

Der Sechste Senat des BAG entschied am 17.8.2023 zu der Vermutungswirkung des § 125 Abs. 1 Nr. 1 InsO bei betriebsbedingter Kündigung in der Insolvenz. Wenn eine Betriebsänderung i.S.d. § 111 BetrVG geplant ist und der Insolvenzverwalter und der Betriebsrat darüber einen Interessenausgleich mit Namensliste schließen, wird nach der Entscheidung gemäß § 125 Abs. 1 Nr. 1 InsO vermutet, dass die Kündigung des in der Namensliste aufgeführten Arbeitnehmers durch dringende betriebliche Erfordernisse i.S.v. § 1 Abs. 2 KSchG bedingt ist. Im Zeitpunkt des Abschlusses des Interessenausgleichs muss sich jedoch die Betriebsänderung noch in der Planungsphase befinden, damit dem Betriebsrat entsprechend dem Zweck von § 111 BetrVG eine Einflussnahme auf die unternehmerische Entscheidung möglich ist (PM 32/23 zum Urteil vom 17.8.2023 – 6 AZR 56/23). In dem streitigen Sachverhalt war der Kläger seit dem Jahr 2011 bei der Insolvenzschuldnerin, einem Unternehmen der Herstellung und des Vertriebs von Spezialprofilen aus Stahl und Stahlerzeugnissen mit etwa 400 Arbeitnehmern, tätig. Der beklagte Insolvenzverwalter schloss vor dem Hintergrund einer geplanten Betriebsstilllegung mit dem bei der Schuldnerin gebildeten Betriebsrat am 29.6.2020 einen Interessenausgleich mit drei verschiedenen, insgesamt sämtliche Arbeitnehmer aufführenden Namenslisten. Der Kläger war auf der zweiten Liste namentlich genannt. Nach Unterzeichnung des Interessenausgleichs kündigte der Insolvenzverwalter das Arbeitsverhältnis des Klägers betriebsbedingt mit Schreiben vom 29.6.2020 zum 31.5.2021 und wegen einer behaupteten Schwerbehinderung vorsorglich ein weiteres Mal mit Schreiben vom 20.8.2020 zum selben Kündigungstermin. Die Vorinstanz, das LAG Hamm, hat die Kündigungen als unwirksam angesehen. Die Revision des Beklagten hatte vor dem Sechsten Senat des BAG Erfolg. Die Kündigung vom 20.8.2020 hat das Arbeitsverhältnis des Klägers, der rechtskräftig festgestellt keinen besonderen Kündigungsschutz infolge einer Schwerbehinderung genießt, wirksam zum 31.5.2021 beendet. Die Kündigung ist jedenfalls aufgrund der Vermutung des § 125 Abs. 1 Nr. 1 InsO, dass sie durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt ist, wirksam. Der Beklagte hat – entgegen der Annahme des LAG Hamm (Urteil vom 13.1.2023 – 16 Sa 485/21) hinreichend dargelegt, dass die der Kündigung zugrunde liegende Betriebsänderung i.S.d. § 111 BetrVG gem. § 125 Abs. 1 S. 1 InsO geplant war. Die diesbezügliche Vermutungswirkung hat der Kläger nicht widerlegt. Auf die Wirksamkeit der Kündigung vom 29.6.2020 und die im Lauf des Verfahrens von den Parteien erörterten prozessualen Probleme kam es für die Entscheidung daher nicht an.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Betriebsübergang – notwendiger Inhalt des Unterrichtungsschreibens – Widerspruch gegen den Übergang des Arbeitsverhältnisses – Fristablauf

1. Zu den bei einem Betriebsübergang geltenden Rechten und Pflichten über die nach § 613a Abs. 5 Nr. 3 BGB unterrichtet werden muss, gehört grundsätzlich auch die Anwendbarkeit tariflicher Normen (Rn. 26).

2. Es ist keine Unterrichtung eines außertariflichen Arbeitnehmers über einen Tarifvertrag erforderlich, der für ihn weder beim Betriebsveräußerer noch beim Betriebsübernehmer normativ gilt oder aufgrund einer arbeitsvertraglichen Bezugnahme Anwendung findet (Rn. 27 ff.).

3. Für den Inhalt der Information kommt es auf den Kenntnisstand des Veräußerers und des Erwerbers zum Zeitpunkt der Unterrichtung an. Zu spekulativen Mitteilungen sind sie nicht verpflichtet (Rn. 41).

BAG, Urteil vom 29.6.2023 – 2 AZR 326/22
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2023-1971-1**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Offene Videoüberwachung – Sachvertrags- und Beweisverwertungsverbot – (fehlende) Regelungsmacht der Betriebsparteien für ein Verwertungsverbot

1. Die Verarbeitung personenbezogener Daten durch die Gerichte für Arbeitssachen im Rahmen ihrer rechtsprechenden Tätigkeit ist – selbst

wenn damit eine Zweckänderung gegenüber der Datenerhebung verbunden oder diese rechtswidrig gewesen sein sollte – grundsätzlich nach Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. e i. V. m. Abs. 3 und ggf. Abs. 4 i. V. m. Art. 23 Abs. 1 Buchst. f und j DSGVO i. V. m. § 3 BDSG i. V. m. §§ 138, 286, 371 ff. ZPO rechtmäßig (Rn. 22 ff.).

2. Soweit sich in verfassungskonformer Auslegung des nationalen Verfahrensrechts ausnahmsweise das Verbot für das Gericht ergeben sollte, Sachvortrag oder Beweismittel zu verwenden, die im Zug einer das Recht des Arbeitnehmers auf informationelle Selbstbestimmung (Art. 2 Abs. 1 i. V. m. Art. 1 Abs. 1 GG) verletzenden Datenverarbeitung vom Arbeitgeber erlangt wurden, fehlte es an einer Rechtsgrundlage im mitgliedstaatlichen Verfahrensrecht i. S. v. Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. e i. V. m. Abs. 3 S. 1 Buchst. b DSGVO und damit zugleich an einer unionsrechtlichen Ermächtigung für die Datenverarbeitung durch das Gericht (Rn. 29).

3. Ein auf Art. 2 Abs. 1 i. V. m. Art. 1 Abs. 1 GG gestütztes Verwertungsverbot scheidet regelmäßig in Bezug auf solche Bildsequenzen aus einer offenen Videoüberwachung aus, die vorsätzlich begangene Pflichtverletzungen zulasten des Arbeitgebers zeigen (sollen), ohne dass es auf die Rechtmäßigkeit der gesamten Überwachungsmaßnahme ankäme. Das grundgesetzlich verbürgte Recht auf informationelle Selbstbestimmung kann nicht zu dem alleinigen Zweck in Anspruch genommen werden, sich der Verantwort-

ung für vorsätzliches rechtswidriges Handeln zu entziehen. Datenschutz ist kein Tatenschutz (Rn. 31 ff.).

4. Den Betriebsparteien fehlt die Regelungsmacht, ein über das formelle Verfahrensrecht der Zivilprozessordnung hinausgehendes Verwertungsverbot zu begründen oder die Möglichkeit des Arbeitgebers wirksam zu beschränken, in einem Individualrechtsstreit Tatsachenvortrag über betriebliche Geschehnisse zu halten (Rn. 53).

5. Überdies sind (betriebliche) Regelungen nach § 134 BGB nichtig, die – wie regelmäßig ein Verbot, entsprechende Erkenntnisse aus einer Überwachungsmaßnahme in einen Kündigungsschutzprozess einzuführen – auf eine erhebliche Erschwerung des Rechts des Arbeitgebers zur außerordentlichen Kündigung aus § 626 BGB hinauslaufen (Rn. 54).

BAG, Urteil vom 29.6.2023 – 2 AZR 296/22
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2023-1971-2**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Anspruch auf tarifvertragliche Jahressonderzahlung sowie Corona-Sonderzahlung in der Freistellungsphase eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses (TVöD/TV Corona-Sonderzahlung)

1. Nach § 2 Abs. 1 TV Corona-Sonderzahlung erhalten Personen, deren Arbeitsverhältnis am 1. Oktober 2020 bestand, spätestens mit dem Tabellenentgelt des Monats Dezember 2020 eine einmalige Corona-Sonderzahlung, wenn sie an