

# Trotz Eigenkündigung dennoch Abfindung

19.12.2014 von Dr. Ilja Selenkewitsch

Grundsätzlich gewährt das Kündigungsschutzgesetz – bis auf wenige und seltene Ausnahmen – einem Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Abfindung, sondern soll eigentlich seine Weiterbeschäftigung gewährleisten, wenn der Arbeitnehmer die Kündigungsschutzklage gewinnt. Allerdings sind in der Praxis doch Fallgestaltungen denkbar, in denen ein Arbeitnehmer eine Abfindung von seinem Arbeitgeber durch Urteil einklagen kann. Solch einen interessanten Sachverhalt musste das LAG Rheinland-Pfalz (Urteil v. 21.04.2009; Az. 3 Sa 701/08) entscheiden: Eine Arbeitnehmerin kündigte das Arbeitsverhältnis innerhalb der zweiwöchigen Ausschlussfrist nach § 626 Abs. 2 Satz 1 BGB fristlos, nachdem sie den Arbeitgeber zuvor wirksam mithilfe ihres Anwaltes einmalig erfolglos abgemahnt hatte. Das Arbeitsverhältnis unterlag dem Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes, d.h. die Arbeitnehmerin hatte die sechsmonatige Wartezeit nach § 1 Abs. 1 KSchG erfüllt und das Unternehmen beschäftigte die nach § 23 Abs. 1 KSchG vorgegebene Mindestanzahl an Arbeitnehmern. Grund für die Eigenkündigung waren wiederholte Verzögerungen bei den Gehaltszahlungen. Das LAG hielt nicht nur die fristlose Eigenkündigung für wirksam, sondern gewährte der klagenden Arbeitnehmerin auch den Ersatz des Vergütungsausfalls sowie eine angemessene Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes. Die Vorinstanz (ArbG Kaiserslautern) hatte einen solchen Abfindungsanspruch noch verneint. Der beklagte Arbeitgeber zahlte der Arbeitnehmerin über neun Monate hinweg seit Januar 2007 unpünktlich Gehalt, teils über mehreren Raten hinweg, teils mit Verzögerung von bis zu 40 Tagen. Im September 2007 mahnte die Arbeitnehmerin ihren Arbeitgeber ab, indem sie den wiederholten Zahlungsverzug als „Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten“ rügte und für den Fall weiterer Zahlungsverzögerungen eine Eigenkündigung in Aussicht stellte. Nachdem der Arbeitgeber mit der Gehaltszahlung erneut in Verzug geriet, kündigte die Arbeitnehmerin ihr Arbeitsverhältnis außerordentlich und fristlos gem. § 626 Abs. 1 BGB. Ferner verklagte sie ihren Arbeitgeber auf Zahlung von Ersatz für den Verdienstaufschlag bis zum Ende der (fiktiven) ordentlichen Kündigungsfrist nach § 628 Abs. 2 BGB sowie auf Zahlung von Schadensersatz in Form einer Abfindung für den Verlust ihres Arbeitsplatzes gem. § 628 Abs. 2 BGB i.V.m. §§ 9, 10 KSchG in entsprechender Anwendung. Dem ersten Teil der Klage gab die erste Instanz, das ArbG Kaiserslautern, statt; soweit es um die Abfindung ging, wies es jedoch die Klage ab. Die Arbeitnehmerin legte hiergegen Berufung beim LAG ein. Das LAG hingegen sprach der Arbeitnehmerin eine Abfindung zu. Zunächst sei die außerordentliche fristlose Kündigung wirksam, da der Arbeitgeber „beharrlich“ seine Pflicht, pünktlich Gehalt zahlen zu müssen, verletzt habe. Insoweit habe es sich um wesentliche Geldbeträge (und nicht nur um „peanuts“) sowie um längere Verzögerungszeiträume gehandelt. Die pünktliche Auszahlung des Gehaltes sei deshalb für die Arbeitnehmerin besonders wichtig, weil sie mit seiner Arbeitsleistung zu Beginn eines jeden Monats gem. § 614 Satz 2 BGB in Vorleistung gingen und der Arbeitgeber ihr das zustehende Gehalt erst nachträglich, nämlich am Ende des Monats, zahlen müsse. Ebenso wenig könne sich der Arbeitgeber mit „Liquiditätsengpässen“ entschuldigen, da diese ihn keinesfalls – auch nicht vorübergehend – von seiner pünktlichen Zahlungsverpflichtung befreien. Geld habe man eben zu haben. Die Abmahnung der Arbeitnehmerin habe eine unmissverständliche Aufforderung zur pflichtgemäßen Leistung für die Zukunft enthalten, eine zweite Abmahnung sei daher nicht erforderlich gewesen. Daraus folge zwingend ein Anspruch auf Ersatz des Vergütungsausfalls bis zur ordentlichen Kündigungsfrist, insoweit

anerkanntermaßen gestützt auf § 628 Abs. 2 BGB.

Bemerkenswert und überaus interessant ist, dass das LAG der Arbeitnehmerin im Urteil eine Abfindung zuspricht. Eine Arbeitnehmerin, die aus wichtigem Grund ihr Arbeitsverhältnis selbst kündigen müsse, befinde sich in einer vergleichbaren Interessenlage wie derjenige, dem eine Weiterbeschäftigung wegen einer unwirksamen Kündigung seitens des Arbeitgebers unzumutbar sei. Deshalb seien die §§ 9, 10 und 13 KSchG analog anzuwenden und gewährten der Arbeitnehmerin einen Schadensersatz nach § 628 Abs. 2 BGB. Für die Höhe der Abfindung müssten die von der Rechtsprechung zu den §§ 9, 10 und 13 KSchG entwickelten Grundsätze herangezogen werden; die Abfindung belief sich im vorliegenden Fall auf 6.350,00 Euro brutto. Nach dem durch die Rechtsprechung anerkannten „Regelsatz“ (sog. Faustformel) in Höhe von 0,5-Bruttomonatsgehältern je Beschäftigungsjahr hätte sich die Abfindung eigentlich auf 9.325,00 Euro belaufen müssen. Grund für die Ausurteilung einer etwas niedrigeren Abfindung in Höhe von ca. 2/3 der o.g. 9.325,00 Euro war, dass die Arbeitnehmerin „alsbald“ eine Anschlussbeschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber mit demselben Gehalt fand, so dass sie sich bei der Abfindung einen Abzug gefallen lassen musste.

Sie können diesen Blog auch als RSS-Feed abonnieren:



[Arbeitsrecht](#)

## **Bundesarbeitsgericht hält fristlose Kündigung wegen sexuell anrühiger Bemerkungen am Arbeitsplatz für wirksam**

20.07.2012 von Dr. Ilja Selenkewitsch

Wo liegen die Grenzen sexuell anzüglichen Verhaltens von – meist männlichen – unbelehrbaren Arbeitskollegen ihren Kolleginnen gegenüber? Mit dieser Frage musste sich das Bundesarbeitsgericht (Urteil vom 9.6.2011 – 2 AZR 323/10) auseinandersetzen und zeigte sich einem grabschendem und mit schmierigen Bemerkungen aufwartenden Mitarbeiter gegenüber absolut humorlos.

Ein 58-jähriger Einkäufer und Produktmanager, der 1976 von einem Möbeleinzelhandelsgeschäft eingestellt wurde, erhielt zunächst eine Abmahnung durch den Arbeitgeber, weil er eine Kollegin mit einem Schlag auf den Po sexuell belästigte. Gegenüber einer anderen Mitarbeiterin machte er ca. acht Monate später mehrere Bemerkungen mit sexuellen Inhalten. So erwartete er von ihr in anzüglicher Weise, dass sie ihm ihre körperlichen Reize zur Schau stelle; er wollte wissen, weshalb sie keinen Minirock an habe und damit auf eine Leiter steige. Im Zusammenhang mit einem Zollstock stellte er einen anzüglichen Vergleich an, ferner sprach er sie beim Mittagessen auf ihr Sexualleben an und fragte sie, ob sie schon einmal beim Essen Sex gehabt hätte und schließlich machte er ihr explizit ein anzügliches Angebot. Diese sich bedrängt fühlende Mitarbeiterin meldete angewidert die Vorfälle dem Arbeitgeber, der den Mitarbeiter darauf zu den Vorwürfen anhörte. Weil der Mitarbeiter die Vorwürfe nicht entkräften konnte, hörte der Arbeitgeber den Betriebsrat zur beabsichtigten fristlosen und hilfsweise ordentlichen Kündigung an. Der Betriebsrat stimmte den Kündigungen zu und der Arbeitgeber entließ ihn daraufhin. Der Mitarbeiter hatte sich allerdings noch bei der betroffenen Mitarbeiterin entschuldigt. Die Entschuldigung erfolgte jedoch erst nach dem Anhörungsgespräch und somit unter dem Eindruck einer bereits drohenden Kündigung.

Während des Prozesses versuchte der Mitarbeiter sein Verhalten damit zu entschuldigen, dass er die Mitarbeiterin allein habe „necken“ wollen. Überdies hätte der Arbeitgeber ihn erneut abmahnen und nicht sofort kündigen müssen. Das Arbeitsgericht Paderborn wies die Kündigungsschutzklage des Mitarbeiters ab, d.h. sah die fristlose Kündigung für wirksam an. Das Landesarbeitsgericht Hamm gab der Berufung des Klägers statt, so dass die Kündigungen des Arbeitgebers unwirksam gewesen wären und der Arbeitgeber diesen Mitarbeiter weiter hätte beschäftigen müssen. Das Bundesarbeitsgericht hob schließlich dieses Berufungsurteil aber auf und erachtete die fristlose Kündigung des Arbeitgebers für wirksam.

Das Bundesarbeitsgericht kam zu dem Schluss, dass ein „wichtiger Grund“ i.S.d. § 626 Abs. 1 BGB vorliegen würde, da der Mitarbeiter seine Kollegin sexuell belästigt habe. Was eine „sexuelle Belästigung“ ist, bestimmt der Gesetzgeber in § 3 Abs. 4 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG): „Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung (...), wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen,

Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.“ Ein solches Verhalten verletze auch die arbeitsvertraglichen Pflichten, die ein Arbeitnehmer zu beachten habe. Ob eine sexuelle Belästigung im Einzelfall eine außerordentliche Kündigung rechtfertige, sei von den Umständen des Einzelfalls, u.a. von ihrem Umfang und ihrer Intensität, abhängig. Gleichgültig sei, ob diese sexuell bestimmten Verhaltensweisen einmalig oder mehrmalig vorgenommen worden seien, da bereits eine einmalige Handlung eine sexuelle Belästigung darstellen könne. Hier habe die Kollegin dem Täter gegenüber zudem auch mehrfach klargemacht, dass sie sein Verhalten missbillige und er dies einstellen solle. Gleichgültig sei ebenfalls, ob der Täter die Absicht zu einer sexuellen Belästigung gehabt habe, weil bereits das Ergebnis, also das „Bewirken“ einer sexuellen Belästigung die Würde des Opfers verletze; ein entsprechender Vorsatz des für die sexuelle Belästigung objektiv verantwortlichen Täters sei nicht erforderlich. Damit half dem Mitarbeiter seine (vermeintliche Schutz-) Behauptung nicht, er habe die Kollegin angeblich nur „neckend“, keinesfalls aber sexuell belästigen wollen. Im Vergleich zu § 2 Abs. 2 des mit Inkrafttreten des AGG am 18. August 2006 außer Kraft getretenen Beschäftigtenschutzgesetzes (BSchG) sei der Begriff der sexuellen Belästigung in § 3 Abs. 4 AGG in Umsetzung von Art. 2 Abs. 2 der Richtlinie 76/207/EWG vom 9. Februar 1976 i.d.F. der Richtlinie 2002/73/EG vom 23. September 2002 weiter gefasst. Das Tatbestandsmerkmal der Unerwünschtheit erfordere – anders als noch § 2 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 BSchG – nicht mehr, dass das Opfer seine ablehnende Einstellung zu den fraglichen Verhaltensweisen aktiv verdeutlicht habe, obwohl die Mitarbeiterin genau dies dem Täter gegenüber mehrfach anzeigte. Maßgeblich sei allein, ob dem Täter objektiv erkennbar gewesen sei, dass sein Verhalten unerwünscht war. Das Bundesarbeitsgericht sah durch diese Bemerkungen sexuellen Inhalts die Würde der Mitarbeiterin nach § 3 Abs. 4 AGG verletzt, weil er sie zum Sexualobjekt erniedrigt habe. Anders als noch vom Landesarbeitsgericht Hamm angenommen, handele es sich – so das Bundesarbeitsgericht – bei verbalen Belästigungen keinesfalls um „weniger gravierende“ Belästigungen als bei körperlichen Entgleisungen. Auch die Intensität verbaler Belästigungen könne erheblich sein, wenn sie – wie vorliegend – in immer neuen Varianten und bei unterschiedlichsten Gelegenheiten fortgesetzt und hartnäckig erfolgten. Der auf eigene körperliche Merkmale anspielende anzügliche Vergleich habe, ebenso wie das an die Mitarbeiterin gerichtete anzügliche Angebot, bedrängenden Charakter besessen.

Der Arbeitgeber habe auch den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz, konkretisiert durch § 12 Abs. 3 AGG, beachtet. So müsse er bei Verstößen gegen das sexuelle Belästigungsverbot vor Ausspruch einer Kündigung andere geeignete, erforderliche und angemessene arbeitsrechtliche Maßnahmen wie Abmahnung, Umsetzung oder Versetzung ergreifen. Welche Maßnahmen der Arbeitgeber noch als verhältnismäßig ansehen dürfe, hinge von den konkreten Umständen des Einzelfalls ab. Die Regelung in § 12 Abs. 3 AGG schränke das Auswahlermessen jedoch ein, weil der Arbeitgeber sexuelle Belästigungen zu „unterbinden“ habe. Der Arbeitgeber sei also verpflichtet, gegen ein derartiges Verhalten seiner Mitarbeiter vorzugehen. Geeignet im Sinne der Verhältnismäßigkeit sein daher nur Maßnahmen, von denen der Arbeitgeber annehmen dürfe, dass sie sexuelle Belästigungen für die Zukunft abstellen, d.h. Wiederholungen ausschließen. Während das Landesarbeitsgericht Hamm noch keine negative Zukunftsprognose für das Verhalten des Täters erkennen konnte, sah das Bundesarbeitsgericht dies anders. Die Prognose müsse – so das Bundesarbeitsgericht – negativ ausfallen, wenn aus den Pflichtverletzungen und Vertragsstörungen geschlossen werden müsse, der Täter werde den Arbeitsvertrag in Zukunft erneut oder in ähnlicher Weise verletzen. Sei der Arbeitnehmer wegen einer gleichartigen Pflichtverletzung schon einmal abgemahnt worden, könne regelmäßig davon ausgegangen werden, dass er auch in Zukunft entsprechende Vertragsstörungen begehen werde. Es sei nicht erforderlich, dass es sich um identische Pflichtverletzungen handele, sondern es reiche schon aus, dass die jeweiligen Pflichtwidrigkeiten aus demselben Bereich stammen und somit Abmahnungs- und Kündigungsgründe in einem inneren Zusammenhang stünden. Entscheidend sei, ob der Täter aufgrund der Abmahnung erkennen können, der Arbeitgeber werde weiteres Fehlverhalten nicht hinnehmen, sondern ggf. mit einer Kündigung reagieren. Der Täter sei wegen des Schlags auf das Gesäß einer Kollegin einschlägig abgemahnt worden, ihm müsse aber wegen seiner Äußerungen eine gleichartige Unzuverlässigkeit und Grenzüberschreitung vorgeworfen werden, weil es in beiden Fällen um ein die

Integrität der Betroffenen missachtendes, erniedrigendes Verhalten ginge. Dem Täter sei wegen der Abmahnung klar gewesen, dass sein Arbeitgeber eine abermalige sexuelle Belästigung nicht hinnehmen und das Arbeitsverhältnis kündigen werde. Insoweit habe der Arbeitgeber auch nicht mehr als zumutbares milderes Mittel den Täter ein weiteres Mal habe abmahnen müssen, weil er sich die vorangegangene Abmahnung offensichtlich nicht zur Warnung habe gereichen lassen. Zukünftige Pflichtverletzungen des Täters hätten durch eine weitere Abmahnung nicht verhindert werden können.

Mitarbeiterinnen (und selbstverständlich auch Mitarbeiter), die sexuell belästigt werden, dürfen nach den §§ 13 ff. AGG Beschwerde bei den beim Arbeitgeber zuständigen Stellen Beschwerde einreichen, haben gemäß § 14 AGG ein Leistungsverweigerungsrecht, sofern ihr Arbeitgeber trotz ihrer Beschwerde entweder überhaupt nicht oder allein in offensichtlich ungeeigneter Weise Maßnahmen zur Unterbindung der sexuellen Belästigung ergreift. Dies bedeutet, dass sie sich – nach vorheriger Beschwerde und Androhung und wenn dies zu ihrem Schutz erforderlich ist – auf das ihnen zustehende Leistungsverweigerungsrecht berufen dürfen und schlicht nicht zur Arbeit erscheinen müssen und dennoch ihren Anspruch auf Zahlung des Gehalts behalten. Schließlich können sie von ihrem Arbeitgeber nach § 15 AGG eine Entschädigung einfordern. Wichtig sind hier allerdings zwei Fristen: Zum einen muss der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber seinen Anspruch nach § 15 Abs. 1 AGG binnen zwei Monaten schriftlich einfordern und zum anderen muss er seinen Arbeitgeber nach § 61 b Arbeitsgerichtsgesetz binnen einer Frist von weiteren drei Monaten, die mit der schriftlichen Einforderung der Entschädigung des Arbeitnehmers beim Arbeitgeber beginnt, beim Arbeitsgericht verklagen.

Sie können diesen Blog auch als RSS-Feed abonnieren:



[Arbeitsrecht](#)

# **Fristlose Kündigung wegen Diebstahls trotz versteckter Videoüberwachung wirksam**

19.07.2012 von Dr. Ilja Selenkewitsch

Das Bundesarbeitsgericht musste entscheiden, ob die fristlos und hilfsweise ordentlich ausgesprochene Kündigung einer stellvertretenden Filialleiterin und Verkäuferin, die seit zehn Jahren einem bundesweit vertretenen Einzelhandelsunternehmen angehörte, sozial gerechtfertigt war, obwohl der Arbeitgeber ihr eine Falle gestellt und mehrere versteckte Videokameras installiert hatte (Urteil vom 21.6.2012, 2 AZR 153/11).

Der Arbeitgeber hatte bei Inventuren festgestellt, dass in einer seiner Filialen zahlreiche Artikel gestohlen worden waren und hegte den Verdacht, dass auch Diebstähle von der eigenen Belegschaft zu den Fehlbeständen geführt haben könnten. Um herauszufinden, durch wen die Diebstähle begangen werden, installierte der Arbeitgeber sodann für drei Wochen und mit vorheriger Zustimmung des Betriebsrats als Falle versteckte Videokameras in den Verkaufsräumen.

Die in Gegenwart eines Betriebsratsmitglieds ausgewerteten Videomitschnitte ergaben, dass die stellvertretende Filialleiterin und Verkäuferin, zwei Mal Zigarettenpackungen gestohlen hatte. Im Video sah man u.a., dass die Mitarbeiterin nach Ladenschluss im Kassensbereich aufgeräumt, eine Zigarettenbox geöffnet, einige Schachteln mit Zigaretten genommen, diese in Einkaufstütenfächer gelegt und sich zunächst entfernt hatte. Einige Minuten danach war sie zurückgekommen, hatte die Zigarettenboxen unter ihrer Kleidung versteckt und war dann endgültig gegangen.

Unmittelbar nach dieser Auswertung stellte der Arbeitgeber seine Mitarbeiterin zur Rede und hielt ihr den Diebstahlvorwurf vor. Weil die Mitarbeiterin ihr Verhalten nicht aufklären konnte, sprach der Arbeitgeber ihr gegenüber eine fristlose und hilfsweise ordentliche Kündigung aus. Die Mitarbeiterin bestritt während der Gerichtsverfahren und trotz der Videomitschnitte, die Diebstähle begangen zu haben. Sie sagte, dass sie allein ihre Arbeitspflichten erfüllt habe und dazu gehöre auch, für Ordnung an den Zigarettenboxen zu sorgen und diese ein- und auszuräumen. Im Zusammenhang mit der Betriebsratsanhörung warf sie dem Arbeitgeber vor, dass dieser den Betriebsrat vor Ausspruch der Kündigung nicht ordnungsgemäß angehört habe, weil man ihm nicht den vollständigen Videomitschnitt vorgespielt habe, sondern nur einen Zusammenschnitt haben ansehen lassen. Deshalb sei die Betriebsratsanhörung fehlerhaft und damit die Kündigung insgesamt nach § 102 BetrVG unwirksam.

Die erste Instanz, das Arbeitsgericht Köln, wies die Kündigungsschutzklage der Mitarbeiterin vollständig ab und gab damit dem Arbeitgeber umfassend Recht. Die Berufungsinstanz, das Landesarbeitsgericht Köln (Urteil vom 18.11.2010 – 6 Sa 817/10) hob das erstinstanzliche Urteil des Arbeitsgerichts Köln teilweise auf und gab der Klägerin teilweise Recht. Es erklärte die fristlose Kündigung des Arbeitgebers für unwirksam, hielt die ordentliche Kündigung aber im Ergebnis doch für wirksam. Demnach musste der Arbeitgeber, diesem Urteil entsprechend, der Mitarbeiterin also „nur“ noch Gehalt bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist nachzahlen, das Anstellungsverhältnis wäre dann aber endgültig beendet. Das Landesarbeitsgericht Köln ließ allein zugunsten der Klägerin die Revision vor dem Bundesarbeitsgericht

zu, damit diese durch das Bundesarbeitsgericht überprüfen lassen kann, ob die ordentliche Kündigung das Anstellungsverhältnis – wie vom Berufungsgericht ausgeurteilt – tatsächlich nach Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist endgültig beendet oder nicht.

Das Bundesarbeitsgericht hat das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln aufgehoben und zur weiteren Aufklärung an dieses zurückverwiesen, soweit es die Kündigungsschutzklage der Mitarbeiterin abgewiesen hat. Zwar sei die Würdigung des Landesarbeitsgerichts nicht zu beanstanden, dass die ordentliche Kündigung sozial gerechtfertigt sei. Es stehe aber noch nicht fest, ob die Voraussetzungen für eine prozessuale Verwertung der Videoaufzeichnungen gegeben seien, ob also nicht zugunsten der Mitarbeiterin wegen der verdeckten Videoaufnahmen ein Beweisverwertungsverbot bestünde, mit anderen Worten: Dem Bundesarbeitsgericht fehlten zur endgültigen Bewertung des Sachverhaltes noch einige Umstände, welche das Landesarbeitsgericht Köln – nach vorherigem Vortrag von Seiten der Parteien – noch herauszufinden habe.

Führe eine versteckte Videoüberwachung zur Überführung eines Täters, könne das auf diese Weise gewonnene Beweismaterial im Bestreitensfall prozessual nicht ohne Weiteres verwertet werden. Das Interesse des Arbeitgebers, sein Eigentum auch seinen eigenen Mitarbeitern gegenüber zu sichern und sich vor Übergriffen auch gegen seine eigene Belegschaft zu schützen, habe gegenüber dem Schutz des aus Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 Grundgesetz abgeleiteten informationellen Selbstbestimmungsrechts des Täters nur dann höheres Gewicht, wenn die Art der Informationsbeschaffung trotz der mit ihr verbundenen Persönlichkeitsbeeinträchtigung als schutzbedürftig zu qualifizieren ist. Dies sei bei verdeckter Videoüberwachung nur dann der Fall, wenn der konkrete Verdacht einer strafbaren Handlung oder einer anderen schweren Verfehlung zu Lasten des Arbeitgebers bestanden und es keine Möglichkeit zur Aufklärung durch weniger einschneidende Maßnahmen (mehr) gegeben habe sowie die Videoüberwachung insgesamt nicht unverhältnismäßig gewesen sei. Unter diesen strengen Voraussetzungen wiederum stünden Vorschriften des Bundesdatenschutzgesetzes der verdeckten Videoüberwachung auch an öffentlich zugänglichen Arbeitsplätzen nicht entgegen. Zwar bestimme § 6b Abs. 2 Bundesdatenschutzgesetz, dass bei Videoaufzeichnungen in öffentlich zugänglichen Räumen der Umstand einer Beobachtungsmöglichkeit sowie die verantwortliche Stelle erkennbar gemacht werden müssten. Bei einem Verstoß gegen diese Pflicht aus dem Bundesdatenschutzgesetz werde dann aber nicht jedwede Videoüberwachungsmaßnahme an öffentlich zugänglichen Arbeitsplätzen per se unzulässig.

Ob die durch das Bundesarbeitsgericht herausgearbeiteten Grundsätze indes einer Überprüfung durch das Bundesverfassungsgericht standhalten würden, ist damit noch überhaupt nicht entschieden.

Sie können diesen Blog auch als RSS-Feed abonnieren:



[Arbeitsrecht](#)

## **Private Krankenkasse muss Kryokonservierung (Einfrieren) von Spermien zahlen**

30.01.2013 von Dr. Ilja Selenkewitsch

Das Amtsgericht Stuttgart entschied durch Beschluss vom 2. Januar 2013 (Az.: 4 C 5228/12), dass eine private Krankenversicherung einem männlichen Versicherten die Kosten für das Einfrieren von Sperma sowie die Miete des dafür erforderlichen Behältnisses für sechs Monate zahlen muss.

Bei dem männlichen Patienten bestand der ärztlich begründete Verdacht auf Krebs an einem Hoden. Um diesem Verdacht nachzugehen, sollte sich der Patient einer Operation unterziehen. Bei dieser Operation wird der verdächtige Hoden „freigelegt“. Ein Pathologe untersucht noch während der laufenden Operation mit einem „Schnellschnitt“, ob das Gewebe von einem Tumor befallen ist. Gegebenenfalls wird auch der andere Hoden mit untersucht (Biopsie). Der Patient muss sich im Vorfeld der Operation einverstanden erklären, dass ihm während der Operation vollständig ein oder sogar beide Hoden entnommen werden, wenn der Schnellschnitt zu einem entsprechenden Ergebnis gelangt. Vor der Operation weiß der Patient also nicht, ob er mit zwei, mit einem oder mit keinem Hoden mehr aufwachen wird; ohne Hoden wäre der Patient nicht mehr zeugungsfähig (fertil) gewesen.

Um seine Fertilität für die Zukunft zu bewahren, entschloss sich der Patient, seine Spermien in einem Fertilitäts- und Reproduktionszentrum einzufrieren und aufbewahren zu lassen. Dem Versicherungsvertrag mit der privaten Krankenkasse nach ist diese verpflichtet, bei einer Krankheit dem versicherten Patienten gegenüber diejenigen Aufwendungen zu erstatten, die im Rahmen einer medizinisch notwendigen Heilbehandlung entstehen. Die private Krankenkasse lehnte eine Kostenübernahme für das Einfrieren des Spermas außergerichtlich zunächst ab, woraufhin der Patient die verauslagten Kosten für die Spermienasservierung beim Amtsgericht Stuttgart einklagte. Nach Klageerhebung zahlte die Krankenkasse „aus Kulanz“ und ohne inhaltliche Einwendungen erhoben zu haben sowohl die vorverauslagten Kosten des Einfrierens als auch die außergerichtlichen Anwaltskosten des Versicherten. Nach einseitiger Erledigungserklärung durch den Versicherten (weil er die verauslagten Kosten für das Einfrieren erstattet bekommen hatte, fehlte es an einem Grund, das Gerichtsverfahren weiterzubetreiben), entschied das Gericht durch Beschluss, dass die private Krankenversicherung auch die übrigen Kosten des Rechtsstreits zu tragen hat. Das Gericht war der Ansicht, dass die private Krankenversicherung – wenn sie nicht gezahlt und der Rechtsstreit bis zum Ende hätte durchgeführt werden müssen – voraussichtlich unterlegen wäre. Die private Krankenkasse habe die Kosten der Kryokonservierung ohne inhaltliche Einwendungen gezahlt und dadurch zum Ausdruck gebracht, dass die Forderung des Versicherten berechtigt war.

Der Patient unterzog sich letztlich nicht der Operation und später stellte sich heraus, dass kein Hodenkrebs vorlag, sondern möglicherweise eine Virusinfektion die Ursache für die veränderte Gewebestruktur war. Der Patient gesundete vollständig.