

Unternehmensverbände Berlin-Brandenburg für eine starke Wirtschafts- und Arbeitsmarktreion



PL-Forum der Geschäftsstelle Cottbus/Frankfurt(O.)

23.11.2021 | RA Ralf Möbius

Angemessene Geheimhaltungsmaßnahmen nach dem GeschGehG? Keine Unterlassungsverfügung bei Abgabe einer eidesstattlichen Versicherung - LAG Baden-Württemberg vom 18.8.2021 (4 SaGa 1/21) -

Die **Leitsätze** lauten:

- Eine einstweilige Verfügung auf Unterlassung der Nutzung eines Geschäftsgeheimnisses scheidet mangels Begehungs- oder Wiederholungsgefahr aus, wenn aufgrund der **eidesstattlichen Versicherung** des Verfügungsbeklagten feststeht, dass dieser gar nicht mehr im Besitz des Geschäftsgeheimnisses ist. Der Abgabe einer strafbewehrten Unterlassungserklärung bedarf es in diesen Fällen nicht.
- (Anschluss an LAG Rheinland-Pfalz 25. Januar 2021 – 3 SaGa 8/20).

Arbeitszeugnis: Anspruch auf Dankes-, Bedauerns- und Wunschformel - LAG München (Urteil vom 15.7.2021 – 3 Sa 188/21 –

Die **Leitsätze** lauten:

- Eine Arbeitnehmerin, deren Leistung und Verhalten im Endzeugnis mit “*gut*” bewertet worden ist, hat keinen Anspruch auf Bescheinigung des Bedauerns über ihr Ausscheiden, schon gar nicht auf die Steigerung “*wir bedauern sehr*”.
- Es besteht kein Anspruch darauf, dass (gute) Wünsche für die private Zukunft in die Schlussformel eines Endzeugnisses aufgenommen werden.
- Kein Anspruch auf Bedauernsformel

Betriebsrat kann elektronische Zeiterfassung erzwingen LAG Hamm vom 27. Juli 2021 (7 TaBV 79/20).

Begründet wird dies mit dem Wortlaut des Einleitungssatzes von § 87 Abs. 1 BetrVG („*mitzubestimmen*“) und § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG („*Einführung*“).

Mitbestimmung „*im Wortsinne*“ beschreibe das Recht auf Mitgestaltung im Sinne gleichwertiger Verhandlungspartner.

Die Ausübung der Mitbestimmung als reines „*Vetorecht*“ komme insoweit nicht in Betracht.

Dementsprechend entspreche es der herrschenden Auffassung, dass im Sinne eines Mitgestaltungsrechts grundsätzlich auch dem Betriebsrat die Initiative zukommen könne, in mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten Verhandlungen aufzunehmen und zu verlangen.

Keine Kurzarbeit Null, keine Kürzung des Urlaubs? ArbG Osnabrück (Urt. v. 08.06.2021 – 3 Ca 108/21)

Urlaubsansprüche dürfen bei Kurzarbeit nicht anteilig gekürzt werden, sofern **keine Kurzarbeit Null** zu Grunde liegt.

Das LAG Düsseldorf (Urt. v. 12.03.2021 – 6 Sa 824/20) sah anteilige Urlaubskürzung bei Kurzarbeit Null als rechtmäßig an. Entscheidung des ArbG Osnabrück betrifft nicht den Fall der Kurzarbeit Null, kein direkter Widerspruch zur Entscheidung des LAG Düsseldorf.

Formel zur Urlaubskürzung gem. BAG Urt. v. 19.03.2019 – 9 AZR 315/17 unter Zugrundelegung einer 5-Tage-Woche folgende Berechnungsformel zur Verfügung:

Anzahl der Tage Urlaub $\times$ Anzahl der Tage mit Arbeitspflicht $\div$ 260 Werktage

Vor 10 Jahren: Motiviert, flexibel und zwischen 25 und 35 Jahre alt, ArbG Krefeld (Az. 2 Ca 993/12)

Unternehmen schaltete Stellenanzeige für „2 Verkaufsberater (m/w)“ im Außendienst.

- *Sie sind motiviert, flexibel und zwischen 25 und 35 Jahre alt*
- *Arbeits- und Ausbildungsniveau: mittlere/höhere Schul- bzw. Berufsbildung*
- *Sie denken und handeln unternehmerisch, zielgerichtet, selbstsicher und haben Erfahrungen im Vertrieb.....“*

Schadenersatz-/ Entschädigungsforderung: 32.000,00 EUR

Der Kläger hat im KT Klage zurückgenommen, weil fristgemäßes Anspruchsschreiben nicht unterzeichnet war. Es fehlte an der **Schriftform nach § 15 Abs. 4 AGG**.