

Der Arbeitnehmer kann gemäß Art. 17 Abs. 1 DSGVO nach Ende des Arbeitsverhältnisses regelmäßig die Entfernung einer Abmahnung aus der Personalakte verlangen, entschied das LAG Baden-Württemberg (28.7.2023 – 9 Sa 73/21, so auch zuvor bereits das LAG Hamm vom 13.9.2022 – 6 Sa 87/22). Anderer Auffassung ist insofern das Sächsische LAG (31.3.2023 – 4 Sa 117/21). In der Berufung stritten die Parteien nach einem beendeten Ausbildungsverhältnis u. a. noch über die Entfernung einer Abmahnung aus der Personalakte. Der Kläger machte geltend, dass die Abmahnung unbegründet sei, weil die dort aufgeführten Beschuldigungen falsch seien. Das erstinstanzliche ArbG Villingen-Schwenningen wies die Klage ab. Die Berufung vor dem LAG war überwiegend erfolgreich. Die Revision wurde zugelassen. Der Arbeitnehmer kann gemäß Art. 17 Abs. 1 DSGVO auch nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses regelmäßig noch die Entfernung einer Abmahnung aus der Personalakte verlangen, so das LAG Baden-Württemberg. Nach Ende des Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnisses seien Abmahnungen für den Zweck, für den sie in der Personalakte gespeichert worden sind, grundsätzlich nicht mehr erforderlich. Da das Vertragsverhältnis beendet ist, hätten Abmahnungen, die grundsätzlich zur Rüge eines beanstandenden Verhaltens dienen und gegebenenfalls eine Warnfunktion im Hinblick auf eine drohende Beendigung des Arbeitsverhältnisses enthalten, keinerlei Bedeutung mehr. Insbesondere diene die Abmahnung auch nicht mehr der Geltendmachung der Ausübung oder Verteidigung von Rechtsansprüchen der Beklagten im Sinne der DSGVO. Nach dem Sächsischen LAG besteht ein Anspruch auf Entfernung einer Abmahnung aus einer Personalakte nach der Vertragsbeendigung hingegen regelmäßig nicht mehr.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Tarifliche Zuschläge für Nachtarbeit – unterschiedliche Höhe bei regelmäßiger und unregelmäßiger Nachtarbeit – Gleichheitssatz – Sachgrund – Gebot der Bestimmtheit und Normenklarheit

1. Ist nach Auslegung nicht erkennbar, welchen Anwendungsbereich eine Tarifnorm hat, verstößt sie gegen das Gebot der Bestimmtheit und Normenklarheit und ist daher unwirksam. Aus einer unwirksamen Tarifnorm können keine Ansprüche erwachsen. Sie kann deshalb auch nicht herangezogen werden, um eine Ungleichbehandlung zu begründen (Rn. 35 ff.).

2. Erhalten Arbeitnehmer, die regelmäßige Nachtarbeit leisten, und Arbeitnehmer, die unregelmäßige Nachtarbeit versehen, dafür unterschiedlich hohe Zuschläge, sind beide Arbeitnehmergruppen miteinander vergleichbar und werden ungleich behandelt (Rn. 50 ff.).

3. Eine Ungleichbehandlung durch unterschiedlich hohe Zuschläge für Nachtarbeit verstößt dann nicht gegen den Gleichheitssatz aus Art. 3 Abs. 1 GG, wenn hierfür ein aus dem Tarifvertrag erkennbarer sachlicher Grund besteht. Dieser kann im Ausgleich der schlechteren Planbarkeit unregelmäßiger Nachtarbeit liegen (Rn. 57 f., 68 ff.).

BAG, Urteil vom 23.8.2023 – 10 AZR 108/21
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2023-2739-1](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Verlängerung eines nach WissZeitVG befristeten Arbeitsvertrags – Anhörung des Personalrats

1. Nach § 63 Abs. 1 Nr. 4 PersVG Brandenburg steht dem Personalrat bei der Vereinbarung befristeter Arbeitsverhältnisse ein Mitbestimmungsrecht zu (Rn. 28).

2. Die konkrete Bezeichnung des Verlängerungsgrunds im Rahmen der Personalratsbeteiligung

führt dazu, dass der Arbeitgeber auf diesen festgelegt ist. In einer Auseinandersetzung mit der Mitarbeiterin kann der Grund nicht gegen einen Verlängerungsgrund ausgetauscht werden, zu dem der Personalrat seine Zustimmung nicht erteilt hat (Rn. 28).

3. Jedenfalls dann, wenn sich der befristete Arbeitsvertrag nicht allein auf gesetzlicher Grundlage nach § 2 Abs. 5 S. 1 WissZeitVG im Einverständnis mit der Mitarbeiterin verlängert, sondern die Parteien einvernehmlich ihre Rechtsbeziehungen durch den Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags auf eine neue Grundlage stellen, hat der Personalrat hinsichtlich der Befristung mitzubestimmen (Rn. 30).

BAG, Urteil vom 21.6.2023 – 7 AZR 88/22
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2023-2739-2](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Eingruppierung – Überleitung in die neue Entgeltordnung – Antragserfordernis – Frist für Höhergruppierungsantrag – Vereinbarkeit mit dem Gleichheitssatz

1. Die Überleitung von Beschäftigten in die neue Entgeltordnung, deren Arbeitsverhältnis bereits vor dem Inkrafttreten der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) zum TVöD/VKA am 1. Januar 2017 bestand, erfolgte grundsätzlich ohne Überprüfung und Neufeststellung der Eingruppierung unter Beibehaltung der bisherigen Entgeltgruppe (Rn. 15).

2. Bei unveränderter Tätigkeit eines über den 31. Dezember 2016 hinaus Beschäftigten kommt eine Eingruppierung nach den §§ 12, 13 TVöD/VKA i. V. m. der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) zum TVöD/VKA nur in Betracht, wenn sich für ihn auf Grundlage der neuen Entgeltordnung eine höhere als die bisherige Entgeltgruppe ergibt und er bis zum 31. Dezember 2017 einen diesbezüglichen Antrag gestellt hat (Rn. 17).

3. Die Tätigkeit eines Beschäftigten ändert sich nicht i. S. d. § 29a Abs. 1 S. 1 TVÜ-VKA, wenn der

Arbeitgeber diese aufgrund geänderter Rechtsauffassung einer anderen Entgeltgruppe zuordnet. Bei der Korrektur handelt es sich um einen bloßen Akt der Rechtsanwendung, dem keine rechtsgestaltende Wirkung zukommt (Rn. 22 ff.).

4. Die (Ausschluss-)Frist des § 29b Abs. 1 S. 2 TVÜ-VKA ist von einem Beschäftigten auch dann einzuhalten, wenn der Arbeitgeber die bereits vor dem 1. Januar 2017 fehlerhaft zu niedrige Eingruppierung erst nach deren Ablauf korrigiert. Die Überleitungsregelungen sehen für diesen Fall weder den Wegfall noch den Neubeginn der Frist vor. Eine ergänzende Auslegung der tariflichen Bestimmung kommt mangels Vorliegen einer unbewussten Tariflücke nicht in Betracht (Rn. 26 ff.).

5. Die Fristenregelung in § 29b Abs. 1 S. 2 TVÜ-VKA ist mit dem allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG vereinbar. Das Antragserfordernis ist sachlich vertretbar, es dient der Rechtssicherheit. Die Gruppen der in die neue Entgeltordnung überzuleitenden und der neu eingestellten Beschäftigten werden zwar ungleich behandelt, da nur die überzuleitenden Beschäftigten für die Geltung der §§ 12, 13 TVöD/VKA i. V. m. Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) zum TVöD/VKA einen Antrag stellen mussten. Sie sind aber aufgrund der unterschiedlichen Ausgangslage nicht miteinander vergleichbar. Es bedarf keiner differenzierten Regelung für einen Höhergruppierungsantrag von Beschäftigten, für die der Arbeitgeber im Zeitraum vom 1. Januar 2017 bis zum 31. Dezember 2017 eine fehlerhaft zu niedrige Eingruppierung vorgenommen hat. Diese befinden sich hinsichtlich der Überleitung in einer vergleichbaren Situation wie die zutreffend eingruppierten Beschäftigten (Rn. 37 ff.).

BAG, Urteil vom 5.7.2023 – 4 AZR 289/22
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2023-2739-3](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)