

Tarifliche Leistungen nur für Gewerkschaftsmitglieder?



Tarifverträge gelten grundsätzlich nur zwischen beiderseits tarifgebundenen Parteien, also zwischen verbandsgebundenen Unternehmen bzw. einzelnen Arbeitgebern einerseits sowie gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmern/innen andererseits. Die in der Überschrift aufgeworfene Frage beschäftigt sich mit dem Problem, inwieweit Tarifverträge den Bezug von Leistungen an Nicht-Gewerkschaftsmitglieder ausschließen können bzw. ob der Arbeitgeber tarifliche Leistungen an nicht organisierte Arbeitnehmer/innen verweigern kann. Dieses Problem wird unter dem Stichwort der sogenannten Differenzierungsklausel seit Jahren diskutiert. Die Rechtsprechung war in der Vergangenheit stets sehr zurückhaltend mit der Möglichkeit zur Differenzierung, da eine solche in die sogenannte „negative Koalitionsfreiheit“ eingreifen würde, mithin einen unzulässigen Druck auf nicht organisierte Beschäftigte ausüben würde, der tarifschießenden

Gewerkschaft beizutreten. Dieses Recht, einer Gewerkschaft fernzubleiben, soll aber nicht dadurch eingeschränkt werden, dass gewisse Leistungen nur an Gewerkschaftsmitglieder ausgekehrt werden.

Seit einigen Jahren hat sich hier jedoch ein gewisser Wandel eingestellt. Zunehmend lässt das Bundesarbeitsgericht (BAG) nunmehr - in gewissen Grenzen - Differenzierungen zu. So auch in dem Fall, der der Entscheidung vom 15.04.2015 (4 AZR 796/13) zugrunde lag.

Ein Konzern hatte die Stilllegung seiner Niederlassung in München mit insgesamt 3800 Beschäftigten veröffentlicht. Grund für die geplante Stilllegung waren erhebliche Überkapazitäten und negative Ergebnisse. Der Belegschaft und der zuständigen Gewerkschaft IG Metall gelang es jedoch, gemeinsam mit dem Arbeitgeber ein Konzept zum Erhalt der Niederlassung zu entwickeln, was die Stilllegung letztendlich verhinderte und für zumindest 2000 Beschäftigte Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten eröffnete.

Die Tarifparteien schlossen im Rahmen eines Haustarifvertrages einen sogenannten Transfer- und Sozialtarifvertrag ab, der für die ausscheidenden Mitarbeiter Altersteilzeitlösungen, zweijährige Transfermaßnahmen und Abfindungen vorsah. Für die verbleibenden Mitarbeiter konnte ein Kündigungsschutz für die Dauer von 3 Jahren mit Standortgarantie erreicht werden. Diesem Tarifvertragswerk mussten allerdings 90% der ausscheidenden Mitarbeiter zustimmen, die in die Transfergesellschaft wechseln sollten. Durch diese Maßnahme sollte sichergestellt werden, dass das Konzept nicht durch massenhafte Kündigungsschutzklagen ins Wanken gebracht würde. Die Zustimmungquote betrug letztendlich 95%, sodass das Konzept tatsächlich umgesetzt werden konnte.

Das Tarifvertragspaket sah auch zusätzliche Leistungen für Gewerkschaftsmitglieder und zwar ausschließlich Gewerkschaftsmitglieder vor. Danach sollten Beschäftigte, die zum Zeitpunkt der Einigung bereits Mitglied der IG Metall waren, bei einem Wechsel in die Transfergesellschaft eine zusätzliche Abfindung in Höhe von jeweils € 10.000,00 erhalten und während der Laufzeit der Transfergesellschaft eine um 10% erhöhte Vergütung.

Im vorliegenden Fall klagten nunmehr Außenseiter auf diese Leistungen. Die Klage richtete sich gegen den Arbeitgeber.

Das BAG hat die Klagen abgewiesen. Es hat zunächst einmal festgestellt, dass der Tarifvertrag keine explizite Regelung zum Umgang mit Außenseitern vorsah, also insbesondere kein „Verbot“, Leistungen an Außenseiter zu erbringen. Solche Fallgestaltungen werden von der Rechtsprechung regelmäßig als Eingriff in die negative Koalitionsfreiheit angesehen.

Da der hier in Frage stehende Tarifvertrag eine solche Regelung allerdings nicht enthielt, sah das BAG hier keinen Eingriff in die negative Koalitionsfreiheit. Der Ergänzungstarifvertrag schränkte „weder die Handlungs- oder die Vertragsfreiheit des Arbeitgebers noch die von sogenannten Außenseitern ein. Diesem Personenkreis bleibt es unbenommen, seine vertraglichen Beziehungen frei zu gestalten“. So das BAG.

Die Entscheidung, nicht an die Außenseiter zu zahlen, traf vorliegend der Arbeitgeber. Dabei war diese Entscheidung des Arbeitgebers rechtlich nicht zu beanstanden, da der Tarifvertrag eben ausschließlich Leistungen für Gewerkschaftsmitglieder regelt.

Die vorliegende Entscheidung stärkt die Position der Gewerkschaften. Sie sind befugt, tarifvertragliche Leistungen an die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft zu knüpfen, wobei dieser Zeitpunkt auch in der Vergangenheit liegen kann. Zwar kann die Gewerkschaft keinen Einfluss darauf nehmen, ob der Arbeitgeber solche Leistungen auch Nicht-Organisierten zukommen lässt, jedenfalls bewegt sich der Arbeitgeber allerdings auf der sicheren Seite, wenn er Außenseiter von solchen Leistungen ausschließt. Aus gewerkschaftlicher Sicht ist die vorliegende Entscheidung daher zu begrüßen. Sie stellt einen weiteren Baustein im Hinblick auf zulässige Differenzierungen zwischen Gewerkschaftsmitgliedern und Außenseitern dar und betont die Bedeutung der Gewerkschaftsmitgliedschaft im Arbeitsleben.

Jörg Weber
Rechtsanwalt

Inhalt

Seite 1

- **Tarifliche Leistungen nur für Gewerkschaftsmitglieder?**

Seite 2

- **Keine Kürzung des Erholungsurlaubes wegen Elternzeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses**
- **Unzulässigkeit einer ohne behördliche Zustimmung ausgesprochenen Kündigung nach In-vitro-Fertilisation**

Seite 3

- **Mindestlohn auch im Falle der Entgeltfortzahlung für Feiertage und Arbeitsunfähigkeit**

Seite 4

- **Arbeitnehmer ausgeschieden: was passiert mit seinem E-Mail-Account?**

Keine Kürzung des Erholungsurlaubes wegen Elternzeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Mit Urteil vom 19.05.2015 (9 AZR 725/13) hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden, dass der Arbeitgeber nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses den einem Arbeitnehmer / einer Arbeitnehmerin zustehenden Erholungsurlaub nicht mehr nach § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG wegen in Anspruch genommener Elternzeit anteilig kürzen kann. Gemäß § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG kann der Arbeitgeber den Erholungsurlaub, der einem Arbeitnehmer oder einer Arbeitnehmerin für das Urlaubsjahr zusteht, für jeden vollen Monat der Elternzeit um ein Zwölftel kürzen.

In dem vom BAG zu entscheidenden Fall befand sich die in einem Seniorenheim als Ergotherapeutin beschäftigte Klägerin von Februar 2011 bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Mai 2012 in Elternzeit. Nach ihrem Ausscheiden verlangte sie im Mai 2012 von der Beklagten ohne Erfolg die Abrechnung und Abgeltung ihrer Urlaubsansprüche aus den Jahren 2010 bis 2012.

Daraufhin erklärte die Beklagte im September 2012 die Kürzung des Erholungsurlaubes wegen Elternzeit.

Nachdem die Klägerin erstinstanzlich mit ihrer Klage auf Urlaubsabgeltung unterlegen war, hat das Landesarbeitsgericht Hamm auf die Berufung der Klägerin hin das Urteil abgeändert und der Klage stattgegeben. Die hiergegen gerichtete Revision der Beklagten hatte vor dem BAG keinen Erfolg.

Das BAG führte zur Begründung seiner Entscheidung aus, dass die Regelung des § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG voraussetze, dass der Anspruch auf Erholungsurlaub noch besteht. Hieran fehle es aber, wenn das Arbeitsverhältnis bereits beendet und damit nach § 7 Abs. 4 BUrlG ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Abgeltung für nicht genommenen Urlaub entstanden ist. Bei dem Abgeltungsanspruch handle es sich nach neuerer Rechtsprechung des BAG um einen reinen Geldanspruch. Der Abgeltungsanspruch beru-

he zwar auf urlaubsrechtlichen Regelungen. Wenn er einmal entstanden ist, sei er aber Teil des Vermögens des Arbeitnehmers und unterscheide sich nicht von anderen Zahlungsansprüchen des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber. Der Arbeitgeber könne den entstandenen Anspruch des Arbeitnehmers somit nachträglich nicht mehr verringern.

Soweit demgegenüber in der bisherige Rechtsprechung des BAG eine Kürzungsbefugnis angenommen worden ist, beruht diese Rechtsprechung noch auf der sog. „Surrogatstheorie“, nach welcher der Abgeltungsanspruch lediglich als Surrogat des Urlaubsanspruches angesehen wurde. Die Surrogatstheorie hat das BAG jedoch im Zuge des aufgrund unionsrechtlicher Vorgaben erforderlich gewordenen „Umbaus des Urlaubsrechts“ zwischenzeitlich vollständig aufgegeben.

Hans Reinholz
Rechtsanwalt

Unzulässigkeit einer ohne behördliche Zustimmung ausgesprochenen Kündigung nach In-vitro-Fertilisation

Mit Urteil vom 26.03.2015 (2 AZR 237/14) hat das BAG entschieden, dass das mutterschutzrechtliche Kündigungsverbot des § 9 Abs. 1 Satz 1 MuSchG im Falle einer Befruchtung außerhalb des Körpers (sog. In-vitro-Fertilisation) bereits ab dem Zeitpunkt der Einsetzung der befruchteten Eizelle (Embryonentransfer) und nicht erst mit deren erfolgreichen Einnistung (Nidation) greift. Nach § 9 Abs. 1 Satz 1 MuSchG ist die Kündigung gegenüber einer Frau während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung unzulässig, wenn die Schwangerschaft oder die Entbindung dem Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Kündigung bekannt oder ihm innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird.

In dem vom BAG zu entscheidenden Fall war die Klägerin als eine von zwei Angestellten seit Februar 2012 in der Versicherungsvertretung des Beklagten beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis war unbelastet. Abmahnungen gab es nicht. Mitte Januar teilte die Klägerin dem Beklagten mit, dass sie seit mehreren Jahren einen unerfüllten Kinderwunsch hege und der erneute Versuch einer künstlichen Befruchtung anstehe. Die

Einsetzung der Eizelle erfolgte sodann am 24.01.2013. Am 31.01.2013 erklärte der Beklagte die Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Eine behördliche Zustimmung hierzu hatte er nicht eingeholt. Die Stelle wurde in der Folgezeit anderweitig besetzt. Am 07.02.2013 wurde bei der Klägerin eine Schwangerschaft festgestellt, worüber sie den Beklagten am 13.02.2013 informierte.

Der von der Klägerin gegen die Kündigung erhobenen Kündigungsschutzklage wurde in beiden Vorinstanzen stattgegeben. Die Revision des Beklagten zum BAG führte zu keiner anderen Entscheidung.

Das BAG führte in diesem Zusammenhang aus, dass eine Schwangerschaft richtigerweise nicht später als mit dem Embryonentransfer beginne. Die Einnistung der Eizelle sei nicht erforderlich. Aufgrund unionsrechtlicher Vorgaben sei zum Schutz der Schwangeren von dem frühestmöglichen Zeitpunkt des Vorliegens einer Schwangerschaft auszugehen. Dies sei der Zeitpunkt der Verbindung der befruchteten Eizelle mit dem Organismus der werdenden Mutter (Embryonentransfer), zumal dieser auch rechts-

sicher feststellbar sei. Damit habe die Klägerin bereits bei Zugang der Kündigung den besonderen Kündigungsschutz genossen.

Weiter führte das BAG aus, dass die Kündigung auch gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 AGG i.V.m. §§ 1, 3 AGG verstoße, da sie die Klägerin wegen ihres Geschlechtes diskriminiere. Es verwies in diesem Zusammenhang auf eine Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes, das mit Urteil vom 26.02.2008 (C-506/06) entschieden habe, dass die Kündigung einer Arbeitnehmerin, die hauptsächlich aus dem Grund erfolge, weil diese beabsichtige, sich einer In-vitro-Fertilisation zu unterziehen, eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellen könne. Dass maßgeblicher Grund für die Kündigung die geplante Durchführung der In-vitro-Fertilisation und damit verbunden die Möglichkeit einer Schwangerschaft gewesen sei, habe das Sächsische Landesarbeitsgericht rechtsfehlerfrei festgestellt.

Hans Reinholz
Rechtsanwalt

Mindestlohn auch im Falle der Entgeltfortzahlung für Feiertage und Arbeitsunfähigkeit

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat sich mit Urteil vom 13.05.2015 (10 AZR 191/14) erstmalig seit Inkrafttreten des MiLoG im Januar 2015 mit einer Mindestlohnregelung beschäftigt und entschieden, dass ein Arbeitnehmer auch im Krankheitsfall und an Feiertagen einen Anspruch auf Mindestlohn habe und ein Rückgriff des Arbeitgebers auf eine vertraglich vereinbarte niedrigere Vergütung unzulässig sei. Bis zu dieser Entscheidung war es heftig umstritten, ob der Mindestlohn nur für die tatsächlich geleistete Arbeit zu zahlen war oder auch im Krankheitsfalle und an Feiertagen. Die Entscheidung des BAG ist zwar nicht zum seit Januar 2015 in Kraft getretenen MiLoG ergangen, dennoch wird sie für dieses als richtungweisend erachtet. Es ist davon auszugehen, dass auch im Krankheitsfalle und an Feiertagen der gesetzliche Mindestlohn von EUR 8,50 zu zahlen sein wird.

In dem zu entscheidenden Fall war die Klägerin bei der Beklagten als pädagogische Mitarbeiterin beschäftigt. Für sie galt die Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch. Dadurch unterfiel sie dem Geltungsbereich des Tarifvertrages zur Regelung des Mindestlohns für pädagogisches Personal vom 15.11.2011, der eine Mindeststundenvergütung von EUR 12,60 vorsah. Die Beklagte zahlte der Klägerin den Mindestlohn nur für die tatsächlich erbrachte Leistung und Urlaubstage, nicht jedoch für Krankheits- und Feiertage. Die Klägerin verlangte von der Beklagten eine Nachzahlung in Höhe von EUR 1.028,90 für Feier- und für Krankheitstage sowie für die Urlaubsabgeltung, denn auch diese berechnete die Beklagte nur nach der geringeren vertraglichen

Vergütung. Sowohl das Arbeitsgericht als auch das Landesarbeitsgericht (LAG) haben der Klage stattgegeben. Die Revision der Beklagten hatte keinen Erfolg. Der 10. Senat des BAG führte aus, dass die Beklagte aufgrund des Entgeltausfallsprinzips nach § 2 Abs. 1, § 3 i.V.m. § 4 Abs. 1 EFZG der Klägerin das Entgelt zu zahlen hatte, das sie ohne Ausfall bei tatsächlicher Leistungserbringung erhalten hätte. Auch die Höhe der Urlaubsabgeltung richtet sich nach der Durchschnittsvergütung der letzten 13 Wochen, § 11 BurlG. Ein Rückgriff auf die vertraglich vereinbarte niedrigere Vergütung sei unzulässig, und zwar auch dann, wenn wie im benannten Fall, die Verordnung keine Regelung zur Entgeltfortzahlung und zum Urlaubsentgelt enthält.

Nelli Pelke
Rechtsanwältin

Sozialauswahl unter Einsatz von Altersgruppen – streng proportionaler Personalabbau

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschied mit Urteil vom 26.03.2015 (2 AZR 478/13), dass eine Sozialauswahl unter Einsatz von Altersgruppen auch bei Personalabbau durch Interessenausgleich mit Namensliste proportional zu erfolgen hat. Wird gegen diese Anforderungen verstoßen, so liegt eine grob, auch im Rahmen des modifizierten Prüfungsmaßstabs von § 1 Abs. 5 KSchG, fehlerhafte Sozialauswahl vor.

In dem zu entscheidenden Fall war die 1953 geborene Klägerin bei der Beklagten seit 1992 als mechanische Helferin in der Magnetmontage beschäftigt. Der Klägerin wurde betriebsbedingt gekündigt. Der Kündigung lag ein Interessenausgleich mit Namensliste und Sozialplan zugrunde. Dem Sozialplan nach waren innerhalb der Gruppen vergleichbarer Arbeitnehmer Altersgruppen in Fünf-Jahresschritten zu bilden. Die Klägerin wurde auf die Namensliste gesetzt. In ihrer Altersgruppe (55-59 Jahre) sollten die Arbeitsverhältnisse von 15 der 30 Arbeitnehmer gekündigt werden. Dagegen wehrte sich die Klägerin erfolgreich.

Sowohl das Arbeitsgericht als auch das Landesarbeitsgericht (LAG) haben der Klage stattgegeben. Die Revision der Beklagten blieb erfolglos. Das BAG führte aus, dass eine Altersgruppenbildung tatsächlich geeignet

sein muss, die bestehende Personalstruktur zu sichern. Demnach muss die sich ergebende Verteilung der bislang Beschäftigten auf die gebildeten Altersgruppen ihre prozentuale Entsprechung in der Anzahl der in der jeweiligen Altersgruppe zu kündigenden Arbeitsverhältnisse finden. Im ersten Schritt sind innerhalb einer Vergleichsgruppe nach sachlichen Kriterien Altersgruppen zu bilden. Im zweiten Schritt ist die prozentuale Verteilung der Belegschaft auf die Altersgruppen festzustellen. Im dritten Schritt ist die Gesamtzahl der auszusprechenden Kündigungen diesem Proporz entsprechend auf die einzelnen Altersgruppen zu verteilen. Die Beklagte hat den Schritten nicht entspro-

chen und Altersgruppen überproportional herangezogen. Damit hat sie aber nicht die bestehende Altersstruktur gesichert, sondern vielmehr verändert.

Beachtlich an dieser Entscheidung ist die vom BAG angenommene Konsequenz. Die fehlerhafte Altersgruppenbildung durch disproportionale Verteilung der Kündigungen führt nicht zur Unwirksamkeit der den zulässigen Teil übersteigenden Kündigungen, sondern vielmehr dazu, dass das gesamte Altersgruppensystem unwirksam ist, was faktisch zur Unwirksamkeit sämtlicher Kündigungen führt.

Nelli Pelke
Rechtsanwältin



ARBEITSRECHTLICHE PRAKTIKER SEMINARE GMBH

In Kooperation mit den Rechtsanwälten der Ulrich Weber & Partner GbR

Aktuelle Seminare 2015

- Aufhebungsvertrag und professionelles Trennungsmanagement
- Variable Vergütung – Gestaltung, Einführung und Weiterentwicklung
- Abmahnung, verhaltensbedingte sowie personenbedingte Kündigung
- Update Arbeitsrecht 2015
- Auskunfts- und Informationsansprüche des Betriebsrats



FRAGEN SIE
nach einem
individuellen An-
gebot für Inhouse-
Schulungen

Arbeitnehmer ausgeschieden: was passiert mit seinem E-Mail-Account? - Worauf Arbeitgeber achten müssen -



Eine eigene E-Mail-Adresse des Arbeitnehmers gehört heutzutage zur Standardausstattung der allermeisten Arbeitsplätze. An die E-Mail-Adresse des Arbeitnehmers im Betrieb gehen inzwischen regelmäßig mehr Nachrichten und geschäftliche Korrespondenz ein, als auf dem althergebrachten Postweg oder mittels Telefax. Was gilt aber nun, wenn der Arbeitnehmer das Unternehmen bereits verlassen hat, er also entweder zumindest freigestellt ist oder das Arbeitsverhältnis sogar rechtlich sein Ende gefunden hat?

Beim althergebrachten Brief oder einem Telefax hat man sich in dieser Frage vermutlich wenig Gedanken gemacht: War die Korrespondenz mittels Post-Brief oder Telefax an die Firma gerichtet und nur zu Händen des jeweiligen Arbeitnehmers, kam und kommt niemand auf die Idee, nach dem Ausscheiden des Betreffenden diese Post nicht zur Kenntnis nehmen zu dürfen – es sei denn, der Brief ist ausdrücklich als „persönlich/vertraulich“ gekennzeichnet. Aber was gilt bei immer noch eingehenden E-Mails? Hier wird zu unterscheiden sein, ob die (auch) private Nutzung des E-Mail-Accounts untersagt, ausdrücklich gestattet oder womöglich ohne besondere Regelung schlicht vom Arbeitgeber geduldet worden ist.

Telekommunikationsrechtliche Vorgaben nach § 88 Telekommunikationsgesetz (TKG) sind nur dann zu beachten, wenn die Privatnutzung ausdrücklich gestattet gewesen ist. Dann hat der Arbeitgeber als so genannter Dienstanbieter in aller Regel das grundrechtlich geschützte und nach § 206 StGB strafbewehrte Fernmeldegeheimnis zu beachten. Dies entspricht jedenfalls der noch herrschenden Meinung und daher sollte in diesem Fall ein Zugriff auf den Account des ausgeschiedenen Mitarbeiters nur in besonderen Ausnahmefäl-

len vorgenommen werden, etwa wenn der ausgeschiedene Mitarbeiter einer Straftat dringend verdächtig ist.

Ist die Privatnutzung dagegen untersagt, ist allein § 28 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) zu beachten. Danach ist eine Abwägung der Interessen des Arbeitgebers und des ausgeschiedenen Arbeitnehmers vorzunehmen. Der Zugriff ist dann in der Regel unproblematisch zulässig. Wurde die Privatnutzung schließlich geduldet, sie war weder ausdrücklich erlaubt, noch ausdrücklich verboten, entsteht nach herrschender Meinung durch das schlichte Nichteingreifen des Arbeitgebers keine betriebliche Übung auf das Recht zur Privatnutzung des E-Mail-Accounts. Mangels ausdrücklicher Gestattung tritt damit der Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer nicht als Dienstanbieter nach dem TKG auf, sodass nach dem Ausscheiden des Arbeitnehmers allein § 28 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BDSG zum Tragen kommt. In der Regel wird daher auch in diesem Fall der Zugriff des Arbeitgebers zulässig sein.

Sinnvoll ist überdies die **automatische Weiterleitung** von E-Mails nach dem Ausscheiden des Arbeitnehmers an ein vom Arbeitgeber kontrolliertes Postfach. Ist die Privatnutzung untersagt, ist dies ohne weiteres zulässig; ist die Privatnutzung dagegen ausdrücklich gestattet, hingegen nicht. Im Fall der geduldeten Privatnutzung gilt wiederum das zur Untersagung der privaten Nutzung entsprechende.

Schließlich kann der Arbeitgeber nach dem Ausscheiden des Arbeitnehmers ohne telekommunikations- als auch datenschutzrechtliche Einschränkungen einen **Abwesenheits-Assistenten** einrichten, unabhängig davon, ob die Privatnutzung erlaubt, verboten und nur geduldet gewesen ist. Denn mit dem Abwesenheits-Assistenten erhält der Arbeitgeber keine

Kenntnis von eingehenden oder im Postfach lagernden (privaten) E-Mails. Mit der Rückmeldung über den Abwesenheits-Assistenten kann schließlich der Absender darüber entscheiden, ob er seine E-Mail nun an einen anderen Mitarbeiter versendet oder ob seine Nachricht ausschließlich an den ausgeschiedenen Mitarbeiter gerichtet sein sollte.

Praxistipp:

Zur besseren Handhabung der für Arbeitnehmer eingerichteten E-Mail-Accounts sollte der Arbeitgeber grundsätzlich ausdrücklich die private Nutzung der eingerichteten Accounts untersagen. Dies ermöglicht nicht nur die Handhabung im Fall ehemaliger/ausgeschiedener Arbeitnehmer, sondern überdies die Kontrolle über den Account im noch laufenden Arbeitsverhältnis. Im Fall der einvernehmlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Aufhebungsvertrag ist überdies angeraten, mit dem Arbeitnehmer über die Zugriffsmöglichkeit des Arbeitgebers eine ausdrückliche Regelung in der Beendigungsvereinbarung zu treffen. Eine solche ausdrückliche Regelung ist in jedem Fall dringend zu empfehlen, wenn zuvor die private Nutzung ausdrücklich gestattet gewesen ist. Denn andernfalls ist der Arbeitgeber daran gehindert, Kenntnis von dem Account zu nehmen. Bei bereits ausgeschiedenen Mitarbeitern ist die für eine wirksame Einwilligung erforderliche Freiwilligkeit auch nicht zweifelhaft.

Dr. Frank Dahlbender
Rechtsanwalt

Impressum

Theodor-Heuss-Ring 19-21 · 50668 Köln
Tel. 02 21-94 36 87-0 · Fax -94 36 87-27
buero-koeln@ra-weber-partner.de

Arndtstraße 39 · 60325 Frankfurt/M.
Tel. 0 69-97 40 36-0 · Fax -97 40 36-66
buero-frankfurt@ra-weber-partner.de

Urheberrechte: Der Newsletter und alle darin veröffentlichten Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Das alleinige Nutzungsrecht liegt bei der Ulrich Weber & Partner GbR.



ULRICH WEBER & PARTNER GbR

RECHTSANWÄLTE – FACHANWÄLTE FÜR ARBEITSRECHT
KÖLN · FRANKFURT/MAIN · STUTTGART · HAMBURG

Weitere Informationen über die Sozietät Ulrich Weber & Partner GbR erhalten Sie unter www.ra-weber-partner.de

Die rechtlichen Ausführungen in diesem Newsletter beinhalten keinen Rechtsrat im Einzelfall. Sie sollen lediglich Anhaltspunkte bieten. Die erteilten Informationen sind sorgfältig recherchiert, geben die Rechtslage, die Rechtsprechung und die Rechtsentwicklung jedoch nur auszugsweise und in verkürzter Form wieder. Sie können eine den Besonderheiten des Einzelfalles gerecht werdende, individuelle Rechtsberatung nicht ersetzen. Eine Haftung kann daher nicht übernommen werden.

Seite 4

Wilhelmsplatz 11 · 70182 Stuttgart
Tel. 07 11-49 07 08-0 · Fax -49 07 08-10
buero-stuttgart@ra-weber-partner.de

Neuer Wall 43 · 20354 Hamburg
Tel. 040 - 22 63 179-0 · Fax -22 63 179-10
buero-hamburg@ra-weber-partner.de

Verbreitungsform: Zusendung per E-mail oder als kostenloser Internetdownload als PDF-Datei unter www.ra-weber-partner.de