

// Im Blickpunkt

Cisch und *Bleek* befassen sich in dieser Ausgabe mit der jüngeren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur betrieblichen Altersversorgung. *Freckmann* beleuchtet in ihrem Kommentar das Schicksal einer Bezugnahmeklausel bei einem durch Branchenwechsel bedingten Betriebsübergang.

Armin Fladung, Verantwortlicher Redakteur im Arbeitsrecht



// Standpunkt



von **Christian Oberwetter**,
Fachanwalt für Arbeitsrecht
und Informationstechnologierecht

In Videogewittern

Überwachung ist längst nicht mehr lediglich eine Domäne des Staates. Die jüngsten Enthüllungen über die Praxis der heimlichen Videoüberwachung bei Discountern haben gezeigt, dass verdeckte Mitarbeiterbeobachtung augenscheinlich eine Realität in deutschen Unternehmen ist. Reichen die gesetzlichen Regelungen nicht aus oder hinkt die Rechtsprechung der technischen Entwicklung hinterher? Keinesfalls: Das Zusammenwirken von datenschutzrechtlichen Vorschriften und dem traditionellen Persönlichkeitsrechtsschutz bietet Arbeitnehmern eine hinreichende Sicherheit. In diesem Rahmen gewährt die Rechtsprechung dem Arbeitgeber nur in Ausnahmefällen ein Recht auf eine verdeckte Videoüberwachung: Es muss der konkrete Verdacht einer strafbaren Handlung gegen einen Arbeitnehmer vorliegen und die heimliche Überwachung muss die einzige Möglichkeit sein, den Täter zu überführen (BAG, NJW 2003, 3436). Spannend wird sein, wie die Rechtsprechung auf neue technische Möglichkeiten reagiert, so den Einsatz von RFID-Anwendungen (Datenmeldungen mit Hilfe von Funketiketten, z.B. auf dem Hausausweis) und die Ortung von Arbeitnehmern via Handy und GPS. Eines ist sicher: Der Datenschutz ist aus der Versenkung zurückgekehrt und wird die Gesetzgebung und Rechtsprechung auch und vor allem im Arbeitsrecht nachhaltig beschäftigen. Zeit, den Arbeitnehmerdatenschutz in einem speziellen Gesetz zu konzentrieren.

➔ Zur Mitarbeiterüberwachung vgl. Dr. Anke Freckmann, „Die Erste Seite“ in BB 22/2008.

Entscheidungen**BAG: Geschlechtsspezifische Benachteiligung wegen Schwangerschaft bei einer Stellenbesetzung**

Der achte Senat entschied in seinem Urteil vom 24.4.2008 – 8 AZR 257/07 – wie folgt: Bewirbt sich eine schwangere Arbeitnehmerin um eine Stelle und besetzt der Arbeitgeber, dem die Schwangerschaft bekannt ist, diese Stelle mit einem männlichen Mitbewerber, so hat die Arbeitnehmerin eine geschlechtsspezifische Benachteiligung dann glaubhaft gemacht, wenn sie außer der Schwangerschaft weitere Tatsachen vorträgt, welche eine Benachteiligung wegen ihres Geschlechts vermuten lassen. An diesen weiteren Tatsachenvortrag sind keine strengen Anforderungen zu stellen.

(Quelle: PM des BAG vom 24.4.2008)

BAG: Tarifliche Kündigungsfrist für Arbeitnehmer mit längerer Betriebszugehörigkeit

Der zweite Senat entschied in seinem Urteil vom 23.4.2008 – 2 AZR 21/07 – wie folgt: Nach § 622 Abs. 4 BGB kann durch Tarifvertrag von den gesetzlichen Regelungen der Kündigungsfristen in § 622 Abs. 2 BGB abgewichen werden. Die Tarifvertragsparteien sind nicht verpflichtet, für Arbeitnehmer mit längerer Beschäftigungsdauer verlängerte Kündigungsfristen vorzusehen. Es besteht kein Differenzierungsgebot zugunsten älterer Arbeitnehmer.

(Quelle: PM des BAG vom 23.4.2008)

BAG: Ablösung einer tarifvertraglichen Altersversorgung durch eine Betriebsvereinbarung

Der dritte Senat entschied in seinem Urteil vom 13.11.2007 – 3 AZR 191/06 – wie folgt: Tariflich geregelte Ansprüche auf Versorgung können nicht im Wege der sog. Über-Kreuz-Ablösung durch eine beim Erwerber bestehende Betriebsvereinbarung abgelöst werden. Der Regelungsgegenstand „Altersversorgung“ ist nur teilmitbestimmt. Damit fehlt es für diesen Regelungsgegenstand an der notwendigen Kongruenz des Umfangs der „erzwingbaren“ Regelungsmacht

der Tarifpartner auf der einen und der Betriebspartner auf der anderen Seite.

Volltext des Urts.: // **BB-ONLINE** BBL2008-1001-1 unter www.betriebs-berater.de

BAG: Arbeitsverhältnis und „Ein-Euro-Job“

Der fünfte Senat entschied in seinem Urteil vom 20.2.2008 – 5 AZR 290/07 – wie folgt: Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung nach § 16 Abs. 3 S. 2 SGB II begründen ein von Rechtssätzen des öffentlichen Rechts geprägtes Rechtsverhältnis zwischen dem Hilfebedürftigen und dem Maßnahmeträger. Werden die gesetzlichen Zulässigkeitsvoraussetzungen für Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung nicht eingehalten, entsteht allein daraus kein privatrechtliches Vertragsverhältnis. Das gilt auch für den Fall einer bewussten Missachtung des Gesetzes. Die Annahme eines Arbeitsverhältnisses setzt voraus, dass die beiderseitigen Erklärungen trotz der Heranziehung des Hilfebedürftigen auf den Abschluss eines privatrechtlichen Vertrags i. S. d. § 611 BGB gerichtet sind. Das hat derjenige, der sich auf ein Arbeitsverhältnis beruft, darzulegen und im Streitfall zu beweisen. Der Senat führt damit seine Rechtsprechung vom 26.9.2007 – 5 AZR 857/06 – fort.

Volltext des Urts.: // **BB-ONLINE** BBL2008-1001-2 unter www.betriebs-berater.de

ArbG Berlin: Einstweilige Verfügung gegen Einteilung zu Notdienstarbeiten

Das ArbG hat in zwei einstweiligen Verfügungen vom 28.4.2008 auf Antrag der Gewerkschaft der Polizei sowie der Deutschen Polizeigewerkschaft dem Polizeipräsidenten untersagt, für die geplanten Streikmaßnahmen streikbereite und streikwillige Arbeitnehmer der Gewerkschaften zu Notdiensttätigkeiten einzuteilen, die über die in früheren Notdienstvereinbarungen zum Warnstreik vom 19.2.2008 (Zentraler Objektschutz, Gefangenenbewachung) und späteren Notdienstverhandlungen bezüglich anderer Organisationseinheiten niedergelegten Notdienste hinausgehen.

(Quelle: PM des LAG Berlin-Brandenburg vom 28.4.2008)

Ständige Mitarbeiter im Arbeitsrecht: Prof. Dr. Burkhard Boemke, Leipzig; RA Dr. Anke Freckmann, Köln; RA Dr. Mark Lembke, Frankfurt a. M.; RA Dr. Wolfgang Lipinski, München; Prof. Dr. Dr. h. c. Manfred Löwisch, Freiburg i. Br.; RA Dr. Oliver Simon, Stuttgart; RA Dr. Stefan Simon, Frankfurt a. M.; Prof. Dr. Gregor Thüsing, Bonn