

## Ausgabe Nr. 3, 2012

### A. Aktuelle Rechtsprechung

- I. Heimliche Videoüberwachung in öffentlich zugänglichen Räumen
- II. Geltendmachung des Urlaubsabgeltungsanspruches
- III. Angaben über Höhe der Urlaubsabgeltung in einem Kündigungsschreiben
- IV. Rückgabe des Dienstwagens nach Kündigung und Freistellung

### B. Aktuelle Gesetzgebung

- I. Erstmals Mindestlohn für Aus- und Weiterbildungsbranche vorgesehen
- II. Arbeits- und sozialrechtliche Änderungen aufgrund der Novellierung des Transplantationsgesetzes

## A. Aktuelle Rechtsprechung

### I. Heimliche Videoüberwachung in öffentlich zugänglichen Räumen

(BAG, Urteil vom 21. Juni 2012 – 2 AZR 153/11)

Die Arbeitnehmerin und Klägerin war in einem Einzelhandelsunternehmen als stellvertretende Filialleiterin tätig. Im Dezember 2008 installierte die Arbeitgeberin mit Zustimmung des Betriebsrates für drei Wochen in den Verkaufsräumen verdeckte Videokameras. Die Arbeitgeberin hatte geltend gemacht, es habe der Verdacht bestanden, dass auch Mitarbeiterdiebstähle zu hohen Inventurdifferenzen beigetragen hätten. Auf dem Mitschnitt sei zu sehen, wie die Klägerin bei zwei Gelegenheiten jeweils zumindest eine Zigarettenpackung aus dem Warenbestand entwendet habe. Die Arbeitgeberin kündigte daher das Arbeitsverhältnis fristlos, hilfsweise fristgerecht. Die Klägerin hat bestritten, Zigaretten entwendet zu haben. Sie erhob Kündigungsschutzklage, mit der sie vor dem Arbeitsgericht jedoch keinen Erfolg hatte. Das Arbeitsgericht befand auf Grundlage der Videoaufzeichnungen die fristlose Kündigung als rechtmäßig. Das Landesarbeitsgericht dagegen bewertete auf Grundlage der Videoaufzeichnung nur die ordentliche Kündigung als rechtmäßig, die fristlose Kündigung aber als rechtswidrig.

Das Bundesarbeitsgericht hob diese Entscheidung auf und wies die Sache zur weiteren Aufklärung an das Landesarbeitsgericht zurück. Zur Begründung führte es wie folgt aus:

Es kann noch nicht abschließend entschieden werden, ob die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis mit der Arbeitnehmerin wirksam gekündigt hat. Zwar ist die Würdigung des Landesarbeitsgerichts nicht zu beanstanden, die ordentliche Kündigung sei nach dem zugrunde gelegten Sachverhalt sozial gerechtfertigt. Es steht aber noch nicht fest, ob die Voraussetzungen für eine prozessuale Verwertung der Videoaufzeichnungen gegeben sind.

Denn: einer Verwertung von verdeckten Videoaufnahmen kann das informationelle Selbstbestimmungsrecht des Arbeitnehmers entgegenstehen. Das Interesse des Arbeitgebers wiegt in solchen Fällen nur dann höher, wenn die Art der Informationsbeschaffung trotz der mit ihr verbundenen Persönlichkeitsbeeinträchtigung als schutzbedürftig zu qualifizieren ist. Dies ist bei verdeckter Videoüberwachung nur dann der Fall, wenn der konkrete Verdacht einer strafbaren Handlung oder einer anderen schweren Verfehlung zulasten des Arbeitgebers bestand, es keine Möglichkeit zur Aufklärung durch weniger einschneidende Maßnahmen gab und die Videoüberwachung insgesamt nicht unverhältnismäßig war.

Dem stehen auch die Vorschriften des Bundesdatenschutzgesetzes zur verdeckten Videoüberwachung an öffentlich zugänglichen Arbeitsplätzen nicht entgegen. Zwar bestimmt § 6b Abs. 2 Bundesdatenschutzgesetz, dass bei Videoaufzeichnungen in öffentlich zugänglichen Räumen der Umstand der Beobachtung und die verantwortliche Stelle erkennbar zu machen sind. Bei einem Verstoß gegen diese Pflicht wird aber nicht jedwede Videoüberwachungsmaßnahme an öffentlich zugänglichen Arbeitsplätzen per se unzulässig. Das Landesarbeitsgericht muss nun prüfen, ob die Voraussetzungen für eine zulässige Verwertung der Videoaufnahme vorliegen.

(Quelle: BAG Pressemitteilung Nr. 49 vom 21. Juni 2012)

## Newsletter

### 2013

- Ausgabe Nr. 2, 2013
- Ausgabe Nr. 1, 2013

### 2012

- Ausgabe Nr. 4, 2012
- Ausgabe Nr. 3, 2012
- Ausgabe Nr. 2, 2012
- Ausgabe Nr. 1, 2012

### 2011

- Ausgabe Nr. 3, 2011
- Ausgabe Nr. 2, 2011
- Ausgabe Nr. 1, 2011

### 2010

- Ausgabe Nr. 4, 2010
- Ausgabe Nr. 3, 2010
- Ausgabe Nr. 2, 2010
- Ausgabe Nr. 1, 2010

### 2009

- Ausgabe Nr. 3, 2009
- Ausgabe Nr. 2, 2009
- Ausgabe Nr. 1, 2009

### 2008

- Ausgabe Nr. 3, 2008
- Ausgabe Nr. 2, 2008
- Ausgabe Nr. 1, 2008

### 2007

- Ausgabe Nr. 3, 2007
- Ausgabe Nr. 2, 2007
- Ausgabe Nr. 1, 2007

### 2006

- Ausgabe Nr. 2, 2006
- Ausgabe Nr. 1, 2006

### 2005

- Ausgabe Nr. 2, 2005
- Ausgabe Nr. 1, 2005

### 2004

- Ausgabe Nr. 3, 2004
- Ausgabe Nr. 2, 2004
- Ausgabe Nr. 1, 2004

[Nach oben](#)

## II. Geltendmachung des Urlaubsabgeltungsanspruches

(BAG, Urteil vom 19. Juni 2012 – 9 AZR 652/10)

Gemäß § 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG muss der Erholungsurlaub im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nach § 7 Abs. 3 Satz 2 BUrlG nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden (§ 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG). Diese Befristung galt nach bisheriger Senatsrechtsprechung grundsätzlich auch für den Anspruch auf Abgeltung des Urlaubs.

Mit Urteil vom 19. Juni 2012 hat das Bundesarbeitsgericht diese Rechtsprechung nunmehr aufgegeben. Folgender Sachverhalt lag der Entscheidung zugrunde:

Der Arbeitnehmer und Kläger war beim Beklagten seit dem 4. Januar 2008 als Operating-Manager beschäftigt. Im Kündigungsrechtsstreit der Parteien stellte das Arbeitsgericht mit rechtskräftigem Urteil fest, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien zum 31. Juli 2008 endete. Dem Kläger standen zu diesem Zeitpunkt jedenfalls 16 Tage Urlaub zu. Mit Schreiben vom 6. Januar 2009 verlangte er vom Beklagten diesen Urlaub abzugelten. Dem kam der Arbeitgeber nicht nach.

Während die Vorinstanzen den Anspruch abwiesen, hatte der Kläger vor dem Bundesarbeitsgericht Erfolg. Der Abgeltungsanspruch des Klägers ist entgegen der Auffassung der Vorinstanzen nicht am 31. Dezember 2008 untergegangen. Der gesetzliche Urlaubsabgeltungsanspruch unterfällt als reiner Geldanspruch unabhängig von der Arbeitsunfähigkeit oder Arbeitsfähigkeit des Arbeitnehmers nicht dem Fristenregime des Bundesurlaubsgesetzes. Der Kläger musste deshalb die Abgeltung seines Urlaubs nicht im Urlaubsjahr 2008 verlangen.

(Quelle: BAG Pressemitteilung Nr. 43 vom 19. Juni 2012)

[Nach oben](#)

## III. Angaben über Höhe der Urlaubsabgeltung in einem Kündigungsschreiben

(Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 04. April 2012 – 9 Sa 797/11)

Der Arbeitnehmer und Kläger war bei einem Gebäudereinigungsunternehmen angestellt. Mit Schreiben vom 30. Juli 2010 kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis zum 31. August 2010. In dem Schreiben hieß es, der Arbeitnehmer erhalte eine Urlaubsabgeltung von 43 Tagen. Die Angabe über die Urlaubsabgeltung erfolgte auf Wunsch des Klägers.

Der Arbeitnehmer erhob Klage und verlangte vom Beklagten Zahlung von 9.094,07 Euro brutto zur Abgeltung von den genannten 43 Urlaubstagen. Der Arbeitgeber und Beklagte machte dagegen geltend, dass die abzugeltenden Urlaubstage aufgrund eines neuen Personalabrechnungssystems falsch berechnet worden seien. Dem Kläger hätten tatsächlich maximal 13 Urlaubstage zugestanden.

Sowohl das Arbeitsgericht als auch das Landesarbeitsgericht gaben der Klage statt.

Die Erklärung des Arbeitgebers im Kündigungsschreiben über die Anzahl der abzugeltenden Urlaubstage stellte ein „deklaratorisches Schuldanerkenntnis“ dar. Zweck war, die Anzahl der abzugeltenden Urlaubstage mit dem Ausspruch der Kündigung abschließend festzulegen und einen späteren Streit hierüber zu vermeiden.

Der Beklagte hat das deklaratorische Schuldanerkenntnis auch nicht wirksam angefochten. Die Erklärung des Beklagten, die fehlerhafte Angabe der Urlaubstage im Personalabrechnungssystem sei bei Abgabe der Erklärung in dem Kündigungsschreiben übernommen worden, stellt keinen relevanten Anfechtungsgrund dar. Vielmehr handelt es sich um einen unbeachtlichen Motivirrtum.

Dem Kläger ist es auch nicht nach Treu und Glauben (§ 242 BGB) verwehrt, die Abgeltung von 43 Urlaubstagen zu verlangen. Selbst wenn der Kläger positive Kenntnis von einem Berechnungsirrtum des Arbeitgebers gehabt haben sollte, folgt daraus noch nicht eine unzulässige Rechtsausübung. Diese Rechtsfolge würde nur dann eintreten, wenn die Vertragsdurchführung für den Erklärenden schlechthin unzumutbar wäre, etwa weil er dadurch in erhebliche wirtschaftliche Schwierigkeiten geraten würde.

(Quelle: BAG Pressemitteilung Nr. 21 vom 15. März 2012)

[Nach oben](#)

## IV. Rückgabe des Dienstwagens nach Kündigung und Freistellung

(BAG, Urteil vom 21. März 2012 - 5 AZR 651/10)

Der Arbeitgeber kann aufgrund vertraglicher Grundlage berechtigt sein, im Falle einer Kündigung und Freistellung das Recht des Arbeitnehmers zur privaten Dienstwagenutzung zu widerrufen. Die Ausübung des Widerrufsrechts muss allerdings „billigem Ermessen“ entsprechen. Dies ist regelmäßig nicht der Fall, wenn der Arbeitnehmer den Dienstwagen im laufenden Monat zurückgeben muss.

Dem Bundesarbeitsgericht lag folgender Fall zur Entscheidung vor:

Die Arbeitnehmerin und Klägerin war bei der Beklagten, die eine Arbeitnehmerüberlassung betreibt, als Personal- und Vertriebsdisponentin beschäftigt. Gemäß Arbeitsvertrag war die Beklagte berechtigt, die Klägerin im Fall der Kündigung unter Weiterzahlung der Bezüge freizustellen. Die Beklagte hatte ihr einen Dienstwagen überlassen, den die Klägerin auch zu privaten Zwecken nutzen durfte. Der Dienstwagenvertrag enthielt u.a. folgende Klausel: „Der Arbeitgeber behält sich vor, die Überlassung des Dienstwagens zu widerrufen, wenn und solange der Pkw für dienstliche Zwecke seitens des Arbeitnehmers nicht benötigt wird. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn der Arbeitnehmer nach Kündigung des Arbeitsverhältnisses von der Arbeitsleistung freigestellt wird. Im Falle der Ausübung des Widerrufs durch den Arbeitgeber ist der Arbeitnehmer nicht berechtigt, eine Nutzungsentschädigung oder Schadensersatz zu verlangen.“ Die Klägerin sprach eine Eigenkündigung zum 30. Juni 2009 aus. Unmittelbar nach der Eigenkündigung stellte die Beklagte die Klägerin von der Arbeit frei und forderte die Rückgabe des Dienstwagens. Dieser Aufforderung kam die Klägerin am 09. Juni 2009 nach. Mit ihrer Klage verlangte die Klägerin von der Beklagten nunmehr die Zahlung einer Nutzungsausfallentschädigung für den Zeitraum vom 09. bis zum 30. Juni 2009 und hatte hiermit sowohl vor dem Landesarbeitsgericht als auch vor dem Bundesarbeitsgericht Erfolg.

Zunächst stellte der Senat fest, dass der im Dienstwagenvertrag enthaltene Widerrufsvorbehalt wirksam war. Er hält insbesondere einer Inhaltskontrolle nach den §§ 307 ff. BGB stand. Der Widerrufsvorbehalt wird den formellen Anforderungen von § 308 Nr. 4 BGB gerecht, da er ausdrücklich klargestellt, wann der Arbeitnehmer mit dem Entzug der Privatnutzung rechnen muss. Die Widerrufsklausel ist auch materiell nach § 308 Nr. 4 BGB wirksam, da der Widerruf der privaten Nutzung eines Dienstwagens im Zusammenhang mit einer (wirksamen) Freistellung des Arbeitnehmers zumutbar ist.

Die Ausübung des Widerrufs entsprach aber nicht billigem Ermessen. Die Beklagte hatte keine Gründe vorgetragen, warum sie das Fahrzeug unmittelbar nach der Eigenkündigung der Klägerin zurückgefordert hat. Die Klägerin hatte kein anderes Fahrzeug und war daher hierauf angewiesen. Daneben war sie auch verpflichtet, die private Nutzung für den gesamten Monat Juni 2009 zu versteuern, obwohl sie über diese seit dem 09. Juni 2009 nicht mehr verfügen konnte.

(Quelle: [www.bundesarbeitsgericht.de](http://www.bundesarbeitsgericht.de))

[Nach oben](#)

## B. Aktuelle Gesetzgebung

### I. Erstmals Mindestlohn für Aus- und Weiterbildungsbranche vorgesehen

Das Bundeskabinett hat am 04.07.2012 die von der Bundesarbeitsministerin Ursula von der Leyen vorgelegte Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen zur Kenntnis genommen. Diese soll zum 01. August 2012 in Kraft treten.

Mit dem Erlass der Verordnung soll erstmals ein Mindestlohn für die Beschäftigten im pädagogischen Bereich der Branche der Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Sozialgesetzbuch festgesetzt werden. Die Höhe des geplanten Mindeststundenlohns ist regional differenziert. Er beträgt 12,60 € für Westdeutschland und Berlin sowie 11,25 € für Ostdeutschland.

(Quelle: Pressemitteilung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vom 04. Juli 2012)

[Nach oben](#)

### II. Arbeits- und sozialrechtliche Änderungen aufgrund der Novellierung des Transplantationsgesetzes

Am 25. Mai 2012 hat der Bundestag zahlreiche Änderungen im Transplantationsrecht beschlossen. Es wurden zudem auch Regelungen für die

Organspende durch Lebende getroffen. Diese haben Auswirkungen sowohl auf das Arbeits- als auch auf das Sozialversicherungsrecht. Der Bundesrat hat dem Gesetzesentwurf am 15.06.2012 zugestimmt.

Die Änderungen im Überblick:

§ 3a Entgeltfortzahlungsgesetz wird neu eingefügt. Gemäß § 3a Abs. 1 EFZG hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Entgeltfortzahlung bis zu einer Dauer von bis zu sechs Wochen, wenn er aufgrund der Organspende arbeitsunfähig ist. Nach Abs. 2 kann der Arbeitgeber die Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge beantragen.

Nach § 27 SGB V hat der Versicherte Anspruch auf eine Behandlung aufgrund einer Organspende. Diese wird nun vom Katalog der zu erstattenden Leistungen erfasst. Daneben hat der Versicherte nach § 44a SGB V einen Anspruch auf Krankengeld. Gesundheitsschäden im Rahmen einer Organspende können einen Versicherungsfall nach dem SGV VII darstellen. Hierfür wird § 12a SGV VII neu eingefügt.

(Quelle: [www.arbrb.de](http://www.arbrb.de))

[Nach oben](#)

## Haftungsausschluss:

Die Informationen in diesem Newsletter werden nach bestem Wissen zusammengestellt. Sie dienen der allgemeinen Information. Alle hier gegebenen Informationen können niemals eine individuelle Beratung ersetzen! Sie stellen keine rechtliche Beratung dar. Eine Haftung aufgrund der hier gegebenen allgemeinen Hinweise ist daher ausgeschlossen.

Eine Haftung übernehmen wir nur nach individueller Beratung.

Als Service für den Benutzer enthält dieser Newsletter außerdem Verweise (Links) zu Internetseiten anderer Anbieter. Auf die Gestaltung und die Inhalte der gelinkten Seiten haben wir keinen Einfluss. Wir können daher keinerlei Gewähr oder Haftung für den Inhalt, die Aktualität, Korrektheit, Vollständigkeit, Qualität oder Quelle der auf diesen Seiten dargebotenen Informationen oder davon heruntergeladener Dateien übernehmen. Wir sind in keiner Weise verantwortlich für die Internetseiten Dritter und distanzieren uns von deren Inhalten ausdrücklich.

[Nach oben](#)