

## Urteile

In der täglichen Praxis stoßen Sie und wir als Personalrat immer wieder auf strittige rechtliche Fragen. Urteile helfen, den Umgang in solchen Problemlagen zu klären.

### *Keine Teilnahmepflicht eines erkrankten Arbeitnehmers an Gesprächen im Betrieb*

(Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 2. November 2016 - 10 AZR 596/15)

Ein durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung veränderter Arbeitnehmer ist regelmäßig nicht verpflichtet, auf Anweisung des Arbeitgebers im Betrieb zu erscheinen, um dort an einem Gespräch zur Klärung der weiteren Beschäftigungsmöglichkeit teilzunehmen.

### *Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG - Diskriminierung wegen der Schwerbehinderung*

(Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 11. August 2016 - 8 AZR 375/15)

Die beklagte Stadt hatte dadurch, dass sie den mit einem Grad der Behinderung von 50 schwerbehinderten Kläger nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen hatte, die Vermutung begründet, dass der Kläger wegen seiner Schwerbehinderung aus dem Auswahlverfahren vorzeitig ausgeschieden ist und dadurch benachteiligt wurde. Sie war von ihrer Verpflichtung, den Kläger zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, auch nicht nach § 82 Satz 3 SGB IX befreit.

### *Stufenzuordnung bei Einstellung eines zuvor befristet Beschäftigten auf einer höherwertigen Stelle*

(Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 24.10.2016, 6 AZR 964/11)

§ 17 Abs. 4 Satz 1 TV-L regelt nur die Stufenzuordnung von Beschäftigten bei Höhergruppierung im bestehenden Arbeitsverhältnis. Er setzt tatbestandlich die dauerhafte Übertragung von Tätigkeiten einer höheren Entgeltgruppe voraus, welche nur in einem bestehenden Arbeitsverhältnis erfolgen kann.

Wird ein zuvor befristet Beschäftigter von seinem bisherigen Arbeitgeber erneut eingestellt, liegt eine Einstellung i.S.v. § 16 Abs. 2 TV-L vor. Die Norm differenziert nicht zwischen Neu- und Wiedereinstellung. Bei jeder Einstellung ist eine Stufenzuordnung nach § 16 Abs. 2 TV-L erforderlich.

### *Wertsachen im Betrieb gestohlen - Wann haftet der Arbeitgeber?*

(LAG Hamm, Urteil vom 21.1.2016, 18 Sa 1409/15)

Schutzpflichten des Arbeitgebers im Hinblick auf die von den Arbeitnehmern in den Betrieb mitgebrachten Sachen lassen sich regelmäßig nur dann begründen, wenn es sich um Sachen handelt, die ein Arbeitnehmer zwingend, mindestens aber regelmäßig, mit sich führt oder aber unmittelbar oder mittelbar für die Arbeitsleistung benötigt. Nur dann hat der Arbeitgeber mögliche und zumutbare Maßnahmen zu ergreifen.

### *Verbot der privaten Internetnutzung: Arbeitgeber dürfen ohne Einwilligung der Arbeitnehmer den Browserverlauf kontrollieren*

(LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 14.1.2016, 5 Sa 657/15)

Arbeitgeber können berechtigt sein, ohne Einwilligung des Arbeitnehmers den Browserverlauf von dessen Dienstrechner auszuwerten. Das gilt etwa dann, wenn der Arbeitgeber die private Internetnutzung untersagt und Hinweise darauf hat, dass der Arbeitnehmer in größerem Umfang gegen dieses Verbot verstoßen hat. Die bei der Untersuchung des Browserverlaufs gewonnenen Erkenntnisse unterliegen in einem Kündigungsschutzprozess keinem Beweisverwertungsverbot.

*Langjährige Befristungen im Wissenschaftsbereich sind nicht ohne weiteres rechtsmissbräuchlich*

(Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 8.6.2016, 7 AZR 259/14)

Auch langjährige Befristungsketten im Wissenschaftsbereich (hier: 22 Jahre) sind nicht unbedingt wegen institutionellen Rechtsmissbrauchs unwirksam. Gegen eine missbräuchliche Ausnutzung der Befristungsmöglichkeit nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG können insbesondere Beschäftigungszeiten im Hochschulbereich sprechen, die der wissenschaftlichen Qualifikation des Mitarbeiters dienen. Das gilt unabhängig davon, ob diesen Arbeits- oder Beamtenverhältnisse auf Zeit zugrunde liegen.

*Arbeitnehmer dürfen bei Einsicht in ihre Personalakten regelmäßig keinen Anwalt hinzuziehen*

(Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 12.7.2016, 9 AZR 791/14)

Arbeitnehmer haben regelmäßig keinen Anspruch, bei der Einsichtnahme in ihre Personalakten einen Rechtsanwalt hinzuzuziehen. § 83 Abs. 1 Satz 1 und 2 BetrVG sieht lediglich die Hinzuziehung eines Betriebsratsmitglieds vor. Auch aus der allgemeinen Rücksichtnahmepflicht oder dem Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung ergibt sich in der Regel kein Anspruch auf Hinzuziehung eines Anwalts. Das gilt jedenfalls dann, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer gestattet, Kopien von den Schriftstücken in seiner Personalakte anzufertigen.

*Kosten eines Arbeitnehmers für die Feier eines Dienstjubiläums können als Werbungskosten berücksichtigt werden*

(Bundesfinanzhof, Urteil vom 20.1.2016, VI R 24/15)

Ein Dienstjubiläum ist ein berufsbezogenes Ereignis. Aufwendungen für eine betriebsinterne Feier anlässlich eines Dienstjubiläums können (nahezu) ausschließlich beruflich veranlasst und damit als Werbungskosten bei den Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit zu berücksichtigen sein, wenn der Arbeitnehmer die Gäste nach abstrakten berufsbezogenen Kriterien einlädt.