

Arbeitsrecht 02/2009	Schutz der Persönlichkeitsrechte – auch am Arbeitsplatz garantiert?	Rechtsanwalt Bodo Lindena Wiesbaden
-------------------------	--	--

Sehr geehrte Damen und Herren,

Alle kennen unaufgeforderte Werbung im Briefkasten und jeder wird genervt durch werbende Telefonanrufe aus Call-Centern. Wir haben uns auch gewöhnt an Spam-E-mails und nahezu flächendeckende Videoüberwachung in vielen Bereichen der Innenstädte. Dass damit vielfach Persönlichkeitsrechte verletzt werden, interessiert kaum jemanden. Dennoch haben jüngste Nachrichten aus großen Unternehmen hohe Aufmerksamkeit gefunden, die ihre Mitarbeiter am Arbeitsplatz mit unzulässigen Maßnahmen überwachen, die Kommunikation per Internet und E-Mail kontrollieren oder gar Kontoverbindungen abgleichen. Den Nachrichten von Lidl, der Post, der Telekom und jüngst auch von der Bahn werden viele weitere folgen, denn der Datenschutz gewinnt immer größere Bedeutung.

Es ist schon heute eine herausragende Aufgabe der Datenschutzbeauftragten und insbesondere auch der Betriebsräte, den Schutz der Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer in den Betrieben zu sichern. Die rechtlichen Voraussetzungen dafür sind vorhanden, werden aber vielfach noch nicht ausreichend beachtet.

Kontrolle ist keineswegs ausgeschlossen, auch wenn dabei damit das Persönlichkeitsrecht eines Einzelnen berührt wird. Der Arbeitgeber hat im Betrieb grundsätzlich ein recht weitgehendes Kontrollrecht, das sich aus dem von ihm ausgeübten Hausrecht und bzgl. der Arbeitnehmer auch aus dem Weisungsrecht, bzw. aus der Befugnis ergibt, die Einhaltung der arbeitsvertraglichen Verpflichtungen zu überwachen.

Zu beachten sind aber die Rechte der Beschäftigten, die sich unmittelbar aus Art. 2 des Grundgesetzes zum Schutz der Persönlichkeitsrechte ergeben.

Wesentlich ist, dass der Arbeitgeber wirksame Maßnahmen faktisch nicht allein durchsetzen kann. Denn nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) hat der Betriebsrat immer mitzubestimmen, wenn technische Einrichtungen eingeführt werden sollen, die dazu bestimmt (oder auch nur dafür geeignet) sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen. Alle Kontrollmaßnahmen, die mit technischen Mitteln ohne Zustimmung des Betriebsrats bewirkt werden, sind also schon deswegen unzulässig.

Wird allerdings über die Kontrollmaßnahme zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat eine Einigung erzielt und eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen, muss sie auch inhaltlich den Anforderungen des Grundgesetzes entsprechen, also vor allem das allgemeine Persönlichkeitsrecht wahren. Denn 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. Eine betriebliche Regelung, die dagegen verstößt, ist nichtig.

Das BAG bewertet Eingriffe in das Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer dann als verhältnismäßig und damit zulässig, wenn die Regelung geeignet, erforderlich und unter Berücksichtigung der gewährleisteten Freiheitsrechte angemessen ist, um den erstrebten Zweck zu erreichen. Die Regelung ist geeignet, wenn durch sie der erstrebte Zweck gefördert werden kann. Erforderlichkeit ist zu bejahen, wenn kein anderes, gleich wirksames und das Persönlichkeitsrecht weniger einschränkendes Mittel zur Verfügung steht. Angemessen ist sie, wenn sie im engeren Sinne verhältnismäßig ist, was über eine Gesamtabwägung der Intensität des Eingriffs und des Gewichts der ihn rechtfertigenden Gründe festzustellen ist. Dies ist der Maßstab für jede Regelung!

Einige Bereiche mit hoher praktischer Bedeutung sollen kurz angesprochen werden.

Weitergabe und Verarbeitung personenbezogener Daten im Konzern

Die Übermittlung personenbezogener Daten im Konzern von einem rechtlich selbständigen Unternehmen zum anderen ist nur innerhalb der Grenzen der §§ 4, 11 und 28 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) erlaubt. Datenverarbeitung im Auftrag ist erlaubt. Werden also personenbezogene Daten durch ein anderes Konzernunternehmen im Auftrag der verantwortlichen Stelle erhoben, verarbeitet oder genutzt, besteht kein Problem. Der Auftragnehmer muss allerdings seinen Sitz innerhalb der EU oder im EWR haben. Erforderlich ist zudem ein entsprechender Vertrag zwischen den Konzernunternehmen.

Ansonsten ist die Übermittlung personenbezogener Daten insbesondere dann nach (dem sehr auslegungsbedürftigen) § 28 BDSG zulässig, wenn dies der Zweckbestimmung des Arbeitsverhältnisses dient oder die Übermittlung zur Wahrung berechtigter Interessen der verantwortlichen Stelle erforderlich ist.

Video-Überwachung am Arbeitsplatz

In einer neueren Entscheidung vom 26.08.2008 hat das BAG erneut bestätigt, dass Arbeitgeber und Betriebsrat grundsätzlich befugt sind, eine Videoüberwachung im Betrieb einzuführen. Das Recht auf informationelle Selbstbestimmung ist unter den Bedingungen der automatischen Datenverarbeitung besonders zu beachten, weil mit elektronischer Datenverarbeitung eine praktisch unbegrenzte Möglichkeit besteht, Einzelangaben über eine Person zu speichern und jederzeit abzurufen und daraus ein psychischen Anpassungsdruck entstehen kann, durch den die Freiheit, eigenes Handeln selbstbestimmt zu planen und zu gestalten, wesentlich gehemmt wird. Videoüberwachung ist daher nur in besonderen Fällen zulässig (z.B. zur Verhinderung von Diebstahl bei Postverteilstellen). Die Betriebsvereinbarung muss klare und enge Regeln definieren. Kontinuierliche oder auch heimliche Überwachung ist i.d.R. unzulässig.

Kontrolle der E-Mail- und Internet-Nutzung durch den Arbeitgeber

Höchstrichterliche Rechtsprechung liegt dazu noch nicht vor. Erlaubt oder duldet der Arbeitgeber die private Nutzung dienstlicher Einrichtungen, unterliegt die Kontrolle/Einsicht sehr engen Grenzen und dürfte in der Regel unzulässig sein. Dies gilt insbesondere bei heimlicher Einsichtnahme. Das Bundesverfassungsgericht garantiert als besondere Ausprägung des allgemeinen Persönlichkeitsrecht in einer neuen Entscheidung das „Grundrecht auf Gewährleistung der Vertraulichkeit und Integrität informationstechnischer Systeme“. Damit wird der gespeicherte Datenbestand gegen unbefugten Zugriff gesichert. Hat dagegen der Arbeitgeber die Nutzung der Einrichtungen ausschließlich auf dienstliche Zwecke beschränkt, können anlassbezogene Kontrollen zulässig sein, um unberechtigte Nutzung zu verhindern. Abgrenzungsprobleme wegen dienstlicher und privater Nutzung sind offensichtlich. Eine Regelung der Eingriffsrechte muss vorhanden sein. Auch diese kann keine unbegrenzten Kontroll- und Eingriffsrechte erlauben.

Aufzeichnung der Telefondaten von Handy und Festnetz

Das heimliche Mithören oder Aufzeichnen eines Telefongesprächs verletzt das Persönlichkeitsrecht. Dieses umfasst grundsätzlich auch das Recht am gesprochenen Wort, d.h. die Befugnis, selbst zu bestimmen, ob es allein dem Gesprächspartner oder auch Dritten oder sogar der Öffentlichkeit zugänglich sein soll, ferner ob es auf Tonträger aufgenommen werden darf. Auch in diesem Bereich können Aufzeichnungen aber möglich sein, wenn besondere Erfordernisse bestehen und eine dem Zweck und den Erfordernissen bestehende Regelung besteht.