ein europäisches Führungszeugnis kann ein Arbeitgeber von einem Mitarbeiter einfordern, der aus einem anderen EU-Mitgliedsland kommt. Ein behördliches Führungszeugnis ist nötig, um ein Gewerbe anzumelden. Darin sind Entscheidungen von Ämtern über einen selbst enthalten. Das kann etwa der Widerruf einer Gewerbeerlaubnis oder eines Waffenscheins sein. „Im erweiterten behördlichen Führungszeugnis ist alles aufgeführt, was strafrechtlich von Relevanz sein könnte“, erklärt Meyer-Lohkamp. Solche Auszüge bekommen allerdings nur Richter und Staatsanwälte zu sehen. Sie informieren sich, so beispielsweise, ob ein Angeklagter schon einmal verurteilt wurde.

Ein behördliches Führungszeugnis kann nur ausnahmsweise – etwa

in Strafverfahren – von den Behörden selbst beantragt werden. „Grundsätzlich gibt ein Amt einem Bürger auf ein solches Dokument zur Vorlage bei einer Behörde zu beantragen“, erläutert die Ministeriumssprecherin. Die Registerbehörde sendet das Führungszeugnis dann direkt der Behörde zu. Die Antragstellenden können jedoch verlangen, dass das Führungszeugnis – falls es Eintragungen enthält – zunächst an ein von ihnen benanntes Amtsgericht gesandt wird. Dort können die Betroffenen dann das Dokument einsehen.

Egal, um welche Art von Führungszeugnis es sich handelt: Was einmal in einem solchen Dokument festgehalten wurde, verjährt mit der Zeit. „Die Einträge werden im Führungszeugnis je nach Schwere der Straftat nach Ablauf von drei, fünf oder zehn Jahren nicht mehr aufgeführt“, sagt Meyer-Lohkamp.

Voraussetzung für die Verjährung: Der Verurteilte darf in dem Zeitraum kein weiteres Mal verurteilt werden. Bekommt jemand für ein Vergehen, das im Führungszeugnis steht, ein weiteres Mal eine Strafe von einem Gericht aufgebürdet, dann werden auch alte Einträge nicht gelöscht. Sie bleiben so lange, bis auch der neue Eintrag verjährt ist. (dpa)

Viele Arbeitnehmer verzichten auf den Krankenschein und gehen lieber arbeiten. Das kann negative Langzeitfolgen haben.

Krank im Job: Was Arbeitnehmer beachten müssen

Trotz Krankheit arbeiten: Das schadet nicht nur der eigenen Gesundheit, sondern auch dem Arbeitgeber

am Freitag fehlt, muss am Montag also die Bescheinigung vorlegen. Aber Vorsicht: Der Arbeitgeber darf von der gesetzlichen Regelung abweichen und von Arbeitnehmern schon ab dem ersten Tag eine Bescheinigung verlangen oder im Arbeitsvertrag eine andere Frist festlegen. Hier muss sich der Arbeitnehmer im Vorfeld erkundigen, was für ihn gilt.

Was passiert, wenn die Bescheinigung zu spät kommt? Dann darf der Arbeitgeber in diesem Zeitraum die Fortzahlung des Lohns verweigern. Wer zu krank ist, um zur Post zu gehen, sollte daher unbedingt einen Boten schicken - etwa einen Freund oder Verwandten, der im Streitfall auch Zeuge sein kann. Denn es liegt „komplett im Risikobereich des Arbeitnehmers, dass die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung rechtzeitig beim Arbeit-

geber ist“, sagt Fachanwalt Markowski. Wenn ein Arbeitnehmer krank ist, muss er nicht unbedingt im Bett liegen. Im Gegenteil: Er darf alles tun, was seine Genesung nicht verzögert und seiner Krankheit angemessen ist. „Wenn jemand einkaufen geht, muss das nicht heißen, dass er sich gegenstandslos verhält oder gar nicht arbeitsunfähig war“, sagt Peter Mayer, Fachanwalt für Arbeitsrecht aus Berlin. Das komme immer auf den konkreten Einzelfall an. „Wenn ich als Kraftfahrer tätig bin und den Arm gebrochen habe, kann ich meine Arbeitsleistung nicht erbringen, aber natürlich kann ich einkaufen gehen.“

Viele gehen zur Arbeit, wenn sie noch krank sind, sich aber wieder besser fühlen. Das ist in der Regel möglich, denn eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung dokumentiert nur die

vom Arzt erwartete maximale Dauer der Erkrankung. Wenn sich der Arbeitnehmer schon vorher fit fühlt, kann er auch zur Arbeit gehen. Laut Deutscher Bahn gibt es dabei aber Einschränkungen: Sollte der Arbeitgeber objektive Zweifel an der Arbeitsfähigkeit haben, könne und müsse er insbesondere bei Tätigkeiten im sicherheitsrelevanten Bereich - eine betriebsärztliche Untersuchung anordnen, bevor der Arbeitnehmer an den Arbeitsplatz zurückkehren darf.

Klassischer Kündigungsgrund

„Arbeitsunfähigkeit ist ein klassischer Kündigungsgrund“, sagt Arbeitsrechtler Peter Meyer. Es sei ein weit verbreiteter Irrtum, dass dem Arbeitnehmer nicht während und wegen einer Krankheit gekündigt werden könne. Aber die Anforderungen sind hoch.

Für den Arbeitgeber darf es nicht mehr zumutbar sein, den Arbeitnehmer weiter zu beschäftigen. Diese sogenannte Zumutbarkeitsgrenze sehen Gerichte aber in der Regel erst über drei Jahre in Folge mehr als sechs Wochen im Jahr arbeitsunfähig war. Das gilt allerdings nicht, wenn eine schwere Krankheit überstanden wurde. Jürgen Markowski: „Eine Kündigung ist nie eine Bestrafung für die Vergangenheit, sondern sie soll dazu führen, dass der Arbeitgeber vor unzumutbaren Belastungen in der Zukunft geschützt wird.“ Viele Arbeitnehmer haben Angst vor einer Kündigung wegen Krankheit. Bei einer hartnäckigen Grippe ist nichts zu befürchten, nur wenn sich über das Jahr verteilt zu viele Krankheitstage anhäufen, kann es brenzlig werden.

Während der Arbeit zum Arzt – darf ich das?

ARAG-Rechtsexperte Tobias Klingelhöfer beantwortet die wichtigsten Fragen

Die erste Erkältungswelle hat uns erreicht. Wer von Husten, Schnupfen und Heiserkeit erwischt wurde, geht morgens wohl lieber zum Arzt statt ins Büro. Das kann beim Chef allerdings schon mal den Eindruck erwecken, sich um die Arbeit drücken zu wollen. Auch ohne Abmeldung einfach aus dem Büro verschwinden, um zu einem Arzttermin zu gehen, könnte beim Arbeitgeber für Missstimmung sorgen. Für Arztbesuche während der Arbeitszeit gibt es Regeln. ARAG-Rechtsexperte Tobias Klingelhöfer erklärt, welche das sind.

Darf ich während der Arbeitszeit zum Arzt gehen?

Zunächst einmal hat der Chef seinen Mitarbeitern gegenüber eine Fürsorgepflicht. Demnach darf er ihnen nicht grundsätzlich verbieten, während der Arbeitszeit zum Arzt zu gehen. Die Gründe müssen allerdings eindeutig sein, wie z.B. heftige Zahnschmerzen, plötzlich einsetzendes Fieber oder ein kleinerer Unfall am Arbeitsplatz. Ist die Untersuchung medizinisch unvermeidbar und ein

Termin außerhalb der Bürozeit nicht mit der Öffnungszeit der Praxis vereinbar, darf der Arbeitnehmer ebenfalls während der Arbeitszeit zum Arzt gehen. Auch bei organisatorischen Gründen in der Praxis, wie beispielsweise das morgendliche Blutabnehmen, muss der Chef auf seinen Mitarbeiter verzichten.

Muss ich einen Arzttermin beim Chef ankündigen und begründen?

Abmelden ja, den Grund nennen, nein. Streng genommen sind Arbeitnehmer nicht verpflichtet, dem Chef zu verraten, was ihnen fehlt und warum sie zum Arzt gehen. Deshalb steht auf Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen ja auch keine Diagnose. Was der Chef jedoch einfordern darf, ist eine vom Arzt unterschriebene Bescheinigung über den Praxisbesuch. Aber aus Gründen der Kollegialität ist unbedingt dazu zu raten, dem Arbeitgeber zumindest grob mitzuteilen, was los ist.

Kann mein Chef mir dafür den Lohn kürzen?

Geht ein Arbeitnehmer aus einem der eben genannten Gründe zum Arzt, muss der Arbeitgeber ihn bezahlt freistellen. Davon sind übrigens auch die Wegezeiten zum und vom Arzt betroffen. Das hat das Bundesarbeitsgericht bereits vor Jahrzehnten festgelegt (Az.: 5 AZR 92/82). Es genügt übrigens schon, wenn der Arzt den Mitarbeiter zu einem bestimmten Termin einbestellt und den terminlichen Wünschen des Patienten oder Verlegung der Untersuchung oder Behandlung nicht nachkommen kann oder will. Für Arbeitnehmer, die in Teil- oder Gleitzeit arbeiten, gelten allerdings höhere Hürden für die Freistellung. Ihnen darf zugemutet werden, die berufliche Flexibilität zu nutzen, um Arzttermine in die Freizeit zu legen.

Wann darf der Chef einen Arztbesuch während der Arbeitszeit verbieten?

Wenn eine sofortige Behandlung nicht nötig ist, kann der Arbeitgeber vom Mitarbeiter verlangen, seinen Arztbesuch in die Freizeit zu verlegen. Eine herausgefallene Plombe etwa

oder Vorsorge- und Routineuntersuchungen wären typische Fälle. Hier gilt das Prinzip der so genannten Leistungstreupflicht. Danach muss der Arbeitnehmer versuchen, den Arbeitsausfall für den Chef so gering wie möglich zu halten. Allerdings ist hier einschränkend hinzuzufügen, dass auch in einem nicht akuten Fall Arbeitnehmer nicht zugemutet werden kann, wochenlang auf einen Arzttermin zu warten.

Wie verhält es sich bei regelmäßig erforderlichen Arztbesuchen?

Je häufiger ein Arbeitnehmer zum Arzt muss, desto größer ist natürlich sein Arbeitsausfall und damit wächst seine Pflicht, möglichst viele der Termine in die Freizeit zu verlegen. Vor allem, wenn die Notwendigkeit fragwürdig ist: So könnte der Chef durchaus sein Veto einlegen, wenn es sich um eine mehrmals die Woche stattfindende Physiotherapie handelt. Ein nierenkranker Arbeitnehmer hingegen, der mehrmals die Woche zur Diagnose geht, muss natürlich vom Chef freigestellt werden.

Gerichtsurteile

Ausschlussfrist des § 15 Abs. 4 Satz 2 AGG

BAG: Bei Entschädigungsanspruch des Arbeitnehmers wegen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des AGG erfordert die „Ablehnung durch den Arbeitgeber“ i.S.v. § 15 Abs. 4 Satz 2 AGG eine ausdrückliche oder konkludente Erklärung des Arbeitgebers. Nach § 15 Abs. 4 Satz 1 AGG muss ein Anspruch nach § 15 Abs. 1 oder Abs. 2 AGG innerhalb einer Frist von 2 Monaten schriftlich geltend gemacht werden, es sei denn, dass die Tarifvertragsparteien etwas anderes vereinbart haben. Die Frist beginnt nach § 15 Abs. 4 Satz 2 AGG im Falle einer Bewerbung oder eines beruflichen Aufstiegs mit dem Zugang der Ablehnung und den sonstigen Fällen einer Benachteiligung zu dem Zeitpunkt, in dem der oder die Beschäftigte von der Benachteiligung Kenntnis erlangt. Nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts setzt eine „Ablehnung durch den Arbeitgeber“ i.S.v. § 15 Abs. 4 Satz 2 AGG eine auf den Beschäftigten bezogene ausdrückliche oder konkludente Erklärung des Arbeitgebers voraus, aus der sich für den Beschäftigten aus der Sicht eines objektiven Erklärungsempfängers eindeutig ergibt, dass seine Bewerbung keine Aussicht (mehr) auf Erfolg hat. Danach sei es zwar nicht erforderlich, dass der Arbeitgeber den Bewerber formal „bescheide“. Allerdings reiche ein Schweigen oder ein Untätigbleiben des Arbeitgebers grundsätzlich nicht aus, um die Frist des § 15 Abs. 4 AGG in Lauf zu setzen. Ebenso wenig reiche es aus, wenn der Bewerber nicht durch den Arbeitgeber, sondern auf andere Art und Weise erfahre, dass seine Bewerbung erfolglos gewesen sei. Das Bundesarbeitsgericht betont weiter, dass die „Ablehnung durch den Arbeitgeber“ in Ausnahmefällen entbehrlich sein könne. Dies könne anzunehmen sein, wenn sich das Erfordernis der Ablehnung als reine Förmerei darstellen sollte, weil der Bewerber auch ohne die Ablehnung sichere Kenntnis habe, dass seine Bewerbung erfolglos gewesen sei. Davon könne auszugehen sein, wenn der Bewerber selbst in der Bewerbung unmissverständlich erklärt habe, ausschließlich innerhalb eines bestimmten Zeitraums zur Verfügung zu stehen und dieser Zeitraum abgelaufen sei.

BAG, Urteil vom 29.06.2017 - 8 AZR 402/15 -

Verletzung der Verkehrssicherungspflicht im Arbeitsverhältnis

LAG Düsseldorf: Schadensersatzpflicht des Arbeitgebers bei Beschädigung des Mitarbeiter-Pkw auf Betriebsparkplatz. Ein Arbeitgeber hat im Rahmen seiner Verkehrssicherungspflicht darauf zu achten, dass eingebrachte Gegenstände von Arbeitnehmern auf dem Betriebsgelände nicht beschädigt werden. Ist dem Arbeitnehmer erlaubt, auf dem Firmenparkplatz während der Arbeitszeit seinen Pkw abzustellen, muss der Arbeitgeber im Falle einer Sturmwarnung entsprechende Sicherungsmaßnahmen gegen Beschädigungen von Rechtsgütern des Arbeitnehmers ergreifen. Ein Sturmtief mit Windgeschwindigkeiten von nicht mehr als 85 km/h stellt nach Ansicht des LAG Düsseldorf kein unabwendbares Ereignis dar. In einem solchen Fall liegt ein Verschulden in Gestalt von Fahrlässigkeit vor. Im Streitfall wurde der Pkw eines Mitarbeiters durch einen Großmüllcontainer, der durch den Sturm an den Pkw geschleudert worden war, so schwer beschädigt, dass ein wirtschaftlicher Totalschaden eintrat. Aufgrund der Sturmwarnung hätte der Arbeitgeber nach Ansicht des LAG Düsseldorf das gesamte Betriebsgelände auf Gefahrenquellen überprüfen und ggf. Sicherheitsmaßnahmen vornehmen müssen. Da der Arbeitgeber dies allerdings unterlassen hat, hat er den Schaden gegenüber dem Arbeitnehmer zu ersetzen.

LAG Düsseldorf, Urteil vom 11.09.2017 - 9 Sa 42/17 -

Außerordentliche fristlose Kündigung wegen Drohung mit Selbstmord

BAG: Eine Drohung mit Suizid und/oder Amoklauf kann die außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen. Eine Selbstmorddrohung des Arbeitnehmers im Zustand freier Willensbetätigung kann einen wichtigen Grund zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses darstellen, soweit er mit der Drohung versucht, Druck auf den Arbeitgeber auszuüben, um seine Interessen durchzusetzen. Dies hat das Bundesarbeitsgericht entschieden. Die ernstliche Drohung des Arbeitnehmers mit Gefahren für Leib oder Leben des Arbeitgebers, von Vorgesetzten und/oder Arbeitskollegen, für die kein allgemeiner Rechtfertigungsgrund eingreift, stelle - so das BAG - eine erhebliche Verletzung der Nebenpflicht des Arbeitnehmers dar, auf die berechtigten Interessen des Arbeitgebers Rücksicht zu nehmen. Eine erhebliche Pflichtverletzung in Gestalt einer solchen Drohung liege vor, wenn die Äußerung nach ihrem sorgfältig zu ermittelnden Erklärungsgehalt objektiv geeignet sei, bei einem „normal“ empfindenden Menschen den Eindruck der Ernstlichkeit zu erwecken, und der Wille des Drohenden darauf gerichtet sei, dass der Adressat die Drohung ernst nehme. Nicht entscheidend sei, ob der Drohende seine Ankündigung verwirklichen könne oder wolle. Ebenso wie eine Selbstmorddrohung komme eine Amokdrohung als „an sich“ wichtiger Grund i.S.d. § 626 Abs. 1 BGB in Betracht, da ein solches Verhalten auch eine erhebliche Nebenpflichtverletzung des Arbeitnehmers nach § 241 Abs. 2 BGB darstelle.

BAG, Urteil vom 29.06.2017 - 2 AZR 47/16 -

Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats zum Umgang mit mobilen Arbeitsmitteln in der Freizeit

BAG: Dem Betriebsrat steht kein Mitbestimmungsrecht beim Umgang des Arbeitnehmers mit mobilen Arbeitsmitteln während seiner Freizeit zu. Gem. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG hat der Betriebsrat mitzubestimmen in Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb. Gegenstand des Mitbestimmungsrechtes ist nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts das betriebliche Zusammenleben und Zusammenwirken der Arbeitnehmer. Dieses könne der Arbeitgeber kraft seiner Leitungsmacht durch Verhaltensregeln oder sonstige Maßnahmen beeinflussen und koordinieren. Zweck des Mitbestimmungsrechtes sei es, die Arbeitnehmer hieran zu beteiligen. Sie sollten an der Gestaltung des betrieblichen Zusammenlebens gleichberechtigt teilnehmen. Dagegen seien Regelungen und Weisungen, welche die Arbeitspflicht unmittelbar konkretisierten - sog. Arbeitsverhalten -, nicht mitbestimmungspflichtig. Ebenfalls sei - so das Bundesarbeitsgericht - der außerbetriebliche private Lebensbereich der Arbeitnehmer der Regelungsbefugnis der Betriebsparteien entzogen. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG berechtere die Betriebsparteien nicht, in die private Lebensführung einzugreifen und begründe insoweit auch kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats. Soweit der Arbeitgeber gegenüber den Arbeitnehmern klarstelle, dass außerhalb der Arbeitszeit grundsätzlich nicht erwartet werde, dass mobile Arbeitsmittel dienstlich genutzt werden würden und dass mit der ausnahmsweisen Nutzung außerhalb der Arbeitszeit keine Erwartungshaltung des Unternehmens verbunden sei, betreffe dies nicht das Ordnungsverhalten i.S.d. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Eine damit einhergehende Konkretisierung seines Weisungsrechtes betreffe das Arbeitsverhalten und nicht das betriebliche Verhalten der Arbeitnehmer untereinander. Dies gelte erst recht in Bezug auf den Umgang mit mobilen Arbeitsmitteln während dienstlicher Besprechungen.

BAG, Beschluss vom 22.08.2017 - 1 ABR 52/14 -

Versetzung - kein betriebliches Eingliederungsmanagement

BAG: Bei einer Versetzung ist die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements nicht erforderlich. Das Bundesarbeitsgericht hat in seinem Urteil klargestellt, dass die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) i.S.d. § 84 Abs. 2 SGB IX keine Wirksamkeitsvoraussetzung für eine Versetzung ist. Dies gelte auch dann, wenn der Arbeitgeber die Versetzung auch auf Gründe stütze, die mit dem Gesundheitszustand des Arbeitnehmers in Zusammenhang stünden. Entscheidend sei letztlich, ob die Weisung des Arbeitgebers unter Würdigung der Umstände des Einzelfalles erfolgt sei und billigem Ermessen entspreche.

BAG, Urteil vom 18.10.2017 - 10 AZR 47/17 -

Einsicht in Personalakten unter Hinzuziehung eines Rechtsanwalts

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit Urteil vom 12.07.2016, Az.: 9 AZR 791/14, entschieden, dass ein Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Einsichtnahme in die über ihn geführten Personalakten unter Hinzuziehung eines Rechtsanwalts hat.

Der Kläger ist nach einem Betriebsübergang bei der Beklagten als Lagerist beschäftigt. Die bisherige Arbeitgeberin des Klägers hatte diesem eine Ermahnung erteilt und seinen Antrag, unter Hinzuziehung einer Rechtsanwältin Einsicht in seine Personalakten zu nehmen, unter Hinweis auf ihr Hausrecht abgelehnt. Allerdings hatte sie dem Kläger gestattet, Kopien von den Schriftstücken in seinen Personalakten zu fertigen.

Das Arbeitsgericht hatte die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen und angenommen, das Einsichtsrecht des Arbeitnehmers in seine Personalakten sei in § 83 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) ausschließlich und abschließend geregelt.

Vor dem BAG hatte die Revision des Klägers keinen Erfolg. Nach Auffassung des BAG ist die bisherige Arbeitgeberin an ihre Erlaubnis gegenüber dem Arbeitnehmer gebunden, für sich Kopien der in seinen Personalakten befindlichen Dokumente anzufertigen (§613a Abs. 1 Satz 1 BGB). Der Kläger habe damit ausreichend Gelegenheit, anhand der gefertigten Kopien den Inhalt der Personalakten mit seiner Rechtsanwältin zu erörtern. Er habe das Recht, in die über ihn geführten Personalakten Einsicht zu nehmen und hierzu ein Mitglied des Betriebsrats hinzuzuziehen (§ 83 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 BetrVG). Die Regelung begründe keinen Anspruch des Arbeitnehmers auf Einsichtnahme unter Hinzuziehung eines Rechtsanwalts. Ein solcher Anspruch des Arbeitnehmers folge jedenfalls dann weder aus der Rücksichtspflicht des Arbeitgebers (§ 24 Abs. 2 BGB) noch aus dem Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung (Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG), wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer erlaubt, für sich Kopien von den Schriftstücken in seinen Personalakten zu fertigen. In diesem Fall sei dem einem Beseitigungs- oder Korrekturananspruch vorgelagerten Transparenzschutz genügt, dem das Einsichtsrecht des Arbeitnehmers in die Personalakten dient.

IHK Südthüringen