

PA – PRAXISWISSEN ARBEITSRECHT

Liebe Leserinnen und Leser,

in dieser Ausgabe der PA stelle ich Ihnen zwei neue Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts vor.

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zduowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

1 Kein Verwertungsverbot bei Auswertung einer monatealten Videoaufzeichnung BAG, Urteil vom 23.08.2018 (2 AZR 133/18), Pressemitteilung Nr. 40/18

In einem Tabak- und Zeitschriftenladen mit Lottoannahmestelle war eine offene Videoüberwachung installiert, um Kunden und Arbeitnehmer zu überwachen. Im 3. Quartal 2016 war ein Fehlbestand bei den Tabakwaren festgestellt worden, woraufhin im August 2016 die Videoaufzeichnungen ausgewertet worden sind. Dabei zeigte sich, dass eine Arbeitnehmerin im Februar 2016 vereinnahmte Gelder nicht in die Registrierkasse eingelegt hatte, die daraufhin fristlos gekündigt wurde. Die Vorinstanzen hatten der Kündigungsschutzklage der Arbeitnehmerin stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht Hamm meinte, dass die Erkenntnisse aus den Videoaufzeichnungen einem Verwertungsverbot unterlägen, weil die Aufzeichnungen unverzüglich, jedenfalls aber deutlich vor der Auswertung im August 2016 hätten gelöscht werden müssen. Das Bundesarbeitsgericht sieht dies allerdings anders und hat den Rechtsstreit zur erneuten Entscheidung nach Hamm zurückver-

wiesen. In der Pressemitteilung heißt es auszugsweise:

"Die Speicherung von Bildsequenzen aus einer rechtmäßigen offenen Videoüberwachung, die vorsätzliche Handlungen eines Arbeitnehmers zulasten des Eigentums des Arbeitgebers zeigen, wird nicht durch bloßen Zeitablauf unverhältnismäßig, solange die Ahndung der Pflichtverletzung durch den Arbeitgeber arbeitsrechtlich möglich ist.

...
... Sollte es sich - was der Senat nach den bisherigen Feststellungen nicht beurteilen kann - um eine rechtmäßige offene Videoüberwachung gehandelt haben, wäre die Verarbeitung und Nutzung der einschlägigen Bildsequenzen nach § 32 Abs. 1 Satz 1 BDSG aF zulässig gewesen und hätte dementsprechend nicht das durch Art. 2 Abs. 1 iVm. Art. 1 Abs. 1 GG geschützte allgemeine Persönlichkeitsrecht der Klägerin verletzt. Der Beklagte musste das*

Bildmaterial nicht sofort auswerten. Er durfte hiermit solange warten, bis er dafür einen berechtigten Anlass sah. Sollte die Videoüberwachung rechtmäßig erfolgt sein, stünden auch die Vorschriften der seit dem 25. Mai 2018 geltenden Datenschutz-Grundverordnung einer gerichtlichen Verwertung der erhobenen personenbezogenen Daten der Klägerin im weiteren Verfahren nicht entgegen."

Es hinterlässt ohnehin ein Störgefühl, wenn ein Richter eine Videoaufnahme und das darin dokumentierte Fehlverhalten sieht, aber gleichwohl unberücksichtigt lassen muss, so dass ein subjektiv ungerechtes Urteil ergeht. Diese Entscheidung des BAG ist insoweit zumindest auch angesichts der Neuerungen und Unsicherheiten durch die EU-DSGVO beruhigend. Eine Speicherung und vor allem auch spätere Auswertung von solchen offenen Videoaufnahmen ist zulässig, ohne dass feste Lösungsfristen zu beachten sind.

2 Streikbruchprämie ist zulässiges Kampfmittel des Arbeitgebers BAG, Urteil vom 14.08.2018 (1 AZR 287/17), Pressemitteilung Nr. 39/18

Ein Einzelunternehmen wurde nach Aufruf durch die Gewerkschaft ver.di bestreikt mit dem Ziel, einen Tarifvertrag zur Anerkennung regionaler Einzelhandelsstarifverträge abzuschließen. In einem betrieblichen Aushang versprach der Arbeitgeber denjenigen Mitarbeitern, die sich nicht an dem Streik beteiligen würden, eine Streikbruchprämie in Höhe von 200 bzw. 100 EUR pro Streiktag. Der klagende Mitarbeiter hatte sich an dem Streik beteiligt und forderte von dem Arbeitgeber anschließend die Zahlung der Streikbruchprämie aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Diese Klage hat der Arbeitnehmer in allen Instanzen

verloren. In der Pressemitteilung heißt es auszugsweise:

"Ein bestreikter Arbeitgeber ist grundsätzlich berechtigt, zum Streik aufgerufene Arbeitnehmer durch Zusage einer Prämie (Streikbruchprämie) von einer Streikbeteiligung abzuhalten. ...

...
Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision des Klägers hatte vor dem Ersten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. In der Zusage der Prämienzahlung an alle arbeitswilligen Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber liegt zwar eine Ungleichbehandlung der streikenden

und der nicht streikenden Beschäftigten. Diese ist aber aus arbeitskampfrechtlichen Gründen gerechtfertigt. Der Arbeitgeber wollte mit der freiwilligen Sonderleistung betrieblichen Ablaufstörungen begegnen und damit dem Streikdruck entgegenwirken. Vor dem Hintergrund der für beide soziale Gegenspieler geltenden Kampfmittelfreiheit handelt es sich um eine grundsätzlich zulässige Maßnahme des Arbeitgebers. Für diese gilt das Verhältnismäßigkeitsprinzip. Danach war die ausgelobte Streikbruchprämie - auch soweit sie den Tagesverdienst Streikender um ein Mehrfaches überstieg - nicht unangemessen."

IMPRESSUM

Herausgeber und Bearbeiter:
Rechtsanwalt Stefan von Zduowski
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Ludwigkirchplatz 2
10719 Berlin-Wilmersdorf
www.praxiswissen-arbeitsrecht.de