



Liebe Freunde der Mitbestimmung,

heute erhaltet Ihr die **4. Ausgabe** unseres **Newsletters** für **Betriebsräte** im Jahre 2018 mit folgenden Themen:

- 1. Urteilsverfahren für eine Zahlungsklage eines Betriebsratsmitgliedes**  
BAG, Beschluss vom 12.06.2018, Az.: 9 AZB 9/18
- 2. Kein Beweisverwertungsverbot bei offener Videoüberwachung**  
BAG, Urteil vom 23.08.2018, Az.: 2 AZR 133/18

Viele Grüße aus Bochum

Birger Baumgarten  
Dr. Laurie-Ann Klein  
Horst Welkoborsky

.....

Aus gegebenem Anlass beschränken wir uns in diesem Newsletter auf die Darstellung zweier Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) aus diesem Jahr. Beide Entscheidungen haben gemein, dass sie landesarbeitsgerichtliche Entscheidungen aufheben, die wir in unseren vorangegangenen Newslettern behandelt haben. Aus diesem Grund wollen wir auf die Entscheidungen des BAG nachstehend eingehen.

.....

- 1. Urteilsverfahren für eine Zahlungsklage eines Betriebsratsmitgliedes**  
BAG, Beschluss vom 12.06.2018, Az.: 9 AZB 9/18

*Verfahren, die den Anspruch eines Betriebsratsmitgliedes auf Zahlung von Arbeitsentgelt für die durch Wahrnehmung von Betriebsratsaufgaben ausgefallene berufliche Tätigkeit (§ 37 Abs. 2 BetrVG) zum Gegenstand haben, sind im arbeitsgerichtlichen Urteilsverfahren zu entscheiden.*

#### **DIE ENTSCHEIDUNG**

Das Gerichtsverfahren eingeleitet hatte ein Betriebsratsmitglied, dem ein Teil seines Arbeitsentgeltes einbehalten worden war. Das Betriebsratsmitglied und der Arbeitgeber hatten sich zuvor darüber gestritten, ob das Betriebsratsmitglied seine Arbeitstätigkeit aufgrund vorrangiger, erforderlicher Betriebsratstätigkeit ausfallen lassen durfte oder nicht. Das Betriebsratsmitglied hatte ursprünglich im Beschlussverfahren den Antrag gestellt, den Arbeitgeber zu verurteilen, an ihn ausstehende Lohnzahlungen zu erbringen.



Das BAG hat entschieden, dass das Betriebsratsmitglied die Zahlungsklage im Urteilsverfahren hätte verfolgen müssen; das eingeleitete Beschlussverfahren sei der falsche Rechtsweg. Verfahren, die den Anspruch eines Betriebsratsmitgliedes auf Zahlung von Arbeitsentgelt für die durch Wahrnehmung von Betriebsratsaufgaben ausgefallene berufliche Tätigkeit im Sinne des § 37 Abs. 2 BetrVG zum Gegenstand hätten, seien bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern, die im Urteilsverfahren geltend gemacht werden müssten. Solche Streitigkeiten würden nicht zu den „Angelegenheiten aus dem Betriebsverfassungsgesetz“ im Sinne des § 2 a Abs. 1 Nr. 1 ArbGG zählen, die im Beschlussverfahren verfolgt werden könnten. Der geltend gemachte Zahlungsanspruch des Betriebsratsmitgliedes hätte seine Rechtsgrundlage nicht in einem betriebsverfassungsrechtlichen Streit bzw. Rechtsverhältnis, sondern würde letztlich aus dem Arbeitsvertrag resultieren.

#### **BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS**

Die Entscheidung ist ebenso wie die bisherige BAG-Rechtsprechung zu diesem Thema abzulehnen. Selbstverständlich ergibt sich die Höhe eines Entgeltanspruches eines Arbeitnehmers – egal ob Betriebsratsmitglied oder nicht – vorrangig aus dem Arbeitsvertrag. Jedoch begründet sich das Recht, als Betriebsratsmitglied von der Arbeit fernzubleiben und stattdessen vorrangige, erforderliche Betriebsratsstätigkeiten wahrzunehmen, ausschließlich auf das BetrVG, nämlich auf die Vorschrift des § 37 Abs. 2. Es handelt sich daher um eine ureigenste Angelegenheit aus dem Betriebsverfassungsgesetz gemäß § 2 a Abs. 1 Nr. 1 ArbGG; Streitigkeiten über die erforderliche Freistellung eines Betriebsratsmitgliedes betreffen immer und unmittelbar dessen betriebsverfassungsrechtliche Stellung und damit das betriebsverfassungsrechtliche Verhältnis der Betriebspartner untereinander.

Genauso hatte auch das LAG Niedersachsen in seinem Beschluss vom 07.11.2017 (Az.: 3 Ta 166/17) entschieden, den wir in unserer 2. Ausgabe unseres Newsletters für Betriebsräte in diesem Jahr behandelt haben. Es bleibt daher zu hoffen, dass sich weitere Landesarbeitsgerichte der Rechtsprechung des LAG Niedersachsen anschließen. Nur so kann erreicht werden, dass sich das BAG in Zukunft von seiner nach unserer Meinung schlichtweg falschen Rechtsprechung abbringen lässt. Denn der Zwang, seine Entgeltansprüche als Betriebsratsmitglied im (kostenpflichtigen) Urteilsverfahren durchsetzen zu müssen, schreckt aus unserer praktischen Erfahrung viele Betriebsratsmitglieder von der Einleitung eines Gerichtsverfahrens ab.

## 2. Kein Beweisverwertungsverbot bei offener Videoüberwachung

BAG, Urteil vom 23.08.2018, Az.: 2 AZR 133/18

*Eine von einem Arbeitgeber vorgenommene Speicherung von Bildsequenzen im Rahmen einer offenen Videoüberwachung wird nicht grundsätzlich durch bloßen Zeitablauf unverhältnismäßig. Hat ein Arbeitnehmer eine vorsätzliche unerlaubte Handlung zu Lasten seines Arbeitgebers begangen, tritt die Unverhältnismäßigkeit so lange nicht ein, wie der Arbeitgeber die Pflichtverletzung arbeitsrechtlich ahnden kann.*

### DIE ENTSCHEIDUNG

Bereits in der 4. Ausgabe unseres Newsletters für Betriebsräte aus dem Jahr 2017 hatten wir den der Entscheidung zugrundeliegenden Sachverhalt dargestellt. Ein Arbeitgeber hatte anlässlich einer betriebswirtschaftlichen Auswertung zufällig Fehlbeträge in seiner Kasse festgestellt und daraufhin gespeicherte Videoaufzeichnungen aus den vorangegangenen Monaten kontrolliert. Darauf meinte er, eine Unterschlagungshandlung einer seiner Mitarbeiterinnen erkennen zu können. Aufgrund dessen hatte er dieser Mitarbeiterin die fristlose Kündigung ausgesprochen. Das LAG Hamm hatte in der Berufungsinstanz – hierüber hatten wir berichtet – festgestellt, dass der Arbeitgeber die fraglichen Videosequenzen nicht hatte verwenden dürfen, da er gegen den in § 6 b Abs. 5 BDSG enthaltenen Grundsatz, Videoaufzeichnungen unverzüglich zu löschen, verstoßen hatte.

Das BAG revidierte diese Entscheidung nun. Es erachtete die Verarbeitung und Nutzung der einschlägigen Bildsequenzen als zulässig. Entgegen der in § 6 b Abs. 5 BDSG enthaltenen Verpflichtung zur unverzüglichen Löschung dürfe ein Arbeitgeber für die Auswertung von Videoaufzeichnungen so lange warten, bis er hierfür einen berechtigten Anlass sieht. Die Speicherung von Videomaterial wird nach Auffassung des BAG nicht durch bloßen Zeitablauf unverhältnismäßig, selbst wenn hierdurch keine unverzügliche Löschung im Sinne des § 6 b Abs. 5 BDSG eintritt. Das BAG hat dies mit dem Satz zusammengefasst: „Datenschutz ist nicht Taten-schutz“.

### BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Die Entscheidung des BAG überrascht, und kann vor dem Hintergrund der bisherigen Rechtsprechung nicht nachvollzogen werden. Sie erweitert letztlich die Beweisverwertungsmöglichkeiten von Videoüberwachungen zugunsten der Arbeitgeber, weil diese bei offener Videoüberwachung eine langfristige Speicherung von Videodaten von Beschäftigten vornehmen können. Nach der aktuellen Entscheidung des BAG bestehen für eine solche Speicherung erst einmal keine zeitlichen Grenzen.



Dies kann nicht sein. Das – grundsätzlich beachtenswerte – Interesse eines Arbeitgebers an der Ahndung von Straftaten wie Diebstahl oder Untreue rechtfertigt nicht die dauerhafte Speicherung von Videoaufnahmen von Arbeitnehmern. Dies kommt einer Vorratsdatenspeicherung gleich, die bekanntlich politisch wie auch juristisch äußerst umstritten ist. Insbesondere nach Inkrafttreten der Datenschutzgrundverordnung in diesem Jahr kann über die Entscheidung des BAG nur der Kopf geschüttelt werden. Statt den Datenschutz von Arbeitnehmern zu erhöhen, fällt das Urteil hinter den Standard früherer Entscheidungen zurück.