

Leitsätze zu 1 Sa 53/23

1. Tatsachen von denen ein Arbeitgeber dadurch Kenntnis erlangt, dass er nach einem lediglich vagen Hinweis auf das Vorliegen einer Straftat, die auf dem Dienstrechner einer Arbeitnehmerin über die Anwendung „WhatsApp-Web“ einzusehende WhatsApp-Korrespondenz eines ersichtlich ausschließlich privat genutzten WhatsApp-Accounts gelesen und im Hinblick auf das Vorliegen etwaiger Pflichtverletzungen der Arbeitnehmerin ausgewertet hat, unterliegen wegen des hiermit verbundenen schwerwiegenden Eingriffs in das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmerin regelmäßig einem Sachvortragsverwertungsverbot. Dies gilt auch, wenn die private Nutzung des Dienstrechners untersagt war.
2. Der Diebstahl von Bargeld zu Lasten einer Arbeitskollegin stellt einen an sich wichtigen Grund i.S.v. § 626 Abs. 1 BGB dar. Je nach den Umständen des Einzelfalls, kann sich die Überzeugung des Gerichts, ob die behauptete Entwendung von Bargeld als wahr zu erachten ist, gemäß § 286 Abs. 1 Satz 1 ZPO im Wesentlichen auf die Aussage einer Zeugin stützen, die bekundet, dass die Klägerin ihr gegenüber die Entwendung des Bargelds zugestanden hat.
3. Bei überzahlter Arbeitsvergütung kann der Arbeitgeber nicht mit einer Bruttoforderung aufrechnen. Eine derartige Aufrechnung ist gem. § 394 S. 1 BGB unzulässig. (Anschluss an LAG Hamm, Urteil vom 11.12.2019 – 6 Sa 912/19 -)