



RECHTSANWÄLTE



Ausgabe Mai 2020 | Seite 274 - 277

INHALT

SEITE 274: **Arbeitsrecht**

Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei der Nutzung von Kameraaufnahmen zur Abstandsüberwachung

SEITE 275: **Arbeitsrecht/Datenschutzrecht**

Kein Auskunftsanspruch ehemaliger Arbeitnehmer bei unverhältnismäßig hohem Aufwand

Sehr geehrte Damen und Herren,

hiermit übersenden wir Ihnen unseren aktuellen Newsletter Mai 2020.

Wie gewohnt erhalten Sie wichtige Entscheidungen aus der Rechtsprechung und praxisnahe Fälle.

Bleiben Sie gesund!

Mit freundlichen Grüßen
Ihre bpl Rechtsanwälte

Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei der Nutzung von Kameraaufnahmen zur Abstandsüberwachung

Der Betriebsrat eines Logistik- und Versandunternehmens mit Sitz in Rheinberg hat seinen Arbeitgeber im Wege eines einstweiligen Verfügungsverfahrens wegen der Verletzung seiner Mitbestimmungsrechte auf Unterlassung in Anspruch genommen.

In dem Fall, den das Arbeitsgericht Wesel zu entscheiden hatte, kontrollierte der Arbeitgeber seine Arbeitnehmer anhand von Bildaufnahmen. Ziel war es die Einhaltung der im Rahmen der Corona Pandemie empfohlenen Sicherheitsabstände von mindestens 2 Metern im Betrieb zu kontrollieren.

Der Arbeitgeber verwendete hierzu die im Rahmen der betrieblichen Videoüberwachung erstellten Aufnahmen, die er auf im Ausland gelegenen Servern mittels einer Software anonymisiert.

Das Arbeitsgericht hat dem Unterlassungsanspruch des Betriebsrates teilweise stattgegeben. Das Gericht ist davon ausgegangen, dass die Übermittlung der Daten ins Ausland der im Betrieb geltenden Betriebsvereinbarung zur Installation und Nutzung von Überwachungskameras widerspreche.

Gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 und 7 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) habe der Betriebsrat hinsichtlich der Auswertung der Bildaufnahmen zu dem ein Mitbestimmungsrecht.

Eine Videoüberwachung in einem Unternehmen datenschutzkonform zu installieren ist ein sehr komplexer Vorgang. Datenschutzrechtlich müssen viele Vorschriften beachtet werden. Insbesondere müssen die mit der Überwachung verfolgten Zwecke genau dokumentiert werden. Arbeitgebern ist es daher ohnehin nicht ohne weiteres erlaubt Bildaufnahmen für andere, als die schriftlich niedergelegten Zwecke, zu verwenden (ArbG Wesel, Beschl. v. 24.04.2020, Az. 2 BVGa 4/20).

Kein Auskunftsanspruch ehemaliger Arbeitnehmer bei unverhältnismäßig hohem Aufwand

Das Landgericht Heidelberg (LG) hat mit Urteil vom 06.02.2020 entschieden, dass ein Auskunftsanspruch nach Art. 15 DSGVO nur dann besteht, wenn der damit verbundene Aufwand nicht unverhältnismäßig hoch ist.

Kläger war ein ehemaliges Vorstandsmitglied eines Unternehmens. Nachdem das Unternehmen Insolvenz angemeldet hatte, wurde der Beklagte zum Insolvenzverwalter bestellt. Der Kläger machte gegen den Insolvenzverwalter nunmehr einen Auskunftsanspruch geltend. Hilfsweise verlangte er Auskunft über die E-Mail-Korrespondenz innerhalb eines bestimmten Zeitraums.

Das LG entschied, der begehrte Auskunftsanspruch sei viel zu weitreichend und unbestimmt.

"Art. 15 DSGVO gewährt einen Anspruch auf Auskunftserteilung der personenbezogenen Leistungs- und Verhaltensdaten. Bei personenbezogenen Leistungs- und Verhaltensdaten handelt es sich um eine bestimmte Kategorie von personenbezogenen Daten i.S.v. Art. 15 Abs. 1 Hs. 2 b) DS-GVO i.V.m. Art. 4 Nr. 1 DS-GVO (...).

Vorliegend beschreibt der Kläger jedoch nicht einmal, auf welche Bereiche bzw. Kategorien er seine Auskunft erstrecken lassen will. Für Verantwortliche, die eine große Menge von Infor-

mationen über die betroffene Person verarbeiten, sieht Erwägungsgrund 63 a.E. zunächst eine Erleichterung bei einem (pauschalen) Auskunftersuchen vor. So darf der Verantwortliche vor Auskunftserteilung von der betroffenen Person eine Präzisierung des Auskunftsbegehrens verlangen (s. auch Bäcker in Kühling/Buchner DSGVO Art. 15 Rn. 30; Schantz in Schantz/Wolff DatenschutzR Rn. 1193; bzgl. der Herausforderungen iRv Big Data Anwendungen s. Werkmeister/Brandt CR 2016, 233 (236 f.)).

Die betroffene Person hat klarzustellen, an welchen Informationen bzw. welchen Verarbeitungsvorgängen sie interessiert ist (Paal/Pauly/Paal, 2. Aufl. 2018, DS-GVO Art. 15 Rn. 8)."

Zwar sei der Hilfsantrag des Klägers auf Herausgabe der E-Mails hinreichend bestimmt, der Anspruch scheitere jedoch an der Tatsache, dass dieser unverhältnismäßig sei. Für die Sichtung und Schwärzung aller E-Mail würden Kosten in Höhe von mehr als 4.000,00 EUR entstehen, zudem würde die Durchführung der Auskunft die Ressourcen des Beklagten über mehrere Wochen binden.

Das Informationsbegehren des Klägers richtete sich auf Nachrichten die zwischen 9 und 10 Jahren zurücklägen. Der Kläger selbst war seit 9 Jahren nicht mehr bei der Beklagten beschäftigt gewesen.

Das LG sah es für den Kläger zudem nachteilig an, dass er den Anspruch erst Jahre später im

Rahmen eines zivilrechtlichen Verfahrens geltend gemacht habe sowie aufgrund des Umstandes, dass der Kläger, trotz persönlicher Ladung vor Gericht nicht erschien, sondern unentschuldig fernblieb (LG Heidelberg, Urt. v. 06.02.2020, Az. 4 O 6/19).

Hinweis: Seit Wirksamwerden der DSGVO wird der Auskunftsanspruch zunehmend von Arbeitnehmern geltend gemacht, um den ehemaligen Arbeitgeber unter Druck zu setzen und einen möglichst vorteilhaften Ausgang im Rahmen eines arbeitsgerichtlichen Vergleichs zu erzielen.

Anders als das LG Heidelberg, entschied das LAG Stuttgart (Urt. v. 20.12.2018, Az.: 17 Sa 11/18) in einem ähnlichen Fall. Dort bekam ein ehemaliger Mitarbeiter Recht und konnte von seinem ehemaligen Arbeitgeber umfassende DSGVO-Auskunft verlangen.

Dass das LG Heidelberg hier die gegenteilige Auffassung vertritt dürfte viele Arbeitgeber aufatmen lassen, dennoch ist die Entscheidung des LG Heidelberg nicht zwingend auf andere Sachverhalte anzuwenden. Die Umstände des Einzelfalls spielen bei solchen Entscheidungen immer eine entscheidende Rolle. Das Beschäftigungsverhältnis im Falle des LG Heidelberg, lag bereits fast 10 Jahre zurück. Es kann durchaus bezweifelt werden, ob das Gericht genauso entschieden hätte, wenn erst wenige Monate verstrichen wären.

Dennoch ist das LG Heidelberg, soweit ersichtlich, das erste Gericht, das einen umfassend geltend gemachten Auskunftsanspruch als zu weitgehend betrachtet.

Das betreffende Unternehmen habe daher in einem solchen Fall zumindest einen Anspruch darauf, dass das Auskunftsbegehren durch den Kläger präzisiert werde.

Dennoch bleibt abzuwarten wie sich diesbezüglich die Rechtslage weiter entwickeln wird. Ein höchstrichterliches Urteil, wie weit der Auskunftsanspruch reicht und ob dieser gegebenenfalls präzisiert werden muss, steht noch aus.

Falls Sie unseren Newsletter in Zukunft nicht mehr erhalten möchten, schicken Sie bitte eine kurze E-Mail an info@bpl-recht.de

bpl Rechtsanwälte

Stroot & Kollegen

Rechtsanwalt Frank W. Stroot

Sutthausen Straße 285

49080 Osnabrück

Telefon 0541/76007570

Telefax 0541/76007599

info@bpl-recht.de

www.bpl-recht.de

Unsere jeweils aktuellen Datenschutzinformationen finden Sie unter

<https://www.bpl-recht.de/datenschutz-hinweise>