

## SCHWERPUNKT: VIDEOÜBERWACHUNG IM BETRIEB

# Videoüberwachung – der aktuelle rechtliche Stand

Bruno Schierbaum // BTQ Niedersachsen

### HIER LESEN SIE:

- die wichtigen Gerichtsentscheidungen zur Videoüberwachung am Arbeitsplatz
- welche Aussagen zu Kontrolle und Datenschutz darin gemacht werden und wie diese zu bewerten sind
- die Auswirkungen der aktuellen Änderungen im Bundesdatenschutzgesetz auf die Videoüberwachung



**Es hat sich einiges getan beim Thema „Videoüberwachung im Betrieb“ seit dem letzten CuA-Schwerpunkt hierzu im Jahr 2007. Nicht nur, dass die Videoüberwachung in den letzten Jahren stark zugenommen hat. Die Novellierung des Bundesdatenschutzgesetzes im letzten Jahr hat der Videoüberwachung engere Grenzen gesetzt. Vor allem aber hat das höchste deutsche Arbeitsgericht einige Entscheidungen in diesem Bereich gefällt, die jeder Betriebs- und Personalrat kennen sollte. Der erste Beitrag dieses Schwerpunkts gibt den aktuellen Stand zur Videoüberwachung in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und der Gesetzgebung wieder. Wie eine Betriebsvereinbarung zur Videoüberwachung konkret aussehen könnte, zeigt zum Abschluss ein Beispiel aus der Praxis.**

Videoüberwachung greift verstärkt um sich. Dieses liegt zum einen an der fortschreitenden technischen Entwicklung der Geräte zur Videoüberwachung und zum anderen daran, dass immer kleinere und leistungsfähigere Geräte zu verhältnismäßig geringen Kosten zu haben sind.

Im nicht öffentlichen Bereich – sprich in der Privatwirtschaft – muss aktuell von weit mehr als 400 000 Überwachungsanlagen ausgegangen werden. Für Liegenschaften des Bundes hat die Bundesregierung 2001 eine Gesamtzahl von 1477 Kameras für 55 Liegenschaften genannt.<sup>1</sup> Und eine aktu-

elle Erhebung des niedersächsischen Landesdatenschutzbeauftragten hat ergeben, dass in der Hannoveraner Fußgängerzone auf einer Strecke von rund 300 Metern 500 Überwachungskameras, die von der Privatwirtschaft und der öffentlichen Hand betrieben werden, angebracht sind.

Vor diesem Hintergrund ist es denn auch nicht weiter erstaunlich, dass sich die Gerichte verstärkt mit Videoüberwachung beschäftigen müssen. Es werden im Folgenden wichtige Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zur Videoüberwachung vorgestellt.

## Überwachung mit verdeckten Kameras

Der Leitsatz einer BAG-Entscheidung zum Thema lautet (Urteil vom 15.5.1991, Aktenzeichen: 5 AZR 115/90):

„Eine nicht durch besondere Schutzinteressen des Arbeitgebers ausnahmsweise gerechtfertigte heimliche Überwachung der Arbeitnehmer per Videokamera kann nicht durch Zustimmung des Betriebs- oder Personalrats legitimiert werden.“

**Sachverhalt**

Der Kläger ist Verkäufer bei der Verkaufsorganisation (AAFES) der US-Stationierungskräfte. Er wollte mit der Klage erreichen, dass sein Arbeitgeber es unterlässt, ihn am Arbeitsplatz mit verdeckten Videokameras zu überwachen. Die AAFES hat ein elektronisches Überwachungsprogramm entwickelt, das auf dem Einsatz verdeckter Videoüberwachung beruht.

Über die Zulässigkeit des Systems hatte das BAG 1987 (Aktenzeichen: 5 AZR 116/86) entschieden und ausgeführt, dass eine Verletzung des Persönlichkeitsrechts eines Arbeitnehmers vorliegen kann, wenn er einem ständigen lückenlosen Überwachungsdruck unterworfen wird, indem der Arbeitgeber sich vorbehält, jederzeit ohne konkreten Hinweis den Arbeitsplatz durch versteckt aufgestellte Videokameras zu beobachten. Eine Maßnahme der vorbezeichneten Art kann allerdings gerechtfertigt sein, wenn überwiegende schutzwürdige Interessen des Arbeitgebers sie erfordern.<sup>2</sup>

Die AAFES wollte die Systeme einführen und im Sinne des BAG betreiben. So wies sie die Leiter der einzelnen Niederlassungen an folgenden Aushang am „Schwarzen Brett“ anzubringen:

„Bei AAFES Beschäftigte oder mit AAFES in Geschäftsverbindung stehende Personen, einschließlich Kunden, unterliegen in diesem Betrieb, unter bestimmten Bedingungen, der Beobachtung durch bestimmte Überwachungsgeräte. Das Überwachungssystem wird weltweit in AAFES-Einrichtungen zur Verlustverhütung angewendet.“<sup>3</sup>

**Aussagen zu Kontrolle und Datenschutz**

Auch wenn die Interessenvertretung bei der Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen, ein Mitbestimmungsrecht hat, entfällt nicht das Rechtsschutzinteresse des Beschäftigten, so das BAG.<sup>4</sup>

Unzulässige Überwachungsmaßnahmen können nicht durch Zustimmung des Betriebsrats legitimiert werden. Denn die Regelungsbefugnis der Betriebsparteien findet ihre Grenze am Schutz der Persönlichkeitsrechte des Arbeitnehmers. Nach § 75

BetrVG haben Arbeitgeber und Betriebsrat die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern. Das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG bzw. § 75 Abs. 3 Nr. 17 BPersVG dient diesem Ziel, nämlich der Verhinderung rechtlich unzulässiger Eingriffe und der Beschränkung sonst zulässiger Eingriffe auf das betrieblich erforderliche Maß.

Die Arbeitgeberin machte deutlich, dass am Arbeitsplatz des Klägers derzeit und auf absehbare Zeit eine Überwachung nicht geplant sei. Das BAG stellt hierzu fest, dass der Unterlassungsanspruch des Klägers schon dann gewährt wird, wenn ein erster Eingriff drohend bevorsteht.

**Heimliche Videoüberwachung**

Leitsätze des BAG (Urteil vom 27.3.2003, Aktenzeichen: 2 AZR 51/02):

- „1. Die heimliche Videoüberwachung eines Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber stellt einen Eingriff in das durch Art. 2 Abs. 1 GG geschützte allgemeine Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers dar.
- 2. Dieser Eingriff führt jedoch dann nicht zu einem Beweisverwertungsverbot, wenn der konkrete Verdacht einer strafbaren Handlung oder einer anderen schweren Verfehlung zu Lasten des Arbeitgebers besteht, weniger einschneidende Mittel zur Aufklärung des Verdachts ausgeschöpft sind, die verdeckte Videoüberwachung praktisch das einzig verbleibende Mittel darstellt und insgesamt nicht unverhältnismäßig ist.
- 3. Ist die Videoüberwachung entgegen § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG ohne vorherige Zustimmung des Betriebsrats durchgeführt worden, so ergibt sich jedenfalls dann kein eigenständiges Beweisverwertungsverbot, wenn der Betriebsrat der Verwendung der Beweismittel und der darauf gestützten Kündigung zustimmt und die Beweisverwertung nach allgemeinen Grundätzen gerechtfertigt ist.“

**Sachverhalt**

Die Klägerin arbeitete an der Kasse eines Getränkemarkts. Dort traten seit 1997 überdurchschnittliche Inventurdifferenzen auf. Der Arbeitgeber installierte 2000 eine Kamera direkt über der Kasse und eine weitere im Gang. Ihm lagen die Auswertungen der Videoaufzeichnungen vor, an denen die Arbeitnehmerin Dienst hatte. Sie wurde in Anwesenheit des Betriebsrats zu den aufgezeichneten Vorgängen angehört, aus denen der Arbeitgeber den Verdacht der Unterschlagung ableitete. Zwei Tage später kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis mit Zustimmung des Betriebsrats fristlos wegen des Verdachts der Unterschlagung.

Dagegen klagt die Arbeitnehmerin. Ein derartiges Verhalten lasse sich nicht den Videoaufzeichnungen entnehmen. Diese dürfen nach ihrer Auffassung nicht verwendet werden, weil sie in unverhältnismäßiger Weise durch einen Eingriff in ihr Persönlichkeitsrecht zustande gekommen seien. Außerdem habe der Betriebsrat der Einrichtung der Anlage nicht zugestimmt.

Der Arbeitgeber macht deutlich, dass die Arbeitnehmerin fiktive Gutschriftbons für Leergut erzeugt und diese dann eingescannt habe. Den entsprechenden Geldbetrag habe sie der Kasse entnommen um ihn dann im Gang des Getränkemarkts einzu-stecken.

**Aussagen zu Kontrolle und Datenschutz**

Das BAG führt dazu aus, dass der gegen die Arbeitnehmerin gerichtete dringende Verdacht einer Straftat zum Nachteil des Arbeitgebers an sich geeignet ist, eine außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen. Der Arbeitgeber hat auch die tatsächlichen Umstände, die den dringenden Verdacht gegen die Arbeitnehmerin begründen, bewiesen. Die heimliche Anfertigung der Videoaufnahmen war zwar ein Eingriff in das grundrechtlich geschützte allgemeine Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmerin. Dieser war jedoch nach Ansicht des Gerichts gerechtfertigt.

Das allgemeine Persönlichkeitsrecht ist auch im Privatverkehr und damit im Arbeitsverhältnis zu beachten. Es wird jedoch nicht schrankenlos gewährleistet. Eingriffe in das Persönlichkeitsrecht des Arbeitneh-

mers können durch die Wahrnehmung überwiegender schutzwürdiger Interessen des Arbeitgebers gerechtfertigt sein. Bei einer Kollision des Persönlichkeitsrechts mit den Interessen des Arbeitgebers ist somit durch eine Güterabwägung im Einzelfall zu ermitteln, ob das Persönlichkeitsrecht den Vorrang verdient.

So soll die heimliche Videoüberwachung eines Arbeitnehmers zulässig sein, wenn der konkrete Verdacht einer strafbaren Handlung oder einer anderen schweren Verfehlung zu Lasten des Arbeitgebers besteht, weniger einschneidende Mittel zur Aufklärung des Verdachts ausgeschöpft sind, die verdeckte Videoüberwachung praktisch das einzig verbleibende Mittel darstellt und insgesamt nicht unverhältnismäßig ist.

Selbst bei fehlender Mitbestimmung des Betriebsrats soll der Arbeitgeber nicht gehindert sein, diese Videoüberwachung einzusetzen. Zum Mitbestimmungsrecht führt das BAG aus:

Die Installation von Kameras zur Überwachung des dienstlichen Verhaltens von Arbeitnehmern ist nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG mitbestimmungspflichtig. Die Verletzung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats kann im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer jedenfalls zur Unwirksamkeit von Maßnahmen oder Rechtsgeschäften führen, die den Arbeitnehmer belasten.

## Videoüberwachung in Briefzentren

Die drei folgenden Beschlüsse zur Videoüberwachung in Briefzentren der Deutschen Post AG haben gemeinsam, dass der Betriebsrat der Einführung der Videoanlage nicht zugestimmt hat. Die vom Arbeitgeber angerufene Einigungsstelle hat jeweils über Sprüche entschieden. Gegen diese Sprüche der Einigungsstellen hat der Betriebsrat jeweils geklagt. In den ersten beiden Beschlüssen hat das BAG die Sprüche der Einigungsstellen für unwirksam erklärt, im dritten lediglich insgesamt zwei Regelungspunkte. Die Beschlüsse zeigen auch, was in diesen konkreten Fällen hinsichtlich einer Kontrolle der Beschäftigten geregelt werden kann und welche Kontrollen grundsätzlich auszuschließen sind.

### EINIGUNGSSTELLENSPRUCH ZUM AKTENZEICHEN: 1 AZR 21/03

Der Spruch der Einigungsstelle enthielt unter anderem folgende Regelungen:

- die Videoanlage sollte Sendungsverluste und Sendungsschmälerungen verhindern und ausschließlich zur Vorbeugung und Aufklärung von Straftaten genutzt werden,
- darüber hinaus gehende Leistungs- oder Verhaltenskontrollen sind ausdrücklich untersagt,
- der Arbeitgeber darf die Videoanlage je Kalenderwoche 50 Stunden in Betrieb nehmen,
- die Videoanlage wird immer dann für bis zu 48 Stunden ohne Anrechnung auf das 50-Stunden-Kontingent in Betrieb gesetzt, wenn ein begründeter Anfangsverdacht vorliegt,
- Videoaufzeichnungen werden sofort spätestens acht Wochen nach Herstellung gelöscht, wenn sie zur Beweissicherung nicht mehr benötigt werden,
- der Einsatz der Videoüberwachung wurde durch gut sichtbare Schilder kenntlich gemacht,
- die jeweilige Inbetriebnahme der Videoanlage ist für die Arbeitnehmer jedoch nicht erkennbar.

## (1) Präventive Videoüberwachung

Leitsatz des BAG (Beschluss vom 29.6.2004, Aktenzeichen: 1 AZR 21/03):

„Die Einführung einer Videoüberwachung am Arbeitsplatz unterfällt dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG. Die Betriebsparteien haben gemäß § 75 Abs. 2 Satz 1 BetrVG das grundrechtlich geschützte Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer zu beachten. Für die erforderliche Verhältnismäßigkeitsprüfung sind die Gesamtumstände maßgeblich. Mitentscheidend ist insbesondere die Intensität des Eingriffs.“

### Sachverhalt

Der Arbeitgeber betreibt das Briefzentrum B., in dem 650 Mitarbeiter beschäftigt sind. Täglich werden insgesamt drei Millionen Briefsendungen umgeschlagen. Die Briefe werden überwiegend automatisch sortiert. Im Bereich der Handsortierung arbeiten täglich 50 Personen. Es kam immer wieder zu Briefverlusten.

Arbeitgeber und Betriebsrat haben 2001 eine Betriebsvereinbarung über Personenkontrollen abgeschlossen, nach der der Ar-

beitgeber die Taschen und die Oberbekleidung der Beschäftigten beim Verlassen der Halle durchsuchen darf. Der Arbeitgeber machte aber davon keinen Gebrauch. Er führte zu diesem Zeitpunkt bereits in 50 der 83 Briefzentren Videoüberwachung durch und wollte vom Betriebsrat die Zustimmung zum Einsatz der Videoanlage.

### Spruch der Einigungsstelle

Die Zustimmung wurde verweigert, worauf die vom Arbeitgeber angerufene Einigungsstelle einen Spruch zur Einführung der Überwachung beschloss (siehe Kasten oben). Der Betriebsrat hat gegen den Spruch geklagt.

### Aussagen zu Kontrolle und Datenschutz

Das BAG hat deutlich gemacht, dass der Einigungsstellenspruch unwirksam ist. „Er verstößt gegen § 75 Abs. 2 BetrVG, da er ohne hinreichende Rechtfertigung schwerwiegende Beeinträchtigungen des grundrechtlich geschützten Persönlichkeitsrechts der Arbeitnehmer vorsieht.“<sup>5</sup>

Grundsätzlich sind die Betriebsparteien befugt, Regelungen über die Einführung von Videoüberwachung zu treffen. Sie haben aber die Pflicht, die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern. Diese Pflicht stellt eine Schranke für deren

Regelungsbefugnis und den Inhalt der von ihnen getroffenen Regelungen dar. Dabei bestimmt sich das zulässige Maß einer Beschränkung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Eine Regelung muss also geeignet, erforderlich und angemessen sein um den angestrebten Zweck zu erreichen.

Geeignet ist eine Regelung, wenn mit ihrer Hilfe der erstrebte Erfolg gefördert werden kann. Erforderlich ist die Regelung, wenn kein anderes, gleich wirksames, aber das Persönlichkeitsrecht weniger einschränkendes Mittel zu Verfügung steht. Dabei besteht jeweils ein gewisser Beurteilungsspielraum.

Angemessen ist die Regelung schließlich, wenn sie verhältnismäßig im engeren Sinn erscheint. Es bedarf hier einer Gesamtabwägung zwischen der Intensität des Eingriffs und dem Gewicht der ihn rechtfertigenden Gründe. Dabei darf die Grenze der Zumutbarkeit nicht überschritten werden.

Die erforderliche Rechtsgüterabwägung kann nicht abstrakt vorgenommen werden. Weder geht das Eigentum oder das Briefgeheimnis stets dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht vor, noch ist dieses stets vorrangig. Vielmehr sind jeweils die Gesamtumstände maßgeblich. Mitentscheidend für die Angemessenheit der Eingriffe in die Persönlichkeitsrechte ist die Eingriffsintensität. Dabei ist bedeutsam, wie viele Personen wie intensiven Beeinträchtigungen ausgesetzt sind und ob diese Personen hierfür einen Anlass gegeben haben.

Das BAG stellt fest, dass der Eingriff in die Persönlichkeitsrechte weder durch ausdrückliche gesetzliche Regelungen noch durch schützenswerte Interessen der Arbeitgeberin oder der Postkunden, die im Rahmen einer Gesamtabwägung die Interessen der betroffenen Arbeitnehmer überwiegen würden, gerechtfertigt ist. Durch die Art und Weise der Videoüberwachung wird in schwerwiegender Weise in das allgemeine Persönlichkeitsrecht eingegriffen. Denn die Beschäftigten werden einem ständigen Überwachungsdruck ausgesetzt, wobei für die Beschäftigten nicht erkennbar ist, wann die Kameras in Betrieb sind. Die Beschäftigten müssen sich bei jeder ihrer Bewegungen kontrolliert fühlen. Ihrer Gestik und Mi-

mik, bewusste oder unbewusste Gebärden, der Gesichtsausdruck bei der Arbeit oder der Kommunikation mit Vorgesetzten oder Kollegen unterliegen stets der Möglichkeit dokumentierender Beobachtung.

Eine Einwilligung liegt im konkreten Fall nicht vor. Im Übrigen wären die Betriebsparteien selbst bei einer Einwilligung der Arbeitnehmer nicht von ihrer Verpflichtung zur Wahrung der Persönlichkeitsrechte entbunden. Denn durch das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG soll gerade der Gefahr begegnet werden, dass der Arbeitnehmer zum Objekt einer Überwachungstechnik wird und sein Wissen darum zu erhöhter Abhängigkeit und zur Behinderung der freien Entfaltung seiner Persönlichkeit führt.

Die Intensität des Eingriffs in die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer ist hier deswegen so groß, weil die Anlage bis zu 50 Stunden pro Woche in Betrieb genommen werden kann, ohne dass nur ein begründeter Anfangsverdacht vorliegen muss. So wird eine Vielzahl von Arbeitnehmern der dauerhaften Überwachung unterzogen, ohne hierfür einen konkreten Anlass geben zu haben. So gehen die Überwachungsmöglichkeiten der Arbeitgeberseite nach dem Einigungsstellenbeschluss über die Befugnisse hinaus, die staatliche Organe zur Verhütung schwerer Straftaten haben.

## (2) Videoüberwachung am Arbeitsplatz

Leitsätze des BAG (Beschluss vom 14.12.2004, Aktenzeichen: 1 ABR 34/03):

„1. Die Überwachung der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz durch eine Videoanlage stellt einen schwerwiegenden Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht dar, der nicht durch ausdrückliche gesetzliche Regelung gestattet ist; der Eingriff kann auch nicht auf das allgemeine Hausrecht des Arbeitgebers gestützt werden.

2. Der Eingriff in das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers kann nur durch überwiegende schutzwürdige Belange des Arbeitgebers gerechtfertigt sein. Dient die Videoüber-

wachung dem Zweck, die Entwendung von Postsendungen zu verhindern, so sind das Postgeheimnis, das Eigentum der Postkunden und die eigenen wirtschaftlichen Interessen des Arbeitgebers 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 Persönlichkeitsrecht – zumindest zeitweilig – hintanzusetzen, hängt von dem Umstand des Einzelfalls ab.“<sup>6</sup>

Der Sachverhalt und auch die Regelung, die durch den Spruch der Einigungsstelle herbeigeführt wurde, waren ähnlich gelagert wie bei der „Präventiven Videoüberwachung“. Das BAG hat auch hier den Spruch der Einigungsstelle für unwirksam erklärt.

## (3) Einführung einer Videoüberwachung

Leitsatz des BAG (Beschluss vom 26.8.2008, Aktenzeichen: 1 ABR 16/07):

„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.“

### Sachverhalt

Der Arbeitgeber betreibt ein Briefverteilzentrum, in dem überwiegend mit Handsortierung gearbeitet wird. 2005 meldeten 250 Kunden Verluste von Briefsendungen. In der Vergangenheit hatte der Betriebsrat zweimal anlässlich konkreter Verdachtsmomente gegenüber Arbeitnehmern einer verdeckten Videoüberwachung zugestimmt. Dadurch konnten die Täter jeweils überführt werden. Auch in diesem Briefverteilzentrum haben Arbeitgeber und Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen,

nach der Tür- und Taschenkontrollen möglich sind. Ein Abtasten der Personen ist nicht erlaubt.

### Spruch der Einigungsstelle

Arbeitgeber und Betriebsrat verhandelten 2005 erfolglos über die Einrichtung einer stationären Videoanlage. Die Einigungsstelle beschloss daraufhin eine „Betriebsvereinbarung zum Einsatz einer stationären Videoanlage im Briefzentrum L.“ Diese sieht die Möglichkeit der Videoüberwachung im Innen- und Außenbereich vor (siehe Kasten rechts).<sup>7</sup>

Aus der Anlage 1 zur Betriebsvereinbarung ergibt sich, dass für den Innenbereich 13 Kameras vorgesehen sind. In Anlage 3 zur Betriebsvereinbarung sind drei Personen namentlich genannt, darunter an erster Stelle der Vorsitzende der Einigungsstelle, die den Spruch gefasst hat. Durch die Videoüberwachung im Außenbereich werden 30 Kraftfahrer während des Be- und Entladens sowie der Prüfung ihrer Fahrzeuge erfasst. Die Tätigkeiten für den einzelnen Fahrer dauern täglich höchstens 15 Minuten.

Der Betriebsrat hat den Spruch der Einigungsstelle angefochten, weil durch die im Spruch vorgesehenen Möglichkeiten unverhältnismäßig in die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer eingegriffen werde. Vor allem seien die vorgesehenen Überwachungen unangemessen.

### Aussagen zu Kontrolle und Datenschutz

Das BAG erklärt den Einigungsstellenspruch im § 6 Abs. 7 BV für unwirksam. Dieses gilt auch für Teile des Konfliktlösungsverfahrens nach § 12 BV. Die Unwirksamkeit dieser beiden Punkte führt aber nicht zur Unwirksamkeit des gesamten Spruchs. Das Gericht macht klar, dass getroffene Regelungen der Betriebsparteien dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit entsprechen müssen. Dieses geschieht entsprechend der Ausführungen, die das BAG im Beschluss zur „Präventiven Videoüberwachung“ getätigt hat.

Das BAG führt zu den in § 6 Abs. 3 bis Abs. 6 der Betriebsvereinbarung getroffenen Regelungen aus, dass diese unter Berücksichtigung der mit ihr verfolgten Ziele und der rechtlich schützenswerten Interessen des Arbeitgebers sowie der Postkunden

## EINIGUNGSSTELLENSPRUCH ZUM AKTENZEICHEN: 1 ABR 16/07

### § 1 – Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt

1. in personeller Hinsicht für alle Arbeitnehmer, Auszubildenden und Beamten (im Folgenden: die Beschäftigten) der Niederlassung L.
2. in räumlicher Hinsicht für das Briefzentrum und seinen Außenbereich mit Ausnahme der Büro-, Aufenthalts- und Sozialräume.
3. In sachlicher Hinsicht für die Einführung, den Einsatz und den Betrieb einer Videoanlage sowie die Verwertung, Aufbewahrung und Vernichtung der dabei gewonnenen Erkenntnisse und Aufzeichnungen.

### § 2 – Zweck [...]

(2) Die Videoanlage wird ausschließlich zur Aufklärung von Straftaten sowie zur Vorbeugung von weiteren Straftaten betrieben. [...]

(4) Jede Nutzung der Anlage oder Teilen von ihr zu anderen Zwecken (Art, Umfang und Weise) als in dieser Betriebsvereinbarung beschrieben ist untersagt.

### § 3 – Ausschluss von Leistungs- und/oder Verhaltenskontrollen

(1) Jede Leistungs- und/oder Verhaltenskontrolle über den Rahmen der Zweckbestimmung des § 2 hinaus ist ausgeschlossen. [...]

### § 4 – Technische Ausstattung

(1) Die Videoanlage wird durch eine Fachfirma so installiert, dass die gewonnenen Daten gegen Zugriff Unbefugter geschützt sind.

(2) Die technische Ausstattung, Anzahl und Standorte der Kameras, Aufzeichnungsgeräte, Monitore und weiterer technischer Geräte sind in der Anlage 1 geregelt, die Bestandteil dieser Betriebsvereinbarung sind.

(3) Der Betrieb der Videoanlage erfolgt von einem Raum aus, der mit einem Schnappverschluss so gesichert ist (z.B. durch eine Knauf), das er von unbefugten nicht geöffnet werden kann.

(4) Die Bedienungselemente der Videoanlage sind in einem Schrank unterzubringen, der nur mit zwei Schlüsseln geöffnet werden kann. Ein Schlüssel steht der Arbeitgeberin, ein anderer dem Betriebsrat zur Verfügung.

(5) Tonbandaufnahmen sind unzulässig.

(6) Eine Software-Verknüpfung mit anderen IT-Systemen findet nicht statt. Es besteht eine Hardware Schnittstelle (potenzialfreie Kontakte) zur Einbruch- und Überfallmeldeanlage. Dadurch wird im Alarmfall sichergestellt, dass für die Dauer des Alarmereignisses entsprechende Videoaufzeichnungen gespeichert und zur ergebnisbezogenen Auswertung vorgehalten werden.

(7) Jede Änderung der Standorte und der Anzahl der Kameras sowie jede technische Leistungsänderung, die den Betrieb der Videoanlage, ihre Nutzung, die Speicherung von Daten und/oder deren Auswertung betrifft, bedarf der Zustimmung des Betriebsrats.

### § 6 – Betrieb der Videoanlage

(1) Die Videoanlage wird während der Betriebsruhezeiten grundsätzlich im gesamten Bereich des Briefzentrums im Aufzeichnungsmodus eingeschaltet.

(2) Der Außenbereich wird grundsätzlich, wie in Anlage 1 dargestellt, auch während der Betriebszeiten von der Videoanlage im Aufzeichnungsmodus überwacht.

(Fortsetzung auf Seite 10)

(Fortsetzung des Kastens von Seite 9)

(3) Voraussetzung für den Betrieb der Videoanlage im Aufzeichnungsmodus im Innenbereich während der Betriebszeiten ist ein auf konkrete Personen bezogener Verdacht einer strafbaren Handlung aufgrund von:

- a) Beschädigungen, Verluste oder Inhaltsschmälerungen von Sendungen, die den Verdacht auf eine strafbare Handlung im Briefzentrum rechtfertigen oder
- b) Feststellungen zu Entwendungen und/oder Beschädigungen von Eigentum der Beschäftigten oder der Deutsche Post-AG.

(4) Über entsprechende Feststellungen gemäß Abs. 3 ist der Betriebsrat vor Einsatz der Videoanlage durch die NLL bzw. durch die Mitarbeiter der Konzernsicherheit zu informieren. Alle Informationen zu vorliegenden Verdachtsmomenten sowie die Art, Weise und Dauer des vorgesehenen Betriebs der Anlage unterliegen der Geheimhaltungspflicht gemäß § 79 BetrVG.

(5) Um den Eingriff in das Persönlichkeitsrecht der Beschäftigten durch die Videoüberwachung so gering wie möglich zu halten, soll die Durchführung der Videoüberwachung im Aufzeichnungsmodus im jeweiligen Fall abhängig vom ermittelten Sachverhalt zunächst auf den räumlichen Bereich, dem der Vorfall gemäß Absatz 3 a oder b zugeordnet werden kann, beschränkt werden. Zu diesem Zweck können max. 6 Kameras eingesetzt werden.

(6) Die Dauer der Videoaufzeichnung hat sich auf den erforderlichen Umfang zu beschränken. Sobald der Täter oder die Täterin ermittelt ist, der oder die für den die Videoaufzeichnung auslösenden Vorfall im Sinne des Absatzes 3a oder b verantwortlich ist, ist die Aufzeichnung unverzüglich einzustellen.

(7) Hat die Videoaufzeichnung des überwachten Bereichs im Sinne des Abs. 5 zu keiner Überführung des Täters oder der Täterin geführt, kann die Videoaufzeichnung auf weitere Bereiche oder gegebenenfalls das gesamte Briefzentrum erstreckt werden, wobei die Überwachung mit Aufzeichnung insgesamt 4 Wochen nicht überschreiten darf. Eine darüber hinaus gehende Videoüberwachung im Aufzeichnungsmodus auf Grund des auslösenden Vorfalls ist nur mit Zustimmung des Betriebsrats zulässig.

### **§ 7 – Auswertung der Erkenntnisse** [...]

(2) Auswertungen von Aufzeichnungen dürfen nur aus Anlass und zur Aufklärung von Beschädigungen, Verlusten oder Inhaltsschmälerungen von Sendungen, die den Verdacht auf eine strafbare Handlung im Briefzentrum rechtfertigen oder wegen Feststellungen zu Entwendungen und/oder Beschädigungen von Eigentum der Beschäftigten oder der Deutsche Post-AG erfolgen. [...]

### **§ 8 – Aufbewahrung und Vernichtung von Aufzeichnungen**

(1) Die aufgezeichneten Bilddaten befinden sich auf den eingebauten Festplatten der Digitalrecorder.

(2) Aufgezeichnete Bilddaten werden spätestens 60 Tage nach Herstellung gelöscht, es sei denn, sie werden zur Beweissicherung benötigt.

(3) Zur Beweissicherung können beweiserhebliche Bilddaten auf RAM-Disk oder Magnetband überspielt werden. Spätestens 60 Tage, nachdem die Aufzeichnungen nicht mehr zur Beweissicherung benötigt werden, werden sie gelöscht, es sei denn, das Gesetz schreibt eine längere Aufbewahrungszeit vor.

### **§ 9 – Datenschutz**

(1) Die Bestimmungen des Datenschutzes und anderer diesbezüglicher Gesetze und Gesamtbetriebsvereinbarungen bleiben von dieser Betriebsvereinbarung unberührt und sind zu beachten. [...]

(Fortsetzung auf Seite 11)

geeignet, erforderlich und angemessen sind. Die Zwecke bzw. das Ziel sind in § 2 der Betriebsvereinbarung genannt. So ist die vorgesehene Videoüberwachung zur Ergreifung und Überführung von Tätern und zur Verhinderung weiterer Diebstähle grundsätzlich geeignet. Diese Ziele können mit ihr jedenfalls gefördert werden.

So durfte nach Auffassung der Richter die Einigungsstelle die Videoüberwachung auch für erforderlich halten und die Beurteilung vornehmen, dass es zur Aufklärung und Verhinderung von Diebstählen innerhalb des Briefzentrums kein anderes in gleicher Weise wirksames, das Persönlichkeitsrecht weniger einschränkendes Mittel gibt.

Auch halten für das BAG die Maßnahmen nach § 6 Abs. 3 bis 6 der Betriebsvereinbarung der Angemessenheitsprüfung stand. Denn diese Regelungen erweisen sich unter Berücksichtigung aller Umstände als verhältnismäßig im engeren Sinne.

„Die Gesamtheit der Voraussetzungen, die materiellen Einschränkungen sowie die verfahrensrechtlichen Sicherungen lassen die verdachtsabhängige, räumlich und zeitlich beschränkte und von der Mitwirkung des Betriebsrats abhängige Möglichkeit der Videoüberwachung als angemessen erscheinen.“<sup>8</sup>

Das Gericht betont, dass § 6 Abs. 3 der Betriebsvereinbarung die Videoüberwachung im Innenbereich nur bei Vorliegen eines – auf konkrete Personen bezogenen! – Verdachts einer strafbaren Handlung zulässt.

Die Inbetriebnahme der Überwachungsanlage ist an objektiv überprüfbare Voraussetzungen geknüpft. Dem Gebot der Verhältnismäßigkeit dient auch, dass die Überwachung zunächst auf den räumlichen Bereich beschränkt wird, dem der konkrete Verdacht zuzuordnen ist. So ist eine Überwachung des gesamten Innenbereichs ausgeschlossen, die Dauer der Überwachung auf den erforderlichen Umfang zu beschränken und der Mitbeurteilung des Betriebsrats unterworfen.

Denn die vorgesehene Zwei-Schlüssel-Regelung in § 4 Abs. 4 BV macht es dem Arbeitgeber unmöglich, die Videoanlage ohne Mitwirkung des Betriebsrats in Betrieb zu nehmen und deren Einschaltung zu programmieren.

Für unwirksam erklärt das BAG die Regelung des § 6 Abs. 7 der Betriebsvereinbarung. Die hier vorgesehene Ausdehnung der Videoüberwachung ist nicht angemessen und damit nicht verhältnismäßig.

Die Videoüberwachung im Außenbereich hält das höchste deutsche Arbeitsgericht für rechtmäßig. Es hält sowohl den nach § 6 b Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) zu stellenden Anforderungen als auch denjenigen des allgemeinen Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes stand.

Denn sowohl zur Wahrnehmung des Hausrechts des Arbeitgebers als auch zur Wahrnehmung berechtigter Interessen für konkret festgelegte Zwecke ist die Videoüberwachung erforderlich. In diesem Fall überwiegen die schutzwürdigen Interessen der betroffenen Arbeitnehmer nicht. Dieses wird vom BAG damit begründet, dass die etwa 30 betroffenen Kraftfahrer der Überwachung täglich für 15 Minuten ausgesetzt sind.

Die Regelung zur Konfliktlösung ist in Teilen unzulässig, da sie gegen § 76 Abs. 2 BetrVG verstößt. Nicht zu beanstanden ist, dass im Falle der Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats zur Herausgabe des zweiten Schlüssels die Einigungsstelle entscheidet. Nach § 76 Abs. 2 BetrVG ist es Aufgabe der Betriebsparteien, sich über die Person des Einigungsstellenvorsitzenden zu verständigen. Einigen sie sich nicht, entscheidet darüber die zuständige Kammer des Arbeitsgerichts.

So können sich die Betriebsparteien durch eine freiwillige Betriebsvereinbarung auf die Einrichtung einer ständigen Einigungsstelle verständigen. Eine Einigungsstelle kann aber nicht durch Spruch gegen den Willen einer Betriebspartei die Besetzung einer ständigen oder einer künftig für bestimmte Gegenstände zuständigen Einigungsstelle festlegen.

## Zusammenfassung und Bewertung

(1) Die Videoüberwachung bedarf der vorherigen Zustimmung des Betriebsrats, denn der Arbeitgeber hat das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG zu beachten. Das Mitbestimmungsrecht hat nach einhelliger Meinung folgende Ziele:

(Fortsetzung des Kastens von Seite 10)

### § 11 – Rechte und Informationen der Beschäftigten

(1) Vor dem erstmaligen Betriebsbeginn sind die Beschäftigten vom Arbeitgeber über die Hintergründe und Inhalt dieser Betriebsvereinbarung und die Funktionsweise der Videoanlage zu informieren.

(2) Neu eingestellte Kräfte erhalten ein vom Arbeitgeber verfasstes Informationsblatt (unter Umständen fremdsprachig) ausgehändigt.

(3) Insbesondere im Ein- und Zugangsbereich der Niederlassung wird durch gut sichtbare Beschilderung auf den Einsatz von Videokameras hingewiesen.

### § 12 – Konfliktlösungen und Schlussbestimmungen

(1) Sofern diese Betriebsvereinbarung das Einvernehmen mit dem Betriebsrat bzw. die Zustimmung des Betriebsrats erfordert und innerhalb von drei Tagen das Einvernehmen nicht hergestellt bzw. die Zustimmung nicht erteilt wurde (z. B. zum Betrieb der Anlage gemäß § 6), entscheidet auf Antrag die Einigungsstelle. Die Einigungsstelle tritt in diesem Fall am Tag nach Ablauf der Dreitagefrist zusammen. Als Vorsitzende der Einigungsstelle werden die in der Anlage 3 aufgeführten Einigungsstellenvorsitzenden benannt. Für die jeweils erforderliche Einigungsstelle führt der zuoberst Genannte den Vorsitz, in dessen Verhinderung der nächstgenannte, usw. [...]

■ Es soll in erster Linie als präventiver Schutz rechtlich unzulässige Eingriffe in den Persönlichkeitsbereich der Arbeitnehmer bereits im Vorfeld verhindern.

■ Es sichert dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der oft schwierigen Ermittlung der Grenze zwischen zulässigen und unzulässigen Eingriffen, ohne dass dadurch die Grenzen der Zulässigkeit verändert werden können.

■ Es gewährleistet eine Mitgestaltung des Betriebsrats im Rahmen rechtlich zulässiger Eingriffe in das Persönlichkeitsrecht: Dabei müssen sich diese Eingriffe auf das durch die betrieblichen Notwendigkeiten zwingend erforderliche Maß beschränken.<sup>9</sup>

Allein vor diesem Hintergrund ist dem BAG in seiner Entscheidung vom 27.3.2003 nicht zuzustimmen, denn bei fehlender Mitbestimmung hätte der Arbeitgeber die gewonnenen Daten nicht gegen die Mitarbeiterin verwenden dürfen. Eine Mitbestimmung durch den Betriebsrat vor Installation der Videoanlage hat im Vorfeld nicht stattgefunden. So wäre es möglich gewesen, dass der Betriebsrat Vorschläge mitentwickelt hätte, so dass man auf Videoüberwachung hätte verzichten können. Selbst bei Feststellung, dass Videoeinsatz im konkreten Fall erforderlich war, hätte der Betriebsrat unter Umständen ein schonenderes Verfahren vorgeschlagen. Zudem

hätte der Betriebsrat Zeitraum, Umfang und damit auch die Intensität einer Videoüberwachung mitgestalten können.

(2) Das BAG führt selbst aus, dass die Verletzung von Mitbestimmungsrechten im Verhältnis von Arbeitgeber und Arbeitnehmer jedenfalls dann zur Unwirksamkeit von Maßnahmen oder Rechtsgeschäften führen, die den Arbeitnehmer belasten. Die Rechtsunwirksamkeit ist eine Sanktion dafür, dass der Arbeitgeber das Mitbestimmungsrecht verletzt hat.<sup>10</sup>

(3) Die Zustimmung des Betriebsrats kann jedoch nur bei zulässiger Videoüberwachung erfolgen.<sup>11</sup> Dieses gilt für Videoüberwachung insgesamt, aber auch hinsichtlich heimlicher Videoüberwachung.

(4) Heimliche Videoüberwachung wird grundsätzlich unzulässig sein, auch wenn das BAG das in seiner Entscheidung vom 27.3.2003 in diesem konkreten Einzelfall anders sieht.<sup>12</sup>

Das BDSG sieht in § 4 Abs. 2 vor, dass personenbezogene Daten beim Betroffenen zu erheben sind – also mit seiner Kenntnis und seinem Wissen. Der Betroffene soll wissen, wer was wann über ihn an Daten sammelt, speichert, verarbeitet und nutzt.<sup>13</sup> Soll eine heimliche Videoüberwachung stattfinden, z. B. bei einer notwehrähnlichen Lage, kann ein Eingriff in die Persönlichkeitsrechte gerechtfertigt sein, wenn es die einzige

verbleibende Möglichkeit ist um Schaden abzuwenden oder auch Straftaten aufzudecken.<sup>14</sup> Aber auch hinsichtlich der Aufdeckung von Straftaten wird man sich die Frage stellen müssen, ob ein Arbeitgeber in diesem Fall nicht gleich die Strafverfolgungsbehörden einschaltet.

(5) Heimliche Videoüberwachung wird in öffentlich zugänglichen Räumen (z. B. in Kaufhäusern oder Banken) nicht stattfinden dürfen, denn nach § 6 b BDSG muss eine Videoüberwachung, z. B. durch das Anbringen von Schildern, kenntlich gemacht werden.

(6) Der Einsatz der Videoüberwachung bedarf des Abschlusses einer Betriebsvereinbarung. Auch wenn das BAG das in seinen Ausführungen nicht explizit feststellt, wird jedoch an den vorliegenden Betriebsvereinbarungen und der detaillierten Kritik des Gerichts an den einzelnen Regelungspunkten deutlich, dass der Schutz der Persönlichkeitsrechte nur dann gewahrt bleibt, wenn der Einsatzzweck der Videoanlage, der genaue zeitliche und räumliche Umfang und die konkrete Beteiligung des Betriebsrats („Zwei-Schlüssel-Regelung“) genau vereinbart und festgelegt wird. So äußert sich z. B. das LAG Mannheim dahingehend, dass der Einsatz einer Videoanlage, sofern sich die Angelegenheit nicht in einem einmaligen und kurzfristigen Ereignis erschöpft, des Abschlusses einer Betriebsvereinbarung bedarf.<sup>15</sup>

(7) Im Rahmen der Ausübung des Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG haben die Betriebsparteien höherrangiges Recht zu beachten. So haben sie die freie Entfaltung der Persönlichkeit der beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern. Der Schutz der Persönlichkeitsrechte stellt eine Schranke für die Regelungsbefugnis der Betriebsparteien dar, verbietet aber nicht jede Betriebsvereinbarung.

(8) Das Persönlichkeitsrecht kann eingeschränkt werden, aber nur bei Beachtung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit. Der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit stellt einen tauglichen Maßstab zur Überprüfung von Betriebsvereinbarungen dar.<sup>16</sup> Eine im Rahmen einer Vereinbarung getroffene Regelung muss geeignet, erforderlich und angemessen sein um den angestrebten Zweck zu erreichen. Das bedeutet, dass neben der

Prüfung der drei aufgezählten Kriterien, der Einsatzzweck der Videoanlage von der Arbeitgeberseite klar benannt werden muss und mit der Belegschaftsvertretung konkret abschließend zu vereinbaren ist.

(9) Geeignet, erforderlich und angemessen bedeutet, dass

- der erstrebte Zweck auch erreicht oder wenigstens gefördert werden kann,
- zudem das schonendste Kontrollverfahren gewählt werden muss und
- die Regelung verhältnismäßig im engeren Sinne sein muss.

(10) Im Rahmen der Verhältnismäßigkeitsprüfung spielt die Intensität des Eingriffs in die Persönlichkeitsrechte eine entscheidende Rolle.<sup>17</sup> Hier ist vor allem wichtig, wie viele Personen wie intensiv einer Beeinträchtigung ausgesetzt sind. Die Intensität hängt aber auch von der Dauer und Art der Überwachungsmaßnahmen ab. Von erheblicher Bedeutung ist zudem, ob der Betroffene dem Arbeitgeber einen ihm zurechenbaren Anlass für die Datenerhebung – in diesem Fall Videoüberwachung – geschaffen hat, etwa durch eine Rechtsverletzung.<sup>18</sup>

(11) Das BAG hat in den Entscheidungen vom 29.6.2004 und 14.12.2004 den jeweiligen Spruch der Einigungsstelle zur Videoüberwachung für unwirksam erklärt. In seiner Entscheidung vom 26.8.2008 hat es die Videoüberwachung in einem sehr eng festgelegten Rahmen für zulässig erklärt. Betrachtet man die Regelung hinsichtlich einer Kontrolle der Mitarbeiter genau, ist eine verdachtsunabhängige Überwachung von Beschäftigten nicht zulässig. Eine Kontrolle ist nur in einem sehr engen Rahmen zulässig. Das heißt, dass der Zweck des Betriebs der Videoanlage festgelegt werden muss. Der Betriebsrat wird im konkreten Einzelfall (z. B. Verdacht einer Straftat) vom Arbeitgeber umfassend informiert und kann dann der Videoüberwachung im konkreten Einzelfall zustimmen und durch die Nutzung des Schlüssels des Betriebsrats, die eigentliche Videoüberwachung „freigeben“. Er kann aber auch seine Zustimmung verweigern, wenn die vorgelegten Informationen aus Sicht des Betriebsrats eine Überwachung nicht rechtfertigen.

(12) Mit der Novellierung des BDSG und der Einführung des § 32 hat der Gesetzgeber jeder Ermittlung von Straftaten (auch

unter Nutzung von Videoüberwachung) engere Grenzen gesetzt. Danach dürfen zur Aufdeckung von strafbaren Handlungen Beschäftigtendaten nur erhoben werden, „wenn zu dokumentierende tatsächliche Anhaltspunkte den Verdacht begründen, dass der Betroffene im Beschäftigungsverhältnis eine Straftat begangen hat“.

Weitere Voraussetzung ist, dass Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung der Daten zur Aufdeckung erforderlich ist und das schutzwürdige Interesse des Betroffenen nicht überwiegt, insbesondere Art und Ausmaß der Kontrolle im Hinblick auf den Anlass unverhältnismäßig sind. Das heißt, dass ein abstrakter Verdacht („in diesem Raum sind Diebstähle vorgekommen“) nicht ausreicht. Vielmehr muss es einen konkreten Verdacht gegen bestimmte Personen geben.<sup>19</sup>

*Autor*

**Bruno Schierbaum**, BTQ Niedersachsen GmbH, Donnerschwerstraße 84, 26123 Oldenburg, fon 0441 82068, schierbaum@btq.de, www.btq.de

*Fußnoten*

- 1 Die Zahlen stammen aus dem Jahr 2001. Vgl. hierzu: Simitis (Hg.), BDSG, 6. Auflage, § 6b, Rn. 2
- 2 BAG, Urteil vom 7.10.1987, Az.: 5 AZR 116/86
- 3 BAG, Urteil vom 15.5.1991, Az.: 5 AZR 115/90, in: RDV 1992, 178 ff.
- 4 Dieses Mitbestimmungsrecht ist in § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG bzw. in § 75 Abs. 3 Nr. 17 BPersVG verankert; es findet sich aber auch entsprechend in den Landespersonalvertretungsgesetzen
- 5 Vgl. BAG, Beschluss vom 29.6.2004, Az.: 1 AZR 21/03, in: DuD 2004, 747 ff.
- 6 Vgl. BAG, Beschluss vom 14.12.2004, Az.: 1 ABR 34/03, in: RDV 2005, 216
- 7 Vgl. BAG Beschluss vom 26.8.2008, in: NZA 2008, 1187 ff.
- 8 BAG, Beschluss vom 26.8.2008, aaO, 1191
- 9 Vgl. FESTL, BetrVG, 24. Auflage, § 87, Rn. 216.; BAG, Beschluss vom 15.5.1991, in: RDV, aaO., 179
- 10 Vgl. BAG, Beschluss vom 27.3.2003, Az.: 2 AZR 51/02, in: RDV 2003, 293 ff. [295] mit weiteren Nachweisen; FESTL, aaO., § 87, Rn. 184
- 11 Vgl. BAG, Urteil vom 15.5.1991, aaO.
- 12 Vgl. BAG, Beschluss vom 27.3.2003, aaO.
- 13 Vgl. Gola/Schomerus, BDSG, 9. Auflage, § 4, Rn. 21
- 14 Vgl. Gola/Wronka, Handbuch zum Arbeitnehmerdatenschutz, 5. Auflage, 29
- 15 Vgl. LAG Mannheim, Urteil vom 6.5.1997, Az.: 12 Sa 115/97, in: RDV 2000, 30
- 16 Vgl. BAG, Beschluss vom 26.8.2008, Az.: 1 ABR/16/07, in: DuD 2009, 117 f.
- 17 Vgl. BAG, Beschluss vom 29.6.2004, aaO.
- 18 Vgl. Vgl. BAG, Beschluss vom 26.8.2008, aaO., 118
- 19 Vgl. Däubler, Gläserne Belegschaften?, 5. Auflage, 177; Wedde, in: Däubler/Klebe/Wedde/Weichert, BDSG, 3. Auflage, § 32, Rn. 95