

Editorial

Herausgeber:
michels.pmks Rechtsanwälte Partnerschaft mbB, Köln



Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,
liebe Leserinnen und Leser,

nachdem wir uns in der letzten Ausgabe des Infobriefs umfassend mit dem Thema „Betriebsversammlung“ beschäftigt haben, setzt Dr. Mävers in dieser Ausgabe seinen lehrreichen Beitrag zum Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung fort und stellt die zum 1.6.2024 in Kraft tretenden weiteren Neuregelungen dar.

Die Urteilsbesprechungen nehmen – wie immer – drei Entscheidungen mit hoher Praxisrelevanz in den Blick: In dem von Constantin Wlachoianis besprochenen Beschluss des Bundesarbeitsgerichts vom 13.12.2023 hat das Bundesarbeitsgericht im Einzelnen klargestellt, wann der Arbeitgeber seiner Pflicht zur Vorlage der Bewerbungsunterlagen an den Betriebsrat nach § 99 Abs. 1 S. 1 BetrVG genügt, wenn er den Bewerbungsprozess um eine ausgeschriebene Stelle mithilfe eines Softwareprogramms digital durchführt. Sophie Esser hat für Sie sodann die Entscheidung des LAG Nürnberg vom 12.12.2023, die sich mit den hohen Anforderungen an die Rechtswirksamkeit einer Druckkündigung auseinandersetzt, zusammengefasst. Schließlich berichtet Dr. Marcus Michels über die weitere Entscheidung des LAG Nürnberg vom 19.2.2024. In dieser Entscheidung befasst sich das LAG Nürnberg mit der prozessual wichtigen und in der Praxis dennoch häufig übersehenen Vorschrift des § 66 Abs. 1 S. 5 ArbGG.

michels.pmks und der Deutsche Anwaltverlag wünschen Ihnen eine spannende Lektüre!

Dr. Tilman Isenhardt, Fachanwalt für Arbeitsrecht. Köln, isenhardt@michelspmks.de
Partner michels.pmks

Inhalt

Editorial

Thema des Monats

Gesetz zur Weiterentwicklung
der Fachkräfteeinwanderung
(Teil III)..... 2

Rechtsprechung

BAG: Bewerbungsunter-
lagen – kein Ausdruck für den
Betriebsrat bei Nutzung einer
Recruiting-Software erforder-
lich..... 4

LAG Nürnberg: Anforderungen
an eine Druckkündigung..... 7

LAG Nürnberg: Verlängerung
der Berufungsbegründungs-
frist 9

Terminvorschau BAG

Neue anhängige
Rechtsfragen 11

michels.pmks
F a c h a n w ä l t e



DeutscherAnwaltVerlag

Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung (Teil III)

Nachdem die ersten Änderungen durch das Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung (BGBl 2023 I Nr. 217 vom 18.8.2023) bereits zum 18.11.2023 – vgl. dazu [Infobrief Arbeitsrecht 08-2023](#) – sowie sodann zum 1.3.2024 in Kraft getreten sind – vgl. dazu [Infobrief Arbeitsrecht 02-2024](#) –, werden nun mit Wirkung zum 1.6.2024 weitere Neuregelungen aufgrund des Gesetzes zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung sowie der diese flankierende Verordnung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung (BGBl 2023 I Nr. 233 vom 31.8.2023) in Kraft treten.

V. Neuregelungen zum 1.6.2024

Dies betrifft Neuregelungen in folgenden Bereichen des Arbeitsmigrationsrechts:

- Einführung einer Chancenkarte (§ 20a AufenthG)
- Aufstockung des Kontingents bei der Westbalkanregelung (§ 26 Abs. 2 BeschV)

Diese werden nachfolgend im Überblick vorgestellt.

1. Chancenkarte

Für einen Aufenthalt zur Arbeitsplatzsuche wird in der neu eingefügten Regelung des § 20a AufenthG eine Chancenkarte eingeführt. Bei der Chancenkarte handelt es sich gemäß der Legaldefinition in § 20a Abs. 1 AufenthG um eine Aufenthaltserlaubnis zur Suche nach einer Erwerbstätigkeit oder nach Maßnahmen zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen. Mit der Chancenkarte sollen die Möglichkeiten, Kontakte zu deutschen Arbeitgebern zu knüpfen und eine qualifizierte Beschäftigung in Deutschland zu finden, für ausländische Fachkräfte verbessert werden.

Die Chancenkarte kann nach näherer Maßgabe des § 20a Abs. 3 Nr. 1 AufenthG einem Ausländer erteilt werden, wenn er eine Fachkraft ist. Dies setzt dass nach der Legaldefinition des § 18 Abs. 3 AufenthG voraus, dass der Ausländer entweder eine inländische qualifizierte Berufsausbildung oder eine mit einer inländischen qualifizierten Berufsausbildung gleichwertige ausländische Berufsqualifikation besitzt (Fachkraft mit Berufsausbildung) oder einen deutschen, einen anerkannten ausländischen oder einen einem deutschen Hochschulabschluss vergleichbaren ausländischen Hochschulabschluss besitzt (Fachkraft mit akademischer Ausbildung).

Die Chancenkarte kann nach näherer Maßgabe des § 20a Abs. 3 Nr. 2 AufenthG einem Ausländer auch dann erteilt werden, wenn er zwar keine Fachkraft ist, aber nach Maßgabe einer Tabelle in der Anlage zu der neu eingefügten Vorschrift eine Mindestpunktzahl von sechs Punkten für die Erfüllung von bestimmten Kriterien (Anerkennung der Qualifikationen in Deutschland; Sprachkenntnisse; Berufserfahrung; Alter und Deutschlandbezug; das Potenzial der mitziehenden Lebens- oder Ehepartner) erreicht. Die Chancenkarte kann in diesen Fällen nur erteilt werden, wenn der Ausländer

- entweder eine ausländische Berufsqualifikation hat, die von dem Staat, in dem sie erworben worden ist, staatlich anerkannt ist und deren Erlangung eine Ausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren vorausgesetzt hat, oder
- einen ausländischen Hochschulabschluss hat, der in dem Staat, in dem er erworben worden ist, staatlich anerkannt ist, oder
- einen im Ausland erworbenen Berufsabschluss hat, der durch eine Ausbildung erworben wurde, die nach Inhalt, Dauer und der Art ihrer Durchführung die

Überblick

Neuregelung in § 20a AufenthG

Chancenkarte für Fachkräfte

Chancenkarte nach Punktesystem

Anforderungen des Berufsbildungsgesetzes an eine Berufsausbildung einhält und geeignet ist, die notwendige berufliche Handlungsfähigkeit für einen Ausbildungsberuf nach dem Berufsbildungsgesetz oder der Handwerksordnung zu vermitteln und der von einer deutschen Auslandshandelskammer erteilt worden ist, und

- der Ausländer mindestens einfache deutsche Sprachkenntnisse nachweist oder englische Sprachkenntnisse mindestens auf dem Niveau B2 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen nachweist.

Die Vorschrift des § 20a Abs. 4 S. 1 AufenthG sieht zudem vor, dass eine Chancenkarte nur erteilt werden darf, wenn der Lebensunterhalt gesichert ist.

Schließlich regelt § 20a Abs. 4 S. 2 AufenthG, dass einem Ausländer, der sich bereits im Bundesgebiet aufhält, die Chancenkarte nur erteilt werden darf, wenn er im Besitz eines Aufenthaltstitels zum Zweck der Ausbildung oder zum Zweck der Erwerbstätigkeit ist.

Die Chancenkarte berechtigt gem. § 20a Abs. 2 AufenthG dazu, eine Beschäftigung von durchschnittlich insgesamt höchstens 20 Stunden je Woche auszuüben sowie eine Probebeschäftigung für jeweils höchstens zwei Wochen auszuüben, die jeweils qualifiziert sein muss, auf eine Ausbildung abzielen muss oder geeignet sein muss, im Rahmen einer Maßnahme zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen nach § 16d AufenthG aufgenommen zu werden.

Die Chancenkarte wird gem. § 20a Abs. 5 AufenthG für maximal ein Jahr erteilt, wenn der Lebensunterhalt für diese Zeit gesichert werden kann. Wenn man danach keinen anderen Aufenthaltstitel zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit (§§ 18–21 AufenthG) bekommen kann, aber dennoch ein Angebot für eine qualifizierte Beschäftigung hat, kann die Chancenkarte um weitere zwei Jahre verlängert werden, wenn der Ausländer einen Arbeitsvertrag oder ein verbindliches Arbeitsplatzangebot für eine inländische qualifizierte Beschäftigung hat und die Bundesagentur für Arbeit zugestimmt hat (sog. Folge-Chancenkarte). Eine weitere Verlängerung als Chancenkarte ist ausgeschlossen und eine Such-Chancenkarte kann erneut nur erteilt werden, wenn sich der Ausländer nach dem Ende der Geltungsdauer der letzten Such-Chancenkarte mindestens so lange im Ausland oder erlaubt im Bundesgebiet aufgehalten hat, wie er sich davor auf Grundlage einer Such-Chancenkarte im Bundesgebiet aufgehalten hat.

Schlussendlich ermöglicht die Vorschrift des § 20a Abs. 7 AufenthG es der Bundesregierung, zur Steuerung der Erwerbsmigration durch Rechtsverordnung, die nicht der Zustimmung des Bundesrates bedarf, die Zahl der Chancenkarten, die Ausländern erteilt werden, die sich noch nicht im Bundesgebiet aufhalten, jährlich oder für einen kürzeren Zeitraum zu begrenzen, wobei arbeitsmarkt- und integrationspolitische Erwägungen und die Kapazitäten der beteiligten Behörden zugrunde gelegt werden sollen.

2. Westbalkanregelung

Die als Reaktion auf die Migrationskrise im Jahr 2015 eingeführte Westbalkanregelung eröffnet Staatsangehörigen von Albanien, Bosnien und Herzegowina, Kosovo, Montenegro, Nordmazedonien und Serbien für jede Art von Beschäftigung in nicht-reglementierten Berufen einen Arbeitsmarktzugang mit Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit und nach Durchführung einer Vorrangprüfung. Dies bedeutet, dass der Verdienst und die Beschäftigungsbedingungen nicht schlechter sein dürfen als bei einem vergleichbaren inländischen Arbeitnehmer und für die freie Stelle kein bevorzogter Bewerber (aus Deutschland, der Europäischen Union, Island, Liech-

Lebensunterhalt

Beantragung im Inland
eingeschränkt

Berechtigung zur
Erwerbstätigkeit

Gültigkeitsdauer/
Folge-Chancenkarte

Kontingentierung möglich

Einführung

Thema des Monats

tenstein und Norwegen oder der Schweiz) zur Verfügung stehen darf. Die Regelung war ursprünglich bis Ende 2020 befristet.

Zum 1.1.2021 ist die Nachfolgeregelung in Kraft getreten, die nicht mehr befristet war, aber ein Kontingent von bis zu 25.000 Zustimmungen pro Kalenderjahr vorsah. Hierdurch wurde weiterhin für Staatsangehörige der sechs Westbalkanstaaten ein privilegierter Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt für jede Art von Beschäftigung – unabhängig von einer anerkannten Qualifikation geschaffen, allerdings weiterhin mit Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit und nach Durchführung einer Vorrangprüfung. Die Regelung war bis Ende 2023 befristet.

Mit der Verordnung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung wird die Westbalkanregelung nun entfristet. Zudem wird mit Wirkung ab Juni 2024 das Kontingent von (bislang) 25.000 auf (nun) jährlich 50.000 Zustimmungen der Bundesagentur für Arbeit aufgestockt.

Die weiteren durch das Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung vorgesehenen Neuregelungen betreffen die Errichtung von Beratungsstellen sowie eine Hinweispflicht des Arbeitnehmers hierauf in Textform am ersten Tag der Beschäftigung. Sie werden allerdings erst zum 1.1.2026 in Kraft treten.

Die insoweit vorgesehenen Änderungen werden wir im Detail in der kurz vor Inkrafttreten erscheinenden Ausgabe vorstellen.

Dr. Gunther Mävers, Maître en Droit (Aix-en-Provence), Fachanwalt für Arbeitsrecht. Köln, maevers@michelspmks.de

Rechtsprechung

BAG: Bewerbungsunterlagen – kein Ausdruck für den Betriebsrat bei Nutzung einer Recruiting-Software erforderlich

1. Bittet der Arbeitgeber den Betriebsrat erneut um Zustimmung zu einer geplanten Einstellung nach § 99 I 1 BetrVG, liegt darin nur dann die Rücknahme des ersten Zustimmungsgesuchs, wenn der Arbeitgeber von der ursprünglich geplanten Einstellung Abstand genommen hat und daher ein neues Zustimmungsverfahren zu einer eigenständigen personellen Einzelmaßnahme einleitet.

2. Führt der Arbeitgeber den Bewerbungsprozess um eine ausgeschriebene Stelle mithilfe eines Softwareprogramms digital durch, genügt er seiner Pflicht zur Vorlage der Bewerbungsunterlagen an den Betriebsrat nach § 99 I 1 BetrVG, wenn er dessen Mitgliedern für die Dauer des Zustimmungsverfahrens ein auf die im Programm hinterlegten Bewerbungsunterlagen bezogenes Einsichtsrecht gewährt, das sie mithilfe von ihnen zur Verfügung gestellten Laptops jederzeit nutzen können, und die Möglichkeit besteht, Notizen anzufertigen.

[Orientierungssätze der Richter des BAG]

Der Arbeitgeber, der den Bewerbungsprozess um eine ausgeschriebene Stelle mithilfe eines Softwareprogramms digital durchführt, genügt seiner Pflicht zur Vorlage der Bewerbungsunterlagen an den Betriebsrat, wenn er dessen Mitgliedern für die Dauer des Zustimmungsverfahrens nach § 99 I BetrVG

Kontingentierung

Entfristung/Aufstockung des Kontingents

weitere Neuregelungen zum 1.1.2026

Darstellung in jeweils eigenen Beiträgen

ein auf die im Programm hinterlegten Bewerbungsunterlagen bezogenes – mithilfe von zur Verfügung gestellten Laptops jederzeit nutzbares – Einsichtsrecht gewährt und die Möglichkeit besteht, Notizen anzufertigen.

[Leitsatz]

BAG, Beschl. v. 13.12.2023 – 1 ABR 28/22

I. Der Fall

Die Parteien streiten über die Ersetzung der Zustimmung zu einer personellen Einzelmaßnahme.

Die Arbeitgeberin nutzt in ihrem Betrieb eine Recruiting-Software, die unter anderem Stellenausschreibungen verwaltet und ein internes sowie externes Bewerberportal enthält. Grundlage ist eine Konzernbetriebsvereinbarung (KBV). Diese sieht u.a. vor, dass externe Bewerber ein Konto erstellen müssen, um am Bewerbungsprozess teilzunehmen. Die KBV regelt außerdem, dass Bewerbungen in Papierform manuell erfasst werden, bevor die weitere Bearbeitung nach Erteilung der Zustimmung zur Datenverarbeitung durch den jeweiligen Nutzer erfolgt. Schließlich regelt die KBV, dass die zuständigen Betriebsratsmitglieder Zugriff auf das System und damit unter anderem auf die persönlichen Angaben des Bewerbers, das Anschreiben, den Lebenslauf sowie Zeugnisse und Zertifikate haben.

Die Mitglieder des Betriebsrats konnten auch auf die Recruiting-Software zugreifen: Sie verfügen über Laptops, die sie für ihre Betriebsratstätigkeit nutzen können.

Die Arbeitgeberin schrieb im Frühjahr 2021 die Stelle eines „Prozess- und Projektspezialisten Technik“ aus. Hierauf gingen 33 externe Bewerbungen ein. Die „Bewerbungsunterlagen“ wurden im Programm „Recruiting“ hinterlegt. Die Arbeitgeberin bat den Betriebsrat am 8.6.2021 um Zustimmung zu der beabsichtigten Einstellung von Herrn G. Als „geplantes Eintrittsdatum“ war der 1.10.2021 angegeben. Nachdem dem Betriebsrat auf seine Bitte hin die Protokolle der Bewerbungsgespräche und die Stellenbeschreibung nachgereicht worden waren, verweigerte er mit Schreiben vom 24.6.2021 die Zustimmung zu der geplanten Einstellung. Am 7.7.2021 ersuchte die Arbeitgeberin den Betriebsrat erneut um Zustimmung zu der geplanten Einstellung, die er mit Schreiben vom 12.7.2021 verweigerte.

Die Arbeitgeberin hat – soweit für die Rechtsbeschwerde noch von Bedeutung – beantragt, die vom Betriebsrat verweigerte Zustimmung zu der Einstellung zu ersetzen und festzustellen, dass die Einstellung aus sachlichen Gründen dringend erforderlich war. Der Betriebsrat hat beantragt, die Anträge abzuweisen, da die Zustimmung nicht ersetzt werden könne. Er sei nicht ordnungsgemäß unterrichtet worden. Die „Bewerbungsunterlagen“ hätten ihm in Papierform vorgelegt werden müssen. Unabhängig hiervon bestünden auch Gründe für die Verweigerung der Zustimmung. Das ArbG Halle (Beschl. v. 10.11.2021 – 7 BV 71/21) hat den Antrag der Arbeitgeberin auf Feststellung, dass die Zustimmung des Betriebsrats zur Einstellung von Herrn G als erteilt gilt, abgewiesen. Dem als Hilfsantrag angebrachten Zustimmungsetzungsantrag hat es stattgegeben. Hiergegen hat der Betriebsrat Beschwerde eingelegt. Dem Feststellungsantrag nach § 100 Abs. 2 S. 3 BetrVG hat das ArbG Halle (Beschl. v. 16.3.2022 – 3 BV 84/21) ebenfalls entsprochen. Gegen diesen Beschluss haben der Betriebsrat Beschwerde und die Arbeitgeberin Anschlussbeschwerde eingelegt. Das LAG Sachsen-Anhalt hat mit Beschluss v. 13.10.2022 – 2 TaBV 1/22 beide Beschwerden des Betriebsrats zurückgewiesen. Mit seiner Rechtsbeschwerde verfolgt der

Gegenstand des Rechtsstreits

Verwendung einer Recruiting-Software

Zustimmungsverweigerung

Verfahrensgang

Betriebsrat sein Begehren auf vollständige Antragsabweisung weiter. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats hatte keinen Erfolg.

II. Die Entscheidung

Zunächst führt das BAG aus, dass die gerichtliche Zustimmungsersetzung nach § 99 Abs. 4 BetrVG eine ordnungsgemäße Unterrichtung des Betriebsrats i.S.v. § 99 Abs. 1 BetrVG voraussetzt. Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die geplante personelle Einzelmaßnahme unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu informieren. Erforderlich und ausreichend ist eine Unterrichtung, die es dem Betriebsrat ermöglicht, aufgrund der mitgeteilten Tatsachen zu prüfen, ob einer der in § 99 Abs. II BetrVG genannten Zustimmungsverweigerungsgründe gegeben ist. Bei einer Einstellung sind nach § 99 Abs. 1 S. 2 BetrVG insbesondere der in Aussicht genommene Arbeitsplatz und die vorgesehene Eingruppierung mitzuteilen.

Die Arbeitgeberin sei diesen Anforderungen auch gerecht geworden. Erforderlich sei, dass der Arbeitgeber dem Betriebsrat die Unterlagen aller Stellenbewerber in der Regel so überlässt, dass sie ihm für die Dauer der gesetzlichen Entscheidungsfrist über das Zustimmungsgesuch – einschließlich der Sitzung, in der hierüber beschlossen wird – zur Verfügung stehen.

Diesen Vorgaben sei genügt, wenn der Arbeitgeber – wie im Streitfall – den Mitgliedern des Betriebsrats für die Dauer des Zustimmungsverfahrens auf die digital vorhandenen „Bewerbungsunterlagen“ aller Interessenten bezogenes Einsichts- und Leserecht gewährt.

Ausgehend vom Wortlaut des 1972 in Kraft getretenen § 99 Abs. 1 S. 1 BetrVG („...hat der Arbeitgeber den Betriebsrat vor jeder Einstellung (...) die erforderlichen Bewerbungsunterlagen vorzulegen (...)\", dürfte dieser Regelung – entsprechend der damaligen Lebenswirklichkeit – die Vorstellung zugrunde liegen, derartige Unterlagen würden stets in physisch verkörperter Form eingereicht und müssten dem Betriebsrat daher auch in dieser Form überlassen werden. Der Wortlaut der Norm zeige aber, dass der Arbeitgeber dem Betriebsrat digitale „Bewerbungsunterlagen“ ebenfalls in dieser Form bereitstellen muss. Funktional betrachtet umfassen solche „Unterlagen“ alle Interessenbekundungen und Daten, die von Bewerbern zwecks Auswahlentscheidung übermittelt werden, unabhängig von ihrem Einreichungsformat. Zudem legt der bestimmte Artikel „die“ in § 99 Abs. 1 S. 1 BetrVG nahe, dass der Arbeitgeber dem Betriebsrat grundsätzlich nur die ihm übermittelten „Original“-Unterlagen zur Verfügung stellen muss, was darauf hindeutet, dass er nicht verpflichtet ist, dem Betriebsrat digital eingegangene „Bewerbungsunterlagen“ in Papierform zu überlassen.

Das BAG führt aus, dass es durchaus einen Unterschied zwischen dem „Einblicksrecht“ des § 80 Abs. 2 S. 2 BetrVG und dem Recht auf Vorlage der „Bewerbungsunterlagen“ erkennt. Das dem Betriebsrat nach § 99 Abs. 1 BetrVG zu gewährende Einsichts- und Leserecht ginge aber über eine bloße Befugnis zur jederzeitigen Einsichtnahme in Unterlagen hinaus. Notizen und Screenshots seien möglich, weswegen schon aus diesem Grund dem Betriebsrat damit weitergehende Befugnisse als nach § 80 Abs. 2 S. 2 BetrVG zustünden.

Auch die Gesetzeshistorie stünde der Papierform nicht entgegen. Nur weil das Betriebsrätemodernisierungsgesetz vom 14.6.2021 (BGBl. 2021 I 1762) nicht ausdrücklich die Digitalisierung für § 99 BetrVG geregelt habe, könne nicht darauf geschlossen werden, dass alle Unterlagen in Papierform auszuhändigen sind.

ordnungsgemäße Einleitung
des Zustimmungsverfahrens

Übertragung auf den
konkreten Fall

kein allgemeines
Papierformerfordernis

sprachliche Fassung der Norm

keine entgegenstehenden
gesetzssystematischen
Erwägungen

Gesetzeshistorie

Datenschutzrechtliche Bedenken bestünden ebenfalls nicht. Das digitale Einsichtsrecht des Betriebsrats sei auf diejenigen Unterlagen beschränkt, die dem Betriebsrat auch in Papierform überlassen worden wären. Die Datenverarbeitung erfolgt gemäß § 99 Abs. 1 S. 1 BetrVG zur Erfüllung einer gesetzlich vorgesehenen Pflicht des Arbeitgebers. Zusätzlich sind die Betriebsratsmitglieder stets verpflichtet, über persönliche Verhältnisse und Angelegenheiten der Arbeitnehmer, die ihnen in diesem Zusammenhang bekannt werden, Stillschweigen zu bewahren, § 99 Abs. 1 S. 3 BetrVG.

III. Der Praxistipp

Damit sind Papierunterlagen für eine ordnungsgemäße Unterrichtung des Betriebsrats nach § 99 Abs. 1 BetrVG nicht per se erforderlich.

Wichtig ist, dass man sich den genauen Inhalt der Entscheidung vor Augen führt. Im vorliegenden Fall lagen der Arbeitgeberin gar keine Unterlagen in Papierform vor. Dem Betriebsrat konnten also auch keine Unterlagen „im Original“ in Papierform ausgehändigt werden. In diesem Fall gilt: Werden über eine Recruiting-Software „Bewerbungsunterlagen“ zur Verfügung gestellte, die dem Arbeitgeber selbst nur digital vorliegen, besteht keine Verpflichtung diese auszudrucken, um sie dann dem Betriebsrat in Papierform auszuhändigen.

Viele Arbeitgeber arbeiten längst mit digitalen Bewerbermanagementsystemen, die ein digitales Leserecht für Betriebs- bzw. Personalrat, Schwerbehindertenvertretung und – im öffentlichen Dienst – auch für Gleichstellungs- bzw. Frauenbeauftragte gewähren. In den meisten Fällen wird es wegen § 87 Abs. 1 Nrn. 1 und 6 BetrVG hierzu eine Betriebsvereinbarung bzw., nach den einschlägigen Bestimmungen der Landespersonalvertretungsgesetze, eine Dienstvereinbarung geben. Läuft der gesamte Bewerbungsprozess digital, wird dem Betriebs- und Personalrat ein volles digitales Leserecht gewährt und ist dies idealerweise in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung geregelt, kann der Drucker im stand-by-Modus bleiben.

Constantin Wlachojiannis, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Köln,
wlachojiannis@michelspmks.de

LAG Nürnberg: Anforderungen an eine Druckkündigung

1. Vor Ausspruch einer Druckkündigung ist der Arbeitgeber dazu gehalten aktiv tätig zu werden, dies erfordert es auch, dass dieser von seinem arbeitgeberseitigen Weisungsrecht Gebrauch macht und auf die involvierten Arbeitnehmer einwirkt.

2. Das Führen von Gesprächen und die Beratung mit involvierten Arbeitnehmern reichen für ein aktives Tun nicht aus.

[Redaktionelle Leitsätze]

LAG Nürnberg, Urt. v. 12.12.2023 – 7 Sa 61/23

I. Der Fall

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer Änderungskündigung, die die Beklagte aufgrund von Druck anderer Arbeitnehmer gegenüber der Klägerin aussprach.

Die Klägerin ist bei der Beklagten seit Anfang 1998 als Chemielaborantin in einem Labor der Beklagten in Y beschäftigt. Die Beklagte unterhält neben dem Standort in Y,

Datenschutz

Urteil schafft Klarheit

Ausdruck von Bewerbungsunterlagen nicht erforderlich

hohe Praxisrelevanz

Gegenstand des Rechtsstreits

Parteien des Rechtsstreits

noch zwei weitere Standorte in C und X. In Y beschäftigt die Beklagte circa 55 Arbeitnehmer. Es besteht ein Betriebsrat. Die Beklagte stellt Druckfarben und Pigmente her.

Nach Rückkehr der Klägerin aus ihrem Erziehungsurlaub im Jahr 2005 kam es erstmalig zu Unstimmigkeiten zwischen den Arbeitnehmern. Die Klägerin wurde daraufhin wiederholt in andere Gruppen am Standort Y versetzt. Weiterhin wechselte eine Kollegin der Klägerin in ein anderes Labor und der Leiter des Labors gab seine Leitungsposition ab. Die Beklagte ermahnte die Klägerin darauf, da sie einen Zusammenhang mit dem Sozialverhalten der Klägerin sah.

Die Klägerin war im Jahr 2019 über einen längeren Zeitraum hinweg arbeitsunfähig. Letztendlich stand, u.a. aufgrund eines ärztlichen Gutachtens, fest, dass die Klägerin unter bestimmten Voraussetzungen ihre Arbeit wieder aufnehmen könne. Als Kollegen der Klägerin von einer möglichen Rückkehr der Klägerin Kenntnis erlangten, wandten sich diese und u.a. auch die Betriebsratsvorsitzende an den Geschäftsführer der Beklagten und wiesen diesen darauf hin, dass das Vertrauensverhältnis zwischen der Klägerin und ihren Kollegen im Labor beeinträchtigt sei und baten um eine Versetzung der Klägerin. Der Geschäftsführer der Beklagten führte daraufhin mit mehreren Mitarbeitern des Labors Gespräche. Diese berichteten über psychischem Druck und ein manipulatives Agieren der Klägerin.

Die Beklagte wandte sich daraufhin per E-Mail an die Mitarbeiter des Labors und angrenzende Arbeitsbereiche und wies diese darauf hin, dass die Klägerin ebenfalls Arbeitnehmerin des Labors sei und dass das Unternehmen alle Rechte wahren müsse und auch die Interessen der Klägerin im Blick haben, sowie vermittelnd tätig werden müsse. Mit gleicher E-Mail wurden die Mitarbeiter des Labors, um die Beantwortung von Fragen gebeten. Diese zielten u.a. darauf ab, ob sie sich eine Zusammenarbeit mit der Klägerin vorstellen könnten und welche Konsequenzen sie bei einer Rückkehr der Klägerin für sich treffen würden.

Sechs von zehn Mitarbeiter aus dem Labor und zwei Mitarbeiter aus angrenzenden Bereichen, teilten dem Geschäftsführer daraufhin übereinstimmend mit, dass sie eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit der Klägerin ausschließen würden. Weiterhin verwiesen die Mitarbeiter darauf, dass sie bei einer Rückkehr der Klägerin mit erhöhten krankheitsbedingten Fehlzeiten sowie dem Ausspruch von Eigenkündigungen von Kollegen rechnen würden. Weiterhin gaben einige der befragten Mitarbeiter an, selbst eine Versetzung oder eine Kündigung in Erwägung zu ziehen, für den Fall, dass die Klägerin erneut im Labor eingesetzt werden würde.

Die Beklagte bot der Klägerin daraufhin an, fortan ohne weitere Änderungen ihres Arbeitsvertrages als Colorist am Standort X zu arbeiten. Die Fahrtzeit der Klägerin würde sich bei einer solchen Versetzung von ca. 25 Minuten auf wenigstens 70 Minuten verlängern. Die Klägerin lehnte dieses Angebot ab.

Daraufhin sprach die Beklagte, nach Anhörung des Betriebsrates, eine Kündigung des bisherigen Arbeitsverhältnisses aus und bot der Klägerin gleichzeitig eine Beschäftigung am Standort X an. Die Klägerin nahm dieses Angebot unter dem Vorbehalt der sozialen Rechtfertigung an und erhob Kündigungsschutzklage.

Das Arbeitsgericht gab der Kündigungsschutzklage der Klägerin statt (ArbG Würzburg, Urt. v. 27.10.2022 – 11 Ca 247/22). Es verwies in seiner Begründung insbesondere darauf, dass die Voraussetzungen einer echten Druckkündigung deshalb nicht vorlägen, da nur ein Teil der Mitarbeiter eine Eigenkündigung in Aussicht gestellt

Unstimmigkeiten im Team der
Klägerin

Klage über manipulatives
Vorgehen der Klägerin

Reaktion des Arbeitgebers

Mitteilung über
Eigenkündigungen

Angebot Versetzung

Ausspruch Änderungs-
kündigung

Verfahrensgang

hätten und wirtschaftliche Schäden von der Beklagten nicht ausreichend vorgetragen worden wären. Die Beklagte legte daraufhin Berufung ein.

II. Die Entscheidung

Das LAG Nürnberg wies die Berufung der Beklagten zurück. Die Änderungskündigung sei sozial nicht gerechtfertigt und konnte daher die Arbeitsbedingungen der Parteien nicht ändern.

Das LAG Nürnberg weist im Rahmen seiner Entscheidungsgründe zunächst darauf hin, dass nach höchstinstanzlicher Rechtsprechung des BAG eine entscheidende Voraussetzung einer Druckkündigung sei, dass sich der Arbeitgeber vor Ausspruch einer solchen schützend vor den Arbeitnehmer stelle und alles Zumutbare versuche, um die Belegschaft von ihrer Drohung abzubringen (BAG, Urt. v. 19.7.2016 – 2 AZR 637/15). Dies erfordere ein aktives Handeln des Arbeitgebers. Es reiche nicht aus, dass der Arbeitgeber lediglich Gespräche mit den Arbeitnehmern führe und in eine gemeinsame Beratung einträte. Vielmehr müsse der Arbeitgeber ggf. auch von seinem Weisungsrecht Gebrauch machen und auf die Arbeitnehmer einwirken und ausreichend deutlich machen, dass ein Kündigungsgrund nicht vorläge.

Nach Ansicht des LAG Nürnberg sei der Vortrag der Beklagten nicht dahingehend geeignet, auf ein solches aktives Handeln der Beklagten zu schließen. Nach eigenem Vortrag der Beklagten habe diese nur Gespräche mit den Mitarbeitern geführt. Aus den von der Beklagten vorgelegten Gesprächsprotokollen ginge jedoch nicht hervor, dass die Beklagte die Mitarbeiter dazu aufgefordert habe, eine Zusammenarbeit mit der Klägerin zu versuchen. Auch die Mitarbeiterbefragung enthalte keinen Rückschluss auf ein aktives Tun der Beklagten in der Art, dass diese versucht habe, den Druck von der Klägerin zu nehmen. Die Beklagte wies innerhalb dieser zwar darauf hin, dass sie auch dazu verpflichtet sei, die Rechte der Klägerin zu schützen. Genau hierzu sei es jedoch nach Abschluss der Befragung nicht gekommen.

III. Der Praxistipp

Das Urteil des LAG Nürnberg zeigt erneut, dass die Anforderungen an die Druckkündigung sehr hoch sind. Der Arbeitgeber muss insbesondere auch von seinem Weisungsrecht Gebrauch machen und aktiv tätig werden, um den betroffenen Arbeitnehmer zu schützen. Ein bloßes passives Aufklären des Sachverhaltes und das Führen von Gesprächen reicht nicht aus.

Sophie Esser, Rechtsanwältin, Köln, esser@michelspmks.de

LAG Nürnberg: Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist

1. Die Frist zur Einreichung der Berufungsbegründung kann nach § 66 Abs. 1 S. 5 ArbGG nur einmal verlängert werden.

2. Ein Rechtsanwalt kann sich im Zuge der Wiedereinsetzung nicht darauf berufen, dass eine ausgebildete Rechtsanwaltsfachangestellte, die selbstständig die Fristen kontrolliert, ihm einen zweiten Fristverlängerungsantrag vorgelegt habe.

[Redaktionelle Leitsätze]

LAG Nürnberg, Beschl. v. 19.2.2024 – 4 Sa 289/23

Entscheidung des
LAG Nürnberg

Voraussetzungen einer
Druckkündigung

Vortrag der Beklagten
begründet kein aktives Tun

Anforderungen an Druck-
kündigung sind hoch

I. Der Fall

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer ordentlichen Kündigung vom 28.11.2022. Das Arbeitsgericht Nürnberg hat mit Endurteil vom 12.10.2023 festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die Kündigung vom 28.11.2022 nicht aufgelöst wurde (ArbG Nürnberg, Urt. v. 12.10.2023 – 9 Ca 5219/22). Das Urteil wurde am 25.10.2023 zugestellt.

Unter dem 27.11.2023 legte der Prozessbevollmächtigte der Beklagten Berufung ein. Er beantragte ferner mit Schriftsatz vom 22.12.2023, die Berufungsbegründungsfrist bis zum 17.1.2024 zu verlängern, was auch bewilligt wurde. Die Beklagte bzw. deren bevollmächtigter Rechtsanwalt beantragte ferner am 17.1.2024, die Frist zur Berufungsbegründung nochmals bis zum 29.2.2024 zu verlängern. Das Landesarbeitsgericht wies mit Beschl. v. 18.1.2024 den Fristverlängerungsantrag unter Hinweis auf § 66 Abs. 1 S. 5 ArbGG zurück.

Der Beklagte begründete mit Schriftsatz vom 1.2.2024 die Berufung und beantragte zudem die Wiedereinsetzung in vorherigen Stand. Zur Begründung führte er aus, dass für die Fristenkontrolle und Fristenberechnung die langjährig beschäftigte Rechtsanwaltsfachangestellte Frau Z. zuständig sei. Deren Aufgabe sei es, Fristen zu notieren und dem Rechtsanwalt mindestens eine Woche vor Ablauf auf die ablaufende Frist hinzuweisen. Sollte dies durch den Rechtsanwalt nicht eingehalten werden können, teile der Rechtsanwalt dies Frau Z. mit. Diese bereite dann einen entsprechenden Fristverlängerungsantrag vor. Im anhängigen Verfahren habe Frau Z. den Prozessbevollmächtigten am 5.1.2024 erstmalig auf die Berufungsfrist hingewiesen. Der Prozessbevollmächtigte der Beklagten habe sie daraufhin gebeten, einen Fristverlängerungsantrag vorzubereiten. Frau Z. habe dies veranlasst und dem Rechtsanwalt mitgeteilt, dass eine weitere Fristverlängerung möglich sei. Entsprechend sei am 17.1.2024 ein weiterer Fristverlängerungsantrag durch den Prozessbevollmächtigten unterzeichnet und per beA versandt worden.

II. Die Entscheidung

Das Landesarbeitsgericht Nürnberg hat den Antrag auf Wiedereinsetzung in den vorherigen Stand als unbegründet zurückgewiesen. In den Entscheidungsgründen führt es aus, dass die Fristversäumung auf einem Verschulden des Prozessbevollmächtigten der Beklagten beruhe, das sich die Beklagte zurechnen lassen müsse, §§ 233, 85 ZPO. Die Beklagte habe nicht glaubhaft machen können, dass kein zurechenbares Verschulden ihres Prozessbevollmächtigten vorliege. Die Beklagte bzw. der Prozessbevollmächtigte könne sich auch nicht darauf berufen, dass das Verhalten der Rechtsanwaltsfachangestellten, deren Verschulden nicht zuzurechnen sei, für die Fristversäumnis ursächlich sei. Es gehöre nämlich allein zu den Aufgaben eines Verfahrensbevollmächtigten, dafür Sorge zu tragen, dass ein fristgebundener Schriftsatz rechtzeitig erstellt werde und innerhalb der Frist bei dem zuständigen Gericht eingehe. Daher gehöre die Erstellung fristwahrender Rechtsmittel oder Rechtsmittelbegründungen zu den Aufgaben, die ein Rechtsanwalt seinem angestellten Büropersonal nicht übertragen dürfe, ohne das Arbeitsergebnis auf seine Richtigkeit und Vollständigkeit sorgfältig zu überprüfen. Unabhängig davon, sei es vorliegend Aufgabe des Prozessbevollmächtigten gewesen, rechtlich zu bewerten, ob eine zweite Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist zulässig gewesen sei oder nicht.

III. Der Praxistipp

Die Vorschrift des § 66 Abs. 1 S. 5 ArbGG wird in der Praxis häufig übersehen. Rechtsanwälte, die im Arbeitsrecht tätig sind, sollten das Büropersonal auf diese

erstinstanzliches Urteil

Berufungsverfahren

Wiedereinsetzung in den
vorherigen Stand

Zurückweisung des Wiederein-
setzungsantrages

umfassende Sorgfalt geboten

Rechtsprechung

Vorschrift gesondert hinweisen. Dass im Übrigen der Rechtsanwalt selbst, der den zweiten Fristverlängerungsantrag unterzeichnet hat, die Nichteinhaltung der Frist verschuldet hat, ist zweifelsohne zutreffend. Ebenso zutreffend ist, dass ein Verschulden des Prozessbevollmächtigten der Partei zuzurechnen ist.

Dr. Marcus Michels, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Köln, michels@michelspmks.de

Terminvorschau BAG

Neue anhängige Rechtsfragen

– BAG 8 AZR 253/20 –

Entschädigung und Schadensersatz wegen (streitiger) Verletzung datenschutzrechtlicher Vorschriften und des Persönlichkeitsrechts

Die Parteien streiten, ob der Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger eine Entschädigung sowie materiellen Schadensersatz wegen einer vom Kläger angenommenen Verletzung datenschutzrechtlicher Vorschriften und seines Persönlichkeitsrechts zu zahlen.

Der Beklagte ist der Medizinischen Dienst der Krankenversicherung N. Der Kläger ist seit 1991 bei dem Beklagten als Arbeitnehmer tätig, zuletzt am Standort A. in der IT-Abteilung als Systemadministrator und Mitarbeiter Helpdesk. Ab November 2017 war der Kläger ununterbrochen arbeitsunfähig und bezog nach Ende der Entgeltfortzahlung ab Mai 2018 Krankengeld von seiner Krankenkasse. Diese beauftragte den Beklagten als medizinischen Dienst mit einer gutachterlichen Stellungnahme zur Beseitigung von Zweifeln hinsichtlich der Arbeitsunfähigkeit des Klägers. Für diese besondere Konstellation – bei dem Beklagten „Spezialfall“ genannt – in welcher der Beklagte eine „Doppelfunktion“ innehat, indem er sowohl der Arbeitgeber der zu begutachtenden Person ist als auch in seiner Eigenschaft als Medizinischer Dienst für die gesetzlichen Krankenkassen tätig wird und gutachterlichen Stellungnahmen zur Beseitigung von Zweifeln an der Arbeitsunfähigkeit von Versicherten anfertigt, gibt es bei dem Beklagten eine „Organisationseinheit Spezialfall“ sowie spezielle Regelungen. Hierzu gehört auch die „Dienstanweisung zum Schutz bei Sozialdaten der Beschäftigten des Medizinischen Dienst der Krankenversicherung N. und ihrer Angehörigen“. Eine bei dem Beklagten angestellte Ärztin, die der „Organisationseinheit Spezialfall“ angehörte, erstellte ein Gutachten, welches die Diagnose der Krankheit des Klägers enthielt. Zur Erstellung des Gutachtens hatte die Ärztin u.a. mit dem behandelnden Arzt des Klägers telefoniert und von diesem Auskünfte eingeholt.

Mit seiner Klage begehrt der Kläger die Zahlung einer Entschädigung, da der Beklagte sein Persönlichkeitsrecht schwerwiegend verletzt habe. Als sein Arbeitgeber habe der Beklagte die Aufgaben des Medizinischen Dienstes nicht wahrnehmen und sich so seine Gesundheitsdaten nicht verschaffen dürfen. Zum Schutz dieser Daten habe der Beklagte zudem unzureichende Vorkehrungen getroffen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Vor dem Landesarbeitsgericht beehrte der Kläger zusätzlich materiellen Schadensersatz in Höhe des entgangenen Verdienstes. Denn ohne die streitgegenständliche Persönlichkeitsverletzung hätte er ab Dezember 2018 seine Tätigkeit bei der Beklagten wieder aufnehmen können. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger weiterhin die begehrte Entschädigung und den materiellen Schadensersatz. Der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat den Gerichtshof der Europäischen Union mit Beschl. v. 26.8.2021 gemäß Art. 267 AEUV ersucht,

Entschädigung/
Schadensersatz

Terminvorschau BAG

Fragen nach der Auslegung der Datenschutz-Grundverordnung 2016/679 EG zu beantworten, was dieser mit Urt. v. 21.12.2023 – C-667/21 – getan hat.

Vorinstanz: LAG Düsseldorf, Urt. v. 11.3.2020 – 12 Sa 186/19

Termin der Entscheidung: 20.6.2024, 9:00 Uhr

Zuständig: Achter Senat

Impressum

Herausgeber:

michels.pmks Rechtsanwälte Partnerschaft mbB
Hohenstaufenring 57
50674 Köln
Tel.: +49-221-50003-5
Fax: +49-221-50003-636

Über die Kanzlei:

michels.pmks Rechtsanwälte ist eine Boutique mit Schwerpunkten auf dem Arbeitsrecht sowie dem Gesundheitsrecht. Mit 11 Rechtsanwälten beraten wir von den Standorten Köln und Düsseldorf aus bundesweit zu allen Fragen des Arbeitsrechts.

Erscheinungsweise:

10x jährlich, nur als PDF, nicht im Print.

Bestellungen:

Über den Verlag unter
<https://kostenlos.anwaltverlag.de/fachgebiete/arbeitsrecht>.



DeutscherAnwaltVerlag

Rochusstraße 2–4 · 53123 Bonn
Tel.: 02 28-9 19 11-52 · Fax: 02 28-9 19 11-23

Ansprechpartnerin im Verlag: Anne Krauss

Hinweis:

Die Ausführungen in diesem Werk wurden mit Sorgfalt und nach bestem Wissen erstellt. Sie stellen jedoch lediglich Arbeitshilfen und Anregungen für die Lösung typischer Fallgestaltungen dar. Die Eigenverantwortung für die Formulierung von Verträgen, Verfügungen und Schriftsätzen trägt der Benutzer. Herausgeber, Autoren und Verlag übernehmen keinerlei Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit der in diesem Infobrief enthaltenen Ausführungen.

Hinweise zum Urheberrecht:

Die Inhalte dieses Infobriefs wurden mit erheblichem Aufwand recherchiert und bearbeitet. Sie sind für den Abonnenten zur ausschließlichen Verwendung zu internen Zwecken bestimmt. Dementsprechend gilt Folgendes:

- Die schriftliche Verbreitung oder Veröffentlichung (auch in elektronischer Form) der Informationen aus diesem Infobrief darf nur unter vorheriger schriftlicher Zustimmung durch die Deutsche Anwaltverlag & Institut der Anwaltschaft GmbH erfolgen. In einem solchen Fall ist der Deutsche Anwaltverlag als Quelle zu benennen.
- Unter „Informationen“ sind alle inhaltlichen Informationen sowie bildliche oder tabellarische Darstellungen von Informationen aus diesem Infobrief zu verstehen.
- Jegliche Vervielfältigung der mit dem Infobrief überlassenen Daten, insbesondere das Kopieren auf Datenträger sowie das Bereitstellen und/oder Übertragen per Datenfernübertragung ist untersagt. Ausgenommen hiervon sind die mit der Nutzung einhergehenden, unabdingbaren flüchtigen Vervielfältigungen sowie das Herunterladen oder Ausdrucken der Daten zum ausschließlichen persönlichen Gebrauch. Vom Vervielfältigungsverbot ausgenommen ist ferner die Erstellung einer Sicherheitskopie, soweit dies für die Sicherung künftiger Benutzungen des Infobriefs zum vertraglich vorausgesetzten, ausschließlich persönlichen Gebrauch notwendig ist. Sicherheitskopien dürfen nur als eine solche verwendet werden.
- Es ist nicht gestattet den Infobrief im Rahmen einer gewerblichen Tätigkeit Dritten zur Verfügung zu stellen, sonst zugänglich zu machen, zu verbreiten und/oder öffentlich wiederzugeben.