

Thema des Vortrages:

Mitbestimmung bei der Überwachung am Arbeitsplatz;

- **Stand der Rechtsprechung**
- **Handlungsmöglichkeiten der Interessenvertretung**

Rechtsanwalt Rainer Blömke; Witten

Volkszählungsurteil des Bundesverfassungsgerichts vom 15. Dez. 1983

Bundesverfassungsgericht:

Urteil vom 15.12.1983 -1 BvR 209/83; Auszug [Volkszählungsurteil]

Unter den Bedingungen der modernen Datenverarbeitung wird der Schutz des Einzelnen gegen unbegrenzte Erhebung, Speicherung, Verwendung und Weitergabe seiner persönlichen Daten von dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht des Art. 2 Abs. 1 GG in Verbindung mit Art. 1 Abs. 1 GG umfasst. Das Grundrecht gewährleistet insoweit die Befugnis des Einzelnen, grundsätzlich selbst über die Preisgabe und Verwendung seiner persönlichen Daten zu bestimmen.

Einschränkungen dieses Rechts auf „informationelle Selbstbestimmung“ sind nur im überwiegenden Allgemeininteresse zulässig. Sie bedürfen einer verfassungsgemäßen gesetzlichen Grundlage, die dem rechtsstaatlichen Gebot der Normenklarheit entsprechen muss. Bei seinen Regelungen hat der Gesetzgeber ferner den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu beachten.

Auch hat er organisatorische und verfahrensrechtliche Vorkehrungen zu treffen, welche der Gefahr einer Verletzung des Persönlichkeitsrechts entgegenwirken.

Das allgemeine Persönlichkeitsrecht umfasst auch die aus dem Gedanken der Selbstbestimmung folgende Befugnis des Einzelnen, grundsätzlich selbst zu entscheiden, wann und innerhalb welcher Grenzen persönliche Lebenssachverhalte offenbart werden.

Sie ist vor allem deshalb gefährdet, weil bei Entscheidungsprozessen nicht mehr wie früher auf manuell zusammengetragene Karteien und Akten zurückgegriffen werden muss, vielmehr heute mit Hilfe der automatischen Datenverarbeitung Einzelangaben über persönliche oder sachliche Verhältnisse einer bestimmten oder bestimmbaren Person technisch gesehen unbegrenzt speicherbar und

jederzeit ohne Rücksicht auf Entfernungen in Sekundenschnelle abrufbar sind.

Mit dem Recht auf informationelle Selbstbestimmung wären eine Gesellschaftsordnung und eine diese ermöglichende Rechtsordnung nicht vereinbar, in der Bürger nicht mehr wissen können, wer was wann und bei welcher Gelegenheit über sie weiß. Wer unsicher ist, ob abweichende Verhaltensweisen jederzeit notiert und als Information dauerhaft gespeichert, verwendet oder weitergegeben werden, wird versuchen, nicht durch solche Verhaltensweisen aufzufallen.

Hieraus folgt:

Freie Entfaltung der Persönlichkeit setzt unter den modernen Bedingungen der Datenverarbeitung den Schutz des Einzelnen gegen unbegrenzte Erhebung, Speicherung, Verwendung und Weitergabe seiner persönlichen Daten voraus.

Damit wäre die Sammlung nicht anonymisierter Daten auf Vorrat zu unbestimmten oder noch nicht bestimmbar Zwecken nicht zu vereinbaren.

Die Verwendung der Daten ist auf den gesetzlich bestimmten Zweck begrenzt.

Bundesverfassungsgericht Kfz-Kennzeichen-Scanning

Pressemitteilung zum Urteil vom 11. März 2008 – 1 BvR 2074/05; 1 BvR 1254/07 –

Der Entscheidung liegen im Wesentlichen folgende Erwägungen zu Grunde:

Die automatisierte Kennzeichenerfassung greift in den Schutzbereich des Grundrechts auf informationelle Selbstbestimmung ein, wenn das Kennzeichen nicht unverzüglich mit dem Fahndungsbestand abgeglichen und ohne weitere Auswertung sofort wieder gelöscht wird.

Videoüberwachung im Betrieb (1)

Arbeitgeber und Betriebsrat sind grundsätzlich befugt, eine Videoüberwachung im Betrieb einzuführen. Die Zulässigkeit des damit verbundenen Eingriffs in die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer richtet sich nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit.

Beschluss des BAG vom 26. August 2008 - 1 ABR 16/07

Die Betriebsparteien sind grundsätzlich zur Einführung einer Videoüberwachung im Betrieb befugt. Dabei haben sie gemäß § 75 Abs. 2 Satz 1 BetrVG das durch Art. 2 Abs. 1 GG i. V. m. Art. 1 Abs. 1 GG gewährleistete allgemeine Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer zu beachten. Eingriffe in dieses Recht müssen durch schutzwürdige Belange des Arbeitgebers oder anderer Grundrechtsträger gerechtfertigt sein. Es gilt der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Dieser verlangt, dass die getroffene Regelung geeignet, erforderlich und unter Berücksichtigung der gewährleisteten Freiheitsrechte angemessen ist, um den erstrebten Zweck zu erreichen.

Die Angemessenheit von Videoüberwachungsmaßnahmen richtet sich maßgeblich nach deren Eingriffsintensität. Diese ist u. a. von der Anzahl der beobachteten Personen, der Dauer der Überwachung sowie davon abhängig, ob die Betroffenen einen zurechenbaren Anlass für ihre Beobachtung gesetzt haben.

Regelungen der Betriebsparteien über eine Videoüberwachung im Betrieb müssen mit höherrangigem Recht vereinbar sein. Die Betriebsparteien haben nach § 75 Abs. 2 Satz 1 BetrVG die Pflicht, die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern. Sie haben daher insbesondere das in Art. 2 Abs. 1 GG i. V. m. Art. 1 Abs. 1 GG gewährleistete allgemeine Persönlichkeitsrecht zu beachten.

Es gehört zum Selbstbestimmungsrecht eines jeden Menschen darüber zu entscheiden, ob Filmaufnahmen von ihm gemacht und möglicherweise gegen ihn verwendet werden dürfen.

Zu den Normen, die das Persönlichkeitsrecht einschränken können, gehören auch die von den Betriebsparteien im Rahmen ihrer Regelungskompetenz geschlossenen Betriebsvereinbarungen.

Eingriffe der Betriebsparteien in das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer müssen durch schutzwürdige Belange ande-

rer Grundrechtsträger gerechtfertigt sein. Das zulässige Maß einer Beschränkung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts bestimmt sich nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit.

Der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit verlangt, dass die von den Betriebsparteien bzw. der Einigungsstelle getroffene Regelung geeignet, erforderlich und unter Berücksichtigung der gewährleisteten Freiheitsrechte angemessen ist, um den erstrebten Zweck zu erreichen.

Videoüberwachung im Betrieb (2)

- 1. Die Überwachung der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz durch eine Videoanlage stellt einen schwerwiegenden Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht dar, der nicht durch eine ausdrückliche gesetzliche Regelung gestattet ist; der Eingriff kann auch nicht auf das Hausrecht des Arbeitgebers gestützt werden.**
- 2. Der Eingriff in das Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer kann nur durch überwiegende schutzwürdige Belange des Arbeitgebers gerechtfertigt sein. Dient die Videoüberwachung dem Zweck, die Entwendung von Postsendungen zu verhindern, so sind das Postgeheimnis, das Eigentum der Postkunden und die eigenen wirtschaftlichen Interessen des Arbeitgebers als hohe (Grund-)Rechtsgüter und schutzwürdige Belange zugunsten des Arbeitgebers zu beachten.**
- 3. Ob diese Belange es rechtfertigen, das ebenfalls grundrechtlich geschützte Interesse der Arbeitnehmer an der Beachtung ihres allgemeinen Persönlichkeitsrechts - zumindest zeitweilig - hintanzusetzen, hängt von den Umständen des Einzelfalls ab.**

Beschluss des BAG vom 14. Dezember 2004 - 1 ABR 34/03.

Videoüberwachung im Betrieb (3)

Die Einführung einer Videoüberwachung am Arbeitsplatz unterfällt dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG. Die Betriebsparteien haben dabei gemäß § 75 Abs. 2 Satz 1 BetrVG das grundrechtlich geschützte allgemeine Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer zu beachten. Für die erforderliche Verhält-

nismäßigkeitsprüfung sind die Gesamtumstände maßgeblich. Mitentscheidend ist insbesondere die Intensität des Eingriffs.

Beschluss des BAG vom 29. Juni 2004 - 1 ABR 21/03

- **Nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG haben die Betriebsparteien grundsätzlich die Kompetenz zur Einführung einer Videoüberwachung am Arbeitsplatz.**
- **Sie müssen dabei gemäß § 75 Abs. 2 Satz 1 BetrVG das grundrechtlich durch Art. 2 Abs. 1 i. V. m. Art. 1 Abs. 1 GG gewährleistete allgemeine Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer beachten.**
- **Der Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht muss, sofern er nicht durch eine ausdrückliche gesetzliche Regelung gestattet ist, auf Grund schutzwürdiger Belange anderer Grundrechtsträger, insbesondere des Arbeitgebers, gerechtfertigt sein.**
- **Bei einer Kollision des allgemeinen Persönlichkeitsrechts der Arbeitnehmer mit den schutzwürdigen Interessen des Arbeitgebers ist eine umfassende Güterabwägung unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls erforderlich.**
- **Das zulässige Maß eines Eingriffs in das allgemeine Persönlichkeitsrecht bestimmt sich nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Danach muss die Regelung geeignet, erforderlich und angemessen sein, um den erstrebten Erfolg zu erreichen.**
- **Für die Angemessenheit einer grundrechtsbeschränkenden Maßnahme ist die Eingriffsintensität mitentscheidend. Bei einer Videoüberwachung ist u.a. von Bedeutung, wie viele Personen ihr ausgesetzt sind, ob diese anonym oder bekannt sind, ob sie einen Anlass für den Eingriff gegeben haben, insbesondere ob sie einer bereits begangenen oder drohenden Straftat oder Rechtsgutverletzung verdächtig sind, wo die Überwachungsmaßnahmen stattfinden, wie lange und intensiv sie sind und welche Technik dabei eingesetzt wird.**
- **Das Hausrecht des Arbeitgebers allein rechtfertigt die Videoüberwachung von Arbeitnehmern während der Arbeitszeit nicht.**

Auskunftspflicht des Arbeitgebers zum Datenschutz

- 1. Das Bundesdatenschutzgesetz ist ein zugunsten der Arbeitnehmer geltendes Gesetz im Sinne von § 80 Abs.1 Nr.1 BetrVG.**
- 2. Der Arbeitgeber ist nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG verpflichtet, den Betriebsrat umfassend über alle Formen der Verarbeitung personenbezogener Daten der Arbeitnehmer zu unterrichten. Darauf, ob diese Datenverarbeitung gegen Vorschriften des Bundesdatenschutzgesetzes verstößt oder Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats auslöst, kommt es nicht an.**
- 3. Die Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers entfällt nicht dadurch, dass die Datenverarbeitung nicht im Betrieb selbst, sondern bei einem anderen Unternehmen einer Unternehmensgruppe erfolgt.**
- 4. Erst wenn der Arbeitgeber den Betriebsrat abschließend unterrichtet hat, kann sich die Frage stellen, ob die Hinzuziehung eines Sachverständigen erforderlich ist, um dem Betriebsrat die gegebenen Auskünfte verständlich zu machen. Ob mit einer solchen Aufgabe ein Sachverständiger vom Betriebsrat betraut werden kann, bleibt unentschieden.**

Beschluss des BAG vom 17. März 1987 -- 1 ABR 59/85.

(Beweis-) Verwertungsverbote

- Das heimliche Mithörenlassen von Telefongesprächen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber ist im allgemeinen unzulässig. Es verletzt das Persönlichkeitsrecht des Gesprächspartners. Auf diese Weise erlangte Beweismittel dürfen nicht verwertet werden.**
- Wer jemanden mithören lassen will, hat seinen Gesprächspartner vorher darüber zu informieren. Dieser ist nicht gehalten, sich seinerseits vorsorglich zu vergewissern, dass niemand mithört.**
- Art. 6 Abs. 1 EMRK gebietet nicht die Vernehmung des heimlich mithörenden Zeugen. Das gilt jedenfalls dann, wenn die Partei, die ihn hat mithören lassen, keinen gewichtigen Grund dafür hatte, dieses heimlich zu tun.**

Urteil des BAG vom 29. Oktober 1997 - 5 AZR 508/96.

Bundesverfassungsgericht Beschluss vom 9. Oktober 2002, 1 BvR 1611/96 u. 1 BvR 805/98

Der Erste Senat des Bundesverfassungsgerichts hat den Verfassungsbeschwerden (Vb) zweier Beschwerdeführer (Bf) stattgegeben, in denen es um die zivilgerichtliche Verwertbarkeit von Zeugenaussagen über den Inhalt von Telefongesprächen ging. Die Zeugen hatten die Telefonate zwischen dem jeweiligen Bf und dessen Vertragspartner über eine Mithörvorrichtung mitverfolgt, ohne dass die Bf davon wussten.

Der Erste Senat stellt fest, dass die Gerichte durch die Vernehmung der Zeugen und die Verwertung ihrer Aussagen das verfassungsrechtlich gewährleistete Recht am gesprochenen Wort als Teil des allgemeinen Persönlichkeitsrechts der Bf verletzt haben.

Der Senat führt im Wesentlichen aus:

Das Grundgesetz schützt neben dem Recht am eigenen Bild auch das Recht am gesprochenen Wort. Dieses Recht gewährleistet die Selbstbestimmung über die eigene Darstellung der Person in der Kommunikation mit anderen. Dazu gehört das Recht, selbst die Auswahl der Personen zu bestimmen, die Kenntnis vom Gesprächsinhalt erhalten sollen. Das Grundgesetz schützt deshalb davor, dass Gespräche heimlich aufgenommen und ohne Einwilligung des Sprechenden oder gar gegen dessen erklärten Willen verwertet werden.

Der Schutz des Rechts am gesprochenen Wort ist dabei unabhängig von den Kommunikationsinhalten oder einer Vertraulichkeitsvereinbarung.

Die Erhebung und Verwertung der Zeugenaussagen durch die Gerichte greifen in den Schutzbereich des Rechts am gesprochenen Wort ein. Die Gesprächspartner der Bf missachteten das von diesen ausgeübte Selbstbestimmungsrecht, als sie Dritte unerkannt mithören ließen.

Der Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Bf ist verfassungsrechtlich nicht gerechtfertigt. Dies ergibt das Ergebnis der Abwägung zwischen dem gegen die Verwertung streitenden allgemeinen Persönlichkeitsrecht einerseits und einem für die Verwertung sprechenden rechtlich geschützten Interesse andererseits.

Allein das allgemeine Interesse an einer funktionstüchtigen Straf- und Zivilrechtspflege setzt sich aber in dieser Abwägung nicht grundsätzlich gegen das allgemeine Persönlichkeitsrecht durch. Vielmehr muss sich aus weiteren Aspekten ergeben, dass das Interesse an der Beweiserhebung trotz der Persönlichkeitsbeeinträchtigung schutzbedürftig ist.

Dies kann bei der Aufklärung schwerer Straftaten, einer Notwehrsituation oder notwehrähnlichen Lage der Fall sein.

Allein das Interesse, sich ein Beweismittel für zivilrechtliche Ansprüche zu sichern, reicht aber nicht aus. Anhaltspunkte für eine solche besondere Situation fehlen in den vorliegenden Fällen.

Bundesverfassungsgericht

Beschluss vom 31. Juli 2001, 1 BvR 304/01

- **Wird eine ohne Einwilligung erfolgte Tonbandaufzeichnung unmittelbar als Beweismittel in den Prozess eingeführt sowie vor Gericht abgespielt, so liegt darin ein Eingriff in das Recht am eigenen Wort.**
- **Verfassungsrechtlich ist es nicht geboten, das die Tonbandaufnahme selbst betreffende Verwertungsverbot auf die Aussage eines Zeugen zu erstrecken, der über das von ihm geführte Gespräch aussagt.**

Verfassungsrechtlich ist es nicht geboten, das die Tonbandaufnahme selbst betreffende Verwertungsverbot auf die Aussage eines Zeugen zu erstrecken, der nicht über den Inhalt des Tonbands Auskunft gibt, sondern über das von ihm geführte Gespräch aussagt, selbst wenn er es in rechtswidriger Weise per Tonband aufgenommen hat und als Erinnerungstütze nutzt. Beweismittel ist die Zeugenaussage, nicht der Tonbandmitschnitt.

Urteil des BAG vom 13. Dezember 2007 - 2 AZR 537/06:

- **Beachtet der Arbeitgeber das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG oder sich aus einer Betriebsvereinbarung (hier: BV-Personenkontrolle) ergebende Pflichten nicht, so führt dieser Umstand nicht dazu, dass der Arbeitgeber die unstreitige Tatsache eines im Besitz der Arbeitnehmerin während einer Personenkontrolle aufgefundenen Gegenstandes (hier: eines Lippenstiftes) in einem Kündigungsschutzprozess nicht verwerten kann.**
- **Ein "Sachvortragsverwertungsverbot" kennt das deutsche Zivilprozessrecht nicht. Der beigebrachte Tatsachenstoff ist entweder unschlüssig oder unbewiesen, aber nicht "unverwertbar". Das Arbeitsgericht ist an ordnungsgemäß in den Prozess eingeführten Sachvortrag der Parteien gebunden. Insbesondere unstreitige**

Tatsachen muss es berücksichtigen und darf einen Parteivortrag nicht ohne gesetzliche Grundlage unbeachtet und unverwertet lassen.

Aus den Verstößen der Beklagten bzw. ihrer Mitarbeiter gegen die BV-Personalkontrolle folgt nicht, dass die Beklagte die unstrittige Tatsache des im Besitz der Klägerin aufgefundenen Lippenstiftes im Kündigungsschutzprozess nicht verwerten.

Die Annahme eines "Sachvortragsverwertungsverbots" steht in deutlichem Widerspruch zu den Grundprinzipien des deutschen Zivil- und Arbeitsgerichtsverfahrens.

Allein die Verletzung eines Mitbestimmungstatbestands oder die Nichteinhaltung einer Betriebsvereinbarung und deren Verfahrensregelungen können es grundsätzlich nicht rechtfertigen, einen entscheidungserheblichen, unstrittigen Sachvortrag der Parteien nicht zu berücksichtigen.

Dies gilt umso mehr, als weder das Betriebsverfassungsgesetz noch die Zivilprozessordnung ein -ausdrückliches- prozessuales Verwendungs- bzw. Beweisverwertungsverbot für mitbestimmungswidrig erlangte Informationen oder Beweismittel kennen.

Es bedarf für die Annahme eines Verwertungsverbots einer ausdrücklichen gesetzlichen Grundlage.

Aus dem Umstand, dass eine Information oder ein Beweismittel unzulässig erlangt wurde, ergibt sich noch nicht zwingend deren Nichtverwertbarkeit.

Grundsätzlich muss zwischen der Erlangung einer Information oder eines Beweismittels und dessen Verwertung getrennt werden. Erst wenn durch die Verwertung einer rechtswidrig erlangten Information oder eines Beweismittels ein erneuter bzw. fort-dauernder Eingriff in rechtlich erheblich geschützte Positionen der anderen Prozesspartei erfolgt, kann ein prozessuales Verbot einer Verwertung in Betracht kommen.

Zwar handelt der Arbeitgeber, der das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats oder ein durch eine Betriebsvereinbarung etabliertes Beteiligungsverfahren missachtet, rechtswidrig. Für diesen Fall sieht aber sowohl das Betriebsverfassungsrecht kollektiv-rechtliche Sanktionen (insbesondere § 23 Abs. 3 BetrVG und den allgemeinen betriebsverfassungsrechtlichen Unterlassungsanspruch) als auch das Individualarbeitsrecht (z. B. Leistungsverweigerungsrechte) Reaktionsmöglichkeiten vor. Ein mitbestim-

mungswidriges Verhalten des Arbeitgebers ist somit durchaus sanktionsbewehrt. Einer darüber hinausgehenden - individualprozessrechtlichen - Sanktion bedarf es deshalb nicht.