

# NEWSLETTER ARBEITSRECHT

Dezember 2023 | Ausgabe 3



## THEMEN

- ◆ Vorwort S. 1
- ◆ Stamtisch Arbeitsrecht / Schulungen S. 2
- ◆ NEU: Zweigstelle Singen S. 3
- ◆ Arbeitszeiterfassung / Einigungsstelle S. 4-5
- ◆ Rechte und Pflichten bei Urlaubsplanung S. 5
- ◆ Klagen freigestellter Betriebsratsmitglieder S. 6-7
- ◆ Wann AG Fortbildungskosten zurückfordern? S. 8
- ◆ BAG: Chaträume sind keine rechtsfreien Räume S. 9
- ◆ Wann bin ich „Grenzgänger“ in der Schweiz? S. 10
- ◆ Dies & Das S. 11



Liebe arbeitsrechtlich interessierte Leserinnen und Leser,

ich freue mich, Ihnen die neue Ausgabe des Newsletter Arbeitsrecht präsentieren zu dürfen. Wie ein bunter Blumenstrauß voller verschiedener Themen, möchten wir Ihnen auch dieses Mal eine vielfältige Auswahl an relevanten Informationen bieten.

Hier erhalten Sie aktuelle arbeitsrechtliche Informationen u. a. über

- Arbeitszeiterfassung inkl. Einigungsstelle und Mitbestimmung,
- die Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer bei der Urlaubsplanung,
- die Frage, ab wann ist man Grenzgänger der Schweiz,
- die Frage, ab wann können Arbeitgeber Fortbildungskosten zurückfordern und
- unseren neuen Kanzleistandort in Singen (Hohentwiel)

Wir freuen uns, Ihnen mitteilen zu können, dass wir unsere Kanzlei zum 01.12.2023 um einen Standort in Singen (Hohentwiel) erweitert haben! Gerne können Sie einen Termin in unseren neuen Räumlichkeiten in Singen vereinbaren. Wir freuen uns darauf, Sie in Ihren arbeitsrechtlichen Angelegenheiten zu unterstützen. Sie finden uns ab sofort unter folgender Adresse in Singen:

**WIRLITSCH - Kanzlei für Arbeitsrecht, Julius-Bührer-Straße 4, 78224 Singen (Hohentwiel)**

Wir hoffen, dass Sie von unserem Newsletter profitieren und freuen uns über Ihr Feedback und Ihre Anregungen. Wir wünschen Ihnen ein frohes Weihnachtsfest und ein erfolgreiches Jahr 2024.

Mit freundlichen Grüßen

Michael D. Wirlitsch

wirlitsch-arbeitsrecht.de | kanzlei@wirlitsch-arbeitsrecht.de | Tel. +49 7531 1316-0



## STAMMTISCH ARBEITSRECHT

Sie sind interessiert in einer kleinen Runde über arbeitsrechtliche Themen zu sprechen? Dann ist unser Stammtisch genau das Richtige für Sie!

Wir behandeln alle möglichen oder von Ihnen gewünschten arbeitsrechtlichen Themen in unserem Stammtisch. Der Stammtisch findet jede drei Monate zum Ende des Monats statt.

**Des Weiteren behandeln wir immer die aktuellsten Rechtsprechungen zu den verschiedensten Themen.**

- ◆ **ARBEITSZEITRECHT**
- ◆ **BETRIEBSVERFASSUNGSRECHT**
- ◆ **PERSONALVERTRETUNGSRECHT**
- ◆ **SCHWERBEHINDERTENRECHT**
- ◆ **BEAMTENRECHT...**

**Die nächsten Stammtische:**

### Neue Regeln in der Personalrats- und Betriebsratsvergütung

- ◆ **24.01.2024 um 18.00 Uhr in Freiburg,**
- ◆ **25.01.2024 um 19.00 Uhr in Konstanz,**
- ◆ **26.01.2024 um 19.00 Uhr über Zoom**

<https://us02web.zoom.us/j/86332702330?pwd=MG1GNmtjamVUUHlWa28rTDRhRUtwUT09>

Über eine zahlreiche Teilnahme zum Stammtisch freuen wir uns. Gerne kann diese Einladung auch an Kollegen und Kolleginnen weitergegeben werden.

Alle weiteren Informationen zu dem Veranstaltungsort erhalten Sie mit unserer gesonderten Einladung zum Stammtisch oder auf

[wirlitsch-arbeitsrecht.de](http://wirlitsch-arbeitsrecht.de)



## SCHULUNGEN ARBEITSRECHT

**Die nächsten Schulungen im Überblick:**

**NEU**

10./11.01.2024

Arbeits- und Gesundheitsschutz

15. bis 17.01.2024

Betriebsverfassungsrecht Teil I

24./25.01.2024

Jugend- und Auszubildendenvertretung Teil II

01.02.2024

Interessenausgleich und Sozialplan (Crashkurs)

Alle weiteren Informationen zu den Schulungen finden Sie unter

[afb-bodensee.de](http://afb-bodensee.de)





## Zweigstelle Singen

Wir freuen uns, Ihnen mitteilen zu dürfen, dass wir am **01.12.2023** unsere Kanzlei um einen Standort in Singen (Hohentwiel) erweitert haben!

Vereinbaren Sie gerne einen Termin nach Absprache in unseren neuen Räumlichkeiten in Singen. Wir freuen uns darauf, Ihnen bei Ihren rechtlichen Angelegenheiten behilflich zu sein.

Weitere Informationen zu unseren Dienstleistungen finden Sie auf unserer Webseite:

[www.wirlitsch-arbeitsrecht.de](http://www.wirlitsch-arbeitsrecht.de)

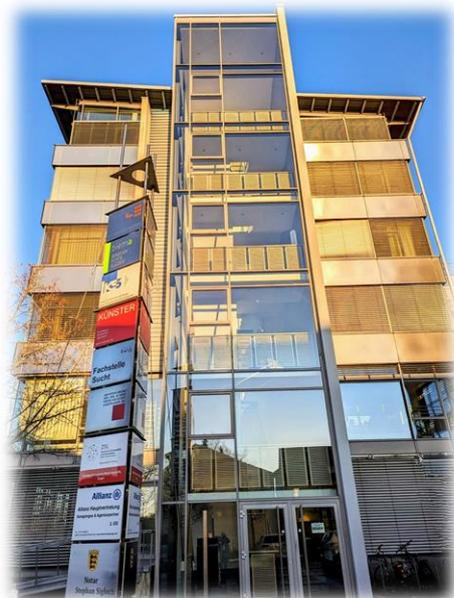
WIRLITSCH – Kanzlei für Arbeitsrecht

Julius-Bührer-Straße 4

78224 Singen (Hohentwiel)

**- Termine nur nach telefonischer Vereinbarung –**

Tel.: 07531 1316-0





## Arbeitszeiterfassung: Einigungsstelle und Mitbestimmung

### 1. Was ist eine Einigungsstelle?

Die Einigungsstelle ist ein innerbetriebliches Schlichtungsgremium. Sie wird angerufen, wenn sich Arbeitgeber und Betriebs- bzw. Personalrat bezüglich einer Angelegenheit nicht einigen können. Sie ist faktisch eine Zwangsschlichtung auf betrieblicher Ebene.

Nachdem eine gesetzliche Verpflichtung des AG zur Zeiterfassung besteht und der Betriebs- bzw. Personalrat durch seine Initiative eine Regelung darüber erzwingen kann, sollte er im Streitfall und bei Nichteinigung mit dem AG die Einigungsstelle anrufen. Die Einigungsstelle hat die Aufgabe sämtliche Meinungsverschiedenheiten zwischen den Betriebsparteien zu regeln.

### 2. Wann wird eine Einigungsstelle gebildet?

Sie wird bei Bedarf gebildet. Der Betriebs- bzw. Personalrat sollte versuchen, mit dem AG z.B. über ein Arbeitszeiterfassungssystem zu verhandeln.

### 3. Was ist zu tun, wenn der AG keine Einigungsstelle möchte?

Wenn der AG sich weigert, ihn bei Entscheidungen z.B. zum Arbeitszeiterfassungssystem zu beteiligen, muss er das Scheitern der Verhandlungen erklären und den AG auffordern, zu einer bestimmten Regelung betreffend Arbeitszeit eine Einigungsstelle zu bilden.

Hier sollte er einen bestimmten Vorsitzenden benennen und die konkrete Anzahl der Beisitzer vorschlagen. Sodann kommt es darauf an, ob es zu einer einvernehmlichen Einsetzung der Einigungsstelle kommt oder ob ein gerichtliches Verfahren zur Einsetzung erforderlich ist. Dieses Verfahren ist in § 100 ArbGG geregelt.

### 4. Welche Rechte haben Betriebsräte hinsichtlich der Ausgestaltung der Arbeitszeiterfassung?

Betriebsräte sollten sich den Hintergrund der Entscheidung des LAG München vom 22.05.2023 4 TaBV 24/23 klar machen, bei dem es um den Gesundheitsschutz für Arbeitnehmer nach dem Arbeitszeitgesetz geht.

Vor 4 Jahren hat der EuGH (C 55/18) geurteilt, dass die gesamte Arbeitszeit erfasst werden muss und die EU-Mitgliedstaaten die Arbeitgeber (AG) verpflichten müssen, die gesamte tägliche Arbeitszeit aufzuzeichnen. Das Bundesarbeitsgericht ist dem EuGH gefolgt und hat entschieden, dass aus § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG eine **gesetzliche** Verpflichtung von allen AG zur Aufzeichnung der gesamten Arbeitszeit aller Arbeitnehmer abgeleitet werden muss (vgl. BAG vom 13.09.2022 – 1 ABR 22/21). Da es keine gesetzlichen Regelungen zur Ausgestaltung gibt, hat das BAG aaO festgelegt, dass solange und soweit der Gesetzgeber die Pflicht des AG zur Arbeitszeiterfassung nicht ausgefüllt hat, die Betriebsparteien über das „Wie“ der Ausgestaltung nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG entscheiden.

Für die Frage des „Wie“, also die Frage der Ausgestaltung des im Betrieb zu verwendenden Systems zur Erfassung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit besteht ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG i.V.m. § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG und das Initiativrecht zum Erlass von Gesundheitsschutzregelungen im Rahmen von Betriebsvereinbarungen. Dies kann konkret Fragen betreffen, wie ein Spielraum bei der Arbeitszeiterfassung im Betrieb ausgestaltet wird, ob die Erfassung elektronisch oder analog bzw., ob eine Trennung nach Beschäftigungsgruppen, Innendienst und Außendienst etc. erfolgen soll.





Folgeseite von Seite 4

## 5. Können Betriebsräte auch mitreden, welches Zeiterfassungssystem der Arbeitgeber anschafft oder ein bestehendes wechseln möchte?

Ja. Das Initiativrecht des Betriebsrates umfasst auch die Frage, welches Zeiterfassungssystem der AG anschafft oder wechseln möchte.

Eine mit dem Betriebsrat nicht abgestimmte Festlegung auf ein bestimmtes elektronisches Zeiterfassungssystem erfüllt das Mitbestimmungsrecht des § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG nicht. Eine einseitige Festlegung auf ein Zeiterfassungssystem ohne vorherige Mitbestimmung des Betriebsrates ist nicht möglich, da dies dem Gesundheitsschutz gem. § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG widerspricht.

## 6. Hat der Betriebsrat auch ein Initiativrecht bei der erstmaligen Einführung eines Zeiterfassungssystems?

Ja. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates hängt nicht davon ab, ob der AG seiner gesetzlichen Pflicht (vgl. § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG) nachkommen will oder nicht.

Der AG kann sich gegenüber dem Wunsch des Betriebsrates nach einer Regelung nicht darauf berufen, er sei nicht gewillt den gesetzlichen Verpflichtungen zu genügen. Es besteht in dem Moment, in dem eine gesetzliche Pflicht zum Handeln besteht. Mithin besteht ein Initiativrecht des Betriebsrates auch bei der erstmaligen Ausgestaltung eines Zeiterfassungssystems. AG können sich nicht darauf berufen, erst einmal abzuwarten, ob und wie der Gesetzgeber die Arbeitszeiterfassung irgendwann regeln wird.

## Welche Rechte und Pflichten haben Arbeitnehmer bei der Urlaubsplanung?

Arbeitgeber kommen kurz vor Jahresende auf Arbeitnehmer zu, um die Urlaubsplanung für das Jahr 2024 vornehmen zu können.

Nach dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts (1 ABR 79/79) können 60 % des Urlaubs i. d. R. direkt vom Arbeitgeber verplant werden. In manchen Fällen kann auch mehr zu Beginn eines neuen Jahres verplant werden. Für Arbeitnehmer ist es wichtig, dass sie nicht den gesamten Jahresurlaub erfassen müssen. Den Arbeitnehmern muss eine gewisse Flexibilität erhalten bleiben. Es besteht zumindest die Vorgabe, den geplanten Jahresurlaub pünktlich zu benennen. Diese Pflicht kann aber nicht den gesamten Jahresurlaub erfassen, führt Rechtsanwalt Michael Wirlitsch aus. Eine gewisse Anzahl von Urlaubstagen dürfen sich Beschäftigte aufsparen, um etwa für unvorhergesehene Ereignisse gewappnet zu sein.

## Betriebsferien an Weihnachten – wie ist die Rechtslage?

Will der Arbeitgeber über die Weihnachtstage Betriebsferien anordnen, wird dies oftmals mitbestimmungspflichtig sein: ein solcher „Zwangsurlaub“ betrifft nämlich nicht nur die Frage der Urlaubsgewährung als solche, sondern stellt eine (teilweise) Vorwegnahme der Urlaubsplanung dar. Anders als bei einer Urlaubssperre für bestimmte Tage oder Zeiträume wird durch die Anordnung von Betriebsurlaub nicht nur eine – der eigentlichen Urlaubsplanung vorgelagerte – Organisationsentscheidung getroffen, sondern bereits eine (Teil-) Regelung für die auf einer zweiten Stufe erfolgende eigentliche Urlaubsplanung der einzelnen Beschäftigten, indem ihr Urlaub insoweit verplant und festgelegt wird.



## Klagen freigestellter Betriebsratsmitglieder gegen Porsche AG auf Vergütungsdifferenz erfolgreich



Das Arbeitsgericht Stuttgart hat am 9. November 2023 fünf Verfahren verhandelt, in denen sich freigestellte

Betriebsratsmitglieder gegen eine Neuberechnung ihres Entgelts wehren.

Das ArbG hat in allen fünf Verfahren den Klagen stattgegeben.

### 1. Sachverhalt

In den Verfahren haben freigestellte Betriebsratsmitglieder gegen Rückgruppierungen geklagt, die die Beklagte vorgenommen hatte.

Die Beklagte hatte Ende 2019/Anfang 2020 die Kläger auf der Basis einer hypothetischen Karriereentwicklung eingruppiert. Dabei hatte die Beklagte u.a. auch die während des Betriebsratsamts erbrachten Leistungen und Fähigkeiten der Kläger als Indizien für deren Weiterentwicklung berücksichtigt. Anfang 2023 hat die Beklagte eine Überprüfung der Eingruppierungen vorgenommen und die Kläger in die Entgeltgruppe, in der sie zum Zeitpunkt der Übernahme des Betriebsratsmandats eingruppiert gewesen waren, rückgruppiert. Diese Gehaltskürzungen waren bei der Beklagten durch eine Entscheidung des Bundesgerichtshofs vom 10. Januar 2023 (Az. 6 StR 133/22) ausgelöst worden. Fähigkeiten und Leistungen, die ein freigestelltes Betriebsratsmitglied während seiner Betriebsrats Tätigkeit gezeigt habe, dürften bei der Eingruppierung nicht berücksichtigt werden, so der Bundesgerichtshof. Dies stelle einen Verstoß gegen das betriebsverfassungsrechtliche Begünstigungsverbot dar.

### 2. Wie argumentiert das ArbG Stuttgart?

Die Kammer führte aus, dass ein solcher Verstoß gegen das betriebsverfassungsrechtliche Begünstigungsverbot nicht zur Überzeugung des Gerichts festgestellt werden könne. Das Begünstigungsverbot dient der unparteiischen Amtsführung der Mitglieder betriebsverfassungsrechtlicher Organe. Das Begünstigungsverbot verbietet eine Begünstigung von Betriebsratsmitgliedern wegen ihrer Tätigkeit im Betriebsrat. Die Vereinbarung einer unzulässigen Begünstigung, so das Gericht, führe zur Nichtigkeit und damit Unwirksamkeit der entsprechenden Vereinbarung einer höheren Vergütung.

Hierfür trage der Arbeitgeber die Darlegungs- und Beweislast. Dass nicht sicher feststehe, dass die Kläger die von der Beklagten 2019/2020 nachgezeichnete hypothetische Entwicklung genommen hätten, reiche zur Begründung der vorgenommenen Rückgruppierung nicht aus. Von einer Nichtigkeit könne nur dann ausgegangen werden, wenn auszuschließen sei, dass dem Betriebsratsmitglied die höherwertige Tätigkeit tatsächlich nicht übertragen worden wäre, wenn es nicht Mitglied des Betriebsrats geworden wäre. Das stehe zur Überzeugung des Gerichts nicht fest

### 3. Wie geht es jetzt weiter?

Die Beklagte kann gegen diese Entscheidung Berufung beim Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg einlegen.



Fortsetzung von Seite 6

## 4. Welche rechtlichen Probleme und gesetzliche Vorgaben sind zu berücksichtigen?

**Die Mitglieder des Betriebsrats führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt.**

Sie sind von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts im notwendigen Umfang zu befreien, um ihr Betriebsratsamt ausüben zu können. Während der Freistellung ist das Arbeitsentgelt nach dem Lohnausfallprinzip fortzuzahlen.

**Betriebsratsmitglieder dürfen nach § 78 Satz 2 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) wegen ihrer Tätigkeit weder benachteiligt noch begünstigt werden.**

Das gilt auch für ihre berufliche Entwicklung einschließlich des Arbeitsentgelts. Das Benachteiligungsverbot wird ergänzt durch einen Mindestvergütungsanspruch. Nach § 37 Absatz 4 BetrVG darf das Arbeitsentgelt nicht geringer bemessen werden als das Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit betriebsüblicher Entwicklung. Ein Urteil des Bundesgerichtshofs vom 10. Januar 2023 (6 StR 133/22) zur Frage der Untreue bei Verstößen gegen das betriebsverfassungsrechtliche Begünstigungsverbot hat in der Praxis vermehrt zu Rechtsunsicherheiten bei der Anwendung der vorgenannten Grundsätze geführt.

**Ogleich sich der Bundesgerichtshof in seiner Urteilsbegründung auch auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bezog, wurden nicht alle Aspekte zur Bestimmung der Vergütung von Betriebsratsmitgliedern deutlich.**

Infolge der dadurch in der Praxis entstandenen Rechtsunsicherheiten haben vermehrt Unternehmen präventiv die Vergütung von Betriebsratsmitgliedern gekürzt.

Um negative Folgen für die betriebliche Mitbestimmung insgesamt auszuschließen, sind klarstellende gesetzliche Maßnahmen notwendig, ohne dabei die Möglichkeit der Aufklärung und Ahndung von Verstößen gegen das Begünstigungsverbot einzuschränken.

## 5. Welche rechtliche Konsequenzen wären wünschenswert?

In Klarstellung der aktuellen Rechtslage soll eine Fortschreibung sowohl des § 37 Absatz 4 als auch des § 78 Satz 2 BetrVG im Sinne des Ehrenamtsprinzips erfolgen. Durch eine präzisere Regelung soll das Risiko von Verstößen redlich handelnder Arbeitgeber und betriebsverfassungsrechtlicher Amtsträger gegen das betriebsverfassungsrechtliche Benachteiligungs- und Begünstigungsverbot reduziert werden. Neue oder zusätzliche Entgeltansprüche werden nicht geschaffen.

### Weitergehende Hinweise:

Die Bundesregierung hat einen Gesetzesentwurf herausgebracht, die die Unsicherheiten durch das Strafurteil des BGHs vgl. oben beseitigt.

### Zur weiteren Vertiefung:

Legal Tribune Online, 03.11.2023, [https://www.lto.de/persistent/a\\_id/53071/](https://www.lto.de/persistent/a_id/53071/) und die sehr gute Stellungnahme des DGB, die sehr differenziert herausgearbeitet, welche Vorteile die Verwirklichung dieser Neuregelung bietet.

<https://mcusercontent.com/0e0fbf912a3de47c5a41bc8a7>



## Wann Arbeitgeber Fortbildungskosten zurückfordern können?

Finanziert der Arbeitgeber eine Fortbildung, kann er vertraglich festlegen, dass Beschäftigte sich an den Kosten dafür beteiligen müssen, sollten sie die Fortbildung nicht beenden. Eine pauschale Rückzahlungspflicht wegen wiederholten Nichtablegens der zur Fortbildung gehörenden Prüfung ist aber nicht zulässig.

Das geht aus einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts hervor (Az.: 9 AZR 187/22), auf die Rechtsanwältin Wirlitsch hinweist. Gründe fürs Nichtablegen der Prüfung, die nicht in der Verantwortungssphäre des Arbeitnehmers liegen, müssten demnach von der Rückzahlungspflicht ausgenommen werden.

### 1. Sachverhalt

Im konkreten Fall nahm eine Beschäftigte an einem Lehrgang zur Vorbereitung auf die Steuerberaterprüfung teil. Nach Beginn des Lehrgangs schloss sie mit ihrem Arbeitgeber einen Fortbildungsvertrag. In diesem wurde per AGB vereinbart, dass die vom Arbeitgeber finanzierten Weiterbildungskosten zurückzuzahlen seien, wenn die Arbeitnehmerin innerhalb von 24 Monaten nach bestandenem oder nicht bestandenem Berufsexamen das Unternehmen verlässt, oder wenn sie das Examen wiederholt nicht ablegt. Nachdem die Arbeitnehmerin in drei aufeinander folgenden Jahren nicht zur Prüfung angetreten war und schließlich ihr Arbeitsverhältnis gekündigt hatte, forderte der Arbeitgeber die von ihm gezahlte Fördersumme zurück.

### 2. Wie haben die Arbeitsgerichte entschieden?

Damit war der AG in erster Instanz vor dem Arbeitsgericht Lingen (Az.: 1 Ca 397/20) und in der Berufungsinstanz vor dem Landesarbeitsgericht Niedersachsen (Az.: 8 Sa 229/21) zunächst erfolgreich. Das Bundesarbeitsgericht sah die Sache jedoch anders. Es entschied, dass kein Anspruch auf Rückzahlung bestehe.

Zwar seien Rückzahlungsklauseln grundsätzlich zulässig. Allerdings könne eine Rückzahlungsverpflichtung, die an ein wiederholtes Nichtablegen des angestrebten Examens anknüpft, den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligen. Sie sei dem Gericht zufolge geeignet, auf den Arbeitnehmer einen Bleibedruck im bestehenden Arbeitsverhältnis auszuüben – und damit sein Grundrecht auf freie Wahl des Arbeitsplatzes einzuschränken.

Im konkreten Fall sah das Gericht eine unangemessene Benachteiligung der Arbeitnehmerin durch die entsprechende Klausel gegeben. Diese habe nicht in erforderlichem Maß danach differenziert, aus welchen Gründen eine Teilnahme an der Prüfung nicht erfolgt ist. Auch die im konkreten Fall vorhandene Härtefallregelung habe zu kurz gegriffen: Sie habe eine durch Fehlverhalten des Arbeitgebers (mit)veranlasste Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer unberücksichtigt gelassen.





## BAG: Chatgruppen sind keine rechtsfreien Räume

Auch in geschlossenen Chatgruppen können beleidigende und rassistische Äußerungen zur Kündigung führen, so das BAG.

Ein Arbeitnehmer, der sich in einer aus sieben Mitgliedern bestehenden privaten Chatgruppe in stark beleidigender, rassistischer, sexistischer und zu Gewalt aufstachelnder Weise über Vorgesetzte und andere Kollegen äußert, verdient keinen Schutz vor Kündigung. Nur im Ausnahmefall kann er sich auf eine berechnete Vertraulichkeitserwartung berufen.

### 1. Ausgangsfall

Neben rein privaten Themen äußerte sich der Arbeitnehmer in einer geschlossenen Chatgruppe in beleidigender und menschenverachtender Weise u.a. über Vorgesetzte und Arbeitskollegen. Auch wenn alle Gruppenmitglieder »langjährig miteinander befreundet« sind, besteht eine Vertraulichkeitserwartung nur dann, wenn die Mitglieder der Chatgruppe den besonderen persönlichkeitsrechtlichen Schutz einer Sphäre vertraulicher Kommunikation in Anspruch nehmen können. Nachdem der Arbeitgeber hiervon zufällig Kenntnis erhielt, kündigte er das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers außerordentlich fristlos.

### 2. Das sagen die Gerichte

Das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht haben der vom Kläger erhobenen Kündigungsschutzklage noch stattgegeben. Die beiden ersten Instanzen hielten die Kündigung des Arbeitgebers für nicht rechtmäßig. Die Revision der Beklagten hatte vor dem Zweiten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Die Kündigung des Arbeitgebers war – so das BAG – in Ordnung. Das BAG hat das Berufungsurteil insoweit aufgehoben und die Sache an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

### 3. Wann kann sich ein Arbeitnehmer auf Vertraulichkeit berufen?

Eine Vertraulichkeitserwartung ist nur dann berechnete, wenn die Mitglieder der Chatgruppe den besonderen persönlichkeitsrechtlichen Schutz einer Sphäre vertraulicher Kommunikation in Anspruch nehmen können. Das wiederum ist abhängig von dem Inhalt der ausgetauschten Nachrichten sowie der Größe und personellen Zusammensetzung der Chatgruppe. Sind Gegenstand der Nachrichten – wie vorliegend – beleidigende und menschenverachtende Äußerungen über Betriebsangehörige, bedarf es einer besonderen Darlegung, warum der Arbeitnehmer berechnete erwarten konnte, deren Inhalt werde von keinem Gruppenmitglied an einen Dritten weitergegeben.

### 4. Wie geht es nun weiter?

Der beim BAG unterlegene Kläger hat nun Gelegenheit darzulegen, warum er angesichts der Größe der Chatgruppe, ihrer geänderten Zusammensetzung, der unterschiedlichen Beteiligung der Gruppenmitglieder an den Chats und der Nutzung eines auf schnelle Weiterleitung von Äußerungen angelegten Mediums eine berechnete Vertraulichkeitserwartung haben durfte.

BAG (24.08.2023), Aktenzeichen 2 AZR 17/23  
PM des BAG Nr. 33/23 vom 24.8.2023





## Wann bin ich „Grenzgänger“ in der Schweiz?

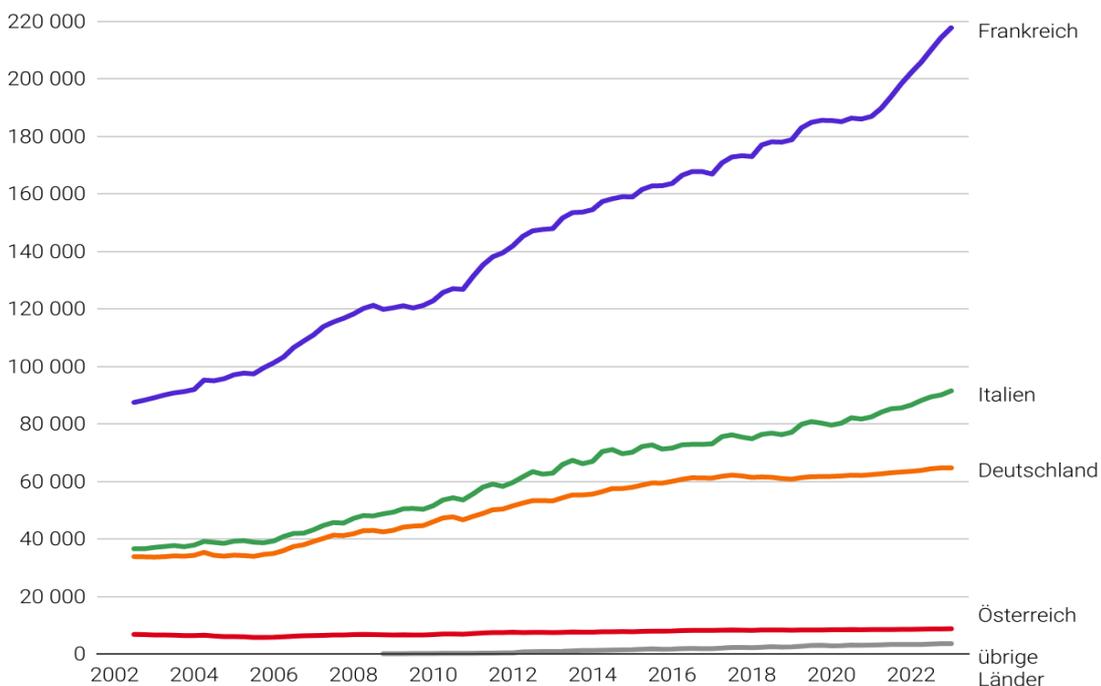
**Grenzgänger im Sinne des Doppelbesteuerungsabkommens Deutschland-Schweiz sind Personen, die in einem Vertragsstaat ansässig sind und im anderen Vertragsstaat arbeiten und von dort regelmäßig an ihren Wohnsitz zurückkehren.** Der Arbeitslohn unterliegt im Tätigkeitsstaat dann einem Steuerabzug in Höhe von 4,5 % des Bruttoarbeitslohns und ist im Wohnsitzstaat zu besteuern. Die beiden Wohnsitzstaaten berücksichtigen dabei den Steuerabzug bei der Einkommensteuerveranlagung unterschiedlich.

Die Grenzgängereigenschaft hängt ausschließlich von der regelmäßigen Rückkehr an den Wohnsitz ab. Eine regelmäßige Rückkehr wird auch dann angenommen, wenn sich die Arbeitszeit über mehrere Tage erstreckt (z.B. Schichtarbeiter, Krankenhauspersonal mit Bereitschaftsdienst).

Wenn der Grenzgänger aus beruflichen Gründen an bis zu 60 Arbeitstagen im Kalenderjahr nicht an seinen Wohnsitz zurückkehrt, bleibt die Grenzgängereigenschaft erhalten. Privat veranlasste Übernachtungen im Tätigkeitsstaat werden bei der Berechnung nicht mitgezählt. Beginnt oder endet die Beschäftigung im Tätigkeitsstaat im Laufe des Kalenderjahres oder liegt eine Teilzeitbeschäftigung an bestimmten Tagen vor, ist diese 60-Tage-Grenze entsprechend zu kürzen.



### Ausländische Grenzgänger in der Schweiz nach Wohnsitzstaat



Quelle: BFS – Grenzgängerstatistik (GGS)

© BFS 2023





## Dies & Das

### ◆ Vorstellung unserer Auszubildenden

Mein Name ist Rina Bislimaj und ich freue mich, mich Ihnen als Auszubildende zur Rechtsanwaltsfachangestellten im 2. Lehrjahr vorstellen zu dürfen. Zuvor habe ich die mittlere Reife sowie das Fachabitur im Bereich Geschäftsprozesse erfolgreich absolviert.

Ich unterstütze unser Team bei der Bearbeitung verschiedenster juristischer Angelegenheiten. Dazu gehören unter anderem die Erstellung von Schriftsätzen, die Vorbereitung von Gerichtsterminen sowie die Kommunikation mit Mandanten, Behörden und Rechtsschutzversicherungen. Ich bin verantwortlich für die Aktenführung, das Terminmanagement und die Organisation des Kanzleialltags.



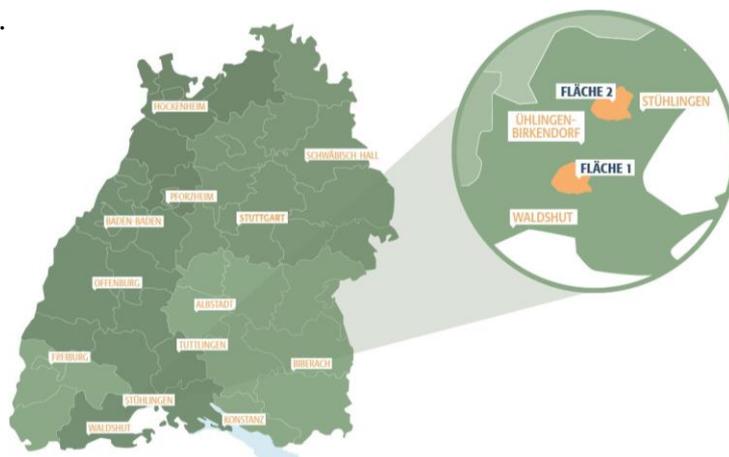
Darüber hinaus gehört es zu meinen Aufgaben, den reibungslosen Ablauf der Büroprozesse sicherzustellen. Ich kümmere mich um die Korrespondenz, die Postbearbeitung sowie um die Pflege der elektronischen Datenbanken. Auch das Führen von Telefonaten und die Betreuung unserer Mandanten zählen zu meinen täglichen Tätigkeiten.

### ◆ Wirlitsch – Kanzlei für Arbeitsrecht pflanzt 50 Bäume im Schwarzwald

Bäume leiden unter den veränderten Umweltbedingungen des Klimawandels, sie werden anfällig für Krankheiten und das Ökosystem Wald wird labil. Schadinsekten wie der Borkenkäfer vermehren sich bei höheren Temperaturen besser. Häufigere Witterungsextreme wie starke Hitze und Trockenheit, starke Stürme und Gewitter können unseren Wäldern dauerhaft schaden.

Wirlitsch – Kanzlei für Arbeitsrecht unterstützt die Südkurier-Aktion gemeinsam mit dem landeseigenen Forst Baden-Württemberg auf zwei Flächen im Südschwarzwald auf der Gemarkung der Gemeinde Ühlingen-Birkendorf nördlich von Waldshut-Tiengen am Hochrhein neue klimaresistente Bäume zu pflanzen. Es werden zur Aufforstung ausschließlich Baumarten verwendet, die auch zukünftig den veränderten klimatischen Bedingungen standhalten und somit dem Wald stabiler machen. Mit den ausgewählten Baumarten soll hier ein Wald mit 30.000 Bäumen entstehen.

Ziel ist die nachhaltige Aufforstung und die Schaffung eines widerstandsfähigen Walds. ForstBW hat sich vertraglich verpflichtet, dass die aufgeforsteten Flächen mindestens für 99 Jahre als Wald bestehen bleiben, sofern Gründe höherer Gewalt, Umwelteinflüsse oder Dritte diesen nicht zerstören.





WIR STELLEN UNS VOR



## WIRLITSCH

KANZLEI FÜR ARBEITSRECHT



Unsere Spezialisierung besteht im:

### **ARBEITSRECHT (Individual- und Kollektivarbeitsrecht)**

Ihre Rechte im Arbeitsrecht setzen wir seit Jahrzehnten mit Augenmaß und Ausdauer auch gegen erheblichen Widerstand gerichtlich und außergerichtlich durch.

### **BETRIEBS- UND PERSONALVERTRETUNGSRECHT**

Wir vertreten Betriebs- und Personalräte z.B. bei der Verhandlung und Durchsetzung von Betriebs- und Dienstvereinbarungen, bei Umstrukturierungen und Einigungsstellen etc.

### **INTERNATIONALES WIRTSCHAFTSARBEITSRECHT**

Bei Fragen des grenzüberschreitenden Einsatzes von Arbeitskräften finden Sie bei uns kompetente Ansprechpartner, die eine rechtssichere Gestaltung gewähren.

#### **BÜRO KONSTANZ**

Bruder-Klaus-Str. 54, 78467 Konstanz  
Tel. +49 7531 1316-0

#### **BÜRO STUTTGART**

Königstraße 80, 70173 Stuttgart  
Tel. +49 711 222946-443

IN KOOPERATION MIT



## ArbeitsrechtsForum

Bodensee AFB GmbH

### **SCHULUNGEN UND TRAINING**

IM DEUTSCHEN UND EUROPÄISCHEN ARBEITSRECHT

Ihr Seminaranbieter für:

- ◆ **BETRIEBSRÄTE UND PERSONALRÄTE**
- ◆ **JUGEND- UND AUSZUBILDENDENVERTRETUNGEN**
- ◆ **SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNGEN**
- ◆ **ARBEITNEHMERVERTRETER/INNEN IM AUFSICHTSRAT**
- ◆ **WIRTSCHAFTSAUSSCHÜSSE**

Weitere Informationen unter [afb-bodensee.de](http://afb-bodensee.de).

Für Rückfragen stehen wir Ihnen unter Tel. 07531 1316-0 oder per E-Mail unter [info@afb-bodensee.de](mailto:info@afb-bodensee.de) zur Verfügung.