

Newsletter

BPL RECHTSANWÄLTE



Sehr geehrte Damen und Herren,
hiermit übersenden wir Ihnen unseren aktuellen Newsletter Dezember 2022.
Wie gewohnt erhalten Sie wichtige Entscheidungen aus der
Rechtsprechung und praxisnahe Fälle. Wir wünschen Ihnen eine schöne Adventszeit, frohe
Weihnachten und einen guten Rutsch ins neue Jahr 2023.

Mit freundlichen Grüßen
Ihre bpl Rechtsanwälte

MIETRECHT

Bundesgerichtshof:
Anschluss an Zentralheizung stellt keinen Ersatz für die Reparatur einer Gasetagenheizung dar

ARBEITSRECHT

Bundesarbeitsgericht:
Sozialauswahl bei betriebsbedingter Kündigung - Rentennähe ist zu berücksichtigen

ARBEITSRECHT/ DATENSCHUTZRECHT

Arbeitsgericht Heilbronn:
Fristlose Kündigung eines Datenschutzbeauftragten aufgrund reiner Amtspflichtverletzungen

Bundesgerichtshof

Anschluss an Zentralheizung stellt keinen Ersatz für die Reparatur einer Gasetagenheizung dar

BGH, Beschluss vom 19.07.2022, Az. VIII ZR 194/21

Der Bundesgerichtshof (BGH) hat im Juli dieses Jahres entschieden, dass der Anschluss an eine Zentralheizung keinen Ersatz für die Reparatur der Gasetagenheizung darstellt.

In einer Wohnung in Berlin fiel im November 2016 die Gasetagenheizung aus. Diese diente auch der Warmwasserversorgung. Die Vermieterin bot ihren Mietern an, die Wohnung an die im Haus vorhandene zentrale Heizungsanlage anzuschließen. Die Mieter lehnten dies jedoch ab und verlangten die Reparatur der Gasetagenheizung.

Da die Vermieterin auch im weiteren Verlauf der Reparatur nicht nachkam, beauftragten die Mieter selbst die Reparatur und klagten nunmehr gegen ihre Vermieterin auf Erstattung der entstandenen Kosten in Höhe von 3.400,00 EUR.

Die Vorinstanzen gaben der Klage statt. Auch der Bundesgerichtshof bestätigte das Urteil. Die Vermieterin sei verpflichtet die Kosten für den Austausch der Gastherme zu übernehmen. Als Vermieterin sei sie verpflichtet gewesen, die Reparatur durchzuführen bzw. durchführen zu lassen. Das Anbieten einer anderen Art der Wärmeversorgung befreie die Vermieterin nicht von ihrer Pflicht zur Reparatur, so die Richter.

Durch die Vornahme von Modernisierungsmaßnahmen liege keine Änderung der mietvertraglichen Sollbeschaffenheit vor. Geschuldet gewesen sei nach wie vor eine funktionierende Gasheizung.

Gerne beraten wir Sie in mietrechtlichen Angelegenheiten. Sprechen Sie uns gerne an.

Bundesarbeitsgericht

Sozialauswahl bei betriebsbedingter Kündigung - Rentennähe ist zu berücksichtigen

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 08.12.2022, Az. 6 AZR 31/22

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 08.12.2022 entschieden, dass das Alter eines Arbeitnehmers bei einer betriebsbedingten Kündigung zu beachten und in eine Sozialauswahl einzubeziehen ist.

Klägerin war eine im Jahr 1957 geborene Frau. Der Insolvenzverwalter ihres Arbeitgebers hatte sie (sowie 60 andere von 400 Arbeitnehmern) unter anderem wegen ihrer Rentennähe gekündigt. Der Insolvenzverwalter vertrat die Ansicht, die Frau sei in ihrer Vergleichsgruppe am wenigsten schutzwürdig. Sie habe zeitnah nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Möglichkeit eine Altersrente für besonders langjährig Beschäftigte zu beziehen.

Die Frau erhob gegen die Kündigung eine Kündigungsschutzklage.

Das Landesarbeitsgericht gab der Klage in der zweiten Instanz statt. Das Bundesarbeitsgericht allerdings wies die Klage ab. Die soziale Schutzbedürftigkeit nehme aufgrund schlechter Arbeitsmarktchancen mit steigendem Lebensalter zu. Sie sinke jedoch wieder, wenn Arbeitnehmer spätestens innerhalb von zwei Jahren nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses über ein Ersatz-einkommen in Form einer abschlagsfreien Rente verfügen könnten.

Dies sei im betreffenden Fall der Fall gewesen. Die Klägerin habe die Möglichkeit gehabt eine Altersrente für langjährig Beschäftigte zu beziehen, sodass die Kündigung durch den Insolvenzverwalter sozial gerechtfertigt gewesen sei.

Arbeitsgericht Heilbronn

Fristlose Kündigung eines Datenschutzbeauftragten aufgrund reiner Amtspflichtverletzungen

Arbeitsgericht Heilbronn, Urteil vom 29.09.2022, Az. 8 Ca 135/22

Das Arbeitsgericht Heilbronn hat mit Urteil vom 29.09.2022 entschieden, dass die fristlose Kündigung eines Datenschutzbeauftragten wegen einer reinen Amtspflichtverletzung unwirksam sei und allenfalls eine Abberufung als Datenschutzbeauftragter rechtfertige.

Im betreffenden Fall wehrte sich ein Arbeitnehmer gegen eine ihm gegenüber im Dezember 2018 ausgesprochene fristlose Kündigung. Der Arbeitnehmer war seit fast 20 Jahren bei seinem Arbeitgeber beschäftigt. Zuletzt als Syndikusanwalt sowie als Leiter der Rechtsabteilung. Der Arbeitgeber warf seinem Arbeitnehmer Arbeitsleistungen vor, die „vollkommen unzureichend und geprägt von Verantwortungslosigkeit und Gleichgültigkeit“ gegenüber den berechtigten Interessen des Arbeitgebers seien.

Der Arbeitnehmer sei seinen Aufgaben als interner Datenschutzbeauftragter nicht nachgekommen. Dies gehe aus dem Ergebnis einer Revisionsprüfung durch eine Wirtschaftsprüfungsgesellschaft hervor. Es habe kein Datenschutz-Management-System, keine ausreichende Information der Beschäftigten zum Datenschutz und kein Löschkonzept gegeben. Auch eine Datenschutzrichtlinie liege nur im Entwurf vor. Zudem sei die Webseite des Unternehmens datenschutzrechtlich nicht einwandfrei.

Der Arbeitnehmer wurde bereits im Jahr 2021 durch seinen Arbeitgeber abgemahnt.

Der Arbeitnehmer wies allerdings darauf hin, dass er in seiner Funktion als Datenschutzbeauftragter lediglich eine Beratungs- und Kontrollfunktion habe. Es sei nicht seine Aufgabe die datenschutzrechtlichen Vorgaben strukturell umzusetzen.

Das Arbeitsgericht schloss sich im Ergebnis dieser Auffassung an. Es bedürfe zunächst jedoch einer Unterscheidung zwischen vertraglichen Pflichten und der Amtsführung als betrieblicher Datenschutzbeauftragter. Liege eine Verletzung der Amtsführung vor, die nicht gleichzeitig auch eine Arbeitspflichtverletzung darstelle, komme eine Abmahnung oder eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses gar nicht erst in Betracht.

Da § 6 Abs. 4 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) i.V.m. Art. 38 Abs. 3 Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) eindeutig zwischen Abberufungs- und Kündigungsschutz unterscheide, sei eine Kündigung wegen Verletzung der Amtsführung unzulässig.

Möglich sei allenfalls eine Abberufung als betrieblicher Datenschutzbeauftragter.

Das Arbeitsgericht zweifelte darüber hinaus an, ob der Arbeitnehmer seine Amtsführung überhaupt verletzt habe. Der Revisionsbericht habe über die Verantwortlichkeit der datenschutzrechtlichen Mängel keine Aussage getroffen. Daher könne davon ausgegangen werden, dass der Arbeitgeber als Verantwortlicher im Sinne des Art. 4 Nr. 7 DSGVO organisatorisch zur Umsetzung von Maßnahmen und der Herstellung eines angemessenen Datenschutzniveaus verantwortlich sei und nicht der Datenschutzbeauftragte.

Hinweis:

Auch die Benennung eines internen Datenschutzbeauftragten entbindet den Arbeitgeber nicht von seinen Pflichten selbst als Verantwortlicher geeignete technische und organisatorische Maßnahmen sicherzustellen, um eine rechtskonforme Datenverarbeitung zu gewährleisten.

Das Unternehmen bleibt Verantwortlicher im Sinne der DSGVO und muss die Umsetzung von Maßnahmen zum Datenschutz aktiv selbst betreiben.

Darüber hinaus sollten Sie beachten, dass die Aufgabe als betrieblicher Datenschutzbeauftragter eine gewisse Zeit und Fachkenntnis erfordert. Insbesondere die notwendige Arbeitszeit muss vom Arbeitgeber bereitgestellt werden.

Gerne vermitteln wir Ihnen ein Datenschutzaudit bei unserem Tochterunternehmen, der SaphirIT GmbH. Sprechen Sie uns gerne an.

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

SUTTHAUSER 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>