

The Dentons logo, consisting of the word "DENTONS" in white capital letters inside a white arrow-shaped box pointing to the right.

DENTONS

Kontrolle von Mitarbeitenden – Was darf der Arbeitgeber?

19. Februar 2025

Dr. Markus Diepold
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Partner und Co-Head deutsche
Arbeitsrechtspraxis

Isabelle Puhl
Rechtsanwältin
Counsel

Inhaltsverzeichnis

1. Rechtliche Grundlagen: Persönlichkeitsrecht und Datenschutz
2. Fragerecht und Offenbarungspflicht bei der Einstellung
3. Zulässigkeit sog. „Background Checks“
4. Leistungskontrolle als Mobbing?
5. Kontrolle E-Mails und Internet
6. Telefon- und Videoüberwachung
7. Kontrolle von Bewegungsdaten
8. Einsatz von Privatdetektiven
9. Gesundheitsuntersuchung
10. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats
11. Rechtsfolgen unzulässiger Überwachung

Teil 1

Rechtliche Grundlagen: Persönlichkeitsrecht und Datenschutz



Teil 1: Persönlichkeitsrecht und Datenschutz (1/9)

Betriebliche Interessen für die Mitarbeiterkontrolle



- Prüfung der Eignung von Bewerbern / Mitarbeitenden.
- Kontrolle der Leistung des Unternehmens und einzelner Teams / Mitarbeitenden.
- Einhaltung gesetzlicher Regelungen (z. B. Arbeitszeiterfassung, Gesundheitsschutz).
- Etablierung von Verhaltens- und Compliance-Standards.
- Schutz des (geistigen) Eigentums des Unternehmens.
- Beweisführung bei Rechtsstreitigkeiten.
- Erfüllung der Schutzpflicht ggü. Mitarbeitenden.

Teil 1: Persönlichkeitsrecht und Datenschutz (2/9)

Dem betrieblichen Interesse des Arbeitgebers werden Grenzen gesetzt durch

Allgemeines Persönlichkeitsrecht

Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs.1 GG

Anerkannt als zivilrechtliches Abwehrrecht
(§ 823 BGB)

Fürsorgepflicht des Arbeitgebers (§ 242 BGB,
241 Abs. 2 BGB)

Umfasst den Schutz der Privatsphäre des
Arbeitnehmers

Datenschutzrecht

Bundesdatenschutzgesetz

EU Datenschutz-Grundverordnung
(„DSGVO“)

Dient dem Schutz personenbezogener Daten
und damit auch dem Schutz des
allgemeinen Persönlichkeitsrechts

Teil 1: Persönlichkeitsrecht und Datenschutz (3/9)

Schutz des allgemeinen Persönlichkeitsrechts - Verhältnismäßigkeitsprüfung

1. **Legitimes Ziel:** Besteht ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers oder von Kollegen (sofern eine gesetzliche Schutzpflicht besteht, z. B. vor Diskriminierung)?

2. **Geeignetheit:** Kann die Maßnahme das legitime Ziel überhaupt wirkungsvoll erfüllen?

3. **Erforderlichkeit:** Bestehen mildere, gleich geeignete Mittel zur Erreichung des Ziels?

4. **Angemessenheit:** Muss sich der Arbeitgeber auf eine weniger geeignete Maßnahme beschränken, da die Schwere des Eingriffs ggü. dem Nutzen außer Verhältnis steht (z. B. aufgrund eines Eingriffs in den Kernbereich des Persönlichkeitsrechts)?

**Ausgleich der
widerstrebenden
Interessen**

(„Praktische
Konkordanz“)

Teil 1: Persönlichkeitsrecht und Datenschutz (4/9)

Datenschutzrecht – Grundbegriffe (Art. 4 DSGVO)

Personenbezogene Daten (Art. 4 Nr. 1 DSGVO):

Alle Informationen, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare natürliche Person beziehen.

- Objektive Tatsachen oder subjektive Meinungen
- Direkter oder indirekter Personenbezug (keine Sachdaten).
- Identifizierbarkeit der (natürlichen) Person

Datenverarbeitung (Art. 4 Nr. 2 DSGVO):

Jeder Vorgang im Zusammenhang mit personenbezogenen Daten

- Datenerhebung
- Datenanpassung
- Datenerfassung (z. B. Speichern)
- Datenverwendung (z. B. Auslesen, Abfragen, Verknüpfung, Offenlegen, Übermitteln, Verbreitung oder sonstige Bereitstellung,
- Datenlöschung

Verantwortlicher (Art. 4 Nr. 7 DSGVO):

die natürliche oder juristische Person, Behörde, Einrichtung oder andere Stelle, die allein oder gemeinsam mit anderen über die Zwecke und Mittel der Datenverarbeitung entscheidet.

- Arbeitgeber
- Betriebsrat? § 79a BetrVG: Gilt nicht selbst als „Verantwortlicher“, ist aber zum Datenschutz verpflichtet

Teil 1: Persönlichkeitsrecht und Datenschutz (5/9)

Datenschutzrecht – Wesentliche rechtliche Anforderungen (Art. 5 DSGVO)

Rechtmäßigkeit der Datenverarbeitung: Es muss ein anerkannter Rechtfertigungsgrund für die Datenverarbeitung bestehen.

Transparenz der Verarbeitung: Die Datenverarbeitung muss für den Betroffenen nachvollziehbar sein (z. B. aufgrund entsprechender Mitarbeiterinformation, Art. 13 f. DSGVO).

Zweckbindung: Personenbezogene Daten sind nur für festgelegte, eindeutige und legitime Zwecke zu verwenden.

Datensparsamkeit: Personenbezogene Daten sind hinsichtlich ihrer Verarbeitungszwecke auf das für die Zwecke der Verarbeitung notwendige Maß zu beschränken.

Teil 1: Persönlichkeitsrecht und Datenschutz (6/9)

Datenschutzrecht – Rechtfertigungsgründe Art. 6 DSGVO

- **Einwilligung (Art. 7 DSGVO):** Die Einwilligung muss informiert erfolgen und kann jederzeit widerrufen werden. Sie ist damit wenig verlässlich.
- **Erforderlichkeit zur Erfüllung eines (Arbeits-)Vertrags:** Z. B. für Zwecke der Lohnbuchhaltung, des Vertragsmanagements etc.
- **Erfüllung einer rechtlichen Pflicht:** Arbeitszeiterfassung oder Erfassung bestimmter Daten zum Zwecke der Arbeitssicherheit.
- **Wahrung berechtigter Interessen des Verantwortlichen:** Z. B. Überwachungsmaßnahmen zur Verhinderung von Eigentumsdelikten.
- **Kollektivvereinbarung:** Betriebsvereinbarung / Tarifvertrag (§ 26 Abs. 4 BDSG).

Teil 1: Persönlichkeitsrecht und Datenschutz (7/9)

Datenschutzrecht – Rechtfertigungsgründe § 26 BDSG

§ 88 Abs. 1 DSGVO

Die Mitgliedstaaten können durch Rechtsvorschriften oder durch Kollektivvereinbarungen spezifischere Vorschriften zur Gewährleistung des Schutzes der Rechte und Freiheiten hinsichtlich der Verarbeitung personenbezogener Beschäftigtendaten im Beschäftigungskontext, insbesondere für Zwecke der Einstellung, der Erfüllung des Arbeitsvertrags einschließlich der Erfüllung von durch Rechtsvorschriften oder durch Kollektivvereinbarungen festgelegten Pflichten, des Managements, der Planung und der Organisation der Arbeit, der Gleichheit und Diversität am Arbeitsplatz, der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, des Schutzes des Eigentums der Arbeitgeber oder der Kunden sowie für Zwecke der Inanspruchnahme der mit der Beschäftigung zusammenhängenden individuellen oder kollektiven Rechte und Leistungen und für Zwecke der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses vorsehen.

EuGH hält unspezifische nationale Regelungen für „unanwendbar“, sodass sie keine Rechtfertigungsgrundlage darstellen (30.3.2023 – C-34/21).

Teil 1: Persönlichkeitsrecht und Datenschutz (8/9)

Datenschutzrecht – Rechtfertigungsgründe § 26 BDSG

Für die Praxis sind die folgenden Rechtfertigungsregelungen des BDSG wohl am bedeutsamsten:

§ 26 Abs. 1 Satz 2 BDSG

Rechtfertigung zur Aufdeckung von Straftaten, wenn dokumentierte Tatsachen den Verdacht einer Straftat begründen

→ Regelung wohl anwendbar, da Voraussetzungen über Art. 6 DSGVO hinausgehen

§ 26 Abs. 4 BDSG

Rechtfertigung aufgrund einer Kollektivvereinbarung

→ Regelung anwendbar, sofern die Kollektivvereinbarungen die Vorgaben der DSGVO einhalten

Teil 1: Persönlichkeitsrecht und Datenschutz (9/9)

Datenschutzrecht – Folgenabschätzung Art. 35 DSGVO

„1. Hat eine Form der Verarbeitung, insbesondere bei Verwendung neuer Technologien, aufgrund der Art, des Umfangs, der Umstände und der Zwecke der Verarbeitung voraussichtlich ein hohes Risiko für die Rechte und Freiheiten natürlicher Personen zur Folge, so führt der Verantwortliche vorab eine Abschätzung der Folgen der vorgesehenen Verarbeitungsvorgänge für den Schutz personenbezogener Daten durch.“

Gilt insbesondere für

- Profiling
- Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten und
- systematische umfangreiche Überwachung öffentlich zugänglicher Bereiche.

Teil 2

Fragerecht und Offenbarungspflicht bei der
Einstellung



Curriculum Vitae

Teil 2: Fragerecht und Offenbarungspflicht (1/4)

Welche Fragen sind im Bewerbungsverfahren zulässig?

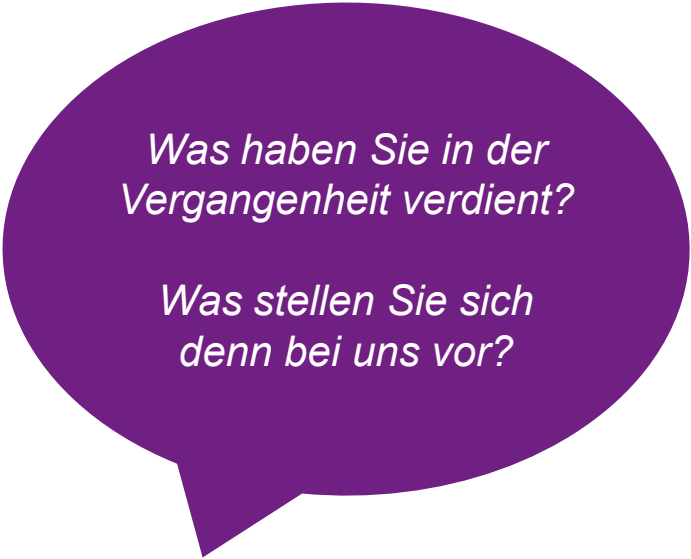
BAG (st. Rspr. 05.10.95 – 2
AZR 923/94):

*Erforderlich ist ein
berechtigtes, billigenswertes
und schutzwürdiges Interesse
des Arbeitgebers an der
Beantwortung der Frage.*

- Frage steht in einer konkreten Beziehung zum angestrebten Arbeitsplatz:
 - ✓ Ausbildung / Beruflicher Werdegang
 - ✓ Gesundheitszustand, sofern sie die Einsatzfähigkeit betreffen
 - ✓ Vorstrafen, sofern ein Bezug zur Tätigkeit besteht (z.B. Verkehrsdelikte bei Kraftfahrern)
- Die Frage bezieht sich nicht auf die Privatsphäre:
 - X Z. B. Frage nach Scheidung (Ausnahme ggfs. bei kirchlichen Arbeitgebern)
- Die Frage ist nicht diskriminierend:
 - X Schwangerschaft
 - X Schwerbehinderung

Teil 2: Fragerecht und Offenbarungspflicht (2/4)

Welche Fragen sind im Bewerbungsverfahren zulässig?



*Was haben Sie in der
Vergangenheit verdient?*

*Was stellen Sie sich
denn bei uns vor?*

- Fragen nach den Vermögensverhältnissen sind grds. kritisch und nur ausnahmsweise zulässig, sofern eine besondere Vertrauensstellung (Vermögensbetreuungspflicht) besteht.
- Art. 5 der (noch umzusetzenden) EU-Entgelttransparenzrichtlinie sieht ab dem 7. Juni 2026 vor, dass Fragen zur Entgeltentwicklung im laufenden oder früheren Arbeitsverhältnis unzulässig sind.

Teil 2: Fragerecht und Offenbarungspflicht (3/4)

Folgen unzulässiger Fragen: Recht zur Lüge

- Der Bewerber muss die Frage nicht beantworten oder kann lügen.
- Der Arbeitgeber kann sich später nicht darauf berufen, er sei im Bewerbungsverfahren getäuscht worden. Er kann den Abschluss des Arbeitsverhältnisses deshalb insbesondere nicht wegen einer arglistigen Täuschung (§ 123 BGB) anfechten.
- Bei diskriminierenden Fragen kommen außerdem Schadensersatz- und / oder Entschädigungsansprüche in Betracht (§ 15 Abs. 1 und 2 AGG).



Teil 2: Fragerecht und Offenbarungspflicht (4/4)

Welche Umstände muss der Arbeitnehmer von sich aus offenlegen?

- BAG (z. B. 20.3.14 – 2 AZR 1071/12): Die fraglichen Umstände machen die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Leistungspflicht unmöglich oder berühren seine Eignung für den in Aussicht genommenen Arbeitsplatz erheblich.
 - ✓ Anstehende Haftstrafe.
 - ✓ Krankheit, die so ansteckend oder schwer ist, dass sie die Ausübung der Tätigkeit verhindert.
 - ✓ Wettbewerbsverbote.
 - ✗ Vorstrafen oder laufende Ermittlungsverfahren grundsätzlich nicht. Eine Offenbarungspflicht ist nur denkbar, wenn etwaige strafrechtliche Vergehen für die Tätigkeit ersichtlich besondere Bedeutung haben. Das ist nicht der Fall bei Vorstrafen, die bereits aus dem Bundeszentralregister getilgt sind (BAG vom 20.3.2014 – 2 AZR 1071/12).

Teil 3

Zulässigkeit sog. „Background Checks“



Teil 3: Background Checks (1/7)

Arten



- Internet-Recherche (Google, LinkedIn, Facebook)
- Erkundigungen bei früheren Arbeitgebern
- Beauftragung Dritter, z. B. Detekteien
- Eignungstests
- KI-basierte Suche nach potentiellen Kandidaten oder zur Erstellung von Bewerberprofilen

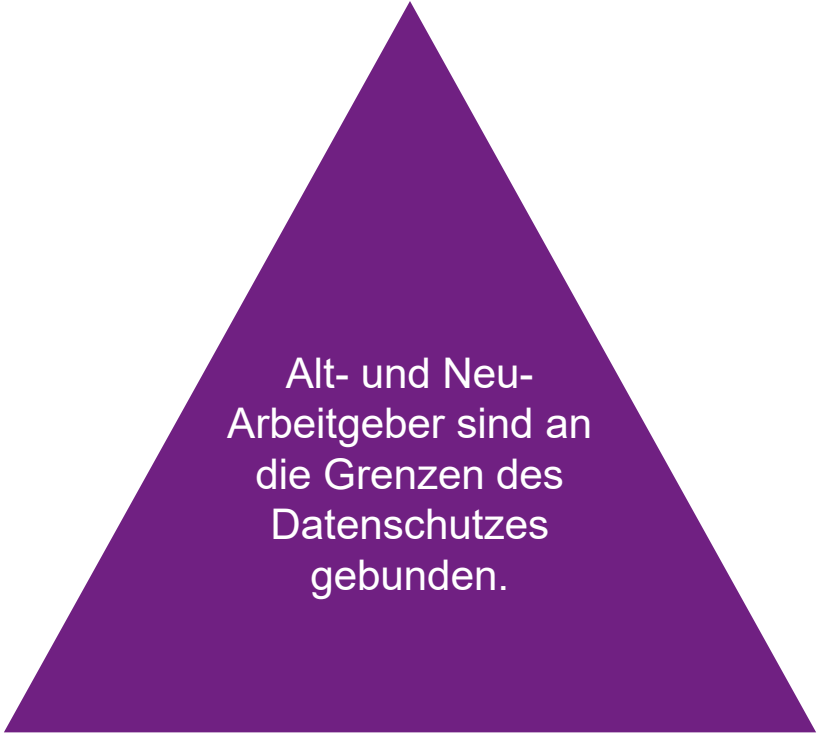
Teil 3: Background Checks (2/7)

Rechtlicher Rahmen

- Grundsatz der Datendirekterhebung beim Bewerber
 - Der potentielle Arbeitgeber soll im Regelfall ohne aktive Mitwirkung oder zumindest Kenntnis des Bewerbers keine personenbezogenen Daten erlangen können.
 - Bewerber soll selbst entscheiden, welche Informationen er preisgeben will.
- Entscheidende Kriterien:
 - Bezug zur Tätigkeit (z. B. öffentlich zugängliche Informationen zu Musikgeschmack und politischer Überzeugung sind i.d.R. irrelevant).
 - „Allgemeine Zugänglichkeit der Daten“: wenn Daten dazu geeignet und bestimmt sind, der Allgemeinheit und nicht nur einem abgegrenzten Personenkreis Informationen zu verschaffen, können sie i.d.R. genutzt werden.
 - Mehr Spielraum in Tendenzbetrieben (§ 118 BetrVG).

Teil 3: Background Checks (3/7)

Erkundigungen bei Vor-Arbeitgebern

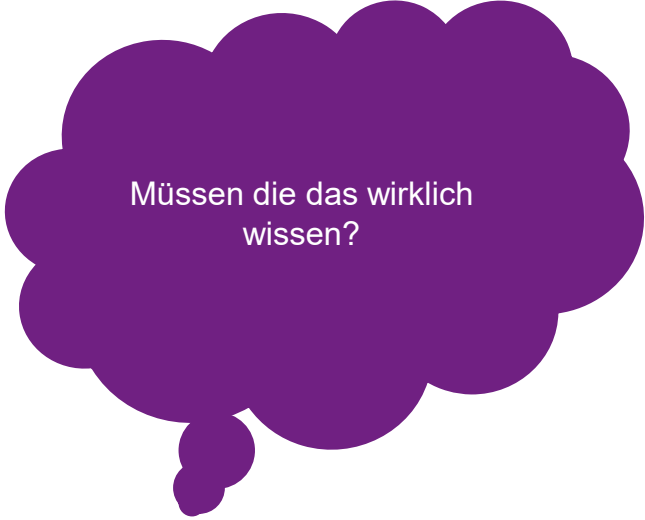


Alt- und Neu-
Arbeitgeber sind an
die Grenzen des
Datenschutzes
gebunden.

- Auskünfte zu den Inhalten des Arbeitszeugnisses sind zulässig (Verhalten und Leistung des Mitarbeitenden).
- Der Alt-Arbeitgeber ist nicht befugt, Inhalte von Personalakten weiterzugeben (vgl. BAG vom 8.12.1984 - 3 AZR 389/83).

Teil 3: Background Checks (4/7)

Eignungstests



Müssen die das wirklich wissen?

- Eignungstests sind grundsätzlich anerkannt, sofern sie die Qualifikation des Bewerbers für die Tätigkeit betreffen.
- Nicht jede Art des Tests ist jedoch für die beabsichtigte Tätigkeit erforderlich und die Erhebung der entsprechenden Daten auch angemessen.
 - IQ-Tests
 - Umfangreiche Persönlichkeitstests
 - Graphologie-Tests
 - Lügendetektor-Tests

Teil 3: Background Checks (5/7)

Recherche in sozialen Netzwerken (umstr.)

Karrierenetzwerke (LinkedIn, Xing etc.)

Dienen gerade der beruflichen Vernetzung und gelten damit hinsichtlich allgemein einsehbarer Inhalte als „öffentlich zugänglich“.

Eine heimliche Datenerhebung (z. B. über Profile Dritter) wäre auch hier unzulässig, da der Bewerber hiermit nicht rechnen muss.

Zugänglichkeit
der Daten und
Orientierung
des Netzwerks

(keine
eindeutige
Rspr.)

Private Netzwerke (Facebook, TikTok, Instagram)

Überhaupt „öffentlich zugänglich“? AGB sehen idR eine ausschließliche Nutzung zu privaten Zwecken vor. Nutzer muss dann nicht mit einem Backgroundcheck eines pot. Arbeitgebers rechnen.

Arbeitgeber müsste bewusst gegen die AGB des Netzwerkes verstoßen.

Das Interesse des Bewerbers am Persönlichkeitsschutz überwiegt.

Teil 3: Background Checks (6/7)

Einsatz von KI-Systemen im Bewerbungsverfahren

- **Profiling i.S.d. § 22 DSGVO**
 - Voraussetzung ist entweder eine Einwilligung oder die Erforderlichkeit des Profiling für Abschluss oder Erfüllung eines Vertrages (dies dürfte im Bewerbungsverfahren wegen des Grundsatzes der Direkterhebung kritisch sein).
 - Angemessene Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen.
 - Einschränkungen bei der Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten.
- **Anforderung der KI-Verordnung (Inkrafttreten 2026)**
 - KI-Systeme zur automatisierten Einstufung von Bewerbern bei Beschäftigung gelten als Hochrisiko-Systeme (Art. 6 Abs. 2 KI-VO i.V.m Anhang III).

Teil 3: Background Checks (7/7)

Rechtfertigung durch Einwilligung?

- **Eine Datenverarbeitung aufgrund bloßer Einwilligung ist im Bewerbungsprozess nicht zu empfehlen, da**
 - schon zweifelhaft ist, ob eine Einwilligung im Rahmen eines Bewerbungsverfahrens überhaupt „freiwillig“ erfolgen könnte und
 - sie jederzeit widerrufen werden könnte.

A photograph of several light-colored wooden pawns on a dark, textured surface. On the left, a group of pawns is clustered together. On the right, a single pawn stands isolated. The background is a blurred, warm-toned landscape.

Teil 4

Leistungskontrolle als Mobbing?

Teil 4: Leistungskontrolle als Mobbing (1/6)

Weisungsrecht des Arbeitgebers

Typischer Fall

Arbeitgeber fordert einen einzelnen Arbeitnehmer auf, ihm alle Arbeitsergebnisse vorzulegen, damit er diese überprüfen kann.

§ 106

Weisungsrecht des Arbeitgebers

„Der Arbeitgeber kann Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, [...]“

Dies gilt auch hinsichtlich der Ordnung und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb.

Bei der Ausübung des Ermessens hat der Arbeitgeber auch auf Behinderungen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen.“

Grundsatz:

- Arbeitgeber darf sich Arbeitsergebnisse vorlegen lassen und diese kontrollieren.
- Weisung muss billigem Ermessen entsprechend

Teil 4: Leistungskontrolle als Mobbing (2/6)

Begriff des Mobbing

Wann wird die Leistungskontrolle zum Mobbing?

Ulrich Koch, Schaub/Koch, Arbeitsrecht von A-Z, 29, Auflage 2025:

„Mit Mobbing werden Verhaltensweisen von Vorgesetzten oder Kollegen bezeichnet, die durch ein einheitliches Ziel planmäßig miteinander verbunden sind und mit denen bewusst und gewollt die Würde eines AN verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Häufig ist Fernziel, den betreffenden AN zum Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis zu veranlassen.“

1. Arbeitgeber arbeitet auf ein bestimmtes Ziel hin

2. Daher Treffen von planmäßig miteinander verbundenen Maßnahmen

3. Dadurch beabsichtigte Verletzung der Würde des Arbeitnehmers

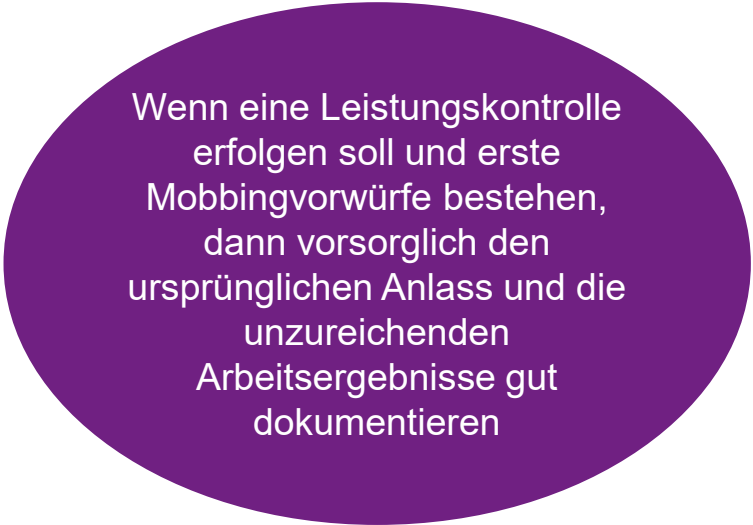
4. Insgesamt gezielte Schaffung eines „negativen“ Umfeldes

Teil 4: Leistungskontrolle als Mobbing (3/6)

Ursache der Leistungskontrolle ist entscheidend

Entscheidend ist am Ende der Anlass der Leistungskontrolle:

- Treten z.B. wiederholt Leistungsmängel auf, ist dies ein sachlicher Grund für eine Leistungskontrolle.
- Bei wichtigen Geschäften/Geschäftsabschlüssen ist Leistungskontrolle ebenfalls gerechtfertigt.
- Die Grenze zum Mobbing kann dann überschritten werden, wenn man einem Arbeitnehmer ohne nachvollziehbaren Grund „das Leben gezielt“ schwer machen möchte.



Wenn eine Leistungskontrolle erfolgen soll und erste Mobbingvorwürfe bestehen, dann vorsorglich den ursprünglichen Anlass und die unzureichenden Arbeitsergebnisse gut dokumentieren

Teil 4: Leistungskontrolle als Mobbing (4/6)

Welche Rechtsfolgen kann der Mobbingvorwurf haben?

Wird „Mobbing“ bejaht, führt dies – ungeachtet der personalpolitischen Folgen – aus rein rechtlicher Sicht zu keiner negativen Rechtsfolge. Denkbar sind aber zum Beispiel:

- Schadensersatzansprüche aus unerlaubter Handlung (§§ 823 ff. BGB).
- Anspruch auf Schmerzensgeld (§ 253 BGB).
- Strafrechtlich kann der Tatbestand der Körperverletzung (psychische Beeinträchtigung) oder der Beleidigung erfüllt sein.
- Bislang hat die Rechtsprechung bei Verlust des Arbeitsplatzes einen Anspruch auf Ausgleich des Verdienstaufschlags abgelehnt (BAG v. 18.01.2007 – 8 AZR 234/06).

Arbeitnehmer trägt die Darlegungs- und Beweislast für die geltend gemachten Ansprüche.

Im Arbeitsleben sind Konfliktsituationen durchaus üblich, auch über einen längeren Zeitraum.

Keine Schadenersatzpflicht, selbst wenn einzelne Verhaltensweisen sachlich ungerechtfertigt sind.

Teil 4: Leistungskontrolle als Mobbing (5/6)

Welche Rechtsfolgen kann der Mobbingvorwurf haben?

Rechtsprechung zum Mobbing*:

- Mobbingvorwürfe (LAG München v. 01.10.2020 – 3 Sa 54/18)
- Mobbing bei systematischer Anfeindung (LAG Rheinland-Pfalz v. 30.11.2015 – 3 Sa 371/15)
- Sachlicher Anlass steht Mobbing entgegen (LAG Köln v. 10.07.2020 – 4 Sa 118/20)
- Schmerzensgeld wegen Mobbing (BAG v. 11.12.2014 - 8 AZR 838/13)
- Schadensersatz wegen Mobbing (LAG Schleswig-Holstein v. 11.10.2023 - 6 Sa 48/23)
- Schadensersatz wegen Verdienstaufschlag (LAG Hessen v. 12.10.2011 - 18 Sa 502/11)
- Zurückbehaltungsrecht des Arbeitnehmers bei Mobbingvorwürfen (BAG v. 13.03.2008 - 2 AZR 88/07)
- Betriebsratsschulung zum Thema Mobbing (BAG v. 14.01.2015 - 7 ABR 95/12)

* Aus der Angabe des Themas der Entscheidung kann nicht abgeleitet werden, dass die Ansprüche begründet oder unbegründet waren.

Teil 4: Leistungskontrolle (6/6)

VG Hannover vom 09.02.2023 – 10 A 6199/20 – NICHT RECHTSKRÄFTIG

Mitarbeiter eines Logistikzentrums nutzen Handscanner, die die einzelnen Arbeitsschritte in Echtzeit dokumentieren.

Die Daten dienen für Feedbackgespräche. Echtzeitleistungsdaten werden nicht erfasst, sondern nur Durchschnittswerte, wie etwa der stündliche Warendurchsatz pro Schicht.

Landesdatenschutzbeauftragte untersagt die Datenverarbeitung.

Die Datenverarbeitung ist zum Zwecke der Steuerung der Logistikprozesse, der Qualifizierung von Personal, zur Erteilung objektiven Feedbacks und als Grundlage für Personalentscheidungen erforderlich und angemessen.

Der Arbeitgeber müsse prüfen können, ob Mitarbeitende ihren arbeitsvertraglichen Pflichten in einem zureichenden Maße nachkommen oder nicht. Daraus allein resultiere jedenfalls kein „**permanenter Anpassungs- und Leistungsdruck**“.

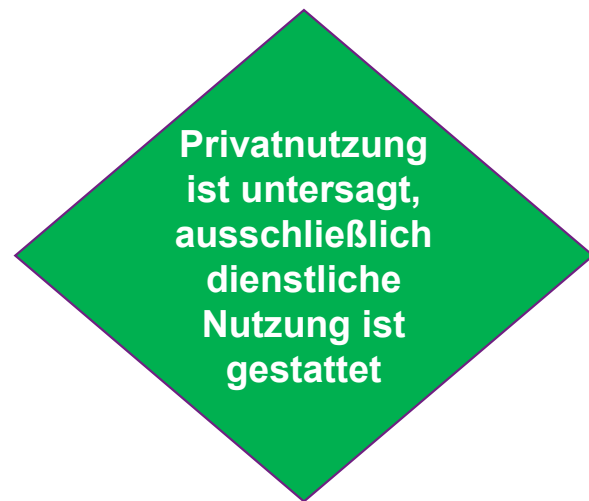
Teil 5

Kontrolle von Dokumenten und E-Mails



Teil 5: Kontrolle von E-Mails und Internet (1/8)

Ausgangslage



Kontrollbefugnis hängt maßgeblich von der folgenden Differenzierung ab



Die Duldung steht der Erlaubnis gleich, weil der Arbeitgeber Kenntnis von dem Verhalten hat.

Den Nutzungsumfang kann der Arbeitgeber durch sein Weisungsrecht festlegen.

Teil 5: Kontrolle von E-Mails und Internet (2/8)

Ausgangslage



Teil 5: Kontrolle von E-Mails und Internet (3/8)

Grenzen der E-Mail-Kontrolle bei verbotener privater Nutzung?

- Datenschutz findet auch bei verbotener Privatnutzung Anwendung.
- Datenschutzrechtlich gilt der Grundsatz der Erforderlichkeit und der Datenminimierung.
 - Erhebung und Erfassung sowie das Auslesen von Daten, zu welchem Zeitpunkt und mit welchem Inhalt ein Arbeitnehmer eine E-Mail an eine andere Person gesandt hat, ist eine Datenverarbeitung
 - Dauerhafte Kontrolle ist i.d.R. mangels Erforderlichkeit unzulässig.
 - Zulässig sind aber Stichproben.
 - Verhältnismäßigkeitsgrundsatz: Vorherige Bitte um Weiterleitung dienstlicher E-Mails?
 - Erkennbar private E-Mails, die sich verbotswidrig im dienstlichen E-Mail-Account befinden, dürfen nicht gelesen werden.

Teil 5: Kontrolle von E-Mails und Internet (4/8)

Grenzen der E-Mail-Kontrolle bei erlaubter privater Nutzung

Telekommunikationsrechtlich und datenschutzrechtlich umstritten!

1. Ansicht: Arbeitgeber wird zum Dienst-Anbieter im Sinne des § 3 Abs. 2 TTDSG (Telekommunikation-Digitale-Dienste-Datenschutz-Gesetz, ehemals § 88 TKG)
- Arbeitgeber unterliegt nach dem Wortlaut dem Fernmeldegeheimnis („*Anbieter von ganz oder teilweise geschäftsmäßig angebotenen Telekommunikationsdiensten*“). Diesem unterfallen die Inhalts- sowie Verbindungsdaten der elektronischen Kommunikation.
 - Einem Dienst-Anbieter ist unter Androhung von Strafe (Verletzung des Fernmeldegeheimnisses § 206 StGB) untersagt, sich oder anderen Kenntnis vom Inhalt oder den näheren Umständen der Telekommunikation zu verschaffen.
 - Ansicht vertreten von: OLG Karlsruhe vom 17.1.2005 – 1 Ws 152/04, OLG Jena vom 14.09.2021 – 7 U 521/21) und verschiedenen Landesdatenschutzbeauftragten.

Teil 5: Kontrolle von E-Mails und Internet (5/8)

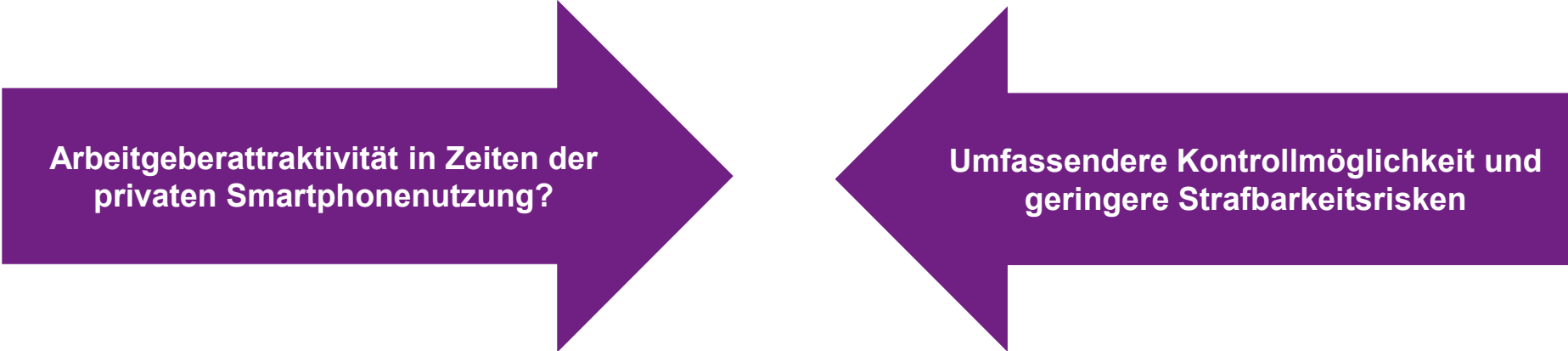
Grenzen der E-Mail-Kontrolle bei erlaubter privater Nutzung

Telekommunikationsrechtlich und datenschutzrechtlich umstritten!

2. Ansicht: Arbeitgeber wird nicht allein durch die Gestattung eines privaten E-Mail-Verkehrs auf dienstlichen Rechnern zum Telekommunikationsdienstleister.
- Kontrolle von E-Mails wird nur nach Maßgabe von § 26 Abs. 1 Satz 2 BDSG (Aufklärung einer Straftat bei hinreichend zu dokumentierenden Anhaltspunkten) für zulässig gehalten.
 - Ansicht vertreten von: LAG Rheinland-Pfalz 24.1.2019 – 5 Sa 226/18, LAG Berlin-Brandenburg v. 16.02.2011 – 4 Sa 2132/10 und v. 14.01.2016 – 5 Sa 657/15, Hessischer VGH v. 19.05.2009 – 6 A 2672/08; LAG Niedersachsen v. 31. 05. 2010 – 12 Sa 875/09; LAG Hamm 10.07.2010 – 14 Sa 1711/10.
 - Seit Einführung des TTDSG auch zunehmend datenschutzrechtliche Stimmen, z. B. Landesdatenschutzbeauftragter Niedersachsen.

Teil 5: Kontrolle von E-Mails und Internet (6/8)

Fazit bzgl. der E-Mail-Nutzung



Arbeitgeberattraktivität in Zeiten der privaten Smartphonennutzung?

Umfassendere Kontrollmöglichkeit und geringere Strafbarkeitsrisiken

Teil 5: Kontrolle von E-Mails und Internet (7/8)

Kontrolle der Internetnutzung

Beispiel: Key Logger Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 27.07.2017 – 2 AZR 681/16:

- Der beklagte Arbeitgeber informierte seine Belegschaft über das Mitloggen und dauerhafte Speichern jedweder Form von Internet Traffic.
- Er forderte die Arbeitnehmer auf, bei fehlendem Einverständnis dies dem Arbeitgeber binnen Wochenfrist mitzuteilen.
- Am Folgetag informierte der Arbeitgeber die Belegschaft nochmals mündlich über das Vorhaben.
- Weder der spätere Kläger, noch andere Arbeitnehmer widersprachen darauf hin.
- Daraufhin installierte die Beklagte auf dem Dienst-PC des Klägers eine Software, die alle Tastatureingaben protokollierte und regelmäßig Screenshots fertigte (Keylogger).

Teil 5: Kontrolle von E-Mails und Internet (8/8)

Kontrolle der Internetnutzung

Identische Ausgangslage aus datenschutzrechtlicher Sicht.

- In solchen Datenverarbeitungen liegt grundsätzlich ein Eingriff in das Recht zur informationellen Selbstbestimmung der Arbeitnehmer.
 - Dauerhafte, permanente Überwachung ist unzulässig -> präventiver Einsatz des Key-Loggers ist unzulässig.
 - Nur denkbar zur Aufklärung einer Straftat (§ 26 Abs. 1 S. 2 BDSG).
- Identische Rechtsfolge: User Activity Monitoring (UAM)-Systeme zur Überwachung und ggfs. Aufzeichnung von Aktionen der Benutzer an ihren Computer oder anderen Endgeräten.



Teil 6

Telefon- und Videoüberwachung

Teil 6: Telefon- und Videoüberwachung (1/5)

Repressive vs. präventive Kontrollmaßnahmen

§ 26 Abs. 1 Satz 2 BDSG

Zur Aufdeckung von Straftaten dürfen personenbezogene Daten von Beschäftigten nur dann verarbeitet werden, wenn zu dokumentierende tatsächliche Anhaltspunkte den Verdacht begründen, dass die betroffene Person im Beschäftigungsverhältnis eine Straftat begangen hat, die Verarbeitung zur Aufdeckung erforderlich ist und das schutzwürdige Interesse der oder des Beschäftigten an dem Ausschluss der Verarbeitung nicht überwiegt, insbesondere Art und Ausmaß im Hinblick auf den Anlass nicht unverhältnismäßig sind.

- § 26 Abs. 1 Satz 2 BDSG kann nur bei konkreten Verdachtsmomenten eine Überwachungsmaßnahme rechtfertigen. Eine präventive Kontrolle ist damit nicht möglich.
- Für die Zulässigkeit präventiver Kontrollmaßnahmen ist deshalb auf Art. 6 Abs. 1 f) DSGVO (Wahrung berechtigter Interessen) abzustellen, wobei bei Telefon- und Videoüberwachung zusätzliche rechtliche Grenzen gelten (dazu sogleich).

Teil 6: Telefon- und Videoüberwachung (2/5)

Telefonüberwachung

DIENTSGESPRÄCHE

1. Überwachung von Verbindungsdaten: Betrifft nicht das Recht am eigenen Wort. Eingriff kann auf betriebliche Interessen gestützt werden (Kostenkontrolle, Leistungskontrolle etc.).
2. Überwachung von Inhalten: Individuelle Einwilligung beider Gesprächspartner erforderlich, es sei denn, es besteht eine gesetzliche Aufzeichnungspflicht (z. B. Kundenberatung bei Finanzdienstleistungen).

PRIVATGESPRÄCHE

1. Str. ist die Anwendung des TKG / TTDSG: „Arbeitgeber als Anbieter von Telekommunikationsdiensten“, der dem Fernmeldegeheimnis verpflichtet ist.
2. Vorsorglich sollte eine Privatnutzung – wenn überhaupt – nur im Gegenzug zu einer Einwilligung zu Kontrollen der Verbindungsdaten gestattet werden.

§ 201 StGB:
Unzulässige
Aufnahme oder
Abspielen eines
Gesprächs!

Teil 6: Telefon- und Videoüberwachung (3/5)

Videoüberwachung

Öffentlich

Nicht-öffentlich

Offen

Verdeckt

Teil 6: Telefon- und Videoüberwachung (4/5)

Videoüberwachung

Öffentlich

§ 4 BDSG (ex-§ 6b BDSG)

„Bereiche, die entweder dem öffentlichen Verkehr gewidmet sind oder nach dem erkennbaren Willen des Berechtigten von jedermann genutzt oder betreten werden können“ (Nutzungsmöglichkeit).

Wohl seit DSGVO nicht mehr anwendbar (BVerwG – 6 C 2.18); bisherige Voraussetzungen dürften aber von der Rspr. herangezogen werden: Zulässigkeit u.a. zur Wahrnehmung des Hausrechts und nach strenger Verhältnismäßigkeit,

Nicht-öffentlich

Art. 6 Abs. 1 f) DSGVO, Art. 26 BDSG

BAG sieht einen hohen Überwachungs- und Anpassungsdruck bei dauerhafter Videoüberwachung (29. 6. 2004 - 1 ABR 21/03).

Verhältnismäßigkeitsprüfung: Berücksichtigung der Anzahl der Personen, des Anlasses der Überwachung, der Erfassung von Kommunikation, der konkret erfassten Handlungen, der Art und Dauer der Überwachung.

Eine Überwachung der gesamten Arbeitszeit ist grds. unzulässig.

Teil 6: Telefon- und Videoüberwachung (5/5)

Videoüberwachung

Offen

Im öffentlichen Raum: § 4 Abs. 2 BDSG – „*Der Umstand der Beobachtung und der Name und die Kontaktdaten des Verantwortlichen sind durch geeignete Maßnahmen zum frühestmöglichen Zeitpunkt erkennbar zu machen.*“ Anwendbarkeit str.; aber auch nach DSGVO gelten Transparenzregelungen (Art. 5 Abs. 1 a) und Art. 12 DSGVO)

Im nicht-öffentlichen Raum: Transparenzregelungen aus Art. 5 Abs. 1 a) und Art. 12 DSGVO.

Verdeckt

Im öffentlichen Raum: Umstr., ob die Transparenz Voraussetzung der Videoüberwachung ist. Laut BAG ist eine verdeckte Überwachung nach einer strengen Verhältnismäßigkeitsprüfung (insbes. Verdacht schwerer Pflichtverletzung) zulässig (21. 6. 2012 – 2 AZR 153/11).

Im nicht-öffentlichen Raum: Setzt den konkreten Verdacht einer schweren Pflichtverletzung sowie eine strenge Verhältnismäßigkeitsprüfung voraus, sodass alle weniger einschneidenden Mittel zur Aufklärung des Verdachts ausgeschöpft sind, die verdeckte Videoüberwachung praktisch das einzig verbleibende Mittel darstellt und insgesamt nicht unverhältnismäßig ist (in Anlehnung an BAG vom 23.8.2018 – 2 AZR 133/18).

Teil 7

Kontrolle von Bewegungsdaten



Teil 7: Kontrolle von Bewegungsdaten (1/4)

GPS-Tracking (VG Wiesbaden, Urteil vom 17.1.2022 – 6 K 1164/21)



Ein Logistikunternehmen erfasst geheim die GPS-Daten der Fahrzeuge über ein Software-Tool. Dadurch kann der Live-Standort bestimmt werden. Es werden außerdem die Standortdaten und der Benzinverbrauch gespeichert.

Zudem werden die Daten aus dem sog. Fahrtenschreiber ausgewertet und gespeichert. Die Zuordnung dieser Daten zum individuellen Fahrer erfolgt über eine sog. Fahrerkarte, die vom TÜV ausgestellt wird (z. B. Lenk- und Ruhedaten).

Die Daten werden an den Softwarebetreiber übermittelt und auf seinen Servern gespeichert. Zweck des Tools ist die bessere Überwachung für Fälle des Missbrauchs und Diebstahls.

Teil 7: Kontrolle von Bewegungsdaten (2/4)

GPS-Tracking (VG Wiesbaden, Urteil vom 17.1.2022 – 6 K 1164/21)



Verstoß gegen das Transparenzgebot (Art. 5 Abs. 1 lit. a DSGVO):

„Die Zulässigkeit der Datenerhebung und erst recht der Speicherung scheitert nach Auffassung des Gerichts schon daran, dass sie geheim erfolgt, ohne dass erkennbar ist, warum die Mitarbeiter der KI. nicht wissen dürfen, dass ihr Arbeitgeber sie bei Fahrten konstant überwacht.“



Fehlende Rechtfertigungsgrundlage (Art. 6 Abs. 1 DSGVO):

Diebstahl wird durch das geheime Tracking nicht verhindert. „Betriebswirtschaftliche Interessen“ werden grds. anerkannt, allerdings bedarf es dann einer konkreten Darlegung. Zum Nachweis eines Auftrags sei die Überwachung jedenfalls nicht erforderlich, da mildere Maßnahmen (z. B. Empfangsbestätigung) möglich seien.



Fehlende Datenschutzfolgenabschätzung (Art. 35 Abs. 1 und 3 DSGVO):

Die Datenverarbeitung bedürfe als Profiling einer Datenschutzfolgenabschätzung.

Teil 7: Kontrolle von Bewegungsdaten (3/4)

Prüfung der IP-Adresse

Vertriebsmitarbeiterin V, die ausschließlich remote tätig ist, möchte im August für vier Wochen eine Freundin in Thailand besuchen und von dort arbeiten. Nach anwaltlicher Beratung lehnt ihr Arbeitgeber das ab.

Ab Anfang August fällt ihrer Vorgesetzten auf, dass V. nur bis ca. 15:00 Uhr zu erreichen ist. Die Vorgesetzte bekommt außerdem mit, dass im gesamten August kein einziger Kundentermin geplant ist. Sie vermutet deshalb, dass V ohne ihre Genehmigung aus dem Ausland arbeitet.

Laut IT könnte man die IP-Adresse prüfen, um herauszufinden, von wo aus V arbeitet. Ist das zulässig?



Teil 7: Kontrolle von Bewegungsdaten (4/4)

Datenschutzrechtliche Rechtfertigung der Kontrolle?

- **Legitimes Ziel?** Ja, da die Arbeit aus dem Ausland für den Arbeitgeber, u.a. sozialversicherungs- und steuerrechtlich risikobehaftet ist.
- **Erforderlichkeit?** Es sind alle milderer Mittel auszuschöpfen, z. B. direkte Anhörung des Mitarbeiters oder Einladung zu einem Termin (probl.: “gleich geeignet” zur Aufklärung?)
- **Angemessenheit?** Ja, wenn objektive Verdachtsmomente vorliegen.
 - Keine dauerhafte Überwachung, nur “ad-hoc” Kontrolle.
 - Wenn möglich transparent (probl.: Eignung zur Aufklärung einer Pflichtverletzung).
- Dokumentation der **datenschutzrechtlichen Folgenabschätzung**, z. B. gemeinsam mit dem Datenschutzbeauftragten. Das umfasst insbesondere die Dokumentation des Verdachts und aller milderer Mittel (bzw. weshalb sie abgelehnt wurden).

Teil 8

Einsatz von Privatdetektiven



Teil 8: Einsatz von Privatdetektiven (1/9)

Typisches Beispiel

BAG v. 25.07.2024 – 8 AZR 225/23:

- Krankmeldung am 04.02.2022 aufgrund „außerhalb der Arbeitszeit“ erlittener Verletzung (Erstbescheinigung sowie Folgebescheinigung vom 17.2.2022 bis 4.3.2022, „AUB“).
- Vorgetäuschte Arbeitsunfähigkeit („AU“) vermutet. Arbeitgeber lässt überwachen (Stichproben 25.2. bis 4.3.2022).
- Detektei dokumentiert sichtbaren Gesundheitszustand bei Beobachtungen, u.a. auf Wohngrundstück (Tragen sperriger und schwerer Gegenstände etc.).
- Auf Verdachtsanhörung am 23.3.2022 nahm Arbeitnehmer Stellung und erhob Schmerzensgeldklage.



Teil 8: Einsatz von Privatdetektiven (2/9)

Die widerstreitenden Interessen



Beabsichtigte Aufklärung von vermuteten Pflichtverstößen der Arbeitnehmer, z.B. Kontrolle der angeblichen Arbeitsunfähigkeit, einer Nebentätigkeit oder gar einer Wettbewerbstätigkeit.

Durch Privatdetektive erhobene Daten, die bestimmte oder bestimmbare natürliche Personen betreffen, sind personenbezogene Daten.

Interesse des Arbeitgebers an einer Kontrolle bzw. Aufklärung einer möglichen Pflichtverletzung

Schutz des allgemeinen Persönlichkeitsrechts des Arbeitnehmers

Teil 8: Einsatz von Privatdetektiven (3/9)

Die widerstreitenden Interessen

Derzeitige Voraussetzungen einer Überwachung des Arbeitnehmers nach der Rechtsprechung (insbesondere BAG v. 19.02.2015 – 8 AZR 1007/13):



Voraussetzung 1:

Auf konkreten Tatsachen
beruhender Verdacht
einer Straftat

Voraussetzung 2:

Interesse an der
Aufklärung muss das
Allgemeine
Persönlichkeitsrecht
überwiegen
(Verhältnismäßigkeit)

Teil 8: Einsatz von Privatdetektiven (4/9)

Die widerstreitenden Interessen



Voraussetzung 1:

Auf konkreten Tatsachen
beruhender Verdacht
einer Straftat

- Bei Verdacht einer vorgetäuschten Arbeitsunfähigkeit:
 - Zunächst hat eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung einen hohen Beweiswert
 - Es müssen daher begründete Zweifel an der Richtigkeit der ärztlichen Bescheinigung aufgezeigt werden. Beispiele aus der Rechtsprechung:
 - Ankündigung der Arbeitsunfähigkeit im Rahmen einer Auseinandersetzung am Arbeitsplatz
 - Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung für den Zeitraum eines beantragten und vom Arbeitgeber nicht gewährten Urlaubs

Teil 8: Einsatz von Privatdetektiven (5/9)

Die widerstreitenden Interessen



Voraussetzung 2:

Interesse an der
Aufklärung muss das
Allgemeine
Persönlichkeitsrecht
überwiegen
(Verhältnismäßigkeit)

- Verhältnismäßigkeitsgrundsatz verlangt eine Erforderlichkeitsbetrachtung.
 - Arbeitgeber darf keine anderen Mittel zur Aufklärung zur Verfügung stehen.
 - Es müssen alle weniger einschneidenden Mittel zur Aufklärung des Verdachts ergebnislos ausgeschöpft sein.
 - Anstelle von Videoaufzeichnungen reichen z.B. Vernehmungen des Detektivs oder einzelne Fotos.
- Verhältnismäßigkeit im engeren Sinn:
 - Die Schwere des Eingriffs darf nicht außer Verhältnis zu dem Gewicht der ihn rechtfertigenden Gründe stehen.

Teil 8: Einsatz von Privatdetektiven (6/9)

Die widerstreitenden Interessen



Voraussetzung 2:

Interesse an der
Aufklärung muss das
Allgemeine
Persönlichkeitsrecht
überwiegen
(Verhältnismäßigkeit)

- Beispiele für die Ausprägung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes und des Datenschutzes:
 - Grundsatz der Datenminimierung: Der Einsatz des Privatdetektivs darf nicht dazu führen, „überschießende Daten“ zu sammeln.
 - Der Detektiveinsatz muss beendet werden, wenn der Privatdetektiv keine Ermittlungsergebnisse vorweisen kann. Anhaltspunkte sind z.B. ergebnislose Zwischenberichte.

Teil 8: Einsatz von Privatdetektiven (7/9)

Rechtsfolgen der unzulässigen Überwachung



Schadensersatzpflicht nach § 823 I BGB
iVm Art. 1 I, 2 I GG:

- EUR 10.000,00 je Arbeitnehmer bei einer unzulässigen Überwachung über einen längeren Zeitraum (20 Tage zu je 4 Stunden; vgl. LAG Rheinland-Pfalz v. 27.04.2017 – 5 Sa 449/16)
- EUR 1.500 bei mehrtägiger Observation im privaten Bereich (vgl. BAG v. 25.07.2024 – 8 AZR 225/23)

Beweisverwertungsverbot?

- „Datenschutz ist kein Tatenschutz“
- Kommt in Betracht, wenn der Schutzzweck der bei der Informationsgewinnung verletzten Norm einer gerichtlichen Verwertung entgegensteht.
- Beispiele:
 - (+) bei Überwachung ohne konkreten Verdacht
 - (+) heimlicher Videoüberwachung

Teil 8: Einsatz von Privatdetektiven (8/9)

Sonst noch etwas?



Besonderheiten bei dem rechtmäßigen Einsatz von Privatdetektiven?

- Kostenerstattungsanspruch des Arbeitgebers, wenn die folgenden Voraussetzungen vorliegen:
 1. Einsatz des Privatdetektives war rechtmäßig
 2. Arbeitnehmer wurde infolgedessen einer vorsätzlichen Vertragspflichtverletzung überführt und
 3. Höhe der Kosten ist als ortsüblich anzusehen
 4. Ergebnisse des Überwachungseinsatzes müssen als Beweismittel im Rechtsstreit verwertet werden dürfen.

Teil 8: Einsatz von Privatdetektiven (9/9)

Sonst noch etwas?



Muss eigentlich der Betriebsrat vorab beteiligt werden?

- Nicht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG, solange keine technische Einrichtung i.S.v. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG genutzt wird.
- Bei „Einschleusung“ eines Privatdetektivs im Betrieb: Zustimmung nach § 99 BetrVG.



Teil 9

Gesundheitsuntersuchung

Teil 9: Gesundheitsuntersuchung (1/5)

Einstellungsuntersuchung

- Klärung, ob der Bewerber für die angestrebte Tätigkeit und den dazugehörigen Arbeitsplatz überhaupt geeignet ist.
 - Zulässig, wenn bestimmte gesundheitliche Voraussetzungen nach Art der zu erledigenden Arbeitsaufgabe eine wesentliche berufliche Anforderung darstellen.
 - Erfordernis der vorherigen Information bzw. Aufklärung darüber und schriftlichen Einwilligung des Bewerbers.
 - Der untersuchende (Betriebs)Arzt darf nur das Eignungsergebnis der Untersuchung mitteilen. Nicht mitgeteilt werden dürfen die einzelnen Befunddaten (ärztliche Schweigepflicht, vgl. § 203 StGB).



Teil 9: Gesundheitsuntersuchung (2/5)

Laufendes Arbeitsverhältnis – Eignungsuntersuchung

- Eignungsuntersuchung / Arbeitsfähigkeitsuntersuchung im laufenden Arbeitsverhältnis ist zu unterscheiden von der arbeitsmedizinischen Vorsorge
 - Arbeitsmedizinische Vorsorge hat präventiven Zweck und dient dem Gesundheitsschutz des Arbeitnehmers. Sie zielt auf die Aufklärung und Beratung. Details sind in der ArbMedVV geregelt.
- Grundsätzlich nur zulässig, soweit erforderlich.
 - Arbeitgeber kann berechtigt sein, den Arbeitnehmer mittels des Direktionsrechts (§ 106 GewO) zur ärztlichen Eignungsuntersuchung anzuweisen.
 - Den Arbeitnehmer trifft dann eine Mitwirkungs-, Unterstützungs- und Duldungspflicht (§ 611a BGB i. V. m. § 241, § 618 BGB),

Teil 9: Gesundheitsuntersuchung (3/5)

Laufendes Arbeitsverhältnis - Eignungsuntersuchung

- Wann kann die Eignungsuntersuchung im laufenden Arbeitsverhältnis erforderlich werden?
 - Teilweise vorgesehen in gesetzlichen Vorschriften, wie zum Beispiel
 - § 3 Abs. 4 TVöD und § 3 Abs. 5 TV-L,
 - Fahrerlaubnisverordnung (§ 11 FeV),
 - Triebfahrzeugführerscheinverordnung (§ 5 TfV),
 - Luftverkehrs-Zulassungs-Ordnung (§§ 24a, 24b LuftVZO).
 - Ansonsten nur in Ausnahmefällen möglich., z.B. bei „handfesten Anzeichen“ für mangelnde gesundheitliche Eignung (BAG, Urt. v. 25.01.2018 – 2 AZR 382/17).

Teil 9: Gesundheitsuntersuchung (4/5)

Laufendes Arbeitsverhältnis – Alkohol- und Drogentests

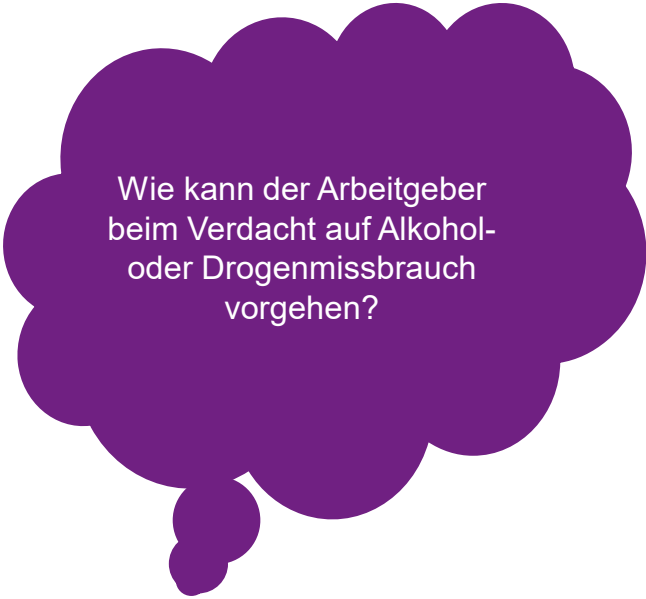
Wachmann W. ist auf einer Militärbasis tätig. Laut Tarifvertrag kann der Gesundheitszustand durch ärztliche Untersuchungen überwacht werden. Zum Jahreswechsel sollen erstmals auch Blutuntersuchungen zur Diagnose möglichen Alkohol- und Drogenmissbrauchs. W. verweigert die Blutabnahme und wird gekündigt. Zu Recht?

(Angelehnt an BAG vom 12.08.1999 - 2 AZR 55/99)

- Grds. kann eine Kündigung gerechtfertigt sein, wenn der Arbeitnehmer gegen eine bestehende Pflicht zur Teilnahme an Gesundheitsuntersuchungen verstößt.
- Eine Pflicht zur Duldung einer Blutuntersuchung besteht wegen des Eingriffs in das Persönlichkeitsrecht (Art. 2 I i.V.m. Art. 1 GG) sowie das Recht auf körperliche Unversehrtheit nicht.
- Das gilt insbesondere für eine Routineuntersuchung ohne konkrete Anhaltspunkte für einen Alkohol- oder Drogenmissbrauch.

Teil 9: Gesundheitsuntersuchung (5/5)

Laufendes Arbeitsverhältnis – Alkohol- und Drogentests



Wie kann der Arbeitgeber
beim Verdacht auf Alkohol-
oder Drogenmissbrauch
vorgehen?

- Dokumentation der Verdachtsgründe und Zeugen (z. B. Atemalkohol, Verwirrtheit, Schwanken etc.).
- Konfrontation mit Verdacht und Angebot eines freiwilligen Alkohol- oder Drogentests (vgl. BAG vom 26.01.1995 - 2 AZR 649/94). Ausschluss etwaiger Suchterkrankung.
- Bei Verweigerung: Ausspruch einer Abmahnung oder Kündigung auf Grundlage des Verdachts. Arbeitgeber trägt die Darlegungs- und Beweislast für die Verdachtsgründe. Arbeitnehmer muss beweisen, dass er nicht unter dem Einfluss von Substanzen stand.
- Bei Verdacht harter Drogen: je nach Tätigkeit ist keine konkrete Beeinträchtigung der Arbeitsleistung darzulegen (Berufskraftfahren konsumiert Crystal Meth, BAG vom 20.10.2016 – 6 AZR 471/15).

145

Teil 10

Mitbestimmungsrechte



Teil 10: Mitbestimmung des Betriebsrats (1/6)

Allgemeine Pflichten

Allgemeine Überwachungspflichten des § 80 BetrVG:

- Nr. 1: Überwachung der zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen etc.
- Hierunter fällt z. B. auch die Überwachung der Einhaltung der DS-GVO und des BDSG.

Betriebsrat ist rechtzeitig und umfassend vom Arbeitgeber zu unterrichten.

Anspruch auf die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen.

Teil 10: Mitbestimmung des Betriebsrats (2/6)

Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten

Allgemein: Mitbestimmung
in sozialen Angelegenheiten
nach § 87 BetrVG

Betrifft nur kollektive
Tatbestände, die mehrere
Arbeitnehmer betreffen.

Mitbestimmung = Zustimmung

Theorie der doppelten
Wirksamkeitsvoraussetzung
und Unterlassungsanspruch

Teil 10: Mitbestimmung des Betriebsrats (3/6)

Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten

§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG

„Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb.“

Erfasst ist nur das
Ordnungsverhalten, nicht das
Arbeitsverhalten

Kontrolle der Arbeitsleistung =
i.d.R. mitbestimmungsfreies
Arbeitsverhalten

Eine gesetzliche Pflicht
schließt MBR nicht aus, sofern
Gestaltungsspielraum besteht

Teil 10: Mitbestimmung des Betriebsrats (4/6)

Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten

§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG

„Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die , dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen.“

Erfasst das Arbeits- und das Ordnungsverhalten

Es genügt aufgrund des Schutzzwecks die Eignung zur Überwachung.

Beweisverwertungsverbot bei Verstoß?

Teil 10: Mitbestimmung des Betriebsrats (5/6)

Beweisverwertungsverbot bei Verstoß gegen § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG?

Führt die Mitbestimmungswidrigkeit der Überwachung zu einem Beweisverwertungsverbot in einer Rechtsstreitigkeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer?

- BAG verneint ein Beweisverwertungsverbot in ständiger Rechtsprechung (vgl. zum Beispiel BAG v. 22.09.2016 – 2 AZR 848/15; v. 31.01.2019 – 2 AZR 426/18).
 - Das Mitbestimmungsrecht flankiere nur den individuellen Schutz des Persönlichkeitsrechts, geht jedoch nicht darüber hinaus.
 - Betriebsrat kann die Verletzung beanstande, sie soll aber grundsätzlich nicht zu einem Beweisverwertungsverbot führen.

- Kann ein Beweisverwertungsverbot von den Betriebsparteien im Rahmen von § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG vereinbart werden?
 - Nein! (vgl. BAG v. 29.06.2023 - 2 AZR 296/22)

Teil 10: Mitbestimmung des Betriebsrats (6/6)

Betriebsvereinbarungen als Rechtsgrundlage der Datenverarbeitung



- § 26 Abs. 4 BDSG:
„Die Verarbeitung personenbezogener Daten, einschließlich besonderer Kategorien personenbezogener Daten von Beschäftigten für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses, ist auf der Grundlage von Kollektivvereinbarungen zulässig. Dabei haben die Verhandlungspartner Artikel 88 Absatz 2 der Verordnung (EU) 2016/679 zu beachten.“
- **EuGH (vom 19.12.2024 – C-65/23) auf Vorlage des BAG:**
 - Eine Betriebsvereinbarung ist nur dann eine zulässige Rechtfertigungsgrundlage, wenn sie die Vorgaben der DSGVO (insbesondere Art. 5, 6 und 9 DSGVO) wahrt.
 - Betriebsvereinbarungen unterliegen insoweit auch der uneingeschränkten gerichtlichen Kontrolle.

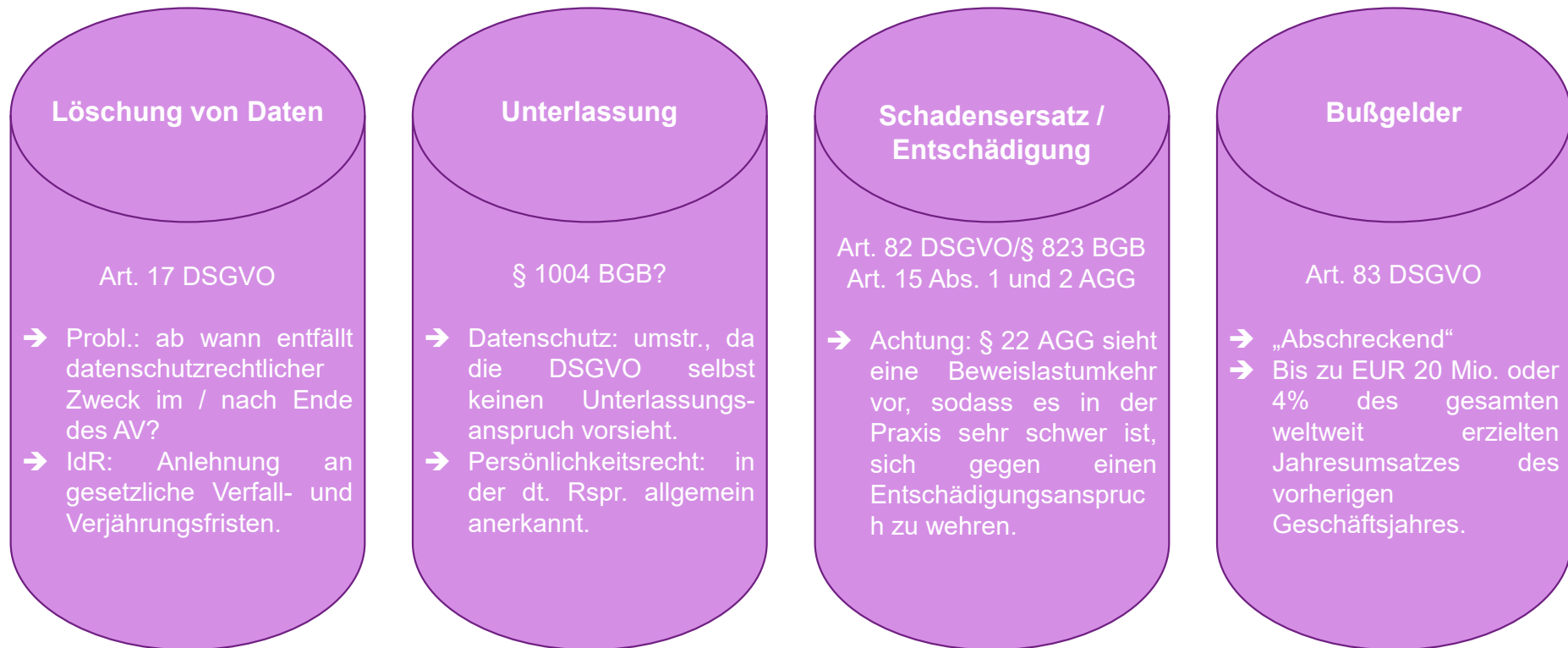


Teil 11

Rechtsfolgen unzulässiger Überwachung

Teil 11: Rechtsfolgen unzulässiger Überwachung (1/4)

Unmittelbare Sanktionen ggü. dem Arbeitgeber



Teil 11: Rechtsfolgen unzulässiger Überwachung (2/4)

Beweisverwertung im arbeitsgerichtlichen Verfahren

BAG vom 27.07.2017 – 2 AZR 681/16 (Keylogger) – siehe bereits oben

Der offen kommunizierte Einsatz einer Keylogger-Software, mit dem die Internetnutzung der Arbeitnehmer sowie alle sonstigen Systeme dauerhaft überwacht werden, bedarf es eines konkreten Verdachts einer Straftat oder einer schwerwiegenden Pflichtverletzung.

Ergebnisse einer Überwachung ohne derartigen Verdacht können im Kündigungsschutzprozess nicht verwertet werden (Vorwurf: Nebentätigkeit sowie private Aktivitäten).

- Ein Verwertungsverbot kann sich aus dem Schutz des allgemeinen Persönlichkeitsrechts ergeben.
- Verstöße gegen das BDSG führen nicht per se zu einem Verwertungsverbot.
- Die Verwendung der Keylogger-Daten würde die Persönlichkeitsrechtsverletzung “perpetuieren und vertiefen”.
- BAG betont die Schwere des Eingriffs (Dauerüberwachung und Erfassung auch privater Daten).

Teil 11: Rechtsfolgen unzulässiger Überwachung (3/4)

Beweisverwertung im arbeitsgerichtlichen Verfahren

BAG vom 29.6.2023 – 2 AZR 296/22

Kündigung wegen Arbeitszeitbetrugs. Vorzeitiges Entfernen des Mitarbeiters wurde durch eine Videoüberwachung aufgenommen, die aus Zwecken des Werkschutzes und nicht zum Zwecke der Arbeitszeitkontrolle angebracht wurde.

Laut BAG kommt es nicht darauf an, ob die Videoaufzeichnung zweckwidrig verwendet wurde, da selbst rechtswidrig erhobene Daten keinem grundsätzlichen Beweisverwertungsverbot unterliegen.

- Art. 17 DSGVO: Unrechtmäßige Daten sind nur zu löschen, wenn die weitere Verarbeitung der fraglichen Daten zur Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung von Rechtsansprüchen erforderlich ist.
- Das Recht auf Datenschutz muss unter Wahrung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes gegen andere Grundrechte abgewogen werden.
- Ein Verwertungsverbot kommt nur in Betracht, wenn das wegen des Persönlichkeitsrechts zwingend wäre. Jedenfalls (-) bei vorsätzlicher Pflichtverletzung vor offener Videoüberwachung.
- Keine Perpetuierung der Persönlichkeitsrechtsverletzung durch die Beweisverwertung (vgl. Keylogger).

Teil 11: Rechtsfolgen unzulässiger Überwachung (4/4)

Ergebnis

- Aufgrund der weiteren datenschutzrechtlichen Haftungsrisiken (Bußgelder, Schadensersatz) sollte der Einsatz intensiver Kontrollmaßnahmen in jedem Einzelfall sorgfältig geprüft und abgewogen werden.
- Eine Datenschutzfolgenabschätzung ist grundsätzlich dringend zu empfehlen, da insbesondere bei der Bemessung von Bußgeldern subjektive Verschuldenselemente entscheidend berücksichtigt werden.



*„Datenschutz ist kein
Tatenschutz“ (BAG vom
23.8.2018 – 2 AZR
133/18)*

DENTONS

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Ihre Ansprech- partner



Dr. Markus Diepold
Partner, Co-Head Arbeitsrecht
Deutschland
Berlin

D +49 30 26473 640
markus.diepold@dentons.com

Profil

Dr. Markus Diepold ist Partner des Berliner Dentons Büro und Co-Head der Praxisgruppe Arbeitsrecht in Deutschland. Er ist Fachanwalt für Arbeitsrecht und berät Unternehmen in allen Fragen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts sowie in Fragen des Sozialversicherungsrechts. Er vertritt Unternehmen, Geschäftsführer und Vorstände bundesweit in Prozessen vor dem Arbeitsgericht, Landesarbeitsgericht und Bundesarbeitsgericht sowie dem Landgericht oder Oberlandesgericht.

Zu seinen Beratungsschwerpunkten gehört die Zusammenarbeit mit Personalabteilungen bei allen täglichen Fragen des Arbeitsrechts sowie bei Restrukturierungen, Fusionen, Insolvenzverfahren und bei Fragen der Bildung von Arbeitnehmervertretungen auf Betriebs-, Unternehmens- und Konzernebene. Der Entwurf von individuellen Vereinbarungen, von Betriebsvereinbarungen, Interessenausgleich und Sozialplänen oder von Tarifverträgen, die Beratung im Kündigungsschutzrecht, die Beratung bei der Gestaltung von Betriebs-übergängen oder die Beratung bei Fragen des Datenschutzes sind nur wenige weitere Beispiele seiner Tätigkeit.



The Legal 500 Germany, 2019 bis 2024 empfiehlt Dr. Markus Diepold

Juve Handbuch 2020 bis 2024 empfiehlt Dr. Markus Diepold („oft empfohlen“)

Best Lawyers, 2019 bis 2024 empfiehlt Dr. Markus Diepold als einen von „Deutschlands besten Anwälten“ für Arbeitsrecht

Ihre Ansprech- partnerin



Isabelle Puhl
Counsel
Deutschland
Berlin

D +49 30 26473 601
isabelle.puhl@dentons.com

Profil

Isabelle Puhl ist Counsel im Berliner Dentons-Büro. Sie berät Unternehmen in allen Fragen des Arbeits- und Sozialversicherungsrechts, einschließlich der Vertretung vor Arbeits-, Zivil- und Sozialgerichten. Sie ist spezialisiert auf die Gestaltung von Arbeitsbedingungen für nationale und internationale Mandanten, einschließlich komplexer Vergütungssysteme wie etwa Long Term oder Management Incentive Plans. Isabelle unterstützt Unternehmen bei der Einführung von Richtlinien, u. a. zur Sicherstellung der geltenden Gesetze und der Corporate Governance Standards. Sie verfügt über umfassende Erfahrung im Bereich flexibler Arbeitsmodelle, z. B. bei Mobile Work oder Workation.

Isabelle Puhl berät regelmäßig zu Fragen der Mitbestimmung von Arbeitnehmervertretungen und Gewerkschaften, einschließlich des Entwurfs von Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträgen und vertritt Unternehmen in den Verhandlungen – sofern erforderlich – bis zur Einigungsstelle. Ein Schwerpunkt ihrer Tätigkeit sind Restrukturierungen von Unternehmen und Betrieben sowie die Beratung im Zusammenhang von Akquisitionen, einschließlich etwaiger Betriebsübergänge.

Isabelle Puhl hält regelmäßig In-House-Seminare und externe Fortbildungen im Hinblick auf aktuelle arbeitsrechtliche Fragestellungen.



Best Lawyers, 2023 bis 2024 empfiehlt Isabelle Puhl als „Ones to Watch“ für Arbeitsrecht.

Unser globaler Arbeitsrechtsbereich

Cincinnati
Lexington
Louisville
Indianapolis
Jasper
Evansville
Chicago
St. Louis
Ames
Des Moines
West Des Moines
Kansas City
Edmonton
Calgary
Vancouver
Denver
Ogden, Salt Lake City, Lehi
St. George
Sacramento
San Francisco
Oakland
Silicon Valley
Los Angeles
Orange County
San Diego
Phoenix
Monterrey
Mexico-Stadt
Guatemala-Stadt
San Salvador
Tegucigalpa
Managua
Liberia
San Jose
Guayaquil
Panama-Stadt
Quito
Lima
Medellin
Bogota
Santiago
La Paz
Caracas
Toronto
Ottawa
Montreal
Boston
Portland
Short Hills, New York
Harrisburg
Washington, DC
Pittsburgh
Atlanta
Huntsville, The Shoals
Birmingham, Tuscaloosa
Miami
Naples
Mobile
Jamaica
Caymaninseln
Britische Jungferninseln
Anguilla
Dominica, St. Lucia
Barbados
Guyana
Trinidad und Tobago
St. Vincent und die Grenadinen, Grenada
Montserrat
Antigua und Barbuda, St. Kitts und Nevis
Rio de Janeiro
Sao Paulo
Brasilia
Ribeirao Preto
Montevideo
Buenos Aires
Santa Cruz
Frankfurt
Düsseldorf
Luxemburg
Amsterdam
Brüssel
Aberdeen
Edinburgh
Glasgow
London
Dublin
Milton Keynes
Paris
Mailand
Madrid
Casablanca
Tunis
Rom
Istanbul
Kiew
Bukarest
Tbilisi
Almaty
Taschkent
Baku
Astana
Urumqi
Zhengzhou
Chengdu
Chongqing
Yanrong
Hanoi
Guilang
Chennai
Hyderabad
Bangalore
Mumbai
Kuala Lumpur
Singapur
Jakarta
Ho-Chi-Minh-Stadt
Port Louis
Windhoek
Johannesburg
Kapstadt
Maputo
Luanda
Lusaka
München
Berlin
Prague
Bratislava
Budapest
Warschau
Taiyuan
Xi'an
Ulaanbaatar
Yinchuan
Lanzhou
Xining
Hohhot
Shijiazhuang
Peking
Tianjin
Qingdao
Dalian
Shenyang
Changchun
Harbin
Jilin
Seoul
Jinan
Changzhou, Nanjing
Zhoushan, Ningbo, Nantong
Hangzhou, Shanghai, Suzhou, Wuxi
Taipei
Wenzhou
Manila
Fuzhou
Xiamen
Hefei
Nanchang
Guangzhou, Zhuhai
Shenzhen
Huangshi
Changsha
Haikou
Sanya
Nanning
Brisbane
Sydney
Auckland
Wellington
Perth
Adelaide
Melbourne

84

Arbeitsrecht in Deutschland

Unser Team



Dr. Sascha Grosjean

Partner, Co-Head Employment
and Labor Germany, Düsseldorf
D +49 211 74074 171
sascha.grosjean@dentons.com



Dr. Markus Diepold

Partner, Co-Head Employment
and Labor Germany, Berlin
D +49 30 26473 640
markus.diepold@dentons.com



Frank Lenzen

Partner, Frankfurt
D +49 69 450012 280
frank.lenzen@dentons.com



Dr. Philipp Byers

Partner, München
D +49 89 244408 455
philipp.byers@dentons.com



Christian Wilhelm Fischer

Counsel, München
D +49 89 244408 463
christian.fischer@dentons.com



Isabelle Puhl

Counsel, Berlin
D +49 30 26473 649
isabelle.puhl@dentons.com



Minh Riemann

Counsel, Berlin
D +49 30 26473 651
minh.riemann@dentons.com



Dr. Wiebke Schulz

Counsel, Frankfurt
D +49 69 450012 281
wiebke.schulz@dentons.com



Matthias Stelzer

Counsel, Berlin
D +49 30 26473 645
matthias.stelzer@dentons.com



Kathrin Wenzel

Counsel, München
D +49 89 244408 417
kathrin.wenzel@dentons.com



Manuela Winkler

Counsel, München
D +49 89 244408 430
manuela.winkler@dentons.com



Nurdan Adamidis

Senior Associate, Frankfurt
D +49 69 450012 421
nurdan.adamidis@dentons.com



Bernadette Solange Baas

Senior Associate, Berlin
D +49 30 26473 642
bernadette.baas@dentons.com



Dr. Lukas Jäger

Senior Associate, Düsseldorf
D +49 211 74074 172
lukas.jaeger@dentons.com



Anna-Lena Hildebrand

Associate, Berlin
D +49 30 26473 644
anna-lena.hildebrand@dentons.com



Dr. Josef Tahmaz

Associate, Düsseldorf
D +211 74074 173
josef.tahmaz@dentons.com



Michelle Eiberger

Associate, München
D +49 89 244408 407
michelle.eiberger@dentons.com

Unsere Arbeitsrechtspraxis in Deutschland

Als weltweit tätige Wirtschaftskanzlei beraten wir unsere Mandanten in allen relevanten Fragen des Arbeitsrechts. Dazu gehört auch die Beratung in den Rechtsgebieten, die eine Schnittstelle zum Arbeitsrecht haben. Das sind zum Beispiel Fragen aus dem Sozialversicherungsrecht und dem Beschäftigtendatenschutzrecht.

In den anderen Rechtsgebieten (wie z.B. Gesellschaftsrecht oder dem Steuerrecht) arbeiten wir mit den auf dieses Rechtsgebiet spezialisierten Kollegen unserer Kanzlei zusammen. Der Full-Service-Ansatz von DENTONS ermöglicht dies reibungslos.



Die Brandbreite umfasst, unter anderem (alphabetisch):

- ✓ **Recht der Arbeitnehmervertretung**
(aus Arbeitgebersicht)
- ✓ **Arbeitsrecht 4.0**
- ✓ **Betriebsrentenrecht**
- ✓ **Beschäftigtendatenschutzrecht**
- ✓ **HR-Compliance**
- ✓ **Individualarbeitsrecht**
- ✓ **Internationales Arbeitsrecht**
- ✓ **Restrukturierung**
- ✓ **Sozialversicherungsrecht**
- ✓ **Tarifvertragsrecht**
- ✓ **Transaktionsbezogenes Arbeitsrecht**
- ✓ **Vergütung (Compensation & Benetifs)**

Arbeitsrecht

Beispiel: Allgemeine individualarbeitsrechtliche Beratung

- ❑ Beratung beim Abschluss und bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen und Dienstverhältnissen (unbefristete/befristete Arbeitsverträge und Dienstverträge, Wettbewerbsverbote, Abfindungs- und Aufhebungsverträge usw.).
- ❑ Gestaltung von Arbeitsbedingungen, insbesondere z.B. Arbeitszeitmodelle (Gleitzeit mit/ohne Kernarbeitszeit, Schichtmodell, Bereitschaftsdienst, Überstunden, Rufbereitschaft, Bereitschaftsdienste, etc.) oder Workation-Konzepte.
- ❑ Beratung bei der Vorbereitung von Abmahnungen und Kündigungen (verhaltensbedingte, personenbedingte und betriebsbedingte) einschließlich der erforderlichen weiteren Schritte (Beteiligung von Betriebs- und Personalrat, Zustimmungsverfahren bei Integrationsämtern & Gewerbeämtern, Verfahren des betrieblichen Eingliederungsmanagements usw.).
- ❑ Alle sonstigen in einer Personalabteilung anfallenden Fragen im Zusammenhang mit der Begründung, Durchführung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen.
- ❑ Durchführung von Führungskräfte Schulungen und Seminaren zu allen arbeitsrechtlich relevanten Themen.



Arbeitsrecht

Beispiel: Vergütung (Compensation & Benefits)

Wir beraten Unternehmen bei der Gestaltung von maßgeschneiderten Vergütungssystemen. Dabei stehen wir Ihnen von der Konzeption über die Verhandlung bis hin zur praktischen Umsetzung des Vergütungssystems zur Seite. Unsere langjährige Erfahrung in der Gestaltung und Verhandlung von betrieblichen Vergütungssystemen als Alternative zu Tarifverträgen wird ergänzt durch die notwendigen Erfahrungen in einer Vielzahl an unterschiedlichen Branchen.

Die Unterstützung von Aufsichtsräten bei der Gestaltung der Vergütungssysteme für Vorstände und Geschäftsführer unter Berücksichtigung der Anforderungen des Gesellschaftsrechts gehört ebenfalls zu unseren Tätigkeitsfeldern. Beispiele sind:

- ☐ Ausarbeitung von variablen Vergütungsmodellen wie z.B. Provisions- und Bonussystemen, STIP oder LTIP's
- ☐ Gestaltung von Mitarbeiterbeteiligungsmodellen, Aktienoptionsmodellen, Phantom-Stocks etc.
- ☐ Beratung bei Cafeteria-Modellen (Job-Ticket, Verzehrgutscheine, Tankgutscheine, Job-Rad etc.) unter Berücksichtigung lohnsteuerrechtlich optimierter Vergütungsbestandteile
- ☐ Beratung im Zusammenhang mit betrieblichen Vergütungsordnungen und der Mitbestimmungsrechte von Arbeitnehmervertretungen
- ☐ Entwurf und Verhandlung von Betriebsvereinbarungen
- ☐ Vertretung vor Gericht bei Streitigkeiten über Vergütungssysteme



Arbeitsrecht

Beispiel: Beschäftigtendatenschutzrecht

Wir verfügen über langjährige Erfahrung und umfassendes Know-how in allen Bereichen des Arbeitnehmerdatenschutzes. Nicht zuletzt seit dem Inkrafttreten der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) stehen Unternehmen vor neuen datenschutzrechtlichen Herausforderungen, die einer dynamischen Entwicklung der Rechtsprechung unterliegen.

Wir beraten Arbeitgeber praxisorientiert an der Schnittstelle zwischen Arbeits- und Datenschutzrecht. Dabei schaffen wir keine zusätzlichen Probleme, sondern entwerfen pragmatische und innovative Lösungen, die sich im betrieblichen Alltag umsetzen lassen. Unser Ansatz ist es, den Datenschutz nicht als Hürde zu sehen, sondern für unsere Mandanten Lösungen zu schaffen, die eine Datenverarbeitung ermöglichen und rechtliche Risiken vermeiden. Dabei unterstützen wir Sie vor allem in Bereichen wie:

- ☐ Rechtskonforme Durchführung von Mitarbeiterkontrollen
- ☐ Beratung in Fragen des Arbeitnehmerdatenschutzes im Unternehmen und in der Unternehmensgruppe, insbesondere im Hinblick auf die verschiedenen Rechtfertigungsgrundlagen
- ☐ Erstellung der notwendigen Dokumente zum Beschäftigtendatenschutz (z.B. Informationsschreiben nach Art. 13, 14 DS-GVO, Einwilligungserklärungen, Entwurf von Betriebsvereinbarungen)
- ☐ Entwurf und Umsetzung von IT-Nutzungsvereinbarungen, Internet- und E-Mail-Richtlinien sowie Richtlinien für soziale Medien
- ☐ Entwurf von Kollektivvereinbarungen als datenschutzrechtliche Erlaubnisnorm i.S.d. Art. 88 DSGVO
- ☐ Implementierung von Konzepten zur konzernweiten Verarbeitung von Mitarbeiterdaten
- ☐ Datenübermittlung in Drittländer außerhalb der EU
- ☐ Umgang mit den Rechten der Betroffenen nach der DSGVO, wie z.B. Auskunftsrecht nach Art. 15 DSGVO, Erfüllung der Informationspflichten nach Art. 13 ff. DSGVO
- ☐ Abwehr von Schadensersatzansprüchen aufgrund von vermeintlichen DSGVO-Verletzungen
- ☐ Gestaltung von Löschkonzepten etc.
- ☐ Einrichtung eines Datenschutzmanagementsystems im Unternehmen

Arbeitsrecht

Beispiel: Arbeitnehmervertretungsrecht

Rechte und Pflichten des Arbeitgebers kennen, Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten nutzen und im Konfliktfall wissen, was gemacht werden kann und muss. Bei diesen typischen Fragen des Betriebsverfassungsrechts und dem Recht der Arbeitnehmervertretungen (mitbestimmte Aufsichtsräte, Europäische Betriebsräte, SE-Betriebsrat, freiwillige Arbeitnehmervertretungsgremien etc.) können Sie sich auf die Rechtsanwälte der Arbeitsrechtspraxis von Dentons verlassen. Aufgrund der langjährigen Beratung von Unternehmen und Konzernen profitieren unsere Mandanten von den Erfahrungen in den unterschiedlichsten Konstellationen.

- ☐ Beratung bei den Informations-, Beratungs- und Mitbestimmungsrechten von Arbeitnehmervertretungen
- ☐ Vorbereitung von Anträgen an die Arbeitnehmervertretung bei der Wahrnehmung von Beteiligungsrechten (z.B. Einstellung, Versetzung oder Kündigung von Arbeitnehmern)
- ☐ Verhandlung und Gestaltung von Betriebsvereinbarungen auf Betriebs-, Gesamt- und Konzernbetriebsratsebene zu allen relevanten Angelegenheiten
- ☐ Verhandlungen mit Betriebsräten über Organisationsänderungen (Interessenausgleich, Sozialplan, Transfergesellschaften etc.)
- ☐ Vertretung der Arbeitgeberinteressen in Schlichtungsverfahren

- ☐ Vertretung von Arbeitgebern vor den Arbeitsgerichten
- ☐ Beratung bei Fragen der Errichtung von Arbeitnehmervertretungen
- ☐ Beratung des Arbeitgebers im Rahmen von Wahlen zur Arbeitnehmervertretung (z.B. im Hinblick auf das Verbot der Behinderung oder Beeinflussung von Wahlen zur Arbeitnehmervertretung oder die rechtssichere Durchführung von Wahlen, um eine Anfechtung oder Nichtigkeit der Wahl zu verhindern)
- ☐ Prüfung der ordnungsgemäßen Vergütung von Mitgliedern der Arbeitnehmervertretung (Benachteiligungs- und Begünstigungsverbot)
- ☐ Beratung bei der Durchführung von Arbeitnehmerbeteiligungsverfahren nach dem Societas Europaea Gesetz und der Begleitung bei den entsprechenden Beteiligungsrechten eines SE-Betriebsrats
- ☐ Beratung bei der Errichtung von Europäischen Betriebsräten einschl. der Vorbereitung bei der Errichtung des besonderen Verhandlungsgremiums und der Gestaltung der Vereinbarung über die Beteiligungsrechte
- ☐ Beratung bei der Errichtung von freiwilligen Arbeitnehmervertretungen einschl. der Gestaltung der Vereinbarung

Arbeitsrecht

Beispiel: Tarifvertragsrecht

Tarifvertragliche Fragestellungen sind Gegenstand einer detaillierten und teilweise komplexen Rechtsprechung. Verhandlungen mit Gewerkschaften haben für Unternehmen langfristige Folgen. Aufgrund unserer langjährigen Erfahrung und Expertise bei der Beratung von Unternehmen und Konzernen können wir Sie in Ihrer Branche im Tarifvertragsrecht umfassend beraten.

- ☐ Beratung bei der gesetzlich vorgeschriebenen Anwendung von Tarifverträgen in den einzelnen Ländern
- ☐ Beratung bei der Begründung und Beendigung der Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband (einschließlich Anerkennungstarifvertrag, OT-Mitgliedschaft usw.)
- ☐ Verhandlung von Tarifverträgen jeglicher Art (Firmentarifvertrag, Verbandstarifvertrag) und aus jeglichem Anlass (erstmaliger Abschluss von Tarifverträgen, Angleichung von Arbeitsbedingungen, Tarifverträge aus Anlass von Unternehmens(teil)verkäufen, Sanierungstarifverträge)
- ☐ Beratung beim Wechsel des Tarifvertrags (z. B. von einem Firmentarifvertrag zu einem Verbandstarifvertrag)
- ☐ Verhandlungen mit Betriebsräten und Gewerkschaften, ggf. gemeinsam mit dem Arbeitgeberverband, über Umstrukturierungsmaßnahmen und insbesondere über Umstrukturierungsvereinbarungen (z.B. Standortsicherungsvereinbarungen)
- ☐ Beratung im Rahmen von Arbeitskampfmaßnahmen (Friedenspflicht, Warnstreik, Aussperrung, Unterlassungsklagen gegen Arbeitskampfmaßnahmen, Schadensersatzansprüche etc.)
- ☐ Vertretung von Arbeitgeberinteressen vor den Arbeitsgerichten, insbesondere in Verfahren mit Beteiligung von Gewerkschaften
- ☐ Beratung zu den Folgen von Betriebsübergängen im Hinblick auf die Anwendung von Tarifverträgen und Beratung bei der Ablösung von Tarifverträgen in diesem Zusammenhang
- ☐ Beratung bei der Formulierung und Auslegung von Bezugnahmeklauseln in Arbeitsverträgen
- ☐ Allgemeine Beratung bei Ansprüchen aus Tarifverträgen und der Abwehr von entsprechenden Ansprüchen

Arbeitsrecht

Beispiel: Restrukturierung

Bei Veränderungen von Unternehmen ist es wichtig, die notwendigen arbeitsrechtlichen Schritte zu kennen, Fehler zu vermeiden und die Veränderungen zeitnah und praktikabel umzusetzen. Veränderungsprozesse müssen ganzheitlich betrachtet werden. Verhandlungen mit Betriebsräten und Gewerkschaften bedürfen besonderer Expertise, sie sind teilweise sehr komplex. Unsere Rechtsanwälte der Arbeitsrechtspraxis unterstützen Sie mit ihrer langjährigen Erfahrung bei der Vorbereitung und Durchführung von Restrukturierungen, insbesondere bei den folgenden Tätigkeiten:

- ☐ Vorbereitung und Begleitung von Personalabbaumaßnahmen (Festlegung der einzuhaltenden Verfahrensschritte und des möglichen Zeitplans, Durchführung der Sozialauswahl einschließlich der Nutzung der Gestaltungsmöglichkeiten, Erstellung der erforderlichen Unterlagen für die Arbeitnehmervertretungen und Einholung sonstiger Zustimmungserklärungen (z.B. Elternzeit).
- ☐ Verhandlungen mit Arbeitnehmervertretungen über Organisationsänderungen
- ☐ Verhandlung und Gestaltung von Kollektivvereinbarungen zu allen relevanten Angelegenheiten der Organisationsänderung
- ☐ Restrukturierungen im Insolvenzverfahren (entweder mit einem Insolvenzverwalter oder im Rahmen der Eigenverwaltung)
- ☐ Durchführung von Personalanpassungsmaßnahmen durch (kostenneutrale) Transfergesellschaften zur Vermeidung einer hohen Anzahl von Kündigungsschutzklagen
- ☐ Beratung bei temporären Maßnahmen zur Senkung der Personalkosten (Kurzarbeit, Altersteilzeit, Leiharbeit)
- ☐ Abstimmung mit Sozialversicherungsträgern und Beantragung von Fördermitteln
- ☐ Beratung bei Insourcing und Outsourcing
- ☐ Vertretung des Arbeitgebers vor den Arbeitsgerichten
- ☐ Begleitung bei der Umwandlung (Verschmelzung, Spaltung, Formwechsel) von Unternehmen und Betrieben, u.a. bei internen Neuorganisationen oder dem Verkauf von Unternehmen, einschl. der Verhandlung von Interessenausgleich, Sozialplan und Tarifverträgen
- ☐ Gestaltung von beabsichtigten (Teil-)Betriebsübergängen zum Zwecke des gewünschten Arbeitnehmerübergangs und der Vermeidung von (Teil-)Betriebsübergängen