



## Newsletter für Führungskräfte und Mitarbeiter

### INHALT

#### Frage des Monats

- » Was tun bei gefälschten Bewerbungsunterlagen?

#### Schwerpunktthema

- » Haftung oder Nichthaftung

#### Aktuelle Entscheidungen

- » I. Sachgrundlose Befristung
- » II. Ausschlussfrist unterbrochen während Vergleichsverhandlungen
- » III. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall: Ausschlussfrist bei Mindestlohn?
- » IV. Ständige Erreichbarkeit in der Kritik

#### Wissenswertes

- » Personalgewinnung

#### Der besondere Seminartipp

- » Krankheit im Arbeitsverhältnis

#### Praxistipp

- » Gut verhandelt

#### Aktuelle Seminare

- » Seminarempfehlungen

#### Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

- » Überstunden: Wann sind wie viele zulässig?

### Liebe Leserin, lieber Leser,



wer arbeitet, macht auch Fehler: auch wenn es nur eine umgeworfene Kaffeetasse oder der zerbrochene Teller ist. Wird der verursachte Schaden jedoch größer, stellt sich prompt die Frage nach der Haftung. Wer haftet denn eigentlich, wenn dem Arbeitnehmer bei der Arbeit ein kleines oder großes Missgeschick passiert? Kann man den Beschäftigten selbst verantwortlich machen und ihn finanziell belangen? Informieren

Sie sich darüber im heutigen Schwerpunktthema.

In zahlreichen Unternehmen sorgt man sich mittlerweile, ob es gelingen wird, offene Stellen zeitnah und gut zu besetzen. Der Fachkräftemangel entfacht einen regelrechten Wettbewerb um die Gunst der Bewerber. Wie Sie Ihr Unternehmen hinsichtlich der Personalgewinnung und-entwicklung gut positionieren, erfahren Sie unter "Wissenswertes".

Ich wünsche Ihnen eine interessante Lektüre.

#### Ihr Thomas Ramm

Syndikusrechtsanwalt und Leiter des Bereichs Rechtsreferenten

PS: Ab dem 1. Oktober 2018 - also schon in 9 Wochen - finden wieder die **SBV- und JAV-Wahlen** statt. Wir bereiten sie vor. Empfehlen Sie uns weiter: » **JAV-Wahl 2018** und » **SBV-Wahl 2018**

Wichtige Informationen, Fristenrechner und Musterformulare finden Sie hier: » **JAV** und » **SBV**

Newsletter kostenlos abonnieren: » **JAV** und » **SBV**

### Frage des Monats

#### Was tun bei gefälschten Bewerbungsunterlagen?



Niemand ist perfekt, soviel ist sicher ... Um ihre Chancen auf den begehrten Arbeitsplatz zu verbessern, neigen einige Bewerber dazu, ihren Lebenslauf ein wenig zu verschönern. Arbeitgeber merken häufig erst später, eventuell wenn der Arbeitsvertrag schon unterschrieben ist, dass der Arbeitnehmer im Bewerbungsverfahren falsche Angaben gemacht hat. Welche juristischen Handlungsmöglichkeiten hat der Arbeitgeber in diesem Fall?

**Welche Angaben muss der Bewerber überhaupt machen?**

Im Rahmen des Bewerbungsgesprächs darf der Arbeitgeber dem Bewerber nur diejenigen Fragen stellen, an deren wahrheitsgemäßer Beantwortung er ein berechtigtes Interesse hat. Dieses berechnigte Interesse ist wiederum nur dann gegeben, wenn die Frage für das konkrete Arbeitsverhältnis von Bedeutung ist. Im Umkehrschluss sind Fragen unzulässig, die die Privatsphäre des Arbeitnehmers betreffen und keinen konkreten Bezug zum Arbeitsverhältnis haben.

Eine eigenständige Offenbarungspflicht des Arbeitnehmers wird nur dann angenommen, wenn der Arbeitgeber hieran ein offensichtliches Interesse hat. Dies ist beispielsweise dann der Fall, wenn der Bewerber, um die Tätigkeit ausüben zu dürfen, einen bestimmten Abschluss benötigt.

### **Wie kann der Arbeitgeber reagieren, wenn der Bewerber bezüglich seines Werdegangs gelogen hat?**

Kommt nach der Einstellung heraus, dass der Bewerber innerhalb des Bewerbungsprozesses falsche Angaben gemacht hat, wird dadurch das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zunächst einmal in Mitleidenschaft gezogen. Doch nicht jede Falschangabe des ehemaligen Bewerbers zieht notwendigerweise arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich.

Eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses kommt dann nicht in Betracht, wenn der Arbeitgeber nicht berechnigt war, die Frage zu stellen. Das kann dann sein, wenn die Frage auf ein Diskriminierungsmerkmal gem. § 2 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) abzielte oder für die ausgeübte Tätigkeit nicht von Relevanz ist.

Hat der Bewerber allerdings über Umstände getäuscht, die von zentraler Bedeutung für die Einstellungsentscheidung des Arbeitgebers waren (er täuscht Abschlüsse vor, die er nie erreicht hat oder korrigiert seine Zeugnisnoten nach oben), kann der Arbeitsvertrag in diesem Falle wegen arglistiger Täuschung angefochten werden.

### **Was passiert, wenn der Arbeitsvertrag wegen arglistiger Täuschung erfolgreich angefochten wird?**

Vor Aufnahme des Arbeitsverhältnisses gelten die allgemeinen Regelungen zur Nichtigkeit. Der Arbeitsvertrag ist dann (vor der Arbeitsaufnahme) von Anfang an nichtig. Nach Aufnahme des Arbeitsverhältnisses sieht es anders aus, weil eine erbrachte Arbeitsleistung nicht rückabgewickelt werden kann. Aus diesem Grund kann das ("faktische") Arbeitsverhältnis nur mit sofortiger Wirkung für die Zukunft beendet werden. Bestimmte Sonderleistungen können allerdings zurückgefordert werden.

### **Und was ist mit der Kündigung?**

Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist bei fehlerhaften, für das Arbeitsverhältnis relevanten Angaben durchaus möglich. In Betracht kommen insofern eine außerordentliche fristlose Kündigung, aber auch eine ordentliche verhaltensbedingte- oder personenbedingte Kündigung.

Wie so häufig, kommt es hier dann wieder einmal auf den Einzelfall an. Genauer gesagt darauf, ob die Lüge des Bewerbers zu bestimmten Umständen für das konkrete Arbeitsverhältnis bedeutsam war. Dies ist beispielsweise dann der Fall, wenn ein künftiger Bankangestellter verschweigt, dass er in der Vergangenheit wegen Verstößen gegen das Vermögensrecht verurteilt wurde oder der künftige Stationsarzt seine medizinische Abschlussprüfung nicht bestanden hat.

#### **Fazit:**

**Lügen haben kurze Beine.**

**Eva-Maria Bendick**

Ass. jur.

[Weitere Fragen und Antworten zur Führungsarbeit](#)

## Schwerpunktthema

### Haftung oder Nichthaftung - das ist HIER die Frage



von **Thomas Ramm**

Syndikusrechtsanwalt und Leiter des Bereichs Rechtsreferenten

Vom Kaffee in der PC-Tastatur, über Beschädigungen des Geschäftsfahrzeugs bis hin zum Auslösen eines Fehlalarms. Fälle, in denen Arbeitnehmer einen Schaden verursachen, gibt es häufiger als man denkt. Zu hohe Arbeitsbelastung, Übereifer, Alkoholmissbrauch oder einfach Unachtsamkeit führen schnell zu hohen Schadensposten.

Spätestens dann stellt sich für Arbeitnehmer und Arbeitgeber gleichermaßen die Frage: **Wer haftet eigentlich, wenn der Arbeitnehmer Fehler bei der Arbeit macht?**

Zunächst ist zu unterscheiden, ob der Mitarbeiter den Arbeitgeber oder einen Dritten (z. B. einen Kunden) geschädigt hat. In einem zweiten Schritt ist zu prüfen, ob der Schaden fahrlässig oder vorsätzlich verursacht wurde. Wurde der Schaden fahrlässig verursacht, spielt zudem der Grad der Fahrlässigkeit eine wichtige Rolle.

### Die Dritthaftung

Nimmt ein Außendienstler z. B. Ware eines Kunden entgegen, lagert diese im Auto und vergisst dann das Fahrzeug abzuschließen, haftet er im Falle des Diebstahls dem Kunden gegenüber in voller Höhe. Allerdings lässt die Rechtsprechung hier Milde walten. Der Arbeitnehmer kann sich an den Arbeitgeber wenden und Freistellung von der Haftung verlangen. In welcher Höhe, hängt dann vom Grad seines Verschuldens ab. Trägt der Arbeitgeber eine Mitschuld an der Drittschädigung, z. B. weil seit langem bekannt ist, dass die Schließanlage des Fahrzeugs nicht richtig funktioniert, haften Arbeitgeber und Arbeitnehmer dem Dritten gegenüber gesamtschuldnerisch. D. h., der Kunde könnte sich eine der beiden Parteien aussuchen und von dieser den vollen Schadensausgleich verlangen. Im Innenverhältnis müssten dann der Mitarbeiter und der Arbeitgeber die Aufteilung des Schadens selber klären oder gerichtlich klären lassen.

### Die Haftung gegenüber dem Arbeitgeber

Nicht ganz unproblematisch wird es, wenn der Arbeitnehmer während der Arbeit einen Schaden bei seinem Arbeitgeber auslöst. Nicht immer kann der Arbeitnehmer die betrieblichen Abläufe beeinflussen. Außerdem ist der verursachte Schaden häufig viel höher als das Gehalt des Arbeitnehmers. Schaden und Gehalt stehen dann völlig außer Verhältnis zueinander.

Im Prinzip gilt deshalb folgendes: Verursacht der Mitarbeiter einen Schaden grob fahrlässig oder sogar vorsätzlich, muss er prinzipiell in voller Höhe für den entstandenen Schaden einstehen. Bei leichter Fahrlässigkeit - z. B. die aus Unvorsichtigkeit umgeworfene Kaffeetasse im Büro - haftet der Mitarbeiter gar nicht. Bei mittlerer Fahrlässigkeit müssen Arbeitnehmer und Arbeitgeber sich den Schaden teilen.

Stehen Schaden und Gehalt des Mitarbeiters in einem groben Missverhältnis zueinander, so dass es zu einer Existenzgefährdung des Arbeitnehmers kommen würde, begrenzen die Gerichte die Haftung des Arbeitnehmers auf maximal ein Jahresgehalt, wobei der Schaden natürlich in Raten abgezahlt werden kann, da dem Arbeitnehmer ohnehin immer der Pfändungsfreibetrag verbleibt.

Es zeigt sich also immer wieder, dass die Arbeitnehmerhaftung ein undurchsichtiges Feld ist und es sich lohnt, die Mitarbeiter an einen sorgsam Umgang mit den Arbeitsmitteln zu erinnern. Gleichzeitig ist es aber auch wichtig, die Hinweise der Arbeitnehmer auf reparaturbedürftige Arbeitsmittel ernst zu nehmen, da andernfalls eine Mithaftung des Arbeitgebers droht.

### Seminartipp:

» **Update Arbeitsrecht**

**Aktuelle Rechtsprechung zum Arbeitsrecht**

Seminardauer: 1 Tag

» **Inhalt, Kontakt und Angebot**

» **Der Weg zu Ihrem (ersten) Inhouse-Seminar**

Weitere Informationen zu:

» **Arbeitsrecht und Betriebsverfassungsrecht - für Arbeitgeber**

## Aktuelle Entscheidungen

### I. Wichtige Grundsatzentscheidung des BVerfG!

#### Sachgrundlose Befristung? Aber bitte nur einmal!

Die Arbeitnehmer machten gegenüber ihren jeweiligen Arbeitgebern geltend, die zuletzt vereinbarte sachgrundlose Befristung sei wegen § 14 Absatz 2 Satz 2 TzBfG (Regelung zur sachgrundlose Befristung) unwirksam, weil sie bereits früher bei demselben Arbeitgeber beschäftigt waren. Dies führe dazu, dass ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bestehe. Ist die Sichtweise der Arbeitnehmer richtig?

### Seminartipp:

» **Das Teilzeit- und Befristungsrecht  
Rechtliche Grundlagen und  
Handlungsmöglichkeiten**

Empfohlene Veranstaltungsdauer: 1-2 Tage

» **Inhalt, Kontakt und Angebot**

**Die Fälle:**

Den Beschlüssen liegen mehrere Klagen auf Entfristung von Arbeitsverträgen zugrunde. Die Arbeitnehmer machten gegenüber ihren jeweiligen Arbeitgebern geltend, die zuletzt vereinbarte sachgrundlose Befristung sei wegen § 14 Absatz 2 Satz 2 TzBfG unwirksam, weil sie bereits früher bei demselben Arbeitgeber beschäftigt waren. Dies führe dazu, dass ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bestehe.

**Die Lösung:**

§ 14 Absatz 2 TzBfG regelt die sogenannte sachgrundlose Befristung. Danach sind befristete Arbeitsverträge zulässig,

- wenn sie kalendermäßig, also zeitlich bis maximal 2 Jahre befristet sind,
- wenn innerhalb dieser 2 Jahre maximal drei Verlängerungen vereinbart wurden und
- wenn mit demselben Arbeitgeber zuvor kein Arbeitsverhältnis bestanden hat.

Das BAG hat in einer aufsehenerregenden Entscheidung vom 6. April 2011 (7 AZR 716/09) festgestellt, dass eine Befristung des Arbeitsverhältnisses ohne Sachgrund möglich ist, wenn der Arbeitnehmer zwar bei demselben Arbeitgeber bereits zuvor beschäftigt war, dies aber länger als drei Jahre zurückliegt. Trotz erheblicher Kritik an dieser Rechtsprechung hat das BAG an ihr festgehalten.

Nunmehr hat das BVerfG endlich Gelegenheit gehabt, darüber zu entscheiden, ob das BAG seine Befugnisse überschritten hat oder nicht. Die Entscheidungen sind ziemlich eindeutig:

- Der Gesetzgeber war befugt, durch § 14 Absatz 2 Satz 2 TzBfG zu regeln, dass jegliche Vorbeschäftigung des Arbeitnehmers, auch wenn sie lange zurückliegt, zur Unwirksamkeit einer Befristung ohne sachlichen Grund führt.
- Allerdings ist ein generelles Verbot der sachgrundlosen Befristung bei nochmaliger befristeter Einstellung bei demselben Arbeitgeber unzulässig,
  1. wenn eine Vorbeschäftigung sehr lange zurückliegt,
  2. ganz anders geartet war
  3. oder von sehr kurzer Dauer gewesen ist.

**Beispiele:** geringfügige Nebenbeschäftigungen während der Schul- und Studienzzeit oder der Familienzeit, Tätigkeit von Werkstudierenden oder die lang zurückliegende Beschäftigung von Menschen, die sich später beruflich völlig neu orientiert haben.

Die Arbeitsgerichte können und müssen in solchen Fällen den Anwendungsbereich von § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG einschränken.

- Die Auslegung des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG durch das BAG, wonach eine Vorbeschäftigungszeit des Arbeitnehmers, die länger als 3 Jahre zurückliegt, eine Befristung ohne Sachgrund grundsätzlich rechtfertigt, ist verfassungswidrig. Sie überschreitet die Grenzen richterlicher Rechtsfortbildung.

**Auswirkungen für die Praxis:**

Abgesehen von den oben genannten Ausnahmefällen bleibt es dabei, dass eine Befristungsabrede ohne sachlichen Grund auch dann unwirksam ist, wenn der Arbeitnehmer irgendwann einmal bei demselben Arbeitgeber als Arbeitnehmer beschäftigt war. Die anderslautende Rechtsprechung des BAG ist im Wesentlichen überholt.

---

## **II. Ausschlussfrist unterbrochen während Vergleichsverhandlungen**

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses forderte ein Arbeitnehmer eine Vergütung für geleistete Überstunden sowie Urlaubsabgeltung. Die Parteien führten Vergleichsverhandlungen, die jedoch erfolglos blieben. Danach berief sich der Arbeitgeber auf die arbeitsvertraglich geregelte Ausschlussfrist, welche zwischenzeitlich abgelaufen war. Hat der Arbeitgeber Recht bekommen?

**Seminartipp:**

» **Update Arbeitsrecht**  
**Aktuelle Rechtsprechung zum Arbeitsrecht**  
Empfohlene Veranstaltungsdauer: 1 Tag

» **Inhalt, Kontakt und Angebot**

## **BAG, Urteil vom 20. Juni 2018 - 5 AZR 262/17**

### **Der Fall:**

Der Kläger war bis zum 31. Juli 2015 beim Arbeitgeber beschäftigt. Nach dem Arbeitsvertrag müssen Ansprüche spätestens drei Monaten ab Fälligkeit schriftlich gegenüber der Gegenseite geltend gemacht und bei Ablehnung innerhalb von weiteren drei Monaten ab Zugang der Ablehnung bei Gericht anhängig gemacht werden, ansonsten verfallen sie. Mit Schreiben vom 14. September 2015 forderte der Kläger vom Arbeitgeber eine Vergütung für geleistete Überstunden sowie Urlaubsabgeltung. Der Arbeitgeber lehnte mit Schreiben vom 28. September 2015 die Ansprüche ab, wies allerdings darauf hin, er strebe eine einvernehmliche Lösung an. In der Folgezeit führten die Parteien Vergleichsverhandlungen, die bis zum 25. November 2015 andauerten, jedoch erfolglos blieben. Am 21.1.2016 erhob der Kläger Klage. Der Arbeitgeber berief sich auf Verfall.

### **Die Lösung:**

Arbeitsgericht und LAG haben die Klage abgewiesen. Beim BAG hatte die Klage Erfolg. Die Ansprüche des Klägers sind jedenfalls nicht verfallen. Denn während der Dauer der Vergleichsverhandlungen war der Lauf der Verfallfrist gehemmt. Die Klage erfolgte somit rechtzeitig. Ob dem Kläger finanzielle Ansprüche zustehen, muss nun das LAG noch prüfen.

---

### **III. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall: Ausschlussfrist bei Mindestlohn?**

Nachdem ein Arbeitnehmer die Kündigung erhalten hatte, meldete er sich arbeitsunfähig krank und legte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen vor. Der Arbeitgeber weigerte sich daraufhin Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall zu zahlen. Diese Ansprüche machte der Arbeitnehmer nach Ablauf der Frist geltend. Er meint, dass die Verfallklausel unwirksam sei, da Ansprüche auf gesetzlichen Mindestlohn nicht ausgenommen seien. Hat er damit Recht?

## **BAG, Urteil vom 20. Juni 2018 - 5 AZR 377/17**

### **Der Fall:**

Der Kläger war bis zum 31.10.2015 bei der Arbeitgeberin, einem Bauunternehmen, beschäftigt. Nachdem er die Kündigung erhalten hat, meldete er sich arbeitsunfähig krank und legte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen vor. Die Arbeitgeberin weigerte sich, für Oktober 2015 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall zu zahlen. Diese Ansprüche machte der Kläger am 18.01.2016 geltend. Auf das Arbeitsverhältnis ist der allgemeinverbindliche Rahmentarifvertrag für das Baugewerbe anwendbar, der in § 14 Absatz 1 regelt, dass alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb von zwei Monaten nach der Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich erhoben werden. Der Kläger meint, die Verfallklausel sei unwirksam, da Ansprüche auf gesetzlichen Mindestlohn nicht ausgenommen seien.

### **Die Lösung:**

Alle Instanzen haben der Klage in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns (damals 8,50 € pro Stunde) stattgegeben und sie im Übrigen abgewiesen, da mögliche weitere Ansprüche verfallen sind.

- Der Kläger hat Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Er hat die Erkrankung durch Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen ausreichend nachgewiesen.
- Damit hat er auch während der Dauer der Arbeitsunfähigkeit jedenfalls Anspruch auf Entgeltfortzahlung in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns. Der Anspruch folgt jedoch nicht unmittelbar aus dem Mindestlohngesetz, weil nach dieser Bestimmung der Mindestlohn nur für tatsächlich geleistete Arbeit zu entrichten ist (§ 1 Absatz 2 Satz 1 MiLoG), sondern aus dem EFZG.
- Da der Arbeitnehmer im Falle der Arbeitsunfähigkeit jedoch so zu stellen ist, als hätte er gearbeitet, bleibt ihm auch der Mindestlohn als untere Grenze des fortzuzahlenden Entgelts erhalten. Zugleich gebietet der Schutzzweck des § 3 Satz 1 MiLoG, den Entgeltfortzahlungsanspruch in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns entsprechend zu sichern.

### **Seminartipp:**

» **Krankheit im Arbeitsverhältnis  
Rechte und Pflichten im Krankheitsfall**  
Empfohlene Veranstaltungsdauer: 2 Tage

» **Inhalt, reservieren und anmelden**



- Das hat zur Folge, dass Vereinbarungen, welche die Geltendmachung des fortzuzahlenden Mindestlohns beschränken, insoweit unwirksam sind (§ 3 Satz 1 MiLoG). Zu solchen Vereinbarungen gehören nicht nur arbeitsvertragliche, sondern auch tarifliche Ausschlussfristen.

#### **Hinweis für die Praxis:**

Die Entscheidung lässt viele Fragen leider noch offen. Jedenfalls vertieft das BAG seine bisherige Rechtsprechung, wonach in jedem Arbeitslohn auch ein Stück Mindestlohn steckt. Selbst gutverdienende Angestellte mit einem Stundenlohn deutlich über dem Mindestlohn können sich auf das MiLoG berufen. Zudem überträgt das BAG die Unabdingbarkeit des Mindestlohns auch auf Ansprüche des Arbeitnehmers auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

#### **Was hat das BAG (leider) noch nicht entschieden?**

- Können auch Ansprüche des Arbeitnehmers etwa auf Feiertags-, Urlaubs- und Kurzarbeitsvergütung in Höhe des jeweiligen Mindestlohns nicht verfallen? Auch in diesen Fällen hat der Arbeitnehmer keine "Zeitstunde" (§ 1 Absatz 2 Satz 1 MiLoG) geleistet, sondern nach dem Gesetz Anspruch auf Vergütung ohne Arbeitsleistung.
- Führt die Rechtsprechung dazu, dass Verfallklauseln unwirksam sind, also gar nicht mehr gelten, oder ist die Verfallklausel nur insoweit unwirksam, als sie Ansprüche auf Mindestlohn erfasst?
- Muss hier gegebenenfalls unterschieden werden zwischen Verfallklauseln in Arbeitsverträgen und solchen in Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen?

---

## **IV. Ständige Erreichbarkeit in der Kritik**

Lange Zeit war es umstritten, ob ein Arbeitnehmer verpflichtet ist, dem Arbeitgeber seine private Handynummer mitzuteilen. Antwort darauf gibt das LAG Thüringen mit seinem Urteil vom 16.05.2018. Hieraus geht hervor, dass Arbeitnehmer grundsätzlich nicht dazu verpflichtet sind. Was passiert?



### **LAG Thüringen, Urteil vom 16.05.2018 - 6 Sa 442/17 und 6 Sa 444/17**

#### **» Lesen Sie weiter ...**

Ausgangspunkt der Entscheidung war ein Streit zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten des Gesundheitsamtes des Landkreises Greiz. Aufgrund einer Umstrukturierung des Bereitschaftsdienstes, sollten die Beschäftigten nicht mehr nur über ihr Diensthandy, sondern zusätzlich auch über private Festnetz- und/oder Handynummer erreichbar sein.

Überraschenderweise verweigerten einige der Beschäftigten die Bekanntgabe ihrer privaten Nummern. Der Landkreis reagierte hierauf mit Abmahnungen, auf deren Entfernung aus den entsprechenden Personalakten die betroffenen Mitarbeiter Klage erhoben.

Mit Erfolg!

Eine Pflicht, stets die private Handynummer mitteilen zu müssen, sei in aller Regel ein nicht gerechtfertigter Eingriff in das Recht auf informationelle Selbstbestimmung des einzelnen Arbeitnehmers.

Nur ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers könne unter gewissen Umständen einen solchen Eingriff rechtfertigen. Ob und in welchen Fällen ein solcher Anspruch bestehen könne lies das LAG Thüringen offen und verwies darauf, dass zumindest das Thüringer Landesdatenschutzgesetz einen solchen Eingriff begrenze.

Sollte im Einzelfall ein Anspruch zu prüfen sein, so müsse eine beiderseitige Interessenabwägung ergeben, dass ein solcher Eingriff in die informelle Selbstbestimmtheit des Arbeitnehmers angemessen sei.

Eine Pflicht zur Offenbarung der privaten Mobilfunknummer greife besonders tief in die persönliche Sphäre des Arbeitnehmers ein, da dieser sich dem Arbeitgeber so aufgrund der potenziell möglichen, dauerhaften Erreichbarkeit nicht ohne Weiteres entziehen könne.

Dem Arbeitnehmer sei es durch eine entsprechende Bekanntgabe schlicht nicht mehr möglich, zur Ruhe zu kommen. Auf eine tatsächliche Möglichkeit, dass der betroffene Arbeitnehmer kontaktiert und im Notfall herangezogen wird, komme es überdies nicht an.

Das Landesarbeitsgericht bestätigte mit seiner Entscheidung (Az.: 6 Sa 442/17 und 6 Sa 444/17) ein Urteil des Arbeitsgerichts Gera aus dem Jahr 2017.

## Wissenswertes

### Personalgewinnung am heutigen Arbeitsmarkt - was ist möglich?



von **P. Stelzer**  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Viele Unternehmen haben es bereits gemerkt - der Arbeitsmarkt ist in vielen Bereichen ein Bewerbermarkt geworden! Digitalisierung und der Wettbewerb um Talente (sogenannter „war of talents“) machen es für Unternehmen unverzichtbar, durch eigene Präsenz in sozialen Netzwerken aber auch durch Kontaktaufnahme via sozialer Medien potentielle Arbeitnehmer anzusprechen und sich als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren (Employer Branding).

Mit Hilfe verschiedener Kanäle lässt sich auf die gewünschte Zielgruppe zugehen - auch in Kombination mit Stellenanzeigen auf der eigenen Karriereseite.

Ca. 46 % der in Deutschland ansässigen Unternehmen nutzen deshalb nach eigenen Angaben mittlerweile Social Networks zur Suche und Ansprache von Talenten. Neben der sich daraus ergebenden Notwendigkeit agiler Auseinandersetzung mit den Interessenten, stellt sich die Frage, mit welchen neuen aber auch alten Instrumenten der Personalgewinnung und -entwicklung agiert werden kann.

Aber auch die rechtlichen Rahmenbedingungen ändern sich ständig. So hat das Bundesverfassungsgericht in seinem viel beachteten Beschluss vom 10.10.2017 (1 BvR 2019/16) festgestellt, dass es „jenseits von weiblich und männlich“ ein weiteres, drittes Geschlecht gibt. Dies könnte z. B. unmittelbare Auswirkungen auf die Ausschreibung von Stellen haben. Im Extremfall könnten den Unternehmen sogar Schadensersatzansprüche nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) drohen.

Ebenfalls von großer Relevanz ist die Entscheidung des BAG zur Frage der Mitbestimmung des Betriebsrats bei Durchführung von Mitarbeiterbefragungen (vom 21.11.2017 - 1 ABR 47/16). Das BAG führt hier aus, dass es sich bei verwendeten Standardfragen nicht um nach § 94 BetrVG mitbestimmungspflichtige Fragebögen handelt. Dies jedenfalls dann nicht, wenn die Befragung anonym und/oder freiwillig erfolge. Die Richter sind der Ansicht, dass die Beteiligung des Betriebsrats dem präventiven Schutz des Persönlichkeitsrechts des Arbeitnehmers dient, soweit dieses durch Fragen des Arbeitgebers nach persönlichen Verhältnissen, Eigenschaften und Fähigkeiten beeinträchtigt werden könne. Eine solche Beeinträchtigung scheidet - ungeachtet der Frage der Anonymisierung - aber schon dann aus, wenn die Teilnahme an der Mitarbeiterbefragung freiwillig ausgestaltet sei und es damit beim Arbeitnehmer liege, ob und in welchem Umfang er Fragen beantwortet oder nicht. Auch aus möglicherweise berührten Persönlichkeitsrechten der Arbeitnehmer könne der Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht ableiten. Es handelt sich eben um ein höchstpersönliches Recht, auf das der Betriebsrat keinen Zugriff hat (BAG vom 21.11.2017 - 1 ABR 47/16).

Spannend ist, wie sich diese Kernaussagen auf bestehende, insbesondere aber auch auf moderne Instrumente der Personalgewinnung (Social Networks und Online - Assessmentverfahren) aber auch auf die der Personalentwicklung wie Potentialanalyse-, Talenterkennungs- und/oder Mentoringprogramme übertragen lassen.

Es bleibt also spannend!

#### Seminartipp:

» **Rechtsfragen bei der Personalgewinnung und -entwicklung**  
Empfohlene Veranstaltungsdauer: 1 - 2 Tage

» **Inhalt, Kontakt und Angebot**

**Der Weg zu (Ihrem) ersten Inhouse-Seminar**

## Der besondere Seminartipp

## Symposium: Krankheit im Arbeitsverhältnis



In diesem Symposium lernen Sie alle aktuellen Problemstellungen aus dem Bereich Krankheit und Krankheitsprävention kennen.

Wir zeigen Ihnen neben der aktuellen Rechtsprechung rund um die Arbeitsunfähigkeit und den Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats in diesem Themenfeld Wege zu einem konstruktiven Umgang mit erkrankten Mitarbeitern und einer betrieblichen Strategie zur umfassenden Krankheitsvermeidung und Ursachenbekämpfung auf.

**Gemeinsame Veranstaltung - für Arbeitgeber(vertreter) und Betriebsräte**

» **Symposium: Krankheit im Arbeitsverhältnis**

06.11.2018 - 07.11.2018 Frankfurt/Main

» **Die Referenten**



*"Immer wieder bewundernswerte Mischung aus Kompetenz, Offenheit, Humor und Flexibilität. Danke!"*

## Praxistipp

### Gut verhandelt bei der Einstellung oder Überstunden inklusive?



Überstunden sind mittlerweile in den meisten Unternehmen gang und gäbe. Nehmen sie jedoch Überhand und werden zudem auch nicht bezahlt, sorgt das für Ärger unter den betroffenen Arbeitnehmern und kann schlimmstenfalls zur Kündigung führen.

Mit dem Thema Arbeitszeiten und Überstunden beschäftigt sich die aktuelle Studie "Arbeitszeitmonitor 2017" von Compensation Partner. Zugrunde gelegt wurden die Vergütungsdaten von 220.544 deutschen Arbeitnehmern.

41 % aller Befragten machen zwar keine Überstunden, aber bei 59 % fallen diese regelmäßig an. Für rund 41 % sind 0 bis 5 Überstunden pro Woche üblich, bei 64,4 % dieser Arbeitnehmer werden sie auch bezahlt. Mehr als 10 Zusatzstunden wöchentlich leisten dann aber nur noch 5 % der Beschäftigten.

Interessant sind die Zusammenhänge zum Geschlecht und Alter. Frauen bekommen Überstunden häufiger nicht vergütet als Männer. 60 % aller Frauen erhalten keinen Überstundenausgleich, bei den Männern sind es lediglich 47 %. Mit dem Alter steigt auch die Anzahl der Zusatzstunden an. Sind es bei unter 20-Jährigen knapp 2 Stunden pro Woche, steigt diese Zahl bei den über 60-Jährigen auf 3,6 an.

Betrachtet man die Branchen, werden die meisten Zusatzstunden bei Unternehmensberatungen gemacht: 5,11 pro Woche. Davon werden leider 65,6 % nicht vergütet. Der Bereich PR und Werbung macht zwar weniger Überstunden (3,43), aber der Prozentsatz der nicht bezahlten Stunden liegt hier ähnlich hoch.

Schaut man auf die Regionen stellt man fest, dass die meisten Überstunden in den neuen Bundesländern rund um Berlin und Leipzig geleistet werden. Die geringste Mehrarbeit machen Beschäftigte in der Region Nürnberg, Würzburg und in Teilen von Thüringen.

Und je mehr man verdient, desto mehr Überstunden werden geleistet. Geringverdiener unter 30.000 € jährlich arbeiten durchschnittlich gut 2 Stunden pro Woche mehr. Beim doppelten Jahreseinkommen verdoppelt sich dann auch die Zahl der Überstunden. Chefs kommen im Berufsleben sogar auf 15.430 Überstunden, d. h. sie arbeiten fast zwei Jahre mehr als vertraglich vereinbart.

Eine weitere Befragung "**Talents & Trends**" von **Rundstedt** hat untersucht, was deutsche Mitarbeiter und Führungskräfte zur Kündigung bewegt. Der Hauptkündigungsgrund ist tatsächlich der fehlende angemessene Ausgleich für Überstunden. Rund zwei Drittel der Befragten geben dies an. 65 % würden sich einen neuen Job suchen, wenn das Betriebsklima schlecht ist. Andauernder Stress und Leistungsdruck würde 60% der Beschäftigten veranlassen, zu kündigen. Mehr als der Hälfte der Befragten sind die konstruktive Feedback-Kultur und der eigene Handlungsspielraum sehr wichtig.

Wie sieht es bei Ihnen aus, haben Sie persönlich bei Ihrem Einstieg alles richtig gemacht - oder heißt es nachverhandeln, was die Überstunden angeht?



Auch im Hinblick auf den Fachkräftemangel sollte jedes Unternehmen Interesse daran haben, die Mitarbeiter im Unternehmen zu halten. Wer kann es sich schon leisten, aufgrund mangelnden Ausgleichs von Überstunden, fähige Mitarbeiter an die Konkurrenz zu verlieren?

## Aktuelle Seminare



NEU: » **Die neue Europäische Datenschutzgrundverordnung Was die EU-DSGVO und das BDSG-Neu für deutsche Betriebe bedeutet**

27.08.2018 Hamburg  
24.09.2018 Frankfurt/Main  
22.10.2018 München  
03.12.2018 Berlin

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

» **Betriebliches Eingliederungsmanagement I Arbeitsunfähigkeit überwinden - Arbeitsplätze erhalten**

11.09.2018 - 13.09.2018 Erkrath bei Düsseldorf  
10.10.2018 - 12.10.2018 Nürnberg  
13.11.2018 - 15.11.2018 Ahrensburg bei Hamburg  
27.11.2018 - 29.11.2018 Bonn  
11.12.2018 - 13.12.2018 Dresden  
Gratis: Buch » **Betriebliches Eingliederungsmanagement**

» **Betriebliche Gesundheitsförderung in der Praxis**

09.10.2018 - 12.10.2018 Timmendorfer Strand  
27.11.2018 - 30.11.2018 Heidelberg/Leimen

» **Demografie - Altern ist Zukunft!**

16.10.2018 - 19.10.2018 Rantum/Sylt  
27.11.2018 - 30.11.2018 Münster



*"Die Referenten waren wunderbar, fachlich kompetent und gleichzeitig sehr unterhaltsam."*

## Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

### Überstunden: Wann sind wie viele zulässig?



Arbeitgeber und Arbeitnehmer kennen sie, die einen ordnen sie nicht gern an, die anderen mögen sie nicht - und doch kommen sie vor: Überstunden. Im Schnitt leistet jeder Arbeitnehmer in Deutschland zwölf Überstunden pro Monat. Doch wie viele Überstunden sind zulässig?

**Antwort:** Regelungen über die Arbeitszeit von Arbeitnehmern trifft das Arbeitszeitgesetz (ArbZG). Grundsätzlich ist eine Arbeitszeit von acht Stunden pro Werktag zulässig (§ 3 S. 1 ArbZG). Überstunden dürfen allerdings dann vom Arbeitgeber angeordnet werden, wenn der betriebliche Ablauf dies erfordert und die Mehrarbeit für den Arbeitnehmer zumutbar ist. Allerdings setzt das ArbZG hier Grenzen. Die werktägliche Arbeitszeit darf auf bis zu zehn Stunden erhöht werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden (§ 3 S. 2 ArbZG). Zu Werktagen gehört übrigens auch der Samstag, sodass grundsätzlich eine Wochenarbeitszeit von max. 60 Stunden möglich ist. Diese muss aber - wie zuvor festgestellt - innerhalb von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen ausgeglichen werden - ob durch Freizeit- oder Lohnausgleich wird i. d. R. im Arbeitsvertrag geregelt.

Ausnahmen von den Arbeitszeitgrenzen nach § 3 ArbZG können in einem Tarifvertrag sowie auf Unternehmensebene in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung geregelt werden (§ 7 ArbZG) - allerdings auch hier nur eingeschränkt. So ist es etwa möglich, die Arbeitszeit werktäglich über zehn Stunden zu verlängern, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt (§ 7 Abs. 1 Ziff. 1 ArbZG). Außerdem darf der Zeitraum, in dem die Mehrarbeit ausgeglichen werden muss, per Tarifvertrag bzw. Betriebs-/Dienstvereinbarung verändert werden.

An Sonn- bzw. Feiertagen dürfen Arbeitnehmer übrigens nur in explizit im Gesetz genannten Ausnahmen zur Arbeit herangezogen werden (§§ 9, 10 ArbZG). Derartige Ausnahmen sind in § 10 ArbZG abschließend für verschiedene Berufsgruppen bzw. Tätigkeitsbereiche geregelt - z. B. ist eine Sonn- und Feiertagsbeschäftigung in Gaststätten, Nachrichtenagenturen, Not- und Rettungsdiensten u. v. m. zulässig.

Allerdings müssen auch in diesen Berufsgruppen mindestens 15 Sonntage im Jahr beschäftigungsfrei bleiben.

In außergewöhnlichen Fällen und Notfällen darf unter gewissen Voraussetzungen von den genannten Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden. Dies gilt allerdings nur für vorübergehende Arbeiten, die unabhängig vom Willen der Betroffenen eingetreten und deren Folgen nicht auf andere Weise zu beseitigen sind. Diese Ausnahmen gelten nur für Einzelfälle und mit der Einschränkung, dass dem Arbeitgeber andere Vorkehrungen nicht zugemutet werden können, die Arbeiten keinen Aufschub dulden und 48 Arbeitsstunden wöchentlich im Durchschnitt von sechs Kalendermonaten nicht überschritten werden.

Zu beachten ist auch, dass der Betriebsrat vor der Anordnung von Überstunden zu beteiligen ist. Diesem kommt gemäß § 87 Abs. 1 Br. 3 BetrVG ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht bei der Anordnung von Überstunden zu, soweit keine abschließende gesetzliche oder tarifliche Regelung besteht. Dieses Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats entfällt auch nicht dadurch, dass die einzelnen Arbeitnehmer ihre Überstunden freiwillig leisten. So vertritt das Bundesarbeitsgericht die Auffassung, dass nicht nur die Anordnung, sondern auch die Duldung der von Arbeitnehmern freiwillig geleisteten Überstunden mitbestimmungspflichtig sind (BAG 24.04.2007 - 1 ABR 47/06). Dies folgt bereits aus Sinn und Zweck des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats, das kollektiven Interessen dient.

von **Eva-Maria Bendick**  
Ass. jur.

[Weitere Fragen und Antworten zur Führungsarbeit](#)

## Impressum & Kontakt

### Haben Sie noch Fragen?

Dann schreiben Sie uns bitte eine E-Mail:  
[admin@poko.de](mailto:admin@poko.de)

**Hat Ihnen unser Newsletter gefallen?** Dann empfehlen Sie ihn weiter.

[Hier anmelden für diesen Newsletter](#)

Im [Newsletter-Archiv](#) finden Sie die aktuelle und ältere Ausgaben im PDF-Format.

Alle Angaben sind ohne Gewähr. Nachdruck und Weiterverbreitung nur für den persönlichen Gebrauch. Dieser Newsletter darf an Kollegen und Bekannte weitergeleitet werden, aber nicht nachgedruckt, auf CD-ROMs oder in Online-Angebote übernommen werden.



### Impressum

Poko Newsletter für Führungskräfte und Mitarbeiter

Poko-Institut  
Heidrun und Hans Dieter Rieder  
Kaiser-Wilhelm-Ring 3a  
48145 Münster

» [info@personal.poko.de](mailto:info@personal.poko.de)  
» [www.personal.poko.de](http://www.personal.poko.de)

**Redaktionsteam Poko Newsletter für  
Führungskräfte und Mitarbeiter:**

» [redaktion@poko.de](mailto:redaktion@poko.de)

Tel. 0251 1350-1414  
Fax. 0251 1350-500

Erscheinungstag: 01.08.2018  
Nächste Ausgabe: 03.09.2018

Um die Bilder und Infografiken unseres Newsletters direkt angezeigt zu bekommen, fügen Sie die Absender-Adresse zu Ihren Kontakten hinzu.

Sollten Sie kein Interesse an weiteren Newslettern haben, können Sie sich » [hier abmelden](#)