

Zwei Grundsatzentscheidungen zu Videoaufnahmen

BUNDESARBEITSGERICHT — Mit zwei unterschiedlich gelagerten Grundsatzentscheidungen hat das **Bundesarbeitsgericht (BAG)** Klarheit in Bezug auf Filmaufnahmen von Mitarbeitern geschaffen: Ein Arbeitgeber darf seinen Mitarbeiter nicht heimlich filmen lassen, auch wenn er glaubt, dass dieser eine Arbeitsunfähigkeit nur vortäuscht. In seiner Entscheidung vom 19.2.2015 (Az.: 8 AZR 1007/13) setzt das BAG der Überwachung von Mitarbeitern enge Grenzen. „Der Arbeitgeber handelt rechtswidrig, wenn der Verdacht, der zu der Überwachung führt, nicht auf konkreten Tatsachen beruht“, erläutert **Steffen Paulmann** von **GGV Grützmacher Gravert Viegener**. Eine Sekretärin hatte sich mehrfach von verschiedenen Ärzten mit unterschiedlichen Diagnosen krankschreiben lassen. Der Arbeitgeber beauftragte einen Privatdetektiv, der die Frau an vier Tagen beobachtete und vor ihrem Haus auch Videoaufnahmen von ihr machte. Das BAG bestätigte, dass der Arbeitgeber mit dieser Maßnahme zu weit gegangen ist. „Die Observation war rechtswidrig, denn der Arbeitgeber hatte keinen berechtigten Anlass dafür. Allgemeines Misstrauen ohne weitere Verdachtsmomente reicht nicht aus, um einen so weitreichenden Eingriff in das Persönlichkeitsrecht des Mitarbeiters zu begründen“, so Paulmann. „Die Gerichte messen ärztlichen Attests hohe Bedeutung bei. Deren Beweiswert ist äußerst schwer zu erschüttern. Arbeitgeber müssen also künftig deutlich mehr in der Hand haben, bevor sie eine Überwachung veranlassen dürfen.“

In der zweiten Entscheidung ging es um die Frage, ob Arbeitgeber Firmenvideos online verfügbar halten dürfen, auf denen auch ausgeschiedene Mitarbeiter zu sehen sind (Az.: 8 AZR 1011/13). Ein Mitarbeiter war in einem Firmenvideo, das der Arbeitgeber auf seiner Homepage veröffentlichte, in zwei Sequenzen jeweils zwei bis drei Sekunden lang zu sehen. Er hatte hierzu eine schriftliche Einverständniserklärung abgegeben, die er allerdings nach seinem Ausscheiden aus dem Unternehmen widerrief. „Die Erfurter Richter haben mit dem Urteil Klarheit geschaffen, dass eine ohne Einschränkung erteilte Einwilligung zur Nutzung von Videoaufnahmen nicht automatisch mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses erlischt. Sie muss ausdrücklich widerrufen werden und es muss bei dem Widerruf ein plausibler Grund angegeben werden. Der reine Wunsch des Arbeitnehmers, nicht mehr mit dem Arbeitgeber in Verbindung gebracht zu werden, reicht also nicht aus“, erläutert Arbeitsrechtsexperte Paulmann. ■

TRANSFERMARKT

Der langjährige **Clifford Chance**-Partner **Arndt Stengel** wechselte zum März in das Frankfurter Büro von **Milbank Tweed Hadley & McCloy**. Stengel war 25 Jahre für Clifford tätig, davon 20 als Partner. Von 2010 bis 2014 leitete er die deutsche Corporate-Praxis. + + +

Rödl & Partner baut die Rechtsberatung in Eschborn aus. **Thomas Weimer** wechselte zum 1. März von der Frankfurter Rechtsanwalts-Gesellschaft **Ankin** zu Rödl. Er verstärkt die Gesellschaftsrechtspraxis um den Geschäftsführenden Partner **José Campos Nave** und den Partner **Frank Bernardi**. + + + **Manuel Nagel** wechselte zum März 2015 von **Freshfields Bruckhaus Deringer** in Köln zu **Taylor Wessing** in Düsseldorf. Dort wird er in der Position eines Partners in der Practice Area Competition, EU & Trade arbeiten und den Bereich Kartellrecht verstärken. Zuvor war er als Principal Associate tätig. + + + **Curtis Mallet-Prevost Colt & Mosle** in Frankfurt hat mit **Anja Disput** und **Oliver Hübner** zwei neue Partner für das Real-Estate-Team gewonnen. Disput wechselt von **Taylor Wessing**, Hübner kommt von **LPA Lefèvre Pelletier & Associés**. Gemeinsam werden sie das fünfköpfige Real-Estate-Team bei Curtis leiten. + + + **Heuking Kühn Lüer Wojtek** hat **Helge-Torsten Wöhlert**, Rechtsanwalt am Standort München zum 1. März 2015 zum Equity Partner ernannt.

SO GEHT ES WEITER

— Die Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex hat für die Kodexanpassungen 2015 ihre Formulierungsvorschläge veröffentlicht. Bis zum 1.4.2015 können Interessierte hierzu Kommentare einreichen, diese fließen dann in die abschließende Beratung der Corporate Governance Kommission Anfang Mai ein. Neben Klarstellungen im Rahmen der Kodexpflege zur Bereinigung von Missverständlichkeiten in den Vorfassungen werden vor allem neue Regelungen zum Aufsichtsrat vorgeschlagen: So soll dieser künftig eine Höchstdauer für die Amtszeit seiner Mitglieder definieren. Die Kommission erhofft sich davon „einen frischen Blick und neue Impulse“ für das Gremium. „Wenn Aufsichtsräte selbst eine Obergrenze für ihre Amtsdauer setzen müssen, kann dies im Idealfall zu einer Verjüngung führen und die politisch gewünschte Besetzung mit weiblichen Mitgliedern fördern“, so **Tatjana Schroeder**, Partnerin bei **SKW Schwarz** in Frankfurt. „Andererseits gibt die Kommission keine konkrete zeitliche Grenze vor, so dass der Aufsichtsrat jederzeit neu über seine Amtszeit beschließen kann.“ Darüber hinaus soll der Aufsichtsrat nun neuen Kandidaten den voraussichtlichen Zeitaufwand für das Mandat mitteilen. Gleichzeitig ist zu melden, wenn ein Mitglied nur an der Hälfte der Sitzungen teilgenommen hat. So soll sichergestellt werden, dass die Kandidaten tatsächlich genügend Zeit für eine qualifizierte Aufsichtsratsarbeit aufwenden. „Schon heute halten viele Unternehmen nach, ob und wie häufig ein Aufsichtsratsmitglied den Sitzungen beiwohnt“, kommentiert Schroeder. Allerdings wird ein Aufsichtsrat derzeit erst auffällig, wenn er drei von vier Terminen versäumt. „Wenn es Ziel der Kommission ist, ‚Gefälligkeitsmandate‘ zu unterbinden, ist dies sicher ein guter Weg. Allerdings wird es damit nicht gelingen, Arbeitsbelastung vorherzusehen, die in Krisenzeiten oder bei einer strategischen Neuausrichtung des Unternehmens auf die Aufsichtsratsmitglieder zukommt. Abzuwarten bleibt nun, wann ein Mitglied sein Verlangen, die Aufsichtsratsvergütung zu erhöhen, damit begründet, die vor seiner Wahl angegebene Arbeitsbelastung sei überschritten worden.“