

Newsletter-Arbeitsrecht II/2020

Sehr geehrte Mandanten,
liebe Leser,

ich freue mich, Ihnen heute die zweite Ausgabe des *Newsletter Arbeitsrecht* für das Jahr 2020 überreichen zu dürfen.

In dieser Ausgabe finden Sie aktuelle Tendenzen der Rechtsprechung sowie weitere Antworten auf die arbeitsrechtlichen Fragen rund um die Corona-Krise.

Aber bitte beachten Sie: *Newsletter Arbeitsrecht* ersetzt keine rechtliche Beratung im Einzelfall. Es soll nur Tendenzen aufzeigen und Sie sensibilisieren. Für die gewohnte Qualität in der Rechtsberatung durch meine Kanzlei ist der persönliche Kontakt der Weg der Wahl und kann durch nichts ersetzt werden.

Ich wünsche Ihnen auch bei dieser Ausgabe eine interessante Lektüre und stehe für Gespräche, Beratung und Anregungen gerne zu Verfügung. Ihnen und Ihren Familien ein frohes Osterfest.

Ihr 

David Pitzer
Rechtsanwalt

In dieser Ausgabe:

- **Rechtsprechung**

1. Überwachung der Abstandsregeln per Videobild
2. Volle Haftung des Arbeitnehmers bei Diebstahl
3. Zur Arbeitgeberhaftung für Einbußen beim Elterngeld und bei falschen Auskünften
4. Zum Fragerecht des Arbeitgebers nach Vorstrafen
5. Zur Unzulässigkeit der Beweislastumkehr bei Vorbeschäftigung und Befristung
6. Zur Unzulässigkeit des Drängens zur Vertragsauflösung durch den Arbeitgeber

David Pitzer
Rechtsanwalt

Kanzleianschrift:
Hubertusstrasse 2
35630 Ehringshausen

Telefon: 06449 7192860
Telefax: 06449 7192866

E-Mail: info@d-h-p.de
Internet: <http://www.d-h-p.de>

Seite zwei

Rechtsprechung

1. Überwachung der Abstandsregeln per Videobild (Arbeitsgericht Wesel, Beschluss vom 24.04.2020, Aktenzeichen 2 BVGa 4/20)

Um eine Ansteckung mit dem COVID-19-Virus (Coronavirus SARS-CoV-2) am Arbeitsplatz zu verhindern, gelten auch dort Abstandsregelungen, an die sich die Arbeitnehmer halten müssen.

Um die Einhaltung der Abstandsregelungen zu überwachen, liess ein Arbeitgeber, der über 1500 Mitarbeiter beschäftigt, mittels Kameras auf dem Betriebsgelände automatisiert Standbilder erzeugen.

Die Kameras waren unter Einhaltung der Mitbestimmung des Betriebsrates zu einem anderen Zweck installiert worden und nahmen in einem Intervall von 5 Minuten die Standbilder auf.

Mittels einer Software wurden die aufgenommenen Standbilder analysiert.

Erkannte die Software, dass mehr als zwei Personen auf den Bildern zu sehen waren, wurde das aufgenommene Bild verpixelt und an eine externe Agentur zur Analyse gesandt.

Stellte die Agentur fest, dass die auf dem Bild vorhandenen Personen die Mindestabstände nicht einhielten, meldete sie dies anonymisiert dem Arbeitgeber.

Der Betriebsrat war zu keiner Zeit in das Verfahren eingebunden.

Weil sich der Betriebsrat in seinem Mitbestimmungsrecht beschnitten fühlte und der Auffassung war, dass sowohl die Aufnahme der Standbilder, deren Analyse durch Dritte, als auch die Verwendung der bereits installierten Kameras zum Zweck der Überprüfung der Einhaltung von Abstandsregeln seiner Mitbestimmung unterliege, rief er das zuständige Arbeitsgericht an.

Die zuständige Kammer gab dem Betriebsrat recht und stellte klar, dass die Überwachung der Einhaltung der Abstandsregelungen während der Coronavirus-Pandemie durch Analyse von Videoaufzeichnungen der Mitbestimmung des Betriebsrates unterliege, und diese sei auch nicht während der Pandemie eingeschränkt.

Das Gericht stellte klar, dass eine Überwachung der Abstandsregeln zwar generell ein durch die Pandemie begründeter Eilfall sein könne, jedoch solche Eilfälle das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nicht verkürzen würden, da diese Überwachung keinen extremen Notfall darstelle würde, der eine Mitbestimmung ausschliesse.

Aufgrund der aktuellen Pandemie sei es im Einzelfall denkbar, dass bei Maßnahmen des Gesundheitsschutzes das Mitbestimmungsverfahren bis gegebenenfalls zum Abschluss des Einigungsstellenverfahrens unzumutbar sei.

Aufgrund des hier zu beurteilenden intensiven Eingriffs in die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer sei dies jedoch vorliegend nicht gegeben.

Sodürfe der Arbeitgeber Aufzeichnungen der Kameras allein zu dem Zweck und in dem Rahmen erstellen und auswerten, der in der jeweiligen zu Grunde liegenden Betriebsvereinbarung vereinbart war.

Da vorliegend keine Betriebsvereinbarung zu diesem Themenkomplex existiere, sei die Videoüberwachung insgesamt unzulässig, so das Gericht.

2. Volle Haftung des Arbeitnehmers bei Diebstahl (Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein, Urteil vom 03.02.2020, Aktenzeichen 1 Sa 401/18)

Ein Arbeitnehmer, angestellt als Direktionsassistent, entwendete im Rahmen des Arbeitsverhältnisses bei der Arbeitgeberin, einem Hotelbetrieb, zwei Flaschen Wein.

Bei dem Wein handelte es sich um zwei 6-Liter Flaschen Chateau Petrus (Pomerol), Jahrgang 1999, die die Arbeitgeberin bereits 2009 an einen Kunden für knapp 14.000,00 Euro verkauft hatte und die in den Räumen der Arbeitgeberin auf Kundenwunsch eingelagert waren.

Nachdem der Arbeitnehmer die beiden Flaschen für je 9.000,00 Euro an einen

Seite drei

Händler verkauft hatte, und das Fehlen der Flaschen durch die Arbeitgeberin bemerkt wurde, kündigte diese das Arbeitsverhältnis fristlos.

Eine durch den Arbeitnehmer gegen die Kündigung erhobene Kündigungsschutzklage blieb in allen Instanzen erfolglos.

Als nun der Kunde Ersatz für die in seinem Eigentum stehenden Weinflaschen verlangte, erwarb die Arbeitgeberin zwei 6-Liter Flaschen Chateau Petrus (Pomerol), Jahrgang 1999 für zusammen knapp 40.000,00 Euro und übereignete diese an den Kunden.

Diesen Betrag verlangte nun die Arbeitgeberin von ihrem ehemaligen Mitarbeiter ersetzt und verklagte diesen.

Zu Recht, urteilten nunmehr die Richter des Landesarbeitsgerichts (LAG) Schleswig-Holstein, und verurteilten den ehemaligen Arbeitnehmer auf Ersatz des Schadens in Höhe von knapp 40.000,00 Euro.

Zwar hatte sich der Arbeitnehmer auf die Ausschlussfristen im Manteltarifvertrag für das Hotel- und Gaststättengewerbe in Schleswig-Holstein berufen und argumentiert, dass die Forderung bereits verfallen sei.

Die Richter stellten klar, dass der Schadensersatzanspruch deshalb nicht verfallen sei, weil die ehemalige Arbeitgeberin rechtzeitig geklagt hatte.

Denn die im für allgemeinverbindlich erklärten Manteltarifvertrag geregelte Ausschlussfrist von drei Monaten nach dem Ausscheiden aus dem Betrieb berechne sich stets ab der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses, so die Richter des Landesarbeitsgerichts (LAG) Schleswig-Holstein.

Und in diesem Fall sei auf das Ende des Kündigungsschutzverfahrens abzustellen, und die Klage sei noch fristgerecht innerhalb der Ausschlussfrist erfolgt.

Auch konnte der beklagte ehemalige Mitarbeiter mit seinem Einwand, der Kaufpreis von knapp 40.000,00 Euro sei übersteuert, nicht gehört werden.

Denn der ehemalige Angestellte habe durch das Entwenden und Veräußern der beiden Weinflaschen den berechtigten Besitz der Arbeitgeberin verletzt.

Daher könne die ehemalige Arbeitgeberin den vollen Betrag für die Ersatzbeschaffung der Weinflaschen als Schadensersatz verlangen.

Und der maßgebliche Zeitpunkt der Beurteilung, in welcher Höhe der Schadensersatz zu leisten sei, sei der Zeitpunkt, zu dem die ehemalige Arbeitgeberin die Ersatzbeschaffung tätigen musste, so die Richter

3. Zur Arbeitgeberhaftung für Einbußen beim Elterngeld und bei falschen Auskünften (Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 27.05.2020,

Aktenzeichen 12 Sa 716/19 und Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 18.02.2020, Aktenzeichen 3 AZR 206/18)

Kurz nach der Einstellung im September teilte die Arbeitnehmerin dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft mit.

Im Monat der Einstellung stellte daraufhin der beauftragte Betriebsarzt ein Beschäftigungsverbot für die Monate Oktober bis Dezember des gegenständlichen Kalenderjahres fest.

Weil der Arbeitgeber versuchte, das Arbeitsverhältnis wegen Täuschung anzufechten, zahlte er den monatlichen Bruttolohn für diese Monate erst im März des folgenden Jahres.

Die Anfechtung scheiterte jedoch.

Weil der Arbeitgeber den Bruttolohn erst im kommenden Jahr auszahlte, wurden die gegenständlichen drei Monate für die Berechnung des Elterngeldes der Arbeitnehmerin mit 0 Euro angesetzt.

Denn nach § 2c Abs. 1 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) werden Einkünfte nicht bei der Berechnung des Elterngeldes berücksichtigt, die lohnsteuerrechtlich als sonstige Bezüge ausgewiesen sind.

Und dieser Grundsatz gilt nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) auch für monatliche Lohnzahlungen, die dem Arbeitnehmer später als drei Wochen nach Ablauf des Kalenderjahres zufließen.

David Pitzer
Rechtsanwalt

Kanzleianschrift:
Hubertusstrasse 2
35630 Ehringshausen

Telefon: 06449 7192860
Telefax: 06449 7192866

E-Mail: info@d-h-p.de
Internet: <http://www.d-h-p.de>

Seite vier

Wegen der fehlenden Berücksichtigung der zu spät gezahlten Bruttovergütung entstand der Arbeitnehmerin ein monatlicher finanzieller Nachteil in Höhe von etwa 71,00 Euro.

Sie erhob Klage auf Erstattung der so entstandenen monatlichen Elterngelddifferenz.

Die Richter des Landesarbeitsgerichts (LAG) Düsseldorf gaben der Klägerin überwiegend Recht.

Sie urteilten, dass der Arbeitgeber 70 Prozent der Differenz als Schadenersatz zu erstatten habe, da er sich bezüglich des der Arbeitnehmerin zustehenden Lohnes in Verzug befunden habe und somit schuldhaft gehandelt habe.

So sei der Arbeitgeber auch nicht wegen der erfolgten Anfechtung des Arbeitsverhältnisses aufgrund der Nichtunterrichtung über die Schwangerschaft entlastet, diese sei unwirksam, so die Richter.

Durch das Verhalten der Klägerin im Prozess habe diese allerdings auch – zusätzlich zum schuldhaften Handeln des Arbeitgebers – eine eigene Ursache zur verspäteten Lohnnachzahlung gesetzt, indem sie sich auf eine Widerrufsfrist und die Bedingung der Vorlage weiterer Unterlagen eingelassen habe.

Der Arbeitgeber habe allerdings den größeren Verschuldensanteil zu tragen, so die Richter.

Ferner habe der Arbeitgeber auch die Steuerberatungskosten zu

tragen, die die Klägerin aufwenden musste, um zu ermitteln, welcher auf den Ersatzanspruch anrechenbare Steuervorteil sich aus der verspäteten Elterngeldzahlung ergebe, stellten die Richter klar.

Auch die Richter des Bundesarbeitsgerichts stellten die Arbeitgeberhaftung ein einer weiteren Entscheidung, jedoch in einem differierenden Sachverhalt fest (Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 18.02.2020, Aktenzeichen 3 AZR 206/18).

So haftet der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer dann, wenn der Arbeitgeber ohne Verpflichtung Auskünfte zur betrieblichen Altersvorsorge erteilt.

In diesem Fall müssen diese richtig und vollständig sein.

Bei falschen Angaben kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer haften, allerdings nur, wenn die Informationen auch ursächlich für den Schaden waren, so die Richter des Bundesarbeitsgerichts (BAG).

4. Zum Fragerecht des Arbeitgebers nach Vorstrafen (Arbeitsgericht Bonn, Urteil vom 20.05.2020, Aktenzeichen 5 Ca 83/20)

Immer wieder stellt sich die Frage, ob der Ausbildungsbetrieb vor Beginn der Ausbildung nach Vorstrafen oder schwebenden Verfahren des Auszubildenden fragen darf – und ob

der Auszubildende ein Recht zur „Lüge“ hat.

Die Richter des Arbeitsgerichts Bonn stellten nun klar, dass nicht jede Vorstrafe und jedes Verfahren relevant ist und stellten damit klar, dass zu weit führende Fragen nicht wahrheitsgemäß beantwortet werden müssen.

Der Kläger, Auszubildender mit Zugriff auf verschiedene hochwertige Vermögensgüter seines Ausbildungsbetriebs, verschwieg bei seiner Einstellung, dass gegen ihn ein Strafverfahren wegen Raubes anhängig war und die Hauptverhandlung alsbald eröffnet werden sollte.

So beantwortete er die in dem Personalfragebogen bei Einstellung gestellte Frage nach gerichtlichen Verurteilungen oder schwebenden Verfahren mit nein.

Nachdem nun klar war, dass der Auszubildende eine Haftstrafe verbüßen musste, wandte er sich an seinen Vorgesetzten und teilte ihm den Sachverhalt mit, da er eine Erklärung benötigte, dass er seine Ausbildung während eines wahrscheinlichen Freigangs fortführen könne.

Da die Arbeitgeberin nunmehr die Anfechtung des Ausbildungsvertrages wegen arglistiger Täuschung erklärte, klagte der Auszubildende, und bekam Recht.

Die Richter stellten in Ihrer Entscheidung klar, dass der Arbeitgeber im Einstellungsverfahren zwar

Seite fünf

grundsätzlich berechtigt sei, bei dem Bewerber bezüglich Vorstrafen nachzufragen.

Dieser Grundsatz gelte allerdings nur, wenn und soweit die Vorstrafen für die Art des zu besetzenden Arbeitsplatzes relevant seien.

Und dies sahen die Richter im zu beurteilenden Fall nicht als gegeben an.

So machten die Richter deutlich, dass etwa bei Bewerbungen um ein öffentliches Amt, und somit auch um eine Ausbildung im öffentlichen Dienst, der Arbeitgeber nach anhängigen Straf- und Ermittlungsverfahren fragen dürfe, um damit Zweifel an der persönlichen Eignung des Bewerbers für die in Aussicht genommene Tätigkeit beurteilen zu können.

Jedoch seien derartige Fragen dann unzulässig, und der Bewerber sei nicht verpflichtet, sie wahrheitsgemäß zu beantworten, wenn sie bei einer Abwägung mit dem Allgemeinen Persönlichkeitsrecht des Bewerbers zu weitgehend seien, so die Richter.

Da nicht jede denkbare Straftat Zweifel an der Eignung für die Ausbildung begründe, sei die vom Arbeitgeber im Rahmen des Personalblattes gestellte Frage nach Ermittlungsverfahren jedweder Art zu weitgehend gewesen und damit als unzulässig zu qualifizieren, stellten die Richter in dem zu entscheidenden Fall fest.

Es mache bei dem zu beurteilenden Sachverhalt auch keinen Unterschied,

ob die Einstellung in das Ausbildungsverhältnis durch einen privaten oder öffentlichen Arbeitgeber erfolgte, eine Berechtigung des Arbeitgebers, den Ausbildungsvertrag wegen arglistiger Täuschung anzufechten, bestehe mithin nicht, so die Richter.

5. Zur Unzulässigkeit der Beweislastumkehr bei Vorbeschäftigung und Befristung (Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 11.03.2020, Aktenzeichen 4 Sa 44/19)

Wieder einmal mussten sich die Richter eines Landesarbeitsgerichts mit dem Befristungsrecht befassen.

Besonders interessant bei dieser Entscheidung ist nun, dass die Richter Stellung zur Beweislast genommen haben.

Eine Arbeitnehmerin, bereits 1999 bis 2000 beim Arbeitgeber beschäftigt, wurde nach einer Bewerbung im Jahr 2014 erneut eingestellt.

Die erneute Einstellung erfolgte im Rahmen der sachgrundlosen Befristung nach § 14 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) in Verbindung mit dem anwendbaren Tarifvertrag, und wurde mehrfach verlängert, stets im Rahmen neuer befristeter Verträge ohne Sachgrund.

Im vor der erneuten Einstellung ausgefüllten Personalfragebogen gab sie ihre Vorbeschäftigung im

Unternehmen an, im Lebenslauf jedoch war die Vorbeschäftigung nicht ersichtlich.

Auch enthielt der Arbeitsvertrag eine Klausel, mit der sie bestätigte, bislang weder befristet noch unbefristet beschäftigt gewesen zu sein.

Nachdem nun der letzte befristete Vertrag ausgelaufen war, klagte die Arbeitnehmerin auf die Feststellung, dass ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bestehe.

Die Richter gaben der Arbeitnehmerin recht und stellten fest, dass der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin unbefristet weiter beschäftigen muss.

Sie stellten klar, dass eine sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) grundsätzlich dann unzulässig sei, wenn vorher ein Arbeitsverhältnis mit dem selben Arbeitgeber bestanden habe (sogenanntes Vorbeschäftigungsverbot).

Zwar seien grundsätzlich aufgrund des anwendbaren und einschlägigen Tarifvertrags mehrfache Befristungen über die in § 14 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) normierte Dauer möglich.

Allerdings sei im zu entscheidenden Fall die Befristung wegen des Vorbeschäftigungsverbots aus § 14 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) von vornherein gar nicht zulässig gewesen.

Seite sechs

So habe das Bundesarbeitsgericht in seinem Urteil von 17. April 2019 (7 AZR 323/17) deutlich gemacht, dass ein Zeitraum von 15 Jahren als nicht sehr lang zu bewerten sei, so die Richter.

Auch könne sich der Arbeitgeber nicht auf die Klausel im Arbeitsvertrag berufen, durch die die Arbeitnehmerin bestätigte, sie sei noch nicht im Unternehmen beschäftigt gewesen.

Diese Vertragsklausel sei nach § 309 Nr. 12 Buchst. b Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) unwirksam, so die Richter, da durch diese vertragliche Bestätigung bestimmter Tatsachen die Beweislast zum Nachteil der Arbeitnehmerin umgekehrt werden sollte.

Diese Vertragsklausel könne dementsprechend der Arbeitnehmerin nicht vorgehalten werden.

Der Arbeitgeber hätte im zu beurteilenden Fall die Möglichkeit der Nachforschung gehabt und hätte dann feststellen können, dass eine Vorbeschäftigung gegeben sei.

So sei auch die Lücke im vorgelegten Lebenslauf über die Vorbeschäftigung zwar unschön, aber noch keine Falschauskunft, so die Richter.

Insbesondere aufgrund der Auskünfte im Einstellungsbogen oder durch gezieltes Nachfragen oder Nachforschen hätte die fehlende Information noch eingeholt werden können.

6. Zur Unzulässigkeit des Drängens zur Vertragsauflösung durch den Arbeitgeber (Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein, Urteil vom 06.02.2020, Aktenzeichen 3 SaGa 7 öD/19)

„Eine Freistellung nach Rückkehr aus der Arbeitsunfähigkeit zur Erzwingung und Durchführung von Verhandlungen über die Aufhebung eines Anstellungsverhältnisses, das ungekündigt und aufgrund langjähriger Betriebszugehörigkeit sowie Sonderkündigungsschutzes nicht ordentlich kündbar ist, kann rechtsmissbräuchlich und nicht schutzwürdig sein“.

Dies stellten die Richter des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein in einem Leitsatz zur Entscheidung klar.

Die Klägerin begehrte im Rahmen einer einstweiligen Verfügung, von ihrem Arbeitgeber weiter beschäftigt zu werden.

Nach einer längeren Krankheitsphase wurde die Klägerin unter Fortzahlung der Vergütung freigestellt, und dies mit den Worten „insbesondere auch für Verhandlungen über die Aufhebung bzw. Abwicklung ihres Anstellungsverhältnisses“.

Die Richter des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein bestätigten die Entscheidung der Vorinstanz und sprachen der Klägerin ein Recht auf Beschäftigung zu.

Sie stellten klar, dass eine Suspendierung des Arbeitnehmers nach einer Abwägung der Interessen beider Seiten auch gegen seinen Willen nur dann möglich sei, wenn der Arbeitgeber überwiegende und schutzwürdige Interessen vorzuweisen habe.

Dies sei notwendig, um dem Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers Rechnung zu tragen.

Die Freistellung einer ordentlich unkündbaren Mitarbeiterin zur Erzwingung und Durchführung von Verhandlungen über die Aufhebung ihres Vertragsverhältnisses sei indes nicht als schutzwürdig anzusehen, urteilten die Richter.

Denn kein ordentlich unkündbarer Arbeitnehmer müsse gegen seinen Willen Verhandlungen über eine Aufhebung des Arbeitsverhältnisses führen.

HAFTUNGSAUSSCHLUSS:

Dieser Newsletter Arbeitsrecht ersetzt keine rechtliche Beratung im Einzelfall, er dient als allgemeine Information über aktuelle Rechtsentwicklungen. Eine Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit der Ausführungen im Einzelfall übernehme ich mit der Herausgabe des Newsletter Arbeitsrecht nicht.

Verantwortlich für den Inhalt: David Pitzer, Ehringshausen.

Wenn Sie diese Informationen nicht länger erhalten möchten, senden Sie bitte eine Email an info@d-h-p.de.

Copyright © 2020 David Pitzer. All rights reserved.