

Datenschutz im Arbeitsverhältnis am Beispiel einer Spindkontrolle

von RA Gerhard May

Durch die Digitalisierung der Arbeitswelt steht der Datenschutz, auch im Arbeitsverhältnis, in der öffentlichen Diskussion.

Der Datenschutz wird hier fast ausschließlich mit der elektronischen Datenverarbeitung und eventuell noch mit der Weitergabe von Daten an Dritte in Verbindung gebracht. Aber beschränkt sich der Datenschutz im Arbeitsverhältnis nur auf die elektronische Datenverarbeitung?

Der Fall: Wegen eines erheblichen Diebstahlverdachts öffnete und untersuchte der Geschäftsleiter im Beisein eines Betriebsratsmitglieds während der Arbeitszeit den verschlossenen Spind eines Verkäufers in einer Getränkeabteilung eines Supermarktes. Hierbei wurde entwendete Damenunterwäsche entdeckt. Der Geschäftsleiter beabsichtigte daraufhin, bei Schichtende im Beisein des Betriebsrats eine Taschen- und Personenkontrolle durchzuführen. Dem Mitarbeiter gelang es allerdings, den Markt vorher unkontrolliert zu verlassen. Bei einer weiteren Durchsuchung des Spinds am Schichtende wurde kein Wäschestück mehr aufgefunden. Eine aufgrund einer Strafanzeige durchgeführte Hausdurchsuchung blieb erfolglos. Die Gelegenheit zu einer schriftlichen Stellungnahme wurde von dem Mitarbeiter nicht wahrgenommen. Daraufhin erfolgte nach Anhörung des Betriebsrats eine fristlose und hilfsweise ordentliche Kündigung.

Die Rechtsprechung: Das Arbeitsgericht Offenbach und das Landesarbeitsgericht Hessen hatten der Kündigungsschutzklage stattgegeben, da sie das Öffnen des Spinds als Verletzung des Persönlichkeitsrechts des Verkäufers aus Artikel 2 Grundgesetz werteten. Das Bundesarbeitsgericht (BAG)¹ prüfte auf die Revision des Arbeitgebers, ob es sich bei der Spindkontrolle um eine Datenerhebung im Sinne von § 32 Abs. 1 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) handelte. Nach § 3 BDSG sind personenbezogene Daten Einzelangaben über persönliche oder sachliche Verhältnisse einer bestimmten oder bestimmbaren natürlichen Person. Das BAG folgert deshalb, die Durchsuchung eines Spindes stelle die Erhebung und Verwertung solcher Daten dar. Die Erhebung der Daten, d. h. die Durchsuchung des Spindes sei erfolgt um festzu-

¹ BAG Urt. v. 20.06.13 – 2 AZR 546/12, NJW 2914, 720

stellen, ob der Mitarbeiter Waren des Arbeitgebers beiseitegeschafft hat. Das BAG stellt hierzu fest, dass § 32 Abs. 2 BDSG ausdrücklich regelt, dass eine automatisierte Verarbeitung oder die Nutzung aus einer automatisierten Datei nicht erforderlich ist.

§ 32 Abs. 2 BDSG erfasse deshalb die **Datenerhebung durch rein tatsächliche Handlungen**. Soweit keine Einwilligung des Betroffenen vorliege und die Erhebung nicht durch eine verfassungsmäßige Rechtsvorschrift erlaubt würde, sei die Erhebung, Verarbeitung und/oder Nutzung dieser personenbezogenen Daten verboten. Weder habe der Mitarbeiter der Durchsuchung, und damit in die Erhebung der Daten eingewilligt, noch liege eine Erlaubnisnorm vor.

Die Erhebung der Daten unterliegt hiernach einem Beweiserhebungsverbot, woraus ein Beweisverwertungsverbot im Prozess folge.

Fazit: Der Datenschutz erfasst nach dem Urteil des BAG die Datenerhebung durch rein tatsächliche Handlungen in allen Bereichen des Arbeitsverhältnisses.

Ausgangspunkt hierzu ist das BDSG in dem die Erhebung, Verarbeitung und die Nutzung personenbezogener Daten geregelt ist. § 4 BDSG lässt die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten nur zu, soweit das BDSG oder eine andere Rechtsvorschrift dies erlaubt oder anordnet oder der Betroffene eingewilligt hat. Es wird deshalb von einem Verbot mit Erlaubnisvorbehalt ausgegangen. Eine andere Rechtsvorschrift im Sinne dieses Gesetzes kann auch eine Betriebsvereinbarung sein. Auch Einwilligungen der Arbeitnehmer kommen hierfür in Betracht. Allerdings muss die Einwilligung freiwillig erfolgen, wobei in der Literatur generell in Frage gestellt wird, ob die Freiwilligkeit in einem Arbeitsverhältnis angenommen werden kann. Auf jeden Fall muss die Erlaubnisnorm oder Einwilligung im Sinne des § 4 Abs. 1 BDSG die Verarbeitung oder Nutzung eindeutig unter Nennung zumindest von Art der Daten und des Zwecks der Verarbeitung für zulässig erklären. Außerdem müssen die Daten gemäß § 4 Abs. 2 BDSG bei dem betroffenen Arbeitnehmer **direkt** erhoben werden. Weiterhin gilt der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit, d. h. eine Abwägung der Interessen zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten und das Transparenzgebot beachtet werden, wonach Beschäftigte wissen sollten, welche Daten ihr Arbeitgeber erhebt. Arbeitnehmer haben deshalb auch ein Auskunftsrecht über die erhobenen Daten.