

## Übersicht: Rechtsprechung zum Arbeitnehmerdatenschutz



Gericht	Aktenzeichen	Datum	Thema	Schwerpunkt der Entscheidung	Fundstellen / Kommentare
ArbG Essen	4 Ca 1516/61	31.08.1961	Untersuchung	Wenn der neue AG die Einstellung eines ANs davon abhängig macht, dass der AN auch körperlich und gesundheitlich für die vorgesehene Tätigkeit geeignet ist, und vom AN verlangt, dass dieser sich einer entsprechenden ärztlichen Untersuchung unterzieht, so gehört auch eine solche <b>Eignungsuntersuchung</b> noch zum Komplex der Bewerbung.	
ArbG Wilhelmshaven	Ca 600/63	06.12.1963	Fragerecht	<b>Schwangerschaft:</b> Der AG ist nicht in jedem Fall zur Frage berechtigt, da dies dazu führen würde, dass AG schwangere ANin nicht einstellen würden, eine unzulässige Einschränkung des Grundrechts auf freie Entfaltung der Persönlichkeit (Art. 2 Abs. 1 GG) und auf freie Wahl des Arbeitsplatzes (Art. 12 Abs. 1 GG). Fragerecht ist nur dann gegeben, wenn der AG objektiv anzuerkennendes, sachliches Interesse hat, z. B. bei "sachbezogener" Arbeit (Tänzerin, Vorführdame) und auch dann, wenn sich z. B. in kleinen Betrieben der Ausfall einer ANin erheblich auswirken würde. Die ANin hat <b>kein Recht zu lügen</b> . Es bleibt ihr vielmehr vorbehalten, ihrerseits auf die Unzulässigkeit der Fragestellung hinzuweisen und den AG zu bitten, sein sachliches Interesse näher zu erläutern.	
BAG	1 AZR 251/63	07.02.1964	Fragerecht	Der AN muss bei Einstellungsverhandlungen die <b>Frage des AG nach dem Gesundheitszustand wahrheitsgemäß beantworten</b> . Ungefragt muss er seinen Gesundheitszustand dem AG offenbaren, wenn er damit rechnen muss, infolge einer bereits vorliegenden Krankheit seiner Arbeitspflicht im Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses nicht nachkommen zu können. Der AN, der gegen die vorgenannten Verpflichtungen auch nur fahrlässig verstößt, haftet dem AG auf Schadenersatz.	
ArbG Braunschweig	3 Ca 1512/63	01.07.1964	Fragerecht	Der AG <b>kann</b> bei der Einstellungsverhandlung <b>nach Krankheiten fragen</b> . Eine Auskunftspflicht besteht aber <b>nur</b> hinsichtlich solcher Krankheiten, die <b>erkennbar für das konkrete Arbeitsverhältnis von Bedeutung</b> sind.	
LAG Tübingen	4 Sa 57/67	13.06.1967	Fragerecht	Der AG ist auch <b>während des Arbeitsverhältnisses</b> berechtigt, einen AN nach gewissen <b>Vorstrafen</b> zu befragen. Der AN hat nur eine beschränkte Auskunftspflicht, wenn ihn der AG uneingeschränkt nach seinen Vorstrafen befragt. Vorstrafen des ANs bilden nur dann einen wichtigen Kündigungsgrund, wenn deshalb dem AG eine bestimmte Art der Beschäftigung des ANs nicht zuzumuten ist.	
LAG Düsseldorf	8 BVTa 5/67	21.11.1967	Torkontrolle	Die Kontrolle der AN, die während der Arbeitszeit das Dienstgebäude verlassen, ist eine Frage der Ordnung des Betriebes. Der BR hat ein Mitbestimmungsrecht an der Regelung der <b>Torkontrolle</b> .	
BAG	2 AZR 64/69	15.01.1970	Fragerecht	Der AG darf den AN bei der Einstellung <b>nach Vorstrafen nur fragen, wenn und soweit die Art des zu besetzenden Arbeitsplatzes dies erfordert</b> . Nicht die subjektive Einstellung des AG ist maßgeblich für Einschlägigkeit, sondern der objektive Maßstab. Auch für Arbeiter und Angestellte im öffentlichen Dienst.	
LAG Düsseldorf	3 Sa 305/71	30.09.1971	Fragerecht	Ein Werksarzt kann - was Fragen nach dem Bestehen einer <b>Schwangerschaft</b> bei einer Stellenbewerberin betrifft - keine weitergehenden Fragen stellen als der AG selbst. Befragt er die Stellenbewerberin nach dem Beginn ihrer letzten Regel, so ist diese Frage unzulässig. Auf falsche Beantwortung kann eine Anfechtung wegen arglistiger Täuschung nicht gestützt werden.	
LAG Berlin	4 Sa 112/71	11.01.1972	Fragerecht	Eine ärztliche Bescheinigung ist so lange als Nachweis für die Arbeitsunfähigkeit des AN zu werten, bis sie hinsichtlich ihrer Richtigkeit widerlegt worden ist. Bei berechtigtem Zweifel kann der AG nicht durch weitere Fragen in die Privatsphäre des AN eindringen. Es ist anerkannt, dass der AG in der Regel <b>noch nicht einmal einen Anspruch auf Auskunft über die Art der Krankheit</b> hat, es sei denn, die Krankheit hat Rückwirkungen auf die Tätigkeit am Arbeitsplatz (z. B. offene Tuberkulose) oder begründeten Verdacht, dass der AN die Krankheit selbst verschuldet hat. Grundrechtlicher Schutz der menschlichen Intimsphäre verlangt ein Zurücktreten der Interessen des AG, da ihm ein Auskunftsanspruch fast keine rechtlichen Vorteile bringt, den menschlichen Intimbereich jedoch weitestgehend offenlegt. Rechtlich relevant ist für den AG allein Frage, ob die Erkrankung des AN die Arbeitsunfähigkeit bedingt oder nicht. Dies gilt erst recht, wenn der AG Auskunft über die Symptome der Krankheit verlangt, da er damit noch weiter in die Intimsphäre eindringt.	
LAG Tübingen	8 Sa 109/71	26.01.1972	Graphologisches Gutachten	Die Einholung eines graphologischen Gutachtens ohne Einwilligung des ANs stellt eine schuldhaftige Verletzung des Persönlichkeitsrechts dar und verpflichtet den AG in entsprechender Anwendung des § 847 BGB zum Schadenersatz. Befinden sich <b>handschriftliche Unterlagen</b> des ANs bei den Personalakten, so kann hieraus noch <b>nicht auf ein stillschweigendes Einverständnis</b> des ANs mit der Einholung eines graphologischen Gutachtens geschlossen werden.	

## Übersicht: Rechtsprechung zum Arbeitnehmerdatenschutz



Gericht	Aktenzeichen	Datum	Thema	Schwerpunkt der Entscheidung	Fundstellen / Kommentare
BAG	1 ABR 45/73	14.05.1974	Mitbestimmung/Technische Einrichtung	Die Verwendung von <b>Multimoment-Filmkameras</b> , die in regelmäßigen Abständen Aufnahmen von Arbeitsplätzen machen, dienen <b>ihrer technischen Natur nach stets auch zur Überwachung</b> des Verhaltens der AN. Der BR hat daher ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG. Die Mitbestimmung des BR bei der Einführung technischer Überwachung <b>entfällt nicht dadurch</b> , dass der AN die Möglichkeit hat, das Überwachungsgerät <b>abzuschalten</b> . Denn schon allein das Abschalten lässt Rückschlüsse auf das Verhalten des AN zu.	vorgehend LAG Düsseldorf, U. v. 28.05.1973, Az: 13 BVTa 4/73
BAG	1 ABR 20/74	09.09.1975	Mitbestimmung/Technische Einrichtung	Eine technische Einrichtung i.S.d. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG ist dann dazu <b>bestimmt</b> , das Verhalten oder die Leistung der AN <b>zu überwachen</b> , wenn die Einrichtung zur Überwachung <b>objektiv und unmittelbar geeignet</b> ist, <b>ohne Rücksicht darauf, ob der AG dieses Ziel verfolgt und die durch die Überwachung gewonnenen Daten auch auswertet</b> . Die Möglichkeit, dass erst durch zusätzliche anderweitige Anordnungen oder bestimmte Gestaltungen zukünftig AN überwacht werden könnten, genügt andererseits nicht. Der Tatbestand des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG greift auch, wenn auf Grund der Einrichtung unmittelbar Rückschlüsse auf das Verhalten oder die Leistung bestimmter anderer AN gezogen werden können, die nicht die mit der Einrichtung versehene Maschine bedienen.	
Hessisches LAG	4 TaBV 61/79	08.01.1980	Telefondaten	Der Inhalt des Beschlusses ist nicht bekannt. Verbreitung von Verzeichnissen privater Telefonnummern von AN an andere Betriebsangehörige.	vorgehend ArbG Frankfurt, U. v. 28. Juni 1979, Az: 5 BV 10/78
BAG	7 AZR 322/78	25.04.1980	Fragerecht	Bei einem Einstellungsgespräch kann ein Recht zur Frage und dementsprechend eine Pflicht zur Offenbarung über <b>in der Vergangenheit liegende Verfahren zur Abnahme der eidesstattlichen Versicherung</b> nicht ohne Einschränkung anerkannt werden. Wird in dem Einstellungsgespräch gefragt, ob der Bewerber derzeit oder "in der zurückliegenden Zeit" jemals den Offenbarungseid geleistet habe oder er in der "letzten Zeit" bzw. "in den zurückliegenden Jahren" in Offenbarungseidsverfahren verwickelt gewesen sei, fehlt es an der erforderlichen exakten zeitlichen Konkretisierung.	
LAG Bremen	2 Sa 207/80	04.02.1981	Fragerecht	Der AN ist in aller Regel nicht verpflichtet, bei der Einstellungsverhandlung dem AG seine <b>Verbindlichkeiten</b> zu offenbaren. Es liegt demnach kein rechtswidriges Verhalten des ANs vor, aus dem ein Kündigungsgrund hergeleitet werden könnte, wenn nach der Einstellung weitere dem AG nicht offenbarte Lohnpfändungen vorgenommen werden.	vorgehend ArbG Bremen, U. v. 16.09.1980, Az: 2 Ca 2208/80
LAG Frankfurt	9 Sa Ga 360/81	27.08.1981	Telefondaten	Bei dienstlichen Ferngesprächen kann die Registrierung nach der Nummer des Angerufenen unter dem Aspekt des von Art. 10 Abs. 1 GG gewährleisteten Grundrechtsschutzes nicht beanstandet werden. Insoweit handelt der Kl überhaupt nicht als Grundrechtsträger, erbringt vielmehr eine Arbeitsleistung, deren äußerer Ablauf und sogar deren Inhalt dem AG ohnehin nicht verborgen werden dürfte, falls er sich hierfür von Fall zu Fall interessieren würde. Ein <b>Geheimhaltungsbedürfnis hinsichtlich der Rufnummer des Angerufenen besteht für den Bereich dienstlicher Telefonate nicht</b> (anders bei politischen Beamten). Persönliche Privatgespräche würden Art. 10 Abs. 1 GG ebenfalls hinsichtlich des Inhalts und äußeren Ablaufs unterfallen. Aber im Arbeitsverhältnis hat der Schutz hinter der Arbeitspflicht zurückzustehen (auch hinsichtlich des Inhalts).	Weiterführung von BAG, AP Nr. 1 zu § 611 BGB Persönlichkeitsrecht
BAG	1 ABR 50/80	17.08.1982	Mitbestimmung/Technische Einrichtung	Die Aufforderung des AGs an seine AN oder eine Gruppe von ihnen, sich im Betrieb einer <b>polizeilichen Kontrolluntersuchung zur Aufdeckung eines Gelddiebstahls</b> zum Nachteil eines Betriebsangehörigen zu stellen, kann eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme der Ordnung des Betriebes i.S.v. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG sein, wenn die Aufforderung als Ausübung des AGischen Direktionsrechts zu verstehen ist. Ist die Aufforderung dagegen lediglich in Sache einer <b>Weitergabe der polizeilichen Anordnung</b> zu verstehen, dann fehlt es an einer eigenständigen Ordnungsmaßnahme des AGs, die Gegenstand des Mitbestimmungsrechts des BRs sein könnte. Welche Bedeutung einer derartigen Aufforderung des AGs im Einzelfall zukommt, ist im Wesentlichen eine Frage tatrichterlicher Würdigung.	
BAG	2 AZR 228/80	16.09.1982	Graphologisches Gutachten	Die bloße Anforderung eines <b>handgeschriebenen Lebenslaufes</b> ist vielfach üblich und kann grundsätzlich nicht missbilligt werden. Soll er allerdings der <b>Einholung eines graphologischen Gutachtens</b> dienen, so <b>bedarf</b> es wegen Art. 1 Abs. 1 und Art. 2 Abs. 1 GG <b>der ausdrücklichen Einwilligung des Betroffenen</b> . Es gehört zum Selbstbestimmungsrecht des Menschen, selbst frei darüber entscheiden zu können, ob und inwieweit er im Ausleuchten seiner Persönlichkeit mit Mitteln, die über jedermann zur Verfügung stehenden Erkenntnismöglichkeiten hinausgehen, gestatten will; die <b>Einholung eines graphologischen Gutachtens ohne Einwilligung des Betroffenen ist unzulässig und verpflichtet nach §§ 823, 847 BGB ggf. zum Schadenersatz</b> .	

## Übersicht: Rechtsprechung zum Arbeitnehmerdatenschutz



Gericht	Aktenzeichen	Datum	Thema	Schwerpunkt der Entscheidung	Fundstellen / Kommentare
BAG	6 ABR 33/80	17.03.1983	Sonstiges	Freiwillig gewährte Prämien gehören als Gehaltsbestandteile zu den Bruttobezügen, die dem Einblicksrecht des BRs nach § 80 Abs. 2 S. 2 BetrVG unterliegen. Der Begriff "Liste" in § 80 Abs. 2 S. 2 BetrVG bezieht sich auch auf in EDV-Anlagen gespeicherte Gehaltsdaten. Die Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes stehen dem Einblicksrecht des BRs in die Bruttolohn- und -gehaltslisten nicht entgegen.	vorgehend LAG Düsseldorf, U. v. 23.04.1980, Az: 6 TaBV 11/80, vorgehend ArbG Düsseldorf, U. v. 26.09.1979, Az: 6 BV 45/79
BAG	2 AZR 171/81	19.05.1983	Fragerecht	Die Frage an einen Stellenbewerber nach der <b>bei dem früheren AG bezogenen Vergütung</b> ist jedenfalls dann <b>unzulässig</b> , wenn die bisherige Vergütung für die erstrebte Stelle <b>keine Aussagekraft</b> und der Bewerber sie auch <b>nicht</b> von sich aus <b>als Mindestvergütung</b> für die neue Stelle gefordert hat. Die unrichtige Beantwortung einer solchen Frage rechtfertigt keine Anfechtung des Arbeitsvertrages wegen arglistiger Täuschung.	
LAG Köln	10 TaBV 19/83	03.11.1983	Torkontrolle	Die Anordnung einer <b>Torkontrolle</b> findet - anders als Betriebsbußen - beim Vorliegen eines konkreten betrieblichen Anlasses ihre Berechtigung im <b>Direktionsrecht</b> des AGs. Die Ausgestaltung der Torkontrollenregelung muss den Gleichbehandlungsgrundsatz und die Persönlichkeitsrechte des ANs beachten und darf über die bezahlte Arbeitszeit hinaus keine unbillige zeitliche Inanspruchnahme mit sich bringen.	
BAG	1 ABR 43/81	06.12.1983	Mitbestimmung/Technische Einrichtung	<b>Datensichtgeräte</b> in Verbindung mit einem Rechner sind dann zur Überwachung von Verhalten und Leistung der AN bestimmt i.S.v. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG, wenn aufgrund vorhandener Programme Verhaltens- und Leistungsdaten ermittelt und aufgezeichnet werden, die bestimmten ANn zugeordnet werden können, unabhängig davon, zu welchem Zweck diese Daten erfasst werden. Ob die Einführung von Datensichtgeräten eine Betriebsänderung iSv. § 111 S. 2 BetrVG darstellt, ist auch dann für jeden Betrieb gesondert zu prüfen, wenn die Geräte unternehmenseinheitlich eingeführt werden. Der BR kann keine Regelung erzwingen, die ihm bestimmte Auskunfts-, Überwachungs- und Kontrollrechte einräumt.	
BVerfG	1 BvR 209/83, 1 BvR 269/83, 1 BvR 362/83, 1 BvR 420/83, 1 BvR 440/83 u. a.	15.12.1983	Sonstiges	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 <b>Rechts auf "informationelle Selbstbestimmung"</b> sind nur im überwiegenden Allgemeininteresse zulässig.	Volkszählungsurteil
BAG	1 ABR 69/82	10.04.1984	Zugangssicherung	Die Installation eines Zugangssicherungssystems, das bei der Präsentation von <b>codierten Ausweiskarten</b> den Ein- oder Ausgang zu Betriebsräumen freigibt, ohne festzuhalten, wer wann in welcher Richtung den Zugang benutzt, unterliegt nicht der Mitbestimmung des BRs.	
BAG	5 AZR 286/81	06.06.1984	Sonstiges	Die <b>dauerhafte Aufbewahrung eines Personalfragebogen s</b> , der von einem erfolglos gebliebenen Stellenbewerber auf Verlangen der Firma ausgefüllt worden ist und auch Angaben über die Privat- und Intimsphäre enthält, kann das verfassungsrechtlich geprägte Persönlichkeitsrecht des Bewerbers verletzen. Es besteht, unabhängig von den Schutzvorschriften des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG), ein Anspruch auf Vernichtung des Fragebogens (analog § 1004 BGB). Eine Verletzung des Persönlichkeitsrechts liegt nicht vor, wenn der AG ein <b>berechtigtes Interesse an der Aufbewahrung</b> des Fragebogens hat (kein berechtigtes Interesse: Absicht, den Fragebogen bei einer nochmaligen Bewerbung zu einem Datenvergleich heranzuziehen oder den Bewerber später zu einer nochmaligen Bewerbung anzuhalten).	
BAG	2 AZR 270/83	07.06.1984	Fragerecht	Die unrichtige Beantwortung der Frage des AG nach einer Körperbehinderung eines Bewerbers kann eine Anfechtung des Arbeitsvertrages wegen arglistiger Täuschung nach § 123 BGB nur rechtfertigen, wenn die <b>verschwiegene Körperbehinderung erfahrungsgemäß die Eignung des ANs für die vorgesehene Tätigkeit beeinträchtigt</b> . Der Umfang des Fragerechts hinsichtlich bestehender Krankheiten richtet sich nach dem Zusammenhang mit dem einzugehenden Arbeitsverhältnis. Das Fragerecht beschränkt sich im Wesentlichen auf folgende Punkte: Liegt eine Krankheit bzw. eine Beeinträchtigung des Gesundheitszustandes vor, durch die die Eignung für die <b>vorgesehene Tätigkeit auf Dauer oder in periodisch wiederkehrenden Abständen eingeschränkt ist</b> ? Liegen ansteckende Krankheiten vor, die zwar nicht die Leistungsfähigkeit beeinträchtigen, jedoch die zukünftigen Kollegen oder Kunden gefährden? Ist zum Zeitpunkt des Dienstantritts bzw. in absehbarer Zeit mit einer Arbeitsunfähigkeit zu rechnen, z. B. durch eine geplante Operation, eine bewilligte Kur oder auch durch eine zurzeit bestehende akute Erkrankung?	

## Übersicht: Rechtsprechung zum Arbeitnehmerdatenschutz



Gericht	Aktenzeichen	Datum	Thema	Schwerpunkt der Entscheidung	Fundstellen / Kommentare
BAG	1 ABR 23/82	14.09.1984	Sonstiges	Das Technikerberichtssystem (enthält Technikerpersonalnummer, -bezirk, Aktivitätszeit, -nummer und Reports "Zusammengefasste Technikeraktivitätenanalyse, detaillierte Technikeraktivitätenanalyse") ist eine <b>technische Einrichtung</b> i.S.d. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG, auch wenn <b>Verhaltens- oder Leistungsdaten untechnisch erhoben</b> werden und <b>dem System lediglich zum Zwecke der Speicherung und Verarbeitung eingegeben</b> werden. Überwachen ist "sowohl das Sammeln von Informationen als auch das Auswerten bereits vorliegender Informationen im Hinblick auf eine Beurteilung des zu überwachenden Objektes." Dies folgt auch aus dem Schutzzweck der Norm, der die freie Entfaltung der Persönlichkeit des ANs schützt.	offene Frage aus BAG U. v. 06.12.1983, Az: 1 ABR 43/81
BSG	12 RK 31/82	27.11.1984	Fragerecht	Der AG ist bei Mehrfachbeschäftigten verpflichtet, den Gesamtsozialversicherungsbeitrag zu errechnen und abzuführen, der auf das bei ihm bestehende Beschäftigungsverhältnis entfällt, solange der AN und der andere AG bereit sind, ihm die dafür erforderlichen Daten und Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Die <b>Frage nach Namen und Anschrift des anderen AGs, der Art der Tätigkeit und der Höhe des Verdienstes ist nicht zulässig</b> und bei der Frage nach dem Bestehen einer Mehrfachbeschäftigung ist jedenfalls sicherzustellen, dass sie nur beantwortet werden muss, wenn die Mehrfachbeschäftigung einen Einfluss auf die Versicherungs- und Beitragspflicht hat.	
BAG	1 ABR 2/82	23.04.1985	Mitbestimmung/Technische Einrichtung	Eine technische Einrichtung ist auch dann dazu <b>bestimmt</b> , Verhalten oder Leistung der AN zu überwachen, wenn sie <b>Aussagen über Verhalten oder Leistung des</b> an der technischen Einrichtung <b>arbeitenden ANs erarbeitet</b> , ohne die dieser Aussage zugrunde liegenden, bei der Arbeit anfallenden und erfassten einzelnen Verhaltens- und Leistungsdaten selbst auszuweisen. Dass die Aussage für sich allein schon eine sachgerechte Beurteilung ermöglicht, ist nicht erforderlich. Es besteht ein Mitbestimmungsrecht des BRs bei der Einführung nach § 87 I Nr. 6 BetrVG.	Fortführung der Entscheidung vom 6. Dezember 1983 BAGE 44, 285 = AP Nr. 7 zu § 87 BetrVG 1972 Überwachung
BAG	2 AZR 101/83	01.08.1985	Fragerecht	Der AN muss bei Arbeitsvertragsverhandlungen seine Schwerbehinderteneigenschaft oder Gleichstellung offenbaren, wenn er erkennen muss, dass er wegen der Behinderung, die der Feststellung oder der Gleichstellung zugrunde liegt, die vorgesehene Arbeit nicht zu leisten vermag oder eine deswegen beschränkte Leistungsfähigkeit für den vorgesehenen Arbeitsplatz von ausschlaggebender Bedeutung ist. Der AG hat ein <b>uneingeschränktes Fragerecht nach dem Vorliegen einer Schwerbehinderteneigenschaft oder einer Gleichstellung</b> . Die wahrheitswidrige Beantwortung kann zur Anfechtung wegen arglistiger Täuschung nach § 123 BGB berechtigen.	Bestätigung des Urteils des Senates v. 25.03.1976 - Az: 2 AZR 136/75; im Anschluss an das Urteil des Senates v. 07.06.1984 - Az: 2 AZR 270/83 - AP Nr. 26 zu § 123 BGB
BAG	2 AZR 244/85	20.02.1986	Fragerecht	<b>Die Frage nach einer Schwangerschaft vor der Einstellung ist nicht unzulässig, wenn sich nur Frauen um den Arbeitsplatz bewerben</b> . Der Senat neigt dazu, in der Frage nach der Schwangerschaft dann eine unzulässige Benachteiligung wegen des Geschlechts zu sehen, wenn sich männliche und weibliche AN um denselben Arbeitsplatz bewerben. Das Mutterschutzgesetz hat den Sinn, der werdenden Mutter den bereits erworbenen Arbeitsplatz und ihre wirtschaftliche Versorgung aus dem bereits bestehenden Arbeitsverhältnis zu gewährleisten, nicht dagegen den, die Eingehung eines Arbeitsvertrages selbst, d.h. den Erwerb des Arbeitsplatzes unter allen Umständen zu sichern (vgl. BAG 3, 309, 312 = AP Nr. 2 zu § 4 MuSchG mit zust. Anm. von Bulla).	
BAG	1 ABR 48/84	27.05.1986	Telefondaten	Die <b>Erfassung von Daten</b> über vom AN geführte Telefongespräche <b>unterliegt der Mitbestimmung des BRs</b> nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG. Das sind personenbezogene Daten des AN oder, wenn die Zielnummer erfasst wird, auch des Angerufenen i.S.d. BDSG. Betriebsvereinb./Spruch der Einigungsstelle können zuungunsten der AN von den Vorschriften des BDSG abweichen (andere Rechtsvorschrift i.S.d. § 3 BDSG). Sie <b>müssen sich im Rahmen der Regelungskompetenz der Betriebspartner halten</b> und den <b>Grundsätzen über den Persönlichkeitsschutz des AN im Arbeitsverhältnis Rechnung tragen</b> . Keine Bedenken gibt es gegen eine BV, die die Erfassung der vollen Zielnummer bei Dienstgesprächen und Privatgesprächen aus dienstlichem Anlass erlaubt, wenn daneben Privatgespräche geführt werden dürfen, bei denen die Zielnummer nicht erfasst wird. <b>Keine unzulässige Behinderung der BR-Tätigkeit besteht</b> , wenn für BR-Gespräche <b>bei Ferngesprächen auch Zeitpunkt und Dauer des einzelnen Gesprächs erfasst</b> werden.	Frage offengelassen, ob in der Speicherung der Ziel-Nr. von Gesprächsteilnehmern bei Telefongesprächen vom BR-Vorsitzenden eine unzulässige Überwachung der Betriebsratstätigkeit liegt.
ArbG Berlin	8 Ca 141/86	16.07.1986	Fragerecht	Der AG darf den AN bei der Einstellung im allgemeinen <b>nicht nach Lohnpfändungen im früheren Arbeitsverhältnis fragen</b> . Eine unrichtige Antwort auf eine solche Frage berechtigt nicht zur Anfechtung des Arbeitsvertrages.	
BVerwG	2 C 51.84	28.08.1986	Personalakte	Die Fürsorgepflicht des Dienstherrn gebietet es, den <b>Kreis der mit Personalakten befassten Beschäftigten möglichst eng zu halten</b> (hier: Mitteilung eines Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses an den unmittelbaren Vorgesetzten).	

## Übersicht: Rechtsprechung zum Arbeitnehmerdatenschutz



Gericht	Aktenzeichen	Datum	Thema	Schwerpunkt der Entscheidung	Fundstellen / Kommentare
BAG	5 AZR 660/85	22.10.1986	Personalakte	Das BDSG regelt nicht die Erhebung personenbezogener Daten. Die Speicherung unzulässig erhobener Daten ist verboten. Das <b>Speichern in zulässiger Weise erhobener Daten</b> ist im Rahmen der Zweckbestimmung des AV - mit den <b>Einschränkungen durch das informationelle Selbstbestimmungsrecht</b> - erlaubt (§§ 3, 23 BDSG). Die im Rahmen der Zweckbestimmung vorzunehmende <b>Interessenabwägung</b> muss dem Grundsatz der <b>Verhältnismäßigkeit</b> genügen. Unter Berücksichtigung beiderseitiger Belange <b>dürfen</b> aus einem Personalfragebogen folgende AN-Daten <b>gespeichert werden</b> : <i>Geschlecht, Familienstand, Schule, Ausbildung in Lehr- und anderen Berufen, Fachschulausbildung/Fachrichtung/ Abschluss, Sprachkenntnisse</i> . Die weitere Kenntnis dieser Daten kann auch im Verlauf des AV im Rahmen seiner Zweckbestimmung erforderlich sein (§ 27 Abs. 3 S. 2 BDSG). Die Speicherung der genannten Daten <b>verletzt nicht das Mitbest.R</b> des BR (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG), <b>weil diese Daten nichts über Verhalten und Leistung des AN aussagen</b> .	
BAG	1 AZR 267/85	13.01.1987	Telefondaten	Ein Psychologe ist dem AG gegenüber nicht berechtigt/verpflichtet, Auskunft über <b>Telefonkontakte</b> zu geben. Der AG darf sich die Kenntnis auch nicht verschaffen.	NZA 1987, 515-517 (Leitsatz 1-3 und Gründe)
BAG	5 AZR 215/86	15.07.1987	Personalakte	Aufgrund des verfassungsrechtlich gewährleisteten Persönlichkeitsschutzes ist der AG verpflichtet, die <b>Personalakten des ANs sorgfältig zu verwahren</b> , bestimmte Informationen vertraulich zu behandeln und für die vertrauliche Behandlung durch die Sachbearbeiter Sorge zu tragen. Auch muss der AG <b>den Kreis der mit Personalakten befassten Mitarbeiter möglichst eng halten</b> . Ansprüche aus Persönlichkeitsverletzungen fallen als absolute Rechte nicht unter Ausschlussklauseln, die ihren Wirkungsbereich auf Ansprüche aus dem Arbeitsvertrag oder dem Arbeitsverhältnis erstrecken.	im Anschluss an BVerwG Urteil v. 28.08.1986 - Az: 2 C 51.84
BAG	5 AZR 116/86	07.10.1987	Videoüberwachung	Eine <b>Verletzung des Persönlichkeitsrechts</b> eines ANs kann vorliegen, wenn er einem <b>ständigen lückenlosen Überwachungsdruck dadurch unterworfen wird</b> , dass der AG <b>sich vorbehält, jederzeit ohne konkreten Hinweis den Arbeitsplatz durch versteckt aufgestellte Videokameras zu beobachten</b> . Eine Maßnahme der vorbezeichneten Art kann allerdings gerechtfertigt sein, wenn überwiegend schutzwürdige Interessen des AGs sie erfordern. Hierzu bedarf es eines substantiierten Sachvortrages.	
BVerwG	6 P 32/84	16.12.1987	Mitbestimmung/Technische Einrichtung	Ein <b>Mitarbeiter-Berichtssystem</b> mit anschließender Auswertung der von dem Beschäftigten laufend erstellten Tätigkeitsberichte durch eine Anlage der elektronischen Datenverarbeitung ist mitbestimmungspflichtig nach § 75 Abs. 3 Nr. 17 BPersVG (technische Einrichtungen). Maßstab sind die vom BAG entwickelten Voraussetzungen des wortgleichen § 87 BetrVG.	
BSG	12 RK 43/87	23.02.1988	Fragerecht	Der AG geringfügig beschäftigter AN ist berechtigt, seine AN unter Darlegung der Voraussetzungen für das Entstehen der Versicherungs- und Beitragspflicht zu fragen, ob sie <b>bei einem anderen AG in einem Umfang beschäftigt sind, der zusammen mit der bei ihm ausgeübten Beschäftigung Versicherungspflicht und Beitragspflicht begründet</b> . Im Übrigen kann er bei Zweifeln eine Entscheidung der Einzugsstelle beantragen. Fragen nach den Einzelheiten der anderen Beschäftigung (Arbeitsentgelt, AG) sind unzulässig.	
LAG Düsseldorf	2 Sa 431/88	24.06.1988	Fragerecht	Der AN ist auch bei einer Bewerbung für den öffentlichen Dienst nur zur Offenbarung einer <b>einschlägigen Vorstrafe</b> verpflichtet. Bewirbt sich ein AN bei einer Gemeinde für die Stelle eines Meldesachbearbeiters, braucht er die sechsmonatige Freiheitsstrafe auf Bewährung wegen Diebstahls nicht darzulegen.	vorgehend ArbG Düsseldorf, U. v. 18.02.1988, Az: 9 Ca 6142/87
BAG	7 ABR 38/87	18.01.1989	Mitbestimmung/Technische Einrichtung	Durch die Angabe " <b>Betriebsvertretungstätigkeit</b> " und die " <b>Aufzeichnung der Zielnummer</b> " bei Gesprächen außerhalb des Ortsnetzes wird ein Verstoß gegen § 8 BPersVG nicht begründet.	
BVerwG	6P1/88	28.07.1989	Telefondaten	Eine Dienststelle, die die Kosten der dem Personalrat gesetzlich übertragenen Aufgaben trägt, hat Prüfungsrecht hinsichtlich des Inhalts der Wahrnehmung und darf <b>für Ferngespräche Datum, Urzeit, Ort und Telefonnummer erfassen und ausdrucken</b> (an Dienststellenleiter). Dies muss unter Beachtung des Prinzips der Sparsamkeit entschieden werden. Eine Behinderung der Personalratstätigkeit liegt vor, wenn alle ausgedruckten Telefondaten dem Amtsleiter zur Stellungnahme und Kontrolle zugeleitet werden. Dem Personalrat steht kein über das Recht des einzelnen Beschäftigten zum Schutz vor Registrierung hinausgehendes Recht aus Art. 10 Abs. 1 GG zu (und in diesem Verfahren durfte nur über Zuständigkeit und Geschäftsführung der Personalvertretungen befunden werden). Es ist auch keine Verletzung datenschutzrechtlicher Vorschriften, da zwar Daten erfasst, aber keine Persönlichkeitsrechte der Mitglieder verletzt werden.	Fortführung von BAG U. v. 27.05.1986, Az: 1 ABR 48/84

## Übersicht: Rechtsprechung zum Arbeitnehmerdatenschutz



Gericht	Aktenzeichen	Datum	Thema	Schwerpunkt der Entscheidung	Fundstellen / Kommentare
BAG	1 ABR 97/88	28.11.1989	Mitbestimmung/Technische Einrichtung	Das Initiativrecht des BRs hinsichtlich des Mitbestimmungstatbestandes nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG hat nicht zum Inhalt, dass der BR auch die Einführung einer technischen Kontrolleinrichtung verlangen kann. Die Abschaffung einer solchen technischen Kontrolleinrichtung bedarf daher auch nicht der Zustimmung des BRs.	
BAG	5 AZR 299/89	04.04.1990	Personalakte	Es verstößt nicht gegen das verfassungsrechtlich geschützte Persönlichkeitsrecht des ANs einer Sparkasse, wenn <b>zur Verschwiegenheit verpflichtete Mitarbeiter der Sparkassenrevision im Einzelfall zur Überprüfung der Personalausgaben seines AGs Einsicht in seine Personalakte</b> nehmen.	
BAG	8 AZR 216/89	10.05.1990	Fragerecht	<b>Anderweitige Beschäftigung</b> : Das Fragerecht des AGs und die Pflicht des ANs zur richtigen Beantwortung folgen aus dem Grundsatz von Treu und Glauben (§ 242 BGB), der auch das vorvertragliche Anbahnungsverhältnis der Parteien beherrscht. Bei der erforderlichen Abwägung der gegensätzlichen Interessen der künftigen Parteien des Arbeitsvertrags überwog das Interesse der AGs zu erfahren, ob der AN einer weiteren Beschäftigung nachging.	
BAG	7 ABR 99/88	01.08.1990	Telefondaten	Die Erfassung der <b>Zielnummern von Ferngesprächen</b> der Betriebsvertretung stellt keine Behinderung i.S.d. § 8 BPersVG dar. Kosten sind von der Dienststelle, die dem Sparsamkeitsgebot unterliegt, zu tragen und deshalb ist der Dienststelle die Überprüfungsmöglichkeit bei Ferngesprächen, die im Regelfall deutlich höhere Kosten verursachen, zugestehen, ob diese in Wahrnehmung der Aufgaben nach dem BPersVG erfolgten. Dies gilt nicht für die Registrierung der Zielnummern bei Haus-, Orts- und Nahbereichsgesprächen; die Registrierung solcher Daten verstößt gegen das Behinderungsverbot.	
EUGH	C-177/88	08.11.1990	Fragerecht	Ein Arbeitgeber <b>verstößt unmittelbar gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz</b> der Art. 2 Abs. 1 und 3 Abs.1 der RL 76/207 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen, wenn er es <b>ablehnt</b> , mit einer von ihm für geeignet befundenen Bewerberin einen Arbeitsvertrag zu schließen, <b>weil er wegen der Einstellung einer schwangeren Frau Nachteile zu befürchten hat</b> , die sich aus einer staatlichen Regelung über die Arbeitsunfähigkeit ergeben, wonach eine mit Schwangerschaft und Entbindung zusammenhängende Verhinderung an der Arbeitsleistung einer Verhinderung wegen Krankheit gleichsteht. Dabei ist es <b>unerheblich, daß sich kein Mann um die freie Stelle beworben hat</b> .	Dekker-Urteil
BAG	2 AZR 449/90	21.02.1991	Fragerecht	<b>Gibt eine transsexuelle Person</b> , deren Geschlechtsumwandlung nach §§ 8, 10 TSG noch nicht erfolgt ist, bei Einstellungsverhandlungen <b>ihr wahres Geschlecht ungefragt nicht an</b> , so liegt darin im Hinblick auf den Schutzzweck des Transsexuellengesetzes <b>keine rechtswidrige</b> arglistige Täuschung (§ 123 BGB). Es kann jedoch eine Anfechtung wegen Irrtums über eine verkehrswesentliche Eigenschaft der Person (§ 119 Abs 2 BGB) in Betracht kommen.	
BAG	2 AZR 515/90	28.02.1991	Fragerecht	Der AN ist bei den Verhandlungen über den Abschluss eines Arbeitsvertrages nur dann <b>von sich aus verpflichtet, seine Schwerbehinderteneigenschaft oder seine Gleichstellung zu offenbaren, wenn</b> er erkennen muss, dass er <b>wegen der Behinderung</b> , die der Feststellung zugrunde liegt, <b>die vorgesehene Arbeit nicht zu leisten vermag</b> oder eine <b>deswegen beschränkte Leistungsfähigkeit für den vorgesehenen Arbeitsplatz von ausschlaggebender Bedeutung</b> ist. Demgegenüber hat der AG aber uneingeschränkt das Recht, einen Bewerber nach dem Vorliegen einer Schwerbehinderteneigenschaft oder einer Gleichstellung zu fragen.	Bestätigung des BAG U. v. 01.08.1985, Az: 2 AZR 101/83 und im Anschluss an BAG U. v. 07.06.1984, Az: 2 AZR 270/83
BAG	1 ABR 26/90	26.03.1991	Detektiveinsatz	Der Einsatz von <b>Privatdetektiven</b> zur Überwachung von ANn bei der Erfüllung ihrer Arbeitspflicht <b>unterliegt nicht der Mitbestimmung</b> des BR (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG), sofern es sich um eine Überwachung des <b>Leistungsverhaltens</b> und nicht des Ordnungsverhaltens handelt.	
BAG	1 ABR 57/90	09.07.1991	Sonstiges	Macht die Genehmigungsbehörde dem Betreiber einer kerntechnischen Anlage zur Auflage, dass nur Personen eingestellt und weiterbeschäftigt werden dürfen, die einer <b>Sicherheitsüberprüfung durch die Genehmigungsbehörde</b> unterzogen worden sind, so kann der BR nicht verlangen, dass solche Sicherheitsüberprüfungen unterbleiben, solange er diesen nicht zugestimmt hat.	Bestätigung der Entscheidung v. 26.05.1988 Az: 1 ABR 9/87 - BAGE 58, 297 = AP Nr. 14 zu § 87 BetrVG 1972, Ordnung des Betriebes

## Übersicht: Rechtsprechung zum Arbeitnehmerdatenschutz



Gericht	Aktenzeichen	Datum	Thema	Schwerpunkt der Entscheidung	Fundstellen / Kommentare
BVerfG	1 BvR 382/85	19.12.1991	Telefondaten	Es <b>verstößt gegen Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG, Telefongespräche, die der AN von einem Dienstapparat führt, von vornherein aus dem Schutz durch das allgemeine Persönlichkeitsrecht herauszunehmen</b> . Die möglichen verschiedenen Inhalte und Vertraulichkeitsgrade dienstlicher Äußerungen verbieten es, jeden Schutz des dienstlich vom AN gesprochenen Wortes gegenüber dem AG abzulehnen. Hier: Eine im Betrieb installierte Telefonanlage ließ über eine Aufschaltung zu, dass der AG über den Dienstapparat des AN geführte Telefongespräche unterbrechen sowie unbemerkt mithören konnte. Der AG hat so von für ihn beleidigenden Äußerungen erfahren und den AN gekündigt. Im Übrigen wären die Äußerungen in Kenntnis der Tonaufzeichnung allein nicht als Einwilligung zur Durchführung und Verwertbarkeit zu sehen, weil Kenntnis noch nicht dazu führen würde, dass das Persönlichkeitsrecht der Kl. gegenüber den Interessen der Bekl. zurückzutreten hätte.	
LAG Berlin	9 Sa 29/92	22.06.1992	Fragerecht	Ein Lehrer, der früher im Schuldienst der DDR tätig war und nunmehr von einem Bundesland weiterbeschäftigt wird, ist grundsätzlich verpflichtet, Fragen des öffentlichen AGs vollständig und wahrheitsgemäß zu beantworten, die in unmittelbarem oder mittelbarem Zusammenhang mit den besonderen Kündigungsgründen nach dem Einigungsvertrag stehen, etwa wegen Zugehörigkeit zur SED oder einer Tätigkeit für das MfS.	Nichtzulassungsbeschwerde eingelegt unter Az: 8 AZN 309/92; vorgehend ArbG Berlin, U. v. 30.01.1992, Az: 97 Ca 1897/91
BAG	2 AZR 227/92	15.10.1992	Fragerecht	Die Frage nach der <b>Schwangerschaft</b> vor Einstellung einer ANin enthält in der Regel eine unzulässige <b>Benachteiligung</b> wegen des Geschlechts und verstößt damit gegen das Diskriminierungsverbot des § 611a BGB, <b>gleichgültig ob sich nur Frauen oder auch Männer um den Arbeitsplatz bewerben</b> .	Aufgabe von BAG U. v. 20.02.1986, Az: 2 AZR 244/85 wegen EuGH U. v. 08.11.1990 - Rechtssache C-177/88 (Dekker)
BAG	2 AZR 25/93	01.07.1993	Fragerecht	Die Frage nach der <b>Schwangerschaft</b> vor Einstellung einer Arzthelferin ist ausnahmsweise dann <b>sachlich gerechtfertigt</b> , wenn sie <b>objektiv dem gesundheitlichen Schutz der Bewerberin und des ungeborenen Kindes</b> dient.	im Anschluss an BAG U. v. 15.10.1992, Az: 2 AZR 227/92
BAG	8 AZR 561/92	26.08.1993	Fragerecht	Zur Überprüfung der Eignungsvoraussetzungen nach dem Einigungsvertrag ist der AG zur Frage berechtigt, ob der AN für das <b>MfS</b> tätig war, und ob er eine Verpflichtungserklärung unterzeichnet hat. <b>Wer wahrheitswidrig versichert</b> , keine Verpflichtungserklärung gegenüber dem MfS abgegeben zu haben, ist in der Regel <b>ungeeignet</b> für eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst.	
BAG	2 AZR 467/93	11.11.1993	Fragerecht	An der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Anfechtung wegen arglistiger Täuschung bei wahrheitswidriger Beantwortung der Frage nach der <b>Schwerbehinderteneigenschaft ist jedenfalls in den Fällen weiter festzuhalten, in denen die Schwerbehinderungserkrankung für die ausübende Tätigkeit von Bedeutung</b> ist.	vgl. BAG U. v. 07.06.1984, Az: 2 AZR 270/83; BAG U. v. 28.02.1991, Az: 2 AZR 515/90
ArbG Siegburg	1 Ca 3454/93	22.03.1994	Fragerecht	Die wahrheitswidrige Beantwortung der Frage nach der <b>Schwerbehinderung</b> rechtfertigt jedenfalls dann keine außerordentliche Kündigung, wenn die Schwerbehinderung die <b>Einsatzfähigkeit</b> des ANs <b>nicht beeinträchtigt</b> .	entgegen BAG v. 01.08.1985, Az: 2 AZR 101/83
Sächsisches LAG	11 Sa 820/94	14.03.1995	Fragerecht	Eine Lehrerin, die insgesamt 14 Jahre <b>ehrenamtliche Parteisekretärin</b> an einer Förderschule für Lernbehinderte war, ist für den Schuldienst persönlich ungeeignet iSd. Einigungsvertrages. Das <b>wahrheitswidrige Verschweigen</b> der Funktion des Amtes der Parteisekretärin führt auch zur persönlichen Ungeeignetheit iSd. Einigungsvertrages.	vorgehend ArbG Chemnitz, U. v. 16.03.1994, Az: 1 Ca 8215/93, nachgehend BAG, U. v. 05.10.1995, Az: 2 AZN 557/95, nachgehend BVerfG, U. v. 13.02.1998, Az: 1 BvR 83/86 und 83/96
BAG	1 ABR 4/95	30.08.1995	Telefondaten	Eine Betriebsvereinbarung, die es dem AG erlaubt, <b>externe Telefongespräche der AN in deren Gegenwart zu Ausbildungszwecken mitzuhören</b> , ist rechtlich nicht zu beanstanden.	
BAG	8 AZR 828/93	07.09.1995	Fragerecht	Der AN ist auch <b>nach seiner Einstellung</b> aus § 242 BGB verpflichtet, <b>Fragen des AGs zu seiner Vor- und Ausbildung zu beantworten</b> , wenn davon auszugehen ist, dass die bei der Einstellung abgegebenen Erklärungen und danach erfolgten Ergänzungen nicht mehr vollständig vorhanden sind. Der AN ist nicht verpflichtet, außergerichtliche Erklärungen zu möglichen Kündigungsgründen abzugeben, soweit nicht besondere rechtliche Grundlagen hierfür bestehen. Der öffentliche AG darf nach dem GG nur solche Lehrer einsetzen, die sich zur freiheitlichen demokratischen Grundordnung i.S.d. GG bekennen. Soweit Zweifel an der Eignung im Zusammenhang mit einer früheren Tätigkeit bestehen, sind Fragen gegenüber dem Lehrer zulässig. Hierzu gehören Fragen nach der Tätigkeit für das frühere MfS und nach Funktionen in politischen Parteien und Massenorganisationen der ehemaligen DDR.	im Anschluss an Senatsurteil vom 26.08.1993 - Az: 8 AZR 561/92 - AP Nr. 8 zu Art 20 Einigungsvertrag, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen

## Übersicht: Rechtsprechung zum Arbeitnehmerdatenschutz



Gericht	Aktenzeichen	Datum	Thema	Schwerpunkt der Entscheidung	Fundstellen / Kommentare
BAG	2 AZR 862/94	13.09.1995	Fragerecht	Auch die vorsätzliche Falschbeantwortung der Frage des Dienstherrn nach einer früheren Tätigkeit für das MfS belegt nicht zwangsläufig die mangelnde persönliche Eignung des ANs i.S.d. Einigungsvertrages. Hat der AN später, als er <b>noch nicht mit der Aufdeckung seiner früheren Tätigkeit für das MfS rechnen musste, diese offenbart und</b> so dem AG die sachgerechte Entscheidung über eine Weiterbeschäftigung ermöglicht, kann dies hinsichtlich der künftigen Loyalität des ANs gegenüber seinem Dienstherrn eine <b>positive Prognose</b> zulassen.	vorgehend: Sächsisches LAG, U. v. 06.05.1994, Az: 3 Sa 233/93, vorgehend: ArbG Dresden, U. v. 15.06.1993, Az: 7 Ca 235/93
BAG	2 AZR 923/94	05.10.1995	Fragerecht	Die Frage des AGs nach der <b>Schwerbehinderteneigenschaft</b> des Stellenbewerbers ist auch dann uneingeschränkt zulässig, wenn die Behinderung, auf der die Anerkennung beruht, tätigkeitsneutral ist. Die unrichtige Beantwortung der Frage nach der Schwerbehinderteneigenschaft kann die Anfechtung des Arbeitsvertrages wegen arglistiger Täuschung nach § 123 BGB rechtfertigen.	Fortführung BAG Urteil v. 11.11.1993, Az: 2 AZR 467/93 - AP Nr. 38 zu § 123 BGB
BAG	8 AZR 356/94	14.12.1995	Fragerecht	Im <b>Personalfragebogen gestellte Fragen zur MfS-Tätigkeit</b> : Die bloße Unterzeichnung einer <b>Verpflichtungserklärung</b> als "Inoffizieller Mitarbeiter zur Sicherung der Konspiration" (IMK) ist <b>ohne die tatsächliche Bereitstellung</b> der Wohnung zu Zwecken des MfS keine Tätigkeit iSd. Einigungsvertrages.	Fortführung BAG Urteil v. 26.08.1993, Az: 8 AZR 561/92 - AP Nr. 8 zu Art. 20 Einigungsvertrag
LAG Brandenburg	4 Sa 137/96	14.08.1996	Fragerecht	Die Fragen nach einer Tätigkeit für das MfS und nach der Abgabe einer Verpflichtungserklärung sind zwar grundsätzlich zulässig, sie müssen aber für das Arbeitsverhältnis Bedeutung erlangen können, was bei einem Tischler im Hinblick auf den gesamten Vorfall und des Zeitabstandes nicht der Fall ist. Die Tätigkeit des ANs für das MfS und seine Falschangaben im Fragenbogen rechtfertigen auch keine personen- oder verhaltensbedingte Kündigung.	vorgehend ArbG Neuruppin, 23.01.1996, Az: 4 Ca 2793/95; nachgehend BAG, 28.11.1997, Az: 2 AZR 583/96, sonstige Erledigung
LAG Köln	12 Sa 639/96	30.08.1996	Videoüberwachung	Die Aufzeichnungen durch <b>versteckte Kameras</b> (hier: Videoüberwachung einer Lagerhalle, in der sich Parfümerieartikel befinden) dürfen in einem Kündigungsschutzprozess <b>nicht verwertet werden</b> zum Beweis von unzulässigerweise erfolgten Eingriffen in das Eigentum des AGs.	Abweichung vom Urteil LAG Köln, Az: 11 Sa 795/98
BAG	2 AZR 51/96	06.02.1997	Fragerecht	Die <b>Frage im Fragebogen nach einer MfS-Tätigkeit ist zulässig</b> . Tätigkeit meint nicht einen Arbeits- oder Dienstvertrag. Es reicht eine bewusste, finale Mitarbeit, die dann vorliegt, wenn der AN willentlich für das MfS tätig war.	
BAG	5 AZR 2/76	09.02.1997	Personalakte	Der AG des öffentlichen Dienstes darf ein gegen seinen AN <b>ergangenes Strafurteil</b> , das dem AG auf Grund der zwischen dem Bundesjustizminister und den Landesjustizverwaltungen vereinbarten "Anordnung über Mitteilungen in Strafsachen" - MiStra - übersandt worden ist, <b>nicht zu den Personalakten nehmen, wenn die Verurteilung ein strafbares Verhalten im außerdienstlichen Bereich betrifft, nicht in das vom Bundeszentralregister auszustellende Führungszeugnis aufzunehmen ist und der AN den der Verurteilung zugrunde liegenden Sachverhalt auch nicht nach § 51 Abs. 2 BZRG zu offenbaren braucht</b> . Ist das Strafurteil trotzdem zu den Personalakten gelangt, so muss es aus ihnen entfernt, entweder vernichtet oder dem AN ausgehändigt werden. Es darf nicht zu anderen Akten der Behörde genommen werden.	vorgehend: LAG Stuttgart, U. v. 10.09.1975, Az: 6 Sa 122/74
BGH	VI ZR 133/96	03.06.1997	Allgemein	Eine vom Kl ohne Wissen des Bekl gefertigte <b>Tonbandaufzeichnung</b> über ein vom Beklagten geführtes Beratungsgespräch ist kein zulässiges Beweismittel.	
BVerfG	1 BvR 2111/94, 1 BvR 195/95, 1 BvR 2189/95	08.07.1997	Fragerecht	Mit dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht (Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG) der aus dem öffentlichen Dienst der DDR übernommenen AN grundsätzlich vereinbar ist, dass die AG von ihnen vor der Entscheidung über eine Kündigung nach den Vorschriften des Einigungsvertrages verlangten, <b>Fragen über frühere Parteifunktionen in der SED und Tätigkeiten für das MfS</b> zu beantworten. <b>Fragen nach Vorgängen, die vor dem Jahr 1970 abgeschlossen waren, verletzen jedoch das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Beschäftigten</b> . Wurden sie unzutreffend beantwortet, dürfen daraus keine arbeitsrechtlichen Konsequenzen gezogen werden.	
LAG Thüringen	4 Sa 165/96	23.07.1997	Fragerecht	Überträgt man diese Rechtsprechung auf das <b>Fragerecht im Rahmen von Einstellungsverhandlungen</b> , war der Kl jedenfalls nicht verpflichtet, seine Tätigkeit für das <b>MfS</b> in der Zeit von 1961 - 1967 zu offenbaren, da diese Vorgänge vor dem Jahr 1970 abgeschlossen waren.	Revision eingelegt unter dem Az: 2 AZR 11/98
BAG	2 AZR 42/97	20.08.1997	Fragerecht	Orientierungssatz: Die bewusst wahrheitswidrige Beantwortung einer zulässigen Frage nach einer <b>früheren Tätigkeit für das MfS</b> (zulässig nur für Tätigkeit ab 1970) kann je nach den Umständen geeignet sein, eine ordentliche verhaltensbedingte Kündigung zu rechtfertigen.	nichts Neues

## Übersicht: Rechtsprechung zum Arbeitnehmerdatenschutz



Gericht	Aktenzeichen	Datum	Thema	Schwerpunkt der Entscheidung	Fundstellen / Kommentare
BAG	5 AZR 508/96	29.10.1997	Telefondaten	Das <b>heimliche Mithörenlassen von Telefongesprächen</b> zwischen AN und AG ist im allgemeinen unzulässig. Es verletzt das Persönlichkeitsrecht des Gesprächspartners. Auf diese Weise erlangten Beweismittel dürfen nicht verwertet werden. Will der AG Dritte an einem Gespräch mit dem AN mithören lassen, muss er dies dem AN offenbaren.	
BAG	1 ABR 21/97	11.11.1997	Sonstiges	Das <b>Bundesdatenschutzgesetz gilt auch für die Datenverarbeitung durch Betriebsräte</b> . Die Betriebsräte - und damit auch der GesamtBR - unterliegen nicht der Kontrolle durch den betrieblichen Datenschutzbeauftragten nach § 36 Abs. 5 und § 37 BDSG. Ein Kontrollrecht des Datenschutzbeauftragten wäre mit der vom BetrVG vorgeschriebenen Unabhängigkeit des GesamtBRs von der AGin unvereinbar. Ein so massiver und wertungswidersprüchlicher Eingriff in ein Strukturprinzip des BetrVG kann dem Bundesdatenschutzgesetz nicht entnommen werden.	vorgehend ArbG Berlin, B.v. 05.12.1995, Az: 61 BV 11.920/95, vorgehend LAG Berlin, B.v. 19.12.1996, Az: 16 TaBV 1/96
LAG Niedersachsen	13 Sa 1235/97	13.01.1998	Telefondaten	Die Interessenabwägung führt zur <b>Verwertbarkeit der Telefondaten</b> : Eine besondere Schutzbedürftigkeit der Kl. ist zu verneinen. Der Inhalt der Gespräche ist nicht aufgezeichnet worden, der Kernbereich des Persönlichkeitsrechts ist nicht verletzt. Die <b>Aufzeichnungen beschränken sich auf Datum, Uhrzeit, Gesprächsdauer und Zielnummer</b> . Unter dem Gesichtspunkt des Persönlichkeitsrechts problematisch ist allein die Erfassung der vollständigen Zielnummer, und zwar ohne Differenzierung nach dienstlichen und privaten Gesprächen. Da es aber um Telefonate vom <b>Dienstapparat</b> geht, vom AN aber erwartet werden kann, dass er seine privaten Angelegenheiten außerhalb der Arbeitszeit regelt, ist der Eingriff in das Persönlichkeitsrecht eng begrenzt. Auf der anderen Seite stand das Interesse der Bekl an der Aufklärung der hohen Telefonkosten.	Revision eingelegt unter Az: 2 AZR 267/98
BVerfG	1 BvR 83/96	13.02.1998	Fragerecht	Im Fall der Eignung einer Lehrerin, die in der <b>DDR</b> ehrenamtliche Parteisekretärin war, und die Frage ihres AGs nach Funktionen in politischen Parteien ungenau beantwortet hat, haben die Gerichte bei der Einschätzung, ob der Mitarbeiter generell nicht vertrauenswürdig ist, im Hinblick auf den grundrechtlichen Schutz des Arbeitsplatzes den Unterschied zwischen einer unwahren und einer ungenauen Antwort auf Fragen nach einer früheren Parteifunktion außer Betracht gelassen. Dies gilt umso mehr, wenn der Mitarbeiter dem AG mit seiner Antwort einen Hinweis auf seine Parteifunktion gegeben hat, dem dieser durch weitere Nachfrage ohne wesentlichen Aufwand hätte nachgehen können.	vorgehend ArbG Chemnitz, U. v. 16.03.1994, Az: 1 Ca 8215/93, vorgehend BAG, U. v. 5.10.1995, Az: 2 AZN 557/95; vgl BVerfGE 96, 171
LAG BaWü	12 Sa 115/97	06.05.1998	Videoüberwachung	Ein <b>Video-Spähangriff</b> eines AGs gegen eine Kassiererin eines Einzelhandelsbetriebes <b>verstößt gegen das allgemeine Persönlichkeitsrecht, wenn vor Beginn des Angriffs kein durch Tatsachen begründeter Tatverdacht einer vorsätzlichen schweren Vertragsverletzung oder Straftat gerade gegen diese, sondern nur ein pauschaler Verdacht gegen die gesamte Belegschaft bestanden hat</b> . Die hieraus gewonnenen <b>Erkenntnisse</b> dürfen - zumal wenn durch Missachtung des Mitbestimmungsrechts zustande gekommen - als "Früchte vom verbotenen Baum" <b>im Prozess nicht verwertet werden</b> ; dies gilt auch für ein unter dem Druck der so gewonnenen Beweise abgegebenes unspezifisches Geständnis (Fernwirkung). Die ANin kann den aufgrund einer Drohung mit Strafanzeige abgeschlossenen Aufhebungsvertrag anfechten, weil die Drohung ein rechtswidriges, inadäquates Mittel zur Abgabe der Willenserklärung i.S.v. § 123 BGB ist.	
BAG	2 AZR 549/97	28.05.1998	Fragerecht	Die <b>wahrheitswidrige Beantwortung der Frage nach einer Mitarbeit für das Ministerium für Staatssicherheit der ehemaligen DDR</b> kann bei einer Einstellung in den öffentlichen Dienst unter Umständen die Anfechtung des Arbeitsvertrages wegen einer arglistigen Täuschung gemäß §§ 123, 142 BGB rechtfertigen. Die Anfechtung ist jedoch ausgeschlossen (§ 242 BGB), wenn die Rechtslage des Getäuschten im Zeitpunkt der Anfechtung nicht mehr beeinträchtigt ist.	Bestätigung der ständigen Rechtspr., vgl. BAG U. v. 11.11.1993, Az: 2 AZR 467/93 - BAGE 75, 77, 86 = AP Nr. 38 zu § 123 BGB; nachgehend BVerfG 1. Senat 2. Kammer, U. v. 21.07.1999, Az: 1 BvR 1584/98, Kammerbeschluss
BAG	2 AZR 772/97	09.07.1998	Fragerecht	Zur Frage der Einschränkung des <b>Fragerechts nach MfS-Tätigkeiten</b> , die bis in das Jahr 1974 hineinreichten.	
BAG	8 AZR 5/97	17.09.1998	Detektiveinsatz	Der AN hat dem AG die durch das Tätigwerden eines <b>Detektivs entstandenen notwendigen Kosten zu ersetzen</b> , wenn der AG anlässlich eines konkreten Tatverdachts gegen den AN einem Detektiv die Überwachung des ANs überträgt und der AN einer vorsätzlichen vertragswidrigen Handlung überführt wird.	NZA 1998, 1334-1336; Bestätigung von BAG U. v. 03.12.1985, Az: 3 AZR 277/84 - BB 1987, 689

## Übersicht: Rechtsprechung zum Arbeitnehmerdatenschutz



Gericht	Aktenzeichen	Datum	Thema	Schwerpunkt der Entscheidung	Fundstellen / Kommentare
LAG Hamm	5 Sa 702/98	22.01.1999	Fragerecht	Dem AG ist ein Fragerecht nur insoweit zuzugestehen, als er ein <b>berechtigtes, billigenswertes und schützenswertes Interesse</b> an der Beantwortung seiner Fragen für das Arbeitsverhältnis hat. Ein solches berechtigtes Interesse ist nur dann gegeben, wenn das Interesse des AGs so gewichtig ist, dass dahinter das Interesse des ANs, seine persönlichen Lebensumstände zum Schutz seines Persönlichkeitsrechts und zur Sicherung der Unverletzlichkeit seiner Individualsphäre geheim zu halten, zurückzutreten hat (hier: keine Beeinträchtigung der Eignung des ANs für die vorgesehene Tätigkeit als Fluggastkontrolleur durch das Anfallsleiden Epilepsie).	vorgehend: ArbG Rheine, U. v. 22.01.1998, Az: 1 Ca 1583/97, Urteil
LAG Köln	11 Sa 795/98	26.02.1999	Videoüberwachung	<b>Es besteht kein Beweisverwertungsverbot</b> für verdeckt und aus konkretem Anlass (Kassendifferenzen) gefertigte Videoaufnahmen.	evtl. Abweichung vom Urteil des LAG Köln, U. v. 30.08.1996, Az: 12 Sa 639/96 in BB 97, 476
BAG	2 AZR 470/98	29.04.1999	Fragerecht	Die außerordentliche bzw. hilfsweise ordentliche Kündigung eines städtischen Angestellten (Leiter Abteilung Soziale Dienste) wegen Tätigkeit für das <b>Ministerium für Staatssicherheit</b> . Falschbeantwortung (Unwirksamkeit der außerordentlichen Kündigung, Klage im Übrigen abgewiesen).	vorgehend LAG Mecklenburg-Vorpommern, U. v. 12.03.1998, Az: 1 Sa 269/97 (Urteil), vorgehend ArbG Stralsund, U. v. 01.04.1997, Az: 5 Ca 617/96
BAG	2 AZR 320/98	20.05.1999	Fragerecht	Bei der Prüfung der Eignung des Bewerbers für die geschuldete Tätigkeit (im Fall: Einstellung in den Polizeivollzugsdienst) kann es je nach den Umständen zulässig sein, dass der AG den Bewerber auch nach laufenden Ermittlungsverfahren fragt bzw. verpflichtet, während eines längeren Bewerbungsverfahrens anhängig werdende einschlägige Ermittlungsverfahren nachträglich mitzuteilen. Die wahrheitswidrige Beantwortung einer danach zulässigen Frage nach Vorstrafen und laufenden Ermittlungsverfahren bzw. die pflichtwidrige Unterlassung der nachträglichen Mitteilung eines Ermittlungsverfahrens rechtfertigen unter den Voraussetzungen der §§ 123, 124 BGB die Anfechtung des Arbeitsvertrages.	vorgehend ArbG Potsdam, U. v. 02.07.1997, Az: 8 Ca 3303/96, vorgehend LAG Brandenburg 2. Kammer, U. v. 27.09.1998, Az: 2 Sa 664/97
BAG	2 AZR 540/98	01.07.1999	Fragerecht	Es liegt keine wahrheitswidrige Aussage auf die Frage, ob jemand für das MfS gearbeitet habe, vor, wenn die Person lediglich ihre Wohnung zur Verfügung gestellt hat (keine Anfechtung möglich).	vorgehend: Sächsisches LAG, U. v. 27.03.1998, Az: 3 Sa 1196/97, vorgehend: ArbG Dresden, U. v. 11.09.1997, Az: 2 Ca 10941/96
BVerfG	1 BvR 1584/98	21.07.1999	Fragerecht	Mit den Erwägungen, dass Fragen nach Tätigkeiten für das <b>MfS</b> , die vor dem Jahre 1970 abgeschlossen sind, den Betroffenen regelmäßig in unzumutbarer Weise in seinem allgemeinen Persönlichkeitsrecht beeinträchtigen und deshalb unzulässig sind, wollte das BVerfG eine Stichtagsregelung, wie sie der Gesetzgeber vorsehen kann, nicht treffen. <b>Hinsichtlich der nach 1970 abgeschlossenen Verstrickungen in Tätigkeiten für das MfS ist dem Schutz des Persönlichkeitsrechts durch Würdigung der jeweiligen Fragen und Antworten Rechnung zu tragen, wobei es wesentlich auf den Zeitablauf und die Bedeutung der Umstände des Einzelfalls für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ankommt .</b>	vgl. BVerfG, 1997-07-08, 1 BvR 2111/94, BVerfGE 96, 171 <188f>
BAG	2 AZR 923/98	12.08.1999	Taschenkontrolle	Zur Mitbestimmung (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG) bei <b>Taschenkontrollen</b> innerhalb einer Gruppe von AN: Soweit der AG durch von ihm eingesetzte Hilfspersonen stichprobenartige Taschenkontrollen anordnet, um AN oder Gruppen von ihnen Untersuchungen zu unterziehen, die Eigentumsdelikte zu seinem Nachteil aufdecken sollen, ist eine solche Anordnung mit der einer allgemeinen Torkontrolle zu vergleichen, die ganz überwiegend für eine gem. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG mitbestimmungspflichtige Maßnahme der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der AN im Betrieb gehalten wird (kollektives Ordnungsverhalten).	NZA 2000, S. 421-427
BAG	2 AZR 55/99	12.08.1999	Untersuchung	Die Pflicht des ANs, beim Vorliegen eines berechtigten Interesses des AGs eine <b>ärztliche Untersuchung seines Gesundheitszustandes zu dulden</b> , ist im Übrigen auch ohne z. B. tarifliche Regelung anzunehmen und resultiert <b>aus der allgemeinen Treuepflicht</b> des ANs. Das Interesse des AGs an der geforderten Untersuchung ist vielmehr abzuwägen gegen das Interesse des ANs an der Wahrung seiner Intimsphäre und körperlichen Unversehrtheit. Ein AN ist regelmäßig <b>nicht verpflichtet, im laufenden Arbeitsverhältnis routinemäßigen Blutuntersuchungen zur Klärung, ob er alkohol- oder drogenabhängig ist, zuzustimmen.</b>	vorgehend: LAG Hamm 19. Kammer, U. v. 02.11.1998, Az: 19 Sa 853/98, vorgehend: ArbG Bielefeld, U. v. 25.03.1998, Az: 3 (7) Ca 3176/97

## Übersicht: Rechtsprechung zum Arbeitnehmerdatenschutz



Gericht	Aktenzeichen	Datum	Thema	Schwerpunkt der Entscheidung	Fundstellen / Kommentare
BAG	2 AZR 743/98	18.11.1999	Sonstiges	<b>Ehrlichkeitsüberprüfungen</b> in Form von Tests durch Mitarbeiter ohne Zuhilfenahme technischer Einrichtungen sind eine Überprüfung des Arbeits- und nicht des Ordnungsverhaltens, denn es soll allein überprüft werden, ob die Person vertragsgemäß das vereinbarte Geld allein in die Kasse des AGs verbracht und entsprechend verbucht hat. Derartige Zuverlässigkeitstests können jedoch nicht von vornherein als rechtswidriger Eingriff in das grundrechtlich geschützte Persönlichkeitsrecht angesehen werden, weil ein solches Persönlichkeitsrecht nicht schrankenlos gewährleistet wird. Hier bestand ein <b>berechtigtes Interesse</b> .	NZA 2000, S. 418-421
BAG	2 AZR 724/98	02.12.1999	Fragerecht	Die fehlende Zustimmung des Personalrats zu einem Personalfragebogen gibt dem AN nicht das Recht, eine in dem Fragebogen individualrechtlich zulässigerweise gestellte Frage wahrheitswidrig zu beantworten. Zur Beteiligung des Personalrats bei der Entlassung eines Dienstordnungsangestellten wegen arglistiger Täuschung über eine frühere MfS-Tätigkeit.	vorgehend: LAG Hamburg 3. Kammer, U. v. 17.03.1998, Az: 3 Sa 18/97 (Urteil), vorgehend: ArbG Hamburg, U. v. 27.09.1996, Az: 7 Ca 441/95 (Urteil)
ArbG Hamburg	25 BV 7/99	07.12.1999	Mitbestimmung/Technische Einrichtung	Die <b>Auswertung von Autotelefonkosten durch Arbeitsplatzcomputer unterliegt der Mitbestimmung</b> des BR gem. § 87 Abs. 1 Ziff. 6 BetrVG. Ein Unterlassungsanspruch ergibt sich aus § 87 Abs. 1 Ziff. 6 und § 23 Abs. 3 BetrVG (grober Verstoß: da hinreichend geklärte Rechtslage).	
LAG Köln	3 Sa 942/98	09.02.2000	Untersuchung	Hat der AG einem mit Personenbeförderung beauftragten Kraftfahrer gegenüber eine personenbedingte Änderungskündigung (Versetzung in die Hofkolonne) ausgesprochen, weil der Technische Überwachungsverein (TÜV) aufgrund einer med-psychologischen Untersuchung die mangelnde Eignung des ANs festgestellt hatte, so kann das TÜV-Gutachten durch einen gerichtlich beauftragten Sachverständigen überprüft werden. Erweist sich dabei, dass das erste Gutachten fehlerhaft und unbrauchbar in dem Sinne war, dass es nicht einmal als Grundlage für ernste, nicht ausräumbare Zweifel an der Eignung des Klägers herangezogen werden kann, so ist die Änderungskündigung unwirksam. Es kommt nicht darauf an, dass das gerichtlich eingeholte Gutachten positiv die Eignung des Klägers feststellt.	
LAG Hessen	5 TaBV 97/99	24.02.2000	Taschenkontrolle	Die Durchführung von <b>Testkäufen</b> - und für den Fall von Verdachtsmomenten auch zur Durchführung von <b>Taschenkontrollen</b> - ist eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme nach § 87 Abs. 1 Ziff. 1 BetrVG. Unter Ordnungsverhalten fällt auch das Verhalten des ANs in Bezug auf die betriebliche Ordnung.	
LAG Hamm	18 Sa 2009/00	08.03.2000	Torkontrolle	Sämtliche betriebliche Regelungen über <b>Torkontrollen</b> und deren Durchführung sind nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG mitbestimmungspflichtig. Sie betreffen die Ordnung des Betriebs.	
BAG	1 ABR 22/99	18.04.2000	Mitbestimmung/Technische Einrichtung	Lässt eine Bank ohne Kenntnis der AN durch ein anderes Unternehmen <b>Tests zur Überprüfung der Beratungsqualität</b> an zufällig ausgewählten Schaltern durchführen, wobei die AGin die Ergebnisse nicht mit einzelnen ANn oder Gruppen von ANn in Verbindung bringen kann, so hat der BR weder nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 oder Nr. 6 BetrVG noch nach § 94 BetrVG ein <b>Mitbestimmungsrecht</b> . Mitbestimmungsfrei sind solche Anordnungen, mit denen die Arbeitspflicht unmittelbar konkretisiert wird.	
BAG	2 AZR 543/99	06.07.2000	Fragerecht	Eine arglistige Täuschung kann auch darin liegen, dass der AN, der mit einer berechtigten Frage des öffentlichen AGs nach einer Tätigkeit für das MfS rechnet, unaufgefordert bei seiner Bewerbung versichert (im Fall: "an Eides Statt"), er sei nicht für das MfS tätig gewesen.	vorgehend: Sächsisches LAG 10. Kammer, U. v. 21.04.1999, Az: 10 Sa 840/98 (Urteil) vorgehend: ArbG Dresden, U. v. 09.06.1998, Az: 11 Ca 12418/97 (Urteil)
ArbG Frankfurt	18 Ca 4036/00	26.09.2000	Videoüberwachung	Der AG greift rechtswidrig und schuldhaft durch die <b>Installation einer Videoanlage</b> , die auf den Arbeitsbereich des ANs gerichtet ist, in dessen Persönlichkeitsrecht ein und schuldet ihm deshalb eine <b>billige Entschädigung in Geld</b> (Schmerzensgeld). Es genügt hierbei, dass die Videoanlage zumindest Teile des Arbeitsbereiches des betroffenen ANs überwachen kann. Die Rechtsprechung des BAG fordert hierzu einen schweren rechtswidrigen und schuldhaften Eingriff in das Persönlichkeitsrecht des ANs.	vgl. BAG vom 21.02.1979, EzA § 847 BGB Nr. 3; BAG vom 07.10.1987, EzA § 611 BGB Persönlichkeitsrecht Nr. 6; BAG, NZA 1999, S. 645 f.
BAG	2 AZR 380/99	18.10.2000	Fragerecht	Die Falschbeantwortung der Frage nach einer <b>Schwerbehinderung</b> des ANs berechtigt <b>nicht zur Anfechtung</b> des Arbeitsvertrages, <b>wenn die Schwerbehinderung für den AG offensichtlich</b> war und deshalb bei ihm ein Irrtum nicht entstanden ist.	vorgehend: LAG Nürnberg 5. Kammer, U. v. 10.06.1999, Az: 5 Sa 12/99 (Urteil), vorgehend: ArbG Nürnberg, U. v. 26.11.1998, Az: 11 Ca 6221/98 (Urteil)

## Übersicht: Rechtsprechung zum Arbeitnehmerdatenschutz



Gericht	Aktenzeichen	Datum	Thema	Schwerpunkt der Entscheidung	Fundstellen / Kommentare
ArbG München	21 Ca 13754/99	24.10.2000	Fragerecht	In einem bestehenden Arbeitsverhältnis darf der AG seinen AN ohne konkrete Anhaltspunkte für verfassungsfeindliche Handlungen nicht "ins Blaue hinein" zu geschäftlichen oder sonstigen Beziehungen zu einer Organisation fragen, die er für verfassungsfeindlich hält ( <b>Scientology</b> ).	
BAG	1 ABR 34/00	13.03.2001	Mitbestimmung/Technische Einrichtung	Werden im Betrieb des AGs und in dessen Auftrag Mitarbeiter eines anderen Unternehmens eingesetzt, um <b>Testkäufe</b> durchzuführen, so kann hierin eine mitbestimmungspflichtige Einstellung liegen. Dies setzt voraus, dass die Testkäufer in den Betrieb des AGs eingegliedert sind. Hieran fehlt es, wenn der Einsatz nicht vom AG, sondern von dem anderen Unternehmen gesteuert wird.	
ArbG Wesel	5 Ca 4021/00	21.03.2001	Internetnutzung	Nutzt der AN das <b>Internet entgegen eines ausdrücklichen Verbots</b> des AGs für private Zwecke, so stellt dies eine arbeitsvertragliche Pflichtverletzung dar, die eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen kann. Hat der AG hingegen die <b>private Nutzung genehmigt</b> oder über einen längeren Zeitraum hinweg widerspruchslos geduldet, kommt eine Kündigung ausnahmsweise nur dann in Betracht, wenn die Nutzung in einem Ausmaß erfolgt, von dem der AN nicht mehr annehmen durfte, diese sei noch vom Einverständnis des AGs gedeckt. Eine Abmahnung ist nur bei groben Pflichtverletzungen entbehrlich.	
ArbG Dortmund	6 BV 137/00	26.04.2001	Telefondaten	<b>Silent-Auditing</b> dient der Qualitätssicherung. Dabei werden Gespräche, die der AN als Call-Center-Agent mit Kunden führt, von zur Kontrolle befugten Mitarbeitern mitgehört. Das Mitbestimmungsrecht ist nicht dadurch ausgeschlossen, dass sich der BR erst zu einem Zeitpunkt konstituiert hat, als die Maßnahme bereits durchgeführt wurde. In bislang vertretungslosen Betrieben bleibt grundsätzlich die eingeführte Ordnung bis zur anderweitigen Einigung zwischen BR und AG oder dem Spruch der Einigungsstelle erhalten. Die stillschweigende Verlängerung einer zeitlich befristeten Regelungsabrede über den Befristungszeitraum hinaus entfaltet keine Bindungswirkung.	Beschwerde beim LAG Hamm, Az: 10 TaBV 122/01
Hessisches LAG	5 TaBV 153/00	05.07.2001	Mitbestimmung/Technische Einrichtung	Auch bei einer von <b>der im Ausland ansässigen Konzernmutter durchgeführten und gesteuerten Befragungsaktion</b> per E-Mail oder Intranet besteht ein Mitbestimmungsrecht des BR gem. § 94 Abs. 1 BetrVG gegenüber dem im Inland ansässigen AG, dessen AN davon betroffen sind.	
LAG Baden-Württemberg	5 Sa112/00	13.07.2001	Fragerecht	Ein Fragerecht des AGs bei den Einstellungsverhandlungen wird insoweit anerkannt, als der AG ein berechtigtes, billigenwertes und schützenswertes Interesse an der Beantwortung seiner Frage im Hinblick auf das Arbeitsverhältnis hat, was bezüglich der Frage nach der <b>Schwerbehinderteneigenschaft oder Gleichstellung</b> nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der das erkennende Gericht folgt, zu bejahen ist. Der Kläger hat demnach dadurch, dass er die im Personalbogen enthaltene Frage nach der Schwerbehinderteneigenschaft mit „nein“ beantwortet und die hieran anschließenden Fragen nach der anerkennenden Stelle und den Grad der Erwerbsminderung unbeantwortet gelassen hat, eine zulässige Frage falsch beantwortet und vorgespiegelt, kein anerkannter Schwerbehinderter zu sein.	
ArbG Düsseldorf	4 Ca 3437/01	01.08.2001	Internetnutzung	Der AG ist zur Vornahme einer außerordentlichen Kündigung berechtigt, wenn der AN trotz ausdrücklicher entgegenstehender Vereinbarung das <b>Internet zu privaten Zwecken</b> nutzt. In diesem Fall ist eine vorherige Abmahnung nicht erforderlich.	Berufung eingelegt beim LAG Düsseldorf unter Az: 8 Sa 1288/01
Hessisches LAG	5 TaBV 5/01	06.09.2001	Mitbestimmung/Technische Einrichtung	Verlangt der AG von privat krankenversicherten ANn, deren Krankheitszeiten innerhalb eines bestimmten Bezugszeitraumes sechs Wochen überschreiten, eine <b>ärztliche Bescheinigung</b> zur Frage, ob dabei eine Fortsetzungserkrankung i.S.v. § 3 Abs. 1 EntgFG vorliegt, so besteht für diese Verfahrensweise ein Mitbestimmungsrecht gem. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG.	Rechtsbeschwerde eingelegt unter Az: 1 ABR 50/01
Hessisches LAG	2 Sa 879/01	02.10.2001	Videoüberwachung	<b>Video-Tonaufnahmen:</b> Auch unter Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts erlangte Kenntnisse und Beweismittel können ggf. nach <b>Abwägung</b> der jeweiligen Interessen <b>verwertbar</b> sein. Hier sind aber so schützenswerte Interessen der Beklagten, die es rechtfertigen würden, Erkenntnisse aus der vom Bundesverfassungsgericht wegen der "Verdinglichung" des gesprochenen Wortes als besonders problematisch angesehenen und zudem vom Gesetzgeber unter Strafe gestellten unbefugten Tonaufzeichnung zu verwerten, von der Bekl nicht dargetan worden, auch wenn man die nur erstinstanzlich nach Schluss der mündlichen Verhandlung vorgebrachten Gründe mit einbezieht, die von der Bekl in der Berufungsinstanz nicht wiederholt und deswegen an sich nicht verwertbar sind.	keine Revision zugelassen; vgl. BVerfGE 34, 238, 245 f.
BAG	2 AZR 559/00	25.10.2001	Fragerecht	Auch bei einer Tätigkeit in der Privatwirtschaft kann nicht davon ausgegangen werden, eine Frage des AGs nach einer früheren MfS-Tätigkeit des Betroffenen sei grundsätzlich unzulässig und diese Frage könne deshalb stets ohne kündigungsrelevante Folgen falsch beantwortet werden. Die Falschbeantwortung der berechtigten Frage nach einer früheren Tätigkeit für das MfS ist an sich geeignet, einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung darzustellen.	vorgehend: ArbG Leipzig, U. v. 05.05.1999, Az: 2 Ca 14146/97 (Urteil) vorgehend Sächsisches LAG 3. Kammer, U. v. 26.05.2000, Az: 3 Sa 773/99 (Urteil)

## Übersicht: Rechtsprechung zum Arbeitnehmerdatenschutz



Gericht	Aktenzeichen	Datum	Thema	Schwerpunkt der Entscheidung	Fundstellen / Kommentare
Hessisches LAG (nicht in Juris)	5 Sa 987/01	13.12.2001	Internetnutzung	Ein Verstoß gegen das vom AG ausgesprochene <b>Verbot privaten E-Mailverkehrs</b> , das dem Virenschutz dienen soll, rechtfertigt grds. erst nach vorangegangener erfolgloser Abmahnung den Ausspruch einer verhaltensbedingten außerordentlichen oder ordentlichen Kündigung.	Der Betrieb, 2002, S. 901
ArbG Frankfurt	2 Ca 5340/01	02.01.2002	Allgemein	Ein <b>Verwertungsverbot</b> wegen Verletzung des Persönlichkeitsrechts des AN <b>scheidet aus, wenn die Privatsphäre überschritten wird</b> , bspw. weil der AN durch das Surfen im Internet sexuellen Neigungen in der Öffentlichkeit oder in der betrieblichen Sphäre eines Dritten nachgeht.	
ArbG Frankfurt	15 Ca 5437/01	07.01.2002	Fragerecht	Ein Bewerber ist auf Befragen dazu <b>verpflichtet</b> , über <b>laufende staatsanwaltschaftliche Ermittlungsverfahren Auskunft zu geben</b> . Dem steht auch die Unschuldsvermutung i.S.v. Art. 6 Abs. 2 MRK nicht entgegen. Entscheidend ist, ob der gegen den Bewerber gerichtete Vorwurf seine persönliche Eignung für den vorgesehenen Arbeitsplatz nach objektiver Sicht in Frage stellt. Der Arbeitnehmer muss damit rechnen, dass der AG sich gegen einen Missbrauch der Anlage schützen wird und hierzu auch auf die Daten des AN Zugriff nehmen kann (in diesem Fall war dem AN der PC nicht ausdrücklich auch zu rein privaten Zwecken zur Verfügung gestellt).	später auch ArbG Frankfurt, U. v. 14.07.2004, Az: 9 Ca 10256/03
ArbG Frankfurt	15 BVGa 32/01	18.02.2002	Mitbestimmung/Technische Einrichtung	Die Entscheidung des AGs, seine aufgrund eines Werkvertrages bei einer Fremdfirma beschäftigten AN anzuweisen, das dort installierte biometrische Zugangskontrollsystem zu benutzen und zu diesem Zweck ihre <b>Fingerabdrücke</b> bei der Fremdfirma zu hinterlegen, unterliegt der Mitbestimmung des BRs gem. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG.	
LAG	3 Sa 726/01	26.04.2002	Internetnutzung	Eine fristlose Kündigung aufgrund <b>privaten Surfens im Internet</b> ist auch ohne vorherige Abmahnung wirksam, wenn ein AN nachweisbar während seiner Arbeitszeit Dateien mit pornografischen Inhalten aus dem Netz auf die Festplatte des betrieblichen PC herunterlädt. Dies gilt insbesondere dann, wenn eine vom AN unterzeichnete Dienstanweisung verdeutlicht, dass der AG eine derartige private Nutzung nicht duldet. Ein <b>Beweisverwertungsverbot besteht nicht</b> , da der Sachverhalt unstrittig ist und jedenfalls eine Nutzung für dienstliche Zwecke erfolgte.	vorgehend: ArbG Hannover, U. v. 01.12.2000, Az: 1 Ca 504/00 B
LAG Nürnberg	8 TaBV 38/01	03.05.2002	Sonstiges	Die Zuständigkeit des GesamtBRs ist bei Einführung eines unternehmensweiten <b>Computersystems zur Fehlzeitenüberwachung</b> gegeben, wenn nur so eine unternehmenseinheitliche Regelung subjektiv möglich ist, die der Kostenoptimierung und der unternehmenseinheitlichen Arbeitsplatzgestaltung dienen soll. Mit der damit erstmals gegebenen Zuständigkeit des GesamtBRs verlieren bisher bestehende Einzelbetriebsvereinbarungen wegen Wegfalls der Zuständigkeit des EinzelBRs ihre Gültigkeit.	
BAG	2 AZR 234/01	13.06.2002	Fragerecht	Die Falschbeantwortung einer Frage des AGs nach früheren " <b>Stasi-Kontakten</b> " kann eine ordentliche Kündigung rechtfertigen. Das Fragerecht ist allerdings beschränkt durch das betriebliche Interesse und das Persönlichkeitsrecht des ANs. Damit der AN die Zulässigkeit der Frage beurteilen kann, muss sie so konkret formuliert sein, dass der AN zweifelsfrei erkennen kann, wonach gefragt wird.	vorgehend: ArbG Frankfurt (Oder) 3. Kammer, U. v. 12.04.2000, Az: 3 Ca 4726/99 (Urteil), vorgehend: LAG Berlin-Brandenburg 3. Kammer, U. v. 16.11.2000, Az: 3 Sa 398/00 (Urteil)
Hessisches LAG	9 Sa 1255/01	12.09.2002	Untersuchung	Zum Anspruch auf Zulassung zu einer wiederholten <b>Eignungsuntersuchung</b> , weil das Untersuchungsverfahren gegen wesentliche Verfahrensfehler verstoßen hat (hier: psychologische Eignungsuntersuchung hinsichtlich der Zulassung zur Fortbildung zum Purser II). Infolge einer verfahrenswidrigen Untersuchung besteht ein schuldrechtlicher (§ 611 BGB i.V.m. § 242 BGB) und auch ein quasi negatorischer Anspruch aus § 1004 BGB Analog auf Rücknahme der Beurteilung und Entfernung eines entsprechenden Anschreibens aus der Personalakte (hier: durch die Beurteilung, aus psychischen Gründen nicht zum Purser II geeignet zu sein, wird die ANin in ihrem Persönlichkeitsrecht verletzt und in ihrem beruflichen Fortkommen behindert).	
BVerfG	1 BvR 1611/96	09.10.2002	Allgemein	1. Der Schutz des Fernmeldegeheimnisses (Art. 10 Abs. 1 GG) erstreckt sich auf die von Privaten betriebenen Telekommunikationsanlagen. 2. Art. 10 Abs. 1 GG begründet ein Abwehrrecht gegen die Kenntnisnahme des Inhalts und der näheren Umstände der Telekommunikation durch den Staat und einen <b>Auftrag an den Staat, Schutz auch insoweit vorzusehen, als private Dritte sich Zugriff auf die Kommunikation verschaffen</b> . 3. Die Gewährleistung des <b>Rechts am gesprochenen Wort</b> als <b>Teil des allgemeinen Persönlichkeitsrechts</b> in Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG <b>schützt vor der Nutzung einer Mithöreinrichtung, die ein Gesprächsteilnehmer einem nicht an dem Gespräch beteiligten Dritten bereitstellt</b> . Art. 10 Abs. 1 GG umfasst diesen Schutz nicht. 4. Auf das Recht am gesprochenen Wort kann sich auch eine juristische Person des Privatrechts berufen. 5. Zur Verwertung von Zeugenaussagen im Zivilverfahren, die auf dem rechtswidrigen Mithören von Telefongesprächen Dritter beruhen.	

## Übersicht: Rechtsprechung zum Arbeitnehmerdatenschutz



Gericht	Aktenzeichen	Datum	Thema	Schwerpunkt der Entscheidung	Fundstellen / Kommentare
Hessisches LAG	5 TaBV 83/02	24.10.2002	Biometrie/ Gendiagnostik	Die Weisung des AG an seine AN, beim Einsatz in der Kundenfirma Fingerabdrücke über ein biometrisches System in einem sogenannten Fingerprint-Scanner zu hinterlegen, berührt keine Mitbestimmungsrechte des BRs, insbesondere nicht solche gem. § 87 Abs. 1 Nr. 1 oder Nr. 6 BetrVG. Betrifft nicht Ordnung des Betriebes (Nr.1). Es handelt sich zwar um eine Überwachung, die dem AG aber nicht zurechenbar ist.	Rechtsbeschwerde eingelegt unter Az: 1 ABR 7/03
LAG Baden-Württemberg	5 Sa 59/00	25.10.2002	Sonstiges	Die heimliche <b>GPS-Überwachung</b> eines Außendienstmitarbeiters ist eine mildere Maßnahme als die Nachfrage beim Kunden zur Überprüfung von Angaben, da sonst Vertrauensbeziehung zu Kunden erschwert. Auch <b>gegenüber der persönlichen Überwachung durch einen Detektiv ist sie die mildere Maßnahme</b> , da lediglich der Standort und nicht die umfassende Beobachtung aller Verhaltensweisen der Person ermittelt werden.	
LAG Baden-Württemberg	16 TaBV 4/02	13.12.2002	Untersuchung	Bei der von einem AG geübten Praxis, zur Einstellung vorgesehene Personen durch den werksärztlichen Dienst bei der <b>Eignungsuntersuchung Blut- und Urinproben</b> zu entnehmen und diese auf Alkoholmissbrauch und Drogenkonsum zu überprüfen, handelt es sich um einen der Mitbestimmung des BR unterliegenden Teil einer Auswahlrichtlinie i.S.v § 95 BetrVG.	Nichtzulassungsbeschwerde eingelegt unter Az: 1 ABN 9/03
BAG	2 AZR 621/01	06.02.2003	Fragerecht	Die Frage des AGs nach einer <b>Schwangerschaft</b> vor der geplanten unbefristeten Einstellung einer Frau <b>verstößt regelmäßig gegen § 611a BGB</b> . Das gilt <b>auch dann, wenn die Frau die vereinbarte Tätigkeit wegen eines mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbot es zunächst nicht aufnehmen kann</b> .	Teilweise Aufgabe der bisherigen Rechtsprechung vom U. v. 01.07.1993 - Az: 2 AZR 25/93 - AP BGB § 123 Nr. 36 = EzA BGB § 123 Nr. 39" (Juris: AP Nr. 36 zu § 123 BGB = EzA Nr. 39 zu § 123 BGB).
LAG Berlin	3 Sa 2286/02	04.03.2003	Sonstiges	Vorbehaltlich des Bestehens eines Mitbestimmungsrechts des BRs ist es der Bekl allerdings unbenommen, für die Mitarbeiter verbindliche, allgemeine Verhaltensregeln aufzustellen und das jeweilige Anforderungsprofil der Tätigkeit des Verkaufspersonals in ihren Baumärkten zu bestimmen. Der AG hat bei einer von ihm für die Mitarbeiter seines Betriebes eingeführten <b>Lernkontrolle hinsichtlich der Beantwortung bestimmter Kundenfragen</b> im Einzelhandel nach billigem Ermessen darüber zu befinden, ob diese vom AN im Einzelfall abverlangt werden kann.	
BAG	2 AZR 51/02	27.03.2003	Videoüberwachung	1. ) Die <b>heimliche Videoüberwachung</b> von AN greift in deren Allgemeines Persönlichkeitsrecht (Art. 2 Abs. 1 GG) ein und ist nur dann gerechtfertigt, wenn - <b>konkreter Verdacht einer strafbaren Handlung/schweren Verfehlung</b> des AN - <b>weniger einschneidende Mittel zur Aufklärung ausgeschöpft</b> - heimliche Videoüberwachung quasi <b>einzig verbleibendes Mittel</b> - <b>insgesamt</b> nicht unverhältnismäßig. Mildere Aufklärungsmaßnahmen bei Warenfehlbeständen (Diebstahlverdacht ggü. AN): stichprobenartige Kontrolle des Lieferumfangs/Überprüfung im Warenwirtschaftssystem, o. Ä. 2. ) Videoüberwachung unterliegt zwingender Mitbestimmung des BR (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG) Ist die Videoüberwachung entgegen § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG <b>ohne vorherige Zustimmung</b> des BR durchgeführt worden, ergibt sich aus diesem Verstoß jedenfalls dann <b>kein eigenständiges Beweisverwertungsverbot</b> , wenn der BR der Verwendung des Beweismittels und der darauf gestützten Kündigung zustimmt und die Beweisverwertung nach den allgemeinen Grundsätzen gerechtfertigt ist.	NZA 2003, S. 1193 NZA 2004, S. 1280: "schutzw. Bel. des AG"  hier hat das BAG im konkreten Einzelfall auch die verdeckte Videoüberwachung für zulässig gehalten
Hessischer Verwaltungsgerichtshof	22 TL 1248/01	24.04.2003	Sonstiges	Die Durchführung verdachtsunabhängiger <b>verdeckter Tests</b> fällt auch nicht unter das Mitbestimmungsrecht nach § 74 Abs. 1 Nr. 7 HPVG (PersVG HE) betreffend der Regelungen, der Ordnung und des Verhaltens der Beschäftigten in der Dienststelle. Denn Anordnungen und Regelungen, die die Erfüllung nach außen gerichteter Aufgaben der Dienststelle betreffen bzw. Arbeitspflichten der Mitarbeiter berühren, unterliegen nicht der Mitbestimmung nach dieser Vorschrift. Die Durchführung verdachtsunabhängiger verdeckter Tests stellt auch keine an die Beschäftigten gerichtete Verhaltensregelung dar. Denn Sinn der Tests ist es, dass sie von den Beschäftigten unbemerkt durchgeführt werden.	
BAG	1 ABR 19/02	03.06.2003	Mitbestimmung/Technische Einrichtung	Die dem BR nach § 89 Abs. 1 S. 2 BetrVG obliegende Pflicht, die für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden zu unterstützen, berechtigt ihn nicht stets und einschränkungslos, den Aufsichtsbehörden die vom AG elektronisch erfassten tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten der AN namensbezogen mitzuteilen. Aus Gründen des Datenschutzes muss er vielmehr im Einzelfall die Erforderlichkeit der Datenweitergabe prüfen und hierbei die Interessen der betroffenen AN berücksichtigen.	

## Übersicht: Rechtsprechung zum Arbeitnehmerdatenschutz



Gericht	Aktenzeichen	Datum	Thema	Schwerpunkt der Entscheidung	Fundstellen / Kommentare
Sächsisches LAG	2 TaBV 26/03	29.08.2003	Untersuchung	Die AN sind nach § 5 Abs. 6 KonzernRatTV verpflichtet, an erforderlichen <b>Tauglichkeits- und Eignungsuntersuchungen</b> (und ebenso an zumutbaren Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen) teilzunehmen. Von dieser Verpflichtung können sie nicht in Ausübung des Beteiligungstatbestands nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG dispensiert werden. Selbst wenn die Voraussetzungen eines Beteiligungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG erfüllt wären, hätte der BR dennoch nicht mitzubestimmen. Dies ist nach § 87 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG nicht der Fall, wenn eine tarifliche Regelung besteht.	
BAG	7 ABR 12/03	03.09.2003	Sonstiges	Der BR kann nach § 40 Abs. 2 BetrVG einen Anspruch darauf haben, <b>Informationen und Beiträge in einem vom AG im Betrieb eingerichteten Intranet</b> zu veröffentlichen.	
ArbG Wiesbaden	3 Ca 230/03	10.09.2003	Sonstiges	Das Versenden von <b>E-Mails von einem privaten externen Rechner in der Freizeit an E-Mail-Adressen von Kollegen verstößt nicht gegen eine Mitarbeiterrichtlinie</b> , die vorschreibt, dass die vom AG zur Verfügung gestellten Computer, Kommunikationsnetze und Internetzugänge grundsätzlich nur für geschäftliche Zwecke genutzt werden dürfen. ( <b>Gewerkschaftswerbung</b> )	
EuGH	C-101/01	06.11.2003	Allgemein	AN-Daten fallen immer unter den Anwendungsbereich der RL 95/46 (und des <b>BDSG</b> ). Persönliche/Familiäre Tätigkeiten sind ausgenommen, die gewerbliche und auch ehrenamtliche Arbeit <u>nicht</u> . Die Handlung, die darin besteht, auf einer Internetseite auf verschiedene Personen hinzuweisen und diese entweder durch ihren Namen oder auf andere Weise, etwa durch Angabe ihrer Telefonnummer oder durch Informationen über ihr Arbeitsverhältnis oder ihre Freizeitbeschäftigungen, erkennbar zu machen, stellt eine "ganz oder teilweise automatisierte Verarbeitung personenbezogener Daten" i.S.v Art. 3 Abs. 1 der RL 95/46/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 24. Oktober 1995 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten und zum freien Datenverkehr dar. Die Angabe, dass sich eine Person den Fuß verletzt hat und partiell krankgeschrieben ist, gehört zu den personenbezogenen Daten über die Gesundheit i.S.v Art. 8 Abs. 1 der RL 95/46.	EuR 2004, S. 299 (zu Art 3 II RL 95/46/EG)
LAG Hamm	8 (16) Sa 1072/03	06.11.2003	Fragerecht	Hat der AN bei seiner Einstellung im Jahr 1999 die Frage nach der <b>Schwerbehinderteneigenschaft</b> unrichtig beantwortet, so ist der AG zur Anfechtung des Arbeitsvertrages wegen arglistiger Täuschung im Jahr 2002 auch dann noch berechtigt, wenn man seit Inkrafttreten des SGB IX die Frage nach der Schwerbehinderteneigenschaft für unzulässig hält.	vorgehend: ArbG Bochum, U. v. 05.06.2003, Az: 3 Ca 2619/02 (Urteil) nachgehend: BAG v. 16.10.2004, Az: 2 AZR 41/04 (sonstige Erledigung)
LAG Thüringen	5 Sa 157/02	09.12.2003	Videoüberwachung	Eine <b>heimliche Videoüberwachung</b> unterliegt dann <b>keinem Beweisverwertungsverbot</b> wegen Persönlichkeitsrechtsverletzung, wenn der <b>Verdacht einer strafbaren Handlung oder einer anderen schweren Verfehlung besteht, weniger einschneidende Mittel</b> zur Aufklärung bzw. Überführung des Täters <i>ausgeschöpft</i> sind oder bei realistischer Betrachtungsweise nicht bestehen, die <b>verdeckte Videoüberwachung praktisch das einzig verbleibende Mittel darstellt und nicht unverhältnismäßig ist. Diebstahl geringwertiger Sachen ausreichend, strafbare Handlung bedarf keiner erheblichen Intensität.</b>	
LAG Nürnberg	6 Sa 676/02	09.12.2003	Fragerecht	Auch wenn sich der AN im Anstellungsvertrag verpflichtet, seinen <b>Hauptwohnsitz mit Familie in der Nähe des Betriebes zu nehmen</b> , berechtigt dies den AG selbst dann nicht zur Anfechtung des Arbeitsvertrages nach § 123 BGB, wenn diese Absicht nie bestand, weil diese Verpflichtung zumindest dann, wenn es nachvollziehbare, in Zusammenhang mit der Arbeitsleistung stehende Gründe hierfür nicht gibt, rechtlich nicht bindend ist. Insoweit gelten die für das Fragerecht des AGs bei Vertragsschluss entwickelten Grundsätze entsprechend.	
LAG Köln	2 Sa 816/03	15.12.2003	Internetnutzung	Fehlt eine klare betriebliche Regelung über die private Nutzung der betrieblichen Computeranlage, so bedarf eine Kündigung regelmäßig der vorherigen Abmahnung, auch wenn innerhalb der Arbeitszeit in nicht unwesentlichem Umfang <b>private E-Mails</b> geschrieben werden. Auch wenn diese E-Mails sich <b>beleidigend</b> über den unmittelbaren Vorgesetzten (Geschäftsführer) äußern, aber nicht für dessen Kenntnisnahme bestimmt waren, liegt hierin i.d.R. kein Kündigungsgrund, wenn das betriebliche Arbeitsverhalten ansonsten nicht beanstandet wird. Die Kenntnisnahme von Äußerungen gegenüber Dritten, die den AG als unfähig und dumm kennzeichnen, kann den AGseitigen Auflösungsantrag rechtfertigen.	Nichtzulassungsbeschwerde eingelegt unter Az: 6 AZN 103/04
ArbG Frankfurt	5 BVGa 14/04	20.01.2004	Mitbestimmung/Technische Einrichtung	Mitbestimmungspflichtig ist auch die nur teilweise Einführung einer <b>Telefonanlage, die eine unmittelbare Verknüpfung mit dem zentralen Server des AG</b> ermöglicht (Telefonanlage T-Mobile mit Windows Mobile 2003, kurz MDA-Handheld, sog. Remote-Zugriff), wenn sie vor der Benutzung eine in dem System <b>protokollierte Identifizierung</b> (Einwahl über das Mobiltelefon mit Passwort) durch den AN erfordert.	

## Übersicht: Rechtsprechung zum Arbeitnehmerdatenschutz



Gericht	Aktenzeichen	Datum	Thema	Schwerpunkt der Entscheidung	Fundstellen / Kommentare
BAG	1 ABR 7/03	27.01.2004	Biometrie/ Gendiagnostik	Der BR hat nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 6 BetrVG mitzubestimmen, wenn der AG <b>Zugangskontrollsysteme</b> einführen will, bei denen (biometrische) Informationen gespeichert werden. Der Mitbestimmungstatbestand kommt immer dann in Betracht, wenn der AG das mit der Tätigkeit verbundene Verhalten der AN regelt, auch wenn sie außerhalb der Betriebsstätte des AG eingesetzt werden. Das Mitbestimmungsrecht wurde auch nicht dadurch gesperrt, dass der AG das Zugangskontrollsystem nicht in seinem Betrieb eingeführt hatte, sondern seine AN nur anwies, ein in einem fremden Betrieb bestehendes Zugangskontrollsystem zu benutzen. Zwar steht die betriebliche Ordnung im Kundenbetrieb nicht zur Disposition des AG; dieser hat aber die Verhaltensregeln des Kunden übernommen und gibt sie seinen AN vor. Für das Mitbestimmungsrecht des BR macht es keinen Unterschied, ob der AG seinen im Außendienst eingesetzten Mitarbeitern selbstbestimmte Vorschriften hinsichtlich ihres Verhaltens in Kundenbetrieben macht oder aber sie lediglich anweist, die dort geltenden Regeln zu beachten.	
LAG Hamm	9 Sa 502/03	04.02.2004	Internetnutzung	Verwertbar sind Erkenntnisse aus der <b>inhaltlichen Kontrolle der geschäftlichen E-Mail-Korrespondenz</b> sowie der auf dem Rechner gespeicherten arbeitsbezogenen Dateien, die nicht als privat gekennzeichnet sind.	
ArbG	17 Ca 426/03	20.02.2004	Videoüberwachung	Die <b>heimliche Videoüberwachung</b> zur Aufklärung des konkreten Verdachts einer strafbaren Handlung (hier: Diebstahl von fünf Stücken Fleisch aus einer Wohnheimküche) gegen einen AN ist jedenfalls dann <b>unzulässig</b> und unterliegt einem <b>Beweiserhebungs- sowie Beweisverwertungsverbot</b> , wenn die <b>heimliche Videoüberwachung nicht das einzige dem AG verbleibende Mittel</b> ist, den behaupteten Verdacht aufzuklären. Als weiteres geeignetes Mittel zur Aufklärung kommt eine offene Videoüberwachung in Betracht. Die Behauptung, durch offene Videoüberwachung könnten auf Heimlichkeit angelegte Delikte nicht verhindert werden, ist zunächst eine bloße Vermutung. Der AG hat im Einzelnen darzulegen, warum eine offene Videoüberwachung nicht zum gleichen Aufklärungserfolg hätte führen können.	
LAG M-V	1 Sa 387/03	18.05.2004	Videoüberwachung	Nach § 6b Abs. 2 BDSG ist heimliche <b>Videoüberwachung an "öffentlich zugänglichen Räumen"</b> unzulässig. Öffentliche Räume sind auch die dem Publikum zugänglichen Bereiche von Kaufhäusern und Supermärkten, nicht aber Lager, Personal- oder sonstige interne Bereiche. Der Arbeitsplatz einer Kassiererin hinter der Kasse ist <b>kein öffentlicher Bereich des Marktes</b> . Eine gezielt auf diesen Arbeitsplatz gerichtete Videoaufzeichnung ist deshalb auch zulässig, ohne dass diese - gemäß § 6b Abs. 2 BDSG - erkennbar gemacht ist.	nachfolgender BAG-Beschluss nicht dokumentiert (1 AZR 7/04)
BAG	2 AZR 63/03	24.06.2004	Sonstiges	Äußert sich ein AN außerdienstlich in einem <b>gewerkschaftlichen Intranet kritisch zu Personen und Vorgängen im Betrieb</b> des AGs, so sind bei der Konkretisierung der allein in Betracht kommenden Verletzung der vertraglichen Rücksichtnahmepflicht (§ 241 Abs. 2 BGB) die grundrechtlichen Rahmenbedingungen, insbesondere sein Grundrecht auf Meinungsfreiheit, hinreichend zu beachten. Der Kläger hat seine arbeitsvertraglichen Pflichten nicht verletzt. Seine Äußerungen, insbesondere im Beitrag für das gewerkschaftliche Intranet vom 13. Dezember 2000, verletzen seine vertragliche Pflicht zur Rücksichtnahme nicht.	
BAG	1 ABR 21/03	29.06.2004	Videoüberwachung	Die Einführung von Videoüberwachung am Arbeitsplatz unterfällt dem Mitbestimmungsrecht des BR (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG). Betriebsparteien müssen gem. § 75 Abs. 2 Satz 1 BetrVG das grundrechtlich geschützte <b>allg. PersönlichkeitsR</b> der AN beachten. Für die <b>Verhältnismäßigkeitsprüfung</b> sind die Gesamtumstände maßgeblich, insbesondere: Intensität des Eingriffs. Ähnlich dem Rechtsgedanken der Notwehr (§ 227 BGB). Eine Betriebsvereinbarung zur Überwachung muss also geeignet, erforderlich und angemessen sein. Mildere Maßnahme, z.B. stichprobenartige Kontrolle des AN beim Verlassen des Betriebsgeländes. Der <b>Kernbereich privater Lebensgestaltung</b> steht für Informationseingriffe <b>im arbeitsrechtlichen Bereich nicht</b> zur Verfügung. Wenn AN permanent mit Überwachung rechnen müssen, obwohl ein ganz überwiegender Teil unschuldig ist, so stellt das einen unverhältnismäßigen Eingriff in Persönlichkeitsrecht dar. Eine Maßnahme mit der Dauer von deutlich über einem Monat ist unverhältnismäßig; Rechtsgedanke des § 163 f StPO, selbst staatliche Eingriffe auf einen Monat beschränkt.	NZA 2004, S. 1278-1284; vorgehend: ArbG Berlin, U. v. 15.08.2002, Az: 41 BV 4690/02; vorgehend: LAG Berlin, U. v. 05.03.2003, Az: 10 TaBV 2089/02
ArbG Frankfurt	9 Ca 10256/03	14.07.2004	Internetnutzung	Im Falle ausdrücklicher <b>Untersagung der privaten Nutzung eines dienstlichen PC</b> gehören die vom AN auf den beruflichen PC gespeicherten privaten Daten nicht zu seiner Privatsphäre. Eine übermäßige private Nutzung eines dienstlichen PC trotz vorangegangenen Verbots des AGs kann eine verhaltensbedingte Kündigung rechtfertigen. Es besteht kein Beweisverwertungsverbot hinsichtlich der erlangten Kenntnis.	so auch ArbG Frankfurt, U. v. 02.01.2002, Az: 2 Ca 5340/01

## Übersicht: Rechtsprechung zum Arbeitnehmerdatenschutz



Gericht	Aktenzeichen	Datum	Thema	Schwerpunkt der Entscheidung	Fundstellen / Kommentare
Sächsisches LAG	2 Sa 872/03	20.08.2004	Untersuchung	Es ist hier allein aufgrund des Ergebnisberichts zur <b>psychologischen Eignungsuntersuchung</b> nicht möglich festzustellen, dass die vom AG für den AN in Betracht gezogenen Tätigkeiten als Sicherungsposten, Bahnübergangsposten und Schrankenwärter für diesen ungeeignet wären. Psychologische Eignungstests werden in beschränktem Umfang für zulässig gehalten (hier: nach 31jähriger unbeanstandeter Tätigkeit). In der Regel wird gefordert, dass die Tests von Diplompsychologen vorgenommen werden. Der AN muss über Funktionsweise und Zweck des Tests aufgeklärt werden. Andere Erkenntnismöglichkeiten müssen verschlossen bleiben.	
ArbG Frankfurt	7 Ca 9658/03	01.09.2004	Detektiveinsatz	Der AG ist ohne Einwilligung der AN nicht berechtigt, nach der Maßgabe des § 34 Abs. 5 ArbStättV zur Verfügung gestellte <b>Mitarbeiterspinde durch einen Detektiv</b> zu öffnen. Die AN müssen darauf vertrauen können, dass die ihnen zugeordneten Schränke nicht während ihrer Abwesenheit und ohne ihre Einwilligung geöffnet und ihre persönlichen Sachen durchsucht werden. Andernfalls wird die Persönlichkeitssphäre der betroffenen AN berührt. Bei der Abwägung wird bei Vorliegen konkreter Anhaltspunkte das Interesse des AG an einer Durchsuchung grundsätzlich bei einer Güterabwägung überwiegen. Die <b>Durchsuchung aller Mitarbeiterspinde</b> durch den AG ist aber <b>unverhältnismäßig</b> und führt zu einem <b>Beweisvertretungsverbot</b> , wenn der AG bei einem Diebstahlverdacht ohne weitere Sachverhaltsaufklärungsmaßnahmen und <b>ohne jegliche Eingrenzung</b> des in Betracht kommenden Täterkreises die Schränke in Abwesenheit der betroffenen AN mit Hilfe von Zweitschlüsseln aufschließt und durchsucht.	
BVerfG	2 BvR 331/01	24.09.2004	Fragerecht	Fragen des öffentlichen AGs nach einer früheren Tätigkeit des ANs sind grundsätzlich verfassungsrechtlich unbedenklich. Den Betroffenen ist daher in der Regel die Beantwortung dieser Fragen zuzumuten. Je länger allerdings einzelne Sachverhalte zurückliegen, desto größeres Gewicht muss ihnen zukommen, um eine Verpflichtung des Betroffenen zu ihrer Offenbarung auszulösen. Bei der Beantwortung der <b>Frage, ob den Betroffenen eine Offenbarungspflicht trifft, ist daher der Zeitfaktor von wesentlicher Bedeutung</b> .	vorgehend: OVG Bautzen, U. v. 17.01.2001, Az: 2 B 741/99 (Beschluss), vorgehend: VG Dresden, U. v. 15.06.1999, Az: 2 K 219/96 (Urteil)
BVerwG	6P4.04	29.09.2004	Mitbestimmung/Technische Einrichtung	Der Personalrat kann nicht auf der Grundlage seines Mitbestimmungsrechts bei der Einführung technischer Überwachungseinrichtungen durch einen Initiativantrag die Einführung einer solchen Einrichtung verlangen.	
BAG	1 ABR 34/03	14.12.2004	Videoüberwachung	Eine vorgesehene <b>offene Videoüberwachung</b> (hier: in einem Postverteilzentrum) stellt einen schwerwiegenden Eingriff in das Persönlichkeitsrecht der hier beschäftigten AN dar. Die Videoüberwachung ist der AGin nicht allein auf Grund ihres Hausrechts gestattet. Postgeheimnis, Eigentum der Postkunden und eigene wirtschaftliche Interessen der AG sind hohe Rechtsgüter, reichen im vorliegenden Fall aber nicht aus, um den Eingriff in das Persönlichkeitsrecht der AN zu rechtfertigen. Es reicht nicht, dass für einen Vorfall irgendein AN verantwortlich ist. Es muss ein eingrenzbarer Personenkreis verdächtig sein. Wenn ein BR besteht, muss eine BV geschlossen werden, bei deren Ausgestaltung besonders das Allgemeine Persönlichkeitsrecht unschuldiger, nicht betroffener AN berücksichtigt werden muss.	Hans Decruppe, RA und FA für Arbeitsrecht, jurisPR-ArbR 29/2005 Anm. 3 (Anmerkung zum Urteil)
BAG	2 AZR 148/04	16.12.2004	Fragerecht	Anwendungsfall der ständigen Rechtsprechung des BAG zur Falschbeantwortung der Frage im Fragebogen nach etwaiger Zusammenarbeit mit dem <b>MfS</b> der DDR.	vorgehend: ArbG Erfurt, U. v. 18.01.2002, Az: 4 Ca 1489/01 (Urteil), vorgehend: Thüringer LAG 4. Kammer, U. v. 12.11.2003, Az: 4 Sa 335/02 (Urteil)
LAG Niedersachsen	7 TaBV 40/04	20.01.2005	Videoüberwachung	Der Spruch der Einigungsstelle, die <b>Einführung eines Videosystems im Betrieb bezüglich der Produktionsanlagen</b> für unzulässig zu erklären, überschreitet nicht das der Einigungsstelle gesetzte Ermessen. Es ist nicht ermessensfehlerhaft, wenn die Einigungsstelle im Rahmen einer Gesamtabwägung aller Umstände des Einzelfalles das Persönlichkeitsrecht der AN höher bewertet hat, als das Interesse der AGin an einer videounterstützten Überwachung der Produktion und zu dem Ergebnis gelangt ist, dass die beabsichtigte Einführung der Videoüberwachungsanlage nicht angemessen ist.	
ArbG Hannover	10 Ca791/04	28.04.2005	Internetnutzung	Liegen solche <b>strafbaren Handlungen</b> vor <b>oder</b> besteht ein <b>dringender Verdacht</b> dafür, <b>kann</b> auch nach den aufgezeigten Telekommunikationsvorschriften (insbesondere § 85 Abs. 3 TKG – Fernmeldegeheimnis) der <b>Arbeitgeber als Betreiber und Eigentümer des Intranets diese Dateien auf ihren Inhalt hin kontrollieren und überprüfen</b> . Diese Auffassung teilt auch überwiegend die Rechtsprechung. Der Kläger kann sich deshalb nicht auf einen <b>prozessuales Beweisverwertungsverbot</b> berufen. <b>Es gelten hier</b> (in Analogie) die <b>Grundsätze</b> , die das BAG (in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des BVerfG und des BGH zum Beweisverwertungsverbot bei Verletzung des gesprochenen Worts) zur <b>Zulässigkeit verdeckter Videoüberwachung</b> aufgestellt hat.	so auch BAG U. v. 27.03.2003, Az: 2 AZR 51/02

## Übersicht: Rechtsprechung zum Arbeitnehmerdatenschutz



Gericht	Aktenzeichen	Datum	Thema	Schwerpunkt der Entscheidung	Fundstellen / Kommentare
LAG Hamm	8 Sa 118/04	09.05.2005	Videoüberwachung	Die <b>durchgeführte Überwachung bezog sich hier auf ein potentielles Diebstahlobjekt</b> . Durch die Überwachungsmaßnahme werden diejenigen Personen, welche sich dem bewachten Objekt nähern und ein Mobiltelefon - möglicherweise nur zu Besichtigungszwecken - in die Hand nehmen, von der Videoüberwachung erfasst und bei der Auswertung der Aufzeichnung individualisierbar erkennbar werden. Auch wenn hierdurch das Persönlichkeitsrecht der so erfassten Personen berührt ist, scheidet ein rechtswidriger Eingriff in das Persönlichkeitsrecht doch aus, wenn der Eigentümer einer Sache zum Schutze seines Eigentums innerhalb eigener Räumlichkeiten Bildaufzeichnungen von solchen Personen macht, welche sich unbefugt an den überwachten Gegenständen zu schaffen machen.	
LAG Mecklenb.-Vorpom.	1 Sa 538/04	12.05.2005	Fragerecht	Der durch die sogenannte Fragebogenlüge eingetretene <b>Vertrauensverlust</b> kann <b>behoben</b> und das Recht zur Kündigung ausgeschlossen sein, <b>wenn der AN sich später zu einem Zeitpunkt</b> , als er noch nicht mit der Aufdeckung seiner früheren Tätigkeit für das MfS rechnen musste, sich gegenüber seinem AG <b>offenbart</b> .	vgl. BAG, U. v. 13.09.1995 - Az: 2 AZR 862/94
BAG	2 AZR 581/04	07.07.2005	Internetnutzung	Ein wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung an sich kann vorliegen, wenn der AN das <b>Internet während der Arbeitszeit zu privaten Zwecken</b> in erheblichem zeitlichen Umfang ("ausschweifend") nutzt und damit seine arbeitsvertraglichen Pflichten verletzt.	erstmalig Grundsätze zur Kündigung wegen privater Internetnutzung am Arbeitsplatz
BAG	7 AZR 508/04	27.07.2005	Fragerecht	Die Beklagte hatte ein anerkennenswertes Interesse daran, die Klägerin vor Abschluss des gegen sie anhängigen Strafverfahrens wegen falscher Versicherung an Eides Statt nicht als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Strafrecht, Strafprozessrecht und Urheberrecht zu beschäftigen. Deshalb war die Beklagte auch berechtigt, die Klägerin vor der Einstellung nach dem <b>anhängigen Strafverfahren</b> zu befragen.	
LAG Bremen	3 Sa 98/05	28.07.2005		"Kommt/Geht-Daten" eines Arbeitnehmers, die von Dritten maschinell erfasst werden, ohne dass Betriebsrat und Arbeitgeber des Beschäftigungsbetriebes des Arbeitnehmers eine Betriebsvereinbarung über die Verwertung dieser Daten abgeschlossen haben, unterliegen einem <b>Beweisverwertungsverbot</b> .	vorgehend ArbG Bremen-Bremerhaven, U. v. 12.01.2005, Az: 7 Ca 7391/04; vgl. BAG AP Nr. 23 zu § 75 BPersVG
Sächsisches LAG	2 Sa 318/04	16.09.2005	Fragerecht	Die <b>Frage nach der Beteiligung an Doping ist zulässig</b> . Die Beteiligung an Doping kann mehrere Straftatbestände verwirklichen und ist schon deshalb nicht von untergeordneter Bedeutung.	Nichtzulassungsbeschwerde eingelegt unter Az: 6 AZN 1145/05
LAG Rheinland-Pfalz	9 TaBV 13/05	02.11.2005	Mitbestimmung/Technische Einrichtung	Mitbestimmungsrecht des BR (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG) bei der Vorlage von Terminkalendern von den sieben AN in einem Bezirk zum Zwecke des <b>Datenabgleiches mit Fahrtenbüchern</b> (Ordnungsverhalten): Es handelt sich um eine kollektive Regelung, da nicht auf individuelle AN abgestellt wird. Auch wenn der AG das Endziel verfolgt, die Ehrlichkeit der Mitarbeiter, welche im Bezirk Dienstwagen privat nutzen, zu überprüfen, so stellt die Vorlagepflicht eine Mitwirkungshandlung dar, die nicht zur Hauptleistungspflicht gehört.	
LAG Baden-Württemberg	15 Sa 88/05	07.11.2005	Internetnutzung	Ebenso wie beim <b>dienstlichen Telefonanschluss</b> ist der AG auch bezüglich des am Arbeitsplatz zur Verfügung gestellten Internetzugangs allein befugt, über die Art und Weise der Nutzung zu entscheiden. Ob der AN Betriebsmittel nur zu betrieblichen oder auch zu privaten Zwecken benutzen kann und darf, steht allein in der Entscheidungsfreiheit des AGs.	vorgehend: ArbG Stuttgart, U. v. 21.02.2005, Az: 30 Ca 9327/04
LAG Düsseldorf	10 TaBV 46/05	14.11.2005	Sonstiges	Ordnet die AGin an, dass ihr jeglicher Verstoß gegen die <b>Ethikrichtlinie</b> entweder über den Vorgesetzten, über eine anonyme Telefonhotline oder über ein Ethikbüro mitgeteilt werden muss ( <b>Whistleblower-Klausel</b> ), unterliegt dieses Verfahren der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. (Die Ethikrichtlinie geht über die generelle Schadenabwendungspflicht des AN hinaus, da die AN bereits einen Verstoß gegen die Richtlinie melden müssen, auch wenn kein Schaden entstanden ist oder auch nur droht.) Denn die RL legt ein Verfahren fest, wie die Mitarbeiter auf einen erkannten oder möglichen Verstoß gegen die Ethikrichtlinie reagieren müssen. Damit ist das betriebliche Zusammenleben und -wirken betroffen. Der mitbestimmungspflichtige Tatbestand liegt in der an alle AN gerichteten verbindlichen Anordnung, bei einem festgestellten oder als möglich angesehenen Verstoß eine von drei Stellen zu unterrichten.	Erste Instanz: ArbG Wuppertal, U. v. 15.06.2005, Az: 5 BV 20/05; beim BAG U. v. 29.01.2007, Az: 1 ABR 1/06 (sonstige Erledigung)
BAG	2 AZR 179/05	12.01.2006	Internetnutzung	Im Fall der unerlaubten Installation einer <b>Anonymisierungssoftware auf einem dienstlichen Rechner</b> (entgegen Dienstanweisung) kann der AG das Arbeitsverhältnis des ANs ohne vorherigen Abmahnung ordentlich kündigen, wenn der AN damit für ihn erkennbar seine arbeitsvertraglichen Pflichten schwer verletzt hat und er mit einer Hinnahme seines Handelns durch den AG offensichtlich nicht rechnen konnte.	

## Übersicht: Rechtsprechung zum Arbeitnehmerdatenschutz



Gericht	Aktenzeichen	Datum	Thema	Schwerpunkt der Entscheidung	Fundstellen / Kommentare
ArbG Frankfurt	7 Ca 3342/05	25.01.2006	Videoüberwachung	Es besteht ein <b>Beweisverwertungsverbot</b> , wenn eine <b>Videoüberwachung</b> unter Verstoß gegen § 6b BDSG erfolgt ist.	Berufung beim LAG eingelegt - <b>noch keine höchstrichterliche Entscheidung</b> zu Beweiserhebungsverbot
ArbG Herne	1 Ca 2452/05	31.03.2006	Fragerecht	Nicht jede falsche Angabe des ANs bei Einstellungsverhandlungen stellt eine arglistige Täuschung dar, sondern nur eine falsche Antwort auf eine zulässig gestellte Frage. Bei Einstellungsverhandlungen wird ein Fragerecht des AGs nur insoweit anerkannt, als der AG ein berechtigtes, billigenswertes und schutzwürdiges Interesse an der Beantwortung seiner Frage im Hinblick auf das Arbeitsverhältnis hat. Unter Beachtung dieser Kriterien und insbesondere der seit dem 01.07.2001 geltenden Vorschrift des § 81 Abs. 2 SGB IX vermochte die Kammer jedenfalls <b>ein generelles Fragerecht des AGs weder nach der Schwerbehinderung noch der Schwerbehinderteneigenschaft anzuerkennen</b> .	entgegen BAG v. 05.10.1995
LAG Hamm	10 TaBV 1/06	07.04.2006	Mitbestimmung/Technische Einrichtung	Nicht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG mitbestimmungspflichtig sind Maßnahmen, die das sogenannte Arbeitsverhalten regeln sollen. Dies sind solche Maßnahmen, mit denen die Arbeitspflicht unmittelbar konkretisiert und abgefordert wird. Nach diesen Grundsätzen ist auch ein vom AG ausgesprochenes <b>umfassende Verbot der privaten Nutzung des Internet- und E-Mail-Verkehrs</b> ausschließlich dem Arbeitsverhalten der einzelnen AN zuzuordnen, nicht der Ordnung des Betriebes, so dass ein Mitbestimmungsrecht des BRes nicht in Betracht kommt. Ein Mitbestimmungsrecht des BRs könnte sich allenfalls dann ergeben, wenn konkrete Regelungen zur Privatnutzung von Internet und E-Mail aufgestellt werden sollen.	
BAG	2 AZR 386/05	27.04.2006	Internetnutzung	Bei einer <b>privaten Internetnutzung während der Arbeitszeit</b> verletzt der AN grundsätzlich seine (Hauptleistungs-) Pflicht zur Arbeit. Die private Nutzung des Internets darf die Erbringung der arbeitsvertraglich geschuldeten Arbeitsleistung nicht erheblich beeinträchtigen. Die Pflichtverletzung wiegt dabei um so schwerer, je mehr der AN bei der privaten Nutzung des Internets seine Arbeitspflicht in zeitlicher und inhaltlicher Hinsicht vernachlässigt. Im Fall des fast täglichen umfangreichen Aufrufs verschiedener pornografischer Internetseiten besteht die Gefahr einer Rufschädigung des AGs.	
LAG Rheinland-Pfalz	11 TaBV 43/05	29.06.2006	Sonstiges	Es besteht kein generelles Mitbestimmungsrecht des BR nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG bei <b>Krankenkontrollbesuchen</b> von arbeitsunfähig erkrankt gemeldeten AN ohne Zuhilfenahme technischer Einrichtungen. Hier liegt lediglich eine Überprüfung des Leistungsverhaltens der AN und gerade keine, ein geordnetes Zusammenleben und Zusammenwirken der AN gewährleistende Anordnung, vor.	NZA-RR 2007, S. 417-421
VG Münster	5 K 1808/05	25.07.2006	Internetnutzung	Die umfangreiche private Nutzung des Internets auf dem dem Behinderten zur Verfügung gestellten PC während der Arbeitszeit reicht aus, um einen nicht von der Hand zu weisenden Kündigungsgrund zu bieten, der die Kündigung jedenfalls nicht offensichtlich unwirksam macht. Die Erkenntnisse, die der AG durch Sichtung der auf Datenträgern gespeicherten Daten gewonnen hat, unterliegen keinem Beweisverwertungsverbot.	
BAG	9 AZR 271/06	12.09.2006	Personalakte	Das Recht des AN auf die besondere Aufbewahrung sensibler <b>Gesundheitsdaten</b> in der Personalakte wirft <u>nicht</u> die Frage auf, ob die dort betroffene Personalakte eine dem BDSG unterliegende nicht-automatisierte Datei ist (i.S.d.§§ 3 III 2, 27 I 1).	NZA 2007, S. 269-272
LAG Nürnberg	6 TaBV 16/06	10.10.2006	Mitbestimmung/Technische Einrichtung	Die <b>Überprüfung der Arbeitsleistung</b> , und zwar auch dann, wenn sie durch <b>Testkäufer</b> durchgeführt wird, ist <b>mitbestimmungsfrei</b> .	Fortführung zu BAG v. 18.04.2000 - Az: 1 ABR 22/99, EzA § 87 BetrVG 1972 Betriebliche Ordnung Nr. 27 unter B.II.b. der Gründe
LAG Hamm	15 Sa 749/06	19.10.2006	Fragerecht	War der Kläger <b>bereits vor Abschluss des schriftlichen Arbeitsvertrages vom 26.04.2004 für den Beklagten tätig</b> , und zwar bei beiden Auftraggebern, für den der Beklagte stets tätig war, und hat er diese Tätigkeiten - wenn auch im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung bzw. einer Teilzeittätigkeit - ohne Beanstandungen und ohne Einschränkungen ausführen können, obwohl er infolge des dem Beklagten bekannten Schlaganfalls im Jahr 2001 mit Wirkung vom 01.02.2002 mit einem Grad der Behinderung von 60 als schwerbehinderter Mensch anerkannt worden war, so hat das Arbeitsgericht zutreffend ein <b>generelles Fragerecht des Beklagten nach der Schwerbehinderung bzw. der Schwerbehinderteneigenschaft des Klägers verneint</b> .	

## Übersicht: Rechtsprechung zum Arbeitnehmerdatenschutz



Gericht	Aktenzeichen	Datum	Thema	Schwerpunkt der Entscheidung	Fundstellen / Kommentare
BAG	1 ABR 4/06	14.11.2006	Sonstiges	Ein <b>Daten verarbeitendes System</b> ist zur Überwachung von Verhalten oder Leistung der AN bestimmt, wenn es individualisierte oder individualisierbare Verhaltens- oder Leistungsdaten selbst erhebt und aufzeichnet, unabhängig davon, ob der AG die erfassten und festgehaltenen Verhaltens- oder Leistungsdaten verwenden will. Durch das Datenverarbeitungssystem ist die Aufnahme von Arbeitsleistungen auf individueller Ebene zur Evaluation von Trainings- und Weiterqualifizierungsmaßnahmen grds. möglich. Einzelne Funktionen erhalten das Recht und die Möglichkeit, die aus dem System ersichtlichen Eingabe und Bearbeitungsschritte der Mitarbeiter zu analysieren.	Fortführung zu BAG U. v. 14.09.1984, Az: 1 ABR 23/82
LAG Schleswig-Holstein	4 TaBV 21/06	14.12.2006	Videoüberwachung	Angemessene Überwachung: Allein der nicht zu bestreitende <b>Überwachungsdruck</b> auch bei nur verdachtsabhängiger Überwachung <b>muss nicht bereits zwingend zur Unangemessenheit der Videoüberwachung führen</b> . Unter engen Voraussetzungen - insbesondere im Rahmen eines konkreten Verdachts oder einer konkreten Bedrohung - müssen für einen überschaubaren Zeitraum die Interessen der Arbeitnehmer an der Beachtung ihres Rechts am eigenen Bild und der informellen Selbstbestimmung zurücktreten.	Fortführung zu BAG U. v. 29.06.2004, Az: 1 ABR 21/03
LAG Hamm	15 Sa 558/06	18.01.2007	Internetnutzung	Ist dem AN die <b>Nutzung des Dienst-PC zu rein privaten Zwecken</b> nicht gestattet, darf der AG sich gegen die missbräuchliche Nutzung seiner Betriebsmittel durch Kontrolle der auf den Rechner aufgespielten Software schützen. Dies beinhaltet das Recht des AGs auf Sicherung der auf seinen Rechnern befindlichen Daten.	vorgehend: ArbG Rheine, U. v. 08.02.2006, Az: 1 Ca 2070/04, nachgehend: BAG, 02.04.2007, Az: 9 AZN 219/07, sonstige Erledigung
LAG Hamm	17 Sa 1604/06	08.03.2007	Detektiveinsatz	Der <b>Einsatz eines Detektivs zur Überwachung</b> von AN bei der Erfüllung ihrer vertraglich vereinbarten oder tariflich geregelten Arbeitspflicht verletzt das Persönlichkeitsrecht des AN nicht. Der AG hat grundsätzlich ein Kontrollrecht bezüglich des Arbeitsverhaltens, das er regelmäßig durch den Vorgesetzten des AN ausüben lässt. Der von jeder Überwachung ausgehende Druck mag zwar bei dem Einsatz von Detektiven stärker sein als bei der Überwachung durch Vorgesetzte (vgl. auch BAG, Beschluss vom 26.03.1991, a.a.O.). Entscheidender Unterschied zur heimlichen Überwachung durch Vorgesetzte oder durch andere Mitarbeiter besteht jedoch nicht (vgl. LAG Nürnberg, Urteil vom 20.03.2003 - 4 Sa 136/02 - LAGE § 626 BGB Nr. 149). Im Übrigen ging es nicht um die Überwachung des Kl. in seinem nicht öffentlichen Privatbereich. Der Kernbereich des Grundrechtsschutzes nach Art. 1, 2 GG war nicht berührt. <b>Ein Beweisverwertungsverbot besteht nur dann, wenn der Detektiv bei der Überwachung besonders hartnäckig in den privaten Bereich des ANs eingedrungen ist</b> .	a. A. ArbG Köln, Az: 9 Ca 4425/97, U. v. 15.07.1998 Ein AG darf einen Privatdetektiv nur dann auf seinen AN ansetzen, wenn dies die einzige Möglichkeit ist, um (mutmaßliche) Straftaten im Betrieb aufzudecken. 2. Zu Unrecht durch einen Detektiv erlangtes Wissen ist nicht verwertbar.
LAG Rheinland-Pfalz	11 Sa 167/07	10.05.2007	Videoüberwachung	Danach ist die <b>heimliche Videoüberwachung</b> eines AN zulässig, wenn der <b>konkrete Verdacht</b> einer strafbaren Handlung oder einer anderen schweren Verfehlung zu Lasten des AG besteht, <b>weniger einschneidende Mittel zur Aufklärung des Verdachtes ausgeschöpft</b> sind, die verdeckte Videoüberwachung praktisch das <b>einzig verbleibende Mittel</b> darstellt und insgesamt nicht unverhältnismäßig ist. Als ein weniger einschneidendes Mittel kämen vorliegend <b>Testkäufe</b> in Betracht, die eine effektive Zuverlässigkeitskontrolle des Mitarbeiters bieten können. In diesem Zusammenhang ist auch auf § 6b BDSG zu verweisen, der die Zulässigkeit der Beobachtung öffentlich zugänglicher Räume mit optisch-elektronischen Einrichtungen regelt. Danach sind Beobachtungen öffentlich zugänglicher Räume per Videoüberwachung insbesondere nur zulässig, wenn der Umstand der Beobachtung und die verantwortliche Stelle durch geeignete Maßnahmen erkennbar gemacht wird, § 6b Abs. 2 BDSG.	Verweis auf BAG U. v. 27.03.2003 - Az: 2 AZR 51/02
BAG	2 AZR 200/06	31.05.2007	Internetnutzung	Kündigungsrelevant bei einer privaten Nutzung des <b>Internets oder des Dienst-PCs</b> sind unter anderem: - das Herunterladen erheblicher Datenmengen auf betriebliche Datensysteme, - die zusätzlich verursachten Kosten, - die Verletzung der Arbeitspflicht, wenn die Privatnutzung während der Arbeitszeit geschieht. Derartige Pflichtverletzungen sind durch das Gericht in hinreichender Weise festzustellen. Feststellungen des LAG lediglich zu "erotischen" Bildern, demgegenüber Ausführungen in den Entscheidungsgründen zu "pornografischen" Bildern. Nur im Falle exzessiver Privatnutzung des Internets ist eine Abmahnung entbehrlich.	

## Übersicht: Rechtsprechung zum Arbeitnehmerdatenschutz



Gericht	Aktenzeichen	Datum	Thema	Schwerpunkt der Entscheidung	Fundstellen / Kommentare
LAG Rheinland-Pfalz	7 Sa 272/07	29.08.2007	Untersuchung	Die nach Begründung des Arbeitsverhältnisses durchgeführte <b>Eignungsuntersuchung</b> muss auf der Grundlage eines Vergleiches zwischen dem konkreten Gesundheitszustand des ANs und der konkreten arbeitsvertraglichen Tätigkeit, die er verrichten soll, erfolgen. Es fehlt an einem <b>konkreten Bezug zwischen dem Gesundheitszustand des ANs und der geschuldeten Arbeitstätigkeit</b> , wenn der untersuchende Arzt die negative Feststellung der gesundheitlichen Eignung darauf stützt, dass dieser an <b>Fettleibigkeit</b> leide und aufgrund des gegebenen Body-Mass-Indexes von 44,70 generell für eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst ungeeignet sei.	
ArbG Düsseldorf	3 Ca 1455/07	29.10.2007	Internetnutzung	Eine Rechtsgrundlage für eine Kontrolle der dienstlichen Internetnutzung enthält das BDSG. Nach § 28 BDSG ist das Erheben und Speichern von personenbezogenen Daten auch ohne Einwilligung des Betroffenen zulässig, wenn dies berechtigten Interessen des AGs dient. Bei der insoweit vorzunehmenden Verhältnismäßigkeitsprüfung ist zu beachten, dass es einerseits bei nur zur dienstlichen Nutzung freigegebenen Computern gar nicht zur Speicherung privater Daten kommen darf und andererseits der AG sich gegen eine dennoch erfolgende missbräuchliche Nutzung seiner Betriebsmittel durch entsprechende Kontrollen schützen können muss. Daher ist eine Kontrolle des Internetverhaltens der AN an einem ausschließlich zur dienstlichen Nutzung freigegebenen Internetzugang zulässig.	Fortführung zu LAG Hamm, U. v. 18.1.2007 - Az: 15 Sa 558/06 und BAG, U. v. 27.3.2003 - Az: 2 AZR 51/02, AP Nr. 36 zu § 87 BetrVG 1972 Überwachung
BAG	2 AZR 537/06	13.12.2007	Taschenkontrolle	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 und im Ergebnis ein <b>"Sachverhaltsverwertungsverbot"</b> anzuerkennen. Jedenfalls rechtfertigen die möglichen Verstöße der Mitarbeiter der Beklagten gegen die Regelungen der BV Personalkontrolle bei der Durchführung der Spätkontrolle am 08. Februar 2005 es nicht, die daraus gewonnenen, unstrittigen Erkenntnisse, nämlich die Auffindung des Lippenstifts in der Tasche der Klägerin bei der Bewertung des wichtigen Grundes außer Acht zu lassen.	vorgehend ArbG Rheine, U. v. 25.10.2005, Az: 3 Ca 349/05, Urteil vorgehend LAG Hamm (Westfalen) 3. Kammer, U. v. 5.04.2006, Az: 3 Sa 1376/05, Urteil
LAG Hamm	10 Sa 169/07	25.01.2008	Telefondaten	Auf durch unrechtmäßige Weise (mitbestimmungswidrig) erlangte Informationen zu Vertragsverstößen kann sich AG nicht berufen. Selbst wenn der strengeren Auffassung, wonach mitbestimmungswidrig vom AG erlangte Informationen grds. zu einem Beweisverwertungsverbot führen, nicht gefolgt werden sollte, kann sich die Bekl. wegen der Besonderheiten des vorliegenden Falls (BV zu Sonderauswertungen von <b>Telefondaten</b> : nur mit Zustimmung) auf die durch die Auswertung der Telefondaten erlangten Informationen über angebliche private Telefonate der Kl. nicht berufen, weil das <b>mitbestimmungswidrige Verhalten der Bekl. so schwer wiegt</b> , dass bei der im Rahmen von § 626 Abs. 1 BGB <b>vorzunehmenden Interessenabwägung den Interessen der Bekl. nicht der Vorzug eingeräumt werden kann</b> .	
BVerfG	1 BvR 370/07, 1 BvR 595/07	27.02.2008	Sonstiges	Das allgemeine Persönlichkeitsrecht (Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG) umfasst das <b>Grundrecht auf Gewährleistung der Vertraulichkeit und Integrität informationstechnischer Systeme</b> . Die heimliche Infiltration eines informationstechnischen Systems, mittels derer die Nutzung des Systems überwacht und seine Speichermedien ausgelesen werden können, ist verfassungsrechtlich nur zulässig, wenn tatsächliche Anhaltspunkte einer konkreten Gefahr für ein überragend wichtiges Rechtsgut bestehen. Die heimliche Infiltration eines informationstechnischen Systems ist grundsätzlich unter den Vorbehalt richterlicher Anordnung zu stellen.	Cicero-Urteil
LAG Düsseldorf	11 Sa 2101/07	24.04.2008	Fragerecht	Aus Anlass der Bewerbung eines AN auf eine vom öffentlich-rechtlichen AG ausgeschriebene Stelle braucht eine <b>Vorstrafe</b> nicht nach § 53 Abs. 1 Nr. 1 BZRG offenbart zu werden, wenn sie nicht gemäß § 32 Abs. 2 BZRG in ein polizeiliches Führungszeugnis einzutragen ist. Dementsprechend braucht auch eine Frage nach einer derartigen Vorstrafe nicht richtig beantwortet zu werden bzw., wenn sie richtig beantwortet wird, darf der AG die nun offenbarte Vorstrafe nicht zuungunsten des Bewerbers berücksichtigen. Eine Ausnahme hiervon wird allenfalls dann zu machen sein, wenn die Vorstrafe auf einem Gebiet liegt, das mit der lt. Arbeitsvertrag vom AN zu verrichtenden Tätigkeit unmittelbar zusammenhängt.	Revision eingelegt unter Az: 9 AZR 637/08; im Anschluss an BAG U. v. 21.02.1991, Az: 2 AZR 449/90; offen gelassen von BAG U. v. 27.07.2005, Az: 7 AZR 508/04
LAG Schleswig-Holstein	5 Sa 22/08	03.06.2008	Internetnutzung	Der <b>unbefugte Zugriff in den E-Mail-Account des AGs</b> ist grundsätzlich geeignet, eine außerordentliche Kündigung auch ohne vorherige Abmahnung zu rechtfertigen.	Nichtzulassungsbeschwerde eingelegt unter dem Az: 2 AZN 743/08

## Übersicht: Rechtsprechung zum Arbeitnehmerdatenschutz



Gericht	Aktenzeichen	Datum	Thema	Schwerpunkt der Entscheidung	Fundstellen / Kommentare
BAG	1 ABR 40/07	22.07.2008	Sonstiges	<b>Whistleblowing</b> : Eine für alle Mitarbeiter vorgesehene Meldepflicht von Verstößen gegen den <b>Verhaltenskodex</b> eines Unternehmens in Verbindung mit der Einrichtung einer hierfür vorgesehenen <b>Telefon-Helpline</b> stellt eine Regelung dar, die das Ordnungsverhalten der AN betrifft und daher gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG mitbestimmungspflichtig ist. (Hinsichtlich eines Verhaltenskodex ist differenziert zu betrachten, welche Teile mitbestimmungsfrei oder -pflichtig sind.)	zu Hessischem LAG 5 TaBV 31/06 und AG Offenbach, U. v. 24.11.2005, Az: 3 BV 44/04
BAG	1 ABR 16/07	26.08.2008	Videoüberwachung	AG und BR sind grundsätzlich befugt, eine <b>Videoüberwachung</b> im Betrieb einzuführen. Die Zulässigkeit des damit verbundenen Eingriffs in die Persönlichkeitsrechte der AN richtet sich nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit.	
ArbG Kaiserslautern	1 BVGa 5/08	27.08.2008	Sonstiges	Der Einbau von <b>GPS-Geräten in Fahrzeuge des AG</b> , die von AN dienstlich verwendet werden, ist nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG mitbestimmungspflichtig. Eine technische Einrichtung ist dann dazu bestimmt, das Verhalten oder die Leistung der AN zu überwachen, wenn die Einrichtung zur Überwachung <b>objektiv und unmittelbar geeignet ist</b> , ohne Rücksicht darauf, ob der AG dieses Ziel verfolgt und die durch die Überwachung gewonnenen Daten auch auswertet.	
LAG Rheinland-Pfalz	2 Sa 315/08	18.09.2008	Videoüberwachung	Andere Mittel zur Sachverhaltsaufklärung müssen vor der <b>heimlichen Video-Überwachung</b> , die nur unter den von der Rechtsprechung aufgestellten Erfordernissen gerechtfertigt wäre, ergriffen worden sein. Der Umstand allein, dass eine erhöhte Anzahl von Leergutrücknahmen ohne entsprechenden Gegeneinkauf vorgenommen wurden, beweist noch nicht zwingend, dass überhaupt eine unrechtmäßige Auszahlung erfolgt ist, wenn das entsprechende Leergut als Gegenwert im Lager verbracht wurde. Ohne einen Abgleich zwischen ausgezahltem Geldbetrag für Leergut und tatsächlich vorhandenem Leergutbestand lässt sich nicht einmal mehr feststellen, ob überhaupt eine Differenz vorliegt, also ein Mitarbeiter sich zu Unrecht Beträge aus der Kasse ausgezahlt hat.	
LAG Hamm	10 Sa 1921/07	28.11.2008	Telefondaten	<b>Es besteht kein Beweisverwertungsverbot allein durch die Verletzung des Mitbestimmungstatbestandes</b> oder der Nichteinhaltung einer abgeschlossenen BV, wenn der BR der Verwendung von Einzelverbindungsdaten und darauf gestützter Kündigung zugestimmt hat, da keine darüber hinausgehende Verletzung der Persönlichkeitsrechte (hier: nicht rechtswidrig oder heimlich erlangt sondern sogar vertraglich erlaubt zwischen den Parteien) vorliegt.	Nichtzulassungsbeschwerde eingelegt Az: 9 AZN 161/09; Fortführung zu BAG U. v. 27.05.1986, Az: 1 ABR 48/84 und BAG U. v. 27.03.2003, Az: 2 AZR 51/02
LAG Berlin-Brandenburg	7 Sa 2017/08	24.02.2009	Sonstiges	<b>E-Journal über die Einlösung sämtlicher Leergutbons</b> : Die Beklagte hat diese Informationen schon nicht unter Verletzung eines Mitbestimmungstatbestandes oder unter Nichteinhaltung der Gesamtbetriebsvereinbarung erlangt. Wie die von der Klägerin herangezogene Regelung in 6.1 der Gesamtbetriebsvereinbarung zu den Testkäufen zeigt, soll die Überprüfung subjektiver Zeugenaussagen durch die Heranziehung objektiver Daten des E-Journals schon zum Schutz der AN zulässig sein.	vorgehend: ArbG Berlin, U. v. 21.08.2008, Az: 2 Ca 3632/08
BGH St	1 StR 76/09	31.03.2009	Internetnutzung	Es bedarf es für die im Postfach des E-Mail-Provider abgespeicherten E-Mails, ob bereits gelesen oder noch ungelesen, auch nicht der Voraussetzungen des § 100a StPO, denn <b>während der möglicherweise auch nur Sekundenbruchteile andauernden Speicherung in der Datenbank des Mail-Providers ist kein Telekommunikationsvorgang (mehr) gegeben</b> . Vielmehr ist die Beschlagnahme von E-Mails bei einem E-Mail-Provider, welche dort bis zu einem ersten oder weiteren Aufruf abgespeichert sind, auch unter Berücksichtigung des heutigen Kommunikationsverhaltens in jeder Hinsicht vergleichbar mit der beschlagnahme anderer Mitteilungen, welche sich zumindest vorübergehend bei einem Post- oder Telekommunikationsdienstleister befinden, bspw. von Telegrammen, welche gleichfalls auf dem Telekommunikationsweg dorthin übermittelt werden. Deswegen ist ein Beschlagnahme jdFs. gemäß § 99 StPO möglich.	Ergebnisorientierte Argumentation, da es hier um einen Fall der besonders schweren Vergewaltigung ging. Die Argumentation dürfte deswegen auf das Arbeitsrecht nicht übertragbar sein.
BAG	6 AZR 189/08	23.04.2009	Telefondaten	Ermöglicht bei einem Telefongespräch einer der Gesprächspartner einer im Raum befindlichen weiteren Person zielgerichtet, das Gespräch <b>heimlich mitzuhören</b> , indem er z. B. den Raumlautsprecher des Telefons anstellt oder das Gerät vom Ohr weghält, verletzt er das Persönlichkeitsrecht des Gesprächspartners. Die Persönlichkeitsrechtsverletzung hat in diesen Fällen nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zur Folge, dass der heimlich Mithörende nicht als Zeuge zum Gesprächsinhalt des Telefonats vernommen werden darf. Dagegen besteht dann, wenn der Angerufene nichts dazu beigetragen hat, dass der Dritte das Telefongespräch mithören konnte, kein Beweisverwertungsverbot.	Vorinstanz: LAG München, U. v. 24.01.2008, Az: 3 Sa 800/07