



RECHTSANWÄLTE



Ausgabe März 2020 | Seite 266 - 269

INHALT

SEITE 266: **Arbeitsrecht**

Fristlose Kündigung wegen Missbrauchs von Kundendaten

SEITE 267: **Arbeitsrecht**

BAG: Arbeitgeber trifft keine Pflicht zur Aufklärung wegen Beiträgen auf Betriebsrenten

SEITE: 268: **Arbeitsrecht**

Kein Anspruch auf Arbeitszeugnis mit gleichem Wortlaut

Sehr geehrte Damen und Herren,

hiermit übersenden wir Ihnen unseren aktuellen Newsletter März 2020.

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

Mit freundlichen Grüßen
Ihre bpl Rechtsanwälte

Fristlose Kündigung wegen Missbrauchs von Kundendaten

Mit Urteil vom 15.01.2020 hat das Arbeitsgericht Siegburg (ArbG) entschieden, dass ein Datenmissbrauch Grund für eine fristlose Kündigung sein kann. Dies könne unabhängig davon der Fall sein, was der Betroffene mit den Daten erreichen wollte.

Im betreffenden Fall war der Kläger ehemaliger Mitarbeiter eines Softwareunternehmens. Der Kläger hatte Kundendaten verwendet, um dem Vorstand eines Kunden vermeintliche Sicherheitslücken zu demonstrieren und zu zeigen wie leicht und potenziell gefährlich Datenmissbrauch wäre.

Der Kläger lud mit einem privaten USB-Stick von einem verschlüsselten Rechner des Kunden Namen, Adressen und Bankverbindungen von zwei Vorstandsmitgliedern herunter.

Die hierdurch erlangten Daten nutzte der ehemalige Mitarbeiter um von einem Computer in einem Spielcasino aus im Namen der Vorstandsmitglieder Kopfschmerztabletten zu bestellen. Die Botschaft die er damit verbunden hatte war: Datenmissbrauch kann zu Kopfschmerzen führen.

Die Arbeitgeberin kündigte dem Arbeitnehmer infolge dieses Vorfalls fristlos. Die darauf gerichtete Klage des Arbeitnehmers blieb erfolglos.

Das Gericht führte aus, der Kläger sei als Arbeitnehmer dazu verpflichtet, Rücksicht auf die Interessen des Arbeitgebers zu nehmen. Durch sein Verhalten habe der Kläger das Vertrauen des Kunden in das Unternehmen, allerdings unabhängig von den Beweggründen, massiv beschädigt.

Eine fristlose Kündigung sei demnach gerechtfertigt (ArbG Siegburg, Urt. v.15.01.2020, Az. 3 Ca 1793/19).

Bundesarbeitsgericht: Arbeitgeber trifft keine Pflicht zur Aufklärung wegen Beiträgen auf Betriebsrenten

Mit Urteil vom 18.02.2020 hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden, dass Arbeitgeber nicht generell dazu verpflichtet sind, ihre Mitarbeiter über die auf Betriebsrenten fälligen Krankenkassenbeiträge aufzuklären.

Der betroffene Kläger, der im Jahr 2014 in den Ruhestand ging, hatte 2003 eine Betriebsrentenversicherung abgeschlossen. Aufgrund einer Gesetzesänderung Anfang 2004 hatte er auf die Betriebsrente nun auch Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung zu zahlen.

Der Kläger trug vor, der Arbeitgeber hätte ihn über das laufende Gesetzgebungsverfahren informieren müssen, da er sich in diesem Fall für

eine andere Form der Altersvorsorge entschieden hätte.

Das BAG vertritt diese Auffassung nicht. Der Arbeitgeber sei nicht verpflichtet gewesen den Kläger über die Gesetzesänderung zu informieren.

Seit diesem Jahr müssen Pensionäre auf ihre Betriebsrente erst oberhalb eines Freibetrags von ca. 160,00 EUR Krankenkassenbeiträge zahlen (BAG, Urt. v. 18.02.2020, Az. 3 AZR 206/18).

Hinweis: Eine allgemeine Pflicht des Arbeitgebers, dem Arbeitnehmer Vermögensvorteile zu verschaffen oder ihn vor Vermögensnachteilen zu bewahren, besteht nicht. An bestimmten Stellen sieht das Betriebsrentengesetz jedoch eine Informationspflicht des Arbeitgebers vor.

Diese besteht jedoch grundsätzlich nur in den gesetzlich geregelten Fällen, insbesondere des § 4a BetrAVG.

Fest steht jedoch, dass der Arbeitgeber bei erteilten Auskünften (verpflichtet oder nicht), dem Arbeitnehmer bei schuldhaft falschen oder unvollständigen Angaben auf Schadensersatz haftet.

Kein Anspruch auf Arbeitszeugnis mit gleichem Wortlaut

Arbeitnehmer eines Projekt-Teams hat keinen Anspruch auf identisches Arbeitszeugnis

Das Arbeitsgericht Lübeck (ArbG) hat mit Urteil vom 22.01.2020 entschieden, dass ein Arbeitnehmer eines agilen Projekt-Teams keinen Anspruch auf ein identisches Arbeitszeugnis wie die anderen Teammitglieder hat.

Mitarbeiter könnten von ihrem Arbeitgeber bei Ausscheiden ein qualifiziertes Zeugnis verlangen. Eine individuelle Leistung sei für den Arbeitgeber auch bei Teamarbeiten messbar. Diese festgestellte Leistung sei dann für die Bewertung im Zeugnis maßgeblich.

Der Kläger war bei der Beklagten als Testingenieur beschäftigt. Er arbeitete im Bereich Product Qualification nach der sogenannten Scrum-Methode. Dabei handelt es sich um eine Form der agilen Arbeit, die weitestgehend auf fachliche Weisungen durch den Arbeitgeber an die jeweiligen Mitglieder verzichtet. Stattdessen ist eine Selbstregulierung und -kontrolle der Arbeitsgruppe gewünscht.

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhielten der Kläger und ein weiteres Team-Mitglied Arbeitszeugnisse. Der Kläger trug vor, er sei schlechter als sein Kollege bewertet worden und verlangte von Arbeitgeber Anpassung seines Zeugnisses. Zur Begründung führte er an, dass die individuelle Arbeitsleistung im Scrum-Team nur eine untergeordnete Rolle spiele, da es primär auf die Team-Ziele ankomme, und er daher einen Anspruch auf ein gleichlautendes Zeugnis habe.

Das Arbeitsgericht wies die Klage ab, da es auch bei Arbeitsumgebungen unter der sogenannten Scrum-Methode möglich sei eine individuelle Leistung der einzelnen Arbeitnehmer zu messen. Der Einsatz bestimmter moderner Arbeitsmethoden stehe einer individuellen Bewertung nicht im Wege. Solche Arbeitsmethoden verhinderten schon im Grundsatz keine individuelle Leistungsbewertung.

Zudem könne es, so das Gericht, sogar widersprüchlich sein, wenn sich der Kläger einerseits auf identisch ausgeübte und in gleicher Weise zu bewertende Tätigkeiten innerhalb einer agilen Arbeitsgruppe beziehe und andererseits

verlange, bestimmte in besonderer Weise bewältigte Arbeitsaufgaben als herausgehoben zu kennzeichnen. (ArbG Lübeck, Urt. v. 22.01.2020, Az. 4 Ca 2222/19).

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>