

In einem Kündigungsschutzprozess besteht grundsätzlich kein Verwertungsverbot in Bezug auf solche Aufzeichnungen aus einer offenen Videoüberwachung, die vorsätzlich vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers belegen sollen. Das gilt auch dann, wenn die Überwachungsmaßnahme des Arbeitgebers nicht vollständig im Einklang mit den Vorgaben des Datenschutzrechts steht. Dies entschied das BAG mit Urteil vom 29.6.2023 – 2 AZR 296/22 – (PM Nr. 31/2023). Der Kläger war bei der Beklagten zuletzt als Teamsprecher in der Gießerei beschäftigt. Die Beklagte wirft ihm u. a. vor, eine sog. Mehrarbeitsschicht in der Absicht nicht geleistet zu haben, sie gleichwohl vergütet zu bekommen. Nach seinem eigenen Vorbringen hat der Kläger zwar an diesem Tag zunächst das Werksgelände betreten. Die auf einen anonymen Hinweis hin erfolgte Auswertung der Aufzeichnungen einer durch ein Piktogramm ausgewiesenen und auch sonst nicht zu übersehenden Videokamera an einem Tor zum Werksgelände ergab nach dem Vortrag der Beklagten aber, dass der Kläger dieses noch vor Schichtbeginn wieder verlassen hat. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis der Parteien außerordentlich, hilfsweise ordentlich. Dagegen wehrte sich der Kläger. Die Erkenntnisse aus der Videoüberwachung unterlägen einem Sachvortrags- und Beweisverwertungsverbot. Die Vorinstanzen hatten der Klage stattgegeben. Die hiergegen gerichtete Revision der Beklagten hatte vor dem Zweiten Senat des BAG großteils Erfolg. Sie führte zur Zurückverweisung der Sache an das LAG. Dieses hätte nicht nur das Vorbringen der Beklagten zum Verlassen des Werksgeländes durch den Kläger zu Grunde legen, sondern ggf. auch die betreffende Bildsequenz aus der Videoüberwachung am Tor zum Werksgelände in Augenschein nehmen müssen. Dies folge aus den einschlägigen Vorschriften des Unionsrechts sowie des nationalen Verfahrens- und Verfassungsrechts. Dabei spielt es nach dem Senat keine Rolle, ob die Überwachung in jeder Hinsicht den Vorgaben des BDSG bzw. der DSGVO entsprach. Selbst wenn dies nicht der Fall gewesen sein sollte, wäre eine Verarbeitung der betreffenden personenbezogenen Daten des Klägers durch die Gerichte für Arbeitssachen nach der DSGVO nicht ausgeschlossen. Dies gilt jedenfalls dann, wenn die Datenerhebung – wie hier – offen erfolge und vorsätzlich vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers in Rede steht. Vorliegend war eine etwaig entgegenstehende „schwerwiegende Grundrechtsverletzung“ des Klägers nicht gegeben.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Wirksamkeit der Wahl der Arbeitnehmervertreter zum Aufsichtsrat – GmbH – Statusverfahren

1. Die Rechtsmittelbefugnis folgt im Beschlussverfahren grundsätzlich der Beteiligtenbefugnis. Unabhängig davon ist diejenige Person oder Stelle, deren Beschwerde vom Landesarbeitsgericht mangels Beschwerdebefugnis als unzulässig verworfen worden ist, stets rechtsbeschwerdebefugt. Erweist sich die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts in diesem Punkt als richtig, ist die Rechtsbeschwerde nicht unzulässig, sondern unbegründet (Rn. 14).
2. Wird die Nichtigkeit einer Wahl der Arbeitnehmervertreter zum Aufsichtsrat nach dem MitbestG gerichtlich geltend gemacht, ist ein Gesamtbetriebsrat, der nicht selbst Antragsteller ist, im Verfahren nicht nach § 83 Abs. 3 ArbGG zu hören. Er ist von der Entscheidung in seiner mitbestimmungsrechtlichen Rechtsstellung nicht unmittelbar betroffen (Rn. 16 ff.).
3. Die Durchführung des aktienrechtlichen Statusverfahrens ist zwingende Voraussetzung für die erstmalige Wahl der Arbeitnehmervertreter zum Aufsichtsrat nach dem MitbestG in einer bisher aufsichtsratslosen Gesellschaft mit beschränkter Haftung. Das Statusverfahren ist auch dann durchzuführen, wenn sich alle Beteiligten über die Anwendung der einschlägigen mitbestimmungsrechtlichen Grundlagen einig sind. Wird die Wahl ohne ein vorangegangenes Verfahren nach §§ 97 ff. AktG durchgeführt, ist sie nichtig (Rn. 32 ff.).

BAG, Beschluss vom 9.2.2023 – 7 ABR 6/22
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2023-1651-1](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Tarifliche Entgelterhöhung – aufschiebende Bedingung – tarifliches Vertragsstrafenversprechen

1. Die Tarifvertragsparteien können das Inkrafttreten eines gesamten Tarifvertrags oder einzelner Bestimmungen desselben vom Eintritt einer aufschiebenden Bedingung iSd. § 158 BGB abhängig machen (Rn. 22, 38 ff.).
2. Ist in einem Tarifvertrag vorgesehen, dass eine tarifliche Entgelterhöhung nur bei Eintritt einer vom Handeln der Arbeitgeberin abhängigen – aufschiebenden Bedingung in Kraft treten soll, ist dies Ausfluss des jedem Tarifvertrag innewohnenden Kompromisses der widerstreitenden Interessen der Tarifvertragsparteien. Die Entgelterhöhung dient nicht primär der Sanktionierung des Verhaltens der Arbeitgeberin und stellt sich nicht als Vertragsstrafe dar (Rn. 24 ff.).
3. Ein Antrag auf Feststellung, dass eine tarifliche Entgelterhöhung für das Arbeitsverhältnis maßgebend ist, muss nach § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO hinreichend bestimmt sein. Daher sind der Ausgangswert für die begehrte Entgelterhöhung anzugeben und die einbezogenen Entgeltbestandteile eindeutig zu bezeichnen (Rn. 56).
4. Haben die Parteien die Anforderungen an die Bestimmtheit eines Klageantrags nach § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO bislang erkennbar übersehen oder unzutreffend beurteilt, ist der Kläger zur Wahrung des Anspruchs auf Gewährung rechtlichen Gehörs

(Art. 103 Abs. 1 GG) hierauf nach § 139 ZPO hinzuweisen, um ihm Gelegenheit zu geben, einen zulässigen Antrag zu formulieren (Rn. 57).

BAG, Urteil vom 22.2.2023 – 4 AZR 68/22
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2023-1651-2](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Betriebliche Altersversorgung – Ablösung von Versorgungsregelungen – Vertrauensschutz – Verhältnismäßigkeit

1. Verweisungen auf die für die betriebliche Altersversorgung beim Arbeitgeber geltenden Bestimmungen sind regelmäßig dynamisch; sie verweisen auf die jeweils beim Arbeitgeber geltenden Regelungen. Das Verständnis einer solchen Bezugnahme als dynamische Verweisung auf die jeweils geltenden Versorgungsregelungen ist sachgerecht und wird in der Regel den Interessen der Parteien eher gerecht als eine statische Verweisung auf einen im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses bestehenden Rechtszustand (Rn. 23).
2. Eine in einem Formulararbeitsvertrag enthaltene Verweisung auf die jeweilige Fassung einer Versorgungsordnung ist für den Arbeitnehmer als Vertragspartner des Verwenders nur dann zumutbar iSv. §§ 307 ff. BGB, wenn sich die Verweisung auf ablösende Neuregelungen bezieht, die den Grundsätzen des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit und damit dem vom Bundesarbeitsgericht entwickelten dreistufigen Prüfungsschema entsprechen (Rn. 27 ff.).

BAG, Urteil vom 9.5.2023 – 3 AZR 226/22
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2023-1651-3](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)