

Brückenteilzeit - Pläne der GroKo im Teilzeitrecht



Die Große Koalition verhandelt derzeit die sog. „Brückenteilzeit“. Was verbirgt sich dahinter, wie ist die aktuelle Situation und wie wirkt sich eine Neuregelung auf den Arbeitsmarkt aus?

Aktuelle Rechtslage:

Das Gesetz gewährt bisher dem Arbeitnehmer einen Anspruch auf eine dauerhafte Verringerung der vertraglich festgelegten Arbeitszeit, wenn mehr als 15 Beschäftigte im Betrieb vorhanden sind und der Arbeitnehmer dort länger als sechs Monate beschäftigt ist, § 8 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). Ein spiegelbildlicher Anspruch „zurück in die Vollzeit“ besteht derzeit nicht.

Ab dem 01.01.2019 soll das „Rückkehrrecht“ gesetzlich normiert werden. Bislang müssen Arbeitgeber Teilzeitbeschäftigte, die in Vollzeit arbeiten wollen, nur bei der Neubesetzung einer Vollzeitstelle bevorzugt berücksichtigen. Bestehen dringende betriebliche Gründe, können Arbeitgeber dies ablehnen, § 9 TzBfG.

Was soll sich ändern?

Der noch verhandelte Referentenentwurf sieht in § 9a TzBfG vor, dass die Neuerungen für alle Arbeitnehmer greifen, die ab dem 01. Januar 2019 einen Arbeitsvertrag in Teilzeit abschließen.

Inhalt

Seite 1

- **Brückenteilzeit - Pläne der GroKo im Teilzeitrecht**

Seite 2

- **Dynamische Bezugnahme Klausel in individual vertraglicher Regelung - Änderung durch Betriebsvereinbarung?**
- **(Un-)Zulässigkeit der Forderung kirchlicher Arbeitgeber nach Religionszugehörigkeit von Stellenbewerbern**

Seite 3

- **Unangemessene Verlängerung der Kündigungsfrist in AGB**
- **Zu günstiger Aufhebungsvertrag?**

Seite 4

- **Wirksamkeit einer fristlosen Kündigung wegen heimlicher Aufnahme eines Personalgesprächs**

Der zu normierende befristete Teilzeitananspruch soll nur für Unternehmen gelten, die in der Regel insgesamt mehr als 45 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigen.

Für Unternehmensgrößen von 46 bis 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter soll eine Zumutbarkeitsgrenze eingeführt werden, bei der lediglich einem pro angefangenen 15 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Anspruch gewährt werden muss. Bei der Berechnung der zumutbaren Zahlen an Freistellungen sollen die ersten 45 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mitgezählt werden. Bei Überschreitung dieser Grenze soll der Arbeitgeber einen Antrag ablehnen dürfen.

Der Arbeitgeber soll ein Ablehnungsrecht gem. § 9a Abs. 2 i.V.m. § 8 Abs. 4 TzBfG erhalten, wenn dem Teilzeiterlangen des Arbeitnehmers dringende betriebliche Gründe entgegenstehen. Darüber hinaus soll der Arbeitgeber eine befristete Teilzeit ablehnen dürfen, wenn diese ein Jahr unter- oder fünf Jahre überschreitet. Tarifvertragsparteien können hiervon abweichende Regelungen treffen.

Der in befristeter Teilzeit Beschäftigte soll keinen Anspruch auf Verlängerung oder Verkürzung der Arbeitszeit oder vorzeitige Rückkehr zur früheren Arbeitszeit während der zeitlich begrenzten Teilzeitarbeit haben. Nach Ablauf der zeitlich begrenzten Teilzeitarbeit kann die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer frühestens nach einem Jahr eine erneute Verringerung der Arbeitszeit verlangen.

Potentielle Auswirkungen:

Muss der Arbeitgeber einer Vielzahl von Beschäftigten die befristete Teilzeit gewähren, stellt sich in diesem Zusammenhang die Frage der weiteren betrieblichen und personellen Organisation.

Die zum Teil wegfallende Beschäftigung könnte durch Einstellung eines Ersatzarbeitnehmers kompensiert werden. § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 TzBfG gewährt die Möglichkeit, einen Arbeitnehmer sachgrundbefristet zur Vertretung einzustellen. Beansprucht der Arbeitnehmer eine Teilzeit von 1 bis 5 Jahren, kann ein sachgrundbefristeter Arbeitnehmer bis zu dieser Dauer rechtmäßig befristet eingestellt werden. Dies sieht auch der Plan zur „Kettenbefristung“ im Koalitionsvertrag vor. Ähnlich hierzu könnte der Arbeitgeber den partiellen Wegfall der Arbeitskraft durch den Einsatz von Leiharbeitnehmern kompensieren.

Sowohl für die sachgrundbefristete Beschäftigung als auch für den Einsatz von Leiharbeitnehmern ergeben sich arbeitsrechtliche und betriebsorganisatorische Schwierigkeiten. So ist gem. § 1 Abs. 1b S. 1, 2. Halbsatz Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) zu bedenken, dass der Entleiher den Leiharbeiter nur für 18 aufeinander folgende Monate in seinem Betrieb beschäftigen darf. Wird dieser Zeitraum überschritten, entsteht gem. § 10 Abs. 1 S. 1 i.V.m. § 9 Abs. 1 Nr. 1b AÜG ein Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitnehmer. Muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer befristet Teilzeit gewähren, die länger als 18 Monate dauert, so wäre er personell in der Pflicht, verschiedene Leiharbeiter für den entstehenden Arbeitsumfang zu beschäftigen.

Darüber hinaus dürfte die sachgrundbefristete Einstellung eines Arbeitnehmers zu Vertretungszwecken zum einen im Rahmen der Suche nach qualifizierter Arbeitskraft mit erheblichen Schwierigkeiten verbunden sein, aber auch weder im Interesse des Arbeitgebers, noch im Interesse des sachgrundbefristeten Arbeitnehmers stehen. Dies vor allem vor dem Hintergrund, dass eine Aussicht auf Übernahme in eine unbefristete Stelle kaum angeboten werden könnte, wenn dem Arbeitnehmer, der sich in befristeter Teilzeit befindet, der Arbeitsplatz gewahrt werden soll.

Prognose - Abwarten:

In welcher endgültigen Ausarbeitung der Rückkehranspruch im Gesetz normiert wird, bleibt abzuwarten. Dass er bereits Anfang 2019 in Kraft tritt, erscheint noch fragwürdig. Fest steht jedoch, dass sich mittelständige und große Unternehmen auf eine erhebliche personelle Umstellung vorbereiten müssen.

*Andreas Demirci
Rechtsanwalt*

Dynamische Bezugnahme Klausel in individualvertraglicher Regelung - Änderung durch Betriebsvereinbarung?

Mit Urteil vom 11.04.2018 (4 AZR 119/17) hatte das BAG über die Frage zu entscheiden, inwieweit von einer individualvertraglichen Regelung zur Vergütung zu Lasten des Arbeitnehmers durch Betriebsvereinbarung abgewichen werden kann.

Der Arbeitnehmer ist seit 1991 bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin als Masseur in einem Senioren- und Pflegezentrum beschäftigt. Durch Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag von Dezember 1992 verständigten die Parteien sich auf eine Arbeitszeitreduzierung. Die Vereinbarung enthält zur Vergütung die Regelung, dass diese „monatlich in der Gruppe BAT Vc/3 = DM 2.527,80 brutto“ betrage.

Im Februar 1993 wurde zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung geschlossen. Diese sieht vor, dass in deren Anwendungsbereich „analog die für die Angestellten des Bundes und der Länder vereinbarten Bestimmungen

des Lohn- und Vergütungstarifvertrages – BAT vom 11. Januar 1961“ gelten sollen und deren Bestimmungen automatisch Bestandteil von Arbeitsverträgen werden sollen, die vor Februar 1993 geschlossen wurden. Die betroffenen Arbeitnehmer sollten einen entsprechenden Nachtrag zum Arbeitsvertrag erhalten. Einen solchen unterzeichneten die Parteien im März 1993.

Nach Kündigung der Betriebsvereinbarung zum 31.12.2001 vereinbarten die Parteien im März 2006 im Zusammenhang mit einer Arbeitszeiterhöhung, dass das Gehalt „entsprechend der 0,78 Stelle auf 1.933,90 € erhöht“ werde und „alle übrigen Bestandteile des bestehenden Arbeitsvertrages ... unverändert gültig“ bleiben sollten.

Der Kläger vertritt die Auffassung, dass ihm aufgrund arbeitsvertraglicher Bezugnahme eine Vergütung nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst in der für die kommunalen Arbeitgeber geltenden Fassung (TVöD/VKA) bzw. dem Tarifvertrag für den

öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) zustehe. Das ArbG und das LAG haben die Klage abgewiesen. Das BAG hob das Urteil auf und gab der Klage statt. Das BAG stellte fest, dass die Beklagte dazu verpflichtet sei den Kläger nach der jeweiligen Entgelttabelle TVöD/VKA zu vergüten, da die Parteien eine Vergütung nach der jeweils geltenden Regelung des BAT und nachfolgend des TVöD/VKA arbeitsvertraglich vereinbart haben. Die Betriebsvereinbarung aus dem Jahr 1993 habe diese Vereinbarung nicht zu ändern vermocht.

Ungeachtet der Wirksamkeit der Betriebsvereinbarung, unterlag die Vergütungsabrede als Individualvereinbarung über eine Hauptleistungspflicht nicht der Änderung durch eine kollektivrechtliche Vereinbarung, da es sich bei dieser nicht um Allgemeine Geschäftsbedingungen handelt. Einer Entscheidung über die vom LAG aufgeworfene Frage der – generellen – Betriebsvereinbarungsoffenheit von AGB in Arbeitsverträgen bedurfte es daher nicht.

(Un-)Zulässigkeit der Forderung kirchlicher Arbeitgeber nach Religionszugehörigkeit von Stellenbewerbern

Mit Urteil vom 17.4.2018 (C-414/16) hatte der Europäische Gerichtshof vor dem Hintergrund der Antidiskriminierungsrichtlinie zu entscheiden, ob kirchliche Arbeitgeber in jedem Fall dazu berechtigt sind, von Stellenbewerbern eine Religionszugehörigkeit zu fordern und damit der Schutz der Grundrechte konfessionsloser Arbeitnehmer (Religionsfreiheit) stets hinter dem Recht der Kirchen auf Autonomie zurückzutreten habe.

Die konfessionslose Klägerin hatte sich auf eine vom Evangelischen Werk für Diakonie und Entwicklung (Deutschland) ausgeschriebene befristete Referentenstelle für ein Projekt beworben. Nach der Stellenausschreibung wurde von Bewerbern die Mitgliedschaft in einer evangelischen oder anderen christlichen Kirche in Deutschland gefordert. Nachdem die Klägerin nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen wurde, klagte sie auf Zahlung einer Entschädigung in Höhe von rund 9.800,- Euro, da sie der Auffassung war aus Gründen der Religion benachteiligt worden zu sein.

Das BAG ersuchte den EuGH um Auslegung der Antidiskriminierungsrichtlinie 2000/78/EG vom 27.11.2000, die bestimmt, dass eine Kirche oder eine andere Organisation, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, eine mit der Religion oder Weltanschauung zusammenhängende berufliche Anforderung aufstellen kann, wenn diese angesichts des Ethos der Organisation nach der Art der fraglichen Tätigkeit wesentlich, rechtmäßig und gerechtfertigt ist. Der BAG ersuchte um Festlegung eines allgemeinen Rahmens und Beantwortung der Frage der Vereinbarkeit der nach der Rechtsprechung des

Bundesverfassungsgerichts zum kirchlichen Privileg der Selbstbestimmung in Deutschland auf eine Plausibilitätskontrolle beschränkten gerichtlichen Überprüfung mit der Richtlinie.

Der Europäische Gerichtshof verneinte die Vereinbarkeit und entschied, dass das Erfordernis der Religionszugehörigkeit des Bewerbers für eine bei der Kirche zu besetzende Stelle Gegenstand einer wirksamen gerichtlichen Kontrolle sein muss.

Zur Begründung führte dieser aus, dass eine pauschale Forderung auf Religionszugehörigkeit nicht bei allen Stellen gerechtfertigt sei. Nach der Richtlinie 2000/78/EG vom 27.11.2000 sei vielmehr eine Abwägung zwischen dem Recht auf Autonomie der Kirchen

und dem Recht der Arbeitnehmer, bei der Einstellung nicht wegen ihrer Religion oder Weltanschauung diskriminiert zu werden, vorzunehmen. Den Gerichten müsse daher die Möglichkeit zur Überprüfung zugebilligt werden, ob die Anforderung der Religionszugehörigkeit unter Berücksichtigung des Ethos der betroffenen Kirche oder Organisation, dessen Rechtmäßigkeit selbst nicht Gegenstand einer gerichtlichen Kontrolle sei, aufgrund der Art der betreffenden beruflichen Tätigkeit eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt, mithin objektiv geboten ist und mit dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit in Einklang steht.

Hans Reinholz
Rechtsanwalt



In Kooperation mit  Rechtsanwälte Ulrich Weber & Partner mbB

- Aufhebungsvertrag und professionelles Trennungsmanagement
- Variable Vergütung
- Abmahnung, verhaltensbedingte sowie personenbedingte Kündigung
- Update Arbeitsrecht 2018
- NEU: „Crash-Kurs“ BetrVG



FRAGEN SIE
nach einem
individuellen Angebot
für Inhouse-
Schulungen

Aktuelle Seminare 2018

Quellennachweis Syda@Productions, fotolia

Unangemessene Verlängerung der Kündigungsfrist in AGB

Im vom BAG am 26.10.2017 (6 AZR 158/16) entschiedenen Fall hatte ausnahmsweise einmal der Arbeitgeber eine vom Arbeitnehmer ausgesprochene Kündigung angegriffen.

Die klagende Arbeitgeberin beschäftigte den beklagten Arbeitnehmer seit Dezember 2009 als Speditionskaufmann in einer 45 Stundenwoche gegen eine Vergütung von € 1.400,00 brutto. Im Juni 2012 unterzeichneten die Parteien eine Zusatzvereinbarung. Diese sah vor, dass sich die gesetzliche Kündigungsfrist für beide Seiten auf 3 Jahre zum Monatsende verlängerte und hob das monatliche Bruttogehalt auf € 2.400,00 an, ab einem monatlichen Reinerlös von € 20.000,00 auf € 2.800,00. Das Entgelt sollte bis zum 30.05.2015 nicht erhöht werden und bei einer späteren Neufestsetzung wieder mindestens 2 Jahre unverändert bleiben. Nachdem ein Kollege des Beklagten festgestellt hatte, dass auf den Computern das zur Überwachung des Arbeitsverhaltens geeignete Programm „PC Agent“ installiert

war, kündigten der Beklagte und weitere Arbeitnehmer am 27.12.2014 ihre Arbeitsverhältnisse zum 31.01.2015. Die Klägerin wollte festgestellt wissen, dass das Arbeitsverhältnis bis zum 31.12.2017 fortbesteht.

Während das Arbeitsgericht dem Feststellungsantrag stattgeben hatte, hatte das LAG diesen abgewiesen. Dem hat sich das BAG angeschlossen. Die in der Zusatzvereinbarung enthaltene Verlängerung der Kündigungsfrist benachteilige den Beklagten entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen und sei deshalb nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam. Der Nachteil für den Beklagten werde auch nicht durch die vorgesehene Gehaltserhöhung aufgewogen, zumal die Zusatzvereinbarung das Vergütungsniveau langfristig einfrore.

Der Arbeitnehmer konnte daher mit der gesetzlichen Kündigungsfrist, also mit 4 Wochen zum Monatsende das Arbeitsverhältnis kündigen.

Die Verlängerung der Kündigungsfrist auf insgesamt 3 Jahre mag ein Einzelfall gewesen sein. Interessant ist jedoch die vom BAG formulierte Grundregel: „Bei einer vom Arbeitgeber vorformulierten Kündigungsfrist, die die Grenzen des § 622 Abs. 6 BGB und des § 15 Abs. 4 TzBfG einhält, aber wesentlich länger als die gesetzliche Regelfrist des § 622 Abs. 1 BGB, ist nach Abwägung aller Umstände des Einzelfalls unter Beachtung von Art. 12 Abs. 1 GG zu prüfen, ob die verlängerte Frist eine unangemessene Beschränkung der beruflichen Bewegungsfreiheit darstellt“.

Nachdem viele Arbeitsverträge eine verlängerte Kündigungsfrist enthalten, sind Vertragsmuster daraufhin zu überprüfen, ob diese Verlängerung der Kündigungsfristen gemessen an der Rechtsprechung des BAG noch wirksam ist.

Zu günstiger Aufhebungsvertrag?

Ebenso um einen ungewöhnlichen Fall ging es in der Entscheidung des BAG vom 21.03.2018 (7 AZR 590/16). Hier klagte ein ehemaliges Betriebsratsmitglied auf Feststellung der Nichtigkeit eines mit dem Arbeitgeber geschlossenen Aufhebungsvertrages, weil dieser „zu günstig“ sei.

Der Kläger war seit 1983 bei der Beklagten beschäftigt und seit 2006 Vorsitzender des Betriebsrats. Anfang Juli 2013 hatte die Beklagte beim Arbeitsgericht unter Berufung auf – vom Kläger bestrittene – verhaltensbedingte Gründe ein Verfahren zur Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses des Klägers eingeleitet. Ende Juli schlossen die Parteien einen Aufhebungsvertrag, in dem u.a. die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31.12.2015, die Freistellung unter Vergütungsfortzahlung und eine noch im Verlauf des Arbeitsverhältnisses auszuzahlende Abfindung von € 120.000,00 netto vereinbart wurde. Nachdem der Kläger am 23.07.2013 vereinbarungsgemäß von seinem Betriebsratsamt zurückgetreten und in

der Folgezeit die Auszahlung der Abfindung an ihn erfolgt war, hatte er beim Arbeitsgericht den Fortbestand seines Arbeitsverhältnisses über den 31.12.2015 hinaus geltend gemacht. Er meinte, der Aufhebungsvertrag sei nichtig, weil er durch diesen als Betriebsratsmitglied in unzulässiger Weise begünstigt werde. Wie auch die Vorinstanzen wollte das BAG dieser Argumentation nicht folgen. Zwar dürften nach § 78 Satz 2 BetrVG Mitglieder des Betriebsrats wegen ihrer Betriebsratsstätigkeit weder benachteiligt noch begünstigt werden. Vereinbarungen, die hiergegen verstießen, seien nach § 134 BGB nichtig. Durch den Abschluss eines Aufhebungsvertrages werde das Betriebsratsmitglied allerdings regelmäßig nicht unzulässig begünstigt. Soweit die Verhandlungsposition des Betriebsratsmitglieds günstiger sei, als die eines Arbeitnehmers ohne Betriebsratsamt, beruhe dies auf dem in § 15 KSchG und § 103 BetrVG geregelten Sonderkündigungsschutz.

Dass ein Aufhebungsvertrag angegriffen

wird, weil er zu günstig ist, erscheint auf den ersten Blick widersprüchlich. Zu erklären ist dies nur mit klassischer „Vergleichsreue“. Dass der Kläger hiermit in allen Instanzen keinen Erfolg hatte, ist zu begrüßen. Jedes andere Ergebnis wäre schwerlich vermittelbar gewesen.

Carolin Orbé
Rechtsanwältin

Wirksamkeit einer fristlosen Kündigung wegen heimlicher Aufnahme eines Personalgesprächs



Hintergrund:

Am 25. Mai 2018 tritt europaweit die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) in Kraft. Der Umgang mit und der Schutz personenbezogener Daten rückt immer stärker in den Fokus. Dabei stehen gemeinhin das Recht der Arbeitnehmer auf informationelle Selbstbestimmung und dessen allgemeines Persönlichkeitsrecht im Vordergrund. Dass jedoch auch grundrechtlich geschützte Rechtspositionen eines Arbeitgebers betroffen sein können, zeigt ein Fall des Hessischen Landesarbeitsgerichts. Dieses hat in einem Urteil vom 23.08.2017, Az. 6 Sa 137/17 festgestellt, dass einem Arbeitnehmer der zu einem Personalgespräch eingeladen wird und dieses Gespräch heimlich mit seinem Smartphone aufnimmt, wirksam fristlos gekündigt werden kann.

Dem Rechtsstreit lag folgender Sachverhalt zugrunde:

Der Arbeitnehmer war zum Zeitpunkt der Kündigung über 25 Jahre im Unternehmen beschäftigt. Er hatte in der Vergangenheit bereits häufiger Kollegen beleidigt. Deshalb wurde er mehrfach abgemahnt, zuletzt im März 2016. Grund war, dass er Kolleginnen als „faule Schweine“ und „low performer“ bezeichnet hatte. Zudem hatte er die räumliche Distanz zu einer Kollegin derartig verringert, dass er ihr „Gesicht-zu-Gesicht“ gegenüber stand. Auf die Frage, ob er ihr drohen wolle antwortete er mit „ja“. Aufgrund dieser Vorfälle wurde mit ihm ein Personalgespräch geführt, an dem neben dem Leiter des Personalmanagements auch eine Personalreferentin und ein Betriebsratsmitglied teilnahmen. Dieses Gespräch zeichnete der Kläger mit seinem Smartphone, ohne Wissen der anderen Gesprächsteilnehmer, auf. Einige Monate später erfuhr der Arbeitgeber durch eine E-Mail des Arbeitnehmers davon, dass dieser das gesamte Personalgespräch aufgezeichnet hatte. Zu diesem Zeitpunkt bestand für diesen Arbeitnehmer Sonderkündigungs-

schutz nach den Vorschriften des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst, so dass nur eine Kündigung aus wichtigem Grund möglich war. Das Unternehmen kündigte das Arbeitsverhältnis daher außerordentlich fristlos bzw. hilfsweise ordentlich mit sozialer Auslauffrist.

Der Arbeitnehmer erhob zunächst Klage beim Arbeitsgericht Frankfurt. Das Arbeitsgericht hat die Kündigungsschutzklage abgewiesen. Die dagegen erhobene Berufung beim Hessischen Landesarbeitsgericht wurde ebenfalls zurückgewiesen.

Die Entscheidung:

Das Hessische LAG begründete die Zurückweisung der Berufung damit, dass das Mitschneiden des Personalgesprächs durch Smartphone eine Verletzung des im Grundgesetz verankerten allgemeinen Persönlichkeitsrechts aller Gesprächsteilnehmer darstelle. Durch sein Handeln habe der Arbeitnehmer massiv in das Recht eingegriffen und den Beteiligten die Möglichkeit genommen selbst zu bestimmen, ob das gesprochene Wort aufgenommen werden soll sowie ob und von wem eine auf dem Tonträger aufgenommene Stimme ggf. wieder abgespielt werden darf. Der Arbeitnehmer verletze mit dem Mitschnitt seine ihm nach § 241 Abs. 2 BGB obliegende Pflicht, auf die berechtigten Interessen des Arbeitgebers Rücksicht zu nehmen. Der Arbeitnehmer hat versucht sich damit zu entlasten, dass er sich im Nachhinein bei seinem Anwalt erkundigt habe, ob der das Personalgespräch mitschneiden durfte. Dort erfuhr er von der Unzulässigkeit und löschte auf dessen Rat die Aufnahme und entschuldigte sich. Diesen Einwand lies dann das Hessische LAG jedoch nicht gelten und verwies darauf, dass sich der Arbeitnehmer bereits im Vorfeld nach der Rechtmäßigkeit hätte erkundigen müssen. Ein (behauptetes) Nichtwissen schütze also nicht vor Kündigung.

Bei jeder fristlosen Kündigung sind die Interessen des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers im Einzelfall zu prüfen. Nach

Auffassung des Hessischen LAG überwogen hier die Interessen des Arbeitgebers an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Der Arbeitnehmer hätte darauf hinweisen müssen, dass die Aufnahmefunktion aktiviert war, die Heimlichkeit sei nicht zu rechtfertigen und es stehe der Heimlichkeit auch nicht entgegen, dass das Smartphone des Arbeitnehmers deutlich sichtbar auf dem Tisch gelegen habe. Auch verwies das Hessische LAG darauf, dass trotz der langen 25-jährigen Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers eine positive Prognose für das Arbeitsverhältnis nicht gegeben werden könne. Denn bereits ein Jahr vor dem besagten Vorfall hatte der Kläger beleidigende E-Mails geschrieben und war dafür abgemahnt worden. Das Arbeitsverhältnis war daher schon schwer belastet.

Praxistipp:

In der betrieblichen und öffentlichen Wahrnehmung wird beim Thema Datenschutz sowie dem Schutz des Persönlichkeitsrechts in der Regel der Arbeitgeber in die Pflicht genommen.

Das hier vorgestellte Urteil zeigt, was sowieso klar sein sollte: Auch Arbeitnehmer haben die Persönlichkeitsrechte von Vorgesetzten und Kollegen zu respektieren. Ein Verstoß dagegen stellt eine gravierende Pflichtverletzung dar. Wer sich also durch einen heimlichen Mitschnitt in einem Personalgespräch einen Vorteil verschaffen will, weil er sich ungerecht behandelt fühlt und die Aufnahme später zu seinen Gunsten verwenden will, muss mit schwerwiegenden Sanktionen, bis hin zu einer Kündigung rechnen. Arbeitnehmer sollten hierauf hingewiesen werden

Michael Wald
Rechtsanwalt

