

Arbeitsrecht aktuell Juli/August 2023

Vermutungswirkung des § 125 Abs. 1 Nr. 1 InsO bei betriebsbedingter Kündigung

Ist eine Betriebsänderung im Sinne des § 111 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) geplant und schließen der Insolvenzverwalter und der Betriebsrat darüber einen Interessenausgleich mit Namensliste, wird nach § 125 Abs. 1 Nr. 1 Insolvenzordnung (InsO) vermutet, dass die Kündigung des in der Namensliste aufgeführten Arbeitnehmers durch dringende betriebliche Erfordernisse im Sinne von § 1 Abs. 2 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) bedingt ist. Im Zeitpunkt des Abschlusses des Interessenausgleichs muss sich die Betriebsänderung noch in der Planungsphase befinden, damit dem Betriebsrat entsprechend dem Zweck des § 111 BetrVG eine Einflussnahme auf die unternehmerische Entscheidung möglich ist.

BAG, Ur. v. 17.08.2023 – 6 AZR 56/23

Verwertungsverbot bei offener Videoüberwachung

In einem Kündigungsschutzprozess besteht grundsätzlich kein Verwertungsverbot in Bezug auf solche Aufzeichnungen aus einer offenen Videoüberwachung, die vorsätzlich vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers belegen sollen. Das gilt auch dann, wenn die Überwachungsmaßnahmen des Arbeitgebers nicht vollständig im Einklang mit den Vorgaben des Datenschutzrechts steht.

Der Senat hat ausgeführt, dass eine Verwertung der Videoaufzeichnungen erfolgen kann, wenngleich die Überwachung nicht in jeder Hinsicht den Vorgaben des Bundesdatenschutzgesetzes bzw. der Datenschutz-Grundverordnung entsprochen haben sollte. So sei eine Verarbeitung der betreffenden personenbezogenen Daten durch die Gerichte für Arbeitssachen nach der Datenschutz-Grundverordnung nicht ausgeschlossen. Dies gelte jedenfalls dann, wenn die Datenerhebung, wie hier, offen erfolgt sei und vorsätzlich vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers in Rede stehe. In einem solchen Fall sei es grundsätzlich irrelevant, wie lange der Arbeitgeber mit der erstmaligen Einsichtnahme in das Bildmaterial zugewartet und es bis dahin vorgehalten habe.

BAG, Ur. v. 29.06.2023 – 2 AZR 296/23

Keine Erstattung einer Personalvermittlungsprovision durch den Arbeitnehmer

Eine arbeitsvertragliche Regelung, nach der der Arbeitnehmer verpflichtet ist, dem Arbeitgeber eine von ihm für das Zustandekommen des Arbeitsvertrags an einen Dritten gezahlte Vermittlungsprovision zu erstatten, wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis vor Ablauf einer bestimmten Frist beendet, ist nach § 307 Abs. 1 S. 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) unwirksam.

Eine entsprechende Regelung benachteiligt den Arbeitnehmer entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen und ist daher nach § 307 Abs. 1 S. 1 BGB unwirksam. Der Arbeitnehmer wird hierdurch in seinem von Art. 12 Abs. 1 S. 1 Grundgesetz (GG) garantierten Recht auf freie Wahl des Arbeitsplatzes beeinträchtigt, ohne dass dies durch begründete Interessen des Arbeitgebers gerechtfertigt wäre. Der Arbeitgeber hat grundsätzlich das unternehmerische Risiko dafür zu tragen, dass sich von ihm getätigte finanzielle Aufwendungen für die Personalbeschaffung nicht „lohnen“, weil der Arbeitnehmer sein Arbeitsverhältnis in rechtlich zulässiger Weise beendet. Es besteht deshalb kein billigenswertes Interesse des Arbeitgebers, solche Kosten auf den Arbeitnehmer zu übertragen. Der Arbeitnehmer erhält auch keinen Vorteil, der die Beeinträchtigung seiner Arbeitsplatzwahlfreiheit ausgleichen könnte.

BAG, Ur. v. 20.06.2023 – 1 AZR 265/22

Betriebsratsvorsitzender darf nicht Datenschutzbeauftragter sein

Der Vorsitz im Betriebsrat steht einer Wahrnehmung der Aufgaben des Beauftragten für den Datenschutz typischerweise entgegen und berechtigt den Arbeitgeber in aller Regel, die Bestellung zum Datenschutzbeauftragten nach Maßgabe des Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) in der bis zum 24.05.2018 gültigen Fassung zu widerrufen.

Die Aufgaben eines Betriebsratsvorsitzenden und eines Datenschutzbeauftragten können 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 entscheidet 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 legt er die Zwecke und Mittel der Verarbeitung personenbezogener Daten fest. Die hervorgehobene Funktion des Betriebsratsvorsitzenden, der den Betriebsrat im Rahmen der gefassten Beschlüsse vertritt, hebt die zur Erfüllung der Aufgaben eines Datenschutzbeauftragten erforderliche Zuverlässigkeit im Sinne von § 4 f) Abs. 2 S. 1 BDSG aF auf.

BAG, Ur. v. 06.06.2023 – 9 AZR 483/19

Massenentlassungsanzeige im Sinne des § 17 KSchG dient nicht dem Individualschutz der Arbeitnehmer

Die Verpflichtung des Arbeitgebers, den Behörden in einem frühen Stadium beabsichtigter Massenentlassungen Informationen darüber mitzuteilen, hat nicht den Zweck, den Arbeitnehmern Individualschutz zu gewähren. Diese Mitteilung erfolgt nur zu Informations- und Vorbereitungszwecken und ermöglicht es der zuständigen Behörde lediglich, sich einen Überblick über die Gründe sowie die Folgen der geplanten Entlassungen zu verschaffen. Somit soll die Verpflichtung, Informationen zu übermitteln, es ihr ermöglichen, die negativen Folgen beabsichtigter Massenentlassungen soweit wie möglich abzuschätzen, damit sie, wenn ihr diese Entlassungen später angezeigt werden, in effizienter Weise nach Lösungen für die dadurch entstehenden Probleme suchen kann. In Anbetracht des Zwecks dieser Informationsübermittlung und der Tatsache, dass sie in einem Stadium erfolgt, in dem der Arbeitgeber die Massenentlassungen nur beabsichtigt, soll sich die zuständige Behörde nicht mit der individuellen Situation jedes einzelnen Arbeitnehmers befassen, sondern die beabsichtigten Massenentlassungen allgemein betrachten.

EuGH, Ur. v. 13.07.2023 – C-134/22

Arbeitsunfähigkeit während der Kündigungsfrist – Anscheinsbeweis

Der Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ist auch dadurch zu erschüttern, dass der Arbeitnehmer sich im Fall des Erhalts einer arbeitgeberseitigen Kündigung unmittelbar zeitlich nachfolgend – „postwendend“ – krankmeldet bzw. eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung einreicht. Dies gilt insbesondere dann, wenn lückenlos der gesamte Zeitraum der Kündigungsfrist – auch durch mehrere Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen – abgedeckt wird. Meldet sich zunächst der Arbeitnehmer krank und erhält er erst nachfolgend eine arbeitgeberseitige Kündigung, fehlt es indes an dem für die Erschütterung des Beweiswertes der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung notwendigen Kausalzusammenhang. Allein die Tatsache, dass ein Arbeitnehmer bis zur Beendigung eines Arbeitsverhältnisses arbeitsunfähig krankgeschrieben ist, am unmittelbar darauffolgenden Tag gesundet und bei einem anderen Arbeitgeber zu arbeiten beginnt, erschüttert in der Regel ohne Hinzutreten weiterer Umstände den Beweiswert von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen nicht.

LAG Niedersachsen, Ur. v. 08.03.2023 – 8 Sa 859/22

Schwimmen im Rhein während der Firmenfeier stellt eine Pflichtverletzung dar

Das Schwimmen im Rhein während einer Firmenfeier stellt wegen der potentiellen Eigen- und Fremdgefährdung eine Pflichtverletzung im Arbeitsverhältnis dar. Mit dem Schwimmen im Rhein hat sich der Arbeitnehmer selbst aufgrund der Strömungen und des Schiffsverkehrs in potentielle Lebensgefahr begeben. Durch sein Verhalten hat er Dritte gefährdet, die zum Helfen hätten veranlasst werden können. Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist jedoch wegen Fehlens einer vorherigen Abmahnung nicht möglich. Das Verhalten des Arbeitnehmers könne indes wirksam abgemahnt werden.

LAG Düsseldorf, Vgl. v. 18.07.2023 – 3 Sa 211/23

Ihre Fachanwälte für Arbeitsrecht:



Peter C. Weyand
Fachanwalt
für Arbeitsrecht
Büro Hamm



Frank Kott
Fachanwalt
für Arbeitsrecht
Büro Leipzig



Dr. Stephan
Renners
Fachanwalt
für Arbeitsrecht
Büro Hamm



Robert Runkel
Fachanwalt
für Arbeitsrecht
Büro Leipzig



Christiane Streßig
Fachanwältin
für Arbeitsrecht
Büro Hamm



Sandra Rothermund-Quast
Fachanwältin
für Arbeitsrecht
Büro Hamm