



## Aktuelle Entscheidungen im Arbeitsrecht 04/07

### Kollektives Arbeitsrecht

#### Mitbestimmungsrecht nach § 99 BetrVG - Ein-Euro-Jobber

Dem Betriebsrat steht ein Mitbestimmungsrecht nach § 99 Betriebsverfassungsgesetz (Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen) zu, wenn der Arbeitgeber in seinem Betrieb so genannte „Ein-Euro-Jobber“ einstellen will.

Der Einsatz begründet zwar kein Arbeitsverhältnis; entscheidend ist aber, dass die Arbeitslosen wie Arbeitnehmer eingesetzt werden, weisungsgebunden sind und in die betriebliche Arbeitsorganisation eingegliedert werden.

*ArbG Reutlingen Beschluss vom 18. Januar 2007  
– 2 BV 5/06*

### Individualarbeitsrecht

#### Kündigung bei einer Strafanzeige gegen den Arbeitgeber

Mit der Erstattung einer Strafanzeige gegenüber seinem Arbeitgeber nimmt der Arbeitnehmer ein ihm zustehendes Bürgerrecht wahr, das ihm unabhängig von seiner beruflichen Stellung und deren Bewertung durch den Arbeitgeber oder Dritte zusteht. Die Grenze dieses Rechts ist dort zu ziehen, wo die Ausübung zu unverhältnismäßigen Reaktionen bis hin zur Schädigung des arbeitsrechtlichen Vertragspartners führt. Eine Kündigung ist nur dann gerechtfertigt, wenn der Arbeitnehmer schon bei Erstattung der Anzeige weiß, dass der erhobene Vorwurf nicht zutrifft oder dies jedenfalls leicht erkennen kann oder einen unverhältnismäßigen Gebrauch von seinem Recht macht.

Dabei kommt es allerdings nicht entscheidend auf den Ausgang des Strafverfahrens an. Eine Verurteilung ist allerdings ein Indiz dafür, dass die Anzeige nicht leichtfertig erhoben wurde.

*Bundesarbeitsgericht Urteil vom 7. Dezember 2006  
– 2 AZR 400/05*

#### Abschlussprüfung nach Ablauf der Berufsausbildungszeit

Ein Berufsausbildungsverhältnis endet mit Ablauf der vereinbarten Ausbildungszeit (§ 14 Berufsbildungsgesetz alte Fassung = § 21 Abs. 1 Satz 1 in der seit dem 1. April 2005 gültigen Fassung). Es verlängert sich nicht über die vereinbarte Zeit hinaus bis zum Zeitpunkt der Bekanntgabe des Ergebnisses der Abschlussprüfung, wenn diese erst später stattfindet.

Das Berufsbildungsgesetz sieht für diesen Fall keine automatische Verlängerung vor. Eine Verlängerung findet nur statt, wenn der Auszubil-

dende die Abschlussprüfung nicht bestanden hat. Dann verlängert sich auf sein Verlangen das Berufsausbildungsverhältnis bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, jedoch längstens um ein Jahr, § 14 Abs. 3 BBiG aF (jetzt: § 21 Abs. 3 BBiG). Ansonsten kann nur die zuständige Stelle die Ausbildungszeit auf Antrag verlängern, wenn dies erforderlich ist, damit der Auszubildende das Ausbildungsziel erreicht, § 29 Abs. 3 BBiG aF (jetzt: § 8 Abs. 2 BBiG).

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 13. März 2007  
– 9 AZR 494/06 – Pressemitteilung Nr. 20/07*

#### Abberufung eines betrieblichen Datenschutzbeauftragten

Nach § 4f Abs. 1 Satz 1 Bundesdatenschutzgesetz haben öffentliche und nicht öffentliche Stellen, die personenbezogene Daten automatisiert erheben, verarbeiten oder nutzen, einen Beauftragten für den Datenschutz zu bestellen. Diese Bestellung kann gemäß § 4f Abs. 3 Satz 4 1. Halbsatz BDSG in entsprechender Anwendung von § 626 BGB (außerordentliche Kündigung) widerrufen werden. Wird ein Arbeitnehmer mit seinem Einverständnis zum betrieblichen Datenschutzbeauftragten bestellt, ändert sich sein Arbeitsvertrag. Er schuldet gegenüber seinem Arbeitgeber nunmehr zusätzlich die Tätigkeit als Datenschutzbeauftragter. Der Widerruf der Bestellung nach § 4f Abs. 3 Satz 4 BDSG ist deshalb nur wirksam bei gleichzeitiger Teilkündigung der arbeitsvertraglichen Aufgabe als Datenschutzbeauftragter.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 13. März 2007  
– 9 AZR 612/05 – Aus der Pressemitteilung Nr. 19/07*

#### Beweiswert eines ärztlichen Attestes

Auch bei psychischen Erkrankungen, deren Diagnose im Wesentlichen auf subjektiven Angaben des Patienten beruhen, bringt das ärztliche Attest regelmäßig ausreichenden Beweis für die Arbeitsunfähigkeit. Auch in derartigen Fällen müssen zur Erschütterung des Beweiswertes der vorgelegten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung konkrete Tatsachen vorgetragen werden, die ernsthafte und objektiv begründete Zweifel an dem tatsächlichen Bestehen der Arbeitsunfähigkeit aufkommen lassen.

*Landesarbeitsgericht Hamm, Leitsatz des Beschlusses vom 13. Dezember 2006 -10 TaBV 72/06*

#### Sonderkündigungsschutz für schwer behinderte Menschen – Fristen gelten auch für gleichgestellte Arbeitnehmer

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwer behinderten Menschen ist nach § 85 SGB IX unwirksam, wenn sie ohne Zustimmung des Integrationsamtes erfolgt. Vom Zustim-



mungserfordernis erfasst werden jedoch nur Kündigungen gegenüber solchen Arbeitnehmern, die bei Zugang der Kündigung bereits als Schwerbehinderte anerkannt sind oder den Antrag auf Anerkennung mindestens drei Wochen vor dem Zugang der Kündigung gestellt haben (§ 90 Abs. 2a SGB IX). Gleiches gilt für Arbeitnehmer, die einem schwer behinderten Menschen gleichgestellt sind. Auch sie sind vom Sonderkündigungsschutz ausgeschlossen, wenn sie den Gleichstellungsantrag nicht mindestens drei Wochen vor der Kündigung gestellt haben.

Eine entsprechende Klage blieb daher erfolglos. Nach § 90 Abs. 2a SGB IX stand der Klägerin, obwohl sie bei Ausspruch der Kündigung einem schwer behinderten Menschen gleichgestellt war, kein Sonderkündigungsschutz zu. Sie hat ihren Gleichstellungsantrag nicht mindestens drei Wochen, sondern nur drei Tage vor der Kündigung gestellt.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 1. März 2007  
– 2 AZR 217/06 – Aus der Pressemitteilung Nr. 17/07*

### **Altersteilzeit - Lohnsteuerklassenwechsel - Rechtsmissbrauch**

Die Parteien stritten über die Höhe des während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses zu zahlenden Aufstockungsbetrages.

Die Klägerin hatte zusammen mit ihrem Ehegatten von der Möglichkeit der Lohnsteuerklassenwahl Gebrauch gemacht. Die Klägerin wurde nach der Lohnsteuerklasse V versteuert, der Ehemann nach Lohnsteuerklasse III. Mit Wirkung zum 1. Januar 2002 wählten beide Ehegatten die Lohnsteuerklasse IV. Das führte im Ergebnis zu einer insgesamt höheren monatlichen Lohnsteuerlast beider Erwerbseinkommen. Das beklagte Land warf der Klägerin Rechtsmissbrauch vor.

Gemäß § 5 Abs. 2 TV ATZ schuldet der Arbeitgeber einen Aufstockungsbetrag von "83 v. H. des Nettobetrag des bisherigen Arbeitsentgeltes" (Mindestnettobetrag). Für die Berechnung des Mindestnettoetrages hat der Arbeitgeber daher grundsätzlich von der auf der Lohnsteuerkarte des Arbeitnehmers eingetragenen Lohnsteuerklasse auszugehen. Der Arbeitgeber ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht verpflichtet, jede steuerrechtlich zulässige Steuerklassenwahl bei der Berechnung einer sich nach dem Nettoentgelt zu bemessenden Leistung zu berücksichtigen. Er kann dem Arbeitnehmer den Einwand des Rechtsmissbrauches entgegenhalten.

Nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichtes ist die Wahl der Lohnsteuerklassenkombination IV/IV jedoch regelmäßig nicht missbräuchlich. Die Entscheidung eines Arbeitnehmers, wenigstens über ein seinem Bruttoeinkommen entsprechendes anteiliges Entgelt zu verfügen, ist im Verhältnis zum dadurch belasteten Arbeitgeber nicht missbräuchlich, auch wenn sie, bezogen auf das

Gesamteinkommen der Ehegatten, steuerlich nicht optimal ist. Der Arbeitnehmer hat das Recht, sich bei der Wahl der Lohnsteuerklasse für den ihn günstigeren Grund- und Regelatbestand zu entscheiden.

*Bundesarbeitsgericht Urteil vom 13. Juni 2006  
– 9 AZR 423/05*

### **Personalakte - Aufbewahrung von Gesundheitsdaten**

Soweit sensible Gesundheitsdaten in die Personalakte aufgenommen werden dürfen, hat der Arbeitnehmer Anspruch darauf, dass dies unter Berücksichtigung seiner Interessen geschieht. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Daten in besonderer Weise aufzubewahren. Dies folgt aus der Gewährleistung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts (Art. 1 und Art. 2 GG, § 75 Abs. 2 BetrVG). Die zur Personalakte genommenen Gesundheitsdaten sind vor unbefugter zufälliger Kenntnisnahme durch Einschränkung des Kreises der Informationsberechtigten zu schützen.

Verstößt der Arbeitgeber gegen diese Grundsätze, hat der Arbeitnehmer nach den §§ 12, 862, 1004 BGB einen Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber ausreichende Maßnahmen zum Schutz der sensiblen Gesundheitsdaten vor unbefugter Einsichtnahme, z. B. durch Aufbewahrung in einem verschlossenen Umschlag, ergreift.

Diese Einschränkung des Rechts zur Personalaktenführung steht nicht dem berechtigten Interesse des Arbeitgebers an der Vollständigkeit der Personalakte entgegen. Die Personalakte bleibt vollständig. Bei einem berechtigten Anlass kann jede vom Arbeitgeber ermächtigte Person den Umschlag öffnen, den Anlass vermerken und die Daten einsehen.

*Leitsätze des Bundesarbeitsgerichts aus dem Urteil vom 12. September 2006 – 9 AZR 271/06*

### **Ansprechpartnerin:**

Frau Rechtsanwältin  
Daniela Köteles-Yousefi

BRB Appel GbR  
Sander Markt 20  
21031 Hamburg  
Telefon: 040/725 44-160  
Telefax: 040/725 44-111

E-Mail: [kanzlei@brbappel.de](mailto:kanzlei@brbappel.de)

[www.brbappel.de](http://www.brbappel.de)