



Editorial

„Der Nürnberger Stadtrat verändert die Welt“

Liebe Leserinnen und Leser,

wie am 25.03.2015 in den Nürnberger Nachrichten zu lesen war, forderte die CSU-Fraktion im Nürnberger Stadtrat eine „Resolution zum Bürokratieabbau beim Mindestlohn“. Das mutet ein bisschen seltsam an, denn der Stadtrat hat ja da nichts zu entscheiden. Das Mindestlohngesetz (MiLoG) ist ein Bundesgesetz. Das klingt so ein bisschen nach dem Raubritter Epelein von Gailingen: „Die Nürnberger hängen keinen – sie hätten ihn denn zuvor!“

Dennoch, in der Sache hat die CSU-Fraktion Recht.

Das MiLoG erlegt dem armen Arbeitgeber irre Dokumentationspflichten auf. Bei geringfügig Beschäftigten (außer im Haushalt) muss nun die Arbeitszeit lückenlos dokumentiert werden, ganz zu schweigen von den ausländischen Arbeitgebern, die vor Beginn jeder Werk- oder Dienstleistung ihrer Arbeitnehmer in Deutschland eine schriftliche Anmeldung in deutscher Sprache bei der zuständigen Behörde der Zollverwaltung mit diversen Angaben vorlegen müssen, wenn sie Arbeitnehmer in den gefährdeten Branchen nach dem Gesetz zur Bekämpfung der Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung (sog. SchwarzArbG) beschäftigen (z.B. Bau, Gaststätten, Speditions-, Transport- und damit verbundenen Logistikgewerbe).

Der Mindestlohn mag unserem Land sicher gut zu Gesichte stehen. Aber übertreiben sollte man es nicht. Ein weniger an Bürokratie ist sicherlich kein falsches Petitionum. Unternehmen sollen etwas unternehmen und nicht von der Dokumentation aufgefressen werden.

Es grüßt Sie aus Nürnberg

Jörg Steinheimer
Rechtsanwalt
FA für Arbeitsrecht

Arbeitsrecht

Schmerzensgeld für durchgehende Videoüberwachung

Als George Orwell im Jahr 1949 seinen dystopischen Roman über einen totalitären Präventions- und Überwachungsstaat im Jahre 1984 publizierte, hätte sich der Autor womöglich selbst kaum erträumt, dass Teile seines fiktionalen Romans im Jahr 2015 nunmehr Gang und Gäbe sind. Freilich leben wir nach wie vor in einer Demokratie, doch ist das Präventions- und Überwachungsbedürfnis stärker ausgeprägt denn je. So gehört es mittlerweile zum guten Ton diverser Einzelhändler, Apotheker, Ärzte, schlichtweg Arbeitgebern, Videokameras in den öffentlich zugänglichen Räumlichkeiten zu installieren. Meist erfolgt eine Rechtfertigung mit dem Totschlagargument des gesteigerten Sicherheitsbedürfnisses. Da stellt sich dem kritischen Beobachter zwangsläufig die Frage, welche Konsequenzen auf den Betreiber der Videoinstallation zukommen, sollte sich der ein oder andere Arbeitnehmer von der permanenten Videoüberwachung belästigt fühlen. Muss der Arbeitgeber gegebenenfalls Schmerzensgeld zahlen? Wenn ja, wie hoch dürfte dieses sein?

Gemäß dem hessischen Landesarbeitsgericht (LAG Hessen Urteil vom 25.10.2010 – 7 Sa 1586/09) besteht nunmehr seit 2010 ein ausgerichteter Anspruch des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber einen Schmerzensgeldanspruch infolge exzessiver Videoüberwachung einzufordern.

Eine Arbeitnehmerin war beim Arbeitgeber als kaufmännische Angestellte beschäftigt. Ihre Arbeitsaufgabe bestand darin, zusammen mit einer Arbeitskollegin Zeitarbeiter zu vermitteln, und deren Arbeitsverhältnisse zu verwalten. Der Arbeitgeber befestigte an der hinteren Rückwand gegenüber der Eingangstür des ca. 12 Meter langen Büroraums in 2 Metern Höhe eine Videokamera. Dass die Kamera Bilder aufnahm, war durch ein Lichtsignal an der Kamera ersichtlich. Unstreitig zeigte der Monteur, der die Kamera vor Ort installierte, der Klägerin auf

seinem Laptop die von der Kamera aufgenommenen Bilder, welche nicht nur den Eingangsbereich zeigten, sondern im Vordergrund auch den Arbeitsplatz der Arbeitnehmerin und ihrer Kollegin. Mit Klage zum Arbeitsgericht hat die Arbeitnehmerin einen Schadensersatzanspruch wegen Persönlichkeitsrechtsverletzung geltend gemacht. Erstinstanzlich wurden der Arbeitnehmerin 15.000,00 € zugesprochen. Im Rahmen der Berufung vor dem hessischen LAG wurde der Schmerzensgeldanspruch auf 7000,00 € reduziert. Da die Nichtzulassungsbeschwerde zum Bundesarbeitsgericht (BAG) zurückgewiesen wurde, das BAG somit die gleiche rechtliche Auffassung, wie das hessische LAG teilte, ist die instanzgerichtliche Entscheidung durchaus von Relevanz und ernst zu nehmen.

Dabei führte das hessische LAG unter Bezugnahme auf das BAG (Urteil vom 26.08.2008 – 1 ABR 16/07) aus, dass eine wiederholte und hartnäckige Verletzung des Rechts am eigenen Bild, die um des wirtschaftlichen Vorteils willen erfolgt, sich als schwierige, einen Anspruch auf Geldentschädigung rechtfertigende Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts des Betroffenen darstellen könne. Der Arbeitgeber argumentierte im Verfahren damit, Vermögensstrafataten bereits im Vorfeld durch die Installation der Videokamera im Hinblick auf den Abschreckungseffekt vermeiden zu wollen.

Nach der Rechtsprechung des BAG reiche es dabei aus, wenn der Arbeitnehmer, ohne dass die Videokamera tatsächlich Aufzeichnungen erzeugt, allein durch die Ungewissheit darüber, ob die sichtbar angepasste Videokamera aufzeichnet oder nicht, einem ständigen Anpassungsdruck ausgesetzt ist. Das allgemeine Persönlichkeitsrecht sei vor allem deshalb besonders gefährdet, weil mit dieser Technik Informationen über bestimmte Personen grundsätzlich unbegrenzt speicherbar und jederzeit abrufbar sind, und mit anderen Datensammlungen zu einem Persönlichkeitsbild zusammengefügt werden können, ohne dass der Betroffene dessen Richtigkeit und Verwendung zureichend kontrollieren kann.

Die Installation der Videokamera könne dabei auch nicht durch die angeführten schützenswerten Belange des Arbeitgebers gerechtfertigt werden, die Anbringung der Videokamera diene allein zur „Abschreckung von Übergriffen

von unzufriedenen Leiharbeitnehmern, bzw. zur Abschreckung von Überfällen durch Drogenabhängige.“ Das Persönlichkeitsrecht sei dabei höher zu werten als etwaige monetäre Interessen des Arbeitgebers. Eine Einwilligung des Mitarbeiters in die Videoüberwachung wäre unabhängig von dem jederzeitig möglichen Widerruf ohnehin unwirksam. Der Arbeitnehmer habe schlichtweg in den meisten Fällen Angst, infolge einer nicht erteilten Einwilligung sanktioniert zu werden. Dabei rechtfertigte das hessische LAG die hohe Summe des Schmerzensgeldes i.H.v. 7000,00 € damit, dass der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin infolge der Kritik an der Videoüberwachung unverzüglich von der Arbeitsleistung freistellte, einen Aufhebungsvertrag angeboten hat und sogar während des Klageverfahrens an der Videoüberwachung festhielt. Infolgedessen dürfe man das Schmerzensgeld nicht als eine feste Größe ansehen.

Als Fazit lässt sich festhalten, dass Videoaufzeichnungen ohne konkreten Anlass nicht nur von den jeweiligen zuständigen Aufsichtsbehörden gegenüber dem Arbeitgeber sanktioniert werden können, sondern auch der Arbeitnehmer ein wirtschaftliches Interesse an datenschutzkonformen Verhaltensweisen des Arbeitgebers hat.

Praxistipp:

Wenn Sie Videokameras installieren, sollten Sie sicherstellen, dass der Arbeitnehmer, gesetzt den Fall der Arbeitsplatz ist öffentlich zugänglich, sich vergewissern kann, dass er nicht selbst aufgenommen wird. Sollte der Arbeitnehmer der Videoaufzeichnung widersprechen, sollte diesem Wunsch nachgekommen werden. Etwaige Einwilligungen in die Videoaufnahme dürften unwirksam sein, zumindest sind Einwilligungen jederzeit widerruflich. Sollten Sie dennoch an der Videoüberwachung festhalten, riskieren Sie empfindliche Schmerzensgeldzahlungen.

*Dominic Baumüller
Rechtsanwalt
FA für Arbeitsrecht*

Mietrecht

Ende der Schönheitsreparaturklausel? - BGH entlastet Mieter von Schönheitsreparaturen

Wenn es um Schönheitsreparaturen in Mietverträgen geht, meint es der Bundesgerichtshof (BGH) seit langen nicht mehr gut mit den Vermietern. Mit Urteilen des BGH vom 18.03.2015 (Az: VIII ZR 185/14; VIII ZR 242/13) erklärten die Karlsruher Richter – im Widerspruch zu der jahrzehntelangen Rechtsprechung – mit „einem Schlag“ tausende von bisherigen Renovierungsklauseln, die in der Regel zu Lasten der Mieter lauteten, für unwirksam. Jeder zweite Mietvertrag dürfte hiervon betroffen sein!

Unter „Schönheitsreparaturen“ versteht man Instandsetzungsarbeiten zur Beseitigung von Abnutzungserscheinungen, die durch „normales“ Wohnen zwangsläufig verursacht werden, und auch bei ordnungsgemäßer Nutzung der Mietsache nicht vollständig vermieden werden können. Nach einiger Zeit – dies kann jedoch nicht pauschal festgelegt werden – muss jede Wohnung renoviert werden.

Aufgrund der neusten Urteile sind nunmehr nicht nur starre, sondern auch flexible Quotenabgeltungsklauseln (für Schönheitsreparaturen) unwirksam. Außerdem dürfen Vermieter die Instandhaltung einer Wohnung nicht pauschal auf den Mieter übertragen, wenn diese bei Einzug nicht renoviert übergeben wurde. Der BGH hat mit diesen Entscheidungen beim Streitthema Wohnungsrenovierung den Mietern „den Rücken gestärkt“.

Neben der Wirksamkeit der Renovierungsklausel, mit der Schönheitsreparaturen, welche nach § 535 BGB grundsätzlich dem Vermieter obliegen, auf die Mieter übertragen worden waren, ging es in Karlsruhe auch um die sogenannten Quotenabgeltungsklauseln, welche immer für juristische Streitigkeiten durch die Instanzen sorgen. Sie verpflichten den Mieter, anteilig Kosten der Schönheitsreparaturen für den Fall zu übernehmen, dass die Wohnung am Ende des Mietverhältnisses Abnutzungs- und Gebrauchsspuren aufweist, die Schönheitsreparaturen aber nach dem in der Renovierungsklausel festgesehenen Fristenplan noch nicht fällig sind. Solche Klauseln erklärte der für Mietrecht zuständige Senat des BGH in formu-

larmäßigen Mietverträgen für unwirksam. Damit sind nicht nur starre Fristen unwirksam, sondern Mieter dürfen gar nicht mehr verpflichtet werden, die Kosten für Schönheitsreparaturen am Ende des Mietverhältnisses nach einer bestimmten Quote anteilig selbst zu tragen, wenn sie vor Fälligkeit der Arbeiten nach dem im Mietvertrag festgelegten Fristenplan ausziehen.

Dr. Margret Hümbes-Krusche
Rechtsanwältin

Arbeitsrecht

Haftung des Ausstellers für das Arbeitszeugnis

Citius, altius, fortius – die Tendenz geht zu immer besseren Arbeitszeugnissen, sog. „Top-Zeugnissen“. Wenn ich eine Führungskraft vertrete, die ausscheiden muss, gehört das komplett ausformulierte Arbeitszeugnis zum „Paket“. Gelegentlich sind von mir vertretene Arbeitgeber verärgert darüber, dass sie einem „so schlechten Mitarbeiter ein so gutes Zeugnis“ ausstellen „müssen“. Oft kriege ich zu hören, dass man für ein unwahres Zeugnis schließlich haften möchte. Dieser Haftung möchte ich mit diesem Beitrag nachgehen.

Wenn man sich von einem Arbeitnehmer trennt, macht es keinen Sinn, mit einem schlechten Zeugnis „nachzutreten“. Nach der Rechtsprechung des BAG (BAG 18.11.2014 - 9 AZR 584/13) kann man das zwar, denn das BAG hat jüngst erst wieder geurteilt, dass der mit einer Schulnote 3 bewertete Arbeitnehmer, der eine bessere Beurteilung begehrt, hierfür die volle Darlegungs- und Beweislast hat. In der Praxis ist es nahezu unmöglich, zum einen darzulegen (= einen Sachvortrag zu erbringen) und zum anderen zu beweisen, dass man besser war als befriedigend.

Dennoch weiche ich von meinem Grundsatz nicht ab: Ich sage zu Arbeitgebern immer, dass ein Arbeitnehmer, der nach mehreren Jahren geht, doch nur gut gewesen sein könne; andernfalls wäre er nicht so lange geblieben bzw. hätte sich der Arbeitgeber bei der Auswahl und Entwicklung getäuscht - kurzum: „In Ihrem Un-

ternehmen gibt es doch nur gute Mitarbeiter, oder?“

Natürlich gibt es da Grenzen. Es muss also der Frage nachgegangen werden, wie es nun wirklich mit der deliktischen Ausstellerhaftung aussieht.

Jüngst rief mir hierzu der Doyen der Nürnberger Arbeitsrechtsanwälte, der Kollege *Ulrich Zirn-bauer*, anlässlich eines Vortrags zum Arbeitszeugnis auf dem Vereinsabend des Nürnberg-Fürther Anwaltvereins eine Fundstelle aus den 70er Jahren zu: BGH, Urteil vom 15.05.1979, VI ZR 230/76, z.B. veröffentlicht in der NJW 1979, 1882. Folgenentscheidungen gibt es keine. Also habe ich mal den Staub von den gebundenen NJW geblasen und nachgelesen.

Sachverhalt

Die Klägerin stellte einen Buchhalter ein, dem die Beklagte als Vorarbeitgeberin u. a. Folgendes bescheinigt hatte:

„Wir kennen Herrn Sp. als einen zuverlässigen und verantwortungsbewussten Mitarbeiter. Er hat seine ihm übertragenen Aufgaben zu unserer vollen Zufriedenheit erfüllt. In Anerkennung seiner Verdienste um die Firma erhielt er am 01.01.1972 Handlungsvollmacht.“

Tatsächlich hatte der „Buchhalter Sp.“ seine Vorarbeitgeberin durch diverse Machenschaften in Höhe von rund DM 239.000,00 geschädigt. Bei der klagenden Folgearbeitgeberin setzte der „Buchhalter Sp.“ sein Unwesen fort, bis sich der Schaden dort aufgrund dessen deliktischer Handlungen auf rund DM 550.000,00 belief. Die Folgearbeitgeberin hielt sich nun bei der Vorarbeitgeberin mit der Begründung schadlos, diese hatte wegen des Zeugniswortlauts.

Entscheidung

Und tatsächlich: der BGH hielt in der Revision insoweit das Urteil des OLG Stuttgart, das einen **Schadensersatzanspruch aus § 826 BGB (vorsätzliche und sittenwidrige Schädigung)** bejaht hatte.

Insoweit hatte der Fall noch zwei interessante Schmankerl zu bieten:

- Möglicherweise war das Zeugnis von der Beklagten noch in Unkenntnis der Unterschlagungen des „Buchhalters

Sp.“ ausgereicht worden. Der BGH bejahte jedoch eine **Pflicht zur Korrektur des unrichtigen Zeugnisses**: Die Beklagte habe mit dem von ihr ausgestellten Zeugnis – möglicherweise ohne Verschulden – eine Gefahr für jeden neuen Arbeitgeber geschaffen. Diese Gefahr hätte sie durch sofortige Berichtigung des Zeugnisses beseitigen müssen (juristisch: Unterlassenshaftung bei sog. Ingerenz).

- Die Beklagte hatte mit der Prüfung der Frage, ob das Zeugnis berichtigt werden müsse, sogar ihren Anwalt beauftragt. Der fand in der Literatur keinen Hinweis auf die Berichtigungspflicht und entschied sich für den falschen Rat, nämlich nicht zu berichtigen. Das musste sich die Beklagte zurechnen lassen; der Anwalt war insoweit Erfüllungsgehilfe der Beklagten i.S.d. § 278 BGB.

Praxistipp:

Einem Arbeitnehmer, der geklaut oder unterschlagen hat, müssen Sie die Prädikate „zuverlässig und verantwortungsbewusst“ im Zeugnis verwehren. Sie können einem solchen Arbeitnehmer auch keine korrekte Kassenführung und Ehrlichkeit bescheinigen.

Arbeiten Sie in einem solchen Fall mit „Auslassungen“: schlicht nichts dazu äußern.

Kommen Verfehlungen des Arbeitnehmers im Vertrauensbereich im Nachhinein ans Licht, ist der Arbeitgeber gehalten einen **„Rückruf“ des Zeugnisses** zu veranlassen.

Das ist die eigentliche Erkenntnis aus dem Studium des Urteils des BGH aus den 70er Jahren.

Jörg Steinheimer
Rechtsanwalt
FA für Arbeitsrecht

Impressum

v.i.S.d.P.: Rechtsanwältin Saskia Krusche
LIEB.Rechtsanwälte
Bucher Straße 21 / 90419 Nürnberg
Fon + 49 (0)911 2179090 / Fax +49 (0)911 21790999
saskia.krusche@lieb-online.com
www.lieb-online.com

Hinweis: Dieser Newsletter kann keine Einzelfallberatung ersetzen. Alle Angaben ohne Gewähr und Anspruch auf Vollständigkeit. Für die Abmeldung aus dem Verteiler schreiben Sie bitte eine E-Mail an saskia.krusche@lieb-online.com

© LIEB.Rechtsanwälte 2015