



RECHTSANWÄLTE



Ausgabe Dezember 2019 | Seite 254 - 257

INHALT

SEITE 254: **Verbraucher- und Vertragsrecht**

Mahngebühren: BGH schränkt Höhe der Mahnkostenpauschale ein

SEITE 255: **Arbeitsrecht**

BAG: Überstunden nach gerichtlichem Vergleich nicht automatisch abgegolten

SEITE 256: **Datenschutzrecht/Arbeitsrecht**

Entfernung einer Abmahnung aus der Personalakte nach der DSGVO

Sehr geehrte Damen und Herren,

hiermit übersenden wir Ihnen unseren aktuellen Newsletter Dezember 2019.

Wie gewohnt erhalten Sie wichtige Entscheidungen aus der Rechtsprechung und praxisnahe Fälle.

Wir wünschen allen unseren Leserinnen und Lesern eine schöne Adventszeit, frohe Weihnachten und ein glückliches, gesundes und erfolgreiches neues Jahr.

Mit freundlichen Grüßen
Ihre bpl Rechtsanwälte

Mahngebühren:

Bundesgerichtshof schränkt Höhe der Mahnkostenpauschale ein

Mit Urteil vom 26.06.2019 hat der Bundesgerichtshof (BGH) entschieden, dass die Höhe der Mahngebühren sich nach dem Aufwand richtet.

Für ein Unternehmen kostet es durchaus Zeit und Geld Mahnungen an Kunden zu versenden,

die ihre Rechnungen nicht begleichen. Der BGH hat hierzu jetzt entschieden, dass trotz des Aufwandes nicht alle Ausgaben auf die säumigen Kunden umgelegt werden dürfen, dies gelte insbesondere bei pauschalen Mahngebühren.

Die Höhe der Mahngebühren sei grundsätzlich abhängig vom zu erwartenden Schaden. Ausgaben die umgelegt werden dürften seien Druck, Kuvertierung, Frankierung und Versendung der Mahnung. Personalkosten habe der abgemahnte Kunde hingegen nicht zu zahlen. Dies gelte auch für Grundversorger, um die es im betreffenden Fall ging.

Ein Energieversorger hatte einen pauschalen Mahnbetrag von 2,50 EUR in seinen ergänzenden Vertragsbedingungen vorgesehen. Der Deutsche Verbraucherschutzverband ging hiergegen vor. Der BGH kam in diesem konkreten Fall zu dem Ergebnis, dass lediglich eine Mahnpauschale in Höhe von 0,76 EUR gerechtfertigt

sei. Dennoch müsse im Einzelfall entschieden werden wie hoch die Mahnkosten seien dürften.

Der BGH führte aus, dass bei der Mahnkostenpauschale auch für Unternehmen der Grundversorgung keine Ausnahme gelte. Für diese sei das Mahnverfahren nicht aufwändiger als für andere Unternehmen, so das Gericht.

Der Energieversorger hatte des weiteren Verzugszinsen geltend gemacht. Dies sei ebenfalls unzulässig, da sie nicht durch die Mahnung verursacht worden seien. In der Folge war die gesamte Klausel in den ergänzenden Vertragsbedingungen als unwirksam anzusehen (BGH, Ur. v. 26.06.2019, Az. VIII ZR 95/18).

Bundesarbeitsgericht: Überstunden nach gerichtlichem Vergleich nicht automatisch abgegolten

Den Anspruch eines Arbeitnehmers auf Freizeitausgleich zum Abbau des Arbeitszeitkontos erfüllt eine Freistellung in einem gerichtlichen Vergleich nur dann, wenn in diesem Vergleich hinreichend deutlich zum Ausdruck kommt, dass mit der Freistellung auch ein Positivsaldo auf dem Arbeitszeitkonto ausgeglichen werden soll, so das Bundesarbeitsgericht (BAG).

Die Klägerin war bei der Beklagten als Sekretärin beschäftigt. Nachdem der Klägerin das Arbeitsverhältnis fristlos gekündigt worden war schlossen die Parteien im November 2016 einen gerichtlichen Vergleich wonach das Arbeitsverhältnis durch ordentliche Kündigung Ende Januar 2017 enden sollte.

Die Klägerin verlangte nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Abgeltung von Überstunden. Sie machte 67,10 Stunden geltend und verlangte 1.317,28 EUR brutto nebst Zinsen.

Im Vergleich hatten die Parteien eine unwiderrufliche Freistellung „*von der Pflicht der Erbringung der Arbeitsleistung bis einschließlich 31.01.2017 unter Fortzahlung der vereinbarten Vergütung*“ vereinbart. Ferner wurden „*Urlaubsansprüche der Klägerin für 2016 und 2017 [...] mit der Freistellung in Natur gewährt.*“

Die Arbeitnehmerin (Klägerin) argumentierte, dass die Regelung nur Urlaubsansprüche umfasse, da diese ausdrücklich genannt seien. Ihr Überstundenguthaben habe sich durch den Vergleich jedoch nicht erledigt.

Das Arbeitsgericht (ArbG Münster, Urt. v. 28.09.2017, Az. 2 Ca 572/17) gab der Klage statt. Die Freistellungsvereinbarung habe in erster Linie nicht der Erfüllung von Ansprüchen der Klägerin gedient, sondern der Regelung der Arbeitsverpflichtung für den verbleibenden Zeitraum des Arbeitsverhältnisses.

Das Landesarbeitsgericht (LAG Hamm, Urt. v. 19.06.2018, Az. 12 Sa 218/18) wies die von der Beklagten eingelegte Berufung jedoch zurück, gab der Beklagten Recht und wies die Zahlungsklage ab.

Das BAG sah den Sachverhalt jedoch so wie es sich im erstinstanzlichen Urteil darstellte und sah die Revision der Sekretärin als begründet an. Der Arbeitgeber sei dazu verpflichtet die eingeklagten Überstunden auszuzahlen.

Eine Freistellung in einem gerichtlichen Vergleich erfülle nur dann den Anspruch des Arbeitnehmers auf Freizeitausgleich zum Abbau des

Arbeitszeitkontos, wenn dies im Vergleich hinreichend deutlich zum Ausdruck komme. Es müsse deutlich werden, dass durch die Freistellung auch ein Positivsaldo auf dem Arbeitszeitkonto ausgeglichen werden solle.

Die Bundesrichter führten aus, dass eine Formulierung wie sie hier vorliege, wonach die Arbeitnehmerin unwiderruflich von der Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung freigestellt werde, dem nicht genüge.

Im geschlossenen Vergleich sei weder ausdrücklich noch konkludent hinreichend deutlich festgehalten, dass die Freistellung auch dem Abbau des Arbeitszeitkontos dienen solle (BAG, Urt. v. 20.11.2019, Az. 5 AZR 578/18).

Hinweis: Dieses Urteil verdeutlicht wie wichtig es ist auf eine sorgfältige Formulierung in Aufhebungsverträgen und Vergleichsvereinbarungen zu achten. Diese sollten alle offenen Ansprüche ausdrücklich regeln, um weiteren Streitigkeiten, wie sie hier entstanden sind, aus dem Weg zu gehen. Sollten Sie Fragen hierzu haben sprechen Sie uns gerne an.

Entfernung einer Abmahnung aus der Personalakte nach der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO)

Endet ein Arbeitsverhältnis, so kann der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber verlangen, dass eine Abmahnung aus seiner Personalakte entfernt

wird. So entschied das Landesarbeitsgericht (LAG) Sachsen-Anhalt mit Urteil vom 23.11.2018.

Die DSGVO sieht gemäß Art. 17 Abs. 1 DSGVO vor, dass personenbezogene Daten unverzüglich zu löschen sind, wenn der Zweck für den sie erhoben wurden weggefallen ist oder eine Verarbeitung nicht mehr notwendig ist.

Daten in einer Personalakte, mithin auch eine Abmahnung, stellen personenbezogene Daten dar.

Zweck einer Abmahnung ist es zum einen, dass der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmer auf seine vertraglichen Pflichten hinweist und ihn auf die Verletzung einer solchen Pflicht aufmerksam macht (Rüge und Dokumentation). Zum anderen fordert der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmer für die Zukunft zu einem vertragsgetreuen Verhalten auf. Sofern es angebracht erscheint, kann der Arbeitgeber zudem individualrechtliche Konsequenzen für den Fall einer erneuten Pflichtverletzung aufzeigen (Warnfunktion).

Die Warnfunktion entfällt mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Aufgrund seiner Rüge- und Dokumentationspflicht könnte der Arbeitgeber jedoch unter Umständen noch ein Interesse am Erhalt der Abmahnung haben.

Dies kann dann der Fall sein, soweit dies zur Abwehr von etwaigen Ansprüchen des Arbeitnehmers oder zur Begründung eigener Ansprüche gegen den Arbeitnehmer erforderlich erscheint.

Da dies im vorliegenden Fall nicht ersichtlich war gab es keine Umstände, die das Aufbewahren der Abmahnung in der Personalakte hätte rechtfertigen können (LAG Sachsen-Anhalt, Urt. v. 23.11.2018, Az. 5 Sa 7/17).

Hinweis: Nach der Rechtslage vor der DSGVO hatten Arbeitnehmer nur während des bestehenden Arbeitsverhältnisses einen Anspruch auf Entfernen der Abmahnung. Nach dessen Beendigung, so die alte Rechtsprechung, entfalle in den meisten Fällen das Rechtsschutzbedürfnis, da die Abmahnung dem Arbeitnehmer nicht mehr schaden könne. Seit Inkrafttreten der DSGVO hat sich diese Rechtslage geändert. Der datenschutzrechtliche Lösungsanspruch bringt zum Ausdruck, dass der Arbeitgeber jegliche Daten löschen muss, sobald der Zweck der Datenerhebung entfallen ist.

Falls Sie unseren Newsletter in Zukunft nicht mehr erhalten möchten, schicken Sie bitte eine kurze E-Mail an info@bpl-recht.de

bpl Rechtsanwälte
Stroot & Kollegen
Rechtsanwalt Frank W. Stroot

Sutthausen Straße 285
49080 Osnabrück

Telefon 0541/76007570
Telefax 0541/76007599

info@bpl-recht.de
www.bpl-recht.de

Unsere jeweils aktuellen Datenschutzinformationen finden Sie unter <https://www.bpl-recht.de/datenschutz-hinweise>