

# Newsletter-Arbeitsrecht II/2012

Sehr geehrte Mandanten,  
liebe Leser,

*Newsletter Arbeitsrecht* zum Ende des dritten Quartals 2012 zeigt die Tendenzen in der aktuellen Rechtsprechung auf. Endlich hat das Bundesarbeitsgericht in dem Gebiet der Urlaubsabgeltung Langzeiterkrankter Rechtssicherheit geschaffen (Punkt 8).

Im Dossier wird in dieser Ausgabe der Bereich der Sozialen Netzwerke behandelt und hier Probleme aufgezeigt, die rechtlich erheblich sein können.

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.

Ihr



David Pitzer  
Rechtsanwalt

In dieser Ausgabe:

- **Rechtsprechung**

1. Alkoholkrankheit kann Kündigungsgrund sein
2. Betriebsbedingte Kündigung eines Leiharbeitnehmers schwierig
3. Kündigung wegen Verweigerung des Tragens von Dienstkleidung
4. Das Vortäuschen geleisteter Arbeit berechtigt zur fristlosen Kündigung
5. Kündigungsschutzklage eines Geschäftsführers
6. E-Mail-Kündigung auch bei Zustimmung unwirksam
7. Nicht jede falsche Angabe in der elektronischen Zeiterfassung rechtfertigt Kündigung
8. Urlaubsanspruch langjährig arbeitsunfähiger Arbeitnehmer muss ausbezahlt werden
9. Vergütung von Leiharbeitnehmern nach dem Equal-Pay-Grundsatz
10. Entschädigung wegen Altersdiskriminierung auch dann zu zahlen, wenn eine Stelle nicht besetzt wird
11. Ordnungsgemäße Kündigung wegen Drogenkonsums in der Freizeit aus Sicherheitsrisiko
12. Auch mündliche Vertragsabreden können der AGB Kontrolle unterliegen

- **Soziale Netzwerke**

13. Dossier: Soziale Netzwerke und Arbeitsrecht



David Pitzer  
Rechtsanwalt

Kanzleianschrift:  
Hubertusstrasse 2  
35630 Ehringshausen

Telefon: 06449 7192860  
Telefax: 06449 7192866

E-Mail: [info@d-h-p.de](mailto:info@d-h-p.de)  
Internet: <http://www.d-h-p.de>

# Seite zwei

## Rechtsprechung

### **1. Alkoholkrankheit kann Kündigungsgrund sein (LAG München, Urteil vom 11.07.2012, 3 Sa 1134/11)**

Dass eine vorliegende Alkoholkrankheit ein personenbedingter Kündigungsgrund sein kann, stellten nun die Richter des Landesarbeitsgerichts München fest.

Nachdem der Kläger mehrfach alkoholisiert zur Arbeit erschienen war, obwohl am Arbeitsplatz ein absolutes Alkoholverbot ausgesprochen war, und auch hierüber ausgesprochene Abmahnungen nicht zu einer Besserung führten, kündigte der Arbeitgeber fristgerecht ordentlich.

Die hiergegen erhobenen Kündigungsschutzklage hatte vor dem Landesarbeitsgericht in zweiter Instanz keinen Erfolg. Die Richter bestätigten, dass eine Alkoholkrankung zu den personenbedingten Kündigungsgründen zähle und wie bei jeder krankheitsbedingten Kündigung der dreistufigen Prüfung unterliegen.

Im vorliegenden Fall seien auch die Voraussetzungen aller drei Stufen erfüllt.

Zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung war der Kläger alkoholkrank, des weiteren liegen erhebliche betriebliche Beeinträchtigungen vor, und diese seien auch nach umfassender Abwägung aller widerstreitenden Interessen nicht vom Arbeitgeber hinzunehmen.

Die Richter führten weiter aus, dass die Auswirkungen der Suchtkrankheit des Klägers nicht in Einklang zu bringen sei mit den Erfordernissen der Arbeitssicherheit im Unternehmen.

Da es sich bei der Tätigkeit des Klägers um eine Tätigkeit mit Erfordernissen der Arbeitssicherheit in einem gefährlichen Umfeld handele, herrsche hier aufgrund des Krankheitsbildes der Alkoholsucht ein gesteigertes Risiko von Arbeitsunfällen, das der Arbeitgeber nicht hinzunehmen habe.

### **2. Betriebsbedingte Kündigung eines Leiharbeitnehmers schwierig (LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 27.02.2012, 6 Sa 517/11)**

Nachdem der Kunde einer Zeitarbeitsfirma Arbeitsplätze gekürzt hatte und somit der Auftrag für die Arbeitnehmerüberlassung auslief, kündigte das Zeitarbeitsunternehmen den Leiharbeitnehmer mit dem Hinweis auf den auslaufenden Auftrag und einen fehlenden Anschlussauftrag betriebsbedingt.

Die hiergegen gerichtete Kündigungsschutzklage hatte vor dem Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz Erfolg. Die Richter urteilten, dass der Hinweis regelmäßig nicht ausreiche, um einen dauerhaften Wegfall des Beschäftigungsbedürfnisses zu begründen.

Da das Leiharbeitsunternehmen das Beschäftigungsrisiko für kurzfristige Auftragslücken trage, habe dieses anhand der Auftrags- und Personalplanung substantiiert darzulegen, warum es sich nicht nur um eine kurzzeitige

Auftragsschwankung handele, sondern um einen dauerhaften Arbeitsrückgang, durch den der Einsatz auch bei einem anderen Kunden nicht in Betracht komme.

Dies gelte umso mehr, da das Wesen der Arbeitnehmerüberlassung oft von nur kurzfristigen Einsätzen bei verschiedenen Auftraggebern geprägt sei. Hier hätte dargelegt werden müssen, dass eine Beschäftigung in einem repräsentativen Zeitraum vor Ausspruch der Kündigung weder im bisherigen Arbeitsbereich noch in einem anderen Bereich, in dem ein Einsatz nach zumutbaren Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen hätte stattfinden können, möglich war.

### **3. Kündigung wegen Verweigerung des Tragens von Dienstkleidung (ArbG Cottbus, Urteil vom 20.03.2012, 6 Ca 1554/11)**

Weil sich die Arbeitnehmerin weigerte, Dienstkleidung zu tragen, kündigte der Arbeitgeber nach vorangegangener Abmahnung das Arbeitsverhältnis. Obwohl der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin angewiesen hatte, gegen eine einmalige Zahlung in Höhe von 200,00 € die Dienstkleidung selbst zu erwerben, sah das Arbeitsgericht keine schwerwiegende Belastung des Arbeitnehmers.

Vielmehr sei die Weisung von § 106 GewO (Gewerbeordnung) gedeckt. Das betriebliche Interesse des Arbeitgebers an einem einheitlichen Erscheinungsbild überwiege dem individuellen Interesse, während des Dienstes persönlich



**David Pitzer**  
**Rechtsanwalt**

Kanzleianschrift:  
Hubertusstrasse 2  
35630 Ehringshausen

Telefon: 06449 7192860  
Telefax: 06449 7192866

E-Mail: [info@d-h-p.de](mailto:info@d-h-p.de)  
Internet: <http://www.d-h-p.de>

# Seite drei

gewünschte Kleidung zu tragen. Auch stehe die Beschränkung der finanziellen Beteiligung bei der Anschaffung der Dienstkleidung nicht entgegen. Zwar könne der Arbeitgeber im Rahmen seines Weisungsrechtes nicht verlangen, dass der Arbeitnehmer Teile seiner Vergütung für die erste Ausstattung einer einheitlichen Dienstkleidung verwenden muss.

Jedoch sahen die Richter einen Betrag in Höhe von 200,00 € für die Anschaffung als ausreichend an und hatten auch die Verpflichtung der Arbeitnehmerin zur Vorlage des Geldbetrages nicht zu beanstanden.

#### **4. Das vortäuschen geleisteter Arbeit berechtigt zur fristlosen Kündigung (LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 11.05.2012, 9 Sa 676/11)**

Weil eine Angestellte per Korrekturbeleg am nächsten Tag die Zeit des Verlassens des Arbeitsplatzes auf 14:00 Uhr gebucht hatte, obwohl sie bereits gegen 13:00 Uhr den Arbeitsplatz verlassen hatte, kündigte der Arbeitgeber der Angestellten fristlos.

Die daraufhin erhobene Kündigungsschutzklage hatte keinen Erfolg.

Zurecht habe das beklagte Land eine fristlose Kündigung ausgesprochen, so die Richter, da ein wichtiger Grund vorliege. Vorsätzliche Manipulation im Rahmen der Zeiterfassung sei an sich dazu geeignet, einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung darzustellen, weil durch das Verhalten das Vertrauen des Arbeitgebers in die In-

tegrität des Arbeitnehmers erschüttert wird.

Die Richter gingen von einem vorsätzlich falsch ausgefüllten Korrekturbeleg aus. Dies sahen sie in dem erheblichen Abweichen zwischen dem angegebenen Arbeitszeitende und dem tatsächlichen Verlassen des Gebäudes. Auch stellten sie fest, dass eine Abmahnung entbehrlich war. Die Klägerin wurde im Vorfeld bereits mehrfach im gleichen Pflichtenkreis abgemahnt.

So hatte sie beispielsweise das Internet privat genutzt. Auch schied eine ordentliche Kündigung als mildestes Mittel aus, da die Klägerin ohnehin nicht ordentlich kündbar gewesen wäre.

#### **5. Kündigungsschutzklage eines Geschäftsführers (LAG Rheinland-Pfalz, Beschluss vom 28.06.2012, 3 Ta 72/12)**

Die Zuständigkeit des Arbeitsgerichtes ist nur für den zusätzlichen Vertrag abgeschlossen, durch den die Bestellung eines Angestellten während eines bereits bestehenden Arbeitsverhältnisses zum Geschäftsführer geregelt wird. Die Absprache, die die Geschäftsführerbestellung vorsieht, ist vom bisherigen Arbeitsverhältnis unabhängig zu beurteilen, so die Richter.

Im ursprünglichen Anstellungsvertrag, mit dem der Kläger zum Kreis der leitenden Angestellten gehört hatte, war eine Bestellung zum Geschäftsführer zunächst nicht explizit vereinbart.

Nach mehrmaligen Umstrukturierungen

im Betrieb sprach der Arbeitgeber die Kündigung aus. Hiergegen wendete sich der Kläger im Rahmen einer Kündigungsschutzklage. Das zuständige Arbeitsgericht sah sich sachlich zuständig. Die Richter argumentierten, dass der Streit der Parteien die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses betreffe, dass nicht Grundlage der Geschäftsführerbestellung gewesen sei. Die spätere Bestellung zum Geschäftsführer war im ursprünglichen Arbeitsvertrag nicht angelegt.

Vielmehr habe das Arbeitsverhältnis des Klägers auch während dessen Geschäftsführertätigkeit fortbestanden und sei nach Abberufung als Geschäftsführer wieder aufgelebt.

Wird ein Arbeitnehmer also während eines bestehenden Arbeitsverhältnisses, dass keine Geschäftsführerbestellung vorsieht, zum Geschäftsführer bestellt, liegt somit eine notwendige weitere Absprachen zu Grunde, die vom ursprünglichen Arbeitsverhältnis unabhängig zu beurteilen ist. So sei auch für diesen ursprünglichen Vertrag der Rechtsweg vor die Arbeitsgerichtsbarkeit gegeben, da der ursprüngliche Arbeitsvertrag nicht vor Bestellung zum Geschäftsführer beendet oder aufgehoben wurde.

#### **6. E-Mail-Kündigung auch bei Zustimmung unwirksam (LAG Düsseldorf, Urteil vom 25.06.2012, 14 Sa 185/12)**

Nachdem der Kläger erfahren hatte, dass sein Arbeitgeber die Kündigung des Arbeitsverhältnisses aussprechen wollte, einigte er sich mit diesem, dass



**David Pitzer**  
**Rechtsanwalt**

Kanzleianschrift:  
Hubertusstrasse 2  
35630 Ehringshausen

Telefon: 06449 7192860  
Telefax: 06449 7192866

E-Mail: [info@d-h-p.de](mailto:info@d-h-p.de)  
Internet: <http://www.d-h-p.de>

# Seite vier

hierfür die Anwesenheit am Firmensitz nicht notwendig sei.

Daraufhin übersandte der Arbeitgeber per E-Mail-Anhang die eingescannte und unterschriebene Kündigung, mit der Bitte, ein Bestätigungsschreiben noch am selben Tag zurück zu faxen. Mit E-Mail vom gleichen Tag bat der Kläger, ihm die Kündigung im Original zuzusenden, die er auch zwei Wochen später erhielt.

Die Richter urteilten nun, dass die Kündigung per E-Mail nicht die Schriftform des § 623 BGB (Bürgerliches Gesetzbuch) einhielt und daher gemäß § 125 BGB (Bürgerliches Gesetzbuch) nichtig ist. Auch sei der Kläger nicht an die Klagefrist des § 4 KSchG (Kündigungsschutzgesetz) gebunden, da diese eine schriftliche Kündigung voraussetzen. Da beiden Parteien der Mangel bewusst war, kann sich der Kläger hier auch auf diesen berufen.

Auch sei keine der Parteien besonders schutzwürdig, so dass § 242 BGB (Bürgerliches Gesetzbuch) als Grundsatz von Treu und Glauben keine Anwendung finde.

So sei das Festhalten an der gesetzlichen Form unter der Berücksichtigung strenger Maßstäbe zu prüfen, wobei im Ergebnis nur dann ausnahmsweise eine Wirksamkeit des formunwirksamen Rechtsgeschäftes vorliegen würde, wenn das Ergebnis die Betroffene Partei nicht bloß hart treffen würde, sondern das Ergebnis schlechthin untragbar wäre, was vorliegend aber zu verneinen sei.

## **7. Nicht jede falsche Angabe in der elektronischen Zeiterfassung rechtfertigt Kündigung (LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 13.06.2012, 15 Sa 407/12)**

Da der Kläger nach Vortrag des Arbeitgebers an vier aufeinanderfolgenden Tagen das Betriebsgelände verlassen hatte, ohne sein Arbeitsende in der elektronischen Zeiterfassung zu erfassen, trug der Arbeitgeber vor, dass eine erhebliche arbeitsvertragliche Pflichtverletzung in Form eines Arbeitszeitbetruges gegeben sein, die eine fristlose Kündigung ohne vorherige Abmahnung rechtfertige.

Die Richter des Landesarbeitsgerichts urteilten nun, dass kein wichtiger Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB (Bürgerliches Gesetzbuch) vorliege.

Da von einer maximalen Fehlzeit von insgesamt 60 Minuten ausgegangen werden müsse, und der maximal schaden somit 9,81 € brutto betragen hätte, könne offen bleiben, ob angesichts dieser geringen Schadenshöhe überhaupt eine Kündigung ohne vorherige Abmahnung möglich gewesen wäre. Nicht jede Falschangabe in der Zeiterfassung rechtfertige eine ordentliche Kündigung im Sinne des § 1 KSchG (Kündigungsschutzgesetz). Dies gelte, so die Richter, insbesondere dann, wenn der Kläger zur Ableistung von zehn Überstunden pro Monat ohne weitere Vergütung verpflichtet sei und dieses Kontingent nicht ausgeschöpft sei.

Im Bemessungszeitraum war der Kläger insgesamt 6 h und 17 min über dem

arbeitsvertraglich vereinbarten Soll. Damit, so die Richter, hätte kein Schaden vorgelegen, da der Kläger jedenfalls bis zu zehn Überstunden ohne weitere Vergütung hätte leisten müssen. Der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz hätte jedenfalls eine vorherige Abmahnung erforderlich gemacht.

Da also kein Grund für eine ordentliche Kündigung nach § 1 KSchG (Kündigungsschutzgesetz) vorliege, kann eine außerordentliche Kündigung nach § 626 BGB (Bürgerliches Gesetzbuch) nicht gerechtfertigt sein.

## **8. Urlaubsanspruch langjährig arbeitsunfähiger Arbeitnehmer muss ausbezahlt werden (BAG, Urteil vom 07.08.2012, 9 AZR 353/10)**

Nunmehr hat das Bundesarbeitsgericht in einem aktuellen Urteil das Urlaubsabgeltungsrecht klargestellt und somit Rechtssicherheit in die lange unsichere Rechtsmaterie gebracht.

Eine als schwerbehindert anerkannte Mitarbeiterin hatte nach Ende des Arbeitsverhältnisses den Urlaubsanspruch von insgesamt fünf Jahren nebst Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen sowie übergesetzlichen Urlaubsanspruch eingeklagt.

Die Richter des Bundesarbeitsgerichts urteilten nunmehr, dass der Klägerin allenfalls der gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch sowie der Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen aus den letzten beiden Beschäftigungsjahren zustehe.



**David Pitzer**  
**Rechtsanwalt**

Kanzleianschrift:  
Hubertusstrasse 2  
35630 Ehringshausen

Telefon: 06449 7192860  
Telefax: 06449 7192866

E-Mail: [info@d-h-p.de](mailto:info@d-h-p.de)  
Internet: <http://www.d-h-p.de>

# Seite fünf

Bei langjährig arbeitsunfähigen Arbeitnehmern sei § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG (Bundesurlaubsgesetz), wonach der übertragene Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden muss, dahingehend unionsrechtskonform auszulegen, dass dieser Urlaubsanspruch 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres verfällt.

Insoweit stellten die Richter klar, dass der europäische Gerichtshof in seiner Entscheidung vom 22. November 2011 seine Rechtsprechung bezüglich des zeitlich unbegrenzten Ansammelns von Urlaubsansprüchen arbeitsunfähiger Arbeitnehmer dahingehend geändert hatte, dass der Verfall des Urlaubs 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres nicht zu beanstanden sei.

Durch diese Entscheidung hat das Bundesarbeitsgericht nach langer Zeit der Rechtsunsicherheit endlich Klarheit in das Urlaubsabgeltungsrecht gebracht.

## **9. Vergütung von Leiharbeitnehmern nach dem Equal-Pay-Grundsatz (ArbG Frankfurt (Oder), Urteil vom 09.06.2012, 3 Ca 422/11)**

Nachdem das Bundesarbeitsgericht mit seiner Entscheidung vom 14.12.2010 festgestellt hatte, dass die Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personal-Service-Agenturen (CGZP) keine tariffähige Gewerkschaft ist, erhob eine Leiharbeiterin Klage beim Arbeitsgericht Frankfurt (Oder).

Sie begehrte nach dem Grundsatz aus

§§ 9 Ziffer 2, 10 Abs. 4 Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung (AÜG) (Equal-Pay-Grundsatz) das gleiche Entgelt, das auch der Stammbeschäftigte bezahlt wurde. Für eine gleichwertige Arbeit erhielt die Klägerin 6,15 €, die vergleichbaren Arbeitnehmer jedoch einen Stundenlohn von 12,84 €.

Da der Beschluss des Bundesarbeitsgerichtes nicht nur für die Zukunft wirksam, sondern auch die Tariffähigkeit der Vergangenheit nicht mehr gegeben war, war dem Begehren der Klägerin Recht zu geben. Auch waren die tarifvertraglichen Ausschlussfristen nicht beachtlich, da diese das gleiche Schicksal erlitten hatten wie der Tarifvertrag und unwirksam waren.

Zu guter Letzt stellte das Arbeitsgericht fest, dass der Arbeitgeber sich nicht auf die im Arbeitsvertrag vereinbarten Ausschlussfristen berufen konnte, da der Anspruch erst mit der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes fällig geworden war. Hier, so stellten die Richter fest, wäre es der Klägerin nicht zumutbar gewesen, wie bei einer klaren Rechtslage des Kostenrisiko einer Klage zu tragen.

## **10. Entschädigung wegen Altersdiskriminierung auch dann zu zahlen, wenn eine Stelle nicht besetzt wird (BAG, Urteil vom 23.08.2012, 8 AZR 285/11)**

Weil ein Arbeitgeber in einer Stellenbeschreibung einen Mitarbeiter im Alter zwischen 25 und 35 Jahren suchte, und ein 55 Jahre alter Bewerber trotz ordnungsgemäßer Bewerbung nicht zum Vorstellungstermin eingeladen wurde,

klagte dieser auf Entschädigung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

Die Vorinstanzen wiesen die Klage mit der Begründung ab, dass ein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) allein schon deshalb ausscheide, weil kein anderer Bewerber eingestellt worden sei. Der achte Senat des Bundesarbeitsgerichtes verwies nunmehr die Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurück. Dieses wird unter anderem zu prüfen haben, ob der Kläger objektiv geeignet war und eine Einstellung allein wegen seines Alters unterblieben ist.

## **11. Ordnungsgemäße Kündigung wegen Drogenkonsums in der Freizeit aus Sicherheitsrisiko (LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 28.08.2012, 19 Sa 306/12 und 19 Sa 324/12)**

Ein im sicherheitsrelevanten Bereich beschäftigter Mitarbeiter, der nach einem Drogenscreening mit erhöhten Cannabinolwerten und betriebsärztlichen Sicherheitsbedenken entlassen worden war, hatte gegen seine Entlassung geklagt. Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg hat nunmehr die Kündigung aus formalen Gründen für unwirksam erklärt, und diese allein deswegen, weil der Betriebsrat nicht ordnungsgemäß angehört wurde.

Demgegenüber hatte die Klage des Arbeitnehmers auf tatsächliche Beschäftigung keinen Erfolg, da dieser im sicherheitsrelevanten Bereich eingesetzt



**David Pitzer**  
**Rechtsanwalt**

Kanzleianschrift:  
Hubertusstrasse 2  
35630 Ehringshausen

Telefon: 06449 7192860  
Telefax: 06449 7192866

E-Mail: [info@d-h-p.de](mailto:info@d-h-p.de)  
Internet: <http://www.d-h-p.de>

# Seite sechs

sei und dessen Beschäftigung wegen seines Cannabiskonsums zu einem Sicherheitsrisiko führe, dass der Arbeitgeber nicht zu tragen verpflichtet sei, so die Richter.

## **12. Auch mündliche Vertragsabreden können der AGB Kontrolle unterliegen (BAG, Urteil vom 16.05.2012, 5 AZR 331/11)**

Mit einer Klage machte ein Arbeitnehmer Überstundenvergütung geltend. Ein schriftlicher Arbeitsvertrag war zwischen den Parteien nicht geschlossen, allerdings wurde mündlich bei der Einstellung vereinbart, dass die ersten 20 Überstunden im Monat „mit drin“ seien. Das Bundesarbeitsgericht bejahte in seiner Entscheidung eine wirksame arbeitsvertragliche Abrede, die im Sinne des § 305 Abs. 1 Satz 1 BGB (Bürgerliches Gesetzbuch) eine allgemeine Geschäftsbedingung darstelle und somit der üblichen AGB- Klausel- Kontrolle unterliege.

Die Klausel sei, so die Richter, nicht ungewöhnlich und überraschend im Sinne des § 305C Abs. 1 BGB (Bürgerliches Gesetzbuch), sie sei ferner auch nicht mangels Klarheit und Transparenz gemäß § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB (Bürgerliches Gesetzbuch) unwirksam, da sie ohne weiteres verständlich sei. Für den Arbeitnehmer sei klar verständlich dargelegt worden, dass er für die vereinbarte Vergütung gegebenenfalls bis zu 20 Mehrstunden im Monat zu erbringen haben.

## **Soziale Netzwerke**

### **13. Dossier: Soziale Netzwerke und Arbeitsrecht**

In der heutigen Arbeitswelt spielt die Bildung und Pflege von Netzwerken eine besondere Rolle. Kaum Unterschied macht dabei, ob das Netzwerk rein dem beruflichen Fortkommen dienen soll oder im privaten Bereich angelegt ist. Hier verschwimmen die Grenzen oft. In manchen Bereichen erlangen die so genannten „Social Networks“ allerdings eine rechtliche Relevanz.

So hat das Landgericht Heidelberg (Urteil vom 23.05.2012, 1 S 58/11) kürzlich entschieden, dass der in wettbewerbswidriger Weise erfolgte Versuch des Abwerbens von Mitarbeitern über die Plattform „Xing“ zu erheblichen Zahlungen verpflichten kann. Denn der Konkurrent war nach den Versuchen der Kontaktaufnahme zur wettbewerbsrechtlichen Abmahnung berechtigt.

Das Landesarbeitsgericht Hamm (Urteil vom 10.07.2012, 14 Sa 1711/10) entschied kürzlich, dass Chat-Protokolle vom Arbeitsplatzrechner als Nachweis für strafbare Handlungen des Arbeitnehmers dann verwendet werden dürfen, wenn der Arbeitgeber nur die gelegentliche Internetnutzung erlaubt habe und außerdem jeden Beschäftigten darauf hingewiesen habe das eine Vertraulichkeit nicht zu erwarten sei und der Arbeitgeber die Nutzung überwachen und bei Notwendigkeit die Daten einsehen können.

Ferner stellten die Richter fest, dass etwaige Verstöße gegen Normen aus dem Strafgesetzbuch, dem Telekommunikationsgesetz, dem Bundesdatenschutzgesetz sowie dem Betriebsverfassungsgesetz nicht zu einem Beweisverwertungsverbot führen.

Die Richter des Arbeitsgerichts Dessau-Roßlau (Urteil vom 21.03.2012, 1 Ca 148/11) urteilten nun, das polemische „Facebook“- Einträge eine Abmahnung rechtfertigen können.

Nachdem der Ehemann einer Angestellten im sozialen Netzwerk „Facebook“ polemische Äußerungen über den Arbeitgeber seiner Ehefrau tätigte, und diese mit der Funktion „Gefällt mir“ ihre Zustimmung signalisiert, kündigte der Arbeitgeber dieser fristlos. Das Arbeitsgericht urteilte, dass die alleinige Zustimmung eine fristlose Kündigung nicht rechtfertige, dies insbesondere aus der 25 -jährigen Betriebszugehörigkeit. Das Betätigen des „Gefällt mir“-Buttons rechtfertigt allenfalls eine Abmahnung, so die Richter.

### **HAFTUNGS AUSSCHLUSS:**

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](mailto:info@d-h-p.de).

Copyright © 2012 David Pitzer. All rights reserved.



**David Pitzer**  
**Rechtsanwalt**

Kanzleianschrift:  
Hubertusstrasse 2  
35630 Ehringshausen

Telefon: 06449 7192860  
Telefax: 06449 7192866

E-Mail: [info@d-h-p.de](mailto:info@d-h-p.de)  
Internet: <http://www.d-h-p.de>