bpl

RECHTSANWÄLTE

Ausgabe Februar 2020 | Seite 262 - 265

INHALT

SEITE 262: **Arbeitsrecht/Datenschutzrecht**
Unzulässigkeit einer biometrischen Arbeitszeiterfassung ohne Einwilligung der Arbeitnehmer

SEITE 264: **Arbeitsrecht**
BAG: Benachteiligung schwerbehinderter Bewerber – Volles E-Mail-Postfach kein Entschuldigungsgrund

Sehr geehrte Damen und Herren,

hiermit übersenden wir Ihnen unseren aktuellen Newsletter Februar 2020.

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

Mit freundlichen Grüßen
Ihre bpl Rechtsanwälte

Unzulässigkeit einer biometrischen Arbeitszeiterfassung ohne Einwilligung der Arbeitnehmer

Das Arbeitsgericht (ArbG) Berlin hat mit Urteil vom 16.10.2019 entschieden, dass eine Zeiterfassung mittels eines Fingerprints nur dann zulässig ist, wenn der Arbeitnehmer eingewilligt hat. Die Maßnahme sei im Sinne des § 26 Abs. 1 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) nicht erforderlich.

Der Kläger war Arbeitnehmer bei der beklagten Arbeitgeberin. Die Arbeitgeberin führte zum 01.08.2018 eine digitale (biometrische) Zeiterfassung ein.

Bis zu diesem Zeitpunkt hatten die Mitarbeiter handschriftlich auf einem Dienstplan ihre Zeiten sowie Einsatzwünsche eingetragen.

Mit Rundmail vom 27.07.2018 teilte die Arbeitgeberin dann allen Mitarbeitern mit, wie das neue Zeiterfassungssystem funktionierte. Zudem erfolgte ein Hinweis darauf, dass ab dem folgenden Monat lediglich die durch die neue Zeiterfassung erfassten Stunden abgerechnet würden.

Der Kläger weigerte sich die neue Zeiterfassung zu verwenden. Gegen die daraufhin am 05.10.2018 und 26.03.2019 erteilten Abmahnungen ging der Arbeitnehmer vor. Der Arbeitnehmer verlangte Entfernung der Abmahnungen aus seiner Personalakte.

Das Arbeitsgericht entschied, dass die Arbeitgeberin beide Abmahnungen aus der Personalakte zu entfernen habe. Er sei nicht dazu verpflichtet das neue Zeiterfassungssystem zu nutzen.

Bei Fingerabdruckdaten handele es sich, so das Gericht um besonders schützenswerte Daten, da eine Verarbeitung die Privatsphäre des Mitarbeiters in besonderem Maße verletzen kann (Art. 9 Abs. 1 DSGVO, § 26 Abs. 3 BDSG). Eine Verarbeitung solcher Daten ist grundsätzlich verboten.

Eine Ausnahme davon kann nur gemacht werden, wenn eine Ausnahmeregelung des Art. 9 Abs. 2 DSGVO vorliegt. Hiernach ist eine Verarbeitung ausnahmsweise doch zulässig.

Das Arbeitsgericht hat die Erforderlichkeit der Datenverarbeitung geprüft und ist zu dem Ergebnis gekommen, dass eine solche nicht vorliegt. Das Gericht führt an, dass vereinzelt Missbräuche von Zeiterfassungssystemen durch Falscheintragungen vorkämen, dennoch in der Regel davon auszugehen sei, dass sich die überwiegende Zahl der Arbeitnehmer rechtstreu verhalte und es demnach für eine Kontrolle keinen Anlass gäbe. Eine Erforderlichkeit könne nur dann unter Umständen angenommen werden, wenn konkrete Anhaltspunkte für einen Missbrauch in nicht unerheblichem Umfang vorlägen. Solche habe die Arbeitgeberin hier nicht vorgetragen.

Die Arbeitgeberin habe nicht vorgetragen, dass durch die Verwendung des bisherigen Systems ein erheblicher Missbrauch vorlag, noch dass durch die Einführung eines anderen Systems ohne die Speicherung biometrischer Daten ein solcher zu befürchten sei.

Des Weiteren sei beim Kläger nicht aufgefallen, dass er in der Vergangenheit Falschangaben bezüglich seiner Arbeitszeit gemacht habe.

Das Arbeitsgericht führt weiter aus, dass je intensiver ein Eingriff in das Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer sein soll, desto schwerer müsste der vom Arbeitgeber verfolgte Zweck wiegen. Eine biometrische Zugangskontrolle zu besonders sensiblen Bereichen sei dabei anders zu bewerten als der „normale“ Zugang zu Büroräumen oder eine Verwendung im Rahmen der Arbeitszeiterfassung (ArbG Berlin, Urt. v. 16.10.2019, Az. 29 Ca 5451/19).

Hinweis: Im Ergebnis ist es demnach so, dass eine Verwendung biometrischer Daten zwingend der Einwilligung der Arbeitnehmer bedarf, sofern es sich nicht um zwingend notwendige und erforderliche Kontrollen in besonders sensiblen Bereichen handelt.

Problematisch in diesem Zusammenhang ist jedoch, dass eine Einwilligung gerade im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses nur selten als „freiwillig", wie es der Fall sein muss, erteilt werden wird. Arbeitnehmer dürfen im Rahmen ihres Beschäftigungsverhältnisses nicht dazu verpflichtet werden ihre Einwilligung zu erteilen. Ein Einsatz biometrischer Daten, wenn nicht eine konkrete Erforderlichkeit vorliegt, dürfte dann nur schwer möglich und durchsetzbar sein.

Bundesarbeitsgericht: Benachteiligung schwerbehinderter Bewerber – Volles E-Mail-Postfach kein Entschuldigungsgrund

Freie Stellen müssen grundsätzlich geschlechts- und altersneutral ausgeschrieben werden. Bei einem Verstoß kann darin auch ein Verstoß gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) liegen.

Bei einem Verstoß sieht das Gesetz eine Entschädigung von bis zu drei Gehältern vor, selbst wenn sich der Bewerber/ die Bewerberin im Auswahlverfahren ohnehin nicht durchgesetzt hätte.

Bei einer Geltendmachung von Entschädigungsansprüchen muss die betroffene Person lediglich Indizien darlegen die eine Diskriminierung bzw. eine unzulässige Stellenausschreibung beweisen (§ 22 AGG).

Der Arbeitgeber ist dann in der Position diese Indizien zu widerlegen. In der Praxis ist dies sehr schwierig und nicht selten haben AGG-Klagen deshalb Erfolg.

Im vom Bundesarbeitsgericht (BAG) zu entscheidenden Fall sah es aus diesen Gründen erst einmal aus, als hätte die Klage des betroffenen Bewerbers Aussicht auf Erfolg.

Der Bewerber hatte sich auf eine ausgeschriebene Stelle des Oberlandesgerichts (OLG) Köln beworben und in seiner Bewerbung auf seine bestehende Behinderung hingewiesen. Zu einem Vorstellungsgespräch wurde er jedoch nicht eingeladen. Öffentliche Arbeitgeber sind nach dem Sozialgesetzbuch jedoch dazu verpflichtet schwerbehinderte Bewerber, sofern nicht eine fachliche Eignung offensichtlich fehlt, zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen.

Der Bewerber machte deshalb eine Entschädigung in Höhe von drei Monatsgehältern geltend. Nachdem das OLG sich weigerte zu zahlen, versuchte der Bewerber seinen Anspruch im Rahmen einer Klage durchzusetzen.

Das OLG trug vor, dass die Bewerbung durch ein „schnell überlaufendes Outlook-Postfach"

sowie Unstimmigkeiten in den Absprachen der Mitarbeiter, die für das Bewerbungsverfahren zuständig sind, dazu geführt hatte, dass die Bewerbung schlicht nicht in den Geschäftsgang gelangt sei und nur deshalb nicht berücksichtigt worden wäre.

Das OLG führte weiter aus, dass Absprachefehler unter den Mitarbeiter dazu geführt hätten, dass einige Bewerbungs-E-Mails in einen Ablage Ordner verschoben worden seien, ohne vorher bearbeitet worden zu sein.

Eine Benachteiligung aufgrund der Behinderung des Bewerbers habe es nicht gegeben.

Das Arbeitsgericht Köln (ArbG Köln, Urt. v. 20.12.2017, Az. 2 Ca 1016/17) ging zunächst davon aus, dass der Vortrag des OLG überzeugend sei und wies die Klage des Bewerbers ab.

Anders entschied das Landesarbeitsgericht Köln (LAG Köln, Urt. v. 23.08.2018, Az. 6 Sa 147/18). Es sprach dem Kläger die Hälfte des eingeklagten Betrages zu. Das AGG begründe grundsätzlich einen Anspruch, der verschuldensunabhängig zustande komme. Ob Bewerbungsunterlagen verloren oder anders keine Berücksichtigung fänden, spiele dabei keine Rolle.

Das LAG führte aus, dass die Verwirklichung eines individuellen Anspruchs, dessen Ziel es sei im öffentlichen Dienst – als Vorbild für den Rest der Arbeitgeber – die Benachteiligung Schwerbehinderter zu bekämpfen, nicht an einem grundlegenden Organisationsfehler scheitern dürfe. Da es nicht tatsächlich zu einer Nichtberücksichtigung aufgrund einer Diskriminierung gekommen wäre, sei jedenfalls eine Entschädigung von drei Gehältern zu hoch. Das LAG erachtete 1,5 Gehälter als angemessen.

Das BAG stimmte der Auffassung des LAGs zu und wies die Revision zurück.

Die Nichteinladung des schwerbehinderten Bewerbers begründe Indizien, dass der Kläger benachteiligt worden sei.

Diese Vermutung habe zudem auch nicht durch das LAG widerlegt werden können. Die Bewerbung sei zugegangen. Anhaltspunkte dafür, dass eine tatsächliche Kenntnisnahme nicht möglich war, lägen nicht vor. Auch hinsichtlich der Höhe schloss sich das BAG dem LAG an. Eine Entschädigung in Höhe von 1,5 Gehältern sei als „goldene Mitte“ angemessen (BAG, Urt. v. 23.01.2020, Az. 8 AZR 484/14).

Hinweis: Unabhängig von diesem Urteil ist es nicht nur in öffentlichen Behörden wichtig zuverlässige unternehmensinterne Bewerbungsabläufe zu etablieren, um AGG-Klagen aus dem Weg zu gehen.

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