

Gemäß der Pressemitteilung Nr. 184/2023 des EuGH kann lediglich ein schuldhafter Verstoß gegen die Datenschutz-Grundverordnung zur Verhängung einer Geldbuße führen. Sofern der Adressat der Geldbuße zu einem Konzern gehört, bemisst sich nach dem EuGH die Geldbuße nach dem Jahresumsatz des Konzerns. Die vorlegenden Gerichte wandten sich an den EuGH mit dem Ersuchen, die DSGVO auszulegen. Dies mit Blick auf die Möglichkeit nationaler Aufsichtsbehörden, Verstöße gegen diese Verordnung durch Verhängung einer Geldbuße gegen den für die Datenverarbeitung Verantwortlichen zu ahnden. Der EuGH entschied (Urteile vom 5.12.2023 – C-683/21 und C-807/21, BB 2023, 2956 ff.), dass gegen einen für die Datenverarbeitung Verantwortlichen nur dann eine Geldbuße wegen Verstoßes gegen die DSGVO verhängt werden kann, wenn dieser Verstoß schuldhaft – also vorsätzlich oder fahrlässig – begangen wurde. Dies sei dann der Fall, wenn sich der Verantwortliche über die Rechtswidrigkeit seines Verhaltens nicht im Unklaren sein konnte, gleichviel, ob ihm dabei bewusst war, dass es gegen die Bestimmungen der DSGVO verstößt. Handelt es sich bei dem Verantwortlichen um eine juristische Person, sei es nicht erforderlich, dass der Verstoß von ihrem Leitungsorgan begangen wurde oder dieses Organ Kenntnis davon hatte. Vielmehr haftet eine juristische Person sowohl für Verstöße, die von ihren Vertretern, Leitungspersonen, Geschäftsführern oder gegebenenfalls auch von einem Auftragsverarbeiter durchgeführt wurden. Zur gemeinsamen Verantwortlichkeit von zwei oder mehr Einrichtungen führt der EuGH aus, dass diese sich allein daraus ergebe, dass die Einrichtungen an der Entscheidung über die Zwecke und Mittel der Verarbeitung mitgewirkt haben. Eine förmliche Vereinbarung ist nicht erforderlich. Eine gemeinsame Entscheidung oder übereinstimmende Entscheidungen reichen aus, wobei etwaig die jeweiligen Pflichten festgelegt werden müssen. Bei der Bemessung der Geldbuße müsse sich die Aufsichtsbehörde, wenn der Adressat ein Unternehmen ist oder zu einem Unternehmen gehört, auf den wettbewerbsrechtlichen Begriff „Unternehmen“ stützen. Der Höchstbetrag der Geldbuße sei daher auf der Grundlage eines Prozentsatzes des gesamten Jahresumsatzes zu berechnen, den das betreffende Unternehmen als Ganzes im vorangegangenen Geschäftsjahr weltweit erzielt hat.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Private Chatgruppe – menschenverachtende und beleidigende Äußerungen – außerordentliche Kündigung – Sachvertragsverwertungsverbot – Vertraulichkeitserwartung

1. Die DSGVO regelt die Zulässigkeit von Datenverarbeitungen auch im Verfahren vor den nationalen Zivilgerichten. Die Verarbeitung personenbezogener Daten bei Ausübung der ihnen durch das nationale Recht übertragenen gerichtlichen Befugnisse erfolgt gemäß Art. 6 Abs. 3 Satz 1 Buchst. b DSGVO auf Grundlage des Rechts des Mitgliedstaats, dem der Verantwortliche unterliegt (Rn. 16 f.).

2. Ein Sachvertrags- oder Beweisverwertungsverbot kommt – gerade auch im Geltungsbereich der DSGVO und im Lichte von Art. 47 Abs. 2 GRCh – nur in Betracht, wenn die Nichtberücksichtigung von Vorbringen oder eines Beweismittels wegen einer durch Unionsrecht oder Art. 2 Abs. 1 i. V. m. Art. 1 Abs. 1 GG geschützten Rechtsposition des Arbeitnehmers zwingend geboten ist. Es kann sich aus einer verfassungskonformen Auslegung des Verfahrensrechts ergeben, was aber wegen des Anspruchs auf rechtliches Gehör aus Art. 103 Abs. 1 GG nur dann in Betracht kommt, wenn dies wegen einer grundrechtlich geschützten Position einer Prozesspartei zwingend geboten ist (Rn. 18, 20).

3. Grobe Beleidigungen des Arbeitgebers oder seiner Vertreter und Repräsentanten oder von Arbeitskollegen, die nach Form und Inhalt eine erhebliche Ehrverletzung für den Betroffenen bedeuten, stellen eine erhebliche Pflichtverletzung dar, die eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen kann (Rn. 27).

4. Allein der Umstand, dass Äußerungen in einer privaten Chatgruppe erfolgt sind, führt nicht dazu, ihnen von vornherein eine Vertragspflichtwidrigkeit abzusprechen, wenn sie auf Vorgesetzte und Kollegen und damit auf betriebliche Umstände bezogen sind (Rn. 27).

5. Bei ehrverletzenden Äußerungen über nicht anwesende Dritte besteht in besonders engen Lebenskreisen eine beleidigungsfreie Sphäre, wenn die Äußerung Ausdruck des besonderen Vertrauens ist und keine begründete Möglichkeit ihrer Weitergabe besteht. Der Kreis möglicher Vertrauenspersonen ist dabei nicht auf Ehegatten oder Eltern beschränkt, sondern erstreckt sich auf ähnlich enge – auch rein freundschaftliche – Vertrauensverhältnisse. Entscheidend für den grundrechtlichen Schutz der Vertrauensbeziehung ist allerdings, dass ein Verhältnis zwischen den an der Kommunikation beteiligten Personen besteht, das dem Verhältnis vergleichbar ist, wie es in der Regel zu nahestehenden Familienangehörigen besteht (Rn. 29).

6. Bei der rechtlichen Würdigung von diffamierenden oder ehrverletzenden Äußerungen über Vorgesetzte und/oder Kollegen sind die Umstände zu berücksichtigen, unter denen sie gefallen sind. Geschah dies in einem vertraulichen Austausch unter Arbeitskollegen, vermögen sie eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses nicht ohne Weiteres zu

rechtfertigen. Entscheidend ist, ob der Arbeitnehmer sicher davon ausgehen durfte, dass seine Kollegen die Äußerungen für sich behalten würden. Es bedarf daher einer besonderen Darlegung des Arbeitnehmers, warum dieser angesichts der Größe und Zusammensetzung des beteiligten Personenkreises berechtigt erwarten durfte, seine Äußerungen würden von keinem Beteiligten an Dritte weitergegeben (Rn. 30 f.).

BAG, Urteil vom 24.8.2023 – 2 AZR 17/23
Volltext: [BB-ONLINE BBL2023-2995-1](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Absoluter Revisionsgrund – gesetzlicher Richter – Abordnung des Kammervorsitzenden

1. Die Gerichte sind wegen der Bedeutung der richterlichen Unabhängigkeit für deren Rechtschutzauftrag und das Vertrauen der Öffentlichkeit in die Justiz grundsätzlich mit hauptamtlich und planmäßig endgültig angestellten Richtern zu besetzen. Haben bei einer Entscheidung ohne zwingende Gründe Richter mitgewirkt, die nicht hauptamtlich und planmäßig endgültig angestellt sind, so ist das Recht auf den gesetzlichen Richter gemäß Art. 101 Abs. 1 Satz 2 GG verletzt (Rn. 3).

2. Ein zwingender Grund für die Übertragung eines Kammervorsitzes bei einem Landesarbeitsgericht an einen aus der Zivilgerichtsbarkeit abgeordneten Richter ist nicht feststellbar, wenn nach einer Auskunft des Präsidenten des Landesarbeitsgerichts sowie der Heranziehung des dort befindlichen Verwaltungsvorgangs der Grund für die Abordnung des Richters nicht nachvollzieh-