

E-Mail-Kündigung erfüllt Schriftformerfordernis nicht

Übermittelt ein Arbeitgeber eine Kündigung mittels eines eingescannten Schreibens per E-Mail, ist die erforderliche Schriftform nicht gewahrt. Das hat das Arbeitsgericht Düsseldorf im Fall eines Verkaufsleiters in einem Unternehmen der Informationstechnik entschieden, dessen Geschäftsführer die Kündigung mittels unterschriebenem und eingescanntem Kündigungsschreiben per E-Mail übermittelt hatte. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass das Arbeitsverhältnis durch das so übermittelte Kündigungsschreiben nicht beendet worden sei. Die Kündigung habe dem Schriftformerfordernis nicht entsprochen. Es sei dem Arbeitnehmer auch nicht verwehrt, sich auf die Unwirksamkeit der Kündigung zu berufen. Denn die Frist für die Klageerhebung beim Arbeitsgericht beginne erst mit dem Zugang der schriftlichen Kündigung. Daher könne die mangelnde Schriftform auch noch nach Fristablauf geltend gemacht werden. Der Gesetzgeber habe für Kündigungen die elektroni-

sche Form ausdrücklich ausgeschlossen. Die angeordnete Schriftform für Kündigungen diene der Rechtssicherheit und stelle eine Beweiserleichterung im Rechtsstreit dar. (Urteil des Arbeitsgerichts – ArbG – Düsseldorf vom 20. Dezember 2011; Az.: 2 Ca 5676/11) Bs

Fraunhofer-Studie kritisiert Sicherheit von Cloud-Speicher- Diensten

Die Sicherheit von Cloud-Speicher-Diensten ist oft mangelhaft. Das ist das Ergebnis einer Studie des Fraunhofer-Instituts für Sichere Informationstechnologie, das verschiedene Anbieter getestet hat. Fazit: Keiner der getesteten Anbieter konnte die Sicherheitsanforderungen vollständig erfüllen, teilweise fehlte eine ordentliche Verschlüsselung. Neben technischen Mängeln fanden die Tester auch Schwächen in der Benutzerführung. Letzteres kann dazu führen, dass vertrauliche Daten sich mithilfe von Suchmaschinen finden lassen. Die vollständige Studie kann man kostenlos unter www.sit.fraunhofer.de herunterladen. Hoe

Kein Anspruch abgelehnter Bewerber über Stellenbesetzung



Foto: Olivia Strupp

Ist ein Stellenbewerber im Rahmen eines Besetzungsverfahrens nicht berücksichtigt worden, besteht unionsrechtlich kein Auskunftsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber über die Stellenbesetzung. Das hat der Europäische Gerichtshof auf eine Vorlage des Bundesarbeitsgerichts (BAG) im Fall einer russischstämmigen Ingenieur-

in entschieden, die von einem IT-Unternehmen bei der Suche nach einer erfahrenen Softwareentwicklungskraft nicht zum Bewerbungsgespräch eingeladen wurde. Die Bewerberin vertrat die Ansicht, sie sei wegen ihres Geschlechts, ihres Alters und ihrer ethnischen Herkunft diskriminiert worden und verlangte Schadensersatz sowie Vorlage der Bewerbungsunterlagen des eingestellten Bewerbers, um ihren Anspruch nachweisen zu können. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass unionsrechtlich kein Auskunftsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber bestehe, ob er einen anderen Bewerber eingestellt habe. Zwar verbiete das Unionsrecht die Diskriminierung wegen des Geschlechts, des Alters und der ethnischen Herkunft. Wer sich insoweit für verletzt halte, müsse vor Gericht Tatsachen glaubhaft vortragen, woraus eine Diskriminierung zu vermuten sei. Dann obliege es dem Arbeitgeber zu beweisen, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgesetzes nicht vorliege. Hierüber habe

das nationale Gericht zu entscheiden. Dabei sei nicht ausgeschlossen, dass die Verweigerung des Arbeitgebers, Informationen über eine Stellenbesetzung herauszugeben, ein Aspekt sein könne, der eine Diskriminierung vermuten lasse. Die Entscheidung darüber obliege dem nationalen Gericht unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls. (Urteil des Europäischen Gerichtshofs – EuGH – vom 19. April 2012; Az.: C-415-10) BS