

Newsletter

BPL RECHTSANWÄLTE



Sehr geehrte Damen und Herren,
hiermit übersenden wir Ihnen unseren aktuellen Newsletter März 2022.
Wie gewohnt erhalten Sie wichtige Entscheidungen aus der
Rechtsprechung und praxisnahe Fälle.

Mit freundlichen Grüßen
Ihre bpl Rechtsanwälte

ARBEITSRECHT/
DATENSCHUTZRECHT

Bundesarbeitsgericht zum Auskunftsanspruch

**Schutz von Hinweisgebern bei der
Bearbeitung von Auskunftersuchen**

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass der Schutz von Hinweisgebern dem Anspruch auf Auskunft aus der DSGVO vorgehen kann. Zudem bestätigt es seine Rechtsprechung zur Bestimmtheit des Auskunftersuchens.

ARBEITSRECHT

Bundesarbeitsgericht zum Gebot fairen Verhandeln

**Unterzeichnung eines Aufhebungs-
vertrages unter Druck**

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden unter welchen Voraussetzungen die Unterzeichnung eines Aufhebungsvertrages unwirksam sein kann.

Bundesarbeitsgericht zum Auskunftsanspruch

Schutz von Hinweisgebern bei der Bearbeitung von Auskunftersuchen

BAG, Urt. v. 16.12.2021, Az. 2 AZR 235/21

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat sich erneut mit der Frage beschäftigt, welchen Umfang der Auskunftsanspruch nach der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) hat. Wir berichteten bereits in unserem Newsletter Mai 2021 (abrufbar unter: <https://www.bpl-recht.de/kontakt/newsletter.html>) über ein Urteil des BAG.

Dort hatte das BAG entschieden, dass Arbeitnehmer ihren Auskunftsanspruch konkret und bestimmt bezeichnen müssen. Andernfalls sei die Klage abzuweisen. Dies sei insbesondere notwendig, da in einem möglichen Zwangsvollstreckungsverfahren ohne weitere Prüfung feststellbar sein müsse, welche Informationen und Datenkopien herausgegeben werden sollen.

Auch wenn es aus dem Wortlaut des Art. 15 DSGVO so nicht direkt zu entnehmen ist, wendet das BAG den Auskunftsanspruch sehr restriktiv an. Die Entscheidung des BAG fußt dabei eher weniger auf datenschutzrechtlichen Argumenten. Das BAG will mit seiner Entscheidung vielmehr einer uferlosen und zweckwidrigen Geltendmachung des Auskunftsanspruchs entgegenwirken. Gerade im Anschluss an eine Kündigung würden, so das Gericht, Arbeitnehmer den Auskunftsanspruch des Art. 15 DSGVO häufig ausnutzen.

Dem BAG zufolge sollen Arbeitgeber bei einem zu unbestimmten Auskunftersuchen die betreffende Person darauf hinweisen, dass eine Konkretisierung des Auskunftersuchens erfolgen müsse.

Die Auffassung des BAG ist dabei nicht gänzlich unbegründet. Erwägungsgrund 63 zur Datenschutzgrundverordnung sieht vor, dass der Auskunftserteilende bei der Verarbeitung großer Datenbestände verlangen kann, dass das Auskunftsverlangen auf einzelne Informationen bzw. Verarbeitungsvorgänge präzisiert wird.

Im nun entschiedenen Fall hatte ein Mitarbeiter umfangreiche Auskünfte verlangt. Problematisch war, dass der Arbeitnehmer auch Auskunft von Daten aus dem sog. Hinweisgebersystem verlangte.

Hinweisgebersystem - Was ist das?

„Der Ausdruck Hinweisgebersystem bezeichnet ein System zum Gewinnen von Informationen, das Ermittler in Unternehmen und Verwaltungen einsetzen, um ihren Mitarbeitern und auch Personen des Umfeldes einen vertraulichen Kommunikationskanal zu eröffnen. Dieser kann von ihnen - das betrifft auch Whistleblower - zum Melden möglicher Straftaten und Ethikverstöße genutzt werden.“ (vgl. Schemmel/Ruhmanseder/Witzigmann: Hinweisgebersysteme, C.F. Müller, Heidelberg 2012)

Am 16.12.2019 ist zudem die EU-Whistleblower-Richtlinie in Kraft getreten. Diese hat der ganzen Thematik noch einen neuen Aufschwung gegeben.

Die Mitgliedsstaaten der EU hatten zwei Jahre Zeit die Richtlinie in nationales Recht umzusetzen. Deutschland ist dieser Verpflichtung bis zum 16.12.2021 nicht nachgekommen. Die große Koalition hatte es nicht geschafft ein entsprechendes Gesetz zu formulieren. Schon der erste Referentenentwurf war gescheitert.

Das Bundesjustizministerium arbeitet derzeit an einem neuen Gesetzentwurf und geht von einem Inkrafttreten in der ersten Hälfte des Jahres 2022 aus.

Sobald das entsprechende Hinweisgebergesetz verabschiedet ist, müssen Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitern oder mehr als 10 Millionen Euro Jahresumsatz sowie Organisationen aus dem öffentlichen Sektor die Vorgaben zum Schutz von Whistleblowern umgesetzt haben.

Lediglich kleinere Unternehmen mit 50 bis 250 Mitarbeitern haben bis Dezember 2023 Zeit für die Umsetzung.

Hinweisgeber können demnach anonyme Hinweise über beobachtete Missstände oder Regelverstöße melden, ohne Angst vor negativen Konsequenzen haben zu müssen.

In diesem Fall stellte sich nun die Frage, ob der Herausgabe von Datenkopien die Rechte Dritter, der Hinweisgeber, entgegenstehen.

Das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg (Urt. v. 17.03.2021, Az. 21 Sa 43/20) hatte in einem ähnlichen Fall bereits folgendes entschieden: *"Der bedingungslose Schutz der Anonymität, den die Beklagte Hinweisgebern gewährt, genügt nicht, [...] dass die Geheimhaltungsinteressen des Hinweisgebenden das Informationsinteresse des Klägers an Kenntnis von der Herkunft der über ihn (...) verarbeiteten Daten ohne Weiteres überwiegen."*

Inhaltlich hat sich das Bundesarbeitsgericht mit dem Auskunftsanspruch nicht beschäftigt. Bekräftigt hat es mit seiner Entscheidung jedoch, dass ein Auskunftsanspruch nur Aussicht auf Erfolg hat, wenn dieser bestimmt genug ist. In diese Richtung dürfte sich die aktuelle Rechtsprechung, zumindest der Arbeitsgerichte, entwickeln.

Auch wenn ein Hinweisgebergesetz bisher noch nicht in Kraft getreten ist, können Arbeitgeber sich bei der Herausgabe bestimmter Daten verweigern. Dazu bedarf es dann aber einer im Einzelnen sehr umfangreichen Darlegung, ohne aber den Schutz des Hinweisgebers offenlegen zu müssen.

In diesem Zusammenhang kann noch einmal auf die Notwendigkeit und durchaus auch Sinnhaftigkeit eines Löschkonzeptes hingewiesen werden. Haben Sie in Ihrem Unternehmen ein ausführliches Löschkonzept? Viele Daten, die keinen besonderen Aufbewahrungsfristen unterliegen, können häufig bereits nach kurzer Zeit gelöscht werden. Sofern Daten nicht mehr zur Verfügung stehen, können diese auch nicht an die Auskunft ersuchende Person herausgegeben werden.

Bundesarbeitsgericht zum Gebot fairen Verhandeln Unterzeichnung eines Aufhebungsvertrages unter Druck

BAG, Urt. v. 24.02.2022, Az. 6 AZR 333/21

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in einem aktuellen Fall zu der Frage entschieden, ob ein unerwarteter Aufhebungsvertrag ein unfaires Vorgehen darstellen kann.

Aufhebungsverträge bringen sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber häufig Vorteile. Arbeitgeber haben die Sicherheit, dass sich zur Frage der Wirksamkeit einer ansonsten notwendigen Kündigung kein langwieriger Rechtsstreit mehr anschließt. Zudem kann die Stelle auch schnell neu besetzt werden. Auch ein möglicherweise bestehender Betriebsrat muss nicht beteiligt werden.

Auch können im Aufhebungsvertrag viele noch offene Punkte, wie beispielsweise noch zu zahlende Gehaltssummen/ Bonuszahlungen oder eine mögliche Abfindung geklärt werden, was für Arbeitnehmer wichtig sein kann.

Auch ein Aufhebungsvertrag kann allerdings unter bestimmten Voraussetzungen wieder aufgehoben werden. Zum einen besteht die Möglichkeit der Anfechtung des Vertrages wegen widerrechtlicher Drohung. Zum anderen ist nach einer Grundsatzentscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) aus dem Jahre 2019 ein Verstoß gegen das Gebot fairen Verhandeln in den Mittelpunkt gerückt. (BAG, Urt. v. 07.02.2019, Az. 6 AZR 75/18).

Um dieses ging es auch im aktuellen Fall des BAG. Eine Arbeitnehmerin war seit April 2015 im Bereich der Haustechnik bei ihrem Arbeitgeber beschäftigt. Es galt eine Kündigungsfrist von sechs Monaten zum Monatsende.

Im November 2019 kam es zwischen der Arbeitnehmerin und ihrem Arbeitgeber, sowie dessen Anwalt völlig überraschend zu einem Gespräch. In diesem wurde der Arbeitnehmerin vorgeworfen, sie habe in der Vergangenheit unberechtigt Einkaufspreise für Waren in der EDV des Unternehmens abgeändert bzw. absprachewidrig vor dem Verkauf reduziert.

Der Arbeitnehmerin wurde daraufhin ein Aufhebungsvertrag vorgelegt. Dieser sah vor, dass das Arbeitsverhältnis noch zu Ende November 2019 enden sollte. Zudem war im Aufhebungsvertrag geregelt, dass die Arbeitnehmerin ein qualifiziertes Zeugnis erhalte und sie auch weiterhin zum Stillschweigen über vertrauliche Angelegenheiten verpflichtet sei. Eine Abfindung sah der Aufhebungsvertrag nicht vor.

Die Arbeitnehmerin bekam 10 Minuten „Bedenkzeit“. Alle Parteien blieben jedoch im selben Raum sitzen. Die Arbeitnehmerin unterzeichnete daraufhin den Aufhebungsvertrag. Auch der Ehemann der Arbeitnehmerin war im Unternehmen beschäftigt. Der Ehemann wurde im Anschluss an das Gespräch mit der Arbeitnehmerin zu einem Gespräch gebeten. Er unterschrieb ebenfalls einen Aufhebungsvertrag.

Eine Woche später bereute die Arbeitnehmerin den Aufhebungsvertrag unterschrieben zu haben. Mit anwaltlichem Schreiben von Ende November erklärte sie die Anfechtung des Vertrages. Sie habe den Vertrag nur unterzeichnet, da man ihr mit einer fristlosen Kündigung, einer Strafanzeige und sonstigen negativen Weiterungen gedroht habe.

Das Unternehmen sprach ihr daraufhin die fristlose Kündigung aus. Die Vorwürfe gegen die Arbeitnehmerin seien massiv und berechtigt. Drohungen habe es nicht gegeben. Auch sei der Arbeitnehmerin ausreichend Bedenkzeit eingeräumt worden.

Das Arbeitsgericht Paderborn gab der Klägerin in der ersten Instanz Recht (ArbG Paderborn, Urt. v. 03.08.2020, Az. 2 Ca 1619/19). Die Klägerin sei einer Überrumpelungssituation ausgesetzt gewesen, was noch dadurch bestärkt worden sei, dass der Arbeitgeber zu dem Gespräch einen Anwalt hinzugezogen habe. Das Gebot des fairen Verhandeln sei verletzt worden.

Das Landesarbeitsgericht Hamm vertrat in der zweiten Instanz jedoch eine andere Auffassung (LAG Hamm, Urt. v. 17.05.2021, Az. 18 Sa 1124/20). Die Drohung mit einer Strafanzeige oder einer fristlosen Kündigung seien dann nicht widerrechtlich, wenn dem erhebliche Pflichtverletzungen gegenüber stünden. Es lägen hinreichende Anhaltspunkte vor, dass die Arbeitnehmerin sich wegen Untreue bzw. wegen versuchten Betruges strafbar gemacht habe.

Das Bundesarbeitsgericht hat nun letztinstanzlich entschieden, dass der Aufhebungsvertrag wirksam ist (BAG, Urt. v. 24.02.2022, Az. 6 AZR 333/21). Zwar könne ein Aufhebungsvertrag grundsätzlich unter Verstoß gegen das Gebot fairen Verhandeln zustande gekommen und damit unwirksam sein. Ob dies im konkreten Fall der Fall sei, müsse aber anhand der Gesamtumstände entschieden werden. Die Tatsache, dass die Annahme des Aufhebungsvertrages nur sofort möglich war, begründe für sich genommen noch nicht die Annahme, dass solche besonderen Gesamtumstände vorgelegen hätten.

FALLS SIE UNSEREN NEWSLETTER IN ZUKUNFT NICHT MEHR ERHALTEN MÖCHTEN, SCHICKEN SIE BITTE EINE KURZE
E-MAIL AN INFO@BPL-RECHT.DE

BPL RECHTSANWÄLTE

STROOT & KOLLEGEN

RECHTSANWALT FRANK W. STROOT

SUTTHAUSER STRASSE 285

49080 OSNABRÜCK

TELEFON 0541 76007570

TELEFAX 0541 76007599

INFO@BPL-RECHT.DE

WWW.BPL-RECHT.DE

UNSERE JEWEILS AKTUELLEN DATENSCHUTZINFORMATIONEN FINDEN SIE UNTER

<https://www.bpl-recht.de/datenschutz-hinweise>