

Erfolg bei der diesjährigen Wahl zum Europäischen Parlament, machte deutlich, dass bei künftigen Weltkongressen die aktuelle Rechtslage in den sog. Reformländern ebenso wie in der 3. Welt an Bedeutung gewinnen werde. In 3 Jahren, d.h. v. 25.-27.9.2012 wird der XX. Weltkongress in Santiago de Chile zusammenkommen. Man wird sehen, ob bis dahin die negativen Folgen von Wirtschaftskrise und Globalisierung etwas reduziert sein werden, ob dann immer noch 80 % der Weltbevölkerung ohne Krankenversicherungsschutz sind. Man kann mit **Arturo Bronstein**, seit 6 Jahren ISLLS- Generalsekretär, nur hoffen, dass der Rechtsvergleich in Sydney Anregungen zu einer Weiterentwicklung des Arbeits- und Sozialrechts in den Heimatländern geben wird, zumal nicht nur Wissenschaftler, sondern auch Regierungsvertreter teilnahmen.

#### IV. Annual Conference der International Association of Labour Law Journals

Bereits am Wochenende vor der Weltkonferenz hatte die Internationale Vereinigung arbeitsrechtlicher Fachzeitschriften anlässlich ihres Jahrestreffens einen Workshop in der Sydney Law School zu „Labour and Social Aspects of the Global Economic Crises“<sup>21</sup> durchgeführt. Hier konnten die Gastgeber, so zunächst **Joellen Riley**, Sydney, und **Antony Forsyth**, Melbourne, für ihr Land Entwarnung geben. Australien ist von der Bankenkrise nur peripher erfasst, weil es nur 4 Banken gibt<sup>22</sup>; das Sozialprodukt steigt wieder, ebenso die Löhne (4 %); die Arbeitslosigkeit liegt bei 5,9 %. Die neue Labour Regierung<sup>23</sup> hat eine „Fair Work Agenda“ aufgelegt, die neben der Wiedereinsetzung des traditionellen Award-Systems u.a. eine Insolvenzversicherung von Arbeitnehmeransprüchen sowie eine Verpflichtung zu „Good Faith Bargaining“ (Tarifverhandlung nach Treu und Glauben) enthält. Auf diese auch im US-amerikanischen Recht bekannte, dort nach Aussagen amerikanischer Teilnehmer nur bedingt effektive und dem Deutschen schwer vermittelbare Rechtsfigur richten sich einige Hoffnungen, doch ist noch unklar, welche konkreten Rechtsfolgen sich für die Tarifpraxis daraus ergeben. Die kanadischen Vertreter **Jeffrey Sack** und **Bernie Adell** verwiesen auf durchaus positive Erfahrungen mit dieser Formel. So sei es in Kanada unzulässig, in Tarifverhandlungen mit Betriebsschließungen zu drohen – ein interessanter Ansatz.

**Alan Neal**, Uni Warwick, UK, nahm einen sino-britischen Rechtsvergleich zum Anlass, auf statistische Probleme in beiden Ländern hinzuweisen: Eine britische Spezialität ist etwa der „Advisory, Conciliation and Arbitration Service“ (ACAS) eine unabhängige Organisation, deren Aufgabe es ist, bei Arbeitskonflikten und arbeitsrechtlichen Streitigkeiten eine Einigung herbeizuführen<sup>24</sup>. Sie gilt allgemein als Vorbild für

ähnliche staatliche Schlichtungsstellen wie etwa auch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Allerdings habe sich gezeigt, dass die früher vermeldeten Erfolgsquoten von 80 % deutlich aufgebauscht gewesen seien und heute eher vorsichtig 29 % angegeben werden. Bestimmte Statistiken leiden wohl unter dem Syndrom „Wer sucht, der findet!“<sup>25</sup>, was Deutschland noch aus der Bundesanstalt für Arbeit bekannt ist. **Binoi Joseph**, Rajagiri College of Social Sciences, Kochi, Karala, Indien, informierte, dass Indien von der Weltfinanzkrise schwer getroffen worden sei. Das Arbeitsrecht sei komplex und unüberschaubar, schon wegen der Möglichkeit der Einzelstaaten, durch Sonderregelungen von nationalen Gesetzen abzuweichen. Die aktuelle indische Entwicklung beschrieb er als „From employees' to employers' markets“, d.h. Verlängerung der Arbeitszeiten, Aufweichung des Kündigungsschutzes, prekäre Arbeit etc. **Orsola Razzolini**, Mailand, hatte ein umfangreiches Papier unter dem Titel „Beyond the Contract: ‚Economic‘ and ‚Bureaucratic‘ Dependence in Personal Work Relations“ vorgelegt und wurde dafür von einer Jury ausgezeichnet. Unter Auswertung der europäischen Rechtsentwicklung und Rspr. erkannte sie eine von ihr unterstützte Tendenz, die Gewährung rechtlichen Schutzes, vor allem gegen Diskriminierungen, nicht primär von der Vertragsqualifizierung abhängig zu machen, sondern auf eine dauerhafte Rechtsbeziehung, gekennzeichnet durch Hierarchie bzw. Subordination und persönliche Leistungserfüllung abzustellen. Das Jahrestreffen schloss mit einem Seminar in der Sydney Law School im Rahmen der sog. Distinguished Speakers Series ab. Gastredner Prof. **Katzuo Sugeno** sprach über „Towards a New Form of Flexicurity? Fluctuation Employment System and Labour Law in Japan“, bereits oben erwähnt. Obwohl der Begriff „Flexicurity“ weltweit seinen Charme verloren und eher abschreckenden Charakter angenommen hat, vermittelte **Sugeno** anschaulich die jüngsten arbeitsrechtlichen Entwicklungen in Japan, von denen z. Zt. noch nicht absehbar ist, ob sie Bestand haben werden. Möglicherweise wird auch der dazugehörige Modebegriff beim nächsten Weltkongress in 3 Jahren oder sogar schon bei nächsten Jahrestreffen der International Association in Vergessenheit geraten sein.

Rudolf Buschmann, Kassel

## Siebttes Göttinger Forum zum Arbeitsrecht – „Die Zukunft der Kollektivautonomie in Europa“ (Tagungsbericht)

Am 19.6.2009 fand zum 7. Mal das vom Verein zur Förderung der Arbeitsrechtsvergleichung und des internationalen Arbeitsrechts e.V. und dem Institut für Arbeitsrecht der Georg-August-Universität Göttingen ausgerichtete Göttinger Forum zum Arbeitsrecht statt. Unter dem Thema „Die Zukunft der Kollektivautonomie in Europa“ diskutierten ca. 160 Teilnehmer aus Wissenschaft, Justiz, Verbänden und Wirtschaft die Entwicklung des Tarifrechts in Europa. Das Symposium erfolgte zugleich als Feier zum 50. Jubiläum des Göttinger Instituts für Arbeitsrecht und zu Ehren von Prof. Dr. Dres. h. c. Franz Gamillscheg, Emeritus an der Uni Göttingen und Gründungsdirektor des Instituts.

Der 1. Teil des Symposiums war durch das Referat von Prof. Dr. **Thomas von Danwitz**, Richter am EuGH, zu „Grundfreiheiten und Kollektivautonomie“ nebst anschl. Diskussion geprägt. Von **Danwitz** ging auf die umstr. Rspr. des EuGH ein, namentlich die Fälle **Viking**, **Laval** und **Rüffert**, obwohl es an sich eher unüblich ist, eigene Judikatur nachträglich zu erklären oder zu begründen. Umso bemerkenswerter, dass sich von **Danwitz** in seinem Vortrag mit den Einwänden durchaus selbstkritisch auseinandersetzte. Nach kurzer Erläuterung der Entscheidungen verdeutlichte er, dass der EuGH auf eine an europäischen Grundrechten und Grundfreiheiten orientierte und von nationalen Rechtsordnungen und Rechts Traditionen losgelöste rein europäische Rechtsprechung abziele. Der EuGH sei nicht darauf aus, Rechtsetzung zu betreiben, wie ihm häufig vorgeworfen werde; jedoch sei das Gericht aufgrund der teilweise sehr allgemein gehaltenen europäischen Rechtssetzung vielfach zu einer ausgestaltenden Rechtsfortbildung gezwungen. Zu den angesprochenen Entscheidungen meinte von **Danwitz**, dass Grundfreiheiten und Kollektivautonomie in der europäischen Rechtsordnung nach Ansicht des EuGH gleichrangigen Schutz genießen. Diese seien im Einzelfall nach dem Prinzip der praktischen Konkordanz im Rahmen der Verhältnismäßigkeit auszugleichen. Dies obliege jedoch nicht dem EuGH, sondern den jeweiligen nationalen Gerichten. In der anschließenden von Prof. Dr. **Hansjörg Otto** (Uni Göttingen) geleiteten Diskussion wandte Prof. Dr. **Thomas Dieterich**, Richter des BVerfG und Präsident des BAG a. D., ein, dass die allgemeinen Prinzipien der Grundrechtsdogmatik seitens des EuGH mehr Berücksichtigung finden sollten; praktische Konkordanz sei ein Mittel des Ausgleiches unter gleichrangigen Rechten, während der vom EuGH herangezogene

21 Man lernt immer neue Abkürzungen: GEC = Global Economic Crises; GFC = Global Financial Crises.

22 Obwohl sich die Macquarie Bank gelegentlich als Global Player geriert.

23 Siehe dazu oben II. 5.

24 Vgl. **Jochmann-Döll**, Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit – Eine vergleichende Untersuchung, AuR 1992, 360 ff.

25 So etwa die anwaltliche Frage in Scheidungsfällen: When were you last beaten by your ex-husband?

Grundsatz der Verhältnismäßigkeit bei der Rechtfertigung eines Eingriffs in Grundrechte Anwendung finde, worum es hier indes nicht gehe. Auf die Frage, ob durch die Delegation an die nationalen Gerichte die Gefahr unterschiedlicher Schutzniveaus bestehe, führte von Danwitz aus, dass der *EuGH* dies grundsätzlich akzeptiere, weil anderenfalls bspw. der Schutz der Menschenwürde in Deutschland in Folge einer Harmonisierung nach unten nicht gewährleistet sei. Die Kontrolle der Verhältnismäßigkeit der Streikziele obliege den nationalen Gerichten, weil der *EuGH* nur zu europarechtlichen Fragen Stellung nehmen könne, während er konkrete Tatsachenfeststellungen den nationalen Gerichten überlasse und insoweit zurückverweise. Auf die Frage, ob sich der *EuGH* nur vom einzelnen Fall leiten lasse oder Grundsatzentscheidungen treffe, gab von Danwitz eine zweigeteilte Antwort: Einerseits nehme der *EuGH* grundsätzlich nur zu einzelnen europarechtlichen Fragen Stellung. Andererseits sei er sich durchaus bewusst, dass er teilweise die offene europäische Rechtslage offensiv ausgestalte, gerade durch die nachfolgenden Reaktionen und erneute Vorlagen zur selben Thematik aber die Möglichkeit bekomme, kritische Stimmen und entstandene Auswirkungen zu berücksichtigen.

Der 2. Teil des Forums nach der Mittagspause stand ganz im Lichte der Historie des Göttinger Instituts für Arbeitsrecht und seines Gründungsdirektors *Gamillscheg*, indem nun Rechtsvergleichung als traditioneller Arbeitsbereich des Instituts den Gegenstand der Vorträge bildete. Einleitend erläuterte Prof. Dr. Rüdiger Krause, Uni Göttingen, was geeignete Vergleichsparameter sind und welche Kriterien für eine Länderauswahl herangezogen werden können. Durch die nachfolgenden Referate konnte anschaulich ein Vergleich der Kollektivautonomiemodelle unterschiedlicher europäischer Staaten vorgenommen werden.

Als Erste stellte Prof. Dr. Martine Le Friant, Uni Avignon, das französische Modell der Kollektivautonomie vor. Danach ist das Konzept der Kollektivautonomie in Frankreich, meist als „Autonomie der Sozialpartner“ bezeichnet, eher theoretischer Natur und als solches gänzlich anders als in Deutschland ausgestaltet. Tarifautonomie und Tariffreiheit seien im Gegensatz zu Deutschland nicht in der französischen Verfassung verankert. Vielmehr gebe die Verfassung dem französischen Gesetzgeber die alleinige Zuständigkeit, durch Gesetz Grundsätze des Arbeits- und Gewerkschaftsrechts zu bestimmen. Aufgrund europarechtlicher Vorgaben finde gegenwärtig eine Entwicklung der Kollektivautonomie in Frankreich statt. So billige die französische Verfassung den Sozialpartnern ebenfalls eine gewisse normgebende Funktion zu, welche ein Prinzip der Beteiligung enthalte, das seine Ausgestaltung durch TV erfahre. Durch neue Ge-

setzgebung in Frankreich rücke zudem der soziale Dialog zwischen Staat und Sozialpartnern in den Vordergrund. So sollen Gesetzesentwürfe im Bereich der Arbeitsbeziehungen den Ergebnissen vorhergehender Verhandlungen der Sozialpartner Rechnung tragen, bevor diese ins Parlament eingebracht werden.

Dr. Anne C. L. Davies, Uni Oxford, Brasenose College, beschrieb die traditionelle Zurückhaltung des britischen Gesetzgebers (collective laissez-faire). In der Praxis musste eine Gewerkschaft, wollte sie einen TV schließen, in den meisten Fällen zunächst einen Streik führen, um als Verhandlungspartner des AG anerkannt zu werden. Obwohl das Recht auf Streik nicht positiv formuliert ist, war nach den Ausführungen von Davies alles erlaubt, was nicht verboten war. In den 80er und Anfang der 90er Jahre des letzten Jahrhunderts habe die Regierung in Großbritannien erhebliche gesetzliche Einschränkungen des Arbeitskampfes durchgesetzt. Wie Davies ausführte, brachte dies die Kollektivautonomie in Großbritannien fast zum Erliegen. Nach dem Regierungswechsel 1997 wurden die rechtlichen Regelungen im Wesentlichen beibehalten und nur wenig gelockert. Soweit eine Gewerkschaft in einem Betrieb über genügend Akzeptanz und daneben die „Anerkennung“ als Sozialpartner des AG erlangt, ist sie berechtigt, zur Erreichung eines entsprechenden TV Arbeitskampfmittel anzuwenden.

Prof. Dr. Stein Evju, Uni Oslo, übernahm es, die Modelle der skandinavischen Staaten zu skizzieren. Trotz deutlicher Unterschiede in der gesetzgeberischen Ausgestaltung des kollektiven Arbeitsrechts bestehen nach seinen Ausführungen viele Gemeinsamkeiten, die es rechtfertigen, von einem nordischen, wenn auch nicht von einem einheitlichen Modell, zu sprechen. Das nordische Modell zeichne sich als Gemeinschaftsmodell durch Zusammenwirken der von Evju bezeichneten Kraftfelder Staat, Wirtschaft und kollektive Verhandlungen aus. Der Kollektivautonomie, die als Begriff nicht bekannt sei, komme eine sehr große Bedeutung zu. In umfangreichen TV würden fast alle wesentlichen Punkte der Arbeitsbeziehungen geregelt. Die skandinavischen Staaten verfolgen nach Evjus Darstellung im Grundsatz das Prinzip der Tarifpluralität. Mit der Ausgestaltung des Grundrechts auf Arbeitskampf erörterte Evju einen weiteren Aspekt, in dem sich das nordische Modell von anderen unterscheidet. So gebe es aus nationaler Sicht keine wirkliche Friedenspflicht. Auch der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit als Kampfgränze sei den nationalen Gegebenheiten fremd gewesen. Europarechtliche Entwicklungen, insbes. die Viking-Entscheidung des *EuGH* und die Umsetzung europäischer Vorgaben, führten aber nun zu

einer Einschränkung der weitreichenden Tarifautonomie in den skandinavischen Staaten.

Im Anschluss an die vergleichenden Ausführungen zu einzelnen Staaten betrachtete Prof. Dr. Robert Rebhahn, Uni Wien, unter dem Titel „Die Zukunft der Kollektivautonomie in Europa – Tarifautonomie im Rechtsvergleich“ die kollektivrechtlichen Arbeitsbeziehungen in Europa in ihrer Gesamtheit. Zu Beginn ging Rebhahn auf die unterschiedliche Verbreitung, Struktur und Bedeutung von TV in Europa ein. Er machte deutlich, dass transnationale TV eher selten vorkommen und es innerhalb Europas sehr unterschiedliche Typen der Tarifstruktur gibt. Rebhahn stellte insg. 5 Typen von Arbeitsbeziehungen gegenüber: „Nördlicher Korporatismus“ (skandinavische Staaten), „Kontinentale Sozialpartnerschaft“ (Mitteleuropa), „Mediterrane Konfliktorientierung“ (Südwesteuropa), „Pluralistische Marktorientierung“ (Großbritannien und Irland) und „Transition“ (Ost- und Nordosteuropa). Als Unterscheidungskriterien führte er u. a. die Rolle des Staates in den Arbeitsbeziehungen und umgekehrt der Sozialpartner in der Politik, die Streikhäufigkeit, den Stellenwert von TV und den Grad der gewerkschaftlichen Organisation an. Rebhahn zeigte auch Gemeinsamkeiten auf, so z. B. die Rolle der Gesetzgeber bei der Regelung der Arbeitsbeziehungen. In 21 Mitgliedstaaten der EU gibt es – wenn auch in verschiedenen Formen – Mindestlöhne, was nach Ansicht Rebhahns zur Abnahme der Reichweite von TV beigetragen haben kann.

Die Leitung der abschl. Diskussion, in der sich die Referenten des Nachmittags den Fragen des Publikums stellten, sowie das Schlusswort waren Hans Paul Frey, Hauptgeschäftsführer des Bundesarbeitgeberverbandes Chemie und Stv. Vorsitzender des Fördervereins, vorbehalten. Dabei griff die Aussprache auf aktuelle Probleme der Kollektivautonomie über. So wurde die Frage nach der Tarifeinheit in den durch die Referate dargestellten Ländern gestellt. Bei ihrer Beantwortung wurden die unterschiedlichen Modelle in den einzelnen Mitgliedstaaten nochmals deutlich. Für Davies ist dieses Problem noch ungelöst. In Frankreich wie auch in den skandinavischen Staaten ist dies nach Auskunft von Le Friant und Evju kein streitiges Thema. In Frankreich sei Tarifeinheit das geltende Prinzip, in Skandinavien nicht. Prof. Dr. Dres. h. c. Konzen regte hierzu im Lichte des Rechtsvergleichs an zu überlegen, ob man diesbezüglich von einander lernen könne. Ohne diese Frage zu beantworten, meinte er, das eigentliche Problem sei nicht die Geltung verschiedener TV, sondern der ständige Tarifkampf. Weiteres Diskussionsthema war die AGB-Kontrolle von vorformulierten Arbeitsverträgen und ihr Verhältnis zur Inhaltskontrolle von Kollektivverträgen. In Österreich wie auch in der Schweiz, hat – so Rebhahn – AGB-Kontrolle im Arbeitsrecht keinerlei Rele-

vanz. Anders stellt sich dies in den skandinavischen Staaten dar. Individualverträge unterliegen nach Auskunft von *Evju* wegen der Anwendung des allgemeinen Vertragsgesetzes der Inhaltskontrolle. Theoretisch bestehe diese Möglichkeit auch für Kollektivverträge, was in der Praxis bisher aber nicht relevant gewesen sei. *Davies* konnte die Frage nach einer Inhaltskontrolle von Kollektivverträgen mit einem einfachen und klaren „No“ beantworten. Auch in Frankreich findet keine Inhaltskontrolle in Bezug auf TV statt. Dies begründete *Le Friant* damit, dass tarifliche Regelungen in Frankreich für die AN auch zu einer Verschlechterung im Vergleich zur gesetzlichen Lage führen könnten.

Einen emotionalen Höhepunkt bildete die abschließende spontane Ansprache von *Franz Gamillscheg*, der die Anfänge des Instituts für Arbeitsrecht und die erfolgreichen 50 Jahre Arbeitsrecht in Göttingen schilderte. Mit stehendem Applaus zollte das Auditorium den Verdiensten *Franz Gamillschegs* Anerkennung und Respekt. Der intensive Meinungsaustausch zwischen Wissenschaft, Justiz, Verbänden und Wirtschaft wird mit dem 8. Göttinger Forum zum Arbeitsrecht 2010, dann wieder im Herbst, seine Fortsetzung finden.

Wiss. Mitarbeiter Paul Brummer,  
Uni Göttingen

## Aufsichtsbehörden zum Arbeitnehmerdatenschutz – Dokumentation

(aus dem 22. Tätigkeitsbericht der für den Datenschutz im nicht öffentlichen Bereich in Hessen zuständigen Aufsichtsbehörden; vorgelegt mit der Stellungnahme zum 37. Tätigkeitsbericht des Hess. Datenschutzbeauftragten [Drucks. 18/106] v. 1.9.2009 nach § 30 Abs. 2 Hess. Datenschutzgesetz idFv. 7.1.1999<sup>1</sup>)

### Ausgesuchte Probleme und Einzelfälle

## 12. Arbeitnehmerdatenschutz

### 12.1 Mitarbeiterüberwachung in Lebensmittelmärkten

Im Berichtsjahr wurden die Aufsichtsbehörden im Bundesgebiet mit mehreren Fällen der Mitarbeiterüberwachung in Lebensmittelmärkten konfrontiert, die bei weitem die Grenze des rechtlich Zulässigen überschritten. Auslöser für umfangreiche datenschutzrechtliche Überprüfungen war der Bericht eines Nachrichtenmagazins, demzufolge die Mitarbeiter in den Filialen eines großen Lebensmitteldiscounters einer systematischen Bespitzelung durch den Einsatz von Videokameras, Detekteien und anderen Sicherheitsunternehmen ausgesetzt waren. Der Artikel enthielt Auszüge aus Einsatzprotokollen, in denen u. a. Informationen aus

dem Privatleben, z. B. über Beziehungsprobleme oder finanzielle Schwierigkeiten sowie über das Verhalten der Mitarbeiter bei der Arbeit und im Umgang miteinander berichtet wurde. Auftraggeber der Detekteien waren die rechtlich selbständigen Vertriebsgesellschaften des Lebensmitteldiscounters, die sich auf 12 Bundesländer verteilen. Daher leiteten die für die Unternehmenssitzes zuständigen 12 Aufsichtsbehörden gegen die jeweiligen Vertriebsgesellschaften datenschutzrechtliche Überprüfungsverfahren ein, deren Koordination die Aufsichtsbehörde in Baden-Württemberg (Innenministerium) übernahm. Nach den Feststellungen der Aufsichtsbehörden enthielten etwa die Hälfte der noch vorhandenen Einsatzprotokolle unzulässige Inhalte. Die damit verbundenen datenschutzrechtlichen Verstöße wurden vielfach als schwerwiegend bewertet. Auch für die Videobeobachtung der Mitarbeiter fehlte in vielen Fällen die Rechtsgrundlage. Alle Vertriebsgesellschaften waren darüber hinaus ihrer nach § 4f BDSG bestehenden Verpflichtung, einen betrieblichen Datenschutzbeauftragten zu bestellen, nicht nachgekommen.

Gegen die Vertriebsgesellschaften wurden Bußgelder in einer Gesamthöhe von rd. 1,5 Mio. € festgesetzt. Die gegen die einzelnen Gesellschaften verhängten Geldbußen bewegten sich dabei zwischen 10.000 und 310.000 €. Geahndet wurde von allen Aufsichtsbehörden die Nichtbestellung eines Datenschutzbeauftragten mit jeweils 10.000 €. Geldbußen wegen unzulässiger Mitarbeiterüberwachung wurden dann festgesetzt, wenn Verstöße anhand von Einsatzprotokollen der beauftragten Detekteien nachweisbar waren. In Hessen ist eine Vertriebsgesellschaft ansässig, gegen die ein Bußgeld wegen Verstoßes gegen die Pflicht, einen betrieblichen Datenschutzbeauftragten zu bestellen, in Höhe von 10.000 € verhängt wurde. Weitere Bußgelder wurden nicht erhoben, denn bei der hess. Vertriebsgesellschaft waren, ebenso wie bei einigen Gesellschaften in anderen Bundesländern, sämtliche Einsatzberichte von Detekteien bzw. Sicherheitsunternehmen bei Beginn der datenschutzrechtlichen Überprüfung bereits vernichtet. Es konnte somit nicht mehr festgestellt werden, ob im Rahmen der Detektivüberwachung Berichte mit unzulässigen Inhalten angefertigt und von der Vertriebsgesellschaft entgegengenommen, gelesen und aufbewahrt wurden. Wie weiteren Medienberichten zu entnehmen war, konnten derartige Praktiken der Mitarbeiterüberwachung nicht nur in diesem einen UN beobachtet werden. Vielmehr scheinen sie in der Lebensmittelbranche teilweise an der Tagesordnung zu sein. Die Datenschutzaufsichtsbehörden haben daher vereinbart, auch die anderen in ihrem jeweiligen Zuständigkeitsbereich ansässigen Lebensmittelhändler – insbes. in den Presseartikeln genannten – einer Überprüfung zu unterziehen. ...

### 12.2 Videoüberwachung am Arbeitsplatz

In Folge der Medienberichte, die sich mit der Mitarbeiterüberwachung – u. a. mittels Einsatz von Videokameras – in Lebensmittelmärkten befassten, wurden auch aus anderen Branchen eine Reihe von Anfragen und Beschwerden über Videobeobachtung am Arbeitsplatz an die Aufsichtsbehörde herangetragen. In einem Metall verarbeitenden Betrieb wurde bspw. das Betriebsgelände und die Werkhallen durch Videokameras überwacht. Die Notwendigkeit der Maßnahme wurde seitens der Betriebsleitung damit begründet, dass es in der Vergangenheit Diebstähle in großem Ausmaß, Manipulationen bei der Stückaufschreibung etc. gegeben habe. Diebstähle hätte man wegen nicht ausreichender Beweise gegen bestimmte Personen bisher nicht zur Anzeige gebracht. Von der Videoüberwachung verspreche man sich sowohl eine abschreckende Wirkung als auch eine Handhabe zur Beweisführung bei weiteren Vorkommnissen.

Aus datenschutzrechtlicher Sicht wurde zwar grundsätzlich das berechtigte Interesse der Firmenleitung an der Videobeobachtung anerkannt, allerdings nicht in dem vorhandenen Ausmaß. Soweit sich im Blickfeld der Kameras keine Arbeitsplätze befanden und Mitarbeiter nur dann aufgenommen wurden, wenn sie die Hallen, die Flure etc., auf die die Kameras gerichtet waren, durchquerten oder sich dort kurzfristig aufhielten, bestanden gegen die Videoüberwachung keine Bedenken. Wie die Vertreter der Aufsichtsbehörde allerdings anlässlich einer Begehung des Betriebsgeländes feststellen konnten, waren 3 Kameras direkt auf Arbeitsplätze gerichtet, sodass die dort beschäftigten AN permanent von der jeweiligen Kamera erfasst wurden. Ein berechtigtes Interesse an der Beobachtung dieser Arbeitsplätze, z. B. wegen eines konkreten Diebstahlverdachts gegen die dort tätigen Mitarbeiter, wurde seitens des AG nicht geltend gemacht, damit war die Erforderlichkeit dieser Maßnahme auszuschließen. Vielmehr überwogen hier die schutzwürdigen Interessen der betr. Beschäftigten. Auch wenn sich diese Mitarbeiter nicht ständig an ihrem Arbeitsplatz aufhielten, war die Videobeobachtung in diesen Fällen doch als eine ständige und damit unzulässige Überwachungsmaßnahme zu bewerten. Eine solche dauerhafte Kontrolle erzeugt bei AN einen Überwachungsdruck, der mit dem grundgesetzlich garantierten Schutz ihrer Persönlichkeitsrechte nicht zu vereinbaren ist. Die Betriebsleitung wurde aufgefordert, diese Kameras entweder zu entfernen oder

<sup>1</sup> www.ZAftDa.de; dazu vgl. auch Köppen, Computer und Arbeit 10/2009, 25ff.; zur Übermittlung von Personaldaten vgl. DKKW-Buschmann, 12. Aufl. 2010, § 83 Rn. 5 mwN.