

Die europäische Datenschutzgrundverordnung schreitet voran. Am 21.10.2013 hat der federführende Ausschuss für Bürgerliche Freiheiten, Justiz und Inneres des Europäischen Parlaments (EP) mit großer Mehrheit seinen Bericht hierzu verabschiedet. Dies belegt erneut die Bedeutung, die dem Datenschutz auf EU-Ebene beigemessen wird. Im Ergebnis bedarf es praktischer Lösungen, denn der strengste Datenschutz ist wirkungslos, wenn er in der Praxis kaum umsetzbar ist. Vor diesem Hintergrund wurden im Vergleich zum Kommissionsvorschlag zahlreiche Änderungen in die Kompromissanträge aufgenommen, die auch im Arbeitsrecht eine große Rolle spielen. So soll nach dem Willen des Ausschusses auch in Zukunft eine „freiwillige“ Einwilligung im Beschäftigungsverhältnis erteilt werden können. Die Vorgaben des Art. 82 der Grundverordnung sollen durch Kollektivvereinbarungen spezifiziert werden können. Zudem soll eine Erleichterung des Konzerndatenschutzes vorgesehen werden. Der Ausschuss hat beschlossen, informelle Verhandlungen mit dem Rat und der EU-Kommission (sog. Trilog) aufzunehmen. Ziel wird es sein, den Verordnungsvorschlag möglichst in erster Lesung zu verabschieden. Ein Termin für die Abstimmung im Plenum des EP steht noch nicht fest.



Armin Fladung, Verantwortlicher Redakteur im Arbeitsrecht

Entscheidungen

Amtliche Leitsätze

BAG: Mitbestimmung bei Arbeitnehmerüberlassung

- § 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG verbietet die nicht mehr vorübergehende Arbeitnehmerüberlassung.
- Beabsichtigt der Entleiher, einen Leiharbeiter mehr als vorübergehend zu beschäftigen, kann der Betriebsrat des Entleiherbetriebs nach § 14 Abs. 3 Satz 1 AÜG, § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG die Zustimmung zur Übernahme verweigern.

BAG, Beschluss vom 10.7.2013 – 7 ABR 91/11

Volltext: [BB-ONLINE BBL2013-2739-1](#)

unter [www.betriebs-berater.de](#)

LAG Nürnberg: Schmerzensgeldansprüche bei Mobbing

- Auf Mobbing gestützte Schmerzensgeldansprüche können vor Ablauf der gesetzlichen Verjährungsfrist verwirken.
- Für das Zeitmoment kommt es entscheidend auf die letzte Mobbinghandlung an.
- Um eine effektive Rechtsverteidigung zu ermöglichen, entspricht es regelmäßig dem Interesse des Anspruchsgegners, sich zeitnah gegen Mobbingvorwürfe zur Wehr setzen zu können.

LAG Nürnberg, Urteil vom 25.7.2013 – 5 Sa 525/11

Volltext: [BB-ONLINE BBL2013-2739-2](#)

unter [www.betriebs-berater.de](#)

LAG Nürnberg: Teilnahme an einem Mediationsverfahren

- Die Teilnahme an einem vom Arbeitgeber veranlassten Mediationsverfahren stellt für die teilnehmenden Arbeitnehmer keine Arbeitszeit i. S. v. § 87 Abs. 1 Nrn. 2 u. 3 BetrVG dar.
- Die Teilnahme an einem Mediationsverfahren unterliegt nicht dem Weisungsrecht des Arbeitgebers nach § 106 Satz 1 u. 2. GewO.
- Ordnet ein Arbeitgeber die Teilnahme an einem Mediationsverfahren für bestimmte Arbeit-

nehmer verpflichtend an, so ergibt sich allein aus der Gesetzeswidrigkeit einer solchen Anordnung kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats.

LAG Nürnberg, Beschluss vom 27.8.2013 – 5 TaBV 22/12

Volltext: [BB-ONLINE BBL2013-2739-3](#)

unter [www.betriebs-berater.de](#)

ArbG Berlin: Arbeitsunfähigkeit nach Eigenkündigung

I. Gibt ein Arbeitnehmer nach Eigenkündigung zu erkennen, er werde bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht mehr zur Arbeit erscheinen, und bleibt er dem Dienst fortan bei ärztlich bescheinigter Arbeitsunfähigkeit (AU-B) tatsächlich fern, so rechtfertigt dies nicht schon an sich die Annahme, der sogenannte Beweiswert der beigebrachten Bescheinigung (AU-B) sei „erschüttert“ oder die Arbeitsunfähigkeit gar „vorgetäuscht“. Das gilt erst recht dann, wenn die vom Arbeitgeber veranlasste Überprüfung des medizinischen Diensts der Krankenkasse (MDK) den bescheinigten Zustand bestätigt.

II. Ist ein objektiv arbeitsunfähig erkrankter Arbeitnehmer an der Erbringung seiner Arbeitsleistung nicht zwingend physisch gehindert und somit faktisch in der Lage, über seinen Ausfall per AU-B zu disponieren, wäre seiner vorherigen Aufopferung gesundheitlicher Ressourcen im betrieblichen Interesse nicht nur ein schlechter Dienst erwiesen, zöge schlichte Korrektur bisheriger Prioritätensetzung besagte Verdächtigung („Vortäuschung“) nach sich. Derartige Zuschreibungen entsprächen der Sache nach auch einer „Maßregelung“ (§ 612a BGB).

ArbG Berlin, Urteil vom 30.8.2013 – 28 Ca 1658/13

Volltext: [BB-ONLINE BBL2013-2739-4](#)

unter [www.betriebs-berater.de](#)

ArbG Trier: Außerordentliche fristlose Eigenkündigung

Auch ein Auszubildender muss vor dem Anspruch einer außerordentlichen fristlosen Eigen-

kündigung wegen Vergütungsverzuges des Auszubildenden diesen grundsätzlich vorher abmahnen. Der Warnfunktion einer solchen Abmahnung genügt es nicht, wenn der Auszubildende für den Wiederholungs-/Fortsetzungsfall der Pflichtverletzung lediglich mit der Ausübung eines Zurückbehaltungsrechts droht.

ArbG Trier, Urteil vom 15.8.2013 – 3 Ca 403/13

Volltext: [BB-ONLINE BBL2013-2739-5](#)

unter [www.betriebs-berater.de](#)

Nicht amtliche Leitsätze

BAG: Änderung einer Auswahlrichtlinie durch einen Interessenausgleich mit Namensliste

Arbeitgeber und Betriebsrat können Auswahlrichtlinien im Sinn von § 1 Abs. 4 KSchG später oder zeitgleich – etwa bei Abschluss eines Interessenausgleichs mit Namensliste – ändern. Setzen sich die Betriebsparteien in einem bestimmten Punkt gemeinsam über die Auswahlrichtlinie hinweg, gilt die Namensliste.

Der 1970 geborene, unverheiratete Kläger war seit 1998 als Werkzeugmacher bei der Insolvenzschnuldnerin, einem Unternehmen der Automobilzulieferindustrie, beschäftigt. Im Dezember 2009 wurde über das Vermögen der Schuldnerin das Insolvenzverfahren eröffnet und der Beklagte zum Insolvenzverwalter bestellt. Der Beklagte und der Betriebsrat schlossen am 10.2.2010 einen Interessenausgleich, der eine Auswahlrichtlinie und eine Namensliste enthielt. Der Kläger wies nach dem Punkteschema der Auswahlrichtlinie zwei Sozialpunkte mehr als der Arbeitnehmer Y auf, der der Vergleichs- und Altersgruppe des Klägers zugeordnet war. Die Namensliste nannte dennoch den Namen des Klägers. Von den sieben Arbeitsverhältnissen der Vergleichs- und Altersgruppe des Klägers wurde nur sein Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 12.2.2010 ordentlich zum 31.5.2010 gekündigt. Mit der Klage wendet sich der Kläger gegen die Kündigung. Er meint, die soziale Auswahl sei grob fehlerhaft,