

Newsletter

BPL RECHTSANWÄLTE



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

Mit freundlichen Grüßen
Ihre bpl Rechtsanwälte

ARBEITSRECHT

LAG Niedersachsen: **Keine Arbeitszeitkontrolle mittels Videoüberwachung**

Das LAG hat in einem Fall entschieden, dass die Kündigung eines Arbeitnehmers wegen nicht zur Verfügung stehender Beweismittel nicht rechtmäßig war.

ARBEITSRECHT

LAG Düsseldorf: **Krankheitsbedingte Kündigung wegen häufiger Kurzerkrankungen**

Wurde das BEM-Verfahren nicht ordnungsgemäß beendet, kann eine Kündigung unwirksam sein. Mit diesem Fall hatte sich das LAG Düsseldorf zu beschäftigen.

LAG Niedersachsen

Keine Arbeitszeitkontrolle mittels Videoüberwachung

LAG Niedersachsen, Urteil vom 06.07.2022, Az.: 8 Sa 1148/20

Die Parteien stritten über die Wirksamkeit einer außerordentlichen, hilfsweise ordentlichen verhaltensbedingten Kündigung. Beklagte ist die Arbeitgeberin.

Die Arbeitnehmer des betreffenden Unternehmens erfassen ihre Arbeitszeit am Eingang des Unternehmens durch ein Kartenlesegerät. Die Arbeitgeberin hat sich durch eine Betriebsvereinbarung dazu verpflichtet, die durch den Einsatz des Kartenlesegeräts gewonnenen Informationen nicht für andere Zwecke als zur Zeiterfassung auszuwerten.

Auf dem Gelände der Arbeitgeberin findet darüber hinaus eine Videoüberwachung statt. Im Jahr 2019 erhielt die Beklagte einen anonymen Hinweis, dass mehrere Mitarbeiter des Unternehmens, darunter der Kläger, regelmäßig Arbeitszeitbetrug begingen.

In der Folge stellte die Arbeitgeberin beim Kläger mehrere Unregelmäßigkeiten fest, die sie aufgrund der Auswertung der Zeiterfassung und der Videoüberwachung gewinnen konnte.

Mit Schreiben vom 05.10.2019 kündigte die Beklagte dem Kläger das Arbeitsverhältnis außerordentlich fristlos, hilfsweise fristgemäß ordentlich.

Der Arbeitnehmer erhob Kündigungsschutzklage vor dem Arbeitsgericht Hannover. Das Arbeitsgericht gab der Klage statt (ArbG Hannover, 11.09.2020 - 6 Ca 115/19). Die von der Arbeitgeberin hiergegen gerichtete Berufung vor dem LAG Niedersachsen hatte keinen Erfolg.

Urteil des LAG:

Das LAG bestätigte die Entscheidung des Arbeitsgerichts, dass die Kündigungen das Arbeitsverhältnis nicht beendet haben. Die behaupteten Pflichtverstöße des Klägers seien nicht bewiesen.

Grundsätzlich sei das Täuschen über die Erbringung der Arbeitsleistung geeignet einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung darzustellen. Dies gelte beispielsweise für den vorsätzlichen Missbrauch einer Stempeluhr oder für das wissentliche und vorsätzlich falsche Ausstellen entsprechender Formulare (BAG, 13.12.2018 - 2 AZR 370/18).

Im betreffenden Fall habe die Beklagte die Pflichtwidrigkeiten allerdings nicht bewiesen. Der Beklagten war es durch die im Betrieb geltende Betriebsvereinbarung verwehrt Daten der

elektronischen Anwesenheitserfassung auszuwerten. Die Betriebsvereinbarung enthalte eine klare Regelung, dass keine personenbezogene Auswertung von Daten erfolge.

Auch die Videoaufzeichnung und die angebotenen Aussagen von Zeugen, die diese Aufzeichnungen angesehen haben, seien nicht verwertbar. Die vom Unternehmen eingesetzte Videoüberwachung sei weder für die Durchführung noch für die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses noch für die Aufdeckung einer Straftat erforderlich. Das Mittel der Videoüberwachung sei schließlich zur Kontrolle geleisteter Arbeitszeiten und zur Aufdeckung einer damit im Zusammenhang stehenden Straftat auch nicht angemessen. Sowohl die tatsächliche, als auch die zeitliche Intensität des Eingriffs seien erheblich und stünden in diesem Fall außer Verhältnis zu dem Gewicht der ihr rechtfertigenden Gründe.

Hinweis:

Auch wenn das zuständige Betriebsratsgremium hier der Verwertung der durch das Kartenlesegerät gewonnenen Erkenntnisse nachträglich zugestimmt haben sollte, sei eine Verwertung nicht möglich, so das Gericht.

Eine rückwirkende Beseitigung der dem Kläger durch die Betriebsvereinbarung eingeräumten Rechte sei nicht möglich, da der Kläger insoweit Vertrauensschutz genieße, so das Gericht weiter. Mindestens habe die Beklagte den Kläger durch den Abschluss der Betriebsvereinbarung "in Sicherheit gewiegt", so dass eine "berechtigte Privatheitserwartung" des Klägers bestand und daraus folgend im vorliegenden Verfahren ein Verbot der Verwertung der durch die Kartenlesegeräte gewonnenen Daten bestehe.

Datenschutzrechtliche Fragen und Probleme beim Einsatz des Kartenlesegeräts und der Videoüberwachung werden nicht primär Gegenstand des Arbeitsrechtsstreits, wobei nahe liegt, dass auch insoweit erhebliche rechtliche Probleme für die Arbeitgeberin bestehen dürften.

LAG Düsseldorf: Krankheitsbedingte Kündigung wegen häufiger Kurzerkrankungen

LAG Düsseldorf, Urteil vom 17.05.2022, Az. 14 Sa 825/21

Das LAG Düsseldorf hat mit Urteil vom 17.05.2022 entschieden, dass ein nicht zum Abschluss gebrachtes betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) einer krankheitsbedingten Kündigung dann nicht entgegenstehen kann, wenn es einvernehmlich von Arbeitgeber und Arbeitnehmer vorzeitig beendet wurde. Der Arbeitnehmer muss jedoch die notwendigen Kenntnisse besitzen, um entscheiden zu können, ob es beendet oder fortgesetzt werden sollte.

Der Arbeitnehmer hatte gegen die gegen ihn gerichtete Kündigung Kündigungsschutzklage erhoben.

Der klagende Arbeitnehmer war im Jahr 2019 an insgesamt 36 Arbeitstagen (in neun Zeiträumen) arbeitsunfähig erkrankt. Für diese Zeiträume entrichtete die beklagte Arbeitgeberin 3.053,64 EUR an Entgeltfortzahlung. Im Jahr 2020 war der Kläger in 13 Zeiträumen an insgesamt 82 Arbeitstagen erkrankt. In diesen Zeiträumen zahlte der Arbeitgeber ein Entgelt in Höhe von 6.955,50 EUR fort.

Im Rahmen des Kündigungsschutzprozesses wandte der Kläger ein, dass ein begonnenes betriebliches Eingliederungsmanagement nicht zu Ende geführt wurde. Der Arbeitgeber vertrat dagegen die Ansicht, dass das BEM-Verfahren einvernehmlich vorzeitig beendet wurde und damit der Kündigung nicht als nicht abgeschlossenes BEM entgegenstehe.

Das Arbeitsgericht Düsseldorf hatte dem Kläger noch Recht gegeben. Das LAG wies die Kündigungsschutzklage des Klägers jedoch ab.

Zu klären war die Frage, ob das hier begonnene BEM, welches für eine krankheitsbedingte Kündigung erforderlich ist, korrekt zu Ende gebracht wurde. Dies wurde vom Arbeitnehmer bestritten. Einig waren sich die Parteien darüber, dass das eingeleitete BEM-Verfahren nicht zu einer konkreten Übereinkunft geführt habe, wie in Zukunft mit dem offenkundig labilen Gesundheitszustand des Arbeitnehmers umzugehen sei.

Der Arbeitgeber berief sich darauf, dass das BEM-Verfahren von den Parteien vorzeitig einvernehmlich beendet worden sei.

Das LAG stellt fest, dass die Parteien ein begonnenes BEM-Verfahren einvernehmlich bereits dann abschließen können, wenn sie sich einig sind, dass der Suchprozess nicht weiter

durchgeführt werden soll. Der vorgesehene Suchprozess muss nicht durchgeführt worden sein. Ein tatsächlich nicht durchgeführtes BEM könne sich dann als Versuch eines ordnungsgemäß durchgeführten BEM erweisen, wenn der Arbeitgeber hinreichend die Initiative dazu ergriffen habe.

Der Arbeitgeber verletze seine Pflichten aus § 167 Abs. 2 SGB IX nicht, wenn er den Prozess anstößt und dem Arbeitnehmer die Ziele des BEM und die beabsichtigte Datenverarbeitung aufgezeigt hat, aber der derart informierte Arbeitnehmer sich auf das freiwillige BEM-Verfahren nicht einlässt.

Dies könne auf die Situation übertragen werden, dass ein BEM zwar begonnen, aber vor Erreichung seiner Ziele einvernehmlich abgeschlossen wurde.

Entscheidend komme es laut dem LAG aber darauf an, dass der Arbeitnehmer die notwendigen Kenntnisse über das BEM-Verfahren besitzen muss, um beurteilen zu können, ob es beendet oder fortgesetzt werden soll.

Dies könne dann angenommen werden, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auf die Ziele des BEM sowie Art und Umfang der dabei erhobenen Daten hingewiesen habe.

Dieser Hinweis erfordere laut LAG

- eine Darstellung der Ziele, die inhaltlich über eine bloße Bezugnahme auf die Vorschrift des § 167 Abs. 2 Satz 1 SGB IX hinausgeht. Dem Arbeitnehmer muss verdeutlicht werden, dass es um die Grundlagen seiner Weiterbeschäftigung geht und dazu ein ergebnisoffenes Verfahren durchgeführt werden soll, in das auch er Vorschläge einbringen kann.
- Daneben ist ein Hinweis zur Datenerhebung und Datenverwendung erforderlich, der klarstellt, dass nur solche Daten erhoben werden, deren Kenntnis erforderlich ist, um ein zielführendes, der Gesundheit und Gesunderhaltung des Betroffenen dienendes BEM durchführen zu können. Dem Arbeitnehmer muss mitgeteilt werden, welche Krankheitsdaten - als personenbezogene Daten besonderer Kategorie erhoben und gespeichert und inwieweit und für welche Zwecke sie dem Arbeitgeber zugänglich gemacht werden.

Im betreffenden Fall habe der Arbeitnehmer diese Hinweise erhalten. Er habe sie durch das Einladungsschreiben zum BEM vom 23.07.2020 bekommen.

Hinweis: Dieser Fall verdeutlicht, wo sowohl für Arbeitgeber, als auch für Arbeitnehmer, die Risiken bei einem BEM-Verfahren lauern.

Hat der Arbeitgeber den Eindruck, dass der Arbeitnehmer an einer Fortsetzung des BEM-Verfahrens, kein Interesse mehr hat, so sollte er dafür Sorge tragen, dass eine entsprechende Einlassung des Arbeitnehmers dokumentiert wird.

Sinnvoll ist es zudem auch, den Arbeitnehmer nochmals ausdrücklich dahingehend zu belehren, dass ein vorzeitig einvernehmlich beendetes BEM-Verfahren, wie ein abgeschlossenes BEM-Verfahren anzusehen ist - mit allen daraus erwachsenen Konsequenzen.

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>