

Das VG Berlin hatte in einem sehr emotionalen Fall über die Aufrechterhaltung eines Dienstverhältnisses zu entscheiden (Urteil v. 12.10.2022 – VG 5 K 163/20, PM Nr. 46/2022). Eine Beamtin auf Probe (Klägerin) hatte eine Liebesbeziehung mit einem Gefangenen geführt und ihn nach seiner Entlassung in ihre Wohnung aufgenommen. Sie hatte dies gegenüber ihrem Dienstherrn (Beklagter) nicht angezeigt. Der Dienstherr entließ die Klägerin. Nach erfolglosem Widerspruch erhob sie Klage, welche die Klägerin u. a. mit ihrer guten fachlichen Eignung begründete und damit, dass ein solches Fehlverhalten in Zukunft ausgeschlossen werden könne. Es hätte ein milderes Mittel gewählt werden müssen, wie beispielsweise die Verlängerung der Probezeit oder eine zeitlich begrenzte Umsetzung in einen weniger sicherheitsrelevanten Bereich. Die 5. Kammer des VG wies die Klage ab. Rechtsgrundlage der Entlassung sei § 23 Abs. 3 BeamtStG. Die Klägerin habe sich in der Probezeit hinsichtlich der Kriterien der Eignung, Befähigung und Leistung gerade nicht bewährt. Die Annahme, die Klägerin habe wiederholt vorsätzlich gegen bedeutende dienstliche Pflichten verstoßen, verletze keine allgemeingültigen Wertmaßstäbe. Die Klägerin habe durch ihr Verhalten dienstliche Kernpflichten verletzt und dadurch das Vertrauensverhältnis zu ihrem Dienstherrn nachhaltig gestört. Eine Liebesbeziehung zu einem Strafgefangenen und dessen Aufnahme in die Wohnung ohne Kenntnis des Dienstherrn sei besonders geeignet, das Ansehen des Dienstherrn und des Berufsstandes der Justizvollzugsbeamtinnen und -beamten zu schmälern. Der Dienstherr sei zutreffend davon ausgegangen, dass die Klägerin durch ihr Verhalten dienstliche Kernpflichten verletzt und damit das Vertrauensverhältnis nachhaltig gestört habe. Die Folgepflicht und die Dienst- und Sicherheitsvorschriften für den Strafvollzug verpflichteten die Beamtin vielmehr, gegenüber Gefangenen und Entlassenen die notwendige Zurückhaltung zu wahren. Daran habe sich die Klägerin nicht gehalten und auch die Anstaltsleitung nicht in Kenntnis gesetzt. Der Beklagte sei nicht verpflichtet, ein milderes Mittel zu wählen.



Prof. Dr. Christian Pelke,  
Ressortleiter Arbeitsrecht

## Entscheidungen

### **BAG: Datenschutzbeauftragter – Sonderkündigungsschutz nach BDSG – Vereinbarkeit mit DSGVO und GG**

1. Der durch das BDSG normierte Sonderkündigungsschutz des verpflichtend bestellten betrieblichen Datenschutzbeauftragten ist mit Unionsrecht und nationalem Verfassungsrecht vereinbar (Rn. 10).
2. § 38 Abs. 1 S. 1 und Abs. 2 i. V. m. § 6 Abs. 4 S. 2 BDSG beeinträchtigen nicht die Verwirklichung der Ziele der DSGVO (Rn. 15).
3. Die grundrechtliche Prüfung der Sonderkündigungsschutznorm für den betrieblichen Datenschutzbeauftragten und ihrer Anwendung ist primär am Maßstab der Grundrechte des Grundgesetzes vorzunehmen (Rn. 20).
4. Der Eingriff in den Schutzbereich der Berufsausübungsfreiheit des Arbeitgebers aus Art. 12 Abs. 1 GG durch § 6 Abs. 4 S. 2 BDSG ist verhältnismäßig (Rn. 22).
5. Für die Wirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung reicht es nicht aus, dass ein wichtiger Grund für sie „objektiv“ vorgelegen hat, wenn nur eine ordentliche Kündigung ausgesprochen wurde (Rn. 41).

**BAG**, Urteil vom 25.8.2022 – 2 AZR 225/20  
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2022-2611-1](#)  
unter [www.betriebs-berater.de](#)

### **BAG: Sofortige Beschwerde – verspätete Absetzung Berufungsurteil – Beginn Fünfmonatsfrist**

Auf die Fünfmonatsfrist nach § 72b Abs. 1 ArbGG, innerhalb derer das Urteil nach Verkündung vollständig abgefasst und mit den Unterschriften sämtlicher Mitglieder der Kammer versehen der

Geschäftsstelle übergeben sein muss, ist § 222 Abs. 2 ZPO nicht anwendbar. Diese Frist ist vielmehr aus Gründen der Rechtssicherheit auf äußerstenfalls fünf Monate begrenzt. Damit soll der Gefahr des Verlusts der Beurkundungsfunktion eines Urteils begegnet werden, da das Erinnerungsvermögen mit zunehmendem Zeitablauf zwischen Urteilsberatung und Abfassung der Urteilsgründe kontinuierlich abnimmt (Rn. 10).

**BAG**, Beschluss vom 15.9.2022 – 10 AZB 11/22  
(Orientierungssatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2022-2611-2](#)  
unter [www.betriebs-berater.de](#)

### **LAG Niedersachsen: Beweisverwertungsverbot bei datenschutzrechtlicher Betriebsvereinbarung**

1. Verpflichtet sich der Arbeitgeber in einer Betriebsvereinbarung, eine personenbezogene Auswertung von Daten, die er durch den Einsatz von Kartenlesegeräten gewonnen hat, nicht vorzunehmen, kann sich auch der einzelne Arbeitnehmer darauf berufen.
2. Erklärt der Arbeitgeber in einem Betriebskonzept oder auf einer Beschilderung einer Videoüberwachungsanlage, die hieraus gewonnenen Daten nur 96 Stunden lang aufzubewahren, kann ein Arbeitnehmer hierauf die berechtigte Privatheitserwartung stützen, dass der Arbeitgeber nur auf Videodateien Zugriff nehmen wird, die – bei erstmaliger Sichtung – nicht älter als 96 Stunden sind.
3. Zur Kontrolle geleisteter Arbeitszeiten ist eine Videoüberwachungsanlage an den Eingangstoren eines Betriebsgeländes in der Regel weder geeignet noch erforderlich.
4. Der – erstmalige – Zugriff auf Videoaufzeichnungen, die mehr als ein Jahr zurückliegen, ist zum Zwecke der Aufdeckung eines behaupteten

Arbeitszeitbetruges regelmäßig nicht angemessen. Solche Daten unterliegen im Kündigungsprozess einem Beweisverwertungsverbot.

**LAG Niedersachsen**, Urteil vom 6.7.2022 – 8 Sa 1148/20  
(Leitsätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2022-2611-3](#)  
unter [www.betriebs-berater.de](#)

### **LAG Nürnberg: Gegenstandswert – Einhaltung einer Betriebsvereinbarung – Beschlussverfahren**

Der Streit um die Einhaltung einer Betriebsvereinbarung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber hat keinen vermögensrechtlichen Charakter (vgl. LAG Hamburg 30.11.2009 – 4 Ta 12/09).

**LAG Nürnberg**, Beschluss vom 19.5.2021 – 2 Ta 44/21  
(Leitsatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2022-2611-4](#)  
unter [www.betriebs-berater.de](#)

### **SG Frankfurt am Main: Verletztengeld – Selbstständiger – Bemessungsgrundlage**

1. Bei der Höhe der Bemessung des Verletztengeldes eines Selbstständigen ist gem. § 47 Abs. 1 SGB VII i. V. m. § 47 SGB V als Berechnungsgrundlage nach den allgemeinen Gewinnermittlungsvorschriften des Einkommenssteuerrechts auf den Gewinn aus der selbstständigen Tätigkeit abzustellen.
2. Hierfür ist maßgeblich der steuerliche Gewinn aus dem Einkommenssteuerbescheid. Die Heranziehung einer betriebswirtschaftlichen Auswertung oder anderer Berechnungen entspricht nicht den gesetzlichen Vorgaben.

**SG Frankfurt am Main**, Gerichtsbescheid vom 10.10.2022 – S 13 U 127/21  
(Nicht Amtliche Leitsätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2022-2611-5](#)  
unter [www.betriebs-berater.de](#)