



RECHTSANWÄLTE



Ausgabe September 2018 | Seite 195 - 198

#### INHALT

SEITE 195: **Datenschutzrecht/Arbeitsrecht**  
Kündigungsschutz: Verwertung sechs Monate  
alter Videoaufzeichnungen

SEITE 197: **Arbeitsrecht**  
Bundesarbeitsgericht: Prämie für „Streikbre-  
cher“ ist zulässig

SEITE 198: **Ordnungswidrigkeitenrecht/  
Verkehrsrecht**  
OLG Oldenburg zur Handynutzung im Stra-  
ßenverkehr

Sehr geehrte Damen und Herren,

hiermit übersenden wir Ihnen unseren aktuellen  
Newsletter September 2018.

Wie gewohnt erhalten Sie wichtige Entscheidun-  
gen aus der Rechtsprechung und praxisnahe  
Fälle.

Mit freundlichen Grüßen  
Ihre bpl Rechtsanwälte

## Kündigungsschutz:

### Verwertung sechs Monate alter Videoaufzeichnungen

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit Urteil vom 23.08.2018 entschieden, dass es kein Verwertungsverbot für legale Videoaufzeichnungen von einer offen installierten Kamera gebe, nur weil die Aufnahmen über einen längeren Zeitraum gespeichert würden.

Im zugrunde liegenden Fall war ein Zigaretten- und Zeitschriftengeschäft mit einer offen aufgehängten Überwachungskamera, um Waren und Mitarbeiter vor Dieben zu schützen, ausgestattet.

Eine Mitarbeiterin des Ladens erhielt am 13.08.2016 die fristlose Kündigung ihres Arbeitgebers „wegen der begangenen Straftaten“.

Der Arbeitgeber hatte bei einer Stichprobenkontrolle einen „Warenschwund“ festgestellt. Daraufhin ließ er über sechs Monate gespeicherte Videoaufnahmen von einer seiner Angestellten analysieren. Dabei kam heraus, dass an mindestens einem Tag die klagende Arbeitnehmerin in drei Fällen Tabakwaren im Wert von 35,00 EUR verkauft und das Geld nicht in die Kasse gelegt, sondern eingesteckt hatte.

Die Klägerin bestreitet das Geld unterschlagen zu haben und klagte gegen die fristlose Kündigung. Sowohl das Arbeitsgericht, als auch das Landesarbeitsgericht gaben ihr Recht. Der Arbeitgeber habe das Persönlichkeitsrecht seiner Arbeitnehmerin verletzt, indem die Aufzeichnungen länger als datenschutzrechtlich zulässig gespeichert worden waren.

Es sei Aufgabe des Arbeitgebers Videoaufnahmen regelmäßig zu überprüfen und dann unverzüglich zu löschen.

Da die Aufnahmen erst nach sechs Monaten ausgewertet wurden liege ein datenschutzrechtlicher Verstoß vor. Dieser Verstoß habe ein „Beweisverwendungsverbot“ zur Folge.

Anders entschied jetzt das Bundesarbeitsgericht und wies den Fall an das Landesarbeitsgericht zurück. Ein „Beweisverwendungsverbot“ könne nicht alleine deshalb angenommen wer-

den, weil Videoaufnahmen von einer offen installierten Kamera länger gespeichert wurden, als es zulässig ist. Der Arbeitgeber habe „das Bildmaterial nicht sofort auswerten müssen. Er durfte hiermit so lange warten, bis er dafür einen berechtigten Anlass sah.“

Damit liegt nach Ansicht der Richter ein nicht verwertbarer Datenschutzverstoß vor. Die Verwertbarkeit der Aufnahmen werde hingegen nicht durch die bloße Speicherung von Bildsequenzen und durch Zeitablauf unverhältnismäßig.

Auch die Vorschriften der seit 25.05.2018 wirksam gewordenen Europäischen Datenschutzgrundverordnung stünden dieser Argumentation nicht im Wege.

Arbeitsrechtlich gesehen ist das Urteil der Richter durchaus nachzuvollziehen. Im Vordergrund steht, mit den vorhandenen Belegen gegen die Klägerin vorgehen zu können. Die Videoaufzeichnungen zeigen immerhin, wie diese Geld unterschlagen hatte. Datenschutzrechtliche Aspekte werden dagegen im Urteil weitestgehend in den Hintergrund gerückt.

Da die Urteilsgründe im Detail aber noch nicht veröffentlicht wurden, werden wir Sie weiter auf dem Laufenden halten auf welche Argumentation das Gericht seine Entscheidung stützt und wie insbesondere mit den datenschutzrechtlichen Aspekten umgegangen wird, sodass im Ergebnis immerhin eine arbeitgeberfreundliche Entscheidung getroffen wurde.

## Bundesarbeitsgericht: Prämie für „Streikbrecher“ ist zulässig

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit Urteil vom 14.08.2018 entschieden, dass es einem Arbeitgeber erlaubt ist, durch die Zusage einer sogenannten Streikbruchprämie einen Arbeitnehmer von einer Beteiligung am Arbeitskampf abzuhalten.

Das betroffene Unternehmen wurde in den Jahren 2015 und 2016 nach einem Aufruf von ver.di an mehreren Tagen bestreikt. Hintergrund war, dass die Streikenden einen Tarifabschluss zur Anerkennung regionaler Einzelhandelsstarifverträge erreichen wollten.

Der Arbeitgeber wollte gegen den Streik vorgehen und machte einen betrieblichen Aushang, wonach jeder Mitarbeiter, der nicht am Streik teilnimmt eine Streikbruchprämie in Höhe von 200,00 EUR brutto pro Streiktag erhalte.

Der klagende vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer folgte dem Streikaufruf der Gewerkschaft und legte seine Arbeit nieder.

Nach Beendigung des Streiks verlangte er dann im Klagewege von seinem Arbeitgeber die Auszahlung einer Prämie in Höhe von insgesamt 1.200,00 EUR brutto. Er begründete seinen Anspruch damit, dass sein Arbeitgeber den arbeitsrechtlichen Gleichheitsgrundsatz zu beachten habe.

In den Vorinstanzen wurde die Klage abgewiesen. Auch die Revision blieb erfolglos.

Das BAG begründet sein Urteil so, dass in der Zusage einer Prämie an alle arbeitswilligen zwar eine Ungleichbehandlung der streikenden und nichtstreikenden Arbeitnehmer liege. Es sei jedoch so, dass diese Ungleichbehandlung aus arbeitskampfrechtlichen Gesichtspunkten gerechtfertigt sei.

Grundsätzlich gelte in einem Tarifkonflikt Kampfmittelfreiheit. Die hier gewählte Maßnahme sei grundsätzlich zulässig. Es sei Arbeitgebern gestattet mit entsprechenden freiwilligen Sonderleistungen dem Streikdruck entgegen zu wirken, indem die Arbeitnehmer an den Streiktagen durch eine entsprechende Maßnahme dazu motiviert würden zur Arbeit zu kommen, damit der betriebliche Ablauf weniger gestört werde.

Die hier ausgelobte Streikprämie sei auch nicht unangemessen, auch wenn sie den üblichen Tagesverdienst der Streikenden um ein Mehrfaches übersteige (BAG Urt. v. 14.08.2018, Az. 1 AZR 287/17).

## OLG Oldenburg zur Handynutzung im Straßenverkehr

Auch bloßes „in der Hand halten“ gilt gemäß StVO als Nutzung

Das Oberlandesgericht Oldenburg (OLG) hat mit Urteil vom 25.07.2018 noch einmal hervorgehoben, was die Straßenverkehrsordnung ohnehin schon untersagt. Nicht nur das Telefonieren ohne Freisprechanlage im Auto ist verboten, sondern auch das kurze Aufnehmen des Geräts. Es spiele keine Rolle zu welchem Zweck der Autofahrer das Gerät aufnehme und in der Hand halte.

Im zugrunde liegenden Fall beobachtete die Polizei einen Fahrer, der sein Handy beim Fahren in der Hand hielt. Gegen das daraufhin verhängte Bußgeld legte der Autofahrer Einspruch

ein. Seiner Ansicht nach habe er nichts verbotenes getan.

Das Gericht bezog sich in seinem Urteil auf die Neufassung des § 23 Abs. 1 a der Straßenverkehrsordnung (StVO). Hierin sei nun ausdrücklich geregelt worden wann eine Handynutzung zulässig ist und nicht mehr wie in der alten Fassung wann sie es nicht ist. Die Nutzung sei nur zulässig, wenn das Gerät weder aufgenommen noch gehalten werden muss. Sobald eines der beiden Handlungen allerdings getätigt wird, liege eine Nutzung vor (OLG Oldenburg, Urt. v. 25.07.2018, Az. 2 Ss (OWi) 201/18).

---

Falls Sie unseren Newsletter in Zukunft nicht mehr erhalten möchten, schicken Sie bitte eine kurze E-Mail an [info@bpl-recht.de](mailto:info@bpl-recht.de)

bpl Rechtsanwälte  
Stroot & Kollegen  
Rechtsanwalt Frank W. Stroot

Sutthausen Straße 285  
49080 Osnabrück

Telefon 0541/76007570  
Telefax 0541/76007599

[info@bpl-recht.de](mailto:info@bpl-recht.de)  
[www.bpl-recht.de](http://www.bpl-recht.de)