



Regeln des BAG zur Mitarbeiterkontrolle

RECHTSPRECHUNGSÜBERSICHT *Kontrollmaßnahmen von Arbeitgebern müssen verhältnismäßig sein. Es geht um einen fairen Ausgleich zwischen den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen. Das Bundesarbeitsgericht hat Regeln aufgestellt – neuerdings zugunsten der Beschäftigten.*

VON EBERHARD KIESCHE UND MATTHIAS WILKE

Im Arbeits- und Verfassungsrecht ist der Begriff der Verhältnismäßigkeit grundlegend. Im Datenschutzrecht ist insbesondere durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) das Verhältnismäßigkeitsprinzip tragend.¹

Verhältnismäßigkeit kann als Ausgleich zwischen den Schutzinteressen des Arbeitgebers – zum Beispiel: Eigentum – und dem Persönlichkeitsrecht der Beschäftigten einschließlich dem Recht auf informationelle Selbstbestimmung definiert werden. Der rechtmäßige Umgang mit Beschäftigtendaten erfor-

dert eine begründete Abwägung der Grundrechte des Arbeitgebers gegenüber denen des Arbeitnehmers. Das BAG bestätigt wiederholt die Bedeutung der Verhältnismäßigkeitsprüfung.² Das zulässige Maß einer Beschränkung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts zugunsten schützenswerter Belange eines anderen Grundrechtsträgers richtet sich nach dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz.³ Dieser verlange eine Regelung, die geeignet, erforderlich und unter Berücksichtigung der gewährleisteten Freiheitsrechte angemessen ist, um den erstrebten Zweck zu erreichen.⁴

¹ Instrukтив Pötters, Grundrechte und Beschäftigtendatenschutz, 1. Auflage, 2013, 51 ff.

² Unter anderem BAG 15.4.2014 – 1 ABR 2/13 (B), Rn. 41

³ BAG 26.8.2008 – 1 ABR 16/07 – Postgeheimnis II, Rn. 17; siehe auch Art. 7, 8 der Datenschutzrichtlinie 95/46/EG

⁴ BAG 29.6.2004 – 1 ABR 21/03 – Postgeheimnis I, in: NJW 2005, 313

Verhältnismäßigkeit im Datenschutz

Die Abwägung zwischen den beiderseitigen Interessen findet sich im gesamten Datenschutzrecht – etwa in den Generalklauseln von §§ 6b Abs. 1, 28 Abs. 6 Nr. 3 und 28 Abs. 1 Satz 1 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG). Der datenschutzrechtliche Grundsatz der Verhältnismäßigkeit wird vom Gesetzgeber auch in § 32 Abs. 1 Satz 1 BDSG angeordnet. Danach dürfen Beschäftigtendaten für die Begründung, Durchführung und Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses nur genutzt werden, wenn dies erforderlich ist. Erforderlichkeit ist ein unbestimmter Rechtsbegriff, der durch eine Verhältnismäßigkeitsprüfung zu konkretisieren ist.⁵ Dabei ist das Gebot der Datenvermeidung und -sparsamkeit nach § 3a BDSG zu berücksichtigen.

§ 32 Abs. 1 Satz 2 BDSG, der repressive Kontrollen bei Verdacht auf Straftaten im Beschäftigungsverhältnis regelt, fordert Verhältnismäßigkeit schon im Wortlaut. So muss ein berechtigter Anlass vorliegen, das Erheben, Verarbeiten und Nutzen von Beschäftigtendaten zur Aufdeckung der Straftat erforderlich sein und das schutzwürdige Interesse des Beschäftigten darf nicht überwiegen, das heißt Art und Ausmaß der Datenverwendung darf nicht im Hinblick auf den konkreten Anlass der repressiven Kontrolle unverhältnismäßig sein.

Schritte und Prüffragen

Im Folgenden geht es um zulässige Mitarbeiterkontrollen, mit denen im Arbeitsverhältnis Daten von Beschäftigten genutzt werden. Das BAG unterscheidet drei Stufen in der Prüfung, ob eine technische oder eine nicht automatisierte Kontrollmaßnahme verhältnismäßig ist. Die Maßnahme, zum Beispiel eine Videoüberwachung am Arbeitsplatz, muss geeignet, erforderlich und unter Berücksichtigung der gewährleisteten Freiheitsrechte der Beschäftigten angemessen sein, um den erstrebten legitimen Zweck zu erreichen. Angemessen bedeutet verhältnismäßig im engeren Sinne. Das BAG⁶ definiert diese drei Schritte so:

»1. Geeignet ist die Regelung, wenn mit ihrer Hilfe der erstrebte Zweck gefördert werden kann. [...] 2. Erforderlich ist die Regelung,

wenn kein anderes, gleich wirksames und das Persönlichkeitsrecht weniger einschränkendes Mittel zur Verfügung steht. [...] 3. Angemessen ist eine Regelung, wenn sie als im engeren Sinn verhältnismäßig erscheint. Um das festzustellen, bedarf es einer Gesamtabwägung der Intensität des Eingriffs und des Gewichts der ihn rechtfertigenden Gründe.«⁷ Das Gericht hat dazu folgende Prüffragen zur Verhältnismäßigkeit entwickelt:

- *Geeignetheit*: Eignet sich die beabsichtigte Maßnahme zur Verwirklichung des verfolgten Zwecks?
- *Erforderlichkeit*: Wird das jeweils mildeste der zur Verfügung stehenden und gleich wirksamen Mittel gewählt?
- *Angemessenheit*: Bleiben betroffene Beschäftigte als Personen anonym? Wie viele Personen sind betroffen (Streubreite)? Welche Umstände und Inhalte der Kommunikation werden erfasst? Welche Nachteile aufgrund der Maßnahme drohen? Sind die Überwachungsmaßnahmen erkennbar? Sind Anlass, Dauer und Art der Überwachungsmaßnahme angemessen?

Beispiele zur Verhältnismäßigkeitsprüfung

Die Stufen der Verhältnismäßigkeitsprüfung lassen sich anhand von neueren Entscheidungen des höchsten deutschen Arbeitsgerichts konkretisieren.⁸

► Betriebsvereinbarung zur Torkontrolle

Das BAG überprüft eine Betriebsvereinbarung über die Durchführung von Torkontrollen, ob sie gemäß § 75 Abs. 2 Satz 2 BetrVG zulässig ist.⁹ Tor-, Taschen- und Mantelkontrollen werden eingeführt, um den Diebstahl kleinräumiger Gegenstände zu verhindern. Die Richter stellen fest, dass nach § 32 Abs. 2 BDSG jeder Umgang mit Informationen über den Arbeitnehmer vom BDSG umfasst ist. Tatsächliche Kontrollmaßnahmen und Befragungen der Beschäftigten sind damit dem BDSG unterworfen. Sie verzichten darauf, die Geltung von §§ 28, 32 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 BDSG auszulegen, weil in allen Fällen die Betriebsvereinbarung eine andere Rechtsvorschrift gemäß § 4 Abs. 1 BDSG ist.¹⁰

DARUM GEHT ES

- 1.** Kontrollen von Beschäftigten sind nur zulässig, wenn sie auch verhältnismäßig sind.
- 2.** Die Grundrechte von Arbeitnehmer und Arbeitgeber sind gegeneinander abzuwägen.
- 3.** Betriebsvereinbarungen können den sorgsamsten Umgang mit Beschäftigtendaten fördern.

5 »Erforderlichkeit« impliziert eine Verhältnismäßigkeitsprüfung, siehe Pötters, aaO., 142; LAG Köln 28.6.2011 – Az.: 12 TaBV 1/11, in: ZD 2011, 183; Thüsing, Beschäftigtendatenschutz und Compliance, 2. Auflage, 2014, V. Rn. 16, 24, 28

6 BAG 29.6.2004 – 1 ABR 21/03, Rn. 18 ff. (Videoüberwachung am Arbeitsplatz); BAG 14.12.2004 – 1 ABR 34/03; dazu Brandt, Videoüberwachung und Verhältnismäßigkeit, in: CuA 12/2007, 13 ff.

7 BAG 15.4.2014 – 1 ABR 2/13 (B), nach: BVerfG 4.4.2006 – 1 BvR 518/02, Rn. 82 ff.

8 Zum Verhältnismäßigkeitsprinzip bei Videoüberwachung am Arbeitsplatz siehe BAG 29.6.2004 – 1 ABR 21/03; BAG 26.8.2008 – 1 ABR 16/07, in: NZA 2008, 1187; umfassend Düwell, Verhältnismäßigkeitsgrundsatz und Kontrolle, 2012 (unveröffentl. Manuskript)

9 BAG 9.7.2013 – 1 ABR 2/13 (A), in: ZD 2014, 256 ff. mit Anm. Wybitul
10 BAG 9.7.2013, aaO., 258

TORKONTROLLEN

»Denn in allen Fällen ist die BV-Torkontrolle eine Rechtsvorschrift iSd. § 4 Abs. 1 BDSG, die sowohl die automatisierte als auch die nicht automatisierte Erhebung, Nutzung oder Verarbeitung personenbezogener Daten von Arbeitnehmern der Arbeitgeberinnen sowie der in ihrem Gemeinschaftsbetrieb eingesetzten Leiharbeitnehmer erlaubt. Da die in der BV-Torkontrolle geregelten Kontrollmaßnahmen einer Rechtskontrolle am Maßstab des § 75 Abs. 2 BetrVG standhalten, werden hierdurch datenschutzrechtliche Belange der betroffenen Arbeitnehmer nicht beeinträchtigt.«

BAG 15.4.2014 – 1 ABR 2/13 (B), Rn. 49

Das Gericht hebt hervor, dass eine Betriebsvereinbarung eine »andere Rechtsvorschrift« nach § 4 Abs. 1 BDSG ist. »Denn in allen Fällen ist die BV-Torkontrolle eine Rechtsvorschrift im Sinne des § 4 Abs. 1 BDSG, die sowohl die automatisierte als auch die nicht-automatisierte Erhebung, Nutzung oder Verarbeitung personenbezogener Daten von Arbeitnehmern der Arbeitgeberinnen sowie der in ihrem Gemeinschaftsbetrieb eingesetzten Leiharbeitnehmer erlaubt.«

Das BAG bestätigt die Geeignetheit der Torkontrollen, die sowohl repressive als auch präventive Wirkungen haben. Ebenso sieht es die Erforderlichkeit.¹¹

Bei der Angemessenheit verweist¹² das Gericht darauf, dass die Auswahl der zu kontrollierenden Person durch einen Zufallsgenerator erfolge, was eine Stigmatisierung vermeide. Zudem gewährleiste die Durchführung der Kontrollmaßnahmen in dem von außen nicht einsehbaren Pfortnerraum, dass andere Arbeitnehmer die Kontrolle nicht beobachten können. Die Kontrollintensität sei gestaffelt und abhängig von konkreten Verdachtsständen. Der Kontrollzyklus sei angemessen, da pro Jahr an 30 Tagen insgesamt 86 Arbeitnehmer kontrolliert werden. Der Arbeitgeber war durch entwendete Gegenstände im Wert von 250.000 Euro innerhalb eines Jahres geschädigt worden.¹³

In mehreren Fällen der Kontrolle wurden gestohlene Waren entdeckt und Strafanzeige erstattet. Die Betriebsvereinbarung »Torkontrolle« hält materiell-rechtlich einer Verhältnismäßigkeitsprüfung stand. Nach dem BAG würden datenschutzrechtliche Belange der Beschäftigten dieser Compliance-Maßnahme des Arbeitgebers nicht entgegenstehen.¹⁴

► Dienstvereinbarung zur elektronischen Signaturkarte

Das BAG prüft eine Dienstvereinbarung »Digitale Signatur«, das heißt die Frage, ob die Verpflichtung eines Arbeitnehmers zur Nutzung einer elektronischen Signaturkarte verhältnismäßig und damit wirksam ist.¹⁵ Ist also die Pflicht zur Nutzung einer qualifizierten Signaturkarte und damit zur Weitergabe von personenbezogenen Daten an einen Dritten

außerhalb der Dienststelle erforderlich und angemessen, also dem Beschäftigten zumutbar?

Zunächst ist der Zertifizierungsdiensteanbieter für die elektronische Signatur von Bedeutung, da der Anbieter die verantwortliche Stelle ist und weisungsfrei Beschäftigendaten erhebt, verarbeitet und nutzt. Die Dienstvereinbarung begrenze den Kreis der Anbieter auf solche, die gemäß § 15 SigG (Signaturgesetz) akkreditiert sind und damit einer weitergehenden aufsichtsbehördlichen Kontrolle unterliegen. Die Vereinbarung »Digitale Signaturen« beinhalte zudem Bestimmungen zum Schutz der Beschäftigten, wie beispielsweise eine Haftungsfreistellung. Die Weitergabe nicht besonders sensibler Daten für die Erfüllung vertraglicher Arbeitspflichten an einen Dritten ist zumutbar, zumal deren Schutz sichergestellt ist.

Der Arbeitnehmer habe zudem einen Schulungsanspruch. Die Vereinbarung lege bestimmte Verhaltensweisen zur sicheren Nutzung durch die Beschäftigten fest. Die aufgrund des Einsatzes der elektronischen Signaturkarte beim Arbeitgeber gewonnenen Daten dürfen nicht zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle verwendet werden. Das BAG stellt abschließend fest: »Die Dienstvereinbarung beschränkt insgesamt den Eingriff in das Recht der Beschäftigten auf informationelle Selbstbestimmung auf das zur Erfüllung der Arbeitsaufgaben zwingend notwendige Maß; ein übermäßiger Eingriff wird durch sie nicht erlaubt [...]«

► Beweisverwertungsverbot bei heimlicher Spindkontrolle

Die BAG-Entscheidung zur Spindkontrolle¹⁶ ist grundlegend für die Frage nach einem Beweisverwertungsverbot von rechtswidrig erlangten Daten von Beschäftigten.¹⁷ Es ging um Diebstahl von Damenwäsche und darum, ob eine heimliche Kontrolle eines persönlich zugeordneten Spinds rechtmäßig ist und die unter Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts erlangten Beweismittel in den Kündigungsschutzprozess eingebracht werden dürfen. Die Schrankkontrolle sollte eine zielgerichtete Taschenkontrolle vorbereiten.

11 Wybitul, Neue Spielregeln bei Betriebsvereinbarungen und Datenschutz, in: NZA 2014, 225 ff. (229): »BAG wendet die Erforderlichkeitsprüfung mustergültig an«
 12 BAG 15.4.2014 – 1 ABR 2/13 (B), Rn. 49, 47
 13 Kritisch Ruhland, Zufallskontrollen per Betriebsvereinbarung?, in: CuA 2/2015, 21 f.
 14 Zu Compliance siehe das Titelthema in der CuA 1/2016, 8 ff.: Die unterschätzte Macht der Mitbestimmung
 15 BAG 25.9.2013 – 10 AZR 270/12, in: RDV 2014, 98

16 BAG 20.6.2013 – 2 AZR 546/12, in: NZA 143; ZD 214, 260 ff. (263) mit Anm. Wybitul/Astor
 17 Einbringen rechtswidrig erlangter Informationen in Verfahren durch Betriebsrat: LAG Berlin-Brandenburg 15.5.2014 – 18 TaBV 828/12 (nicht rkr.), in: ZD 2015, 591

CHECKLISTE

Auszug aus einer Checkliste für Betriebsräte zu Mitarbeiterkontrollmaßnahmen des Arbeitgebers

Prüfung der Verhältnismäßigkeit

(1) Die Betriebsvereinbarung als datenschutzrechtlicher Erlaubnistatbestand im Sinne von § 4 Abs. 1 BDSG muss allen Anforderungen des nationalen und europäischen Datenschutzrechts (ab 2018 auch der EU-Datenschutzgrundverordnung) entsprechen. Der Anwendungsbereich des BDSG ist eröffnet, sobald der Arbeitgeber erkennen kann, auf welchen Arbeitnehmer die Information sich bezieht.

(2) In der Betriebsvereinbarung ist das Ziel der Regelung oder der jeweilige Zweck einzelner Datenverarbeitungen eindeutig festzulegen, so dass die strikte Zweckbindung klar geregelt ist. Erhobene Daten dürfen nur zu dem Zweck verarbeitet und genutzt werden, zu dem sie erhoben wurden. Das folgt auch aus dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz.

(3) Im Vorfeld von Verhandlungen zur konkreten Betriebsvereinbarung für die geplante Maßnahme sind die Grundrechte beziehungsweise das Schutzinteresse des Arbeitgebers zu ermitteln (zum Beispiel das Eigentumsrecht bei schwerwiegenden Diebstählen).

(4) Vorab sind anschließend die Grundrechte der betroffenen Beschäftigten zu klären und deren Gewicht abzuschätzen. Dabei ist auch die Persönlichkeitsrelevanz der abzugleichenden Informationen über die Beschäftigten im Sinne des § 5 Abs. 1 BetrVG und § 3 Abs. 11 BDSG zu berücksichtigen (besondere Arten/Kategorien von Daten nach § 3 Abs. 9 BDSG, zum Beispiel Gesundheitsdaten).

(5) In das Erarbeiten von Betriebsvereinbarungen sind betriebliche/behördliche Datenschutzbeauftragte als unabhängige Kontrollinstanzen im Vorfeld einzubeziehen, gegebenenfalls ist auch die zuständige Aufsichtsbehörde für den Datenschutz in Zweifelsfällen zu konsultieren. Eine Vorabkontrolle der Betriebsvereinbarung einschließlich der geplanten Kontrollmaßnahmen durch den betrieblichen Datenschutzbeauftragten nach § 4 d Abs. 5 BDSG ist erforderlich beziehungsweise bietet sich stets zur Absicherung der Verhältnismäßigkeit an.

(6) Die Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts und des Bundesarbeitsgerichts zur dop-

pelten Verhältnismäßigkeitsprüfung sind in einem Vorab-Güterabwägungs- und Prüfungsprozess in jedem Einzelfall zu berücksichtigen:

- Sicherstellung der Eignung von Maßnahmen zur Verwirklichung der konkret verfolgten legitimen Zwecke (zum Beispiel Videoüberwachung, Whistleblowing oder Torkontrollen für die Aufdeckung oder Vermeidung von Straftaten).
- Sicherstellung der Wahl des jeweils mildesten der zur Verfügung stehenden und gleich wirksamen Mittels in jedem Einzelfall (zum Beispiel ist Videoüberwachung für den Zweck der Leistungs- und Qualitätskontrolle unzulässig, weil es mildere weniger einschneidende Mittel gibt, so etwa Befragungen oder Beobachtungen; zum Beispiel Diebstahlschutz im Einzelhandel durch elektronische Artikelsicherung)
- Gewährleistung der Angemessenheit, insbesondere durch rechtsklare Regelungen zur Dauer und Eingriffstiefe einzelner Maßnahmen der Mitarbeiterkontrolle (zum Beispiel zeitliche Begrenzung), aber auch durch Verfahrensvorschriften zum weiteren Umgang mit erhobenen personenbezogenen Daten (zum Beispiel maximal zulässige Dauer der Aufbewahrung oder Löschrufen wie § 6 b Abs. 5 BDSG für die Videoüberwachung; Einbeziehung der Aufsichtsbehörde für den Datenschutz in Zweifelsfällen; rechtlicher Ausschluss von Leistungs- und Verhaltenskontrollen und Vermeidung eines Anpassungsdrucks; Prüfung der Erforderlichkeit der Datenerhebung nach § 32 BDSG),
- Prüfkriterien zur Eingriffsintensität: Die Eingriffsintensität steigt mit der Anzahl der betroffenen Personen (Streubreite). Besondere Vorsicht ist anzuraten, wenn durch die Mitarbeiterkontrolle personenbezogene Daten von Dritten betroffen sind (zum Beispiel bei der Kontrolle der Privatnutzung von E-Mail und Internet; Erheben von Angehörigendaten; bei der Videoüberwachung Fremdfirmen oder Besucher).
- Weitere Kriterien für die Angemessenheitsprüfung: Bei dem Abwägungsprozess ist zu berücksichtigen, welche Konsequenzen beziehungsweise Nachteile den Grundrechtsträgern aufgrund der geplanten Maßnahme drohen. [...]

[KIESCHE/WILKE]



cua-web.de

Die komplette Checkliste zu Mitarbeiterkontrollen, Betriebsvereinbarungen und Verhältnismäßigkeit finden Sie unter:

www.cua-web.de



Innovativ, mutig, arbeitnehmerorientiert

Wolfgang Däubler, Michael Kittner, Thomas Klebe, Peter Wedde (Hrsg.)
BetrVG Betriebsverfassungsgesetz
 Kommentar für die Praxis mit Wahlordnung und EBR-Gesetz 15., aktualisierte u. überarb. Auflage 2016. 2.952 Seiten, gebunden
 € 89,90
 ISBN: 978-3-7663-6495-1

www.bund-verlag.de/6495



kontakt@bund-verlag.de
 Info-Telefon: 069/795010-20

VIDEOÜBERWACHUNG

»Zum anderen ist die heimliche Videoüberwachung zum Nachweis der Absicht, sich einige Münzen im Wert von Centbeträgen zuzueignen, schlechthin unverhältnismäßig.«

BAG 21.11.2013 – 2 AZR 279/11, Rn. 57

Eine interne Ermittlung muss § 32 Abs. 1 Satz 2 BDSG genügen, der die Aufdeckung von Straftaten im Beschäftigungsverhältnis streng regelt. Zunächst ist das Vorliegen eines begründeten Anfangsverdachts gegen eine bestimmte Person erforderlich. Das gesteht das BAG dem Arbeitgeber zu. Aber auch dann erweise sich der Eingriff in das informationelle Selbstbestimmungsrecht des Klägers als unverhältnismäßig, weil die heimliche Spindkontrolle nicht erforderlich war:

»Eine in Anwesenheit des Arbeitnehmers durchgeführte Schrankkontrolle ist gegenüber einer heimlichen Durchsuchung das mildere Mittel. Die Kontrolle in seinem Beisein gibt dem Arbeitnehmer nicht nur die Möglichkeit, auf die Art und Weise ihrer Durchführung Einfluss zu nehmen. Er kann sie unter Umständen – etwa durch freiwillige Herausgabe gesuchter Gegenstände – sogar ganz abwenden.«

Das BAG hebt die Heimlichkeit der Maßnahme hervor und betont, dass dadurch dem Betroffenen vorbeugender Rechtsschutz faktisch verwehrt und nachträglicher gerichtlicher Rechtsschutz erschwert werde.¹⁸ Die Heimlichkeit einer in Grundrechte eingreifenden Maßnahme erhöhe typischerweise »das Gewicht der Freiheitsbeeinträchtigung«. Es führe zu einem Beweisverwertungsverbot, wenn die Verhältnismäßigkeit nicht gewahrt bleibt. Der prozessualen Verwertung von Beweismitteln, die der Arbeitgeber aus einer in Abwesenheit und ohne Einwilligung des Arbeitnehmers durchgeführten Kontrolle von dessen Schrank erlangt hat, könne schon die Heimlichkeit der Durchsuchung entgegenstehen.

► **Heimliche Videoüberwachung am Arbeitsplatz**

Das BAG hält auch in 2013 heimliche Videoüberwachung nur in Notwehrsituationen des Arbeitgebers für zulässig.¹⁹ Entscheidend ist wiederum die Verhältnismäßigkeit. Anlass war der Verdacht auf Betrug mit Leergut an der Kasse und eine heimliche Videoüberwachung des Kassenbereichs zur Aufdeckung der vermuteten Straftat.

»Dementsprechend sind Eingriffe in das Recht des Arbeitnehmers am eigenen Bild durch heimliche Videoüberwachung und die Verwertung entsprechender Aufzeichnungen dann zulässig, wenn der konkrete Verdacht

einer strafbaren Handlung oder einer anderen schweren Verfehlung zu Lasten des Arbeitgebers besteht, weniger einschneidende Mittel zur Aufklärung des Verdachts ergebnislos ausgeschöpft sind, die verdeckte Videoüberwachung damit das praktisch einzig verbleibende Mittel darstellt und sie insgesamt nicht unverhältnismäßig ist.«²⁰

In der Prüfung des Gerichts stehen neben der Angemessenheit wiederum mildere Mittel als die verdeckte Videoüberwachung zur Debatte. So sei nicht erkennbar, weshalb nicht stichprobenartige Überprüfungen der Menge des an der einzigen Leergutkasse abgegebenen Pfandguts und der jeweiligen Kassenabschlüsse zusammen mit Kontrollen der Mitarbeiter beim Verlassen des Arbeitsplatzes geeignete Maßnahmen hätten sein können. Somit war diese verdeckte Videoüberwachung unverhältnismäßig.

Konsequenzen für Interessenvertretungen

Interessenvertretungen sollten die neuere BAG-Rechtsprechung zum Beschäftigtendatenschutz offensiv nutzen. Kollektivvereinbarungen müssen das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Beschäftigten und insbesondere ihr Recht auf informationelle Selbstbestimmung schützen und fördern. Das Niveau des Datenschutzes auf nationaler und europäischer Ebene kann und darf dabei nicht unterschritten werden.

Die Verhältnismäßigkeit ist die Ausprägung der Drittwirkung der Grundrechte sowohl bei öffentlichen Stellen²¹ als auch bei privaten Unternehmen, wenn diese mit Beschäftigtendaten umgehen. Geltende und zukünftige Kollektivvereinbarungen sind zudem so zu gestalten, dass die Anforderungen der EU-Datenschutzgrundverordnung und der EU-Grundrechte-Charta (Art. 7, 8 Abs. 1) umgesetzt werden.²² Hierbei hilft die Checkliste der Autoren. ◀



Dr. Eberhard Kiesche, Arbeitnehmerorientierte Beratung (AoB)
eberhard.kiesche@t-online.de
www.aob-bremen.de



Matthias Wilke, Datenschutz- und Technologieberatung (dtb), Kassel
info@dtb-kassel.de
www.dtb-kassel.de

¹⁸ Siehe auch BAG 26.8.2008 – 1 ABR 16/07, Rn. 21
¹⁹ BAG 21.11.2013 – 2 AZR 797/11, in: NZA 5/2014, 243 ff. (248 f.); auch BAG 27.3.2003 – 2 AZR 51/02 – Pfandflaschen

²⁰ BAG 21.11.2013, aaO., 248
²¹ Siehe §§ 13, 14 BDSG und Pötters, aaO.
²² Siehe Wybitul/Sörup/Pötters, Betriebsvereinbarungen und § 32 BDSG: Wie geht es nach der DS-GVO weiter? In: ZD 2015, 559