

Newsletter

BPL RECHTSANWÄLTE



Sehr geehrte Damen und Herren,
hiermit übersenden wir Ihnen unseren aktuellen Newsletter Juli/August 2023.
Wie gewohnt erhalten Sie wichtige Entscheidungen aus der
Rechtsprechung und praxisnahe Fälle.

Mit freundlichen Grüßen
Ihre bpl Rechtsanwälte

ARBEITSRECHT/
DATENSCHUTZRECHT

Bundesarbeitsgericht zur Video- überwachung am Arbeitsplatz

[Verwertbarkeit von unrechtmäßiger Videoüberwachung im Kündigungsschutzprozess](#)

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass die durch eine unrechtmäßige Videoüberwachung erlangten Aufnahmen im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses trotz möglichen Verstoßes gegen die DSGVO verwertet werden dürfen.

MIETRECHT

Vereinbarung über Verschiebung der Fälligkeit für Miete und Neben- kosten bedarf der Schriftform

Das Oberlandesgericht Hamburg hat eine Entscheidung des Landgerichts Hamburg bestätigt. Änderungen wesentlicher Vertragsbestandteile, wozu auch eine spätere Fälligkeit der Miete gehört, müssen schriftlich vereinbart werden. Die mündliche Vereinbarung ist unwirksam.

Bundesarbeitsgericht zur Videoüberwachung am Arbeitsplatz

Verwertbarkeit von unrechtmäßiger Videoüberwachung im Kündigungsschutzprozess

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 29.06.2023, Az. 2 AZR 296/22

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 29.06.2023 entschieden, dass die Videoaufnahmen eines Mitarbeiters in einem späteren Kündigungsschutzprozess verwertet werden können, auch wenn die Überwachung gegen das Datenschutzrecht verstoßen hat. Voraussetzung sei aber, dass durch Schilder zumindest auf die Videoüberwachung hingewiesen wurde.

Dem Urteil liegt folgender Sachverhalt zugrunde:

Ein, in einer Gießerei beschäftigter Mitarbeiter, wurde von seinem Arbeitgeber fristlos gekündigt. Der Arbeitnehmer soll vor Schichtbeginn das Werksgelände wieder verlassen haben und später dennoch den Lohn für die Schicht kassiert haben.

Der Arbeitgeber erhielt einen anonymen Hinweis, wonach der Arbeitnehmer von einer am Tor des Geländes angebrachten Videokamera aufgezeichnet worden sein soll.

Nach Erhalt der fristlosen (hilfsweise ordentlichen) Kündigung, reichte der Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage ein. Er trug vor, er sei immer ordnungsgemäß zur Arbeit erschienen. Der Arbeitgeber wollte das vorzeitige Verlassen des Arbeitsplatzes durch Arbeitnehmer und somit einen „wichtigen Grund“ für die fristlose Kündigung mittels der Videoaufnahmen beweisen. Der Arbeitnehmer widersprach jedoch der Verwertung der Aufnahmen. Auf den angebrachten Schildern sei eine Speicherdauer von 96 Stunden angegeben. Diese sei jedoch überschritten worden.

Die Vorinstanzen, das Arbeitsgericht Hannover (Az. 6 Ca 116/19) und das Landesarbeitsgericht Niedersachsen (Az. 8 Sa 1149/20) schlossen sich der Ansicht des Arbeitnehmers an und gaben der Kündigungsschutzklage statt.

Anders entschied nun das Bundesarbeitsgericht. Das BAG ist der Auffassung, dass es keine Rolle spiele, ob die Überwachung in jeder Hinsicht den Vorgaben des Bundesdatenschutzgesetzes bzw. der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) entspreche.

Die DSGVO stehe einer Verwertung der personenbezogenen Daten des Arbeitnehmers durch die Arbeitsgerichte nicht entgegen. Dies gelte jedenfalls dann, wenn wie in diesem Fall ein vorsätzliches Fehlverhalten in Rede stehe und zudem die Videoüberwachung durch ein Schild ausgewiesen und auch sonst nicht zu übersehen sei.

Das BAG vertritt die Auffassung, dass es bei einem möglichen Datenschutzverstoß nicht automatisch zu einem Beweisverwertungsverbot komme. Es sei vielmehr eine Abwägung der widerstreitenden Interessen vorzunehmen, ähnlich wie bei nicht normierten Verwertungsverböten im Strafprozess.

In diesem Fall wiege das Aufklärungsinteresse des Arbeitnehmers stärker als die Datenschutzinteressen des Arbeitnehmers. Dies könne nur dann nicht angenommen werden, „wenn die offene Überwachungsmaßnahme eine schwerwiegende Grundrechtsverletzung darstellt“. Insbesondere aufgrund der Offenkundigkeit der Videoüberwachung sei dies hier nicht der Fall gewesen.

Das Urteil zeigt, dass die Gerichte auch weiterhin daran festhalten die Verwertung von Videoaufnahmen unter bestimmten Voraussetzungen, auch bei Verstößen gegen die DSGVO, zuzulassen.

Vom Europäischen Gerichtshof (EuGH) ist die Frage, ob aus DSGVO-Verstößen ein Verwertungsverbot abzuleiten ist noch nicht abschließend geklärt. Bisher hat das Bundearbeitsgericht es nicht für notwendig erachtet die Frage dem EuGH zur Klärung vorzulegen. Das BAG vertritt zumindest momentan die Auffassung, dass es nicht zu einem Konflikt mit dem Unionsrecht kommt.

Vereinbarung über Verschiebung der Fälligkeit für Miete und Nebenkosten bedarf der Schriftform

OLG Hamburg, Beschluss vom 24.01.2023, Az. 4 U 141/22

Das Oberlandesgericht Hamburg hat entschieden, dass Vereinbarungen zur Fälligkeit von Miete und Nebenkosten wesentlicher Vertragsbestandteil sind und deshalb der Schriftform bedürfen.

Die Parteien stritten über die Wirksamkeit der Verschiebung der Fälligkeit der Miete und der Nebenkosten für einen Gewerberaummietvertrag. Im Jahr 2014 hatte die Mieterin mit der Rechtsvorgängerin der jetzigen Eigentümerin mündlich vereinbart, dass die Fälligkeit der Mietzahlungen vom dritten Werktag des Monats auf den fünften Werktag des Monats und die Fälligkeit der Nebenkostenvorauszahlungen vom dritten auf den 15. eines Monats verschoben werden.

Das Landgericht in der Vorinstanz (LG Hamburg, 25.08.2022 - 333 O 35/21) ging davon aus, dass die Vereinbarung aufgrund eines Formmangels unwirksam sei. Gegen das Urteil des Landgerichts richtete sich die Berufung der Mieterin. Das Oberlandesgericht bestätigte das Urteil des Landgerichts. Da es sich um eine Änderung der Zahlungsmodalitäten handele, sei die Fälligkeitsvereinbarung mangels Schriftform unwirksam. Das OLG führte aus, dass es auch unerheblich sei, dass die Verschiebung nur geringfügig sei.

Jeder Erwerber, so das OLG, habe ein schützenswertes Interesse an der sicheren Kenntnis, wann die Miete und die Nebenkostenvorauszahlungen zu entrichten seien.

Hinweis: Im Rahmen des Mietverhältnisses ist es erforderlich bei Änderungen der wesentlichen Vertragsbestandteile die Schriftform einzuhalten. Andernfalls kann dies, wie im vorliegenden Prozess dazu führen, dass eine mündlich getroffene Vereinbarung unwirksam ist.

Auch bei nicht wesentlichen Vertragsbestandteilen empfiehlt es sich aber immer eine schriftliche Vereinbarung abzuschließen. Sofern eine Partei sich nicht mehr an eine mündlich getroffene Vereinbarung halten will, wird es im Prozess im Zweifel schwer das Vorliegen der mündlichen Vereinbarung nachzuweisen.

FALLS SIE UNSEREN NEWSLETTER IN ZUKUNFT NICHT MEHR ERHALTEN MÖCHTEN, SCHICKEN SIE BITTE EINE KURZE
E-MAIL AN INFO@BPL-RECHT.DE

BPL RECHTSANWÄLTE
STROOT & KOLLEGEN
RECHTSANWALT FRANK W. STROOT

SUTTHAUSER STRASSE 285
49080 OSNABRÜCK

TELEFON 0541 76007570
TELEFAX 0541 76007599

INFO@BPL-RECHT.DE
WWW.BPL-RECHT.DE

UNSERE JEWEILS AKTUELLEN DATENSCHUTZINFORMATIONEN FINDEN SIE UNTER

<https://www.bpl-recht.de/datenschutz-hinweise>