

DER ARBEITSRECHTSREPORT

herausgegeben von den Rechtsanwälten der Sozietät

GLAUBER & PARTNER



INHALT

EDITORIAL

BAG AKTUELL:

- Verwertbarkeit von Überwachungsvideos im Kündigungsrechtsstreit

AUS DER RECHTSPRECHUNG:

- Unvereinbarkeit der Tätigkeit eines Datenschutzbeauftragten mit Betriebsrats-tätigkeit
- Update zur Entgeltgleichheit von Männern und Frauen
- Kündigung nach Beleidigung in privater Chatgruppe
- Rückzahlung von Fortbildungskosten
- Fristlose Kündigung nach zehnmütiger Kaffeepause

EDITORIAL

Wir möchten Sie wieder über einige aktuelle Entscheidungen des BAG und der Instanzgerichte zu besonders relevanten Themen für Ihre Personalarbeit informieren.

Hinweisen möchten wir Sie insbesondere auf eine Entscheidung des BAG, wonach Daten aus einer offenen Videoüberwachung in der Regel auch dann in Gerichtsverfahren zu Beweis Zwecken verwendet werden dürfen, wenn diese nicht DSGVO-konform erlangt wurden. Mit dieser Entscheidung kippt das BAG die Rechtsprechung der Vorinstanzen, die wir Ihnen bereits in der 51. Ausgabe des ARBEITSRECHTSREPORT vorgestellt hatten.

Wir hoffen, dass der ARBEITSRECHTSREPORT wieder Ihr Interesse findet.

BAG AKTUELL:

Verwertbarkeit von Überwachungsvideos im Kündigungsrechtsstreit BAG, Urteil vom 29.06.2023 (Az.: 2 AZR 296/22)

Nach Auswertung ihrer Videoüberwachungsaufnahmen sah es die Arbeitgeberin als erwiesen an, dass ein Arbeitnehmer die Erbringung seiner Arbeitsleistung nur vorgetäuscht hatte. Daher kündigte die Arbeitgeberin dem Arbeitnehmer außerordentlich, hilfsweise ordentlich.

Hiergegen wehrte sich der Arbeitnehmer und machte geltend, die Videoüberwachung und deren Auswertung stünde nicht im Einklang mit der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und unterliege daher einem Sach- und Beweisverwertungsverbot. Zudem sei die Verwertung der Daten im Prozess auch deshalb ausgeschlossen, da die Arbeitgeberin mit dem Betriebsrat vereinbart habe, keine personenbezogene Auswertung der Überwachungsdaten vorzunehmen.

Nachdem das LAG (siehe auch ARBEITSRECHTSREPORT Nr. 51 zu Parallelverfahren) der gegen die Kündigung gerichteten Klage stattgab, hatte die Revision Erfolg und führte zur Zurückverweisung der Sache an das LAG.

Das LAG habe nicht nur das Vorbringen der Arbeitgeberin zum Verlassen des Betriebsgeländes durch den Kläger zu Grunde legen, sondern auch die betreffende Bildsequenz aus der Videoüberwachung in Augenschein nehmen müssen. Dies folge aus den einschlägigen Vorschriften des Unionsrechts sowie des nationalen Verfahrens- und Verfassungsrechts. Dabei spiele es keine Rolle, ob die Überwachung in jeder Hinsicht den Vorgaben des Bundesdatenschutzgesetzes bzw. der DSGVO entsprach. Denn selbst wenn dies nicht der Fall gewesen sein sollte, wäre eine Verarbeitung der betreffenden personenbezogenen Daten des Klägers durch die Gerichte für Arbeitssachen nach der DSGVO nicht ausgeschlossen.

Daten aus offener Videoüberwachung jedenfalls bei vorsätzlich vertragswidrigem Verhalten verwertbar.



Dies gelte jedenfalls dann, wenn die Datenerhebung wie hier offen erfolgte und vorsätzlich vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers in Rede stehe.

Auch eine Betriebsvereinbarung, die die personenbezogene Auswertung der Überwachungsdaten ausschließt, stünde einer prozessualen Verwendung der Daten nicht entgegen. Den Betriebsparteien fehle es insofern an einer entsprechenden Regelungsmacht.

Ob aus Gründen der Generalprävention ausnahmsweise ein Verwertungsverbot in Bezug auf vorsätzliche Pflichtverstöße in Betracht käme, sofern die offene Überwachungsmaßnahme eine schwerwiegende Grundrechtsverletzung darstelle, ließ das BAG offen, da dies vorliegend nicht der Fall war.

Betriebsvereinbarung kann prozessuale Verwendung der Daten aus Videoüberwachung nicht wirksam einschränken.

AUS DER RECHTSPRECHUNG:

Unvereinbarkeit der Tätigkeit eines Datenschutzbeauftragten mit Betriebsrats-tätigkeit

BAG, Urteil vom 06.06.2023 (Az.: 9 AZR 383/19)

Eine Arbeitgeberin hatte ihren Datenschutzbeauftragten mit der Begründung abberufen, dass die Arbeit des Datenschutzbeauftragten nicht mit dessen Tätigkeit als Betriebsratsvorsitzender vereinbar sei. Hiergegen wehrte sich der abberufene Datenschutzbeauftragte.

Aufgrund der strengeren nationalen Regelungen zur Abberufung von Datenschutzbeauftragten legte das BAG den Rechtsstreit zunächst dem EuGH vor. Dieser stellte klar, dass der Abberufungsschutz nach den strengeren nationalen Regelungen die Abberufung aufgrund eines Interessenkonflikts nicht verhindern dürfe. Die Unabhängigkeit des Datenschutzbeauftragten dürfe nicht beeinträchtigt werden.

Das BAG entschied daraufhin, dass der Widerruf der Bestellung zum Datenschutzbeauftragten aus wichtigem Grund i.S.v. § 4f Abs. 3 Satz 4 BDSG aF i.V.m. § 626 Abs. 1 BGB gerechtfertigt war. Ein solcher wichtiger Grund liege vor, wenn der zum Datenschutzbeauftragten bestellte Arbeitnehmer die für die Aufgabenerfüllung erforderliche Fachkunde oder Zuverlässigkeit i.S.v. § 4f Abs. 2 Satz 1 BDSG aF nicht (mehr) besitze. Die Zuverlässigkeit könne in Frage stehen, wenn Interessenkonflikte drohen. Ein Interessenkonflikt sei anzunehmen, wenn der Datenschutzbeauftragte eine Position bekleide, die die Festlegung von Zwecken und Mitteln der Verarbeitung personenbezogener Daten zum Gegenstand hat. Dabei seien alle relevanten Umstände des Einzelfalls zu würdigen. Unter Berücksichtigung der Vorgaben des EuGH (EuGH 9. Februar 2023 – C-453/21 – [X-FAB Dresden]) könnten die Aufgaben eines Betriebsratsvorsitzenden und eines Datenschutzbeauftragten typischerweise nicht durch dieselbe Person ohne Interessenkonflikt ausgeübt werden. Personenbezogene Daten dürfen dem Betriebsrat nur zu Zwecken zur Verfügung gestellt werden, die das Betriebsverfassungsgesetz ausdrücklich vorsieht. Der Betriebsrat entscheide durch Gremiumsbeschluss darüber, unter welchen konkreten Umständen er in Ausübung seiner gesetzlichen Aufgaben welche personenbezogenen Daten vom Arbeitgeber fordert und auf welche Weise er diese anschließend verarbeitet. In diesem Rahmen lege er die Zwecke und Mittel der Verarbeitung personenbezogener Daten fest. Inwieweit jedes an der Entscheidung mitwirkende Mitglied des Gremiums als Datenschutzbeauftragter die Einhaltung der gesetzlichen Pflichten des Datenschutzes hinreichend unabhängig überwachen könne, ließ das BAG offen. Jedenfalls die hervorgehobene Funktion des Betriebsratsvorsitzenden, der den Betriebsrat im Rahmen der gefassten Beschlüsse vertrete, hebe die zur Erfüllung der Aufgaben eines Datenschutzbeauftragten erforderliche Zuverlässigkeit auf.

Gleichzeitige Stellung als Betriebsratsvorsitzender und Datenschutzbeauftragter nicht ohne Interessenkonflikt möglich.

Update zur Entgeltgleichheit von Männern und Frauen

BAG, Urteil vom 16.02.2023 (Az.: 8 AZR 450/21)

Zu dem im ARBEITSRECHTSREPORT 52 vorgestellten Urteil zur Entgeltgleichheit von Männern und Frauen wurden nun die Entscheidungsgründe veröffentlicht.

Darin führt das BAG aus, dass bereits der Umstand, dass objektiv ein ungleiches Gehalt an Personen unterschiedlichen Geschlechts gezahlt wird, welche die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten, die Vermutung i.S.v. § 22 AGG begründet, dass eine unmittelbare Entgeltbenachteiligung i.S.v. § 3 Abs. 2 Satz 1 EntgTranspG sowie i.S.v. Art. 2 Abs. 1 Buchst. a der Richtlinie 2006/54/EG „wegen des Geschlechts“ vorliegt.

In diesem Fall trage der Arbeitgeber die Beweislast dafür, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht verletzt worden ist. Hierfür gelte das Beweismaß des sog. Vollbeweises. Der Arbeitgeber müsse daher Tatsachen vortragen und ggf. beweisen, aus denen sich ergibt, dass kein Verstoß gegen das Entgeltgleichheitsgebot vorliegt, sondern ausschließlich andere Gründe als das Geschlecht zu einer ungünstigeren Behandlung geführt haben.

Eine Geschlechterdiskriminierung liege auch dann vor, wenn es zu der Lohnungleichheit nur auf Betreiben des besser bezahlten Arbeitnehmers gekommen ist, da nicht auszuschließen sei, dass bei der Entscheidung des Arbeitgebers, auf die Forderung des Arbeitnehmers einzugehen, auch dessen Geschlecht eine Rolle gespielt habe.

Der Vergleich der Entgelthöhe sei auf das Grundgehalt zu beschränken, während andere Entgeltbestandteile nicht in den Vergleich einzubeziehen seien. Eventuelle Vergünstigungen in anderen Bereichen können daher eine Ungleichbehandlung im Grundgehalt nicht ausgleichen.

Geschlechterdiskriminierung auch bei Lohnungleichheit auf Betreiben des Mitarbeiters.

Vergleich der Entgelthöhe ist auf das Grundgehalt zu beschränken.

Kündigung nach Beleidigung in privater Chatgruppe BAG, Urteil vom 24.08.2023 (Az.: 2 AZR 17/23)

Der Kläger war seit 2014 in einer privaten Chatgruppe mit bis zu sechs weiteren Teilnehmern, die langjährig befreundet und zum Teil sogar verwandt waren. In der Chatgruppe besprachen die Teilnehmer private Themen und mehrere Mitglieder der Gruppe, darunter der Kläger, äußerten sich zudem in beleidigender und menschenverachtender Weise über Vorgesetzte und Arbeitskollegen. Nachdem die beklagte Arbeitgeberin zufällig vom Inhalt des Chats Kenntnis erlangt hatte, kündigte sie das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger außerordentlich fristlos.

Nachdem das LAG der gegen die Kündigung gerichteten Klage stattgegeben hatte, war die Revision der Beklagten erfolgreich.

Das LAG habe rechtsfehlerhaft angenommen, dass der Kläger hinsichtlich seiner Äußerungen in der Chatgruppe eine berechnete Vertraulichkeitserwartung hatte. Eine Vertraulichkeitserwartung sei nur dann berechnete, wenn Mitglieder einer Chatgruppe den besonderen persönlichkeitsrechtlichen Schutz einer Sphäre vertraulicher Kommunikation in Anspruch nehmen könnten. Diese hänge wiederum von der Größe der Chatgruppe, deren personeller Zusammensetzung und dem Inhalt der ausgetauschten Nachrichten ab. Sofern auch beleidigende und menschenverachtende Äußerungen über Betriebsangehörige Teil des Inhaltes der Chatgruppe seien, bedürfe es einer besonderen Darlegung, warum berechnete erwartet werden konnte, der Inhalt der Gruppe werde von keinem der Teilnehmer an Dritte weitergegeben.

Berechnete Vertraulichkeitserwartung abhängig von Größe, Zusammensetzung und Themen einer Chatgruppe.

Um dem Kläger Gelegenheit für eine entsprechende Darlegung zu geben, verwies das BAG die Sache zurück an das LAG.

Rückzahlung von Fortbildungskosten BAG, Urteil vom 25.04.2023 (Az.: 9 AZR 187/22)

Die Arbeitgeberin förderte die Teilnahme der bei ihr als Buchhalterin beschäftigten Arbeitnehmerin an einem Lehrgang zur Vorbereitung auf die Steuerberaterprüfung 2018/2019. Der hierzu geschlossene Fortbildungsvertrag sah eine Rückzahlungsverpflichtung vor, wenn die Arbeitnehmerin das Unternehmen innerhalb von 24 Monaten nach nicht bestandenem oder nach bestandenen Berufsexamen verlässt oder sie das Examen wiederholt nicht ablegt. Für den Fall, dass die Arbeitnehmerin das Examen aus einem nicht von ihr zu vertretenden Grund (z.B. dauerhafte Erkrankung, Pflege von Angehörigen) nicht ablegen kann, war sie gemäß einer vereinbarten Härtefallregelung verpflichtet, das Examen nach Beendigung des Verhinderungsgrundes wieder aufzunehmen und abzuschließen. Die Arbeitnehmerin trat zur Steuerberaterprüfung weder in 2018 noch in 2019 oder 2020 an. Sie kündigte ihr Arbeitsverhältnis zum 30.06.2020.

Die Arbeitgeberin verlangte die Rückzahlung des geleisteten Förderbetrages. Die Klage blieb in allen Instanzen erfolglos.



Nach dem Urteil des BAG war die vereinbarte Rückzahlungsklausel unwirksam, da sie an das wiederholte Nichtablegen des Examens anknüpfte, ohne danach zu differenzieren, aus welchen Gründen eine Teilnahme an der Prüfung nicht erfolgt ist. Dies führe zu einer unangemessenen Benachteiligung i.S.v § 307 I 1 BGB. Rückzahlungsklauseln müssten jedenfalls praktisch relevante Fallkonstellationen, in denen die Gründe für das Nichtablegen der Prüfung nicht im Verantwortungsbereich des Arbeitnehmers liegen, von der Rückzahlungspflicht ausnehmen. Es sei unangemessen, die Rückzahlungspflicht auf Fälle zu erstrecken, in denen der Arbeitnehmer das Examen deshalb nicht ablegt, weil ihm die Fortführung des Arbeitsverhältnisses aufgrund eines arbeitgeberseitigen Fehlverhaltens nicht mehr zumutbar ist und er es deshalb beendet.

Rückzahlungsklausel muss Gründe für Nichtablegen einer Prüfung berücksichtigen.

Die vereinbarte Härtefallregelung führe nicht zu einer Angemessenheit der Norm, da sie lediglich die Suspendierung der Pflicht, das Examen abzulegen, nicht aber die Aufhebung der Rückzahlungspflicht regle. Welche Gründe die Arbeitnehmerin veranlasst haben, das Examen nicht abzulegen, sei für die rechtliche Beurteilung unerheblich.

Tatsächliche Gründe für Nichtablegen der Prüfung rechtlich irrelevant.

Fristlose Kündigung nach zehninütiger Kaffeepause LAG Hamm, Urteil vom 27.01.2023 (Az.: 13 Sa 1007/22)

Bei der Beklagten wird die Arbeitszeit elektronisch erfasst und Arbeitnehmer sind angewiesen, sich zu Beginn und Ende ihrer Arbeits- und Pausenzeit ein- und auszustempeln. Als die Beklagte während der üblichen Arbeitszeiten eine seit 8 Jahren bei ihr beschäftigte 63-jährige schwerbehinderte Raumpflegerin in einem Café vor der Betriebsstätte sah, überprüfte die Beklagte, ob diese sich für die Kaffeepause ausgestempelt hatte. Da dies nicht der Fall war, stellte die Beklagte die Arbeitnehmerin zur Rede. Diese stritt die Vorwürfe zunächst wiederholt vehement ab und gab die Vorwürfe erst zu, als die Beklagte äußerte, sie habe zur Beweissicherung Fotos gemacht. Daraufhin kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis fristlos.

Die hiergegen gerichtete Klage der Arbeitnehmerin war erfolglos.

Ein vorsätzlicher Verstoß gegen die Verpflichtung zur korrekten Arbeitszeiterfassung sei bereits an sich geeignet, einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung im Sinne von § 626 I BGB darzustellen. Entscheidend sei hierbei nicht die strafrechtliche Würdigung, sondern der mit der Tat verbundene schwere Vertrauensbruch. Arbeitgeber müssten auf die korrekte Dokumentation von Arbeitszeiten durch ihre Arbeitnehmer vertrauen können. Auf die Dauer und die Häufigkeit des Arbeitszeitbetrugs komme es nicht an. Bereits ein einmaliger und kurzzeitiger Arbeitszeitbetrug, der nur zu einem geringen wirtschaftlichen Schaden führt, könne genügen. Dass die Arbeitnehmerin die Beklagte zunächst belogen hatte, verstärkte den Vertrauensverlust.

Fristlose Kündigung wegen falscher Arbeitszeiterfassung.

Daher sei es der Beklagten trotz der 8-jährigen Betriebszugehörigkeit, des hohen Alters und der Schwerbehinderung der Klägerin nicht zumutbar gewesen, das Arbeitsverhältnis auch nur bis zum Ende der Kündigungsfrist fortzuführen.

GLAUBER & PARTNER

Rathausstraße 13 | D - 20095 Hamburg
Tel. + 49 - 40 - 32 33 99 - 0 | Fax + 49 - 40 - 32 33 99 - 11
rechtsanwaelte@glauber.de | www.glauber.de

Ihre Ansprechpartner im Arbeitsrecht sind:

Rechtsanwalt und
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Dr. Dirk Uhlmannsiek

Rechtsanwältin

Anja Krüger

www.der-arbeitsrechtsreport.de