

compact

aktuelle Informationen für Mandanten

ESC compact Spezial
Februar 2012

Arbeitsrecht und Datenschutz

Umgang mit schwierigen Mitarbeitern

Arbeitsrecht und Datenschutz

Höhere Toleranzschwellen bei schweren Pflichtverletzungen wie insbesondere Eigentums- und Vermögensdelikten?

RA Dr. Herrmann H. Haas Seite 3

Arbeitsrechtlich relevante Mitarbeiterführung

RAin Dr. Patrizia Chwalisz Seite 4

Vertragsstrafen als Steuerungsinstrumente im Arbeitsvertrag

RA Dr. Erwin Salamon, RA Dr. Christian Hoppe Seite 6

Technische Überwachungsmaßnahmen und Arbeitnehmerdatenschutz

RA Dr. Frank Bongers Seite 8

Von Sanktionsklauseln und Blacklists: Gestaltung verhaltensbedingter Kündigungsgründe unter Vermeidung der Abmahnungsnotwendigkeit

RA Dr. Erwin Salamon, RA Dr. Christian Hoppe Seite 10

Richtig abmahnen

RA Dr. Michael Fuhlrott Seite 12

Verhaltensbedingte Kündigung wegen „Schlechtleistung“

RA Dr. Herrmann H. Haas Seite 15

Rechtsprechung aktuell

EuGH: Mehr Spielraum für Interessenabwägung im Datenschutz

RA Dr. Frank Bongers Seite 17

Neuigkeiten aus der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung

RA Dr. Michael Fuhlrott Seite 18

Gesetzgebung aktuell

Neuigkeiten in der Gesetzgebung: Mindestentgelte in der Arbeitnehmerüberlassung, Familienpflegezeitgesetz

RAin Dr. Patrizia Chwalisz, RA Dr. Michael Fuhlrott Seite 19

ESC intern

Veranstaltungen Seite 21

Ausgewählte Veröffentlichungen Seite 22

Ihr ESC-Arbeitsrechts-Team auf einen Blick Seite 23

Editorial

Liebe Leserinnen und Leser,

unser erstes ESC compact Spezial Arbeitsrecht und Datenschutz im neuen Jahr widmen wir einer ganz besonderen, wohl jedem Arbeitgeber vertrauten Herausforderung: dem „schwierigen Mitarbeiter“.

Selbstverständlich können wir weder auf das persönliche Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer noch auf die Motivation und Leistungsbereitschaft des einzelnen Arbeitnehmers Einfluss nehmen. Sehr wohl können wir Ihnen aber Tipps und Tricks aus unserer täglichen Arbeitspraxis auf den Weg geben für den optimalen arbeitsrechtlichen Umgang mit schwierigen Mitarbeitern.

Nicht jeder emotionale Ausbruch eines Mitarbeiters führt zwingend zu einem Kündigungsrecht des Arbeitgebers. Ebenso wenig berechtigen „schlechte“ Leistungen (das sog. Low-Performing in jedem Fall zur Kündigung). Zwar stehen findigen Arbeitgebern nahezu unbegrenzte technische Möglichkeiten zur Verfügung, schwierige Mitarbeiter „im Blick zu behalten“, das Persönlichkeitsrecht und der Arbeitnehmerdatenschutz grenzen diese allerdings – manchmal sicherlich zu Recht – deutlich ein.

Welche Rechte dem Arbeitgeber zustehen, was ihm Gesetz und Arbeitsgerichte abverlangen (so z.B. im Anschluss an die Emmely-Entscheidung) und welche personellen Maßnahmen gerechtfertigt sind, um schwierige Mitarbeiter „in den Griff“ zu bekommen, beleuchten wir in dieser Ausgabe.

Wir wünschen Ihnen eine interessante Lektüre.

Ihr ESC-Arbeitsrechts-Team

Höhere Toleranzschwellen bei schweren Pflichtverletzungen wie insbesondere Eigentums- und Vermögensdelikten?

Auswirkungen der Emmely-Entscheidung des BAG

Über viele Jahre hinweg hat für Bundesarbeitsgericht (BAG) und Instanzgerichte der Grundsatz gegolten: „Wer klaut, fliegt!“. Grundlage hierfür ist der sog. Bienenstich-Fall gewesen, bei dem das BAG die fristlose Kündigung einer Buffetkraft in der Cafeteria eines Kaufhauses, die ein Stück Bienenstich ohne Bezahlung verzehrt hatte, für wirksam erachtete. Der vorgenannte Grundsatz galt und gilt also auch für Eigentums- und Vermögensdelikte gegen geringwertige Güter.

Diese Rechtsprechung ging soweit, dass fristlose Kündigungen wegen des Diebstahls eines Lippenstifts ebenso für wirksam erachtet wurden wie wegen des Diebstahls von sechs Maultaschen. Andererseits hat es immer wieder Einzelentscheidungen gegeben, bei denen Delikte hinsichtlich geringwertiger Güter nicht als ausreichend für eine fristlose Kündigung angesehen wurden, wie z.B. die Mitnahme von zwei Stück gebratenen Fisches im Wert von DM 10 durch eine Küchenhilfe zum Eigenverbrauch, die Mitnahme eines von der Müllabfuhr aufgesammelten Kinderreisebettes durch einen Müllsortierer trotz entgegenstehender Weisung oder der Verzehr eines Brotaufstrichs im Wert von weniger als € 0,10. Trotzdem hat auch diese Rechtsprechung an dem maßgeblichen Grundsatz letztendlich nichts geändert.

Hieran wurde jedoch in der juristischen und tagespolitischen Diskussion nachhaltig gerüttelt, als das BAG seine sog. Emmely-Entscheidung verkündete. Die Kassiererin Emmely hatte entgegen bestehender Weisungen Leergutbons im Wert von € 0,48 und € 0,82 im Rahmen eines Personaleinkaufs für sich verwendet, wobei sie diese Leergutbons in Anwesenheit

der Kassenleiterin sowie ihres eigenen Vorgesetzten an der Kasse einlöste. In seiner Entscheidung bestätigte das BAG zwar grundsätzlich seine Rechtsprechung, dass rechtswidrige Handlungen gegen das Vermögen des Arbeitgebers in schwerwiegender Weise die Rücksichtnahmepflichten des Arbeitnehmers verletzen und einen Missbrauch des in den Arbeitnehmer gesetzten Vertrauens darstellten, so dass dies, selbst wenn es sich hierbei nur um Sachen von geringem Wert handele, grundsätzlich einen wichtigen Grund für eine fristlose Kündigung darstellen könne. Das BAG verneinte ausdrücklich die Festlegung einer nach einem Wert bestimmten Relevanzschwelle für fristlose Kündigungen.

Im Rahmen der Interessenabwägung kam das BAG jedoch zu dem Ergebnis, dass in diesem Einzelfall die fristlose Kündigung unverhältnismäßig gewesen sei. Das Gericht begründete dies zum einen mit der fehlenden Heimlichkeit des Vorgehens von Emmely. Andererseits wies es darauf hin, dass eine für lange Jahre ungestörte Vertrauensbeziehung (hier über 30 Jahre) zweier Vertragspartner nicht notwendig schon durch eine erstmalige Vertrauensenttäuschung vollständig und unwiederbringlich zerstört würde. Je länger eine Vertragsbeziehung ungestört bestanden habe, desto eher könne die Prognose berechtigt sein, dass der dadurch erarbeitete Vorrat an Vertrauen durch einen erstmaligen Vorfall nicht vollständig aufgezehrt sei. In der diesem schriftlichen Urteil vorangehenden Presseerklärung benutzte das BAG für diesen letzteren Aspekt den Begriff des „Vertrauenskapitals“. Dieser wurde in der Diskussion sodann aufgegriffen und dahingehend gedeutet, dass ein Mitarbeiter durch langjäh-



Dr. Herrmann
H. Haas

riges Wohlverhalten quasi eine Art Kapitalstock aufbaute, den er durch eine erste (insbesondere geringwertige Güter umfassende Straftat) nicht zwingend verbrauchen würde. Die Frage, die sich hieraus ableitet, lautet also, hat ein langjährig Beschäftigter quasi einen Diebstahl einer geringwertigen Sache frei?

Diese Frage ist trotz der Emmely-Entscheidung zu verneinen. Zwar hat es in der Folgezeit einzelne Entscheidungen von Instanzgerichten gegeben, die unter Bezugnahme auf die Emmely-Entscheidung durchaus nicht unerhebliche „Untaten“ als für eine fristlose Kündigung

nicht ausreichend angesehen haben. Dies gilt insbesondere für den Fall einer Arbeitnehmerin, der im Rahmen eines Dienstjubiläums für getätigte Aufwendungen ein Betrag von bis zu € 250 zur Verfügung stand. Tatsächlich verbrauchte sie nur € 85 und legte dem Arbeitgeber sodann eine Scheinrechnung über € 250 vor, die der Arbeitgeber an den Rechnungssteller ausglich. Andererseits haben auch nach der Emmely-Entscheidung diverse Gerichte weiterhin fristlose Kündigungen nach dem oben dargestellten Grundsatz bejaht, obwohl nur geringwertige Güter (z.B. Pfandbons im Werte von € 6,06) betroffen waren.

Fazit:

Es besteht keine Veranlassung, aufgrund der Emmely-Entscheidung anzunehmen, dass für Arbeitnehmer, insbesondere bei Eigentums- und Vermögensdelikten, zukünftig höhere Toleranzschwellen gelten. Die Emmely-Entscheidung ist zum einen eine Einzelfallentscheidung. Zum anderen sollte man den besonderen Umstand der vom BAG betont fehlenden Heimlichkeit nicht übersehen. Vor allem kann dies unmittelbaren Äußerungen entnommen werden. So hat der Vorsitzende Richter am BAG, Herr Burkhardt Kreft, im Rahmen der 23. Jahresarbeitstagung des DAI / Fachinstitut für Arbeitsrecht im November 2011 ausdrücklich sein Bedauern darüber zum Ausdruck gebracht, dass das BAG in der Pressemitteilung den Begriff des Vertrauenskapitals verwandt hätte und betont, dass in der Emmely-Entscheidung keine grundlegende Änderung der Rechtsprechung des BAG zu sehen sei.

Kontakt für weitere Infos:

**RA Dr. Herrmann
H. Haas**
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Tel +49 (0)40 36805-282
h.haas@esche.de

Arbeitsrecht und Datenschutz

Arbeitsrechtlich relevante Mitarbeiterführung



Dr. Patrizia Chwalisz

In der täglichen Beratungspraxis sind wir häufig mit folgenden Konstellationen konfrontiert: Der Arbeitgeber ist bereits seit längerem mit den Arbeitsleistungen, Verhalten, Motivation u.ä. eines Mitarbeiters nicht zufrieden. Eine aktuelle Auseinandersetzung oder Pflichtverletzung des Mitarbeiters bringt „das Fass zum Überlaufen“. Nun sollen endlich Konsequenzen gezogen werden. Der Arbeitnehmer soll das Unternehmen verlassen.

Bei rechtlicher Prüfung des zugrundeliegenden Sachverhalts ist allzu oft festzustellen, dass

dieser Wunsch mangels arbeitsrechtlich belastbarer Nachweise des vergangenen und ggf. auch aktuellen Fehlverhaltens des Arbeitnehmers nicht in die Tat umgesetzt werden kann und der Sachverhalt allenfalls für eine Abmahnung reicht. Dies ist für den Arbeitgeber nicht nur frustrierend, sondern auch vermeidbar, wenn bei schwierigen Mitarbeitern frühzeitig auf eine arbeitsrechtlich belastbare und im Falle einer Zuspitzung des Konflikts arbeitsrechtlich verwertbare Mitarbeiterführung und Dokumentation Wert gelegt wird. Dies ist zwar aufwendig, führt aber bestenfalls dazu,

Schwächen des Mitarbeiters oder auch vermeidbare Kommunikationsfehler zwischen Vorgesetztem und Mitarbeiter sowie konträre Erwartungshaltungen zu identifizieren und auszuräumen. Gelingt dies nicht, kann der Arbeitgeber unter Berücksichtigung nachfolgender Grundsätze jedenfalls genügend

„Material“ sammeln, um im Konfliktfall eine erfolversprechende verhaltensbedingte Kündigung auszusprechen bzw. um dieses Material für ein Aufhebungsgespräch mit dem Mitarbeiter zu verwenden. Es gilt der Grundsatz: Aktiv werden, bevor „das Kind in den Brunnen gefallen ist“.

Auf folgende **Grundsätze** sollte der Arbeitgeber daher achten:

- Klare Definition und Zuweisung von Arbeitsaufgaben, beispielsweise in einer Arbeitsplatzbeschreibung, konkrete Aufgabenzuweisung u.ä., die auch von dem Arbeitnehmer gegengezeichnet werden,
- Definition der Arbeitsethik und klare Regelung von Kommunikationsverhalten, beispielsweise Berichtspflichten etc.,
- Dokumentation konkreter Arbeitsanweisungen sowie des Empfangs dieser Arbeitsanweisungen durch den Arbeitnehmer, z.B. durch E-Mail-Verkehr, Empfangsquittungen, Protokollierung von Anwesenheiten des Arbeitnehmers bei Mitarbeiter-/Teambesprechungen u.ä.,
- eindeutige und dokumentierte Zuständigkeitszuweisung,
- klare Zeitvorgaben sowie aktives und dokumentiertes Nachhalten durch den Vorgesetzten, ob diese Zeitvorgaben eingehalten werden,
- Nutzung von Sanktionsklauseln und Blacklists (vgl. hierzu den Beitrag von Dr. Salamon/Dr. Hoppe, S. 10),
- regelmäßige Mitarbeitergespräche, ggf. auch unter Verwendung von Fragebögen, die mit dem Mitarbeiter besprochen und nach Protokollierung gegengezeichnet werden,
- standardisierte Kommunikationsprozesse vom unmittelbaren Vorgesetzten an die Personalverantwortlichen, um frühzeitig Konflikte oder Minderleistungen und Pflichtverletzungen zu identifizieren und Lösungswege vorzubereiten,
- bei Pflichtverletzungen ordnungsgemäße Abmahnung aussprechen (vgl. hierzu den Beitrag von Dr. Fuhlrott, S. 12), (Ermahnungen können zwar im Rahmen der Interessenabwägung berücksichtigt werden, ersetzen allerdings keine Abmahnung und sind daher ggf. personalpolitisch, aber nicht arbeitsrechtlich relevant.),
- rechtzeitige und standardisierte Anfrage beim Vorgesetzten vor Ablauf von Probezeiten und vor Ablauf des Sechsmonatszeitraums nach § 1 Abs. 1 KSchG,
- sofortiges Handeln bei groben Pflichtverstößen, die zur außerordentlichen Tat- oder Verdachtskündigung berechtigen würden (Achtung: 2-Wochen-Frist und bei Verdachtskündigung unverzüglich Anhörung einkalkulieren!).

Neben diesen allgemeinen Grundsätzen, die im Rahmen des Umgangs mit schwierigen Mitarbeitern stets berücksichtigt werden sollten, bestehen darüber hinaus gerade bei sog.

Low-Performern weitere Herausforderungen für den Arbeitgeber, um genügend Tatsachen

zusammenzutragen, welche eine verhaltensbedingte Kündigung begründen können (vgl. hierzu den Beitrag von Dr. Haas, S. 15).

In Betrieben, in denen ein **Betriebsrat** installiert ist, sind die **Mitbestimmungsrechte** des

Kontakt für weitere Infos:**RAin Dr. Patrizia Chwalisz**Fachanwältin für Arbeitsrecht
Tel +49 (0)40 36805-353
p.chwalisz@esche.de

Betriebsrats bei der Planung und Durchführung der zuvor beschriebenen Maßnahmen zu berücksichtigen. Vorgaben des Vorgesetzten an den Arbeitnehmer, welche Aufgabe in welchem Zeitraum und auf welche Weise dokumentiert werden sollen, betreffen in der Regel das Arbeitsverhalten und unterfallen dann nicht dem Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG (BAG v. 24.11.1981, 1 ABR 108/79). Allerdings ist dies in der Literatur stark umstritten, so z.B. für die Anordnung zum Führen von Tätigkeitsberichten, Tageszetteln u.ä. Das Mitbestimmungsrecht gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG

besteht aber wohl bei formalisierten Gesprächen zur Vorbereitung von bzw. über Zielvereinbarungen (nicht jedoch bei der konkreten Festlegung von Zielen). Ferner ist das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 94 BetrVG zu beachten, wenn zur Mitarbeiterführung standardisierte Personalfragebögen verwendet und allgemeine Beurteilungsgrundsätze aufgestellt werden. Schließlich besteht selbstverständlich das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats zu personellen Einzelmaßnahmen nach § 99 ff. BetrVG, wenn ein schwieriger Mitarbeiter versetzt oder gar gekündigt werden soll.

Arbeitsrecht und Datenschutz

Vertragsstrafen als Steuerungsinstrumente im Arbeitsvertrag



Dr. Erwin Salamon



Dr. Christian Hoppe

Viele Anstellungsverträge sehen – meist einseitig zu Lasten des Arbeitnehmers – Vertragsstrafenklauseln vor. Nach diesen verpflichtet sich der Arbeitnehmer, im Falle der Verletzung einer bestimmten Vertragspflicht als Ausgleich einen bestimmten Betrag an den Arbeitgeber zu zahlen. Vertragsstrafenvereinbarungen sind ein typisches Beispiel für vorformulierte Klauseln in Formulararbeitsverträgen, die sich nach der Rechtsprechung an besonders strengen Vorgaben messen lassen müssen. Will der Arbeitgeber mit diesem Instrument effektiv arbeiten, gilt es, dies bei der Vertragsgestaltung sorgsam zu beachten.

Häufig fehlt es bereits an einem ersatzfähigen Schaden, den der Arbeitgeber geltend machen könnte, wenngleich ihm Vermögensschäden entstehen. Ein häufiges Beispiel ist die „Vertragsaufsage“ des Arbeitnehmers, der quasi „von jetzt auf gleich“ den Betrieb ohne Einhaltung der Kündigungsfrist verlässt, um sich einem neuen Arbeitgeber anzuschließen, und weder seinen Arbeitsplatz ordnungsgemäß übergibt, noch einen Nachfolger einarbeitet oder auch nur vorübergehend noch zur Verfügung steht, bis der bisherige Arbeitgeber den Arbeitsplatz neu besetzt hat.

In der Praxis sind Vertragsstrafen üblich etwa bei

- Nichtantritt der Arbeit;
- Nichteinhaltung der Kündigungsfrist;
- außerordentlich fristloser Arbeitgeberkündigung aufgrund eines wichtigen Grundes;
- außerordentlich fristloser Arbeitnehmerkündigung, obwohl ein wichtiger Grund nicht vorliegt;
- Übertretung von Vorgaben eines (nachvertraglichen) Wettbewerbsverbots durch den Arbeitnehmer.

Doppelte Zielrichtung

Vertragsstrafen in Arbeitsverträgen sind – mit Ausnahme von Berufsausbildungsverträgen (§ 12 Abs. 2 Nr. 2 BBiG) – grundsätzlich zulässig. Sie dienen einerseits als Druckmittel, um den Arbeitnehmer zur ordnungsgemäßen Erbringung der Arbeitsleistung anzuhalten. Zum anderen geben sie dem Arbeitgeber die Möglichkeit, sich ohne eine meist komplexe Beweisführung in einem Schadensersatzprozess bei dem Arbeitnehmer schadlos zu halten.

Transparenzgebot

Bei der Vertragsgestaltung hat der Arbeitgeber nicht nur das Transparenzgebot (§ 307 Abs. 1 Nr. 2 BGB) zu beachten, das besagt, dass der Arbeitnehmer aus der Formulierung ohne Weiteres erkennen können muss, was „auf ihn zukommt“. So wird etwa eine pauschal für „Vertragsbrüche“ oder „schuldhaft vertragswidriges Verhalten“ des Arbeitnehmers vorgesehene Vertragsstrafenklausel diesem Anspruch einer klaren Verständlichkeit nicht gerecht, sofern der Arbeitgeber nicht zumindest einige Regelbeispiele im Vertrag ausdrücklich benennt, die als Orientierung dafür dienen können, welches Gewicht dem vertragsstrafenbewehrten Pflichtverstoß zukommen muss.

Keine Übersicherung des Arbeitgebers

Zudem muss der Arbeitgeber Sorge dafür tragen, dass keine „Übersicherung“ eintritt, die den Arbeitnehmer unbillig benachteiligt und zur Unwirksamkeit der gesamten Vertragsstrafenklausel führt (BAG v. 23.09.2010, 8 AZR 897/08). Sichert der Arbeitgeber mit einer Vertragsstrafe in Höhe eines Bruttomonatsgehalts das Risiko ab, dass der Arbeitnehmer vor

Arbeitsantritt „abspringt“ und sich für einen aus seiner Sicht attraktiveren Arbeitsplatz bei einem anderen Arbeitgeber entschließt, so ist die gesamte Klausel unwirksam, wenn der Arbeitnehmer während der zweiwöchigen Kündigungsfrist in der üblicherweise vereinbarten Probezeit nicht einmal die Hälfte dieses Betrags tatsächlich verdient hätte. Dagegen wird eine Vertragsstrafe von einem Bruttomonatsgehalt im Falle eines Wettbewerbsverstosses in der Regel angemessen sein. Hier dürften in Abhängigkeit von der Position des Arbeitnehmers und damit einhergehender Schadensträchtigkeit auch Größenordnungen von drei bis fünf Bruttomonatsgehältern vertretbar sein.

Schließlich dürfen Vertragsstrafenklauseln im Arbeitsvertrag nicht an so ungewöhnlicher Stelle „versteckt“ sein, dass der Arbeitnehmer nach den gewöhnlichen Umständen mit ihnen nicht zu rechnen braucht. In einem solchen Fall wird eine Vertragsstrafenregelung als „überraschende Klausel“ schon gar nicht Vertragsbestandteil (§ 305c BGB). Von der Unterbringung unter einer irreführenden Überschrift oder gar an einer drucktechnisch besonders unübersichtlichen Stelle ist daher unbedingt abzuraten.

Praxistipp:

Wesentlich ist bei der Vereinbarung von Vertragsstrafenklauseln im Arbeitsvertrag, dass nicht nur ihre Voraussetzungen klar und verständlich beschrieben werden, sondern auch die jeweilige Höhe so maßvoll bemessen wird, dass die Vertragsstrafe auch unter Berücksichtigung der beabsichtigten „Druckfunktion“ nicht lediglich zur Schöpfung einer neuen, vom Sachinteresse des Verwenders nicht mehr gedeckten bloßen Geldquelle dient. Als grober Maßstab der Rechtsprechung gilt, dass die Vertragsstrafe – abhängig von der Schwere der Pflichtverletzung, welche mit ihr sanktioniert werden soll – nicht in einem unangemessenen Verhältnis zum Arbeitseinkommen stehen und das Kündigungsrecht des Arbeitnehmers nicht unbillig erschweren darf.

Kontakt für weitere Infos:

RA Dr. Erwin Salamon
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Tel +49 (0)40 36805-360
e.salamon@esche.de

RA Dr. Christian Hoppe
Tel +49 (0)40 36805-356
c.hoppe@esche.de

Technische Überwachungsmaßnahmen und Arbeitnehmerdatenschutz



Dr. Frank Bongers

Folgt der Pflichtverletzung eines Arbeitnehmers eine Abmahnung oder gar Kündigung, wird diese regelmäßig von betroffenen Arbeitnehmern angegriffen. Arbeitgeber können Kündigungen und Abmahnungen nur erfolgreich verteidigen, wenn die Tatsachen, die zugrundeliegen, nicht nur dargelegt, sondern auch bewiesen werden können. Der Beweis durch Zeugen ist in der Praxis besonders häufig, jedoch auch besonders unsicher. Zudem bestehen häufig Gründe, Personen nicht mit der Zeugenrolle belasten zu wollen. Dies gilt z.B. für Kunden oder andere Arbeitnehmer des Arbeitgebers, die Fehlverhalten wahrgenommen haben können. Da Fehlverhalten i.d.R. nicht durch Urkunden oder Sachverständigengutachten bewiesen werden können, besteht ein praktisches Bedürfnis, Verhalten durch technische Überwachungseinrichtungen, die von einem Gericht in Augenschein genommen werden können, zu dokumentieren. Liegen solche Dokumentationen – z.B. ein Videofilm – vor, wird das dokumentierte Verhalten i.d.R. nicht mehr bestritten, so dass im Gerichtsverfahren tatsächlich kein Beweis erhoben werden muss.

Neben dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats, das bei jedem Einsatz einer technischen Überwachungseinrichtung zu beachten ist, sind der Überwachung datenschutzrechtliche Grenzen gesetzt:

Ganz unabhängig davon, ob eine Videokamera, ein Fotoapparat, ein Zeiterfassungssystem, ein Fahrtenschreiber, ein Atemalkoholmessgerät, die Telefonanlage oder ein Personalcomputer zur Überwachung genutzt werden – in allen Fällen werden personenbe-

zogene Daten erhoben und gespeichert. Jede Erhebung oder Verarbeitung personenbezogener Daten ist jedoch nur zulässig, wenn entweder eine Einwilligung des Betroffenen vorliegt oder das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) oder eine andere Rechtsvorschrift die Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung zulässt. Da eine Einwilligung in der Regel nicht vorliegen wird, kommt eine technische Überwachung also datenschutzrechtlich nur in Betracht, wenn eine Rechtsvorschrift, insbesondere eine Vorschrift des BDSG, dies erlaubt.

Noch ist ungewiss, wann die geplanten Neuregelungen für den Beschäftigtendatenschutz in Kraft treten. Bis dahin steht als Rechtsgrundlage im BDSG ausschließlich § 32 zur Verfügung. Danach dürfen personenbezogene Daten eines Beschäftigten erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, wenn dies für die Durchführung oder Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich ist (§ 32 Abs. 1 Satz 1 BDSG).

Ergänzend ist lediglich in § 32 Abs. 1 Satz 2 BDSG geregelt, dass zur Aufdeckung von Straftaten personenbezogene Daten eines Beschäftigten nur dann erhoben, verarbeitet oder genutzt werden können, wenn zu dokumentierende tatsächliche Anhaltspunkte den Verdacht begründen, dass der Betroffene im Beschäftigungsverhältnis eine Straftat begangen hat und die Datenerhebung und -verarbeitung zur Aufklärung der Tat verhältnismäßig ist. Kurz nach Inkrafttreten der Vorschrift war zunächst vertreten worden, dass sich aufgrund eines Umkehrschlusses aus Satz 2 ergäbe, dass dort, wo nicht der Verdacht einer

Straftat bestünde, Daten über Pflichtverletzungen, Fehlverhalten oder Schlechtleistung gar nicht vom Arbeitgeber erhoben werden dürfen. Diese Sichtweise gehört allerdings inzwischen der Vergangenheit an. Letztlich wird man § 32 BDSG als Praktiker für eine erste Einschätzung ganz undogmatisch anwenden können, indem man die Interessen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers abwägt.

Grundsatz:

Haben die Interessen des Arbeitgebers mehr Gewicht, ist die Datenerhebung zulässig; überwiegen die Interessen des Arbeitnehmers, verstößt die technische Überwachung gegen das Gesetz. Bei der Abwägung kann in die Waagschale der Arbeitgeberinteressen das Maß der Beeinträchtigung durch das zu ermittelnde Verhalten gelegt werden, während in der Waagschale der Arbeitnehmerinteressen insbesondere das Ausmaß des Eingriffs in sein Persönlichkeitsrecht durch die Überwachung zu legen ist.

Praxistipp:

Betriebsräte schlagen i.d.R. vor, in Betriebsvereinbarungen zur Einführung und Anwendung technischer Überwachungseinrichtungen zu regeln, dass die erhobenen Daten „nicht zu Zwecken der Verhaltens- und Leistungskontrolle genutzt werden“ dürfen und entgegen dieser Regelung erhobene Daten nicht zur Begründung arbeitsrechtlicher Maßnahmen verwendet werden können. Dadurch wird ein wesentlicher (Teil)-Zweck technischer Überwachungseinrichtungen aufgehoben. Deshalb wird empfohlen, in den Verhandlungen mit dem Betriebsrat auf eine differenzierendere Regelung hinzuwirken, die zumindest die Einzelfälle einer zulässigen Aus- und Verwertung der Daten definiert.

In den folgenden Beispielen wird man i.d.R. von einer unzulässigen Datenerhebung durch technische Überwachungseinrichtungen ausgehen können:

Zulässig dürften demnach – vorbehaltlich der Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls – i.d.R. folgende Maßnahmen sein:

- Videoüberwachung einer Person, die dringend verdächtig ist, den Arbeitgeber zu bestehlen,
- Auswertung der Zeiterfassungsdaten bei Verdacht eines Arbeitszeitbetrugs,
- stichprobenartiger Abgleich von Kontonummern von Gehaltskonten der Arbeitnehmer, die Überweisungen veranlassen, mit Kontonummern von Konten, auf die andere Zahlungen geleistet werden.

Etwas anderes kann stets gelten, wenn eine Betriebsvereinbarung ein Verwertungsverbot regelt.

- Aufzeichnen oder heimliches Mithören von Telefongesprächen (Achtung: Straftat!),
- Installation technischer Überwachungseinrichtungen in privaten Räumen des Arbeitnehmers oder in betrieblichen Sanitäreinrichtungen,
- Einsatz von Atemalkoholmessgeräten ohne wirksame Einwilligung des Arbeitnehmers.

Wurde durch die Überwachungsmaßnahme nicht nur gegen Datenschutzrecht verstoßen, sondern auch das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers in besonderem Maße beeinträchtigt, wird nicht nur ein Ordnungswidrigkeits- oder Strafbarkeitstatbestand verwirklicht, die Beweise dürfen zudem nicht verwertet werden.

Schließlich können Ansprüche auf Schadensersatz und Schmerzensgeld des betroffenen Arbeitnehmers entstehen. Das Hessische Landesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 25.10.2010 (Az. 7 Sa 1586/09) einen Arbeitgeber dazu verurteilt, an den Arbeitnehmer € 7.000 Schmerzensgeld zu zahlen, weil dieser unzulässig durch eine (erkennbare) Videokamera beobachtet worden war. In der ersten Instanz war der Arbeitgeber sogar zu einem Schmerzensgeld in Höhe von € 15.000 verurteilt worden.

Kontakt für weitere Infos:

RA Dr. Frank Bongers
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Tel +49 (0)40 36805-217
f.bongers@esche.de

- Datenschutzrechtlichen Rechtsgrundlage
- Belegbarkeit der Interessen des Arbeitgebers
- Intensität der Beeinträchtigung der Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer
- alternative Ermittlungsmethoden
- Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats
- Ausschluss der Überwachung durch bestehende Betriebs- oder Dienstvereinbarungen
- Fernwirkungen der Überwachung auf die Betriebskultur und den Betriebsfrieden

Letztlich sollte auch erwogen werden, ob der Einsatz der Überwachungseinrichtung eventuell die Gefahr mit sich bringt, wie u.a. Lidl, die Telekom und die Deutsche Bahn unerwünschte Medienaufmerksamkeit zu erzielen.

Vor Einsatz einer technischen Überwachungseinrichtung sollten zumindest die Punkte der folgenden Check-Liste geprüft werden:

Arbeitsrecht und Datenschutz

Von Sanktionsklauseln und Blacklists

Gestaltung verhaltensbedingter Kündigungsgründe unter Vermeidung der Abmahnungsnotwendigkeit



Dr. Erwin Salamon



Dr. Christian Hoppe

Nicht selten ist in der Praxis zu beobachten, dass Arbeitgeber ihre Beschäftigten bereits im Vorfeld nachdrücklich auf die Vertragswidrigkeit bestimmter Verhaltensweisen hinweisen. Derartige Hinweise werden häufig durch Meldungen im Intranet, Aushänge am schwarzen Brett bzw. durch Rundschreiben (sog. Blacklists) erteilt, die alle Beschäftigten durch ihre Unterschrift als zur Kenntnis genommen anerkennen. Manche Arbeitgeber machen auch durch eine gesonderte Anlage zum Arbeitsvertrag bereits von Beginn an deutlich, dass sie bestimmtes Fehlverhalten nicht dulden werden und der Mitarbeiter im Falle von Verstößen mit arbeitsrechtlichen Maßnahmen bis hin zu einer Kündigung zu rechnen hat. „Sanktionsklauseln“ ähnlichen Inhalts finden sich nicht zuletzt in Ethik- und Compliance-Richtlinien, die immer mehr Verbreitung finden. Sie lauten etwa: „Die

Verletzung dieser Verhaltensrichtlinie führt ggf. zu arbeitsrechtlichen Maßnahmen bis hin zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses“.

Interesse des Arbeitgebers an „Generalprävention“

Derartige „antizipierte“, d.h. vorweggenommene abstrakte Abmahnungen, die an sämtliche Mitarbeiter gerichtet sind und/oder eine Vielzahl von Pflichtverletzungen als kündigungsrelevant kennzeichnen, haben nicht dieselbe Warn- und Rügefunktion wie eine „echte“ Abmahnung. Diese nimmt ein konkretes individuelles Fehlverhalten zum Anlass, um den Mitarbeiter zur unbedingten, ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Vertragspflichten anzuhalten. Da der verhaltensbedingten Kündigung das sog. Prognoseprinzip zugrundeliegt

(Gefahr weiterer Vertragspflichtverletzungen trotz Kündigungsandrohung), wird die einzel-fallbezogen-konkrete Abmahnung eine solche Prognose am eindeutigsten rechtfertigen. Die allgemeine Androhung der Kündigungsfolge bei bestimmten Pflichtverstößen kann aber grundsätzlich die für die Rechtmäßigkeit einer verhaltensbedingten Kündigung erforderliche Negativprognose begründen (BAG v. 05.04.2001, 2 AZR 580/99; LAG Düsseldorf v. 11.05.2005, 12 (11) Sa 115/05). Für den Arbeitgeber, der auf diese Weise verdeutlicht, wie wichtig ihm die Einhaltung bestimmter Vertragspflichten ist, kann sich die „Vorwegnahme“ der Abmahnung damit durchaus als vorteilhaft erweisen, wie ein Blick in die jüngere Rechtsprechung zeigt.

Berücksichtigung bei der Interessenabwägung im Kündigungsfall

So hat das LAG Berlin-Brandenburg (Urteil v. 26.11.2010, 10 Sa 1823/10) kürzlich entschieden, dass das Schreiben des Arbeitgebers an einen Arbeitnehmer, mit welchem dieser über die Rechtslage und insbesondere über die ihm drohenden Konsequenzen einschließlich der Kündigung des Arbeitsverhältnisses bei einer eigenmächtigen Urlaubsnahme informiert worden war, im Rahmen der Interessenabwägung zum Nachteil des Arbeitnehmers Berücksichtigung finden könne. Im entschiedenen Fall hatte eine Mitarbeiterin die Gewährung von Urlaub im unmittelbaren Anschluss an die Wiederherstellung ihrer Arbeitsfähigkeit beantragt und dem Arbeitgeber, der auf Personalengpässe während des begehrten Zeitraums verwiesen und den Urlaubsantrag abgelehnt hatte, sodann darüber in Kenntnis gesetzt, sie werde den Urlaub gleichwohl antreten. Der Arbeitgeber reagierte hierauf mit dem Hinweis, eine Selbstbeurlaubung sei nicht zulässig und habe ggf. arbeitsrechtliche Konsequenzen bis hin zur Kündigung. Ungeachtet dessen blieb die Mitarbeiterin zu Beginn des beantragten

Urlaubszeitraums der Arbeit fern; der Arbeitgeber kündigte daraufhin das Arbeitsverhältnis außerordentlich fristlos, hilfsweise ordentlich unter Einhaltung der Kündigungsfrist. Das Gericht entschied, dass das Schreiben des Arbeitgebers geeignet sei, im Rahmen der Interessenabwägung zum Nachteil der Arbeitnehmerin berücksichtigt zu werden: nach einem solchen „antizipierten Abmahnungsschreiben“ habe der Arbeitnehmerin klar sein müssen, dass der Arbeitgeber nicht bereit sein würde, ein derartiges Verhalten hinzunehmen. Hieraus schloss die Kammer, dass angesichts der Missachtung der antizipierten Abmahnung durch die Mitarbeiterin nicht davon auszugehen sei, dass diese durch eine „echte“ Abmahnung zu einem vertragsgemäßen Verhalten zurückgekehrt wäre, und hielt zumindest die ordentlich fristgerechte Kündigung für rechtswirksam.

Generelle Sanktionsklausel oder punktuelle Klarstellung?

Eine derartige Relevanz „antizipierter“ Abmahnungen in der Interessenabwägung kann jedoch nicht automatisch unterstellt werden. So dürften insbesondere die in Ethik- und Compliance-Richtlinien häufig enthaltenen Sanktionsklauseln die mit einer „echten“ Abmahnung verbundene konkrete Kündigungsandrohung für den Wiederholungsfall nicht entbehrlich machen, da solche Richtlinien in der Regel das gesamte Ordnungsverhalten der Mitarbeiter im Betrieb umfangreich regeln, die Kündigungsandrohung daher für eine Vielzahl unterschiedlich gewichtiger Pflichtverletzungen vorweggenommen wäre. Die erforderliche Warnfunktion ist bereits aus der unterschiedlichen Gewichtigkeit der einbezogenen Pflichtverletzungen heraus so erheblich abgeschwächt, dass dem Arbeitgeber der Hinweis auf die Existenz der Sanktionsklausel in einem Kündigungsrechtsstreit kaum weiterhelfen dürfte.

Praxistipp:

Macht der Arbeitgeber deutlich, dass ihm besonders viel an der Einhaltung einzelner Pflichten gelegen ist, kann ihm dies im Falle einer Kündigung, die auf einen Verstoß gegen eine dieser Pflichten zurückgeht, weiterhelfen. Das Arbeitsgericht wird bei der erforderlichen Interessenabwägung im Einzelfall zugunsten des Arbeitgebers zu berücksichtigen haben, dass dem Arbeitnehmer bewusst gewesen sein muss, dass der Arbeitgeber einen Verstoß nicht hinnehmen würde.

Es empfiehlt sich daher für den Arbeitgeber, bestimmte vertragliche Pflichten, die er für besonders „sensibel“ erachtet und an deren Verletzung unmittelbar arbeitsrechtliche Maßnahmen anknüpfen sollen, gegenüber jedem einzelnen Arbeitnehmer punktuell auf einem gesonderten Schriftstück als so wesentlich darzustellen, dass bei einer Verletzung der Bestand des Arbeitsverhältnisses in Frage gestellt ist. Diese Klarstellung sollte dem Arbeitnehmer beweisbar zugehen.

Wichtig ist, diesen „Negativkatalog“ nicht zu überfrachten und etwa eine Vielzahl allgemeiner Verhaltenspflichten aufzunehmen, damit dieses Mittel einer vorausschauenden Personalführung nicht für einen möglichen Rechtsstreit von vornherein entwertet wird. Es empfiehlt sich, eine Beschränkung auf einige ausgewählte, nach der Eigenart des Arbeitsplatzes besonders wesentliche Pflichten vorzunehmen.

Kontakt für weitere Infos:

RA Dr. Erwin Salamon
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Tel +49 (0)40 36805-360
e.salamon@esche.de

RA Dr. Christian Hoppe
Tel +49 (0)40 36805-356
c.hoppe@esche.de

Arbeitsrecht und Datenschutz

Richtig abmahnen



Dr. Michael Fuhlrott

Die Abmahnung ist die in der Praxis am stärksten verbreitete Reaktion des Arbeitgebers auf Fehlverhalten seiner Beschäftigten, die der Vorbereitung einer etwaig später erfolgenden Kündigung dient. Obwohl auch mündlich abgemahnt werden kann, sind bestimmte Anforderungen einzuhalten, um die Wirksamkeit der Abmahnung nicht zu gefährden. Schlimmstenfalls verliert der Arbeitgeber ein späteres Kündigungsschutzverfahren alleine deshalb, weil die Abmahnung eines früheren Verstoßes „handwerkliche“ Fehler aufwies und sich daher die spätere Kündigung als unverhältnismäßig herausstellt.

Anforderungen an Abmahnungen

Nicht jeder „Hinweis“ des Arbeitgebers stellt eine Abmahnung im arbeitsrechtlichen Sinn dar. Bloße Vorstufen wie z.B. Ermahnungen

oder Hinweise zeichnen sich dadurch aus, dass sie für den Wiederholungsfall keine Kündigungsandrohung beinhalten. Ihnen kommen daher nicht die Rechtsfolgen und Wirkungen einer „echten“ Abmahnung zu.

Eine wirksame arbeitsrechtliche Abmahnung muss vielmehr drei Merkmale aufweisen:

- **Hinweisfunktion:** Genaue Bezeichnung des Fehlverhaltens und des zugrundeliegenden Sachverhalts unter Nennung von Daten und konkreten Angaben – es darf keine Beschränkung auf bloße Schlagworte erfolgen.
- **Belehrungsfunktion:** Mitteilung, dass das genannte Verhalten gegen arbeitsvertragliche Pflichten verstößt und nicht geduldet wird. Dem Arbeitnehmer muss vor Augen gehalten werden, wie er sich richtigerweise hätte verhalten müssen.

- **Warnfunktion:** Hinweis, dass eine Wiederholung eines (gleichartigen) Vorfalles arbeitsrechtliche Konsequenzen bis hin zur außerordentlichen Kündigung nach sich ziehen kann.

Die Abmahnung unterliegt keiner besonderen Form, sie kann auch mündlich erfolgen. Allerdings sollte der Arbeitgeber zu Beweis- und Dokumentationszwecken stets schriftlich abmahnen und sich den Empfang quittieren lassen bzw. die Abmahnung in Anwesenheit von Zeugen übergeben. Zum Ausspruch der Abmahnung berechtigt ist jeder, der dem Abgemahnten gegenüber weisungsbefugt ist. Dies kann neben dem Disziplinarvorgesetzten auch der Fachvorgesetzte sein. Die Abmahnungsberechtigung unterscheidet sich damit von der Kündigungsberechtigung, die die Befugnis zur Abgabe einseitiger rechtsgeschäftlicher Erklärungen verlangt (also z.B. die Unterzeichnung der Kündigung durch den Personalleiter, einen einzelvertretungsberechtigten Prokuristen oder Geschäftsführer).

Erforderlichkeit von Abmahnungen

Grundsätzlich ist eine Abmahnung als Ausfluss des Ultima-Ratio-Prinzips Voraussetzung dafür, dass der Arbeitgeber dem Mitarbeiter verhaltensbedingt kündigen darf (BAG v. 21.11.1985, 2 AZR 21/85). Bereits dadurch, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Folgen für den Bestand des Arbeitsverhältnisses androht, soll der Arbeitnehmer sein Verhalten positiv beeinflussen können. Zudem dient die Abmahnung dazu, die für eine Kündigung erforderliche negative Prognose zu objektivieren (BAG v. 10.06.2010, 2 AZR 541/09). Insbesondere bei Pflichtverletzungen im Leistungsbereich muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Möglichkeit einräumen, das beanstandete Fehlverhalten zu ändern (BAG v. 17.2.1994, 2 AZR 616/93). Auch Störungen aus dem Bereich der vertraglichen Nebenpflichten können Gegen-

stand einer Abmahnung sein, z.B. wenn ein Beschäftigter wiederholt Reisekosten- und Spesenabrechnungen nicht rechtzeitig einreicht oder verspätet seine Arbeitsunfähigkeit anzeigt. Im Bereich des sog. Low-Performings ist wiederum zu unterscheiden, ob die Schlechterleistung steuerbar ist, der Arbeitnehmer also besser könnte, wenn er denn wollte, oder ob er bereits sein Bestes gibt, aber dennoch unter durchschnittlichen Standards zurückbleibt. Im ersten Fall kann der Mitarbeiter sein Verhalten steuern, so dass eine Abmahnung sinnvoll ist, im letzteren Fall ist sie dagegen nicht zielführend.

Auch im Vertrauensbereich wird man eine vorherige Abmahnung grundsätzlich als erforderlich ansehen müssen, wenn der Arbeitgeber ein steuerbares Verhalten des Arbeitnehmers rügt und davon auszugehen ist, dass sich das Vertrauen wiederherstellen lässt (BAG v. 10.6.2010, 2 AZR 541/09). Bei eklatantem Fehlverhalten, wie Tötlichkeiten gegenüber Kollegen oder Bedrohungen, ist eine Abmahnung regelmäßig nicht erforderlich. Auch bei Vermögensdelikten gegenüber dem Arbeitgeber spricht viel dafür, sie als überflüssig anzusehen – allerdings werden in Fällen langer Betriebszugehörigkeit und einem „Bagatelldelikt“ die Interessen im Rahmen der Kündigung sorgfältig abzuwägen sein (so das BAG v. 10.6.2010, 2 AZR 541/09, im sog. Emmely-Fall; vgl. Fuhlrott, ArbR Aktuell 2010, S. 541 ff.; vgl. Beitrag von Dr. Haas, S. 3).

Bei personenbedingten Störungen des Arbeitsverhältnisses besteht kein Abmahnungserfordernis. Sie gehen nicht auf eine vom Willen des Arbeitnehmers getragene Handlung zurück, die er steuern kann. Es liegt somit auch nicht in seiner Macht, den beanstandeten Zustand zu beseitigen. Praktisch relevant ist dies insbesondere bei Leistungsminderungen, die auf einer Abhängigkeit von Alkohol- oder Suchtmitteln beruhen. Dagegen können Einschrän-

kungen der Arbeitsleistung, die nur auf den Genuss von Alkohol- oder Suchtmitteln zurückgehen, als steuerungsfähige Tatbestände auch abmahnungsfähig sein (vgl. Hoppe/Fuhlrott, ArbR Aktuell 2010, S. 464 f.).

Entbehrlichkeit einer Abmahnung

Nur ausnahmsweise ist eine Abmahnung entbehrlich. Dies ist der Fall, wenn

- das Fehlverhalten des Arbeitnehmers so schwerwiegend war, dass das Vertrauensverhältnis zum Arbeitgeber bereits durch den einmaligen Vorfall zerstört ist,
- der Mitarbeiter die Vertragswidrigkeit seines Verhaltens wegen der Evidenz der Pflichtwidrigkeit kannte oder kennen musste oder
- von vornherein feststeht, dass eine Abmahnung keinen Erfolg verspricht, z.B. weil der Beschäftigte uneinsichtig ist.

Fristen bei einer Abmahnung

Ebenso, wie sich keine Regel für die Anzahl der für eine Kündigung erforderlichen Abmahnungen aufstellen lässt, besteht auch keine „Regelausschlussfrist“ innerhalb derer der Arbeitgeber auf ein Fehlverhalten des Arbeitnehmers mit einer Abmahnung reagieren müsste. Im Einzelfall kann das Recht, ein beanstandungswürdiges Fehlverhalten abzu-

mahnen, jedoch verwirken. Dies kann der Fall sein, wenn der Mitarbeiter sich nach der Pflichtverletzung während eines längeren Zeitraums pflichtgemäß verhalten hat und er aus den Umständen des Einzelfalls schließen darf, dass der Arbeitgeber auf die betreffende Pflichtverletzung nicht mehr mit einer Abmahnung reagieren wird (BAG v. 16.9.2004, 2 AZR 406/03). Praktisch relevant wird diese Konstellation insbesondere, wenn der Arbeitgeber den Beschäftigten zwischenzeitlich befördert hat.

Sammelabmahnung

Zu beachten ist die strenge Linie der Rechtsprechung bei sog. Sammelabmahnungen (LAG Hamm v. 9.11.2007, 10 Sa 989/07): Rügt der Arbeitgeber in einem Abmahnungsschreiben mehrere Pflichtverletzungen gleichzeitig und beruht auch nur eine einzige auf einer unzutreffenden rechtlichen Bewertung oder Tatsachenannahme, kann keiner der gerügten Vorwürfe aufrechterhalten bleiben. Die Abmahnung ist als Ganzes unwirksam. Arbeitgeber sollten isolierte Vorfälle daher unbedingt stets einzeln abmahnen. Sie riskieren ansonsten, dass bei formellen Fehlern bzw. unzutreffender Sachverhaltsdarstellung lediglich eines der Vorfälle die gesamte Abmahnung – also auch hinsichtlich der weiteren Pflichtverletzungen – unwirksam ist (vgl. Fuhlrott/Hoppe, AuA 2011, S. 76 ff.).

Fazit:

Nicht tolerierbare Fehlverhaltensweisen von Mitarbeitern sollten daher frühzeitig dokumentiert und im Wege handwerklich sauber erstellter Abmahnungen geahndet werden. Die Erstellung von Abmahnungen hat sorgfältig zu erfolgen. Nicht selten scheitert in der Praxis eine gute Verhandlungsposition bei einer arbeitgeberseits gewünschten Beendigung des Anstellungsverhältnisses am Fehlen dokumentierter Pflichtverletzungen, obwohl solche bereits in der Vergangenheit vorlagen.

Kontakt für weitere Infos:

RA Dr. Michael Fuhlrott
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Tel +49 (0)40 36805-285
m.fuhlrott@esche.de

Verhaltensbedingte Kündigung wegen „Schlechtleistung“

Will ein Arbeitgeber ein Arbeitsverhältnis wegen nicht zufriedenstellender Leistung seines Arbeitnehmers kündigen, muss er sich über die diesbezüglichen Grundsätze der Rechtsprechung, die nicht dem klassischen Leistungsempfinden eines Arbeitgebers entsprechen, im Klaren sein: Nach der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung schuldet ein Arbeitnehmer nicht die Erbringung einer Arbeitsleistung bestimmter Menge bzw. Qualität. Der Arbeitnehmer schuldet also keine „objektive Normalleistung“! Stattdessen ist es die Aufgabe des Arbeitnehmers, der keinen Erfolg, sondern lediglich Dienste schuldet, die ihm im Rahmen seines Anstellungsvertrags übertragenen Aufgaben auszuführen und dieses so gut, wie er kann. Vom Arbeitnehmer wird also eine angemessene Ausschöpfung seiner Leistungskraft, nicht hingegen eine bestimmte Arbeitsmenge oder -qualität vertraglich verlangt. Dem Arbeitnehmer ist es allerdings nicht gestattet, seine Leistungspflicht willkürlich selbst zu bestimmen und damit das Verhältnis von Arbeitsleistung zu Entgelt nach freiem Belieben festzusetzen.

Für den Arbeitgeber ist regelmäßig nicht erkennbar, ob sein Arbeitnehmer seine Leistungsfähigkeit ausschöpft, ob er also besser arbeiten könnte. Dies, so die Rechtsprechung, kann auch nicht allein in der – in der Praxis häufig schwer feststellbaren – unterdurchschnittlichen Leistung im Vergleich zu anderen Arbeitnehmern gesehen werden. Dies gilt umso mehr, da in einer Vergleichsgruppe von Menschen einer immer das „Schlusslicht“ darstellen wird, weil die Kollegen besonders leistungstark sind, oder aber weil der sich als schwächster herausstellende Arbeitnehmer besonders leistungsschwach ist. Um die Möglichkeit einer

leistungsbedingten Kündigung nicht von vornherein zu vereiteln, erkennt die Rechtsprechung jedoch an, dass ein deutliches und längerfristiges Unterschreiten der Durchschnittsleistung der für einen Vergleich heranzuziehenden Arbeitnehmer einen Hinweis darauf darstellt, dass der schwache Ergebnisse erzielende Arbeitnehmer seine Reserven nicht ausschöpft.

Bezogen auf den praktischen Fall ist wie folgt zwischen der quantitativen Minderleistung (zu geringer Output) und der qualitativen Minderleistung (zu viele Fehler) zu unterscheiden:

1. Grundsätzlich gilt für beide Formen von Schlechtleistung, dass der Arbeitgeber zu ermitteln und später in einem Prozess darzulegen hat, dass sein Arbeitnehmer über einen längeren Zeitraum die durchschnittliche Leistung seiner Kollegen, die für den Vergleich herangezogen werden, deutlich unterschreitet. Eine deutliche Unterschreitung wird von der Rechtsprechung angenommen, wenn er um mindestens 1/3 hinter der Durchschnittsleistung der anderen Kollegen zurück bleibt.
2. Gelingt dem Arbeitgeber ein entsprechender Nachweis, ist es im Prozess Sache des Arbeitnehmers hierauf zu entgegnen, indem er z.B. das für den Vergleich zugrundegelegte Zahlenwerk bestreitet, seine Vergleichbarkeit mit anderen Kollegen im Hinblick auf unterschiedliche Aufgaben in Frage stellt etc. Tut er dies nicht, geht die Rechtsprechung davon aus, dass er seine Leistungskraft nicht angemessen ausschöpft. Eine verhaltensbedingte Kündigung ist sodann möglich.



Dr. Herrmann
H. Haas

3. Der Arbeitnehmer kann sich aber auch darauf berufen, dass er seine Leistungsfähigkeit voll ausschöpft, jedoch aus Gründen wie Krankheit oder Alter nicht besser leisten kann. Folgt er diesem Weg der Verteidigung, steht keine verhaltensbedingte Kündigung mehr im Raum, da ihm kein Vorwurf hinsichtlich der Schlechtleistung gemacht werden kann. Denn in einem solchen Fall ist es ihm eben nicht möglich, besser zu leisten. Allerdings ist in diesem Moment zu prüfen, ob nicht eine Kündigung aus personenbedingten Gründen (vergleichbar der Kündigung wegen lang andauernder Erkrankung) in Betracht kommt. Dies wird häufig der Fall sein.
4. Liegt ein Fall nicht quantitativer, sondern qualitativer Schlechtleistung zugrunde, gelten ebenfalls die vorstehenden Grundsätze. So kommt es wieder auf eine vergleichende Betrachtung der Fehlerhäufigkeit des betroffenen Arbeitnehmers im Verhältnis zu seinen Kollegen an. Der Arbeitgeber muss in diesem Fall jedoch weitere Umstände darlegen. Anhand der tatsächlichen Fehlerzahl, der Art, Schwere und Folgen der fehlerhaften Arbeitsleistung

des betreffenden Arbeitnehmers muss er näher darlegen, dass die längerfristige deutliche Überschreitung der durchschnittlichen Fehlerquote nach den Gesamtumständen darauf hinweist, dass der Arbeitnehmer vorwerfbar seine vertraglichen Pflichten zur Ausschöpfung seiner Leistungsfähigkeit verletzt. Gelingt ihm dies, muss der Arbeitnehmer im Prozess seinerseits erläutern, warum er trotz erheblicher unterdurchschnittlicher (fehlerhafter) Leistungen, seine Leistungsfähigkeit ausschöpft. Dabei kann er sich insbesondere auf betriebliche Beeinträchtigungen berufen oder darauf, dass es sich um Fehler handelt, die trotz einer gewissen Häufigkeit angesichts der konkreten Umstände der Arbeitsleistung vom Arbeitgeber hinzunehmen sind, weil z.B. die von ihm zu erbringende Arbeit als solche eine nach menschlichem Ermessen nicht zu vermeidende häufige Fehleranfälligkeit aufweist. Darüber hinaus steht ihm wiederum die Argumentation zur Verfügung, dass er fehlerfreier nicht leisten kann, mit der Folge, dass auch hier die Möglichkeit einer personenbedingten Kündigung in Betracht kommt.

Kontakt für weitere Infos:

**RA Dr. Herrmann
H. Haas**
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Tel +49 (0)40 36805-282
h.haas@esche.de

Fazit:

Im Ergebnis ist festzuhalten, dass verhaltensbedingte Kündigungen wegen quantitativer oder qualitativer Schlechtleistung durchaus in Betracht kommen. Das größte Problem wird dabei regelmäßig sein, eine Vergleichsgruppe zu dem betroffenen Arbeitnehmer und deren durchschnittliche Leistung sowie die des betroffenen Arbeitnehmers (Menge/Fehlerquote) festzustellen. Dies gilt insbesondere dann, wenn es sich um kleinere Betriebe handelt, so dass dem Arbeitgeber letztendlich nur die Möglichkeit bleibt, einen Vergleich mit Arbeitnehmern anderer Betriebe durchzuführen, was ihn häufig an seine Grenzen führen wird.

Rechtsprechung aktuell

EuGH: Mehr Spielraum für Interessenabwägung im Datenschutz

Grenzen für nationale Datenschutzregeln

Die EU-Datenschutzrichtlinie (Richtlinie 95/46/EG) setzt Mindeststandards für den Datenschutz, die von den einzelnen Mitgliedstaaten in nationales Recht umgesetzt werden müssen. Bislang ging man davon aus, dass es jedem Mitgliedstaat darüber hinaus offenstehe, das Datenschutzniveau für die Betroffenen zu erhöhen und damit die Möglichkeiten derjenigen, die Daten verarbeiten, einzuschränken. Eine jüngere Entscheidung des europäischen Gerichtshofs kommt zu einem anderen Ergebnis. Der europäische Gerichtshof (EuGH) hatte über die Frage zu entscheiden, ob ein spanisches Gesetz mit der EU-Datenschutzrichtlinie vereinbar ist. Die spanische Regelung setzte Artikel 7 f der Datenschutzrichtlinie um. Diese Regelung ist uns als § 28 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BDSG bekannt und lässt Datenverarbeitungen zu, wenn die verantwortliche Stelle ein berechtigtes Interesse daran hat und kein Grund zu der Annahme besteht, dass schutzwürdige Interessen der Betroffenen überwiegen. Der spanische Gesetzgeber hatte ein weiteres Merkmal ergänzt und damit eine neue Hürde für die Datenverarbeitung eingeführt. Nach der spanischen Regelung sollte dies nur gelten, wenn die Daten aus öffentlich zugänglichen Quellen stammen. Dem steht nach dem EuGH die Datenschutzrichtlinie entgegen. Zur Begründung nimmt der EuGH Bezug auf die Erwägungsgründe der Datenschutzrichtlinie, wonach die Richtlinie bezwecke, in allen Mitgliedstaaten ein gleichwertiges Datenschutzniveau herzustellen. Der EuGH leitet daraus ab, dass die Datenschutzrichtlinie nicht nur Mindeststandards vorgebe, sondern auch die Erhöhung des Datenschutzniveaus durch die Mitgliedstaaten beschränke. Die Mitgliedstaaten dürften deshalb neben Artikel 7 der Daten-

schutzrichtlinie weder neue Grundsätze in Bezug auf die Zulässigkeit der Verarbeitung personenbezogener Daten einführen, noch zusätzliche Bedingungen aufstellen, die die Tragweite einer in der Richtlinie vorgesehenen Ermächtigungsgrundlage verändern würden. Nur eine nähere Bestimmung der Grundsätze (insbesondere der Leitlinien der Interessenabwägung) sei erlaubt.

Vor diesem Hintergrund sind datenschutzrechtliche Vorschriften in der Praxis stets daraufhin zu überprüfen, ob sie zu einem Verbot der Datenverarbeitung führen, das nicht im Rahmen einer Interessenabwägung grundsätzlich abwendbar ist. Dies wird Einfluss auf die Auslegung der bestehenden Datenschutzregelungen sowie auf das laufende Gesetzgebungsverfahren zum Beschäftigtendatenschutz haben. Bei bestehenden Regelungen (z.B. §§ 28 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 und 32 BDSG) wird man deshalb stets eine Interessenabwägung als ggf. ungeschriebenes Merkmal annehmen oder § 28 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BDSG für parallel anwendbar erachten müssen. Die Auffassung, dass § 28 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BDGS (Interessenabwägung) neben § 28 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BDSG (Datenschutz bei Vertragsbeziehungen) nicht anwendbar sei, dürfte nunmehr nicht aufrechterhalten werden können. Andernfalls würde man entgegen der Wertung des EuGH die Abwesenheit eines rechtsgeschäftlichen Schuldverhältnisses als zusätzliche Voraussetzung des § 28 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BDSG behandeln.

Im aktuellen Entwurf einer Neuregelung zum Beschäftigtendatenschutz sind eine Reihe absoluter Verbote vorgesehen. Dies betrifft



Dr. Frank Bongers

z.B. die Videoüberwachung ohne Kenntnis des Betroffenen oder die Beschränkungen der Überwachung ohne Kenntnis des Betroffenen auf ein Höchstmaß von vier Tagen. Eine Interessenabwägung findet nach dem Entwurf in diesen Fällen nicht mehr statt. Das hieße aber, dass § 28 Abs. 1 Nr. 2 BDSG nicht mehr zur Anwendung käme. Dass die Datenerhebung nicht durch eine verdeckte Videoüberwachung erfolgt oder maximal vier Tage andau-

ert, würde zu einem ergänzenden Tatbestandsmerkmal der Grundregel aus Artikel 7 f der Datenschutzrichtlinie werden. Damit würden nicht Abwägungsleitlinien aufgestellt, sondern ergänzende Voraussetzungen für die Datenverarbeitung geschaffen. Dies wäre nach der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs mit der EU-Datenschutzrichtlinie nicht vereinbar.

Praxistipp:

Wo eine Datenverarbeitung nicht zur Durchführung eines Vertrags erforderlich ist, sollte künftig § 28 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BDSG geprüft werden. Die Datenverarbeitung kann dann dennoch zulässig sein, wenn ein berechtigtes Interesse vorliegt und die schutzwürdigen Interessen des Betroffenen nicht überwiegen.

Kontakt für weitere Infos:

RA Dr. Frank Bongers
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Tel +49 (0)40 36805-217
f.bongers@esche.de

Rechtsprechung aktuell

Neuigkeiten aus der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung



Dr. Michael Fuhlrott

BAG: Vorrangige Stellenbesetzung mit schwerbehinderten Bewerbern

Mit Urteil vom 13.10.2011 (8 AZR 608/10) entschied das BAG, dass auch nicht-öffentliche Arbeitgeber vor Besetzung einer freien Stelle gem. § 81 Abs. 1 SGB IX prüfen müssen, ob die Stelle mit einem schwerbehinderten Menschen besetzt werden kann. Die Verletzung dieser Prüfpflicht kann als Indiz für eine Diskriminierung wegen bestehender Schwerbehinderung angesehen werden, das ggf. Schadensersatzansprüche nach dem AGG nach sich ziehen kann.

Um dem zu entgehen, sollte vor jeder Besetzung einer freien Stelle vorsichtshalber eine Anfrage bei der Agentur für Arbeit erfolgen und diese gebeten werden, geeignete schwerbehinderte Bewerber zu nennen. Teilt die Agentur für Arbeit hierauf schwerbehin-

derte Bewerber mit, sollten diese – sofern eine Eignung nicht von vornherein ausgeschlossen ist – auch zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden, um Ansprüche von AGG-Hoppnern von vornherein auszuschließen.

BAG: Leiharbeitnehmer können bei Schwellenwerten mitzuzählen sein

Durch Urteil vom 18.10.2011 (1 AZR 335/10) hat das BAG die Berücksichtigung von mehr als drei Monate beschäftigten Leiharbeitnehmern im Rahmen des Schwellenwerts von Betriebsänderungen bejaht. Dem Urteil kommt große Bedeutung zu, da seine Fortentwicklung auch zur Berücksichtigung von Leiharbeitnehmern in anderen Bereichen des Arbeitsrechts führen kann, bei dem es auf das Erreichen bestimmter Schwellenwerte ankommt.

BAG: Urlaubsabgeltungsansprüche unterliegen Verfallfristen

Das BAG hat mit Urteil vom 09.08.2011 (9 AZR 475/10) die Anwendbarkeit von Ausschlussfristen auf Urlaubsabgeltungsansprüche bejaht: Der Urlaubsabgeltungsanspruch sei ein reiner Geldanspruch, der daher auch den allgemeinen Regelungen des Bürgerlichen Rechts zu Zahlungsansprüchen unterliege. Auf die Rechtsnatur der Ausschlussfrist komme es hierbei nicht an. Ebenfalls sei unerheblich, ob der Urlaubsabgeltungsanspruch auf einem gesetzlichen oder übergesetzlichen Urlaubsteil beruhe.

Nach der im letzten ESC compact Spezial Arbeitsrecht und Datenschutz 12/2011 dargestellten Entscheidung des EuGH (22.11.2011) zur nationalen Begrenzung des Übertragungszeitraums für Urlaub zeigt sich in der Rechtsprechung ein allgemeiner Trend zur Verringerung der Risiken von Arbeitgebern im Urlaubsrecht. Arbeitsverträge sollten in jedem Fall auf das Vorhandensein wirksamer Ausschlussfristen überprüft werden.

LAG Berlin-Brandenburg: Zurückweisung einer Betriebsratsanhörung wegen fehlender Originalvollmacht

Nach einer Entscheidung des LAG Berlin-Brandenburg vom 27.05.2011 (8 Sa 2653/10) kann der Betriebsrat beim Empfang einer Betriebsratsanhörung im Falle der Nicht-Vorlage einer Originalvollmacht durch den Überbringer der Betriebsratsanhörung dessen Befugnis zur Einleitung des Anhörungsverfahrens gem. § 174 BGB rügen und die Anhörung zurückweisen. Folge wäre der Nichtbeginn der Anhörungsfrist und damit das Fehlen des Anhörungsverfahrens.

Auch wenn die Entscheidung nicht überzeugt, da es sich bei der Einleitung der Betriebsratsanhörung um keine Willens-, sondern eine Wissenserklärung handelt, können insbesondere bei fristlosen Kündigungen durch eine geschickte Verzögerungstaktik des Betriebsrats Fristen verstreichen. Dem kann durch eine Unterrichtung des Betriebsrats über die zur Einleitung der Anhörung berechtigten Personen im Vorhinein begegnet werden.

Kontakt für weitere Infos:

RA Dr. Michael Fuhlrott
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Tel +49 (0)40 36805-285
m.fuhlrott@esche.de

Gesetzgebung aktuell

Neuigkeiten in der Gesetzgebung

Mindestentgelte in der Arbeitnehmerüberlassung

Am 01.01.2012 ist die Verordnung über eine Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung in Kraft getreten. Mit dieser Verordnung wird erstmals eine verbindliche Untergrenze für die Entlohnung von Leiharbeitnehmern festgesetzt. Das Mindeststundenentgelt beträgt ab 01.01.2012 in den westlichen Bundesländern € 7,89 (ab dem 01.11.2012 € 8,19) und in den ostdeutschen Bundesländern einschließlich Berlin € 7,01 (ab dem 01.11.2012 € 7,50). Diese Verordnung gilt zunächst befristet bis zum 31.10.2013. An diese Mindestent-

geltgrenzen müssen sich Verleiher trotz des Equal-Pay-Prinzips auch dann halten, wenn im Verleiherbetrieb geringere Stundenentgelte gezahlt werden sollten. Ebenso ist es nicht möglich, durch Tarifvertrag geringere Stundenentgelte zu vereinbaren.

Familienpflegezeitgesetz (FpFZG)

Am 01.01.2012 ist das Familienpflegezeitgesetz (FpFZG) in Kraft getreten. Dessen Ziel ist gem. § 1 FpFZG die Verbesserung der Vereinbarkeit von familiärer Pflege und Beruf. Anlass für die Schaffung dieses neuen Gesetzes durch den Gesetzgeber war die demographische



Dr. Patrizia Chwalisz



Dr. Michael Fuhlrott

Kontakt für weitere Infos:**RAin Dr. Patrizia Chwalisz**

Fachanwältin für Arbeitsrecht
Tel +49 (0)40 36805-353
p.chwalisz@esche.de

RA Dr. Michael Fuhlrott

Fachanwalt für Arbeitsrecht
Tel +49 (0)40 36805-285
m.fuhlrott@esche.de

Entwicklung, die zu einer Zunahme von Pflegebedürftigen führt. Das PpfZG ermöglicht es, die Arbeitszeit des Angehörigen über einen Zeitraum von max. zwei Jahren bis auf 15 Stunden/Woche zu reduzieren und die staatlichen Förderleistungen (Darlehensgewährung) in Anspruch zu nehmen. Ein Rechtsanspruch des Arbeitnehmers besteht hierauf aber nicht, so dass eine Einigung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer notwendig ist.

Das Pflegezeitgesetz (PflegeZG), das bereits am 01.07.2008 in Kraft trat, besteht unabhängig vom PpfZG weiterhin: Nach dem PflegeZG haben Angehörige unter bestimmten Umständen einen Rechtsanspruch auf Freistellung für die Kurzzeit- oder Langzeitpflege naher Angehöriger, was auch zum vorübergehenden Sonderkündigungsschutz (§ 5 PflegeZG) der pflegenden Angehörigen führen kann.

ESC intern

Veranstaltungen im Rückblick

ESC Forum Arbeitsrecht

Die verhaltensbedingte Kündigung

Bei zwei sehr gut besuchten Veranstaltungen in Ahrensburg und Hamburg informierten die beiden Referenten RA Dr. Herrmann H. Haas und RA Dr. Erwin Salamon über die Fallstricke bei der verhaltensbedingten Kündigung sowie zu ausgewählten Entscheidungen und aktuellen Entwicklungen im Arbeitsrecht. Im Anschluss an die Vorträge hatten die Teilnehmer Gelegenheit, beim Imbiss mit dem gesamten Arbeitsrechts-Team sowie miteinander ins Gespräch zu kommen und den Abend gemeinsam ausklingen zu lassen.

ESC intern

Veranstaltungen im Ausblick

ESC Forum Commercial

Donnerstag, 26.04.2012, 17:30 Uhr, Madison Hotel Hamburg

ESC Forum Unternehmensteuern

Dienstag, 08.05.2012, 18:00 Uhr, Steigenberger Hotel Hamburg

ESC Forum Gewerblicher Rechtsschutz

Mittwoch, 06.06.2012, 17:30 Uhr, Madison Hotel Hamburg

ESC Forum Arbeitsrecht

Donnerstag, 06.09.2012, 17:30 Uhr, Park Hotel Ahrensburg

Mittwoch, 12.09.2012, 17:30 Uhr, Madison Hotel Hamburg

Details zu Ablauf und Inhalt der Veranstaltungen erhalten Sie in Kürze unter www.esche.de/veranstaltungen.

Abonnieren Sie Publikationen und Einladungen zu Veranstaltungen einfach und bequem per E-Mail unter www.esche.de/newsletter.

Kontakt für weitere Infos:

Katrin Busch
Tel +49 (0)40 36805-336
k.busch@esche.de

ESC intern

Ausgewählte Veröffentlichungen des ESC-Arbeitsrechts-Teams aus 2011 und 2012

Anstellungsvertrag des Vorstandsmitglieds der Aktiengesellschaft in zweiter Auflage erschienen

Seit 2004 hat sich Einiges verändert im Vorstandsrecht, insbesondere im Bereich der Vorstandsvergütung. Diesen Änderungen trägt das überarbeitete Formularhandbuch „Anstellungsvertrag des Vorstandsmitglieds der Aktiengesellschaft“ von Dr. Hermann H. Haas und Dr. Bernd Ohlendorf Rechnung. Das Buch ist gerade in zweiter Auflage in der Reihe Beck'sche Musterverträge erschienen. Hauptteil des Werks ist das Vertragsmuster, das ausführlich erläutert wird einschließlich Alternativen und ergänzender Optionen. Bei allen vorgeschlagenen Varianten werden die Vor- und Nachteile sowohl aus Sicht der Gesellschaft als auch aus Sicht des Vorstandsmitglieds erläutert.

„Insgesamt ist das Werk von Haas und Ohlendorf sehr empfehlenswert. Die Anschaffung lohnt auch für denjenigen, der nur gelegentlich mit Vorstandsverträgen zu tun hat. Gerade für diese Zielgruppe bietet das Buch nicht nur überzeugende Gestaltungsvorschläge, sondern auch eine solide Einführung in das Vorstandsrecht.“ (aus der Buchbesprechung von Professor Dr. Jobst-Hubertus Bauer, NZA Heft 1/2012, 10.01.2012)

Aufsatzveröffentlichungen

Ohlendorf / Fuhlrott: Interessenausgleichsfreie Umstrukturierungen? ArbR Arbeitsrecht Aktuell 2011, S. 654-657.

Rossa / Fuhlrott: Formale Anforderungen an Unternehmerentscheidungen, FA Fachanwalt Arbeitsrecht 2012, S. 2-4.

Salamon: Das Ende von Sonderzahlungen mit Mischcharakter? NZA Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 2011, S.1328-1331.

Salamon / Hoppe: Was dürfen Arbeitnehmervertreter verlangen? Informationsansprüche im BetrVG, AuA Arbeit und Arbeitsrecht 2011, S. 708-711.

Chwalisz: Dienstwagen-Übernahmeklauseln bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, ArbR Arbeitsrecht Aktuell 2011, S. 627-630.

Bongers: Verbot der Datenverarbeitung muss durch Interessenabwägung abwendbar sein, Urteilsanmerkung zu EuGH v. 24.11.2011, C-468/10, C-469/10, GWR Gesellschafts- und Wirtschaftsrecht 2012, S. 45.

Fabritius: Der Interessenausgleich als Vermutung der unternehmerischen Entscheidung im Kündigungsschutzprozess, ArbR Arbeitsrecht Aktuell 2012, S. 3-5.

Fuhlrott / Hoppe: Aktuelles Urlaubsrecht – ein Update, AuA Arbeit und Arbeitsrecht 2012, S. 86-88.

Fuhlrott / Hoppe: Besonderheiten der Sozialauswahl bzw. Weiterbeschäftigungspflicht in Gemeinschaftsbetrieb und Konzern, Betriebs-Berater 2012, S. 253-258.

ESC intern

Ihr ESC-Arbeitsrechts-Team auf einen Blick



Dr. Hermann
Heinrich Haas



Dr. Bernd
Ohlendorf



Jan-Marcus Rossa



Dr. Erwin
Salamon



Dr. Patrizia
Chwalisz



Dr. Frank
Bongers



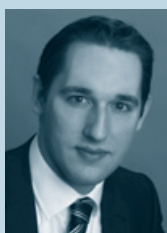
Gerrit Wiedow



Burkhard
Fabritius



Dr. Michael
Fuhlrott



Dr. Christian
Hoppe

und die ArbR-Sekretariate

Impressum

Herausgeber Esche Schümann Commichau
Rechtsanwälte Wirtschaftsprüfer Steuerberater
Partnerschaftsgesellschaft
Herrengraben 31, 20459 Hamburg
Telefon: +49 (0)40 36805-0
Telefax: +49 (0)40 36805-333

V.i.S.d.P. Sara Andersch
Telefax: +49 (0)40 36805-333
E-Mail: s.andersch@esche.de

Redaktion Sara Andersch

Gestaltung Meinig GmbH, Hamburg

Rechtliche Hinweise

Die in ESC compact Spezial enthaltenen Informationen haben wir mit der gebotenen Sorgfalt zusammengestellt. Gleichwohl können wir für deren Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit keinerlei Haftung, gleich aus welchem Rechtsgrund, übernehmen. Die Lektüre von ESC compact Spezial ersetzt keine individuelle Beratung, so dass wir für Entscheidungen, die der Leser aufgrund dieser Informationen trifft, keine Verantwortung übernehmen. Der Nachdruck oder die Vervielfältigung ist nur mit schriftlicher Zustimmung der Herausgeber zulässig.

© Februar 2012

Sie möchten keine weiteren Ausgaben des ESC compact Spezial Arbeitsrecht und Datenschutz zugeschickt bekommen?
Eine kurze E-Mail an s.andersch@esche.de genügt und wir nehmen Sie unverzüglich aus dem Verteiler.