

Newsletter September 2020

In dieser Ausgabe:

- 1 Auskunftsanspruch des Arbeitgebers hinsichtlich anderweitigen Erwerbs
- 2 Kein Verstoß gegen das Übermaßverbot durch Ausspruch mehrerer Abmahnungen
- 3 Touchscreens sind elektronische Geräte im Sinne von § 23 Abs. 1a StVO

Auskunftsanspruch des Arbeitgebers hinsichtlich anderweitigen Erwerbs

Mit Urteil vom 27.05.2020 hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) seine bisherige Rechtsprechung geändert (BAG, Urt. v. 27.05.2020, Az.: 5 AZR 387/19). Das Gericht erkennt nun erstmals einen Auskunftsanspruch von Arbeitgebern gegen ehemalige Mitarbeitende hinsichtlich unterbreiteter Vermittlungsvorschläge an.

Sachverhalt (verkürzt):

Nach Ausspruch einer Kündigung durch die Beklagte erhob der Kläger Kündigungsschutzklage. Das Verfahren war, wie häufig, bei Ablauf der Kündigungsfrist noch nicht beendet.

Dadurch wuchs das sog. Annahmeverzugslohnrisiko der Arbeitgeberin mit jedem Tag weiter an. Denn für den Fall, dass das Arbeitsgericht die Unwirksamkeit der Kündigung festgestellt hätte, wäre das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht beendet worden. Die Beklagte hätte dem Kläger dann das Entgelt für die Zeit ab Ablauf der Kündigungsfrist nachzahlen müssen.

Die Beklagte verlangte daher vom Kläger widerklagend Auskunft über die während des Annahmeverzugszeitraums übermittelten Stellenangebote der Agentur für Arbeit und des Jobcenters.

Die Entscheidung des BAG:

Das BAG hat den Kläger auf die Widerklage hin verurteilt, die begehrte Auskunft zu erteilen. Das Gericht hat seine diesbezügliche, bisherige Rechtsprechung damit geändert. Den Anspruch hat das BAG auf § 242 BGB (Leistung nach Treu und Glauben) gestützt.

Arbeitnehmer sind inzwischen aufgrund der Regelung von § 2 Abs. 5 SGB III zur aktiven Mitarbeit bei der Vermeidung oder Beendigung von Arbeitslosigkeit verpflichtet.

Wenn eine solche Verpflichtung bestehe, dann sei es im Rahmen von Treu und Glauben zumutbar, dem ehemaligen Arbeitgeber Auskunft über unterbreitete Vermittlungsvorschläge zu erteilen, so das BAG.

Auswirkungen für die Praxis:

Die Entscheidung des BAG hat weitreichende Auswirkungen für die arbeitsrechtliche Praxis. Für den Fall der Unwirksamkeit einer Kündigung muss der Arbeitgeber den sog. Annahmeverzugslohn grundsätzlich nachzahlen (s.o.).

Eine Kürzung des Annahmeverzugslohns kommt gemäß § 11 Nr. 2 Kündigungsschutzgesetz nur in Betracht, wenn der Arbeitnehmer in diesem Zeitraum entweder eine Vergütung aus einer anderen Beschäftigung tatsächlich erzielt oder wenn er dies böswillig unterlassen hat.

In der Praxis spielte diese Kürzungsmöglichkeit nur eine untergeordnete Rolle. Arbeitgebern war es bisher kaum möglich, nachzuweisen, dass eine anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit böswillig ausgeschlagen worden ist.

Zur Minimierung des Annahmeverzugslohnrisikos konnte der Arbeitgeber allenfalls eine sog. Prozessbeschäftigung anbieten. Dabei bietet der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nach Ablauf der Kündigungsfrist die Beschäftigung bis zur gerichtlichen Entscheidung über die Kündigung an. Auf diese Weise erhält der Arbeitgeber zumindest eine Gegenleistung für den (Annahmeverzugs-)Lohn. Allerdings besteht dabei das Risiko, den ursprünglichen Kündigungsgrund wieder zu entkräften.

Die geänderte Rechtsprechung reduziert das Annahmeverzugslohnrisiko von Arbeitgebern nachhaltig, weil der Arbeitgeber nach erteilter Auskunft in der Lage ist, zur böswilligen Ausschlagung von Beschäftigungsmöglichkeiten substantiiert vorzutragen.

Eine Prozessbeschäftigung ist immer risikobehaftet und sollte nur nach anwaltlicher Beratung bzw. Gestaltung des Prozess-Arbeitsvertrages angeboten werden.

Kein Verstoß gegen das Übermaßverbot durch Ausspruch mehrerer Abmahnungen

Das Landesarbeitsgericht Köln hat entschieden, dass der Ausspruch von drei Abmahnungen, denen ein einheitlicher Lebenssachverhalt zugrunde liegt, nicht gegen das Übermaßverbot verstößt (LAG Köln, Urt. v. 19.12.2019, Az.: 7 Sa 444/19).

Den Abmahnungen lag folgender Sachverhalt zugrunde (verkürzt):

Die Klägerin musste dringend eine Toilette aufsuchen. Da eine solche an ihrem Arbeitsplatz (Vorfeld eines Flughafens) nicht vorhanden war, verließ die Klägerin ihren Arbeitsplatz, ohne sich bei ihrem Vorgesetzten abzumelden und fuhr mit einem Dienstfahrzeug in einen Bereich, wo Toiletten verfügbar waren.

Aufgrund dieses Sachverhaltes sprach die Beklagte drei separate Abmahnungen aus (Verlassen des Arbeitsplatzes ohne Abmeldung, unerlaubte Benutzung eines Dienstfahrzeugs und Befahren des Vorfeldes ohne Vorfeldführerschein).

Die Klägerin griff die Abmahnungen an und begehrte deren Entfernung aus der Personalakte. Sie vertrat die Auffassung, der Ausspruch der drei Abmahnungen würde gegen das Übermaßverbot verstoßen und sei daher unverhältnismäßig.

Die Entscheidung des LAG Köln:

Der klägerischen Auffassung hat sich das LAG Köln nicht angeschlossen. Nach Ansicht des Gerichts steht Arbeitgebern die Entscheidung, ob in Fällen wie dem vorliegenden mit einer Abmahnung, die sämtliche Verstöße zusammenfasst, oder mit getrennten Abmahnungen reagiert werden soll, grundsätzlich frei.

Das LAG Köln betont sogar ausdrücklich, dass es einem Arbeitgeber vor dem Hintergrund der höchstrichterlichen Rechtsprechung nicht verwehrt werden könne, mit getrennten Abmahnungen zu reagieren.

Nach ständiger BAG-Rechtsprechung ist eine Abmahnung, die mehrere Verstöße zusammenfasst, nämlich insgesamt aus der Personalakte zu entfernen, wenn sich auch nur einer der abgemahnten Einzelverstöße als unzutreffend erweist.

Fazit:

Die Entscheidung des LAG Köln erscheint vor dem Hintergrund der skizzierten BAG-Rechtsprechung konsequent. Würde man ein anderes Ergebnis vertreten, könnten Arbeitgeber unterschiedliche Pflichtverstöße, die auf einem einheitlichen Lebenssachverhalt beruhen, kaum rechtssicher abmahnen.

Wir haben unseren Arbeitgeber-Mandanten bereits bisher empfohlen, in einer Abmahnung stets nur einen Pflichtverstoß abzumahnern und in Fallkonstellationen wie der vorliegenden separate Abmahnungen auszusprechen. Diese Handlungsempfehlung hat das LAG Köln bestätigt.

Das LAG Köln bestätigt unsere bisherige Handlungsempfehlung: Jeder Pflichtverstoß bedarf einer separaten Abmahnung. Dies gilt auch, wenn ein einheitlicher Lebenssachverhalt vorliegt.

Touchscreens sind elektronische Geräte im Sinne von § 23 Abs. 1a StVO

Verkehrsrechtliche Themen finden sich nur selten in unserem Newsletter. Für diejenigen, die eine Kraftfahrzeug neueren Baujahrs besitzen, ist eine Entscheidung des Oberlandesgerichts (OLG) Karlsruhe allerdings von allgemeinem Interesse.

Das OLG Karlsruhe hatte folgenden Fall zu entscheiden:

Der Betroffene befuhr mit seinem Fahrzeug der Marke Tesla eine Bundesstraße. Fest neben dem Lenkrad und über der Mittelkonsole ist ein 17-Zoll-Touchscreen verbaut. Auf diesem können unter anderem die Intervalle des bereits eingeschalteten Scheibenwischers eingestellt werden.

Als der Betroffene während der Fahrt die Wischintervalle verändern wollte, kam er nach rechts von der Fahrbahn ab und geriet in die Böschung.

Das Amtsgericht hat den Betroffenen wegen vorschriftswidrigen Benutzens eines elektronischen Gerätes während der Fahrt zu einer Geldbuße von 200,00 € und einem einmonatigen Fahrverbot verurteilt.

Hiergegen hat der Betroffene Beschwerde eingelegt. Das OLG Karlsruhe hat sich jedoch der amtsgerichtlichen Wertung angeschlossen (OLG Karlsruhe, Beschl. v. 27.03.2020, Az.: 1 Rb 36 Ss 832/19).

Mit dieser Entscheidung hat das OLG Karlsruhe allerdings Neuland betreten.

§ 23 Abs. 1a Straßenverkehrsordnung (StVO) untersagt es zum einen, Geräte der Kommunikation, Information oder Organisation während der Fahrt *aufzunehmen und zu benutzen* (bekannt als „Handyverbot“).

Zum anderen dürfen fest verbaute Geräte nur benutzt werden, wenn die Bedienung per Sprachsteuerung erfolgt oder wenn nur eine kurze (!) Blickabwendung von der Straße erforderlich ist. Hiergegen hatte der Betroffene im Fall des OLG Karlsruhe offensichtlich verstoßen (sonst wäre er nicht „in den Graben“ gefahren).

Die Verteidigung des Betroffenen hatte argumentiert, § 23 Abs. 1a StVO sei vorliegend deswegen nicht verletzt, weil der *Scheibenwischer* bedient werden sollte – mithin ein sicherheitsrelevantes Bauteil des Fahrzeugs.

Das OLG Karlsruhe erkennt zwar an, dass § 23 Abs. 1a StVO ersichtlich auf Unterhaltungselektronik und Navigationsgeräte „zugeschnitten“ ist.

Allerdings vertritt das Gericht die Auffassung, dass Berührungsbildschirme *ohne jegliche Einschränkung* von der Vorschrift erfasst seien. Daher sei die Bedienung *sämtlicher Fahrzeugfunktionen* (vorliegend des Scheibenwischers) von der Vorschrift mit umfasst.

Die Entscheidung ist für die Besitzer neuerer Fahrzeuge höchst relevant. Denn in immer mehr Fahrzeugen werden wichtige Funktionen nur noch per Touchscreen bedient / eingestellt (z.B. die Klimaanlage). Zukünftig gilt, dass auch solche Funktionen nicht während der Fahrt, sondern (besser) während eines kurzen Halts bedient werden sollten.

Touchscreens dürfen auch dann nicht während der Fahrt bedient werden, wenn sicherheitsrelevante Funktionen des Fahrzeugs gesteuert werden soll. Es gilt: Am besten anhalten!
