

**!! INFO → Aktuelle Rechtsprechung Januar 2012 !!**

**Unzulässige Videoüberwachung - LAG Hamm - Az. 15 Sa 125/11**

Das Landesarbeitsgericht Hamm hat im Dezember des vergangenen Jahres entschieden, dass die pausenlose und permanente Videoüberwachung an einem Arbeitsplatz, der in einem Bereich **ohne eigentlichen Publikumsverkehr** liegt, unangemessen ist. Diese Praxis **verstößt gegen das allgemeine Persönlichkeitsrecht**.

Die dauernde Videoaufzeichnung ohne jegliche zeitliche Begrenzung und vor allem ohne das Vorliegen eines konkreten Verdachts hinsichtlich der Verwirklichung einer Straftat, stellt einen erheblichen und unangemessenen Eingriff in das grundgesetzlich geschützte allgemeine Persönlichkeitsrecht dar, weil die betroffenen Mitarbeiter einem ständigen Überwachungsdruck ausgesetzt sind. Der unzulässige Eingriff in grundgesetzlich geschützte Rechte der Arbeitnehmer hat zur Folge, dass auch eine entsprechende Betriebsvereinbarung als unwirksam anzusehen ist.

**Erschwerter Widerruf einer betrieblichen Übung - LAG Rheinland-Pfalz - Az. 5 Sa 604/10**

Gewährt der Arbeitgeber den Mitarbeitern über Jahre vorbehaltlos Sonderleistungen, entsteht regelmäßig eine betriebliche Übung, die den Arbeitgeber auch in den folgenden Jahren zu diesen Sonderleistungen verpflichtet. Eine betriebliche Übung ist per Definition die regelmäßige, mindestens drei Jahre andauernde Gewährung bestimmter Leistungen seitens des Arbeitgebers ohne Vorbehalt, von der die Arbeitnehmer erwarten können, dass sie ihnen dauerhaft gewährt werden soll. Ist ein solcher Anspruch entstanden, kann ihn der Arbeitgeber **nicht einseitig durch einen ab sofort geltenden Freiwilligkeitsvorbehalt wieder beseitigen**.

Das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz entschied, dass das an einen Arbeitnehmer 38 Jahre lang bezahlte Weihnachtsgeld nicht dadurch gestrichen werden kann, dass in den letzten drei aufeinander folgenden Jahren bei der Auszahlung auf die Freiwilligkeit der Leistung hingewiesen wurde. Der Arbeitnehmer verzichtet auch nicht dadurch auf seinen Rechtsanspruch, dass er die vom Arbeitgeber vorformulierte Erklärung zur Freiwilligkeit unterschrieben hat. Die Unterschrift belegt üblicherweise nur, dass der Arbeitnehmer von der Erklärung Kenntnis genommen hat, aber gerade nicht, dass er damit einverstanden ist. Eine andere Betrachtung kann nur gelten, wenn die Unterschrift ausdrücklich mit einem Zusatz, wie etwa dem Vermerk "einverstanden" versehen ist.

**Bindung an einmal festgelegte Elternzeit - LAG Stuttgart - Az. 10 Sa 59/09**

Nach § 16 Abs. 1 BEEG (Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit) sind Eltern verpflichtet, die Elternzeit verbindlich für die ersten beiden Lebensjahre des Kindes gegenüber dem Arbeitgeber festzulegen. An diese Erklärung sind dann sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber gebunden. Lehnt der Arbeitgeber ein späteres Verlängerungsgesuch der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers ab, kann daher nicht gerichtlich überprüft werden, ob die Ablehnung des Arbeitgebers nach § 16 Abs. 3 Satz 1 BEEG billigem Ermessen entspricht. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, seine Entscheidung zu begründen. Das Recht auf Ablehnung durch den Arbeitgeber ist nur insoweit begrenzt, als sie als rechtsmissbräuchlich und willkürlich anzusehen ist. Dies ist aber vom Anspruchsteller zu beweisen.

**Sonderkündigungsschutz nach § 85 SGB IX auch nach Ablauf der sogenannten Regelfrist zur Mitteilung der Schwerbehinderung (LAG Düsseldorf – 5 Sa 672/11)**

Das Bundesarbeitsgericht geht in seiner bisherigen Rechtsprechung davon aus, dass innerhalb einer Frist von drei Wochen (Regelfrist) nach Ausspruch und Zugang einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses die Mitteilung der Schwerbehinderung des betroffenen Arbeitnehmers an den Arbeitgeber noch mit der Wirkung erfolgen kann, dass der Sonderkündigungsschutz des § 85 SGB IX greift.

Das Landesarbeitsgericht Hamm hat nun entschieden, dass auch die erst kurz nach dieser Frist dem Arbeitgeber mitgeteilte Schwerbehinderung den Sonderkündigungsschutz des § 85 SGB IX auslöst.

Die grundsätzlich zwar mögliche Verwirkung der arbeitnehmerseitigen Verwirkung dieses Rechts trete nicht bereits allein wegen der kurzfristigen zeitlichen Überschreitung dieser Frist ein, sofern die Umstände der Schwerbehinderung an sich feststehen.

**Kein Verlust des Unfallversicherungsschutzes bei illegaler Beschäftigung (LSG Hessen – L 9 U 46/10)**

Das Landessozialgericht Hessen hat entschieden, dass eine abhängige Beschäftigung auch dann dem Unfallversicherungsschutz unterliegt, wenn der Arbeitnehmer ohne Aufenthalt, respektive ohne Beschäftigungserlaubnis beschäftigt wird.

Verbotswidriges Verhalten seitens des Arbeitgebers (hier Verstoß gegen §7 Abs. 2 SGB VII) lässt den Versicherungsschutz nicht entfallen, wenn ein Arbeitnehmer trotz Fehlens eines schriftlichen Arbeitsvertrags als abhängig Beschäftigter anzusehen ist und ohne Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis beschäftigt wird.