

Newsletter

BPL RECHTSANWÄLTE



Sehr geehrte Damen und Herren,
hiermit übersenden wir Ihnen unseren aktuellen Newsletter Mai/Juni 2024.
Wie gewohnt erhalten Sie wichtige Entscheidungen aus der
Rechtsprechung und praxisnahe Fälle.

Mit freundlichen Grüßen
Ihre bpl Rechtsanwälte

ARBEITSRECHT

Bundesarbeitsgericht:

Verbot der privaten Handynutzung
unterliegt nicht dem Mitbestimmungs-
recht des Betriebsrats

ARBEITSRECHT/ DATENSCHUTZRECHT

LAG Rheinland-Pfalz:

Kein Schadensersatz vom
Arbeitgeber für verspätete Auskunft

ARBEITSRECHT

Krankmeldung aus dem Ausland -
AU-Bescheinigung und Entgeltfort-
zahlungspflicht

Bundesarbeitsgericht:

Verbot der privaten Handynutzung unterliegt nicht dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats

BAG, Urteil vom 17.10.2023, Az. 1 ABR 24/22

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat entschieden, dass das Verbot der privaten Handynutzung am Arbeitsplatz nicht dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats unterliegt, da der Schwerpunkt des Verbots auf der Steuerung des Arbeitsverhaltens liege.

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) hat der Betriebsrat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb, ein Mitbestimmungsrecht.

Dem Fall, den das BAG zu entscheiden hatte, liegt folgender Sachverhalt zugrunde:

Die Arbeitgeberin eines Unternehmens in Niedersachsen ordnete an, dass künftig die Nutzung von Handys zu privaten Zwecken während der Arbeitszeit nicht gestattet bzw. zu unterlassen sei.

In diesem Verbot sah der Betriebsrat eine Verletzung seines Mitbestimmungsrechts. Die Mitglieder des Betriebsrats waren der Ansicht, dass es sich bei dem Verbot um eine Regelung des Ordnungsverhaltens handele und dem Betriebsrat daher ein Mitbestimmungsrecht zustehe.

Sowohl das Arbeitsgericht Braunschweig, als auch das Landesarbeitsgericht Niedersachsen wiesen die Anträge des Betriebsrats ab.

Das Bundesarbeitsgericht hat nun die Entscheidungen der Vorinstanzen bestätigt. Das Verbot der Arbeitgeberin unterliege nicht dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG.

Das BAG führt aus, dass das Verbot schwerpunktmäßig auf die Steuerung des Arbeitsverhaltens gerichtet sei und das zügige und konzentrierte Arbeiten sichergestellt werden solle, indem Ablenkungen durch die private Handynutzung unterbunden werden sollen. Die Tatsache, dass sich das Verbot auch auf das Ordnungsverhalten auswirken könne, sei unerheblich.

Zudem führte das BAG noch aus, dass die Tatsache, ob das Verbot rechtswidrig ist, unerheblich sei, da sich daraus nicht das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats ergebe. Auch komme es nicht darauf an, ob es durch die private Nutzung tatsächlich zu einer konkreten Beeinträchtigung der Arbeitsleistung komme.

LAG Rheinland-Pfalz: Kein Schadensersatz vom Arbeitgeber für verspätete Auskunft

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 08.02.2024, Az. 5 Sa 154/23

Das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz (LAG) hat mit Urteil vom 08.02.2024 entschieden, dass eine Arbeitnehmerin wegen einer verspäteten Auskunft nach Art. 15 Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) keinen Schadensersatz verlangen kann. Ein pauschal geltend gemachter „Kontrollverlust“ über die Daten reiche nicht aus, um nachweisen zu können, dass tatsächlich ein Schaden entstanden ist.

Die klagende Arbeitnehmerin, die mit einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt ist, war bei der beklagten Arbeitgeberin seit 2002 in einem Callcenter beschäftigt. Zwischen den Parteien kam es aus unterschiedlichen Gründen vermehrt zu gerichtlichen Auseinandersetzungen. Unter anderem wegen einer Störung des Betriebsfriedens sowie einer Datenschutzverletzung bzgl. der besonders schützenswerten Daten der Klägerin. Im Rahmen eines Vergleichs wurden zwei von der Arbeitgeberin erteilte Abmahnungen wieder aus der Personalakte entfernt.

Im Zusammenhang mit dem Rechtsstreit bzgl. der Abmahnungen verlangte die Klägerin umfassend Auskunft über alle über sie gespeicherten personenbezogenen Daten. Zudem verlangte die Klägerin eine Kopie von allen ihren Daten.

Obwohl die DSGVO vorsieht, dass ein Auskunftersuchen innerhalb eines Monats beantwortet sein muss, kam die Arbeitgeberin dem Auskunftersuchen erst nach sechs Wochen nach. Eine Kopie der Daten lehnte die Arbeitgeberin zunächst vollständig ab.

Die Klägerin verlangte daher gerichtlich von der Beklagten Schadensersatz in Höhe von 3.000,00 EUR und trug dazu vor, sie habe durch die verspätete Auskunft und fehlende Kopie einen „Kontrollverlust“ über ihre Daten erlitten. Im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses sei sie benachteiligt und gemobbt worden und habe auch nach über 20 Jahren nur den gesetzlichen Mindestlohn erhalten. Die verspätete Datenauskunft sei nun ein „weiterer Baustein“, der sie in ihrer Ehre und ihrer Persönlichkeit verletzt habe.

Die Arbeitgeberin hingegen vertrat die Ansicht, dass die Klägerin durch die verspätete Datenauskunft keinen Schaden erlitten habe. Ihre Daten seien nicht „außer Kontrolle“ gewesen. Die Beklagte habe die Daten der Klägerin zu jedem Zeitpunkt rechtmäßig verarbeitet.

Das LAG wies die Klage ab. Zwar sehe die DSGVO vor, dass eine Auskunft innerhalb eines Monats zu erfolgen habe. Für einen Schadensersatz bedürfe es allerdings eines Schadens. Entsprechend eines Urteils des Europäischen Gerichtshofs müsse dieser Schaden zwar keine gewisse Erheblichkeit aufweisen, dennoch müsse überhaupt ein Schaden festgestellt werden. Dies sei hier nicht der Fall gewesen.

Hinsichtlich des erlittenen Schadens und damit als Grundlage für die Ermittlung der Schadenshöhe, müsse die Gesamtsituation des Arbeitsverhältnisses betrachtet werden. Die Klägerin habe nicht dargelegt, worin der Kontrollverlust konkret bestanden habe. Auch der Zusammenhang zu den Mobbingvorwürfen sei ebenfalls nicht klar.

Hinweis

Bereits in unserem Newsletter Januar/Februar 2024 hatten wir über einen ähnlichen Fall vor dem LAG Düsseldorf berichtet. Auch in diesem Fall lehnte das Gericht einen Schadensersatzanspruch ab. Streitigkeiten rund um das Thema „Auskunftsersuchen“ nach der DSGVO müssen in den letzten Monaten/Jahren immer mehr von Gerichten geklärt werden. Auch wenn ein Schadensersatzanspruch in den wenigsten Fällen tatsächlich zugesprochen wird häufen sich die Fälle! Sie sollten sich der Problematik bewusst sein und dafür sorgen, dass in Ihrem Unternehmen Prozesse bestehen, die dafür sorgen, dass es gar nicht erst zu Problemen bei der Bearbeitung von Auskunftsersuchen und anschließenden Prozessen kommt.

Sollten Sie Fragen sowohl in arbeitsrechtlicher- als auch in datenschutzrechtlicher Sicht haben, sprechen Sie uns gerne an.

Datenschutzrechtliche Auskunftsansprüche werden von (ehemaligen) klagenden Arbeitnehmern gerne genutzt, um zusätzlich Druck auf den (ehemaligen) Arbeitgeber auszuüben bzw. ggf. weitere Argumente auf seine Seite zu bekommen.

Krankmeldung aus dem Ausland - AU-Bescheinigung und Entgeltfortzahlungspflicht

Arbeitsgericht München, Urteil vom 14.11.2023, Az. 13 Ca 593/23

In welchem Fall der Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erschüttert sein kann, hat das Arbeitsgericht München in einem Urteil behandelt.

Der Kläger war in Tunesien im Urlaub. Zwei Tage vor Ende des Urlaubs teilte der Kläger seiner Arbeitgeberin mit, dass er arbeitsunfähig erkrankt sei - und zwar für ganze drei Wochen. Eine Rückreise nach Deutschland sei ihm in dieser Zeit ebenfalls nicht möglich.

Als Beweis hatte der Kläger ein ärztliches Attest in französischer Sprache vorgelegt. Dort hieß es, der Kläger brauche wegen schwerer Ischiasbeschwerden im engen Lendenwirbelkanal Ruhe und könne nicht reisen. Wörtlich hieß es im Attest: *„(...) benötigt 24 Tage strenge häusliche Ruhe vom 07.09 bis 30.09.2022. Während dieser Zeit darf er sich nicht bewegen oder reisen.“*

Die beklagte Arbeitgeberin akzeptierte das vorgelegte Attest nicht und verweigerte die Entgeltfortzahlung. Das Attest habe das Wort „Arbeitsunfähig“ nicht enthalten. Daraufhin legte der Kläger eine „erläuternde Bescheinigung“ mit einer beglaubigten Übersetzung vor, in welcher der behandelnde Arzt nunmehr eine Ruhepause mit Arbeitsunfähigkeit, sowie ein Reiseverbot bescheinigte. Als Diagnose nannte die Bescheinigung nunmehr eine „beidseitige Lumboischialgie“: *„Er hatte eine beidseitige Lumboischialgie die eine Ruhepause mit Arbeitsunfähigkeit und Reiseverbot für 24 Tage vom 07.09.2022 bis zum 30.09.2022 erforderlich machte.“*

Der Kläger war der Ansicht, dass ihm sowohl die Entgeltfortzahlung als auch eine Anwesenheitsprämie zustünden. Zudem werde er von der Beklagten wegen seiner ethnischen Herkunft diskriminiert, sodass die Beklagte ihm ebenfalls eine Entschädigung nach dem AGG zukommen lassen müsse.

Das Arbeitsgericht wies die Klage ab. Das erste Attest habe lediglich ausgewiesen, dass der Kläger häusliche Ruhe benötige und sich während dieser Zeit nicht bewegen dürfe. Dass es sich um eine Krankheit handele, die mit einer Arbeitsunfähigkeit einhergehe, ging aus dem Attest nicht hervor.

„Der Kläger hat nach Erschütterung des Beweiswerts der ärztlichen Atteste seinerseits nicht weiter substantiiert dargelegt, dass er tatsächlich erkrankt war. Weder hat es sich zu seinen Beschwerden näher geäußert, noch hat er dargelegt, welche Therapie und/oder Arzneimittel der ihn behandelnde Arzt im Einzelnen verordnet hat. Auch hat er sich nicht dazu geäußert, weshalb aufgrund von Rückenbeschwerden am 07.09.2022 eine Krankschreibung bis zum 30.09.2022 erforderlich gewesen sein soll. Damit hat er im Ergebnis nicht den Nachweis erbracht, dass er im streitgegenständlichen Zeitraum arbeitsunfähig erkrankt war. Entgeltfortzahlungsanspruch bei Krankheit stehen ihm daher nicht zu. Die ihn behandelnden Ärzte hat er nicht von der Schweigepflicht entbunden.“

Darüber hinaus hatte das Gericht Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit des Klägers, weil

1. der Kläger unmittelbar vor Beendigung seines genehmigten Urlaubs im Ausland erkrankt und bereits in der Vergangenheit Arbeitsunfähigkeitszeiten im Zusammenhang mit Urlaub aufgewiesen habe. Ein gehäufter Zufall von Zusammentreffen von Urlaub und Erkrankung, sei nach der Lebenserfahrung wenig wahrscheinlich.
2. die ausgestellten Atteste nicht schlüssig seien, da die Krankheitsursache in beiden Fällen unterschiedlich benannt worden sei.
3. eine direkte Krankschreibung für drei Wochen mehr als ungewöhnlich sei. In der Regel sei es üblich, dass ein Patient sich nach einer Woche erneut vorstellen müsse.
4. Der Kläger zudem zu keinem Zeitpunkt vorgetragen habe, dass ihm Medikamente verschrieben werden mussten. Dies sei bei einer Krankschreibung von mehr als zwei Wochen wenig nachvollziehbar.

Die Gesamtschau aller Umstände reichten dem Gericht aus, um den Beweiswert der Atteste zu erschüttern und die Klage des Arbeitnehmers auf u.a. Entgeltfortzahlung abzuweisen.

Hinweis

Immer mal wieder kommt es vor, dass Arbeitgeber Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen ihrer Arbeitnehmer anzweifeln. Oft kann jedoch kein entsprechender Beweis erbracht werden.

Dieses Urteil zeigt, dass ein Prozess auch dann gewonnen werden kann, wenn ein entsprechender Beweis nicht erbracht werden kann. Auch das Zusammenspiel verschiedener Umstände und Indizien kann dazu führen, dass der Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erschüttert wird.

Sollten Sie Fragen zur Auszahlung einer Entgeltfortzahlung oder anderen arbeitsrechtlichen Sachverhalten haben, sprechen Sie uns gerne an.

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>