

// Im Blickpunkt

Begrifflichkeiten wie Social Media, Web 2.0 und Mitmachnetz verbindet man auf den ersten Blick nicht mit arbeitsrechtlichen Thematiken. Die Nutzung von Facebook, Twitter & Co. durch den Arbeitnehmer kann jedoch eine Vielzahl von Pflichtverstößen nach sich ziehen. Das Verhalten der Arbeitnehmer – auch im außerdienstlichen Bereich – wird immer transparenter. So gewinnt der Arbeitgeber durch solche Netzwerke u. a. Erkenntnisse über unternehmensschädliches Verhalten seiner Mitarbeiter. Welche Folgen dies auch vor dem Hintergrund des anstehenden Beschäftigtendatenschutzgesetzes hat, beleuchtet der Aufsatz von *Bissels/Lützel/Wisskirchen*. Die Einstellung der Arbeitsgerichte zum Beweisverwertungsverbot der durch einen Verstoß gegen eine Betriebsvereinbarung gewonnenen Erkenntnisse ist derzeit jedenfalls einem Wandel unterworfen (vgl. Standpunkt von *Wybitul*).

Armin Fladung, Verantwortlicher Redakteur im Arbeitsrecht



// Standpunkt



von **Tim Wybitul**, RA/FAArbR,
Mayer Brown, Frankfurt a. M.

Beschäftigtendatenschutz – Verwertungsverbot bei Verstoß gegen Betriebsvereinbarung?

Betriebsvereinbarungen können nach der ständigen Rechtsprechung des BAG den Umgang mit Beschäftigtendaten erlauben. Der normative Teil von Betriebsvereinbarungen ist als „andere Rechtsvorschrift“ im Sinne von § 4 Abs. 1 BDSG zu sehen. Auch der Regierungsentwurf des „Gesetzes zur Regelung des Beschäftigtendatenschutzes“ sieht in seinem § 4 Abs. 1 S. 2 BDSG (Entwurf) eine entsprechende Regelung vor. Nach Auffassung des BAG (vgl. z. B. Urteile vom 27.3.2003 – 2 AZR 51/02, BB 2003, 2578, und vom 13.12.2007 – 2 AZR 537/06) sollen Verstöße gegen Betriebsvereinbarungen oder gegen Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats grundsätzlich nicht zu einem Beweisverwertungsverbot im arbeitsgerichtlichen Verfahren führen.

Das LAG Berlin-Brandenburg (Urteil vom 9.12.2009 – 15 Sa 1463/09, BB 2010, 500) geht nun andere Wege. In dem vom LAG entschiedenen Fall hatte der Arbeitgeber eine interne Sachverhaltsermittlung vorgenommen, die gegen eine Gesamtbetriebsvereinbarung über die IT-Nutzung („GBV“) verstieß. Die GBV sah vor, dass der Arbeitgeber Beschäftigtendaten, die entgegen den Regelungen der GBV erfasst, gespeichert oder ausgewertet werden, nicht verwenden darf. Insbesondere sollten personelle Maßnahmen unwirksam sein, die unter Verstoß gegen die GBV gewonnen wurden. Das LAG sah die vom Arbeitgeber auf der Grund-

lage der entgegen der GBV erhobenen Ermittlungsergebnisse ausgesprochene Kündigung als unwirksam an. Durch kollektivrechtliche Vereinbarungen könnten die Betriebsparteien wirksam günstigere Regeln als die des KSchG schaffen. Der Arbeitgeber habe sich hier einer eindeutigen Regelung unterworfen, nach der personelle Maßnahmen unter bestimmten Voraussetzungen unwirksam seien.

Der Entscheidung des LAG Berlin-Brandenburg ist im Ergebnis zuzustimmen. Wenn sich ein Arbeitgeber im Rahmen einer Betriebsvereinbarung verpflichtet, kündigungsrelevante Sachverhalte im Rahmen der Nutzung der betriebsinternen IT-Systeme ausschließlich unter Mitwirkung des Betriebsrats zu ermitteln und entgegen dieser Regelung erhobene Sachverhalte nicht zu verwenden, muss er sich an diese Verpflichtung halten. Andernfalls setzt er sich zu seinem bisherigen Verhalten in Widerspruch. Auch das BAG geht davon aus, dass eine Verletzung des verfassungsrechtlich geschützten Persönlichkeitsrechts des Arbeitnehmers ein prozessuales Verwertungsverbot nach sich ziehen kann. Allerdings müsse nach dem BAG eine solche Verletzung des Persönlichkeitsrechts im Einzelfall festgestellt werden und könne nicht allein auf einem Verstoß gegen die Regelungen einer Betriebsvereinbarung beruhen. Im Ergebnis bleiben Betriebsvereinbarungen eine gute Lösung, um den Umgang mit Beschäftigtendaten auf betrieblicher Ebene zu regeln. Das Urteil zeigt daher deutlich, dass man die einzelnen Regelungen solcher Betriebsvereinbarungen gründlich auf die Anforderungen des Datenschutzes und des Arbeitsrechts abstimmen sollte.

➔ Vgl. den Aufsatz von *Beckschulze/Natzel* zum Entwurf des Beschäftigtendatenschutzgesetzes vom 25.8.2010 in BB 2010, 2368.

Entscheidungen

BAG: Höhe des Urlaubsentgelts bei Arbeitnehmerüberlassung

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 21.9.2010 – 9 AZR 510/09 – wie folgt: Während des Urlaubs hat der Arbeitgeber den Arbeitsverdienst weiter zu zahlen. Dieser berechnet sich gemäß § 11 Abs. 1 S. 1 BUrlG nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, den der Arbeitnehmer in den letzten dreizehn Wochen vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat (Referenzzeitraum). Der Senat hat das Urteil des LAG aufgehoben und die Sache zurückverwiesen. Entgegen der Auffassung der Vorinstanzen schließt § 12 Abs. 3 S. 1 MTV BZA den Anspruch auf Weiterzahlung der übertariflichen Vergütungsbestandteile während des Urlaubs nicht aus. Er regelt ausschließlich die urlaubsrechtliche Behandlung der tariflichen Ansprüche und weicht nicht von § 11 Abs. 1 S. 1 BUrlG ab.

(PM BAG vom 21.9.2010)

BAG: Direktversicherung in der Insolvenz

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 15.6.2010 – 3 AZR 334/06 – wie folgt: Ob die Rechte aus einem Versicherungsvertrag zur Durchführung einer betrieblichen Altersversorgung in der Insolvenz des Arbeitgebers dem Arbeitnehmer oder der Masse zustehen, richtet sich danach, ob das Bezugsrecht nach den Regelungen im Versicherungsvertrag noch widerrufen werden kann. Nur wenn eine Widerrufsmöglichkeit besteht, stehen die Rechte der Masse zu. Enthält der Versicherungsvertrag ein eingeschränkt unwiderrufliches Bezugsrecht, nach dem ein an sich unwiderrufliches Bezugsrecht unter bestimmten Bedingungen doch widerrufen werden kann, ist bei der Auslegung auf die betriebsrentenrechtlichen Wertungen abzustellen. Soll das Bezugsrecht unwiderruflich sein, falls der Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, ohne dass die Voraus-