

Newsletter September 2021

In dieser Ausgabe:

- 1 Ausgleich von Minusstunden im Rahmen von Beendigungsvergleichen
- 2 Erschütterung des Beweiswertes einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung
- 3 Zur Reichweite des Auskunftsanspruchs gem. Art. 15 Abs. 1, Abs. 3 DS-GVO

Ausgleich von Minusstunden im Rahmen von Beendigungsvergleichen

Das Landesarbeitsgericht Nürnberg (LAG Nürnberg, Urt. v. 19.05.2021, Az.: 4 Sa 423/20) hat entschieden, dass eine Freistellung unter Anrechnung von Urlaubs- und Arbeitszeitguthaben in einem Beendigungsvergleich die spätere Geltendmachung von Minusstunden ausschließt.

Sachverhalt (stark verkürzt):

Nach Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung schlossen die Parteien vor dem Arbeitsgericht einen Beendigungsvergleich. Inhalt des Vergleichs war die Verständigung auf eine ordentliche anstatt einer außerordentlichen Kündigung bei gleichzeitiger Freistellung des Arbeitnehmers bis zum Ablauf der Kündigungsfrist. Die Freistellung sollte ausdrücklich unter Anrechnung restlicher Urlaubstage sowie etwaigen Arbeitszeitguthabens erfolgen.

Später stellte sich heraus, dass das Arbeitszeitkonto des Arbeitnehmers tatsächlich einen Minussaldo aufwies. Die Arbeitgeberin forderte daraufhin die Erstattung überzahlter Beträge ein, die sich aus dem Negativsaldo des Arbeitszeitkontos ergaben bzw. die das Äquivalent dieses Negativsaldos darstellten.

Die Entscheidung des LAG Nürnberg:

Das LAG Nürnberg hat die auf Rückzahlung überzahlten Arbeitsentgelts gerichtete Widerklage abgewiesen.

Das Gericht ist zum einen der Ansicht, dass dem Kläger aufgrund der Freistellung die Möglichkeit genommen worden sei, den Negativsaldo bis zum Ablauf der Kündigungsfrist aufzuarbeiten. Das gehe nicht zu seinen Lasten.

Zum anderen sei die getroffene Freistellungsvereinbarung unter Anrechnung von Resturlaubstagen und Arbeitszeitguthaben dahingehend auszulegen, dass die Parteien einen (zukünftigen) Streit über den Saldo des Arbeitszeitkontos *insgesamt* beilegen wollten. Die spätere Nachforderung von Minusstunden sei ohne ausdrücklichen Vorbehalt ausgeschlossen.

Die Entscheidung des LAG Nürnberg betrifft Arbeitnehmer wie Arbeitgeber gleichermaßen. Bei hohen Arbeitszeitguthaben oder Minussalden sollte erwogen werden, die Geltendmachung des Zeitkontosaldo in der Freistellungsvereinbarung vorzubehalten.

Folgen für die Praxis:

Der Entscheidung ist zuzustimmen. Das LAG Nürnberg interpretiert den Inhalt von Freistellungsregelungen in Beendigungsvergleichen zutreffend. Es ist üblicherweise das Interesse beider Parteien, im Rahmen eines Beendigungsvergleichs eine abschließende Regelung für alle noch streitigen Punkte zu finden. Eine Freistellungsvereinbarung unter Einbeziehung von Resturlaubstagen und Arbeitszeitguthaben dient daher regelmäßig dem Zweck, zukünftigen Streit hinsichtlich des Arbeitszeitkontos insgesamt zu vermeiden.

Sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber sollten sich daher zukünftig vor der Vereinbarung einer solchen Regelung über den Saldo des Arbeitszeitkontos Kenntnis verschaffen. Wenn Ansprüche vorbehalten bleiben sollen, darf keine abschließende Regelung getroffen werden. Stattdessen muss die Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Arbeitszeitkonto ausdrücklich vorbehalten bleiben.

Erschütterung des Beweiswertes einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Der Beweiswert von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen ist für gewöhnlich sehr hoch. Das Bundesarbeitsgericht hat jüngst entschieden, dass der Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung insbesondere dann erschüttern sein kann, wenn die bescheinigte Arbeitsunfähigkeit exakt der Dauer der Kündigungsfrist entspricht (BAG, Urt. v. 08.09.2021, Az.: 5 AZR 149/21).

Sachverhalt (verkürzt):

Die Klägerin war bei der Beklagten als kaufmännische Angestellte beschäftigt. Am 08.02.2019 kündigte sie das Arbeitsverhältnis zum 22.02.2019 und legte gleichen Tags eine als Erstbescheinigung gekennzeichnete Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bis zum Ende der Kündigungsfrist vor.

Die Arbeitgeberin verweigerte die Entgeltfortzahlung, da sie an der Arbeitsunfähigkeit der Arbeitnehmerin zweifelte. Der Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung sei erschüttert, weil diese exakt die Restlaufzeit des Arbeitsverhältnisses umfasse.

Die Klägerin hat demgegenüber geltend gemacht, sie sei tatsächlich arbeitsunfähig gewesen.

Die Vorinstanzen hatten der Entgeltklage der Klägerin stattgegeben. Das BAG hat die Klage abgewiesen.

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts:

Auch nach Ansicht des BAG hatte die Klägerin die behauptete Arbeitsunfähigkeit im ersten Schritt durch Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ausreichend nachgewiesen.

Der Arbeitgeber könne deren Beweiswert allerdings erschüttern, indem er tatsächliche Umstände darlegt und beweist, die Anlass zu Zweifeln an der Arbeitsunfähigkeit geben. Wenn dem Arbeitgeber das gelingt, müsse der Arbeitnehmer substantiiert darlegen und beweisen, dass er tatsächlich arbeitsunfähig war. Hierzu könne der Arbeitnehmer den behandelnden Arzt von der Schweigepflicht entbinden und als sachverständigen Zeugen benennen bzw. vernehmen lassen.

Dieser Darlegungslast war die Klägerin nach Ansicht des BAG nicht nachgekommen. Das Gericht ließ die von der Arbeitgeberin vorgetragene Koinzidenz zwischen der Kündigung vom 08.02.2019 und der am gleichen Tag bescheinigten Arbeitsunfähigkeit genügen, um einen ernsthaften Zweifel an der bescheinigten Arbeitsunfähigkeit zu bejahen.

Folgen für die Praxis:

Die Folgen der Entscheidung sind weitreichend. In der Praxis kommt es nicht selten vor, dass Arbeitnehmer mit Ausspruch der Eigenkündigung auch eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorlegen oder unmittelbar nach Ausspruch einer Arbeitgeberkündigung plötzlich krank werden.

Das BAG zeigt auf, dass Arbeitgeber jedenfalls dann an der Arbeitsunfähigkeit zweifeln dürfen, wenn die Daten und die Dauer von Krankmeldung und Kündigung übereinstimmen. Weist der Arbeitgeber im Prozess auf diesen Zusammenhang hin und bestreitet das Vorliegen einer Erkrankung, muss der Arbeitnehmer die behauptete Erkrankung konkret nachweisen.

Andererseits ist es für Arbeitnehmer relativ leicht, auf die BAG-Rechtsprechung zu reagieren und sich so arbeitsunfähig schreiben zu lassen, dass die bescheinigte Arbeitsunfähigkeit eben nicht der Dauer der Kündigungsfrist entspricht.

Zur Reichweite des Auskunftsanspruchs gem. Art. 15 Abs. 1, Abs. 3 DS-GVO

Der Auskunftsanspruch gem. Art. 15 Abs. 1 DS-GVO sowie der flankierende Anspruch auf Bereitstellung von Kopien gem. Art. 15 Abs. 3 DS-GVO sind die Grundpfeiler der datenschutzrechtlichen Betroffenenrechte.

Der Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ist erschüttert, wenn die bescheinigte Dauer der Arbeitsunfähigkeit exakt der Dauer der Kündigungsfrist entspricht.

Der Umfang der vorgenannten Ansprüche ist seit Inkrafttreten der DS-GVO lebhaft umstritten. Die Rechtsprechung vertrat bisher keine einheitliche Linie. Von restriktiven Ansätzen, die lediglich ein Recht auf Herausgabe von Kopien der Stammdaten zubilligten, bis hin zu sehr weitreichenden Ansätzen wurde alles vertreten.

Nun hat sich der Bundesgerichtshof erstmals zu dieser Rechtsfrage positioniert (BGH, Urt. v. 15.06.2021, Az.: VI ZR 576/19). Dabei legt der BGH den Anspruchsinhalt von Art. 15 Abs. 1, Abs. 3 DS-GVO sehr weit aus.

Nach Ansicht des BGH ist die verantwortliche Stelle im Rahmen des Anspruchs gem. Art. 15 Abs. 1 DS-GVO verpflichtet, umfassende Unterlagen der betroffenen Person herauszugeben, soweit darin personenbezogene Daten enthalten sind.

Das Gericht erteilt dabei auch der Position, eine Auskunft müsse nur soweit erteilt werden, wie der Anfragende noch nicht über die begehrten Informationen verfügt, eine Absage. Art. 15 Abs. 1 DS-GVO enthalte keine solche Einschränkung. Außerdem könne eine Datenschutzauskunft mehrfach angefragt werden, was ebenfalls gegen eine derartige Einschränkung spreche. Bereits bereitgestellte Daten / Kopien seien vom Auskunftsanspruch daher nicht ausgenommen.

Nach Ansicht des BGH vermittelt Art. 15 Abs. 1 DS-GVO einen umfassenden Auskunftsanspruch auf sämtliche personenbezogene Daten.

Sodann umfasse der Auskunftsanspruch auch von der betroffenen Person selbst bereitgestellte Daten (beispielsweise Briefe oder E-Mails) sowie Daten aus internen Vorgängen der verantwortlichen Stelle. Lediglich interne Bewertungen und Analysen (quasi das Ergebnis der internen Datennutzung) sind nach Ansicht des BGH vom Auskunftsanspruch ausgeschlossen.

Fazit:

Die Entscheidung des BGH hat im Ergebnis zur Folge, dass verantwortliche Stellen sämtliche relevanten personenbezogene Daten der anfragenden Person in Form von Kopien bereitstellen müssen.

Wenn sich die Auffassung des BGH durchsetzen sollte, würde dies einen erheblichen Mehraufwand für verantwortliche Stellen bedeuten. Es verbleiben zudem Rechtsunsicherheiten, da sich der BGH kaum mit möglichen Beschränkungen des Auskunftsanspruchs, insbesondere missbräuchlichen Anfragen, auseinandersetzt. Schließlich verwischt der BGH die Grenze zwischen Auskunftsanspruch (Art. 15 Abs. 1 DS-GVO) und dem Anspruch auf Kopien (Art. 15 Abs. 3 DS-GVO).

Für verantwortliche Stellen kann die Entscheidung, welche Daten evtl. vom Auskunftsanspruch ausgeschlossen sind, zudem schwierig sein.

Nun bleibt abzuwarten, ob der EuGH der Auffassung des BGH folgt oder Art. 15 DS-GVO abweichend auslegt.