Datenschutz: Zeiterfassung per Finger-Scan nicht verpflichtend

Ein Arbeitnehmer ist nicht zu einer Zeiterfassung per Fingerabdruck-Scanner verpflichtet. Das hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin-Brandenburg im Fall eines medizinisch-technischen Assistenten in einer radiologischen Praxis entschieden.

Begründung: Das System verarbeite biometrische Daten. Dies ist nur ausnahmsweise erlaubt. Nach der Datenschutz-Grundverordnung muss die Verarbeitung erforderlich sein, damit Arbeitgeber oder Arbeitnehmer die ihnen aus dem Arbeitsrecht erwachsenden Rechte ausüben und ihren diesbezüglichen Pflichten nachkommen können. Das hatte der Arbeitgeber hier nicht dargelegt. Ein Erfassen ist daher nur mit Einwilligung des Arbeitnehmers zulässig. Der Arbeitgeber dürfe eine Weigerung auch nicht arbeitsrechtlich mit einer Abmahnung bestrafen.

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 4.6.2020, 10 Sa 2130/19

Kündigungen: Erst Leiharbeitnehmer kündigen, dann Stammmitarbeiter

Ein Arbeitgeber muss zunächst den bisher fortlaufend beschäftigten Leiharbeitskräften kündigen. Erst dann darf er den Stammbeschäftigten aus betriebsbedingten Gründen kündigen. Hält er sich nicht an diese Vorgehensweise, sind betriebsbedingte Kündigungen unwirksam. So entschied es jetzt das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln.

Was war geschehen? Ein Arbeitgeber hatte einen Personalüberschuss. Aus diesem Grund kündigte er u. a. den Klägern, die zur Stammbelegschaft gehörten. Sie wehrten sich dagegen. Ihr Argument: Der Arbeitgeber hatte bereits ca. zwei Jahre, bevor die Kündigungen ausgesprochen wurden, dauerhaft – mit nur kurzen Unterbrechungen – sechs Zeitarbeitskräfte beschäftigt. Sie verlangten, dass zunächst diesen Zeitarbeitskräften gekündigt werde.

Die Kläger fanden sowohl beim Arbeitsgericht (ArbG) als auch beim LAG Gehör. Die Gerichte bewerteten die Kündigung als unwirksam. Denn im Kündigungszeitpunkt gab es eine alternative Beschäftigungsmöglichkeit für die Kläger. Die Beklagte hat im Kündigungszeitpunkt einen dauerhaft bestehenden Arbeitsbedarf gehabt, den sie dem Kläger hätte zuweisen können. Die Leiharbeitnehmer seien auch keine bloße Personalreserve gewesen.

Die Revision zum Bundesarbeitsgericht (BAG) ist zugelassen.

LAG Köln, Urteile vom 2.9.2020, 5 Sa 14/20

Corona-Pandemie: Arbeitnehmer: Weder Anspruch auf Homeoffice noch auf Einzelbüro

Auch wenn ein Infektionsrisiko in der Corona-Pandemie besteht, kann ein Arbeitnehmer nach Vorlage eines ärztlichen Attests keine Ansprüche darauf stellen, wo sich sein Arbeitsplatz befindet. Dem Arbeitgeber obliegt die Ausgestaltung seiner Fürsorgepflicht für seine Arbeitnehmer. Dies stellte jetzt das Arbeitsgericht (ArbG) Augsburg klar.

Ein 63jähriger Arbeitnehmer teilte sich am Sitz der Beklagten ein Büro mit einer Mitarbeiterin. Des Weiteren erteilte er nebenamtlich einmal wöchentlich einen 90minütigen Unterricht. Mit der Vorlage eines ärztlichen Attests leitete er einen Anspruch gegenüber der Beklagten darauf ab, seine Tätigkeit an seinem Wohnsitz im Homeoffice zu erbringen sowie von der Unterrichtsverpflichtung freigestellt zu werden, solange für ihn das Risiko einer Ansteckung mit dem Sars-CoV-2-Virus bestünde. Sofern dem Arbeitgeber eine Homeoffice-Genehmigung nicht möglich sei, verlangte er die Bereitstellung eines konkreten Einzelbüros. Bei Zuwiderhandlung solle der Arbeitgeber mit einem Zwangsgeld in Höhe von 25.000 Euro belegt werden.

Das ArbG hat die Klage abgewiesen. Es bestehe kein Anspruch des Klägers auf einen Arbeitsplatz an seinem Wohnsitz (Homeoffice) – ein solcher Anspruch ergebe sich weder aus dem Vertrag noch aus dem Gesetz. Es obliege allein dem Arbeitgeber, wie er seinen gesetzlichen Verpflichtungen, den Arbeitnehmer zu schützen, gerecht wird und sie ermessensgerecht durch entsprechende Ausübung seines Leistungsbestimmungsrechtes umsetzt, um das Ziel zu erreichen, den hausärztlichen Empfehlungen des Klägers zu entsprechen. Dies treffe ebenso für ein Einzelbüro zu. Der Unterricht in Präsenzform war zwischenzeitlich Pandemie-bedingt eingestellt worden.

ArbG Augsburg, Urteil vom 7.5.2020, 3 Ga 9/20

Religionsfreiheit: Referendare dürfen Kippa tragen

Referendaren an Berliner Gerichten und bei der Berliner Staatsanwaltschaft ist es jetzt erlaubt, in Verhandlungen religiöse Symbole zu tragen (z. B. Kopftuch, Kreuz oder Kippa). Sie dürfen mit diesen religiösen Symbolen bekleidet etwa Sitzungen leiten, Zeugen befragen oder Anklagen verlesen.

Die Leitungen des Gemeinsamen Juristischen Prüfungsamts von Berlin und Brandenburg sowie des Kammergerichts und die Justizverwaltung erlauben dies mit Wirkung zum 1.8.2020 für den dann neuen Referendarsjahrgang.

dpa, Meldung vom 4.9.2020

Fehlverhalten im Dienst: Tritte gegen am Boden Liegenden: Entlassung eines Polizisten auf Probe

Ein Polizeibeamter auf Probe darf nach Tritten gegen einen am Boden liegenden und fixierten Tatverdächtigen bereits vor Ablauf der regulären Probezeit aus dem Beamtenverhältnis entlassen werden. Dies entschied jetzt das Verwaltungsgericht (VG) Mainz.

**Das war geschehen**

Der 25-jährige Antragsteller wurde nach Abschluss der Anwärterzeit zum Mai 2018 als Polizeivollzugsbediensteter in das Beamtenverhältnis auf Probe übernommen. Im Mai 2019 fuhr ein Fahrzeug im Rahmen einer Verfolgungsfahrt auf den Streifenwagen auf, in dem der Antragsteller saß. Nachdem andere Polizeibeamte die beiden Personen aus dem Tatfahrzeug zu Boden gebracht und fixiert hatten, trat der Antragsteller auf einen der Tatverdächtigen mehrfach ein. Darauf erklärte das Land Rheinland-Pfalz mit sofortiger Wirkung die Entlassung des Antragstellers aus dem Beamtenverhältnis auf Probe.

Mit seinem Eilrechtsantrag begehrte der Antragsteller, die aufschiebende Wirkung seines Widerspruchs gegen die Entlassungsentscheidung wiederherzustellen. Das VG lehnte den Eilantrag ab.

**So argumentiert das Verwaltungsgericht**

Ein Beamter auf Probe könne entlassen werden, wenn er sich in der Probezeit nicht bewähre. Eine Bewährung setze voraus, dass der Probebeamte nach seiner Eignung und Befähigung voraussichtlich den Anforderungen gerecht werde, die mit einem Beamtenstatus auf Lebenszeit verbunden seien. Vorliegend seien schon angesichts des körperlichen Angriffs auf einen bereits gefesselten Tatverdächtigen ernsthafte Zweifel des Dienstherrn an der charakterlichen Eignung des Antragstellers berechtigt. Das Fehlverhalten, das in einer Videoaufnahme dokumentiert sei, stelle sich als so gravierend dar, dass das für den Polizeivollzugsdienst unabdingbar erforderliche Vertrauen in eine zukünftige ordnungsgemäße, an rechtsstaatlichen Regeln ausgerichtete Amtsführung durch den Antragsteller nachhaltig zerstört sei.

**Mangelnde Bewährung**

Deshalb komme es nicht mehr darauf an, ob auch aus anderen Gründen Bedenken an der charakterlichen Eignung des Antragstellers oder an seiner dienstlichen Befähigung bestünden. Stehe eine mangelnde Bewährung fest, dürfe eine Entlassung auch bereits vor Ablauf der Probezeit ausgesprochen werden.

VG Mainz, Beschluss vom 13.10.2020, 4 L 587/20.MZ