

ArbeitnehmerAnwälte

Rundbrief Nr. 10
März 2010

Die Anwaltskooperation
für ArbeitnehmerInnen,
Betriebs- und Personalräte

Dürfen Arbeitgeber SCHUFA-Auskünfte einfordern?

Datenschutz- und Mitbestimmungsrecht

Arbeitgeber wollen immer häufiger, dass die Mitarbeiter bei der Einstellung und dann regelmäßig eine so genannte SCHUFA-Auskunft vorlegen. Aber dazu besteht keine Verpflichtung.

Hintergrund des arbeitgeberischen Wunsches können Vorschriften der Satzung ihres Arbeitgeberverbandes oder berufsgenossenschaftliche Eignungsvorschriften, aber auch rein unternehmensbezogene Gründe sein. Gegenüber Kunden wird so versucht, die Einhaltung gewisser Sicherheitsstandards zu suggerieren. Gerade in sensiblen Bereichen, in denen die Mitarbeiter mit Werten von Kunden zu tun haben, kann ein Interesse bestehen, die Eignung der Mitarbeiter zu prüfen. Teilweise fordern auch die Schadensversicherungen des Arbeitgebers, dass Mitarbeiter eine SCHUFA-Auskunft vorzulegen haben.

Datenschutzrecht

Die Einholung von SCHUFA-Auskünften der Mitarbeiter ist individualrechtlich unzulässig. Sie verstößt gegen § 32 BDSG. Dieser neue Paragraf ist zum 01.09.2009 in Kraft getreten. Er regelt endlich ausdrücklich die Erhebung von Arbeitnehmerdaten durch den Arbeitgeber. Danach dürfen personenbezogene Daten von Arbeitneh-

Franzmann Büdel Bender
Fachanwälte für Arbeitsrecht

**Armin Franzmann, Detlef Büdel,
Achim Bender, Yvonne Geilen,
Jan Brückmann**

**Petersstraße 4
60313 Frankfurt am Main
Telefon 069 - 133 85 81 - 0
Telefax 069 - 133 85 81 - 14
anwaelte@fbb-arbeitsrecht.de
www.fbb-arbeitsrecht.de**

mern durch den Arbeitgeber nur erhoben werden, wenn der Betroffene entweder eingewilligt hat oder die Datenerhebung für das Arbeitsverhältnis „erforderlich“ ist (ihm nicht nur „dient“, wie nach dem alten § 28 BDSG).

Die SCHUFA-Daten sind für den Arbeitgeber nicht erforderlich. Das Ergebnis einer Tagung von Spezialisten im Juni 2009 auf Einladung der Deutschen Universität für Weiterbildung in Berlin bestätigt die Unzulässigkeit. Die Auskünfte enthielten höchst persönliche Daten, an deren Kenntnis der Arbeitgeber kein schutzwürdiges Interesse haben könnte. Ähnlich äußerten sich die Datenschutzbeauftragten der Länder auf der Sitzung des „Düsseldorfer Kreises“ im Oktober 2009: Die Einholung der SCHUFA-Eigenauskunft der Mitarbeiter durch die Arbeitgeber verstößt gegen das BDSG.

Die Einwilligung eines Arbeitnehmers liegt grundsätzlich nicht vor. Dies gilt auch dann, wenn er dem Arbeitgeber die SCHUFA-Auskunft ohne Widerspruch aushändigt. Es fehlt an der Freiwilligkeit, die bei der Einwilligung in § 4 BDSG sehr genau genommen und im Arbeitsverhältnis in der Regel abgelehnt wird.


Mitbestimmungsrecht

Die Einholung von persönlichen Auskünften der Mitarbeiter ist mitbestimmungspflichtig (Verhalten nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG; Fragebogen und persönliche Angaben in Formularverträgen nach § 94 BetrVG; Auswahlrichtlinien bei Einstellungen nach § 95 BetrVG). Das Arbeitsgericht Frankfurt am Main bestätigte jüngst die Mitbestimmung nach § 95 BetrVG, wenn der Arbeitgeber bei Einstellungen generell von allen Bewerbern SCHUFA-Auskünfte fordert. Konkret betraf die Entscheidung sogar ein Unternehmen aus der Geld- und Werttransportbranche.

Der Inhalt eines Versicherungsvertrages oder die Satzung eines Arbeitgeberverbandes können keine Auswirkungen auf die betriebliche Mitbestimmung haben oder Verstöße gegen das BDSG rechtfertigen. Die Versicherungsbedingungen sind frei verhandelt. Es kann darin keine Verpflichtung der Mitarbeiter geregelt werden, ohne dass diese durch das Weisungsrecht des Arbeitgebers und die Zustimmung des Betriebsrats abgedeckt sind. Eine Satzung des Arbeitgeberverbandes hat keinen Gesetzescharakter. Sie bindet lediglich deren Mitglieder. Die Beschäftigten sind aber nicht Mitglied des Verbandes.

Fazit: Die Einholung von SCHUFA-Auskünften der Mitarbeiter durch die Arbeitgeber ist nicht zulässig. Das Verlangen durch die Arbeitgeber ist zwar mitbestimmungspflichtig, da es ein Ordnungs-

verhalten der Arbeitnehmer betrifft. Dennoch ist es den Betriebsräten nicht möglich, eine entsprechende Betriebsvereinbarung abzuschließen. Eine Betriebsvereinbarung mit dem Inhalt, dass eine Vorlagepflicht bestehe, wäre unwirksam. Die Betriebspartner können das BDSG nicht aushöhlen.

Siehe:  Arbeitsgericht Frankfurt am Main, Beschluss vom 11.12.2009, Aktenzeichen 22 BV 300/09 (Mitbestimmung nach § 95 BetrVG) – nicht rechtskräftig

*Tobias Wolters, Fachanwalt für
Arbeitsrecht, Hummel.Kaleck, Berlin*

Was ist eine SCHUFA-Auskunft?

Die Schufa Holding AG in Wiesbaden (Eigenschreibung SCHUFA, früher: SCHUFA e. V. – Schutzgemeinschaft für allgemeine Kreditsicherung) ist ein privatwirtschaftlich organisiertes Kreditbüro, das von der kreditgebenden Wirtschaft getragen wird. Ihr Geschäftszweck ist, ihre Vertragspartner vor Kreditausfällen zu schützen; nach Meinung der Schufa trägt sie zudem zum Schutz der Verbraucher vor Überschuldung bei. Die Schufa ist im Besitz von 440 Millionen Einzeldaten von 65 Millionen natürlichen Personen, damit hat sie ca. drei Viertel aller Deutschen erfasst. Die Schufa bearbeitet jährlich mehr als 91,5 Mio. Anfragen zur Kreditwürdigkeit. Davon sind 1,3 Millionen Selbstauskünfte von Bürgern, die ihre Daten einsehen wollen (Stand 2008).

In der Auskunft ist zusammengestellt, welche Informationen über die Person bei der SCHUFA vorliegen. Neben Namen, Vornamen, Geburtsdatum und Geburtsort, aktuellen und früheren Anschriften finden sich in der Regel Informationen, die von Vertragspartnern gemeldet wurden, so zum Beispiel:

- Kredit- oder Leasingvertrag mit Betrag und Laufzeit sowie eventueller vorzeitiger Erledigung
- Eröffnung eines Girokontos, Ausgabe einer Kreditkarte
- Einrichtung eines Telekommunikationskon-

tos

- Kundenkonten beim (Versand-)Handel und bei Gewinnspielen

Gegebenenfalls sind von Verträgen abweichende Verhalten aufgeführt wie beispielsweise:

- Forderungen, die fällig, angemahnt und nicht bestritten sind
- Forderungen nach gerichtlicher Entscheidung und deren Erledigung
- Missbrauch eines Giro- oder Kreditkontos nach Nutzungsverbot

Außerdem sind Angaben aus öffentlichen Verzeichnissen und amtlichen Bekanntma-

chungen aufgenommen. Dazu gehören unter anderem:

- Eidesstattliche Versicherung, Haftbefehl zur Erzwingung von Eidesstattlichen Versicherungen
- Eröffnung eines privaten Insolvenzverfahrens
- Abweisung und Einstellung des Verbraucher-Insolvenzverfahrens mangels Masse

Es finden sich auch Angaben zu einem Identitätscheck im Internet. Dabei werden durch E-Commerce-Unternehmen oder Online-Auktionshäuser persönliche Daten wie Name und Anschrift geprüft. ■

Schlecker

Oder: Wie man als Betriebsrat unter widrigen Umständen etwas erreichen kann

Herr Anton Schlecker, Ehingen, Chef der größten Drogeriemarktkette der Republik und in Europa, geriet in den letzten Wochen in die Schlagzeilen. Der Vorwurf der Gewerkschaft ver.di, mit einer konzern-eigenen Leiharbeitsfirma unterlaufe er die Tarifbindung und zahle Hungerlöhne, führte immerhin dazu, dass die Bundesarbeitsministerin in Aussicht stellte, die Regelungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes zu überprüfen.

Eine solche Überprüfung ist auch nötig, weil ja nicht nur Schlecker, sondern auch angeblich seriöse Unternehmen bzw. Konzerne mit den Mitteln einer konzern-eigenen Leiharbeitsfirma arbeiten. Die Schließung von Schlecker-Filialen und die gleichzeitige Eröffnung von Schlecker XXL-Märkten an der Straße gegenüber lösten ebenfalls nicht nur gerichtliche Auseinandersetzungen, sondern auch öffentliche Wirkungen aus. Dieses Thema

wirkt weiter: Für das Jahr 2010 hat Herr Anton Schlecker angekündigt, 500 kleine Läden zu schließen.

Unter solchen Rahmenbedingungen sich als Betriebsrat zu behaupten und Lohn- und Sozialabbau zu Lasten der Beschäftigten zu verhindern bzw. einzudämmen, ist kompliziert. Die Betriebsräte sind aufgrund eines von der Gewerkschaft HBV im Jahre 1995 erzwungenen Haustarifvertrags gemäß § 3 BetrVG für durchschnittlich 25 bis 30 Filialen zuständig. Die Verkaufsstellen sind bei einer regelmäßigen Öffnungszeit von 8 Uhr bis 19 Uhr mit einer Vollzeitkraft mit 7 ½ Stunden täglich sowie zwei Teilzeitkräften mit maximal 5 Stunden täglich besetzt; in der Regel ist in mehr als der Hälfte der Gesamtöffnungszeiten nur eine Beschäftigte im Verkaufsraum. Räumlich liegen diese Filialen in einem Umkreis von 50 und mehr Kilometern; die Kommunikation des Betriebsrats mit den Beschäftigten ist also ein zentrales Problem der Betriebsratsarbeit. Nicht in den Verkaufsräumen, sondern in dem angeschlossenen Büro gibt es ein Telefon, und dies ist so eingestellt, dass der Klingelton des Telefons drei- bis viermal ertönt und danach auf Fax umgeschaltet wird.

Dies führt dazu, dass die Beschäftigten von dem Betriebsrat faktisch nicht erreicht werden.

Der Betriebsrat des Wahlbezirks 1 führte im Jahr 2008 eine Telefonaktion zur Erreichbarkeit der Verkaufsstellen durch. Ergebnis war, dass in einem Großteil der Verkaufsstellen die Beschäftigten nicht erreichbar waren. Er beschloss, dies zu ändern.

Mit Beschluss des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen wurde Schlecker verpflichtet, in namentlich bezeichneten Verkaufsstellen die Telefone in den Verkaufsräumen zu installieren und telefontechnisch sicher zu stellen, dass das Telefonat bis zum Umschalten des Telefongerätes auf die Fax-Funktion unter Annahme gewöhnlicher Umstände angenommen werden kann. Die hiergegen seitens der Firma eingelegte Nichtzulassungsbeschwerde wurde durch das BAG zurückgewiesen. Die Aussage in der Beschlussbegründung des LAG:

„Bei einem nur dreimaligen Klingelton kann eine Mitarbeiterin, selbst wenn sie 'alles fallen lässt' und sofort 'losrennt', das Telefongespräch nicht entgegennehmen“,

macht deutlich, dass die Zustände bei Schlecker auch bei den Arbeitsgerichten zunehmend eine kritische Distanz auslösen.

Obwohl er durch erzwungenen Haustarifvertrag an die Tarifverträge des jeweiligen Einzelhandels gebunden ist, versuchte Anton Schlecker nicht nur durch den Einsatz seiner Leiharbeitsfirma MENIAR, sondern auch den bei ihm direkt eingestellten Beschäftigten den Lohn zu drücken. Die erste Etappe der gerichtlichen Auseinandersetzung, Neueinzustellende in die Gehaltsgruppen des Einzelhandeltarifvertrages einzugruppieren, wurde durch Beschlüsse des Arbeitsgerichts Hameln erfolgreich durchgesetzt. Die tarifvertraglich festgelegte Gehaltsstruktur ist die betriebliche Vergütungsordnung

im Sinn des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG und kann nicht ohne Zustimmung des Betriebsrats geändert werden. Dies ist ständige Rechtsprechung des BAG. Schlecker reagierte und legte dem Betriebsrat bei Neueinstellungen Anträge auf Eingruppierung in die Tarifgruppe I, 2. Berufsjahr, 7,50 € minus 25 % = 5,70 € pro Stunde vor. Der Betriebsrat widersprach dieser Eingruppierung. Das Arbeitsgericht Hameln wies die Anträge der Firma auf Ersetzung der Zustimmung zur Eingruppierung zurück und stellte gleichzeitig fest, dass gegenüber Neueingestellten vorgenommene Kürzung der sich aus der Gehaltsgruppe des jeweiligen Tarifvertrages ergebenden Vergütung um 25 % unwirksam ist. Zur

Begründung führt der Beschluss aus:

„Im einzelnen ist darauf hinzuweisen, dass der Antragsteller die neueingestell-

Die Kooperation ArbeitnehmerAnwälte – von Hamburg bis Konstanz

Wir haben uns bundesweit zu einer Kooperation von Anwältinnen und Anwälten zusammengeschlossen.

Als Experten mit langjährigen Erfahrungen im Arbeitsrecht beraten und vertreten wir ausschließlich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Betriebs- und Personalräte, Mitarbeitervertretungen sowie Gewerkschaften. Auf Wunsch führen wir Schulungen durch.

Über die anwaltliche Tätigkeit hinaus bringen sich die Mitglieder der Kooperation auch fallübergreifend in die rechtliche und rechtspolitische Diskussion ein.

Kooperationskanzleien befinden sich an zehn Standorten in Deutschland: Berlin, Düsseldorf, Frankfurt am Main, Freiburg im Breisgau, Hamburg, Hannover, Konstanz, München, Nürnberg und Wiesbaden.

Kontaktdaten finden Sie am Ende dieses Rundbriefs und unter:

www.arbeitnehmer-anwaelte.de

ten Mitarbeiter zwar formal in die Lohn- und Gehaltsgruppen eingruppiert hat, der Sache nach jedoch eine neue eigenständige unterste Tarifgruppe eingeführt hat. Demzufolge ist das bislang bestehende Vergütungssystem abgeändert worden. Der Abstand der tatsächlichen Vergütung zwischen den neu eingestellten Mitarbeitern und den Mitarbeitern mit der nächsthöheren Gehaltsgruppe ist größer als der Abstand der Vergütung der bislang beschäftigten Mitarbeiter zur nächsthöheren Vergütungsgruppe. Diese Änderung des Vergütungssystems unterliegt dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG.“

In dem beim LAG Niedersachsen anhängigen Beschwerdeverfahren beruft sich Schlecker auf eine Entscheidung des BAG von 2009, wonach die absolute Höhe des Arbeitsentgelts nicht mitbestimmungspflichtig ist. Dem wird die Rechtsprechung des BAG (Beschluss von 2001) von Betriebsratsseite entgegengehalten, dass mitbestimmungspflichtig auch die abstrakte Festsetzung der Wertunterschiede zwischen den einzelnen Vergütungsgruppen ist.

Eine Entscheidung steht aus.

Siehe: ☞ Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Beschluss vom 21.09.2009, Aktenzeichen 9 TaBV 98/08 ☞ Arbeitsgericht Hameln, Beschluss vom 26.11.2009, Aktenzeichen 1 BV 10/09 – Beide Entscheidungen können bei der Kooperation abgefordert werden. ☞ Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 28.04.2009, 1 ABR 97/07, NZA 2009, 1102 ☞ Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 14.08.2001, 1 AZR 619/00, NZA 2002, 276

Detlef Fricke, Rechtsanwalt, Hannover

Ohne Mitbestimmung keine Datenverwendung

Arbeitsgericht München bestätigt Beweisverwertungsverbot

Ein Unternehmen an einem bayerischen Flughafen wertete die elektronisch am Mitarbeiterparkhaus erfassten Ein- und Ausfahrzeiten aus. Die elektronische Überwachung war nicht mit dem Betriebsrat vereinbart. Betriebsratsmitgliedern sollte wegen „Arbeitszeitbetruges“ außerordentlich gekündigt werden. Das Arbeitsgericht München hat die Kündigungen für unzulässig gehalten. Nach Auffassung des Gerichts durfte der Arbeitgeber die ermittelten Daten nicht verwenden.

Der Arbeitgeber glich bei einigen Betriebsratsmitgliedern die am Parkhaus erfassten Uhrzeiten mit den geltend gemachten (Betriebsrats-)Arbeitszeiten ab. Während zum Beispiel Anwesenheit bei einer Betriebsratssitzung ab 9 Uhr geltend gemacht worden sei, sei das Fahrzeug des Mitarbeiters erst um 9.15 Uhr in das Parkhaus gefahren worden.

Bei häufigen Betriebsratssitzungen sahen sich die Betriebsratsmitglieder mit dem Problem konfrontiert, Vorgänge rekonstruieren zu müssen, die oft mehr als vier Monate in der Vergangenheit lagen und sich auf wenige Minuten bezogen. Dennoch konnte der Betriebsrat nahezu alle Vorfälle aufklären. Zum Beispiel hatten an einem Tag Lebensgefährten das Fahrzeug getauscht. Gerade dieses Beispiel zeigt, dass die Datenauswertung ein falsches Bild vermitteln kann.

Die betroffenen Betriebsratsmitglieder sammelten umfangreiche Entlastungsbelege, der Arbeitgeber bot seine Datenabgleiche als Beweis an.

Beide befassen Kammern des Arbeitsgerichts München sahen aber von einer Prüfung der Beweise des Arbeitgebers und einer Untersuchung der behaupteten Pflichtverletzungen ab. Denn der vom Arbeitgeber vorgenommene Datenabgleich war rechtswidrig und führte zu einem Beweisverwertungsverbot:

„Der Arbeitgeber hat zwar grundsätzlich ein berechtigtes Interesse an der Information, ob seine Arbeitnehmer rechtzeitig zur Arbeit erscheinen oder verspätet eintreffen und dennoch den vollen Lohn erhalten. Gleichwohl ist eine Verwertung der ohne Wissen des Arbeitnehmers von einem Dritten (nicht von der Arbeitgeberin!) erfassten Ein- und Ausfahrzeiten, also von persönlichen Daten nicht zulässig.“ (Beschluss 24.08.2009)

Die Parkhäuser am Flughafen gehören einem Drittunternehmen, also einem anderen Unternehmen als dem, bei dem die Betriebsratsmitglieder arbeiten. Damit handelt es sich bei der Parkhausgesellschaft um „Dritte“ im Sinne des Bundesdatenschutzgesetzes. Die Weitergabe an Dritte, wie auch die betriebliche Datenerhebung und Datenauswertung bedürfen einer Rechtsgrundlage. Eine Betriebsvereinbarung nach § 87 Abs. 1 Ziffer 6 BetrVG bestand nicht.

Das Arbeitsgericht hatte sich daher damit zu befassen, ob Mitarbeiterdaten mit den Daten eines Drittunternehmens abgeglichen werden dürfen. Dazu hat sich das Arbeitsgericht München wie folgt festgelegt:

„Gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG hat der Betriebsrat mitzubestimmen, sowohl bei der Einführung als auch bei der Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten der Arbeitnehmer zu überwachen. Der Zweck dieser Vorschrift dient der Gewährleistung der freien Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer. Es geht also um den

kollektivrechtlich vermittelten Schutz des Persönlichkeitsrechts ...

Die Ein- und Ausfahrzeiten in die Parkhäuser werden durch Rechner, also technische Einrichtungen im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG, erfasst. Diese sind auch geeignet, das Verhalten oder die Leistung von Arbeitnehmer zu überwachen. Durch die Erfassung der Ein- und Ausfahrzeiten können Rückschlüsse auf das Verhalten der Arbeitnehmer gezogen werden. Weder hat der Betriebsrat einer solchen Datenerfassung zugestimmt noch besteht diesbezüglich eine Betriebsvereinbarung.

Die Verletzung von Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats kann im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer jedenfalls zur Unwirksamkeit von Maßnahmen oder Rechtsgeschäften führen, die den Arbeitnehmer belasten. Die Rechtsunwirksamkeit ist eine Sanktion dafür, dass der Arbeitgeber das Mitbestimmungsrecht verletzt hat. Daher kommt es darauf an, ob die Rechtsfolge der Rechtsunwirksamkeit dem Schutzzweck des Mitbestimmungsrechts entspricht.“ (Beschluss 24.11.2009)

Das allgemeine Persönlichkeitsrecht schützt Beschäftigte vor einer lückenlosen technischen Überwachung am Arbeitsplatz durch heimliche Erhebung, Speicherung, Nutzung und Weitergabe persönlicher Daten. Betriebsratsmitglieder müssen nicht damit rechnen, dass Aus- und Einfahrtszeiten von einem Drittunternehmen aufgezeichnet und die erfassten Daten des Drittunternehmens an den Arbeitgeber weitergereicht werden. Diese heimlich aufgezeichneten Parkprotokolle verletzen das Persönlichkeitsrecht der Beschäftigten.

Aufgrund des Rechtsstaatsprinzips sind die Gerichte gehalten, von den Parteien angebotene Beweismittel zu berücksichtigen, wenn und soweit eine Tatsachenbehauptung erheblich und beweisbedürftig ist. Das Funktionieren einer Rechtsverfol-

gung reicht aber nicht aus, um im Rahmen der Güterabwägung der Aufklärung stets gleiches oder gar höheres Gewicht einzuräumen, als dies dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht zukommt. Hier sieht das Arbeitsgericht in der Verletzung des Persönlichkeitsrechts der Betriebsratsmitglieder eine so gravierende Verletzung der Rechte, dass ein Beweisverwertungsverbot gegeben ist. Für das Gericht wird dies nicht nur aus der Schwere des Eingriffs deutlich. Der Arbeitgeber hätte auch mit anderen Mitteln aktiv werden können und nicht gleich die Persönlichkeitsrechte der Betriebsratsmitglieder so nachhaltig verletzen müssen. Auch der Zeitraum, für den sich der Arbeitgeber von der Drittgesellschaft die Parkhausdaten geben ließ, geht nach dem Arbeitsgericht zu weit.




Zustimmung des Betriebsrats entscheidet

Die Entscheidung ist für Betriebsräte von erheblicher Bedeutung. Das Bundesarbeitsgericht hatte in einer Entscheidung im Jahr 2003 die Nutzung einer zunächst mitbestimmungswidrigen Videoüberwachung deshalb akzeptiert, weil der Betriebsrat nachträglich zugestimmt hatte. Betriebsräte sollten also nachträglich einer erfolgten mitbestimmungswidrigen Datenerhebung nicht zustimmen, solange sie nicht genau beurteilen können, was damit genehmigt wird. Denn die nicht genehmigte Datenerhebung führt – abgesehen von Notstandssituationen – nach den vorliegenden Entscheidungen aus München in aller Regel zu einem Beweisverwertungsverbot.

In anderen Fällen dagegen, in denen der Betriebsrat nachträglich der Datenerhebung zustimmt, kann die genehmigende Wirkung der Zustimmung des Betriebsrats dazu führen, dass eine Beweisverwertung zulässig wird. Von einer nachträglichen Zustimmung ist daher immer abzuraten.

Denn was dieser Fall auch bewiesen hat, ist, dass bereits bei einer nachträglichen Ermittlung, warum an welchem Tag ein Beschäftigter sein Fahrzeug in das Parkhaus gefahren hat, das menschliche Gedächtnis wenig hilfreich ist und Datenauswertungen zunächst ein völlig falsches, aber sehr überzeugend erscheinendes Bild abgeben können. Die nachträgliche Rekonstruktion von Zugangszeiten ist nur mit dem Risiko möglich, dass das menschliche Gedächtnis nicht Tage verwechselt oder in anderer Weise sich ein „Fehler“ einschleicht.

Betriebsräte argumentieren hier häufig: „Wir unterstützen doch keine Betrüger, Diebe usw.“ Darum geht es aber nicht. Nicht jeder Zweck heiligt die Mittel. Beschäftigte müssen eine realistische Verteidigungsmöglichkeit gegenüber behaupteten Pflichtverletzungen haben. Diese fehlt, wenn der Computer sich länger erinnert als der Mensch.

Siehe:  Arbeitsgericht München, Beschluss vom 24.08.2009, Aktenzeichen 11 BV 651/08
 Arbeitsgericht München, Beschluss vom 24.11.2009, Aktenzeichen 9 BV 650/09 – Beide Entscheidungen sind rechtskräftig und können bei Interesse von der Kooperation abgefordert werden.  BAG 27.03.2003, 2 AZR 51/02, NZA 2003, 1193 (zur Verwertung von heimlichen Videoaufnahmen)

Rüdiger Helm, Rechtsanwalt, München

Zur Beachtung

Soweit in diesem Rundbrief rechtliche Hinweise gegeben werden, ist dies nur als allgemeine, vereinfachende Orientierung zu verstehen und kann keine rechtliche Beratung im konkreten Fall ersetzen. Für rechtliche Beratung und Vertretung und für Schulungen wenden Sie sich bitte an eine der im Folgenden aufgeführten Kanzleien.

Kanzleien

Berlin:

Hummel · Kaleck

Dieter Hummel*, Mechtild Kuby*,
Gerd Denzel, Christian Fraatz, Tobias
Wolters*

Immanuelkirchstraße 3–4
10405 Berlin
Telefon 030 - 446 792 - 0
Telefax 030 - 446 792 - 20
kanzlei@diefirma.net
www.diefirma.net

Düsseldorf:

Bell & Windirsch Anwaltsbüro

Stefan Bell*, Regine Windirsch*, Sigrid
Britschgi*, Christopher Koll*, Verena Linz

Marktstraße 16
40213 Düsseldorf
Telefon 0211 - 863 20 20
Telefax 0211 - 863 20 222
info@fachanwaeltInnen.de
www.fachanwaeltInnen.de

Frankfurt am Main:

Franzmann Büdel Bender

Armin Franzmann*, Detlef Büdel*, Achim
Bender*, Yvonne Geilen*, Jan Brückmann*

Petersstraße 4
60313 Frankfurt am Main
Telefon 069 - 133 85 81 - 0
Telefax 069 - 133 85 81 - 14
anwaelte@fbb-arbeitsrecht.de
www.fbb-arbeitsrecht.de

Freiburg:

Anwaltsbüro im Hegarhaus

Michael Schubert*, Dr. Henrike Vetter
Wilhelmstraße 10
79098 Freiburg
Telefon 0761 - 387 92 11
Telefax 0761 - 280 02 4
schubert@anwaltsbuero-im-hegarhaus.de
www.anwaltsbuero-im-hegarhaus.de

Hamburg:

Kanzlei Müller-Knapp · Hjort · Brinkmeier

Klaus Müller-Knapp*, Jens Peter Hjort*,
Wolfgang Brinkmeier*, Manfred Wulff*,
Andreas Bufalica, Ute Kahl*,
Dr. Julian Richter*, Jasmin Stahlbaum-Philp*

Kaemmererufer 20
22303 Hamburg
Telefon 040 - 69 65 763
Telefax 040 - 28 07 493
kanzlei@anwaelte-mkhhb.de
www.anwaelte-mkhhb.de

Hannover:

Kanzlei Detlef Fricke und Joachim Klug

Detlef Fricke, Joachim Klug*
Goseriede 12
30159 Hannover
Telefon 0511 - 700 74 - 0
Telefax 0511 - 700 74 - 22
post@fricke-klug.de
www.fricke-klug.de

Konstanz:

Anwaltsbüro Haenel Wirlitsch

Michael Wirlitsch*
Münzgasse 29
78462 Konstanz
Telefon 07531 - 1316 - 0
Telefax 07531 - 1316 - 16
kanzlei@haenelwirlitsch.de
www.haenelwirlitsch.de

München:

Kanzlei Rüdiger Helm
Menschenrechte im Betrieb

Rüdiger Helm, Christiane Fuchs, Susanne
Gäbelein, Gerd Nies, Christine Steinicken,
Volker Lehmann, Thorben Brockmeyer
Schwanthalerstraße 73
80336 München
Telefon 089 - 51 701 660
Telefax 089 - 51 701 661
kanzlei@kanzlei-helm.de
www.kanzlei-helm.de

Nürnberg:

Manske & Partner

Wolfgang Manske*, Ute Baumann-Stadler*,
Beate Schoknecht*, Jürgen Markowski*,
Sabine Feichtinger*, Thomas Müller*,
Daniel Labrow, Sebastian Stoffregen

Bärenschanzstraße 4
90429 Nürnberg
Telefon 0911 - 30 73 10
Telefon 0911 - 26 26 37
Telefax 0911 - 26 51 50
kanzlei@manske-partner.de
www.manske-partner.de

Wiesbaden:

Schütte - Jancke - Heer

Reinhard Schütte*, Wilfried Jancke*, Claudia
Heer*, Kathrin Schlegel*


Adolfsallee 22
65185 Wiesbaden
Telefon 0611 - 99377-0
Telefax 0611 - 99377-20
rae@wiesbaden-arbeitsrecht.de
www.wiesbaden-arbeitsrecht.de

*) Fachanwälte für Arbeitsrecht

Impressum

Der Rundbrief der Anwaltskooperation ArbeitnehmerAnwälte wird herausgegeben von dem Rechtsanwaltsbüro Müller-Knapp · Hjort · Brinkmeier (Rechtsanwälte Klaus Müller-Knapp, Jens Peter Hjort, Wolfgang Brinkmeier, Manfred Wulff), Kaemmererufer 20, D-22303 Hamburg, Telefon: 040-6965763, Telefax: 040-2807493, E-Mail: kanzlei(at)anwaelte-mkhhb.de. Verantwortlich: Rechtsanwalt Dr. Julian Richter.

Die Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte des Rechtsanwaltsbüros Müller-Knapp · Hjort · Brinkmeier sind Mitglieder der Hanseatischen Rechtsanwaltskammer (Hamburg) und führen die Berufsbezeichnung Rechtsanwältin bzw. Rechtsanwalt, die ihnen in Deutschland verliehen wurde. Aufsichtsbehörde ist gemäß § 73 Abs. 2 Nr. 4 BRAO die Hanseatische Rechtsanwaltskammer, Bleichenbrücke 9, D-20354 Hamburg. Die für die Berufsausübung maßgeblichen Regelungen – Bundesrechtsanwaltsordnung (BRAO), Rechtsanwaltsvergütungsgesetz (RVG), Berufsordnung der Rechtsanwälte (BORA), Berufsregeln der Rechtsanwälte der Europäischen Gemeinschaft, Fachanwaltsordnung – können im Internetangebot der Bundesrechtsanwaltskammer (www.brak.de) eingesehen werden.

 *Dieser Rundbrief enthält in seiner elektronischen Fassung externe Hyperlinks zu Internetangeboten, die nicht von uns zur Verfügung gestellt werden.*