

Mandanten Newsletter

April 2010

www.rickers-priebe.de

Sehr geehrte Damen und Herren,

das Internet – speziell das Web 2.0 – hat unser Leben in vielen Bereichen verändert. So ist etwa die Kommunikation via Mail von den meisten Arbeitsplätzen nicht mehr wegzudenken. Die neuen Möglichkeiten werfen aber auch neue rechtliche Fragen auf. Der Schwerpunkt-Artikel des Newsletters Arbeitsrecht beschäftigt sich daher mit „Internet-Kommunikation am Arbeitsplatz“.

Im BAG-Newsticker finden Sie aktuelle Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts. Abschließend informieren wir Sie über zwei interessante Urteile aus der arbeitsrechtlichen Rechtsprechung.

Haben Sie Fragen zu den Beiträgen? Sprechen Sie uns gerne an.

Mit herzlichen Grüßen

Andreas Bothe

Rechtsanwalt, Notar und Fachanwalt für Arbeitsrecht



Inhalte: Mandanten Newsletter April 2010

Seite 02 // Internet-Kommunikation am Arbeitsplatz

E-Mail – Facebook – Xing – Twitter und Blog

Seite 03 // BAG-Ticker – Neues aus dem Bundesarbeitsgericht

Seite 04 // Bedrohung und Beleidigung von Kollegen – fristlose Kündigung

Seite 04 // Altersteilzeitmodell: Nacharbeit bei längerer Erkrankung



RECHTSANWALTS UND NOTARKANZLEI

Rickers | Priebe | Bothe

Rickers Priebe Bothe

Breite Straße 40-44 · 25524 Itzehoe

Tel.: 0 48 21 / 68 18-0 · Fax: 0 48 21 / 68 18 18

itzehoe@rickers-priebe · www.rickers-priebe.de



Sollten Sie die Zusendung dieses Newsletters nicht wünschen, bitten wir Sie um kurze Nachricht. Sie würden dann umgehend aus dem Verteiler gelöscht werden.



Mitglied der Arbeitsgemeinschaft
Arbeitsrecht

Deutscher Anwaltverein

Internet-Kommunikation am Arbeitsplatz E-Mail – Facebook – Xing – Twitter und Blog

Das Internet eröffnet immer neue Kommunikationsmöglichkeiten. An E-Mails hat man sich längst gewöhnt, neu hinzugekommen sind so genannte soziale Netzwerke, das Bloggen und Twittern. Die Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben können dabei fließend sein. Dies wirft zahlreiche rechtliche Fragen auf, nicht nur arbeitsrechtlicher, sondern auch urheber- oder datenschutzrechtlicher Art. Da es zu den Problemstellungen noch keine gefestigte Rechtsprechung gibt, ist manches noch unsicher. Aber auch hier gibt es keinen rechtsfreien Raum. Zur Bewertung wird die Rechtsprechung aus dem „offline-Bereich“ herangezogen.

Nutzung während der Arbeitszeit

Untersagt der Arbeitgeber seinen Mitarbeitern die private Nutzung des Internets, ist die Rechtslage relativ klar. Jeder Verstoß gegen dieses Verbot kann arbeitsrechtliche Konsequenzen rechtfertigen, von der Abmahnung bis hin zur fristlosen Kündigung. Ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung ist beispielsweise dann gegeben, wenn der Arbeitnehmer zugleich seine Arbeitspflicht verletzt. Bei einem Verbot der privaten Nutzung des Internets umfassen die von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze auch den E-Mail-Verkehr, Facebook, Twitter und Ähnliches. Der Arbeitgeber hat hier weitreichende Kontrollmöglichkeiten, auch was die Inhalte anbelangt. Über den Umfang dieser Kontrollmöglichkeiten wird jedoch zur Zeit noch diskutiert.

Bei genehmigter oder geduldeter Nutzung ist die Rechtslage schwieriger zu beurteilen. Mitarbeiter handeln in diesem Fall nicht generell

pflichtwidrig, wenn sie private Mails verschicken, im Internet surfen, bloggen oder twittern. Allerdings ist dies nicht unbegrenzt erlaubt. Bei einer Nutzung während der Arbeitszeit kann dem Mitarbeiter gekündigt werden, wenn er das Internet in einem erheblichen Umfang nutzt. Eine Kündigung ohne Abmahnung droht ihm bei „exzessiver“ Nutzung. „Exzessiv“ bedeutet in diesem Fall mehr als nur „minutenweise“ (BAG, 31. Mai 2007; AZ: 2 AZR 200/06). Der Arbeitnehmer darf auch dann nicht darauf vertrauen, der Arbeitgeber werde die Nutzung tolerieren, wenn

- durch Downloads die Gefahr möglicher Virusinfizierungen vergrößert wird oder die Rückverfolgung der Inhalte zu einer Rufschädigung des Arbeitgebers führen könnte, beispielsweise beim Herunterladen von strafbaren oder pornografischen Inhalten;
- durch die private Nutzung Kosten entstehen;
- er durch das Surfen seiner Arbeitsleistung nicht mehr nachkommen kann (vgl. BAG am 07. Juli 2005; AZ: 2 AZR 581/04).

Bei erlaubter oder geduldeter Nutzung wird der Arbeitgeber übrigens Telekommunikationsdiensteanbieter und unterliegt dem Fernmeldegeheimnis. Eine inhaltliche Datenkontrolle ist dann weitestgehend ausgeschlossen, die Daten der Mitarbeiter sind also geschützt.

Hinsichtlich des Arbeitnehmerdatenschutzes ergeben sich aber Spannungsfelder im Verhältnis Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die der Gesetzgeber noch regeln muss. Dabei hat der Arbeitnehmer ein schutzwürdiges Interesse, private

Daten, die für das Arbeitsverhältnis nicht relevant sind, vor einer Erfassung und Verarbeitung durch den Arbeitgeber zu schützen. Gleichzeitig muss dem Interesse des Arbeitgebers Geltung verschafft werden, die geschäftliche Kommunikation auch ohne Einwilligung des Arbeitnehmers zu überblicken und die Arbeitsleistung zu kontrollieren.



Fotos: www.fotolia.de

Geheimnisverrat im Netz

Vorsicht ist bei unbedachten Äußerungen in den Netzwerken geboten, wenn sie dienstliche Belange und somit Geheimnisse betreffen. Geschäftliche Beziehungen, Kunden, Absprachen und Konditionen sowie neue Produktideen sollte man auf keinen Fall zur Sprache bringen. Auch bei Angaben zu Konkurrenzunternehmen ist Vorsicht geboten.

Ob ein Mitarbeiter beim Wechsel des Arbeitsplatzes alle über das Businessportal Xing gewonnenen Kundendaten an den bisherigen Arbeitgeber herausgeben muss, hängt wohl davon ab, ob es sich um einen privaten oder dienstlichen Account handelt. Mangels konkreter Rechtsprechung dazu muss aber beachtet werden, dass Bundesgerichte in früheren Entscheidungen auch schon anders entschieden haben: Ein Wettbewerbsverstoß kann auch schon dann vorliegen, wenn ein Mit-

arbeiter Daten von Kunden als umfangreiche Datensammlung auf dem privaten Notebook gespeichert hat. Damit könnte die Möglichkeit bestehen, dass auch die in einem privaten Account liegenden Daten herausgegeben werden müssen.

Meinungsäußerungen und Beleidigungen

Das Recht auf freie Meinungsäußerung gilt auch gegenüber dem Arbeitgeber. Dies ist allerdings kein Freibrief. Das Recht gilt nämlich nicht für Beleidigungen oder üble Nachrede. Ärger ist vorprogrammiert, wenn sich der Mitarbeiter während der Arbeitszeit negativ über den Arbeitgeber äußert. Unbedachte Äußerungen können schnell zur Abmahnung und sogar zur Kündigung führen. Aber auch bei Einträgen in soziale Netzwerke außerhalb der

Arbeitszeit sollte man auf den guten Ton achten. Werden das Ansehen der Firmabeschädigt oder Vorgesetzte und Kollegen diskreditiert, kann auch dies arbeitsrechtliche Konsequenzen haben. Noch allerdings sind die Grenzen, was zulässig ist und was nicht, nicht klar definiert.

Reine Meinungsäußerungen nach Dienstschluss sollten aber nicht zu Problemen führen. So hat das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg am 18. August 2008 (AZ: 10 TaBV 885/08) eine fristlose Kündigung eines Betriebsratsmitglieds abgelehnt, da seine Einträge in seiner Freizeit erfolgt sind.

Fazit Unternehmen sollten die rechtlichen Seiten der neuen Kommunikationsformen nicht unterschätzen. Sie sollten zudem auch ohne

konkrete Nutzungspläne ihre Namen beispielsweise bei Twitter registrieren lassen, um so Spam-Mails mit dem eigenem Namen zu unterbinden. Arbeitgeber sollten klare Spielregeln für die Nutzung am Arbeitsplatz aufstellen. Der Betriebsrat ist einzubeziehen, wenn die Nutzung ganz oder teilweise erlaubt werden soll.

Arbeitnehmer sollten sich vergewissern, was erlaubt ist und was nicht. Sensibilisiert sollte man in jedem Fall hinsichtlich des Schutzes der privaten Daten sein.

Um Rechtstreitigkeiten zu vermeiden, empfiehlt es sich in jedem Fall, sich über die rechtlichen Aspekte dieser neuen Kommunikationsformen zu informieren. Ihre Anwältin oder Ihr Anwalt hilft Ihnen hierbei gerne.

BAG-Ticker – Neues aus dem Bundesarbeitsgericht

Zulage für ständige Wechselschichtarbeit auch nach Urlaub

Nach den Regelungen des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst in der für kommunale Krankenhäuser geltenden Fassung (TVöD-K) haben Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, Anspruch auf eine Zulage von 105,00 Euro monatlich. Beschäftigte, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten 40,00 Euro monatlich. Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan/Dienstplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen der Beschäftigte längstens nach Ablauf eines Monats erneut zu mindestens zwei Nachtschichten herangezogen wird. Auf die Zulage haben die Betroffenen auch dann einen Anspruch, wenn die Wechselschicht aufgrund eines Urlaubs oder wegen Krankheit entfallen ist. Entscheidend ist, dass der Beschäftigte ohne den Urlaub oder die Erkrankung in Wechselschicht gearbeitet hätte.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 24. März 2010 - 10 AZR 58/09 -

Diskriminierung aufgrund des Geschlechts

Eine Gemeinde darf bei der Besetzung der Stelle der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten die Bewerberauswahl auf Frauen beschränken, wenn ein Tätigkeitsschwerpunkt in Projekt- und Beratungsangeboten liegt, deren Erfolg bei Besetzung der Stelle mit einem Mann gefährdet wäre. Ein solcher Fall liegt vor, wenn eine Gleichstellungsbeauftragte gesucht wird. Frauen wenden sich in Problemfragen leichter an eine weibliche Gleichstellungsbeauftragte.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 18. März 2010 - 8 AZR 77/09 -

Tariflicher Feiertagszuschlag für Ostersonntag

Sieht ein Tarifvertrag Zuschläge für gesetzliche Feiertage vor, haben Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Zahlung eines Feiertagszuschlags für Ostersonntag. Ostersonntag ist kein gesetzlicher Feiertag. Ein Anspruch aus betrieblicher Übung scheidet dann aus, wenn der Arbeitgeber in der Vergangenheit aus Sicht der Belegschaft lediglich ihre vermeintliche tarifliche Verpflichtung erfüllte, ohne übertarifliche Ansprüche zu begründen.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 17. März 2010 - 5 AZR 317/09 -

Bedrohung und Beleidigung von Kollegen – fristlose Kündigung

Ein Angestellter, der seine Kollegen bedroht und beleidigt, darf wegen Störung des Betriebsfriedens fristlos entlassen werden. So entschied das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein am 21. Oktober 2009 (Az: 3 Sa 224/09).

Die entlassene Klägerin war seit über sieben Jahren als Bäckereiverkäuferin beschäftigt. Drei Wochen vor der Kündigung forderte sie ihr Arbeitgeber auf, eine neue Auszubildende vernünftig zu behandeln und nicht vor Kunden zu kritisieren. Etwa eine Woche später wurde die Verkäuferin auf Veranlassung der Filialleiterin zu einem Personalgespräch gebeten. Danach warf die Verkäuferin der Auszubildenden vor, an dem Personalgespräch Schuld zu sein. Dabei fuchtelte sie mit den Händen direkt vor dem Hals der Kollegin herum. Die

Auszubildende brach daraufhin in Tränen aus. Am folgenden Tag wies der Arbeitgeber die Verkäuferin an, Bedrohungen und Beschimpfungen von Kollegen zu unterlassen und einen angemessenen Ton zu wahren. Dies sei ihre letzte Chance. Direkt danach fuhr die Verkäuferin in die Filiale und drohte einer neuen Arbeitskollegin unter anderem: „Wer mich beim Chef anmachen will, den mache ich platt.“ Daraufhin wurde ihr fristlos gekündigt.

Diese fristlose Kündigung sei gerechtfertigt, entschieden die Richter. Durch das ungezügelt aggressive Verhalten habe die Klägerin den Betriebsfrieden gestört und mache eine gedeihliche Zusammenarbeit unmöglich. Hinzu komme, dass sie sich trotz einer Abmahnung nicht zusammengerissen, sondern ihr Verhalten wiederholt habe.



Fotos: www.fotolia.de

Altersteilzeitmodell: Nacharbeit bei längerer Erkrankung

Erkrankt ein Arbeitnehmer während der Arbeitsphase in einem Altersteilzeitmodell für einen längeren Zeitraum, ist eine Nacharbeit angemessen, auch wenn sich dadurch die Freistellungsphase verkürzt. Zu diesem Urteil kam das Landesarbeitsgericht Düsseldorf am 2. November 2009 (Az: 14 Sa 811/09).

Ein Angestellter hatte mit seinem Arbeitgeber ein Altersteilzeitmodell vereinbart. Dieses sah eine erste, zweieinhalb Jahre dauernde Arbeitsphase vor, der sich eine ebenso lange dauernde Freistellungsphase anschloss. Der Arbeitnehmer erkrankte in der Arbeitsphase wiederholt für längere Zeiträume, die sechs Wochen überschritten. Die vertragliche Regelung sah vor, dass er die Hälfte des Zeitraums, in dem er Krankengeld bezog, nacharbeiten müsse. Dementsprechend verschob sich der Beginn

der Freistellungsphase nach hinten, endete aber zum vereinbarten Zeitpunkt, so dass sich die Zeit der Freistellung um insgesamt 158 Tage verkürzte. Der Arbeitnehmer sah hierin eine Benachteiligung und klagte.

Auch in der zweiten Instanz gaben die Richter dem Arbeitgeber Recht. In der Arbeitsphase spare der Mitarbeiter ein Guthaben an, das ihm in der Freistellungsperiode ausgezahlt werde. Durch eine längere Erkrankung werde dieses Prinzip „gestört“: Er erarbeite sich in dieser Zeit kein Guthaben. Für diese Zeiträume, in der Arbeitnehmer Krankengeld bezögen, fehle eine gesetzliche Regelung. Daher hätten Arbeitgeber und Mitarbeiter im vorliegenden Fall vertraglich vereinbart, dass eine Verpflichtung zur „Nacharbeit“ bestehe. Diese Regelung sei, so die Richter, sachgerecht und angemessen.