



RECHTSANWÄLTE



Ausgabe September 2020 | Seite 291 - 294

INHALT

SEITE 291: **Arbeitsrecht**

Auskunftsanspruch des Arbeitgebers nach Kündigung

SEITE 293: **Arbeits-/Datenschutzrecht**

Arbeitnehmer muss Zeiterfassung per Fingerabdruck nicht dulden

SEITE 294: **Mietrecht**

BGH zu überhöhten Modernisierungskosten

Sehr geehrte Damen und Herren,

hiermit übersenden wir Ihnen unseren aktuellen Newsletter September 2020.

Wie gewohnt erhalten Sie wichtige Entscheidungen aus der Rechtsprechung und praxisnahe Fälle.

Mit freundlichen Grüßen
Ihre bpl Rechtsanwälte

Auskunftsanspruch des Arbeitgebers nach Kündigung

Erhält ein Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber die Kündigung, erhebt dieser häufig eine Klage dagegen. Meist dauert es dann bis lange über den Kündigungszeitpunkt des Arbeitsverhältnisses hinaus, bis das Arbeitsgericht über die Wirksamkeit oder Unwirksamkeit der Kündigung entschieden hat, sofern in der Güteverhandlung kein Vergleich geschlossen wird.

In der Zeit bis zu einer Entscheidung erhöht sich für den Arbeitgeber monatlich das Annahmeverzugsrisiko bei einer unwirksamen Kündigung.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat nun seine bisherige Rechtsprechung geändert und hat mit Urteil vom 27.05.2020 entschieden, dass Ar-

beitgeber gegen den Arbeitnehmer einen Auskunftsanspruch haben, um dessen böswilliges Unterlassen anderweitigen Erwerbs besser beurteilen und falls erforderlich auch beweisen zu können.

Das Urteil dürfte Arbeitgebern dabei helfen einfacher, die Höhe der Annahmeverzugslohnansprüche zumindest zu begrenzen.

Im Falle einer unwirksamen Kündigung besteht das Arbeitsverhältnis grundsätzlich fort und der Arbeitnehmer ist weiter zu beschäftigen. Zudem hat der Arbeitgeber rückwirkend für die Zeit zwischen dem Ablauf der Kündigungsfrist und dem Urteilsspruch die Vergütung des Arbeitnehmers nach den Grundsätzen des Annahmeverzuges gemäß § 11 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) zu zahlen.

Eine Möglichkeit zur Kürzung des Annahmeverzugslohns besteht nur dann, wenn der Arbeitnehmer in diesem Zeitraum entweder eine Vergütung aus einer anderen Beschäftigung erzielt hat oder wenn er dies böswillig unterlassen hat (§ 11 Nr. 2 KSchG).

Die Tatsache, dass der Arbeitnehmer es böswillig unterlassen hat eine andere Beschäftigung einzugehen ist für einen Arbeitgeber kaum zu beweisen. Er hat schlicht keine Möglichkeit davon Kenntnis zu erlangen, ob und wenn ja welche Jobangebote der Arbeitnehmer während des laufenden Kündigungsprozesses erhalten hat. Bislang hatte er auch keine Möglichkeit hievon in irgendeiner Weise Kenntnis zu erlangen.

Das finanzielle Risiko steigt für den Arbeitgeber demnach von Monat zu Monat und sofern nicht doch ein möglicherweise teurer Vergleich geschlossen wird, hat der Arbeitgeber keine Möglichkeit das hohe Annahmeverzugsrisiko zu begrenzen.

Das BAG entschied nun, dass der Arbeitgeber gegen den Arbeitnehmer, der Annahmeverzugslohn fordert, einen Auskunftsanspruch hat. Der Arbeitnehmer müsse dem Arbeitgeber die ihm von der Arbeitsagentur unterbreiteten Vermittlungsvorschläge unter Nennung von Tätigkeit, Arbeitsort und Vergütung mitteilen. Grundlage für diesen Auskunftsanspruch sei eine Nebenpflicht aus dem Arbeitsverhältnis gemäß § 242 BGB.

Die Richter des BAG führten dazu aus, dass der Arbeitgeber einen solchen Auskunftsanspruch brauche, um die in § 11 Nr. 2 KSchG normierte Einwendung geltend machen zu können. Dies gebiete der Grundsatz von Treu und Glauben.

Der Arbeitgeber habe keine andere Möglichkeit sich die notwendigen Informationen zu beschaffen. Einem Auskunftsverlangen gegenüber der Agentur für Arbeit oder dem Jobcenter stehe das Sozialgeheimnis entgegen.

Nur wenn dem Arbeitgeber diese Informationen bekannt sind, sei er in der Lage zu prüfen, ob der gekündigte Arbeitnehmer eine zumutbare anderweitige Beschäftigung abgelehnt und dadurch böswillig einen anderweitigen Verdienst unterlassen habe.

Den Interessen des Arbeitnehmers sei dadurch ausreichend Rechnung getragen, dass er begründen könne, warum die ihm unterbreiteten Vermittlungsvorschläge unzumutbar seien.

Ein bösgläubiges Unterlassen der Aufnahme einer anderweitigen Beschäftigung kann nur angenommen werden, wenn diese dem gekündigten Arbeitnehmer zumutbar war.

Offen bleibt jedoch welche Maßstäbe an die Zumutbarkeit explizit gestellt werden. Hierzu bezog das BAG keine Stellung (BAG, Urt. v. 27.05.2020, Az. 5 AZR 387/19).

Hinweis: Arbeitgeber sollten gekündigte Arbeitnehmer nach Ablauf der Kündigungsfrist regelmäßig dazu auffordern ihnen Auskunft über einen anderweitigen Erwerb sowie erfolgte Vermittlungsversuche zu geben.

Arbeitnehmer muss Zeiterfassung per Fingerabdruck nicht dulden

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin-Brandenburg hat mit Urteil vom 04.06.2020 entschieden, dass ein Arbeitnehmer nicht zu einer Zeiterfassung mittels biometrischer Fingerabdruckdaten verpflichtet werden kann.

Der Kläger ist in einer radiologischen Praxis als medizinisch-technischer Assistent tätig. Der Arbeitgeber führte in der Praxis eine Zeiterfassung mittels eines Fingerabdruck-Scanners ein. Der Scanner verarbeitete nicht den Fingerabdruck als Ganzes, sondern nur Fingerlinienverzweigungen.

Der Kläger lehnte die Benutzung dieses Systems ab. Daraufhin erteilte der Arbeitgeber ihm eine Abmahnung, gegen die der Kläger vorging.

Das LAG entschied, dass der Arbeitnehmer das Zeiterfassungssystem nicht nutzen müsse. Auch wenn der Scanner nur Fingerlinienverzweigungen analysiere, handele es sich um biometrische Daten.

Biometrische Daten sind nach der Datenschutzgrundverordnung besonders schützenswerte personenbezogene Daten, deren Verarbeitung nur in Ausnahmefällen zulässig ist.

Trotz der Bedeutung der Zeiterfassung könne man, so die Richter, nicht feststellen, dass eine Arbeitszeiterfassung mittels biometrischer Daten erforderlich sei.

Eine Verwendung sei demnach ohne Einwilligung des Arbeitnehmers nicht zulässig. Die Weigerung der Nutzung stelle daher keine Pflichtverletzung dar, die eine Abmahnung rechtfertige.

Der Kläger hatte demnach einen Anspruch auf Entfernung der Abmahnung aus seiner Personalakte (LAG Berlin-Brandenburg, Urt. v. 04.06.2020, Az. 10 Sa 2130/19).

BGH zu überhöhten Modernisierungskosten

Der Bundesgerichtshof (BGH) hat mit Urteil vom 17.06.2020 entschieden, dass Vermieter die Kosten für die Erneuerung noch funktionstüchtiger, aber schon in die Jahre gekommener Bauteile und Einrichtungen nicht in voller Höhe auf die Mieter umlegen dürfen.

Vor einer Mieterhöhung müsse der Anteil herausgerechnet werden, der der Instandhaltung diene.

Dem Vermieter würde sonst die Möglichkeit eröffnet, ohnehin in naher Zukunft anfallende Kosten „durch geschicktes Vorgehen, namentlich durch Vornahme der Modernisierung kurz vor „Fälligkeit“ der Erhaltungsmaßnahmen, auf den Mieter abzuwälzen.“

Zu einer Instandhaltung zählen alle Arbeiten, die notwendig sind, damit die Wohnung in einem bewohnbaren Zustand bleibt.

Modernisierungsmaßnahmen dagegen sorgen für eine echte Verbesserung.

Klägerin war eine Frau, die für ihre Wohnung bisher gut 300,00 EUR Miete zahlte. Im Jahr 2016 wurde das Haus an einigen Stellen modernisiert. Unter anderem ließ der Eigentümer die

ungefähr 60 Jahre alte Wohnungstür der Klägerin, mehrere alte Haustüren, Treppenhäuser und auch Briefkästen austauschen.

Binnen eines Jahres erhielt die Frau dann zwei Mieterhöhungen Einmal rund 190,00 EUR und einmal rund 240,00 EUR.

Der BGH stellte zunächst fest, dass der Austausch alter Fenster, Türen und Briefkästen eine Modernisierung darstellten. Die Klägerin habe nicht dargelegt, dass Mängel eine Instandsetzung erfordert hätten.

Der BGH verhinderte nun jedoch die ungekürzte Umlage der Kosten auf die Mieterin. Nach 60 Jahren sei die Lebensdauer bestimmter Bauteile „bereits zu einem sehr großen Teil abgelaufen.“ Dies müsse bei der Umlage auf die Mieterin berücksichtigt werden.

Das Urteil ist für viele Mieter von Vorteil. Bisher war es so, dass Mieter die Kosten vollständig tragen mussten, sofern nichts defekt war. Dieser Praxis hat der BGH nun ein Ende gesetzt. Es bedarf im Einzelfall einer genauen Betrachtung welche Maßnahmen tatsächlich notwendig waren und welche Maßnahmen lediglich eine Modernisierung darstellen (BGH, Ur. v. 17.06.2020, Az. VIII ZR 81/19).

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

Sutthausen 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>